

## دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي "دراسة تطبيقية علي وزارة المالية"

الباحث/ محمد علي أحمد عماره

باحث بالدراسات العليا- كلية التجارة- جامعه مدينة السادات

### ملخص البحث:

استهدفت الدراسة الحالية قياس دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين بوزارة المالية، ولتحقيق هذا الهدف تم جمع البيانات الميدانية من مجتمع الدراسة من خلال قائمة استقصاء أعدت لخدمة هدف الدراسة، واختبار فروضها ومكونة من ثلاث أجزاء رئيسية (نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية- الرضا الوظيفي- الالتزام التنظيمي)، وتم جمع البيانات من ٤٣٤ مفردة من الموظفين بمجتمع الدراسة وتم تحليل البيانات بإستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.23) Statistical Package for Social Science، وأسلوب تحليل المسار (AMOS V.23) Analysis of Moment Structure. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لأبعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (ادارة العمليات المالية والمحاسبية ؛ وادارة تكنولوجيا المعلومات) على الالتزام التنظيمي وذلك عند توسيط الرضا الوظيفي، حيث ازداد التأثير الكلي الايجابي ليصل إلى (٠.٢٨٢) بعد أن كان (٠.١٧٥) قبل توسيط الرضا الوظيفي، وهي تأثيرات معنوية عند مستوى ١%.

الكلمات المفتاحية: نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية- الرضا الوظيفي-

الالتزام التنظيمي.

**The role of job satisfaction as a mediating variable  
between the application of the government financial  
information management system and organizational  
commitment**

**“An applied Study on the Ministry of Finance”  
Researcher/Mohamed Ali Ahmed Emara**

**Abstract:**

The current study aimed to measure the role of job satisfaction as a mediating variable in the relationship between the government financial information management system and organizational commitment, by applying it to employees of the Ministry of Finance. To achieve this goal, field data was collected from the study population through a survey list prepared to serve the goal of the study, and to test its hypotheses. It consists of three main parts (the government financial information management system- job satisfaction-organizational commitment). Data was collected from 434 individuals from the employees in the study population, and the data was analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS V.23), and the statistical package for social sciences. Path Analysis (AMOS V.23) Analysis of Moment Structure. The study reached several results, the most important of which is the presence of an indirect positive moral effect of the dimensions of the government financial information management system (financial and accounting operations management and information technology management) on organizational commitment when mediating job satisfaction, as the overall positive effect increased to reach (0.282) after it was (0.175) before mediating job satisfaction, which are significant effects at the 1% level.

**Key words:** (government financial information management system– job satisfaction– organizational commitment).

## أولاً: الإطار العام للبحث:

### ١ - مقدمة البحث:

شهد العالم تطورات هائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وترتب علي هذه التطورات مجموعه من التغيرات العديدة في مختلف مجالات الحياة انعكست بأثارها بوضوح في مجال المال والاعمال وكافة المنشآت سواء الخاصة او العامة او الجهات الحكومية، ويعد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS احد اساليب تكنولوجيا المعلومات، وفي اطار حرص وزارة المالية علي تطوير الادارة المالية في الوحدات الحكومية المختلفة سواء كانت تابعه للجهاز الاداري او الحكم المحلي والهيئات الخدمية، استهدفت وزارة المالية من وراء تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية اصلاح الادارة المالية العامة في مصر حتي تتمكن من تعزيز الرقابة المالية ورفع مستويات المالية العامة من خلال تقديم التقارير والمعلومات في الوقت المناسب بالإضافة الي تمكين العاملين بالوزارة والوزارات الأخرى علي استخدام الموارد المالية بنجاح.

ولقد نال مفهوم الرضا عن العمل اهتمام الفكر الاداري والاجتماعي علي السواء، حيث يري (Mc Neely,1998) ان الرضا الوظيفي يوفر للفرد تدريبات منتظمة علي المستوي الجسدي وحوافز ادراكية علي المستوي العقلي ومكانة مرموقة علي المستوي الاجتماعي، وتتعدد متغيرات الرضا الوظيفي ومفاهيمه وتأثيراته علي الإنتاجية والاداء الوظيفي والالتزام التنظيمي وضغوط العمل، لهذا فان المحرك الاساسي لدافعية الافراد لأداء العمل هو درجة رضائهم عن العمل، اي انه بقدر العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته بقدر ما يزيد من حماس الفرد لبذل جهد مكثف في ادائه للعمل فزيادة دافعية الفرد لأداء العمل هو نتاج لشعور بالسعادة والرضا عن العمل. (الأمين، ويحيي، ٢٠١٦).

ويعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في بلوغ الاهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الادارة والعاملين كما يسهم في تطوير قدرات المنظمة علي

البقاء والنمو المتواصل (عيد ٢٠٢١)، كما عرف ايضا بانه قوة تطابق الفرد مع المنظمة وارتباطه بها، كما انه الفرد الذي يظهر مستوي عال من الالتزام التنظيمي تجاه المنظمة لديه عددا من العوامل النفسية وهي الرغبة القوية في البقاء في المنظمة، الاستعداد لبذل اقصي جهد ممكن لصالح المنظمة الاقناع والقبول بأهدافها وقيمها (Abdul Karim & Noor,2017).

اصبحت تكنولوجيا المعلومات عاملا محفزا لوزارة المالية للتميز في ادارة المالية العامة وايضا التميز في مخرجاتها والكفاءة والفعالية في ادائها ومن المسلم به ان الكفاءة والفعالية تحتاج لمستوي عال من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، ولقد اصبح تحقيق الرضا الوظيفي ومن خلاله الالتزام التنظيمي من اهم الوسائل التي تحقق للوزارة اهدافها في تنمية العلاقة بين الحكومة والعاملين بها وتنمية السلوك الابداعي لدي منسوبيها ويجاد الدافع لديهم لبذل المزيد من الجهد، من خلال رفع مستوي الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي تستطيع الوزارة الوصول الي الكفاءة والفعالية المطلوبة. (ابراهيم، وعرييه، ٢٠١٦).

**وفي ضوء ما تقدم** فان هذه الدراسة تسعى من خلال النقصي والتحليل الي ابراز دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي علي العاملين بوزارة المالية المصرية سعيا الي الخروج بنتائج وتوصيات مناسبة تخدم القيادات والعاملين بوزارة المالية . محل الدراسة حول هذا الموضوع لتحقيق الكفاءة والفعالية والتميز الدائم.

## **٢- الدراسة الاستطلاعية ومشكلة البحث:**

لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحث باجراء دراسة استطلاعية من خلال عدد من المقابلات الشخصية المقننة التي تعتمد علي الاسئلة المفتوحة ليتسني للطرف الاخر الاجابه عليها بحريه تامة، وذلك من خلال مجموعة من السادة ممثلي وزارة المالية بالوحدات الحسابية وعددهم ٣٠ مفردة وقد قام الباحث باجراء الدراسة الاستطلاعية.

استهدفت الدراسة الاستطلاعية التوصل الي الحصول علي البيانات الاستكشافية للمساعدة في تحديد وبلورة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها التي تسعى الي الاجابة عليها من خلال التقصي والتحليل، والسعي نحو زيادة المعرفة بموضوع الدراسة في التطبيق العملي من وجهة نظر السادة ممثلي وزارة المالية محل الدراسة، صياغة فروض الدراسة كاجابات محتملة لتفسير مشكلة الدراسة، والتعرف علي الخصائص العامة لمجتمع الدراسة من السادة ممثلي وزارة المالية وتكوين صورة مبدئية عنه، كما اعتمد الباحث في اجراء الدراسة الاستطلاعية علي جانبين الجانب الاول دراسة مكتبية تمثلت في الاطلاع علي المراجع والحصول علي البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع الدراسة، والمنشورات باللغتين العربية والانجليزية بالاضافة الي مواقع الانترنت المهمة بمجال البحث العلمي، والابحاث ذات العلاقة بالموضوع الجانب الثاني المقابلات الشخصية حيث قام الباحث باجراء عدد من المقابلات الشخصية الفردية المتعمقة مع عدد ٣٠ مفردة من السادة ممثلي وزارة المالية مجال تطبيق الدراسة الحالية، حيث تم مناقشة المتغيرات المرتبطة بالدراسة والمتمثلة في ابعاد ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS وابعاد الرضا الوظيفي وابعاد الالتمام التنظيمي، وفقا للبيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الاستطلاعية لساده ممثلي وزارة المالية مجال الدراسة، بالاضافة الي الملاحظه الشخصية للباحث اثناء التردد علي مفردات العينة في مرحلة الدراسة الاستطلاعية والتي اسفرت عن مجموعة من الظواهر (النتائج المبدئية) اكد افراد العينة بنسبة ٧٠% ان النظام يتوافر به الادوات والاساليب ولكن نسبة ٦٠% تري الحاجة الي رفع كفاءة النظام من تطورات للنظام سواء التكنولوجيه من شبكات بينما يري ٧٥% الحاجة الي استكمال النظام حيث ان النظام يتم العمل به بشكل احتياجي وليس نظام متكامل كما اكدت افراد العينة بنسبة ٥٥% ان النظام يحتاج كوادر فنية مؤهلة بسبب التعديل المستمر في البرنامج والتغيير السريع مما يؤدي الي الاجتهادات في علاج المشاكل التي تظهر

من النظام واكدت العينة الحاجة الي التدريب المستمر للسادة ممثلي وزارة المالية، كما اكدت افراد العينة بنسبة ٨٠% ان الاجر والمكافات لا تتناسب مع الجهود المبذولة وعدم توزيعها علي اسس ومعايير واضحة وعادلة كما اكدت بنسبة ٦٥% علي عدم وجود رضا عن نظام الترقيات حيث لا تتم علي اساس من الاداء والكفاءة كما اكدت افراد العينة بنسبة ٩٠% علي انه يوجد استقرار وظيفي ولكن لا يوجد مناخ امن من الاخطار المهنية والاضرار الصحية، واكدت افراد العينة بنسبة ٦٠% انه لا يوجد ارتباط مهني كما اكدت افراد العينة بنسبة ٧٠% بالتباعد بين العاملين والادارة حيث ان الادارة مركزية والعاملين موزعين علي الجهات الحكومية كما اكدت افراد العينة بنسبة ٤٠% علي ان سبب الرغبة في الاستمرار في العمل هو عدم الحصول علي فرص عمل بديلة كما اكدت افراد العينة بنسبة ٦٥% علي عدم الشعور بالقلق من ترك العمل وانما يريدون العمل الاداري بعيدا عن عمل المراقب المالي كرها في العمل علي النظام بسبب استحداث النظام بجانب الاعمال التي كانوا موكلين بها قبل العمل بالنظام وان النظام لم يتم بالغاء النظام الدفترى مما يسبب الشعور بالاستياء من العمل علي النظام.

كما ان التطور الكبير في تكنولوجيا المعلومات علي المستوي العالمي في المجالات الحياتية المختلفة اصبح امرا ضروريا لابد من مواكبته، وقد اشارت معظم الدراسات الي اهمية تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة الرقابة الداخلية وتفعيل دورها من خلال تكنولوجيا المعلومات، لذلك قامت وزارة المالية المصريه بتطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS، ان نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية هو نظام الكتروني يربط بين جميع اجهزة الحكومة العامة ويحتوي علي كافة وظائف ادارة المالية العامة من العمليات المالية والمحاسبية التي تتم في كافة مراحل اعداد وتنفيذ الموازنة بداية من مرحلة

التخطيط الاستراتيجي انتهاءا بتقديم التقارير اللازمة وتستهدف وزارة المالية من تطبيق هذا النظام (عطية، ٢٠١٧).

ومما لا شك فيه ان تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية بنجاح يتطلب عملية تقييم مستمر لقياس مدي الفاعليه ومقارنة النتائج المتحققة بالأهداف المرجوة منه، وبالتالي بذل الجهود اللازمة لتطوير واغلاق اي فجوة اداء بين بين ما هو متحقق وما هو مطلوب من هذا النظام ومن الطبيعي ان ابرز الجوانب الادارية المتأثره بتطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية هو الرضا الوظيفي والسلوك التنظيمي لمستخدمي النظام حيث يعتبر من اهم المقاييس المحدده لنجاح النظام.

ومن خلال رصد الاهداف والمشكلات والمعوقات التي تواجه التطبيق الفعال لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية كل هذا دفع الباحث الي محاولة تقييم تجربة تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS وأثرها على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للعاملين بوزارة المالية.

**كما توصل الباحث من خلال الدراسة الاستطلاعية الي ما يلي:**

- على الرغم من الرضا عن نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS ولكن يوجد تحفظات علي عدم التطوير للنظام سواء التكنولوجية او الكوادر الفنية القائمة علي النظام والحاجة الي التدريب المستمر.
- انخفاض درجة الرضا الوظيفي لممثلي وزارة المالية نتيجة عدم الرضا عن الاجر والترقية وظروف وبيئة العمل.
- انخفاض درجة الالتزام التنظيمي بسبب عدم الترابط المهني او بين الادارة والعاملين وعدم القلق من ترك العمل.

**لذلك تتجسد مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي:**

ما هو دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي؟

وعليه يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة من خلال طرح التساؤلات الآتية:

١/٢- ما طبيعة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والرضا الوظيفي للسادة ممثلي وزارة المالية؟

٢/٢- ما طبيعة ومدى العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية؟

٣/٢- ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية؟

٤/٢- ما هو دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بأبعاده المختلفة في العلاقة بين ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية؟

### ٣- أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في "دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي".

وتحقيقا لهذا الهدف يتناول البحث الاهداف الفرعية التالية:

١/٣ تحديد نوع وقوة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والرضا الوظيفي للسادة ممثلي وزارة المالية.

٢/٣ تحديد نوع وقوة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية.

٣/٣ تحديد نوع وقوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية.

٤/٣ التعرف علي الدور الوسيط للرضا الوظيفي في العلاقة بين ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية.



#### ٤- فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة وتساؤلات واهداف البحث تم صياغة فروض البحث كما

يلي:

١/٤- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية

الحكومية GFMIS والرضا الوظيفي للسادة ممثلي وزارة المالية.

٢/٤- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية

الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية

٣/٤- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

للسادة ممثلي وزارة المالية"

٤/٤- توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات

المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية من خلال الرضا

الوظيفي كمتغير وسيط.

#### ٥- اهمية الدراسة:

##### ١/٥- الأهمية النظرية:

١- تعد من الدراسات التي تربط بين الموارد البشرية ونظام ادارة المعلومات المالية

الحكومية (GFMIS) التي تمثل أحد الأساليب والمناهج الإدارية المعاصرة.

٢- اثرء المكتبة في الدراسات التي تتناول موضوع نظام ادارة المعلومات المالية

الحكومية (GFMIS) في وزارة المالية نظراً لحدثة الانظمة على الساحة

الميدانية واتجاه الدولة لميكنة الادارة المالية.

٣- التوافق مع الاتجاهات الحديثة التي تسود مجال علوم الادارة المالية بصفة

عامة ونظام ادارة المعلومات المالية الحكومية بصفة خاصة.

٤- يسهم البحث في التوصل إلى تحديد واقع تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية

الحكومية (GFMIS) واثره علي الالتزام التنظيمي بمنهج علمي من خلال

وضع الفروض.

- ٥- المساعدة في تحديد طبيعة العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين كل من نظام الادارة المعلومات المالية الحكومية والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.
- ٦- التطور التكنولوجي الشديد الذي يشهده العالم وهو ما فرض معطيات جديدة للتعامل مع بيئة العمل ونظام ادارة المعلومات المالية الحكومية من خلال الرضا الوظيفي للعاملين لمحاولة تحقيق الالتزام التنظيمي.

### ٢/٥- الأهمية التطبيقية:

- ١- يعكس اجراء دراسة تطبيقية يمكن من خلالها تحديد دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية المصرية.
- ٢- الاستفادة من نتائجها في عمليات التطوير التنظيمي والتحسين المستمر للعملية الادارية وبالتالي رفع مستوى الأداء بوزارة المالية.
- ٣- يساعد في تحسين اداء مستخدمي النظام ووضع حلول للتحديات التي نتجت عن تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية.

## ثانياً: الإطار النظري للبحث

### ١- نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية

#### ١/١ مفهوم نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS):

ظهرت العديد من التعريفات لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية، منها ما هو أكاديمي، ومنها ما هو تطبيقي، ومن واقع الممارسة العملية بنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية في مصر، قامت وزارة المالية المصرية بوضع تعريفاً لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) علي موقعها الخاص حيث عرفته بأنه "نظام إلكتروني يربط بين جميع أجهزة الحكومة العامة ووزارة المالية ويحتوي علي كافة وظائف إدارة المالية العامة من العمليات المالية والمحاسبية التي تتم في كافة مراحل إعداد وتنفيذ الموازنة من مرحلة التخطيط الإستراتيجي

إنهاء بمرحلة المحاسبة والإبلاغ. (موقع وزارة المالية، متاح علي:  
<http://www.gfmis.gov.jo>).

هذا وقد عرفت وكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) بأنه نظام معلومات يتتبع الأحداث المالية ويلخص المعلومات المالية، كما يشير بشكل أكثر تحديداً إلى حوسبة الإدارة المالية العامة من إعداد الميزانية وتنفيذها إلى المحاسبة وإعداد التقارير (De Azevedo et al., 2020)

ويعتبر نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) بمثابة نظام متكامل وشامل يهدف إلى تسهيل توليد المعلومات الحيوية عن جميع الجوانب المتعلقة بالمعاملات المالية الحكومية التي يمكن إتاحتها للجمهور من خلال تكنولوجيا المعلومات (Ogbonna & Ojeaburu, 2015)، ويمكن تعريف نظام (GFMIS) بأنه نظام عالمي للمعلومات المالية يقوم بدمج المعلومات المحاسبية والمالية من جميع الوزارات والإدارات والوكالات في إطار شبكة واحدة (خادم) يتم التحكم فيها وإدارتها من قبل وزارة المالية (Kofahe et al., 2019).

كما يمثل نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) أحد روافد نظم تخطيط موارد المنشأة (ERP)، وهي عبارة عن حزمة من البرمجيات الجاهزة القابلة للتكيف مع متطلبات العمل بالمؤسسات المختلفة، حيث تتكون من أنظمة فرعية متكاملة مثل نظام المقبوضات والمدفوعات والمشتريات والمحاسبة والموازنة وغيرها من النظم التي تخدم أنماط العمل المؤسسي وفقاً لاحتياجاته ومعاملاته المالية المتعلقة بعمليات الصرف والتحصيل، بهدف ضمان تكامل المعلومات والإجراءات المالية، وتمكين المؤسسات من استخدام وإدارة مواردها المعلوماتية والمادية والبشرية بفاعلية وكفاءة مما يساهم في تحسين جودة المعلومات المحاسبية وتحقيق الأمن المعلوماتي (مرعي، ٢٠١٩؛ محمد، ٢٠٢١)،

مما سبق يتضح للباحث أن نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) هو نظام معلومات مالي إلكتروني يربط بين جميع الجهات الادارية ووزارة المالية من خلال مجموعة من الوظائف التي تتكامل مع بعضها البعض لتسجيل البيانات المالية وتتبع الأحداث المالية وتلخيص المعلومات المالية بغرض توفير مزيد من الشفافية التي تضمن إحكام الرقابة علي الموازنة العامة للدولة أي أنه نظام يقوم بحوسبة وظائف ادارة المالية العامة التي تتم في جميع مراحل الموازنة ابتداءً بإعدادها وتنفيذها وانتهاءً بإعداد التقارير المالية بهدف توفير المزيد من المعلومات الدقيقة حول تنفيذ الموازنة العامة من إيراداتها ومصروفاتها والتحكم في عجز الموازنة بما يضمن الاستغلال الأمثل للموارد وترشيد الإنفاق الحكومي.

كما عرف (محمد، ٢٠١٧) نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) بأنه نظام مالي ومحاسبي وإداري حكومي محوسب متكامل ومتربط بكافة العمليات المحاسبية والمالية لكل الوزارات والدوائر الحكومية والمراكز المالية مع وزارة المالية، بهدف التحول من الموازنة التقليدية إلي موازنة البرامج والأداء من أجل تحقيق مراقبة الإنفاق الحكومي بما يحقق التوجه الصحيح، من أجل إحكام الرقابة علي المال العام والحد من الفساد المالي والإداري، بالإضافة إلي الدور المحوري الذي يلعبه هذا النظام في مساعدة وزارة المالية لأداء دورها تجاه الدولة".  
والجدير بالذكر أن الكتاب الدوري الصادر من وزارة المالية رقم (٥٠) لسنة ٢٠١٨ يؤكد على ضرورة مطابقة الحسابات الختامية الورقية الصادرة من الوحدات الحسابية بالجهات الإدارية مع التقارير الصادرة من نظام (GFMIS) ومنظومة الدفع والتحصيل الإلكتروني (GPS; GPOS) (الكتاب الدوري رقم (٥٠) وزارة المالية، ٢٠١٨).

وأشارت العديد من الدراسات (مرعي، ٢٠١٩؛ أحمد، ٢٠٢٠؛ محمد، ٢٠٢١) أن تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) سوف يؤثر علي طبيعة النظام المحاسبي الحكومي في مراحل (المدخلات- التشغيل- المخرجات)،

الأمر الذي سوف ينعكس علي طبيعة الرقابة الداخلية بالوحدات الحكومية، حيث أدت هذه التغييرات إلي فرض مجموعة جديدة من ضوابط الرقابة الداخلية لم تكن موجودة من قبل في ظل النظام التقليدي، كذلك أشارت دراسة (محمد، ٢٠١٤) أن الانتقال من النظام التقليدي إلي النظام الإلكتروني داخل الوحدات الحكومية صاحبه العديد من المخاطر، ومن أهم هذه المخاطر: (ضعف إجراءات الرقابة الداخلية- مخاطر أمن المعلومات المحاسبية- مخاطر الإختراق وتحريف البيانات- مخاطر فقد وتلف الملفات من البرامج- مخاطر عدم اتساق الشبكات الفرعية بالشبكات المركزية)

**يستنتج الباحث مما سبق،** أنه بالرغم من المزايا التي يحققها نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS)، إلا أن تطبيقه سوف يؤثر علي طبيعة النظام المحاسبي الحكومي في مراحل المختلفة، وكذلك علي إجراءات نظام الرقابة الداخلية، وبالتالي لابد من توافر آليات للمراجع توائم هذه التغييرات وتعمل علي الحد من ارتفاع المخاطر المصاحبة لهذه التغييرات من أجل اصلاح ادارة المالية العامة.

وفي هذا الشأن، أوصت دراسة (أحمد، ٢٠٢٠) باستخدام المراجعة المستمرة من قبل فريق المراجعة الداخلية بالوحدات الحكومية، حيث إنه لا مجال لنجاح نظام (GFMIS) ووجود نظام رقابة داخلية فعال بدون تطبيق المراجعة المستمرة، كذلك أشار كلٌّ من (محمد، ٢٠١٤؛ Rahma et al., 2016) أن التقارير الحكومية تتأثر جودتها بمخاطر التحول الإلكتروني للبيانات، وأوصت تلك الدراسات بأهمية استخدام المراجعة المستمرة لخفض مخاطر التحول الإلكتروني للبيانات داخل الوحدات الحكومية، وذلك من أجل تحقيق الشفافية ومصداقية البيانات الحكومية.

وكذلك أظهرت دراسة (حافظ، ٢٠٢١) أن هناك بعض المشكلات والمعوقات التي تواجه التطبيق الفعال لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS)،

حيث يلاحظ وجود بعض الثغرات في نظام الرقابة الداخلية، بالإضافة إلي اعتماد موظفي الوحدات الحسابية المختصين بالمراجعة علي المراجعة الورقية بالرغم من التحول الإلكتروني لتسجيل العمليات، مما يتطلب ضرورة تطوير وظيفة المراجعة الداخلية الحكومية والتدريب علي الأدوات والوسائل اللازمة للمراجعة المستمرة والتي تمكن من اكتشاف ومعالجة الأخطاء بصورة دورية دون الإخلال بموثوقية النظام.

### ٢/١ أبعاد نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS):

#### ١/٢/١ ادارة العمليات المالية والحاسبية:

يتكون من تطبيقات اعداد الموازنة العامة للدولة، نظام حساب الخزانة الموحد والدفع والتحصيل الالكتروني، تطبيقات حساب المقبوضات والمدفوعات، تطبيقات ادارة النقدية، نظم الرقابة والمراجعة.

#### ١/٢/١ ادارة تكنولوجيا المعلومات:

عبارة عن الشبكات والدعم الفني، انظمة وقواعد البيانات. (الحنيطي، ٢٠١٤)

### ٢/١ أهمية نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية:

أصبح يمثل التحول الرقمي ضرورة هامة وحاجة ملحة في المؤسسات المالية والمصرفية لمواكبة العولمة والتغيرات التكنولوجية الهائلة في إدارة المنظمات والأشياء، واستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات في كافة نواحي الحياة سواء كانت متعلقة بالمعاملات مع القطاع الحكومي أو القطاع الخاص وذلك لضمان خدمة متطورة تواكب تلك التغيرات (أبو حجير وماضي، ٢٠٢٠).

ويمثل تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية المتكامل في ظل التحول الرقمي أحد أكثر ممارسات إصلاح الإدارة المالية شيوعًا (Ogbonna & Ojeaburu, 2015)، حيث يعتبر بمثابة العمود الفقري للإصلاحات في مجال المالية العامة التي تهدف إلي نقل مسؤولية أكبر في الميزانية إلي مديري البرامج من خلال تعزيز الضوابط الداخلية وآليات المساءلة (Micheal et al., 2018)،

هذا وتعتبر التجربة التي خاضتها الدول المتقدمة من خلال الإعتماد علي نظام إدارة معلومات مالية متكامل بشكل متطور والذي ساهم في إصلاح نظام إدارة الإنفاق العام بمثابة دروس قيّمة للحكومات في الدول النامية التي ترغب في استخدام نظام المعلومات المالية الحكومية بشرط أن يتم تطبيقه بما يتكيف مع طبيعة عمل هذه الحكومات وبما يتناسب مع احتياجاتها الخاصة بحيث يعمل بكامل طاقته بسرعة وفعالية (Seong & Youngmin, 2019).

وهناك أثر كبير وأهمية بالغة لنظام إدارة المعلومات المالية الحكومية حيث يقوم بتوفير معلومات شاملة ودقيقة في الوقت المناسب مما يساهم في دعم وترشيد عملية اتخاذ القرارات ويضمن جودة وشفافية الخدمات المالية الحكومية (الشبل، ٢٠١٣)، كما يلعب النظام دورًا هامًا وأساسًا في تحسين وزيادة كفاءة أداء المصالح والمؤسسات الحكومية، ويوفر سهولة عند التطبيق واستخراج تقاريره، ولديه القدرة علي التكيف وفق أساس الاستحقاق (الحنيطي، ٢٠١٥)، وبالتالي فإن السعي نحو تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) بشكل كامل في القطاع الحكومي يؤدي إلي تحسين أداء الوحدات الحكومية والعاملين بها بشكل كبير ويساهم في تدعيم وتحسين إدارة الأموال العامة وله دور مهم في تنفيذ مبادرات مكافحة الفساد المستهدفة من خلال تحديث العمليات المالية باستخدام أساليب وتقنيات أفضل. (Ogbonna & Ojeaburu, 2015; ) (Kofahe et al., 2019).

وبالتالي فإن نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) له دور مهم في تحقيق أكبر قدر ممكن من الوضوح والشفافية والإفصاح لنظم المعلومات المحاسبية بجميع الوحدات الحكومية التابعة لوزارة المالية مما ينعكس علي تحسين جودة التقارير المالية الحكومية ويحد من الاختلاسات المالية والممارسات المالية غير المشروعة، كما أن تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) يساهم في تعزيز مبدأ المساءلة المحاسبية حيث أن المعلومات

المتوفرة عن هذا النظام سوف تعمل علي تحسين جودة القرارات وإعطاء إيضاحات وتفصيلات عن الأرصدة المالية علاوة علي متابعة عمليات الصرف والتحصيل الإلكتروني (محمد، ٢٠٢١).

**وفي ضوء ما سبق** يتضح للباحث أن استخدام نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية كأحد آليات التحول الرقمي في مجال المحاسبة الحكومية أمر بالغ الأهمية لمواكبة الدور المتعاظم والمتطور للأجهزة الحكومية نظرًا لما يقوم به من تبسيط لإجراءات العمل من خلال تقليل الوقت المستغرق في أداء العمليات المالية، حيث أن تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) يمثل نقطة تحول الإنتقال من العمل بالأساليب التقليدية إلي العمل بالأساليب الحديثة وبالتالي يمكن للنظام أن يربط كافة الوحدات الحكومية مع وزارة المالية مباشرة مما يؤدي لرفع مستوى التنسيق فيما بينها وتنفيذ الإجراءات المالية بشكل سليم، كما أن نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية لديه القدرة علي التعامل مع المعاملات المالية التي تتم باستخدام وسائل الدفع الإلكتروني بالإضافة إلي قدرته علي حفظ واسترجاع كميات هائلة من البيانات في أي وقت عند الحاجة إليها حيث يتضمن النظام قاعدة بيانات مالية موحدة ومتكاملة توفر المعلومات اللازمة لأغراض الرقابة وتقييم الأداء الحكومي مما يساهم في إحكام الرقابة علي الموازنة العامة بكفاءة وفعالية.

### **٣/١- مراحل إنشاء تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية**

يري (Gail, 2014) مراحل إنشاء تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية

الحكومية كالتالي:

١- إعداد شجرة الحسابات تتضمن كافة الحسابات الرئيسية والفرعية الخاصة بالإيرادات والنفقات، تتماثل في مضمونها مع نوعية الإيرادات بكل وحدة من الوحدات المدرجة بالموازنة، وحسب طبيعة كل منها.



٢- إعداد دليل إجراءات يوثق كافة العمليات والإجراءات المالية والمحاسبية وتسلسلها لكل وحدة من الوحدات المدرجة بالموازنة، علي المستويين الرئيسي والفرعي، ووضع آلية لدمج كافة المعاملات المالية لتصب في حسابات موحدة إجمالية بوزارة المالية والحسابات موحدة إجمالية بوزارة والحسابات الموحد بالبنك المركزي.

٣- ربط كافة العمليات ببعضها البعض لتعكس التعاملات المرتبطة في الحسابات الإجمالية بصورة آلية وآمنة.

٤- تجهيز وحدات الربط (Terminals)، بكل وحدة من وحدات الموازنة، وتحميل التطبيق الموحد علي كل منها.

ويري الباحث من خلال عمله بوزارة المالية ودوره كأحد اعضاء فريق العمل بتدريب العاملين علي نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية وتفقيه الجهات الادارية الحكومية، قامت الحكومة المصرية بتنفيذ نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية بعدة مراحل، حيث بدأت بؤادر تنفيذ نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS منذ سنة ٢٠٠٤ عندما تم انشاء سلطة التصديق الالكتروني لاستخدام التوقيع الالكتروني للمدفوعات (قانون رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٤، بشأن تنظيم التوقيع الالكتروني) وفي سنة ٢٠٠٦ انشأت وزارة المالية المصرية حساب الخزانة الموحد (قانون رقم ١٣٩ لسنة ٢٠٠٦ بتعديل بعض احكام القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية)، وفي سنة ٢٠٠٩ تم انشاء الوحدة الحسابية المركزية لنظام حساب الخزانة الموحد حيث يقوم مركزيا بعملية الصرف والتحصيل ومتابعة وتسوية المعاملات من خلال نظام حساب الخزانة الموحد (قانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٩ بشأن انشاء الوحدة الحسابية المركزية لنظام حساب الخزانة الموحد)، وفي سنة ٢٠١٠ تم تدشين النظام حيث صدر قرار وزير المالية بشأن تبادل وتلقي جميع البيانات والملفات الالكترونية الخاصة بعملية الدفع والتحصيل الالكتروني الحكومي للوحدات الحسابية من خلال الربط المباشر بوحدة

الدفع والتحصي الالكتروني بوزارة المالية (قرار وزير المالية رقم ٥٣١ لسنة ٢٠١٠ بشأن تبادل وتلقي البيانات والملفات الالكترونية الخاصة بعمليات الدفع والتحصيل الالكترونية الحكومية للوحدات من خلال الربط المباشر بوحدة الدفع والتحصيل الالكتروني بوزارة المالية، وتصميم شجرة الحسابات، وتحديث نظم الارتباطات بالهيئات الموازنية والوحدات الحسابية التابعة ليوأكب نظام محاسبة الالتزامات، واعداد قوائم التدفقات النقدية لكل وحدة حسابية لأغراض توفير معلومات عن المتحصلات النقدية والمدفوعات النقدية في فترة محددة، وإنشاء ادارة التدفقات النقدية بقطاع التمويل لمراجعة واعتماد خطة التدفقات النقدية للوحدات الحسابية، واصدار الدليل الموحد لاجراءات الرقابة المالية قبل الصرف علي الانفاق العام عام ٢٠١٤ وتطبيق المرحلة الاساسية من نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS الذي يعد احد تطبيقات نظم تخطيط موارد المنشاه ERP ولكنه مخصص للقطاع الحكومي في الوحدات الحكومية المختلفة والانتهاه من تنفيذها في العام المالي ٢٠١٧/٢٠١٨ بالاضافة الي ربط نظام الGFMIS بنظام الدفع والتحصيل الالكتروني GPS، والغاء نظام الشيكات بشكل كامل وتعميم نظام الدفع والتحصيل الالكتروني GPS في نهاية العام المالي ٢٠١٧/٢٠١٨ ووبدء تطبيق نظام التحصيل الالكتروني الحكومي GPOS في الوحدات الحكومية المختلفة في العام المالي ٢٠١٨/٢٠١٩ (الدليل الموحد ٢٠١٤) (محمد، ٢٠١٧)، وبالرغم من العديد من المميزات التي يحققها نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS، الا ان تطبيقه يواجه الكثير من العقبات مثل نقص التاهيل والتدريب لدي العاملين في الاجهزة التنظيمية في مجال استخدام تقنية المعلومات في العمل الاداري، قلة الكوادر المدربة بوزارة المالية والوحدات الحسابية الحكومية.

#### ٤/١- أهداف نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية:

إن الهدف من تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) يتمثل في توفير نظام مالي ومحاسبي موحد متكامل يربط جميع الوزارات والمصالح الحكومية بالبنوك لتنفيذ الموازنة العامة ومعالجة البيانات المالية عبر الشبكة الحكومية الآمنة لإدارة ومراقبة كافة العمليات المالية والمحاسبية (الشبل، ٢٠١٣)، وتمكين الوزارات والمؤسسات الحكومية من تنفيذ وظائف الإدارة المالية والمحاسبية والتنظيمية بشكل فعال، علاوة علي تحقيق مبدأ الشفافية المالية أثناء وبعد تنفيذ الموازنة العامة وتوحيد نظم المعلومات وقواعد البيانات المالية والمحاسبية وإصدار التقارير المالية الحكومية اللازمة بما يؤدي في النهاية إلي رفع كفاءة العمليات الرقابية علي المال العام (Hamdan, 2017؛ الحنيطي، ٢٠١٥).

كما أن تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية يهدف بشكل أساسي إلي تعزيز الكفاءة والفعالية والمساءلة والشفافية وأمن إدارة البيانات وإعداد التقارير المالية الشاملة (Ogbonna & Ojeaburu, 2015)، لذلك يمكن القول أن الهدف الرئيسي من تطبيق نظام (GFMIS) يتمثل في توفير المعلومات المحاسبية الحكومية ذات المنفعة لمتخذي القرارات ذات الصلة بقطاع الموازنة العامة للدولة وتتبع حركة الاعتمادات المالية المخصصة بالإضافة إلي تقييم الأداء المالي للمنشآت المالية الحكومية عن طريق قياس التأثيرات المباشرة لنظام (GFMIS) علي فعالية نظم الرقابة الداخلية وتعزيز دور المساءلة المحاسبية بجانب حوكمة تكنولوجيا المعلومات (محمد، ٢٠٢١)، وذلك من أجل المحافظة علي المال العام وتعزيز الرقابة عليه، وتنظيم الإجراءات اليومية وتسهيل إنجاز المعاملات المالية، توفير البيانات المالية والمحاسبية لأغراض الرقابة علي الإيرادات والنفقات العامة، علاوة علي الإلتزام بحدود الصرف وإدارة التعزيزات المناقشات والمتابعة لخطة التدفقات النقدية (كمال، ٢٠٢١).

تتمثل أهم أهداف نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) تحقيق كفاءة عمليات تخطيط وإدارة الموارد المالية الحكومية، لدعم عمليات الإصلاح الإداري والمالي الحكومي، (Hamdan, 2017؛ عقل، ٢٠١٨؛ Kofahe et al., 2019).

**وفي ضوء ما سبق** يتضح للباحث أن نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية يهدف إلى معالجة النظام الإداري والمالي الحكومي من خلال تحقيق الشفافية والمساءلة والسرعة والدقة في إنجاز العمليات المحاسبية وتسجيل البيانات المالية والمحاسبية والحصول علي نتائج دقيقة خالية من الأخطاء من خلال إصدار تقارير مالية لحظية وفي الوقت المناسب تحتوي علي معلومات دقيقة تتسم بالوضوح والشفافية والتي تساعد مستخدميها في عملية اتخاذ القرارات، كما يستهدف نظام (GFMIS) تسهيل ومتابعة سير عمليات الصرف والتحصيل والإفصاح عنها في الوقت المناسب وضبط الموازنة العامة للدولة عن طريق تحديد السقوف المالية ووضع ضوابط حدود الصرف التي لا يمكن تجاوزها، وبالتالي فإن هذه الأهداف تجتمع نحو السعي إلي تدعيم نظم الرقابة الداخلية بالوحدات الحكومية وميكنة الموازنة العامة للدولة لتحسين وتقييم الأداء المالي بما يضمن ترشيد الإنفاق الحكومي وقصر المصروفات علي النفقات الضرورية وحماية أصول الوحدات الحكومية والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة.

## ٢- الرضا الوظيفي

### ١/٢- مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان، وهو شعور داخلي يؤدي بهذا الفرد إلي التعبير عنه من خلال تصرفاته وانفعالاته وسلوكياته، وهو عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها في عمله وشعوره النفسي بالقناعة والإرتياح في العمل، ولق كان من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه من الباحثين، كون أن الإنسان ذو طبيعة نفسية معقدة لديه حاجات ورغبات

متعددة ومتغيرة من وقت لآخر، منها ما يتعلق بالعمل في حد ذاته، ومنها ما يتعلق بالبيئة المحيطة به، كما أن الرضا الوظيفي يعد مسألة نسبية في حد ذاته وليست مطلقة، فرضا الفرد العامل عن جانب معين في عمله لا يعني بالضرورة أنه راض عن بقية الجوانب، وتختلف مسألة الرضا الوظيفي في المؤسسة حتي من فرد إلي آخر، فرضا فرد من أفراد التنظيم عن العمل لا يعني بالضرورة رضا كل التنظيم، ذلك كله انعكس علي ظهور العديد من التعريفات التي قدمت للرضا الوظيفي ومنها:

فقد عرفه (الرخيص، ٢٠١٧) بأنه درجة شعور الموظف بالإشباع لحاجاته من خلال عمله، ويتحقق هذا الإشباع عن طريق المقابل المالي، بيئة العمل المناسبة، ظروف العمل، مدى تفهم القيادة لرغباتهم واحتياجاتهم.

وأيضاً عرفه (عيسي، ٢٠١٩) بأنه هو الإتجاه العام للموظف نحو عمله، وغالباً ما يؤثر نظام إدارة التعويضات والحوافز علي درجة شعور الموظف بالرضا، ويكون الموظف راضي بنسب متفاوتة عن العوامل المختلفة في عمله مثل: التدرج الوظيفي، وفرص الترقى، والتدريب، وسياسات المنظمة نفسها.

وعرفه (أبو غزالة، ٢٠١٦) أنه هو إدراك العاملين للموقف الحالي ومقارنته بالقيمة الحقيقية للوظيفة، وهذا يشير إلي أن الرضا الوظيفي يحدث للموظف عندما يشعر بأن الوظيفة التي يشغلها تحقق له أهدافه.

وفي تعريف (العلاونة، والعنزي، ٢٠١٢) عرفا الرضا الوظيفي بأنه هو الإتجاه العام للموظف نحو وظيفته، والموظف الذي يشعر بالرضا عن العمل يحمل إتجاهات إيجابية واضحة نحو عمله، بينما الشخص المحبط والغير راضي عن وظيفته، فإنه يحمل إتجاه سلبي نحو عمله، وفي الواقع فإن المفهومين يستخدمنا بشكل مترادف.

وإنطلاقاً من هذه التعريفات يمكن تعريف الرضا الوظيفي أنه تلك الإتجاهات النفسية للعاملين اتجاه أعمالهم، ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل، علي

الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر، وسياسات المنظمة، والرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين، وفرص النمو والترقي، وفرص تحقيق الذات، أي أنه ذاك الشعور الإيجابي الذاتي الذي يحمله الفرد العامل لوظيفته عموماً، وللعناصر المكونة لها خصوصاً، ويمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل العامل مع وظيفته والعناصر المتعلقة بهذه الوظيفة، ويتحقق الرضا الوظيفي بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل، وذلك بشعوره الصادق بالسعادة والقبول لعمله، نتيجة لجملة من الظروف والعوامل النفسية والاجتماعية والمهنية والمادية، التي تحيط علاقة الفرد بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته، وأنه أحد أهم المتغيرات في بيئة العمل والتي نالت إهتمام علم النفس والعلوم الإدارية، وذلك لأهميته في رفع كفاءة المنظمة والمساهمة في زيادة الإنتاج وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وهو أيضاً الشعور بالرضا والإحساس بالإنجاز، الذي يستمده الفرد من خلال عمله، وهو يساعد في تحديد درجة إنتماء الفرد أو عدم إنتماء الفرد إلي عمله وحببه له.

## ٢/٢- أبعاد الرضا الوظيفي:

يتكون الرضا الوظيفي من عدد لا نهائي له من الأبعاد أو العناصر نظراً لارتباطه بمشاعر الأفراد، وقد توصلت دراسة (Wang, 2012) إلي أن الرضا الوظيفي يتكون من خمسة أبعاد وانتقلت معها العديد من الدراسات مثل (عرفان، ٢٠٢١؛ الوناس، ٢٠١١؛ عوض، ٢٠١٨؛ Bakotic, 2016; Belias, 2013)، وهذه الأبعاد هي:

١/٢/٢ الرضا عن الأجور والمكافآت: والأجر هو المقابل المادي الذي يحصل عليه الفرد مقابل المجهود البدني والعقلي الذي يبذله في أداء العمل لإنتاج السلع والخدمات، والأجر يمنح الفرد الشعور بالذات وبمكانته الاجتماعية ويمكنه

من شراء إحتياجاته الأساسية وإشباع حاجته، وتعتبر العلاوات المكافآت مكملات للراتب وتزيد من شعور الفرد بالرضا النفسي.

**٢/٢/٢ الرضا عن نظام الترقيات:** تعبر الترقيات عن مدى تنقل الفرد من وظيفة إلي أخرى ذات مسئوليات وواجبات أعلي ويصاحبها زيادة في الدرجة الوظيفية وكذلك في المرتب، وترقع الترقيات من مستوي الرضا الوظيفي للفرد لأنها تظهر مدى تقدير الإدارة لمجهوداته والمهام التي يقوم بها وشعوره بمدى عدالة وملاءمة القواعد المتبعة في الترقيات.

**٣/٢/٢ الرضا عن الاستقرار الوظيفي:** وهم أفراد المنظمة الذي يتعامل معهم الفرد ويتأثر بهم ويؤثرون فيه لتحقيق أهداف المنظمة، فعلاقة الفرد مع الزملاء تشبع حاجاته الإجتماعية، ولها تأثير علي رضا أو عدم رضا الفرد تجاه وظيفته، فإذا شعر الفرد بالإنتماء والود مع زملائه في العمل سيكون راضيًا عن عمله وتزداد الإنتاجية وإذا شعر الفرد بالاعتراب وعدم رضاه عن زملائه أدي ذلك إلي عدم الرضا.

**٤/٢/٢ الرضا عن الوظيفة (طبيعة العمل):** وهي طبيعة المهام التي يؤديها الفرد أثناء عمله وتعتبر عن مدى تنوع المهام بها واستثمار قدراته ومهاراته وفرص الإنجاز والتقديم والنمو بها (شفيق، ٢٠١٠) ومدى قدرة الفرد علي أدائها والسيطرة عليها ومدى إشباعها لاحتياجاته النفسية والمهنية.

### **٣/٢ - أهمية الرضا الوظيفي**

تظهر أهمية الرضا الوظيفي في ارتباطه بالعنصر البشري، الذي يُعد الثروة الحقيقية والمحور الرئيسي للإنتاج في المؤسسات التي تحتاج مهما كان نوعها إلي العقل البشري الذي يديرها ويحركها، إن الرضا الوظيفي يتناول مشاعر الفرد العامل سواء كان مديرًا، موظفًا، أو عاملاً صغيرًا، اتجاه مؤثرات العمل الذي يؤديه والظروف التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به، وعمومًا فإن توفر الرضا الوظيفي لدي العاملين يؤدي إلي (الشمري، ٢٠١٣).

رفع الروح المعنوية للعاملين، ما يؤدي إلي انخفاض معدلات الغياب وترك العمل ومعدلات الشكاوي وانخفاض مستوى الصراعات سواء بين العمال، أو بين العمال والإدارة (علي، ٢٠١٦)

تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للفرد، الذي يؤدي للنجاح في العمل، وبالتالي زيادة إنتاجية الفرد، فالنجاح في العمل هو معيار تقييم المجتمع لأفراده، كما يمكن أن يكون مؤشراً لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته الأخرى الأسرية والاجتماعية.

ويكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة للمورد البشري وللمؤسسة وللمجتمع، وهو كما يلي:

**أهمية الرضا الوظيفي للمورد البشري:** ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي يؤدي بها إلي (الفوزان، ٢٠٢٠):

١- القدرة علي التكيف مع بيئة العمل، حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي يتمتع بها العامل تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عمله وما يحيط به.

٢- الرغبة في الإبداع والإبتكار، فعندما تشعر العامل بأن جميع حاجاته المادية وغير المادية مشبعة بشكل كافي، تزيد لديه الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

٣- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالعامل الذي يتمتع بالرضا الوظيفي يكون أكثر رغبة في تطوير مستقبله الوظيفي.

٤- الشعور بالرضا الوظيفي يزيد من الاستقرار في العمل، وبالتالي يقلل من دوران العمل (الدليمي، ٢٠٠٩)

**أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:** ينعكس ارتفاع شعور العمال بالرضا الوظيفي بالإيجاب علي المؤسسة في الصورة التالية: (مشتي، ٢٠٢٠)

١- ارتفاع في الإنتاجية، فارضا الوظيفي يخلق الرغبة للعاملين في الإنجاز وتحسين الأداء.



٢- تخفيض تكاليف الإنتاج، فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والاضطرابات والشكاوي...إلخ.

٣- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة، فلما يشعر العمال بأن وظائفهم أشبعت حاجتهم المادية وغير المادية يزيد تعلقهم بمؤسستهم.

### أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

١- ينعكس ارتفاع شعور العمال بالرضا الوظيفي بالإيجاب علي المجتمع في (عرفان، ٢٠٢١):

٢- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.

٣- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

من خلال ما تقدم ذكره يستنتج الباحث أن الرضا الوظيفي يعتبر من المفاهيم الصعبة نسبياً لارتباطه باتجاهات المورد البشري وانطباعاته عن الوظائف، والتي تختلف باختلاف شخصياته وحاجاته وطموحاته وبيئة العمل التي يعمل فيها، اي إذا كان الموظف العام يعمل في بيئة نظيفة فسيجدون أن الذهاب إلى العمل متعة، وإذا كان الموظف العام في بيئة سيئة، فسيجدون صعوبة في اداء عملهم.

### ٣- الالتزام التنظيمي

#### ١/٣- مفهوم الالتزام التنظيمي:

عرف فلمبان الالتزام التنظيمي علي أنه الشعور الإيجابي المتولد عند الموظف إتجاه منظمته والإرتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمتها وأهدافها والحرص علي البقاء فيها من خلال بذل الجهد وتفضيلها عن سواها مع الإفتخار بمآثر المنظمة مما يعزز نجاحها (حمادي، ٢٠١٦)

بدأ الاهتمام بموضوع الإلتزام التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، إذ برز مفهوم الإلتزام في السلوك التنظيمي في بدايات عام ١٩٥٠، حيث ركزت أغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة

وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقا لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين لذا فقد حظى مفهوم الالتزام التنظيمي بإهتمام كبير من قبل الباحثين على مدى العقود الماضية. يعتمد تحقيق أهداف المنظمات على مدى التزام العاملين بها بمقتضيات وظائفهم، وهذا ما يمكن تحقيقه من خلال علاقة العاملين بالمنظمة، ويكون ذلك في ضوء إدراكهم للدعم الذي يتلقوه منها ويمكن تناول هذا المتغير كما يلي: (الرشيدي، ٢٠١٩)

أشارت دراسة (البشوتي، ٢٠٢٠) إلى الالتزام التنظيمي على أنه حالة نفسية تتمثل في ارتباط الفرد بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وهو ما ينعكس على سلوكياته.

فيما يذكر (Ahad et al., 2021) أن الالتزام التنظيمي هو الارتباط القوي بين العاملين والمنظمة عندما تتوافق قيم وأهداف المنظمة مع قيمة وأهدافه مما يجعله يبذل جهداً بهدف نجاح المنظمة وتقدمها.

فيما عرض (Almutairi and Bahair, 2022) تعريفاً للالتزام التنظيمي على أنه رغبة الموظف في البقاء في المنظمة التي يعمل بها والناج عن شعوره الإيجابي تجاه المنظمة وقيمها والشعور بالفخر للانتماء للمنظمة.

ويري الباحث من خلال التعريفات المختلفة للالتزام التنظيمي على أنه شعور إيجابي لدى الموظف متولد من توافق قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية وشعوره بالفخر للانتماء للمنظمة وتتكون لديه رغبة قوية في الاستمرار في العمل داخل المنظمة وهو ما يؤدي إلى ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة والتعرف عليها والمشاركة فيها، كما يلعب قادة المنظمة دوراً مهماً في تحسين الالتزام التنظيمي للموظفين. يجب أن يكونوا على دراية بأسلوب القيادة الذي يعزز الالتزام التنظيمي للموظفين خلال التغذية المرتدة.

## ٢/٣- أبعاد الإلتزام التنظيمي:

اتفقت الدراسات (قبائلي، ٢٠١٩)، (Giao, 2020)، (Wang et al., 2021) على أن الإلتزام التنظيمي له ثلاثة أبعاد والتي يمكن ذكرها كما يلي:  
١/٢/٣ الإلتزام العاطفي: والذي يشير إلى درجة ارتباط الفرد عاطفياً بالمنظمة التي يعمل بها من خلال الإلتزام وتعلقه بها والذي يكون نابغاً من تطابق قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف المنظمة، وبالتالي يشعر الفرد بالفخر لكونه منتمي لهذه المنظمة.

٢/٢/٣ الإلتزام الاستمراري: ويقصد به رغبة الموظف في التمسك بقيم وأهداف المنظمة، ومن خلال هذا البعد يقوم الموظف بحساب استثماراته الشخصية في المنظمة عن طريق معرفة المكاسب التي سيتحصل عليها في حالة استمراره في المنظمة وحساب الخسائر التي سيجنيها في حالة تركه للعمل في المنظمة.

٣/٢/٣ الإلتزام المعياري: وهو شعرو الفرد بالمسؤولية تجاه المنظمة التي يعمل بها والذي يتحتم عليه الوفاء لهذه المنظمة وللقيم الشخصية للفرد دور كبير في بلورة هذا البع فتزيد القيم اشخصية لفرد من قوة الوفاء للمنظمة.  
وقدمت الدراسات والبحوث المتعلقة بالإلتزام التنظيمي عدداً من الأبعاد للإستدلال بها على مستوى الإلتزام التنظيمي، فقد حددت ثلاثة أبعاد للإلتزام التنظيمي هي "الإيمان القوي، وقبول الفرد لأهداف وقيم المنظمة، والرغبة في بذل المزيد من الجهد صالح المنظمة، وأخيراً الرغبة القوية للفرد للبقاء في عضوية المنظمة" (Wolowska, 2014).

وأيضاً دراسة كل من (الزيادي، ٢٠١٩، الحمداني، ٢٠١٨)، وذلك على النحو التالي:

١- الإلتزام الوجداني أو العاطفي: ويشير الإلتزام العاطفي إلى ارتباط الفرد بالمنظمة وأهدافها ارتباطاً وجدانياً، وهذا المفهوم يؤكد على أن الإلتزام العاطفي للفرد هو إيمانه بالمنظمة وقبول أهدافها وقيمها واستعداده لبذل المزيد من الجهد من أجل المنظمة ورغبته القوية في البقاء كعضو بالمنظمة.

٢- **الإلتزام المستمر:** وهو يشير إلى الاندماج في أنشطة المنظمة مع الأخذ في الاعتبار التكاليف التي سوف يتحملها الفرد إذا ترك المنظمة، كما ويزداد هذا النوع من الولاء حينما يعتقد الفرد أنه لا توجد لديه فرص وظيفية بديلة.

٣- **الالتزام المعياري:** يعبر الإلتزام المعياري عن الشعور بالإلتزام المدرك من جانب الفرد للبقاء في المنظمة، فوفقاً له هو بمثابة نوع من الواجب على الفرد، حيث ينتج عن تطوير خبرات الفرد والتراكمات الثقافية له قبل وبعد التحاقه بالمنظمة مما يترتب عليه التزاماً أدبياً نحوها.

## **الدراسة الميدانية**

### **١- منهجية الدراسة الميدانية**

#### **١/١- مجتمع الدراسة وفئات المعاينة:**

نظراً لطبيعة ومشكلة الدراسة وسعيًا نحو إختبار فروضها فقد تطلبت الدراسة الإعتماد على البيانات الأولية، وفي إطار تحليل البيانات الأولية اعتمد الباحث على المنهج التحليلي الوصفي القائم على استطلاع الرأي والذي يعتمد على دراسة المشكلة كما هي موجودة بالواقع العملي ووصفها بدقة وموضوعية.

وفي سياق جمع البيانات الأولية قام الباحث بتصميم قائمة إستقصاء وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وتم توزيعه على مجتمع الدراسة.

ونظراً لضخامة مجتمع الدراسة وصعوبة تحديده، قام الباحث بتوزيع قائمة الإستقصاء على الفئات المذكورة إلكترونياً على عينة عشوائية ممثلة للمجتمع يوضحها الجدول التالي:

**١/١/١ مجتمع الدراسة:** فيتمثل مجتمع الدراسة في مديري ووكلاء الحسابات- قطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية (محافظة المنوفية- محافظة البحيرة- محافظة كفر الشيخ) وبلغ عددهم ٨٠٠ مفردة.

**٢/١/١ عينة الدراسة:** نظراً لصغر حجم المجتمع سوف يتم اتباع أسلوب الحصر الشامل.

**٣/١/١ وحدة المعاينة:** تتمثل وحدة المعاينة في مديري ووكلاء الحسابات.

تم توزيع عدد ٥٥٠ استمارة على مجتمع الدراسة ككل، والباقي لم يتمكن الباحث من توزيع الاستبيان عليه.

### جدول (١)

مجتمع الدراسة والقوائم الموزعة

م	اسم المحافظة	عدد العاملين	القوائم الموزعة
١	المنوفية	٣٠٨	٢٢١
٢	البحيرة	٢٤١	١٤٥
٣	كفر الشيخ	٢٥١	١٨٤
	الاجمالي	٨٠٠	٥٥٠

المصدر من اعداد الباحث اعتمادا علي الدراسة الميدانية

١/١/٤ نسبة استجابة مفردات العينة: بلغت نسبة الاستجابة الكلية لعينة الدراسة ٧٩% وهي مقبولة نسبيا، ويمكن للباحث تلخيص حركة قوائم الاستقصاء (الموزعة والمفقودة وغير الصالحة وكذلك الصالحة للتحليل الاحصائي) كما في الجدول رقم (٢) التالي:

### جدول رقم (٢)

توصيف عينة الدراسة وفقا للاستمارات الموزعة والمستلمة والصالحة للتحليل

م	اسم المحافظة	عدد العاملين	القوائم الموزعة	القوائم المفقودة	قوائم غير صالحة	القوائم الصالحة	نسبة الاستجابة
١	المنوفية	٣٠٨	٢٢١	٢٣	١٠	١٨٨	٨٥%
٢	البحيرة	٢٤١	١٤٥	٣٧	٧	١٠١	٧٠%
٣	كفر الشيخ	٢٥١	١٨٤	٣٣	٦	١٤٥	٧٩%
	الاجمالي	٨٠٠	٥٥٠	٩٣	٢٣	٤٣٤	٧٩%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسة الميدانية.

تم توزيع عدد ٥٥٠ استمارة على مجتمع الدراسة، وفقا للتوزيع السابق، وبعد استرجاع قوائم الاستقصاء اتضح وجود عدد (٤٣ استمارة) مفقودة ولم تسترد، وبعد فرز وتفرغ بياناتها على الحاسب الالى باستخدام ورقة عمل ببرنامج الجداول الاليكترونية Excle اتضح وجود عدد (٢٣ استمارة) غير مكتملة الاجابة وغير صالحة للتحليل الاحصائي، وبالتالي تم استبعادها، وبلغ عدد الاستمارات الصحيحة والصالحة للتحليل عدد ٤٣٤ استمارة بنسبة ٧٩%.

## ٢- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

في ضوء طبيعة مشكلة البحث واهدافه وفروضه، تم اختيار مجموعة من اساليب تحليل البيانات واختبار الفروض المتاحة من خلال الحاسب الالى وباستخدام حزمة اساليب التحليل الاحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية والمعروفة باسم SPSS تم اختيار الاساليب الاتية:

١- الاساليب الاحصائية الوصفية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري.

٢- اسلوب معامل الارتباط ألفا يتم استخدام اسلوب معامل الارتباط ألفا وذلك بغرض التحقق من درجة الاعتمادية والثبات في المقاييس متعددة المحتوي المستخدمة في البحث. ولقد تم اختيار هذا الاسلوب الاحصائي لتكيزه علي درجة التناسق الداخلي بين المتغيرات التي يتكون منها المقياس الخاضع للاختبار (ادريس، ١٩٩٦).

٣- اسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد: سوف يتم الاعتماد علي هذا الاسلوب حيث يمكن من خلاله التنبؤ بالمتغير التابع علي اساس قيم من المتغيرات المستقلة، وسوف يتم استخدام هذا الاسلوب في هذا البحث من خلال حزمة من البرامج الاحصائية الجاهزة بغرض تحديد نوع ودرجة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لممثلي وزارة المالية في هذا البحث والتحقق من درجة قوة هذه العلاقة وتحديد اهم متغيرات نظام معلومات الادارة المالية الحكومية الاكثر قدرة علي تفسير التباين في مستوي الالتزام التنظيمي.

٤- اسلوب تحليل المسار: حيث يتم استخدام هذا الاسلوب وذلك لوجود متغير وسيط يتمثل في الرضا الوظيفي، ودراسة كل العلاقات الممكنة من اجل التحقق من نوع العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي وكذلك العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والرضا الوظيفي وايضا تحديد تاثير الرضا الوظيفي كمتغير وسيط علي العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي.

### ٣- اساليب اختبار فروض الدراسة:

سوف يعتمد الباحث علي عدد من الاختبارات الاحصائية، التي تناسب اساليب التحليل المستخدمة وتتوافق معها وذلك من اجل اختبار فروض هذا البحث ومنها:

(١) اختبار ف Test واختبار (ت) المصاحبان لاسلوب تحليل الانحدار والارتباط المتعدد وسوف يتم استخدامهم في اختبارات الفروض الاول والثاني والثالث حيث يتعلق الفرض الاول بنوع وقوة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي ويتعلق الفرض الثاني بنوع وقوة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والرضا الوظيفي ويتعلق الفرض الثالث بنوع وقوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

(٢) سوف يتم استخدام اختبار المطابقة المقارن والجذر التربيعي لاختبار الفرض الرابع والذي يتحدد بتحديد نوع وقوة العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية محل الدراسة من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط.

### ثانياً: نتائج التحليل الإحصائي وإختبار

#### فروض الدراسة:

#### ١- مقاييس الإعتمادية Reliability:

قام الباحث باستخدام اختبار ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha باعتباره اكثر اساليب التحليل اعتمادية حيث تمثل محاولة تقييم الاعتمادية للمقاييس الخطوة الاولى في عملية تحليل البيانات الاولية للدراسة، بهدف تقليل اخطاء

القياس العشوائية من ناحية اخري زيادة درجة الثبات في المقاييس المستخدمة في الدراسة من ناحية وذلك لإختبار ثبات مقاييس جميع المتغيرات (نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية وبعده، و الرضا الوظيفي وابعاده، و الالتزام التنظيمي وابعاده)، وتشير بيانات الجدول رقم (٣) إلى قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء:

## جدول رقم (٣)

## قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لقائمة الاستقصاء

بيان	المتغيرات	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق الذاتي
المتغير المستقل وابعاده	نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية	١٩	٠.٩٠٩	٠.٩٥٣
	ادارة العمليات المالية والمحاسبية	١١	٠.٨٥٠	٠.٩٢١
	وادارة تكنولوجيا المعلومات	٨	٠.٨١٠	٠.٩٠٠
المتغير الوسيط وابعاده	الرضا الوظيفي	٢٠	٠.٩٣١	٠.٩٦٤
	الرضا عن الاجور والمكافآت	٦	٠.٩٠٤	٠.٩٥٠
	الرضا عن الاستقرار الوظيفي	٦	٠.٨٦١	٠.٩٢٧
	الرضا عن الترقيات	٤	٠.٨٣٦	٠.٩١٤
المتغير التابع وابعاده	الرضا عن ظروف وبيئة العمل	٤	٠.٨٠١	٠.٨٩٤
	الالتزام التنظيمي	٢٠	٠.٩٢٠	٠.٩٥٩
	الالتزام العاطفي	٨	٠.٩١٠	٠.٩٥٣
	الالتزام الاستمراري	٦	٠.٨٣٦	٠.٩١٤
	الالتزام المعياري	٦	٠.٨٠٨	٠.٨٩٨

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

أظهرت النتائج التي يوضحها الجدول رقم (١/٤) ما يلي:

أ- بالنسبة لمقياس نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠.٩٠٩، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وتراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠.٨١٠) كحد أدنى



و(٠.٨٥٠) كحد أقصى بالنسبة لأبعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية.

ب- بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠.٩٣١، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وتراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠.٨٠١) كحد أدنى و(٠.٩٠٤) كحد أقصى بالنسبة لأبعاد الرضا الوظيفي.

ج- بالنسبة لمقياس الالتزام التنظيمي: فقد تبين أن معامل ألفا للمقياس ككل بلغ ٠.٩٢٠، وهو ما يشير إلى درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وتراوحت قيم معاملات الثبات بين (٠.٨٠٨) كحد أدنى و(٠.٩١٠) كحد أقصى بالنسبة لأبعاد الالتزام التنظيمي.

د- من الجدول السابق رقم (١١/٣) يتضح أن هناك درجة عالية من الاعتمادية على المقياس، وذلك باعتبار أن معامل ألفا الذي يتراوح ما بين ٠.٥٠ إلى ٠.٦٠ يعتبر كافياً ومقبولاً، وأن معامل ألفا الذي يصل إلى ٠.٨٠ يعتبر ذو مستوى ممتاز من الثقة والاعتمادية (إدريس، ٢٠٠٨: ٤٢٣). وبالتالي يمكن القول بأنها معاملات ذات دلالة احصائية جيدة لتحقيق اهداف البحث ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع البحث ككل.

## ٢- توزيع مفردات فئات الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

قام الباحث بوصف البيانات التي تم الحصول عليها من قائمة الإستقصاء وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية محل الاهتمام بالقائمة (المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة) ويوضح الجدول التالي توزيع مفردات فئتي الدراسة وفقاً لتلك المتغيرات ويوضح جدول (٤) توزيع وتوصيف مفردات عينة الدراسة حسب خصائصها الديموغرافية كما يلي:

## جدول (٤)

## توزيع مفردات العينة حسب خصائص الدراسة

النسبة	التكرارات	الخصائص	
٢.١%	٩	دبلوم	المؤهل العلمي
٧٦.٧%	٣٣٣	بكالوريوس	
١٥.٢%	٦٦	ماجستير	
٦%	٢٦	دكتورة	
١٠٠%	٤٣٤	الإجمالي	
٤٦.٥%	٢٠٢	مدير حسابات	الوظيفة
٣٥.٩%	١٥٦	وكيل حسابات	
١٧.٥%	٧٦	اخرى	
١٠٠%	٤٣٤	الإجمالي	
٤.٨%	٢١	أقل من ٥ سنوات	سنوات الخبرة
٢٥.٣%	١١٠	من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات	
١٥.٧%	٦٨	من ١٠ الى أقل من ١٥ سنة	
٥٤.١%	٢٣٥	١٥ سنة فأكثر	
١٠٠%	٤٣٤	الإجمالي	

المصدر: من اعداد الباحث وفقا لنتائج التحليل الاحصائي لبرنامج spss.

## أظهرت نتائج التحليل والتي يوضحها الجدول (٤) ما يلي:

- يتضح أن أعلى نسبة من أفراد العينة هي لحملة البكالوريوس إذ بلغ عددها ٣٣٣ بنسبة ٧٦.٧%، يليها في المرتبة الثانية حملة الماجستير والبالغ عددهم ٦٦ مفردة بواقع ١٥.٢% من عينة الدراسة، يليها في المرتبة الثالثة حاملي درجة الدكتوراة بواقع عدد ٢٦ مفردة بنسبة ٦%، وفي المرتبة الرابعة والاحيرة الدبلوم وعددها ٩ مفردة بنسبة ٢.١%. ويكون ذلك مؤشرا على وجود نسبة مشاركة جيدة من حاملي المؤهل الجامعي والدراسات العليا ٩٧.٩% من

إجمالي عينة الدراسة، ويكون ذلك مؤشراً على ارتفاع ثقافة المشاركين في الاستقصاء مما يدفعنا الى الثقة في النتائج والتحليلات الإحصائية.

• أما توزيع العينة حسب الوظيفة فقد كان مديروا الحسابات هم الاكثر تعدادا وتمثيلا لعينة الدراسة إذ بلغ عددهم ٢٠٢ بنسبة ٤٦.٥%، يليها وكيل الحسابات في المرتبة الثانية من حيث تمثيل عينة الدراسة والتي بلغ عدد افرادها ١٥٦ مفردة بنسبة ٣٥.٩%، يليها في المرتبة الثالثة وألاخيرة وظائف اخرى حيث وبلغ عدد أفرادها ٧٦ مفردة بنسبة ١٧.٥%.

• من حيث عدد سنوات الخبرة فكان عدد الأفراد الذين لديهم سنوات خبرة اكثر من ١٥ سنة هم الأغلبية حيث بلغ عددهم ٢٣٥ مفردة بنسبة ٥٤.١%، يليهم في المرتبة الثانية من لديهم سنوات خبرة من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات إذ بلغ عددهم ١١٠ مفردة بنسبة ٢٣.٣%، م ثم يلي ذلك في المرتبة الثالثة الافراد الذين لديهم سنوات خبرة من ١٠ الى أقل من ١٥ سنة حيث بلغ عددهم ٦٨ مفردة بنسبة ١٥.٧%، وفي المرتبة الرابعة والاخيرة الافراد الذين لديهم سنوات خبرة اقل من ٥ سنوات حيث بلغ عددهم ٢١ مفردة بنسبة ٤.٨%. ويكون ذلك مؤشراً على أن نسبة كبيرة من المشاركين في الاستقصاء لديهم سنوات خبرة مناسبة، ما يدفعنا الى الثقة في النتائج والتحليلات الاحصائية، و يشير ذلك الى إمكانية الاعتماد على آراء مفردات عينة البحث.

### ٣- نتائج إختبار فروض الدراسة

١/٢ العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والرضا الوظيفي.

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص باختبار الفرض الرئيسي الأول: "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والرضا الوظيفي للسادة ممثلي وزارة المالية". وذلك كما بالجدول رقم (٥)، على النحو التالي

## جدول رقم (٥)

نتائج تحليل الارتباط المتعدد لتأثير ابعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS على الرضا الوظيفي

sig	Std. Error	R <sup>2</sup>	R	Beta	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠.٠٠١	٠.٠٧٧	٠.١١٩	٠.٣٤٥	٠.٢٠٦	ادارة العمليات المالية والمحاسبية	الرضا الوظيفي
٠.٠٠١	٠.٠٧٩	٠.١٢٠	٠.٣٤٦	٠.٢٠٩	ادارة تكنولوجيا المعلومات	
٠.٣٧٨					معامل الارتباط المتعدد في النموذج (R)	
٠.١٤٣					معامل التحديد في النموذج (R <sup>2</sup> )	
٣٦.٠١٩					قيمة F المحسوبة	
٣.٠١٦٦					قيمة F الجدولية	
٤٣١-٢					درجات الحرية	
٠.٠٠					مستوى الدلالة الاحصائية Sig	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد التي يوضحها الجدول السابق

رقم (٥) إلى ما يلي:

- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة F (٣٦.٠١٩) وهي معنوية عند مستوى معنوية ١٪. مما يعنى ارتفاع معنوية النموذج ككل، ويتضح وجود تأثير معنوي لبعدي نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS على الرضا الوظيفي.
- إن قيمة (R) للنموذج ككل بلغت (٠.٣٧٨) مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS

والرضا الوظيفي. كما إن قيمة (R2) للنموذج ككل بلغت (٠.١٤٣) مما يشير إلى أن ابعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS تفسر (١٤.٣%) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الرضا الوظيفي، والباقي (٨٥.٧%) يرجع إلى تأثير عوامل أخرى لم تظهر في النموذج.

• وتتفق هذه النتيجة التي توصل لها الباحث مع ما توصلت له دراسة (تأقيبو، ٢٠١٧) من ان نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية خاصة قواعد البيانات دورا هاما في المصارف وتحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالبنك كما توجد فروقات في إدراك العينة لمتغيرات الدراسة وفقا للبيانات الديموجرافية للمستقصى منهم.

• بناء على ما سبق يتضح قبول الفرض الرئيسي الاول والذي ينص على انه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والرضا الوظيفي للسادة ممثلي وزارة المالية".

## ٢/٢ العلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام

### التنظيمي.

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص باختبار الفرض الرئيس الثاني والذي ينص على انه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية". وذلك كما بالجدول رقم (٦)، على النحو التالي:

## جدول رقم (٦)

نتائج تحليل الارتباط المتعدد لتأثير ابعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS  
على الالتزام التنظيمي

sig	Std. Error	R <sup>2</sup>	R	Beta	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٦٣	٠.٢١٣	٠.٤٦٢	٠.٢٩٩	ادارة العمليات المالية والمحاسبية	الالتزام التنظيمي
٠.٠٠٠٠	٠.٠٠٦٤	٠.١٩٧	٠.٤٤٤	٠.٢٤٦	ادارة تكنولوجيا المعلومات	
					معامل الارتباط المتعدد في النموذج (R)	
					معامل التحديد في النموذج (R <sup>2</sup> )	
					قيمة F المحسوبة	
					قيمة F الجدولية	
					درجات الحرية	
					مستوى الدلالة الاحصائية Sig	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

تشير نتائج تحليل الارتباط والانحدار المتعدد التي يوضحها الجدول السابق

رقم (١٩/٤) إلى ما يلي:

أ- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة F (٧٠.٧٤٢) وهي معنوية عند مستوى معنوية ١٪. مما يعنى ارتفاع معنوية النموذج ككل، ويتضح وجود تأثير معنوي لبعدي نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS على الالتزام التنظيمي.

ب- إن قيمة (R) للنموذج ككل بلغت (٠.٤٩٧) مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي. كما إن قيمة (R<sup>2</sup>) للنموذج ككل بلغت (٠.٢٤٧) مما يشير إلى أن ابعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS تقسر (٢٤.٧٪) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي، والباقي (٧٥.٣٪) يرجع إلى تأثير عوامل أخرى لم تظهر في النموذج.

ت- وتتفق تلك النتيجة مع ما توصلت له دراسة (الطيب ٢٠٢٠) والتي هدفت للتعرف علي اثر تكنولوجيا المعلومات علي الاداء الابداعي، وقد توصلت الدراسة الي عدة نتائج اهمها وجود علاقة ايجابية مرتفعة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي، كما اوضحت النتائج ان الالتزام التنظيمي بابعاده (الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) يتوسط جزئيا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي.

ث- بناء على ما سبق يتضح قبول الفرض الرئيسي الثاني "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية".

### ٣/٢ العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاص باختبار الفرض الرئيسي الثالث والذي ينص على انه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية". وذلك كما بالجدول رقم (٧)، على النحو التالي:

جدول رقم (٧) نتائج تحليل الارتباط المتعدد لتأثير ابعاد الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي

sig	Std. Error	R <sup>2</sup>	R	Beta	المتغيرات المستقلة	المتغير التابع
٠.٠٠٠٠	٠.٠٢٩	٠.٢٢٠	٠.٤٧٠	٠.٢٢٤	الرضا عن الاجور والمكافآت	الالتزام
٠.٠٠٠٠	٠.٠٤٤	٠.٢٥٣	٠.٥٠٣	٠.٢٥٤	الرضا عن الاستقرار الوظيفي	التنظيمي
٠.٠٠٠٣	٠.٠٣٥	٠.٢٥٧	٠.٥٠٧	٠.١٦٣	الرضا عن الترقيات	
٠.٠٠٠٤	٠.٠٤٣	٠.٢٠٨	٠.٤٥٧	٠.١٤٠	الرضا عن ظروف وبيئة العمل	
					معامل الارتباط المتعدد في النموذج (R)	
					معامل التحديد في النموذج (R <sup>2</sup> )	
					قيمة F المحسوبة	
					قيمة F الجدولية	
					درجات الحرية	
					مستوى الدلالة الاحصائية Sig	

المصدر: إعداد الباحث في ضوء نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

### تشير نتائج تحليل الارتباط والإنحدار المتعدد التي يوضحها الجدول السابق

رقم (٧) إلى ما يلي:

أ- ثبوت معنوية نموذج الانحدار، حيث بلغت قيمة F (٦٥.٥٨٨) وهي معنوية عند مستوى معنوية ١٪. مما يعنى ارتفاع معنوية النموذج ككل، ويتضح وجود تأثير معنوي لجميع ابعاد الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي.

ب- إن قيمة (R) للنموذج ككل بلغت (٠.٦١٦) مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. كما إن قيمة (R<sup>2</sup>) للنموذج ككل بلغت (٠.٣٧٩) مما يشير إلى أن الرضا الوظيفي يفسر (٣٧.٩%) من التغير الذي يحدث في المتغير التابع وهو الالتزام التنظيمي، والباقي (٦٢.١٪) يرجع إلى تأثير عوامل أخرى لم تظهر في النموذج.

ت- تتفق هذه النتيجة التي توصل لها الباحث مع دراسة (معالي، ٢٠٢٠) والتي توصلت الي ان هناك اثر ذو دلالة احصائية للاغتراب الوظيفي علي الالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي. وكذا دراسة (حسين، ٢٠٢٠) والتي توصلت ايضا إلى وجود تأثيرا واضحا للرضا الوظيفي باباعده المختلفة المتمثلة في الرضا عن الاجر الرضا عن محتوى العمل الرضا عن فرص الترقية الرضا عن نمط الاشراف، الرضا عن ظروف العمل على الالتزام التنظيمي بالمنظمات العامة والحكومية بشكل عام.

ث- بناء على ما سبق يتضح قبول صحة الفرض الرئيسي الثالث الذي ينص على انه "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية".

### ٤/٢ العلاقة غير المباشرة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية

#### والالتزام التنظيمي من خلال توسط الرضا الوظيفي.

يناقش هذا الجزء من التحليل إختبار الفرض الرئيسي الرابع والذي ينص على أنه "توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات



المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط"،

وإستخدم الباحث أسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية Structural Equation Modeling وهو مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تسمح بمجموعة من العلاقات بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة. وبذلك فهو يختلف عن أسلوب الانحدار الذي يعتمد على واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة ومتغير تابع واحد فقط، كما يختلف عنه في إمكانية تحسين معنوية النموذج بخلاف الانحدار. ويتم تحديد المتغيرات المستقلة والوسيلة والتابعة والعلاقات بينها في ضوء الدراسات السابقة بغرض وضع فروض الدراسة من أجل اختبارها. ويتم التعرف على المعنوية الكلية لنموذج المعادلة الهيكلية من خلال مقارنة القيمة المحسوبة بالقيمة المعيارية لعدة مؤشرات. كما يتم التعرف على معنوية المعلمات الخاصة بالنموذج من خلال قيمة (p. value) من خلال المعادلة (p. value  $\leq 0.05$ ).

#### جدول رقم (٨)

نتائج إختبار النموذج المقترح للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS على الالتزام التنظيمي عند توسيط الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	الانحراف المعياري	التأثير الكلي	التأثير غير المباشر	التأثير المباشر $\beta$	معامل التحديد $R^2$	المتغيرات	
						التابعة	المستقلة
٠.٠٠٠٠	٠.٠٥٨	٠.٤٤٨	٠.٠٠٠٠	٠.٤٤٨	٠.١٢١	الرضا الوظيفي	نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية
٠.٠٠٠٠	٠.٠٤٥	٠.٤٧٨	٠.١٨٦	٠.٢٩١	٠.١٨٢	الالتزام التنظيمي	نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية
٠.٠٠٠٠	٠.٠٣٥	٠.٤١٦	٠.٠٠٠٠	٠.٤١٦	٠.٣٢٥	الالتزام التنظيمي	الرضا الوظيفي

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS.

ويتضح من الجدول السابق رقم (٨) ما يلي:

أ- فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة، وجد أن التأثير المباشر لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية على الرضا الوظيفي بلغ (٠.٤٤٨)، عند مستوى دلالة ١%، وهو تأثير معنوي إيجابي، كما بلغ التأثير المباشر لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية على الالتزام التنظيمي (٠,٢٩١)، عند مستوى دلالة ١%، وهو تأثير معنوي إيجابي، بينما بلغ التأثير المباشر للرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي (٠.٤١٦) وهي تأثيرات دالة إحصائياً عند مستوى ١%، وهو تأثير معنوي إيجابي.

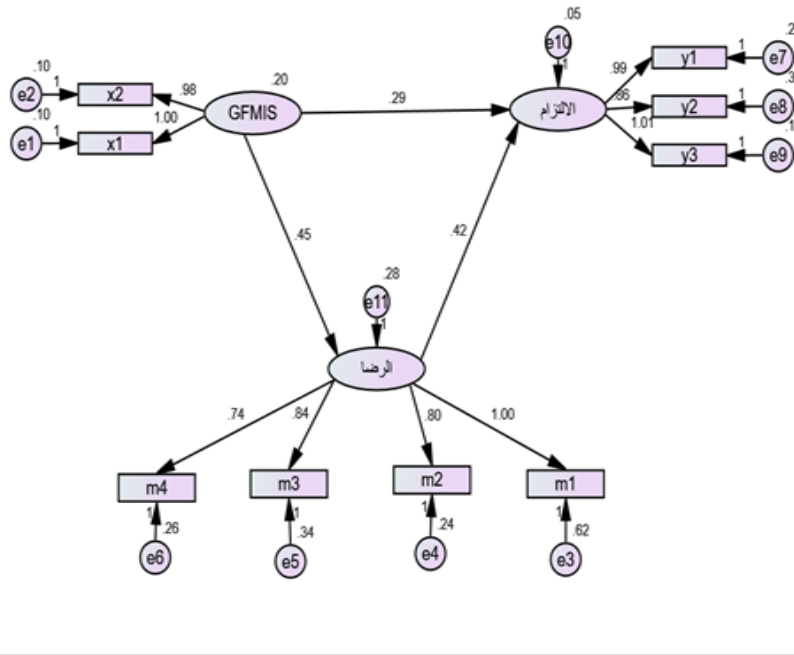
ب- فيما يتعلق بالتأثيرات الغير مباشرة، اتضح وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية على الالتزام التنظيمي وذلك عند توسط الرضا الوظيفي مقداره (٠,١٨٦)، وهي قيمة المسار غير المباشر؛ وعليه فقد ارتفع التأثير الكلي لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية على الالتزام التنظيمي وبلغ (٠,٤٧٨) بعد أن كان (٠,٢٩١) قبل توسط الرضا الوظيفي، وبذلك عندما يزيد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية بمقدار ١، يرتفع الالتزام التنظيمي بمقدار (٠.٤٧٨)، في ظل وساطة الرضا الوظيفي.

ت- ويوضح الشكل رقم (١/٤) نتائج اختبار النموذج المقترح للعلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط وذلك باستخدام طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood): وهي موضحة في الشكل التالي:

شكل رقم (١)

نتائج اختبار النموذج المقترح للعلاقة بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام

التنظيمي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط



المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOS. كذلك تم الحصول على مؤشرات معنوية النموذج المقترح مع النموذج المفترض من مخرجات التحليل الإحصائي كما بالجدول التالي رقم (٩)

جدول (٩)

مؤشرات معنوية نموذج علاقة نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي من

خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط

Test the Quality of the Model Acceptance Condition (Daire et al., 2008)	Test Value
$X^2$ / Degree of freedom > 5	3.216
P. value > 0.05	0.000
Goodness Of Fit Index (GFI) > 0.95	0.924

Tuker-Lewis Index (TLI) > 0.90	0.887
Comparative Fit Index (CFI) > 0.90	0.925
Normed Fit Index (NFI) > 0.95	0.912
Incremental Fit Index (IFI) > 0.95	0.925
Relative Fit Index (RFI) > 0.90	0.868
Root Mean Square Residual (RMR) < 0.05	0.032
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) < 0.09	0.107

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

#### نلاحظ من الجدول السابق:

أ- وجود درجة توافق بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية وجودة الحياة الوظيفية، وأن معاملات الانحدار معنوية مما يؤكد على أن الرضا الوظيفي لها تأثير الوسيط بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي بوزارة المالية محل الدراسة.

ب- أن مؤشرات جودة مطابقة النموذج، تشير أن قيمة (كا/ درجات الحرية) قد بلغت ٣,٢١٦، ويوجد توافق في الآراء بشأن النسبة المقبولة لهذه الإحصائية، تتراوح التوصيات من ٥.٠ إلى ٢.٠ (Hooper, et al., 2008)، وقيمة P معنوية. وبلغت قيمة مؤشر جودة العلاقة  $GFI = 0.924$  وهو أقل من أو تساوي ١. تشير القيمة ١ إلى التوافق التام، هذا بالإضافة إلى ان مؤشر الملاءمة غير المعياري توكر لويس  $TLI = 0.887$  ويقع النطاق النموذجي لـ TLI بين صفر وواحد، تشير قيم TLI القريبة من ١ إلى ملاءمة جيدة جدًا، وكذلك أيضاً قيمة مؤشر التناسب المقارن لبنتلر  $CFI = 0.925$  وهو يقع في النطاق من صفر إلى ١. تشير قيم CFI القريبة من ١ إلى ملاءمة جيدة جدًا، ومؤشر المطابقة المعياري  $NFI = 0.912$  لـ Bentler-Bonett، ويقع النطاق النموذجي لـ NFI بين صفر وواحد، وتشير قيم NFI

القريبة من ١ إلى ملاءمة جيدة جداً، ومؤشر المطابقة المتزايد IFI = ٠.٩٢٥ وتشير قيم IFI القريبة من ١ إلى ملاءمة جيدة جداً، ومؤشر التوافق النسبي RFI = ٠.٨٦٨ وتشير قيم RFI القريبة من ١ إلى ملاءمة جيدة جداً، وقيمة الجذر التربيعي المتوسط المتبقي RMR = ٠.٠٣٢ وكلما كان RMR أصغر كان ذلك أفضل، وتشير RMR التي تساوي صفرًا إلى التوافق التام. وبلغت قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA = ٠.١٠٧ وهي اقل من (٠.٥)، وكل هذه المؤشرات تؤكد إرتفاع جودة تطابق النموذج، وأن معاملات الانحدار معنوية مما يؤكد على أن الرضا الوظيفي له تأثير وسيط بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي.

**بناء على ما سبق** يمكن قبول الفرض الرئيسي الرابع والذي ينص على انه " توجد علاقة غير مباشرة ذات دلالة احصائية بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي للسادة ممثلي وزارة المالية من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط".

## النتائج والتوصيات

### أولاً: نتائج البحث:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج النظرية والميدانية التي يمكن

تناولها كما يلي:

١- أكدت الدراسة النظرية على أهمية استخدام نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية كأحد آليات التحول الرقمي في مجال الادارة المالية العامة أمر بالغ الأهمية لمواكبة الدور المتعاضم والمتطور للأجهزة الحكومية نظرًا لما يقوم به من تبسيط لإجراءات العمل من خلال تقليل الوقت المستغرق في أداء العمليات المالية، حيث أن تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) يمثل نقطة تحول الإنتقال من العمل بالأساليب التقليدية إلي

العمل بالأساليب الحديثة وبالتالي يمكن للنظام أن يربط كافة الوحدات الحكومية مع وزارة المالية مباشرة مما يؤدي لرفع مستوى التنسيق فيما بينها وتنفيذ الإجراءات المالية بشكل سليم، كما أن هذا النظام لديه القدرة علي التعامل مع المعاملات المالية التي تتم باستخدام وسائل الدفع الإلكتروني بالإضافة إلي قدرته علي حفظ واسترجاع كميات هائلة من البيانات في أي وقت عند الحاجة إليها حيث يتضمن النظام قاعدة بيانات مالية موحدة ومتكاملة توفر المعلومات اللازمة لأغراض الرقابة وتقييم الأداء الحكومي مما يساهم في إحكام الرقابة علي الموازنة العامة بكفاءة وفعالية.

٢- أكدت الدراسة النظرية ان الإتجاهات النفسية للعاملين اتجاه أعمالهم، ومدى ارتياحهم وسعادتهم في العمل، علي الأخص بالنسبة لعناصر أساسية في العمل مثل الأجر، وسياسات المنظمة، والرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين، وفرص النمو والترقي، وفرص تحقيق الذات، أي أنه ذاك الشعور الإيجابي الذاتي الذي يحمله الفرد العامل لوظيفته عمومًا، وللعناصر المكونة لها خصوصًا، ويمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل العامل مع وظيفته والعناصر المتعلقة بهذه الوظيفة، ويتحقق الرضا الوظيفي بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل، وذلك بشعوره.

٣- أكدت الدراسة النظرية أن الرضا الوظيفي يعتبر من المفاهيم الصعبة نسبيًا لارتباطه باتجاهات المورد البشري وانطباعاته عن الوظائف، والتي تختلف باختلاف شخصياته وحاجاته وطموحاته وبيئة العمل التي يعمل فيها، اي إذا كان الموظف العام يعمل في بيئة نظيفة فسيجدون أن الذهاب إلى العمل متعة، وإذا كان الموظف العام في بيئة سيئة، فسيجدون صعوبة في اداء عملهم.

٤- تؤكد الدراسة النظرية ان الالتزام التنظيمي شعور إيجابي لدى الموظف متولد من توافق قيمه وأهدافه مع قيم وأهداف المنظمة التي يعمل بها مما يدفعه لبذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية وشعوره بالفخر للانتماء للمنظمة وتتكون لديه رغبة قوية في الاستمرار في العمل داخل المنظمة.

٥- تؤكد الدراسة الميدانية ان الالتزام التنظيمي يؤدي إلى ارتباط الموظف العاطفي بالمنظمة والتعرف عليها والمشاركة فيها، كما يلعب قادة المنظمة دورًا مهمًا في تحسين الالتزام التنظيمي للموظفين. ويجب أن يكونوا على دراية بأسلوب القيادة الذي يعزز الالتزام التنظيمي للموظفين من خلال التغذية المرتدة.

٦- إتضح من الدراسة الميدانية وجود درجة توافق بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي، وأن معاملات الانحدار معنوية مما يؤكد على أن الرضا الوظيفي له تأثير الوسيط بين نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي بالوزارة.

٧- إتضح من الدراسة الميدانية وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية على الالتزام التنظيمي وذلك عند توسط الرضا الوظيفي وعليه فقد ارتفع التأثير الكلي لنظام ادارة المعلومات المالية الحكومية على الالتزام التنظيمي فعندما يزيد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية بمقدار ١، يرتفع الالتزام التنظيمي بمقدار (٠.٤٧٨)، في ظل وساطة الرضا الوظيفي.

٨- اتضح من الدراسة الميدانية وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر لأبعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (ادارة العمليات المالية والمحاسبية؛ وادارة تكنولوجيا المعلومات) على الالتزام التنظيمي وذلك عند توسط الرضا الوظيفي، حيث ازداد التأثير الكلي الايجابي ليصل إلى (٠.٢٨٢) بعد أن

كان (٠.١٧٥) قبل توسيط الرضا الوظيفي، وهي تأثيرات معنوية عند مستوى ١%.

٩- تم تقديم نموذجين لتأثير الرضا الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة بين أبعاد نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية والالتزام التنظيمي بالوزارة موضوع الدراسة، واتضح أن جميعها تتمتع بدرجة مقبولة في جودة المطابقة، وذلك في ضوء مؤشرات جودة العلاقة GFI، ومؤشرات الملاءمة غير المعيارية توكر لويس TLI، وكذلك مؤشرات التناسب المقارن لبنتلر CFI، ومؤشرات المطابقة المعيارية NFI، ومؤشر المطابقة المتزايد IFI، ومؤشر التوافق النسبي RFI، والجذر التربيعي المتوسط المتبقي RMR، والجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA

#### ثانياً: توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة النظرية والدراسة الميدانية يوصي الباحث بما يلي:

١- بالرغم من المزايا التي يحققها نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS)، إلا أن تطبيقه سوف يؤثر علي طبيعة النظام المحاسبي الحكومي في مراحله المختلفة، وكذلك علي إجراءات نظام الرقابة الداخلية، وبالتالي لابد من توافر آليات للمراجع توائم هذه التغيرات وتعمل علي الحد من ارتفاع المخاطر المصاحبة لهذه التغيرات من أجل اصلاح ادارة المالية العامة.

٢- زيادة فاعلية نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية بالاهتمام اكثر بالبنية التحتية الإلكترونية وتدريب العاملين على مستوى الوزارة والمؤسسات الحكومية.

٣- توجيه المختصين بادارة وحدة الميكنة والدعم الفني لبحث وسرعة علاج المشكلات التي تظهر علي النظام بشكل سريع وتحديث النظام بما يتواءم مع



التغيرات التي تستجد وتستحدث حتي لا يفقد النظام ما هو مخصص من  
اجله.

٤- الاهتمام بالمراجعة الالكترونية بدلا من المراجعة الورقية التي تمثل عبئا علي  
السادة ممثلي وزارة المالية وحتى لا يفقد النظام الهدف الذي خصص من اجله  
ويؤثر علي الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة المالية.

٥- العمل علي زيادة الرضا الوظيفي من خلال وضع ضوابط ثابتة ومحددة  
للمكافآت والحوافز والترقيات.

٦- دعم كل من الالتمام العاطفي والالتمام الاستمراري والالتمام المعياري للعاملين  
بقطاع الحسابات والمديريات المالية بوزارة المالية من خلال مشاركة العاملين  
بالحوار المجتمعي وايضا التغذية العكسية مما يزيد من الالتمام التنظيمي.

٧- الالتمام باستمرار عقد دورات تدريبية للعاملين بقطاع الحسابات والمديريات  
المالية والعاملين بالجهاز الاداري للدولة وذلك حتي يتم متابعة تحديثات النظام  
وتطويره مما يؤدي الي رضا وظيفي عن ظروف وبيئة العمل مما يؤدي الي  
الحفاظ علي الالتمام التنظيمي.

٨- الاهتمام بالتغذية المرتدة حيث ان لها دور كبير في تحسين النظام والوقوف  
علي المشكلات التي تظهر اول باول مما يساعد الوزارة في الوصول الي  
معدل اكبر من الالتمام التنظيمي لدي العاملين.

٩- تشجيع المتعاونين من العاملين بوزارة المالية والمشهود لهم بالتفاني في العمل  
من خلال انظمة المكافآت ومحاولة ادراج مكافآت جهود غير عادية لهم  
للوصل الي مستوي اكبر من الرضا الوظيفي والذي بدوره يؤدي الي الالتمام  
التنظيمي.

## المصادر والمراجع

### أولاً: المراجع العربية

- ١- الخصاونة، ريم عقاب (٢٠٠٩)، مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في الوحدات الحكومية في المملكة الأردنية الهاشمية، آفاق جديدة للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنوفية، مج (٢١)، ع (٢/١)، ص ١٢٩-١٥٠.
- ٢- الخرشوم، محمد مصطفى (٢٠١١)، تأثير مناخ الخدمة في الإلتزام التنظيمي (دراسة ميدانية علي العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الإقتصادية والقانونية، المجلد ٢٧، العدد ٣، قسم إدارة الأعمال كلية الإقتصاد جامعة حلب.
- ٣- الوناس، مزياني، (٢٠١١)، محددات الرضا الوظيفي وأثاره علي المؤسسات في ظل النظريات المعرفية والسلوكية، مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية.
- ٤- العلاونة، حاتم، العنزى، عبد الله، (٢٠١٢)، الرضا الوظيفي لدي ممارسي العلاقات العامة في المستشفيات السعودية، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ٢ (٣)، ص ٥٢-٦٤.
- ٥- الجميلي، مخلص شياح علي (٢٠١٢)، العوامل المؤثرة في الإلتزام التنظيمي دراسة تحليلية لآراء العاملين في المعهد التقني الأنبار، معاون عميد المعهد التقني، مجلة الأنبار للشئون الإدارية والمالية، مج ٤، ع ٩٤.
- ٦- الشبل، عبد الرحمن محمد حسن (٢٠١٣)، أثر استخدام نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية علي أداء الموازنة العامة للدولة: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة جرش، الأردن.

- ٧- محمد، حسين عبد المحسن (٢٠١٣) أثر التسويق الداخلي في الإلتزام التنظيمي مع وجود الرضا الوظيفي متغيرا وسيطا، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
- ٨- الشمري، محمد وسمي (٢٠١٣)، دور العلاقات العامة في وكالة الأنباء الكويتية "كونا"، في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين فيها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- ٩- جبريل، فاروق حسين ٢٠١٤ "أثر تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية علي تميز الاداء المالي الحكومي في الاردن" دراسة ميدانية.
- ١٠- محمد، مؤمن فرحات السيد، (٢٠١٤)، إطار مقترح لقياس نهج إدارة المعرفة للمراجعة الحكومية في ظل منظومة الحكومة الإلكترونية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- ١١- الحنيطي، خالد محمد علي "تقييم فاعلية النظام المحاسبي GFMIS في القطاع الحكومي الاردني وامكانية تطويره": دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، ٢٠١٥ مجلة المحاسبة والتدقيق والحكومة، جامعة جرش، الاردن، مج ١، ١٤.
- ١٢- الحنيطي، خالد محمد علي (٢٠١٥)، تقييم فاعلية النظام المحاسبي في القطاع الحكومي الأردني وإمكانية تطويره: دراسة ميدانية: دائرة الموازنة العامة ومديرية إدارة نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية GFMIS، مجلة المحاسبة والتدقيق والحكومة، جامعة جرش، الأردن، مج ١٤، ص ٥٣-٨٤.
- ١٣- المرتضي، محمد بركات ابراهيم، ٢٠١٦ "دور نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية في رفع فعالية اعداد الموازنات الحكومية": دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية ادارة الاعمال، جامعة ال البيت، ٢٠١٦.
- ١٤- أبو غزاله، ماجد (٢٠١٦)، الاستقطاب وعلاقته بالرضا الوظيفي من منظور إسلامي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة ملایا، كولالمبور.

- ١٥- الامين، برباح محمد ويحيي، موساوي، ٢٠١٦ "تأثير الرضا الوظيفي علي اداء الموارد البشرية- دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية" كلية العلوم الاقتصادية، علوم التيسير والعلوم التجارية.
- ١٦- حمادي، أحمد عباس (٢٠١٦) الإلتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية، مج٢٢، ع٩٤٤، جامعة الفلوجة.
- ١٧- لعازمي، احمد علي فالح "اثر تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية علي جودة المعلومات المحاسبية الحكومية في دولة الكويت"، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية ادارة الاعمال، جامعة ال البيت، ٢٠١٦.
- ١٨- عبايسه، هاشمي احمد، ٢٠١٦ "دور الرضا الوظيفي في تحسين اداء العاملين: دراسة حالة مركب تكرير الملح بمنطقة الوطايه- بسكرة- الجزائر".
- ١٩- نصار، أمجد علي إبراهيم (٢٠١٦)، درو بيئة العمل في الإلتزام التنظيمي من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية، غزة، فلسطين، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا البرنامج المشترك مع جامعة الأقصى مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص القيادة والإدارة.
- ٢٠- عربية، سعدي وبرايم، ماجي ٢٠١٦ "الرضا الوظيفي وعلاقته بالولاء التنظيمي لدي الاطباء العاملين بالمؤسسة الاستشفائية"، مجلة تنمية الموارد البشرية العدد الثاني عشر ٢٠١٦.
- ٢١- القرعان، يوسف عطا الله، ٢٠١٦ "اثر تطبيق نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية في تنفيذ العمليات المحاسبية في الوحدات الادارية الحكومية الاردنية": دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، كلية ادارة الاعمال، جامعة ال البيت، ٢٠١٦.

٢٢- علي، محمد الخليفة (٢٠١٦)، أثر ممارسة تقييم الأداء علي الرضا الوظيفي،  
مجلة العلوم الإقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان، ٣  
(١٤)، ص ١٣٣-١٥١.

٢٣- عبد العزيز، وليد عبد الله، ٢٠١٧: "اثر تطبيق نظام المعلومات المالية علي  
رفع كفاءة الادارة المالية العامة في مصر".

٢٤- محمد، محمد راضي عطية (٢٠١٧)، نظام إدارة المعلومات المالية الحكومية  
(GFMIS) ودوره في الرقابة علي المال العام وتفعيل موازنة البرامج  
والأداء: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة  
الزقازيق، مجلد ٣٩، العدد ٢، ص ٦٠-١٠٨

٢٥- تافيتو، نصر الدين اسحق، ٢٠١٧ "اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في  
الرضا الوظيفي بالمصارف السودانية" مجلة العلوم الاقتصادية مج ١٨، ع ٢  
٢٠١٧.

٢٦- الرخيص، مها (٢٠١٧)، أبعاد ومكونات الرضا الوظيفي لدي العاملين في  
الهيئة العامة للتعليم التطبيقي، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية،  
الكويت، ١(١٩)، ص ٨٠-٩٧).

٢٧- الشبل، عبدالرحمن محمد حسن، ٢٠١٧ اثر استخدام نظام إدارة المعلومات  
المالية الحكومية علي اداء الموازنة العامة للدولة: دراسة ميدانية "رسالة  
ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة جرش، ٢٠١٧".

٢٨- ضفر، طارق السيد (٢٠١٧) أثر التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي  
للعاملين في المؤسسات الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، مكتبة  
أبحاث إدارة الأعمال، أكاديمية بناء المستقبل الدولية، القاهرة.

٢٩- محمد. محمد راضي عطية، ٢٠١٧: نظام إدارة المعلومات المالية  
الحكومية (GFMIS) ودوره في الرقابة على المال العام وتفعيل موازنة

- البرامج والأداء: دراسة تطبيقية، مجلة البحوث التجارية، جامعة الزقازيق-  
كلية التجارة مج ٣٩، ع ٢.
- ٣٠- عوض، عبد الستار سالم، (٢٠١٨)، العلاقة والأثر بين تمكين العاملين  
والرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في عدد من  
مستشفيات كركوك، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، كلية  
الإدارة والاقتصاد، العراق، مج ٤١، ع ١١٧.
- ٣١- عقل، يونس حسن، (٢٠١٨)، المحاسبة الحكومية والقومية، مدخل المنظومة  
الإلكترونية للمعاملات المالية الحكومية، الناشر: جهاز نشر وتوزيع الكتاب  
الجامعي، الطبعة الثامنة، جامعة حلوان، القاهرة.
- ٣٢- دهليز واليعقوبي وعاشور، ٢٠١٨ "أثر خصائص العمل علي الدافعية  
والرضا الوظيفي للعاملين بشكل حر عبر الانترنت في مجال تكنولوجيا  
المعلومات والاتصالات في قطاع غزة" مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات  
الاقتصادية والادارية، مجلد ٢٦ عدد ١ ٢٠١٨.
- ٣٣- السميران، سمير صالح مهدي، ٢٠١٩ "اثر نظام ادارة المعلومات المالية  
الحكومية في تحسين جودة التدقيق الداخلي في الدوائر الحكومية الاردنية".
- ٣٤- مرعي، أحمد هريدي محمد سيد (٢٠١٩)، إطار مقترح لتفعيل تطبيق معايير  
المحاسبة الحكومية الدولية في النظام المحاسبي الحكومي، دراسة تطبيقية،  
رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- ٣٥- محمد، إيمان عبد الراضى (٢٠١٩) أثر الإلتزام التنظيمى فى إنضباط  
العاملين- بحث إستطلاعى فى الشركة العامة لنقل المسافرين والوفود، مجلة  
الإدارة والاقتصاد، المجلد الأول، العدد ١٢١، ص ١٥١-١٦٨
- ٣٦- عيسى، عليليش (٢٠١٩)، اتجاهات مدراء المتوسطات نحو مادة التربية  
البدنية والرياضية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي أستاذة التربية البدنية  
والرياضية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة البويرة، الجزائر.

٣٧- الفوزان، عبد الله محمد (٢٠٢٠): الرضا الوظيفي للأطباء في القطاعين الحكومي والأهلي دراسة ميدانية بمدينة الرياض مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الرياض، ١٦ (٣١)، ص ٨٩-١٣٧.

٣٨- مشتي، راوية، وخطار زهية (٢٠٢٠)، الالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدي أستاذة التعليم الجامعي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، الجزائر، ١(٩)، ص ٢٤-٦١.

٣٩- شحاته، محمد موسي علي (٢٠٢٠)، انعكاسات تفعيل آليات التحول الرقمي في ضوء مبادرات الشمول المالي علي تطبيقات الحكومة الإلكترونية بجمهورية مصر العربية، مجلة الدراسات التجارة المعاصرة، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة، ع٩، ص ١٩٧-٢٢٢.

٤٠- أبو حجير، طارق مفلح، ماضي، خليل اسماعيل (٢٠٢٠)، مدي جاهزية الجامعات الفلسطينية الخاصة نحو التحول الرقمي، المؤتمر الدولي الأول لتكنولوجيا المعلومات والأعمال، جامعة غزة.

٤١- احمد، فؤاد العيسوي احمد ٢٠٢٠ "اثر تطبيق نظام ادارة المعلومات المالية الحكومية (GFMIS) علي فعالية بيئة الرقابة الداخلية": دراسة ميدانية.

٤٢- أحمد، أحمد العيسوي فؤاد (٢٠٢٠)، أثر تطبيق نظام معلومات إدارة مالية حكومية (GFMIS) علي فعالية الرقابة المالية: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

٤٣- البشوتي، رحاب محمد لطفي، ٢٠٢٠ "الاحتقان التنظيمي واثره علي الاتجاهات الوظيفية" رسالة دكتوراه الفلسفة في العلوم التجارية تخصص ادارة الاعمال.

٤٤-حسين، رامز رمضان محمد، ٢٠٢٠ "دور الرضا الوظيفي في العلاقة بين التمكين الاداري والالتزام التنظيمي": دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب المصرية مجلة مصر المعاصرة مج ١١١، ع ٥٤٠.

٤٥-حوجو، مصطفى (٢٠٢٠) أثر تبني نموذج المنظمات المتعلمة في تحسين الأداء التنظيمي، دراسة حالة قطاع الاتصالات اللاسلكية بالجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلد ١٠، العدد ٤، ص ص ٢٧٨-٢٩٧.

٤٦-الطيب، حامد خالد الهادي ٢٠٢٠ "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي" رسالة ماجستير جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا كلية الدراسات التجارية ٢٠٢٠.

٤٧-رقاني، شريفه وصنقلي، عائشه، ٢٠٢٠ "الالتزام التنظيمي واثره علي اداء العاملين- دراسة ميدانية ببلدية رقان".

٤٨-حافظ، سماح طارق أحمد (٢٠٢١)، الدور المعدل للتدريب في العلاقة بين استخدام نظام إدارة معلومات مالية الحكومية (GFMIS) وفعالية الرقابة الداخلية في الوحدات الحكومية المصرية- دراسة ميدانية، مجلة الفكر المحاسب، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مج (٢٥)، ع (٢)، ص ٣٢٠-٣٧٠.

٤٩-الرشيدي، طارق عبد العظيم؛ راضي، فاطمة الزهراء السيد محمد (٢٠٢١)، أثر استخدام تقنيات البيانات الضخمة علي فعالية الرقابة الداخلية في الشركات المقيدة بالبورصة المصرية: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، مج ٢، ع ٢٤، ص ٥٩١-٦٤٢.



٥٠- شنان، أحاسيس علي يوسف (٢٠٢١) الدور الوسيط لسلوكيات القيادة الإدارية في الإبداع التنظيمي ورفع كفاءة الأداء الإداري بالتطبيق على شركة الصناعات الدوائية والمستلزمات الطبية بالمملكة العربية السعودية- منطقة القصيم، مجلة القلزم للدراسات الاقتصادية والاجتماعية، مركز بحوث ودراسات حول حوض البحر الأحمر وجامعة الحضارة، العدد ٣، ص ص ٢٥ - ٤٦.

٥١- عرفان، أسماء عبد المنهم أحمد (٢٠٢١)، الاندماج في الهمل وعلاقته بالتمكين النفسي والرضا الوظيفي لدى المعلمين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، كلية البنات، جامعة عين شمس، مج ٣١، ع ١١٠.

٥٢- علي، عبدالحكيم عبدالسميع رمضان، ٢٠٢١ "خصائص الوظيفة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي: الدور الوسيط للرضا الوظيفي بالتطبيق علي العاملين بفنادق مدينة الاقصر".

٥٣- عيد، ايمن عادل وخلف، حافظ محمد فريد، (٢٠٢١) "الرضا الوظيفي كمتغير وسيط بين المناخ الاخلاقي واستدامة الموارد البشرية" دراسة تطبيقية علي البنوك التجارية المصرية".

٥٤- عيد، ايمن عادل والفقي، نهله ربيع محمود، ٢٠٢١ "القياده السامة وتأثيرها علي الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية علي وحدات الحكم المحلي بمحافظة المنوفيه" المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية المجلد التاسع العدد الاول يونيه ٢٠٢١.

٥٥- كمال، إيريني أكرم، (٢٠٢١)، فاعليات تطبيق أساليب ومداخل الهندسة المالية علي القطاع الحكومي المصري بهدف رفع كفاءة الأداء المالي، مجلة البحوث المالية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مج ٢٢، ع ١، ص ٨٢ - ١٠١.

٥٦-محروس، رمضان عارف رمضان (٢٠٢١)، التحول الإلكتروني وتطوير نظام المعلومات الحكومي المصري: دراسة ميدانية، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، مج (٢٢)، ع(٣)، ص ١٠١٩-١٠٢٨

٥٧-محمد، مؤمن فرحات السيد (٢٠٢١)، أثر تطبيق نظام (GFMIS) على خصائص المعلومات المحاسبي كمدخل لتحسين جودة التقارير المالية (دليل تطبيقي من وزارة المالية المصرية)، مجلة المحاسبة والمراجعة لاتحاد الجامعات العربية، كلية التجارة، جامعة بني سويف، مج (١٠)، ع (١)، ص ٢٨٠-٣٧٦.

٥٨-الوادعي، منصور، وال مذهب معدي (٢٠٢١)، علاقة الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي للموظفين المدنيين في القطاعات الأمنية، مجلة العلوم الإقتصادية والإدارية والقانونية، فلسطين، ٥، ص ١١٣-١٣٠.

٥٩-يحيى، دينا عماد الدين (٢٠٢١) العلاقة بين الرقابة على الأداء والإلتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بجهاز تنمية المشروعات (الصندوق الإجتماعي للتنمية سابقا) رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

### ثانيا: المراجع الأجنبية

- 1- Abdul Hamid, M Gamal (2017) Organizational commitment as a mediating variable in the relationship between destructive leadership behavior and work behaviors that hinder production, Arab Journal of Administrative Sciences, Vol. 42 Issue 2, p222-212. 22p
- 2- Abu-Musa, A. A., (2006), Investigating the Perceived Threats of Computerized Accounting Information Systems in Developing Countries: An Empirical Study on Saudi Organizations, Journal of King Saud University-

Computer and Information Sciences Archive, Vol.18,  
PP.1-30

- 3- Abu-Shamsieh.o.David,M.Antonio(2013)"The transparency of government Financial information systems in arab countries:evidence from Palestine"journal of accounting–business and management Vol.20,No.2.2013.
- 4- Agbenyo, Wonder&Jiang,Yuansheng(2018)"Assessment of government internal control systems on Financial reporting quality in Ghana:Acase study of Ghana revenue authority "International journal of economics and nance,vol.10,No.11 published by Canadian center of science and education
- 5- Bakotić, D. (2016): "Relationship between job satisfaction and rganisational performance, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 29(1), pp:118–130, DOI: 10.1080/1331677X.2016.1163946.
- 6- Belias, D., Koustelios, A., Sdrollias, L., & Koutiva, M. (2013). The influence of Demographic Features on the Job Satisfaction of Greek Bank Employees, International Journal of Human Resource Management and Research, 3(4), pp:15-28.
- 7- Carlos Piments & Mario Pessa,(2015), Public Financial Management in Latin America, The Key to efficiency and transparency, IDb& IMF p386
- 8- Cem Dener,(2014) Trends and Challenges in FMIS Impiementation,IMF- Middle East Centerfor Economics and Finance (CEF). Work shop,Kuwait.
- 9- Chado,Hawo.M(2015)"The e ect of intergratednancial management information system on the Financial management of public sector in Kenya".
- 10- De Azevedo, R.R., Lino, A.F., de Aquino, A.C.B. and Machado-Martins, T.C.P. (2020), "Financial Management Information Systems and accounting policies retention in

- Brazil", International Journal of Public Sector Management, Vol. 33 No. 2/3, pp. 207-227.  
<https://doi.org/10.1108/IJPSM-01-2019-0027>
- 11- Gail Kelly, The Digital Revolution in Banking, Occasional Paper No.89, Group of Thirty Washington, D.C. 2014, [WWW.group30.org](http://WWW.group30.org)
- 12- Grace, Nabende Massa (2017) "The effect of internal control systems on financial performance in an institution of higher learning in Uganda: A case study Uganda christian university". <https://www.academia.edu>
- 13- Ibrahim, Sheri & Dauda, Saleh (2014) "Globalisation and the emergence of government integrated Financial management information system (GIFIMS): The Nigeria's experience, journal of economics and international business research, vol, No.3, pp.37-47.
- 14- Kofahe, M. K., Hassan, H., & Mohamad, R., (2019), Factors Affecting Successful Implementation of Government Financial Management Information System (Gfmis) In Jordan Public Sector: A Proposed Framework, International Journal of Accounting, Vol.4, No.20, PP.32-44.
- 15- Kremza, M. H., & Wallace, T.F. (2001). "ERP Making It Happen: the Implementers, Guide to Success With Enterprises Resource Planning, New York: John Wiley & Sons, Inc
- 16- Mburu, Ngahu (2015) "Influence of integrated financial management information system on Financial management in county government of Nakuru, Kenya "International journal of economics, commerce, and management: May 2016, Vol.IV, Issue 5, United Kingdom.
- 17- Michael, Woolcock; Sokbunthoeun, So; Leah, April; Hughes, Caroline; Smithers, Nicola, (2018), "Alternative paths to public financial management and public sector reform: experiences from East Asia", International development in focus. Washington, D.C: World Bank

Group, <http://documents.worldbank.org/curated/en/160591530074821767/Alternative-paths-to-public-financial-management-and-public-sector-reform-experiences-from-East-Asia>

- 18- Ogbonna and Ojeaburu Friday, April 2015, " The Impact Of Government Integrated Financial Management Information System (GIFMIS) On Economic Development Of Nigeria", West African Journal Of Business and Management Sciences Nigerlan Edicion VOL.4 NO 1
- 19- Rahma, R., Yuhertiana, I., & Sundari, S., (2016), The Use Of E-Audit in Increasing Government Audit Finding, Journal of Theoretical & Applied Information Technology, Vol.93, No.2, PP.449-460.
- 20- Selfano, Odoyo (2014) "Integrated financial management information system and its effect on case management in eldoret west district treasury, Kenya" International journal of business and social science, Vol.5, No.8.
- 21- Seong-ho Jeong & Youngmin Oh (2019): New development: Lessons and recommendations from South Korea's experiences with integrated financial management information systems, Public Money & Management, DOI: 10.1080/09540962.2019.1598201
- 22- Shannak, Rifat.o (2015) Government Financial Management Information system: the case of the government of Jordan. <http://www.researchgate.net/publication/275971381>
- 23- Wang, G.L. (2012): "The Influence Of internal service quality On Employee Job satisfaction At Taiwan Listed International Tourist Hotels: Using Organizational Culture As The Moderator, World Transactions On Engineering And Technology Education, 10(3), 174-183.
- 24- Widyaningsih, Aristan (2015) "The influence of internal control system on the Financial accountability of elementary schools in Bandung, Indonesia": research journal of Finance and accounting, Vol.6, NO.24.

### ثالثا: المواقع الالكترونية

- موقع وزارة المالية، متاح علي: <http://www.gfmis.gov.eg>
- موقع وزارة المالية المصرية
- وزارة المالية- دولة الكويت: [www.mof.gov.kw](http://www.mof.gov.kw)
- 2-[Gfmis-eg.azure.websites.net](http://Gfmis-eg.azure.websites.net)
- 3-<https://agora-parl.Org>
- 4-<https://cnpcra.com>
- 5-<https://carjj.org>
- 6-<https://www.aman-palestine.or>

### رابعا: اخري

- ١- قانون رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٤، بشأن تنظيم التوقيع الالكتروني.
- ٢- قانون رقم ١٣٩ لسنة ٢٠٠٦، بتعديل بعض احكام القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨١ بشأن المحاسبة الحكومية.
- ٣- قانون رقم ٣٦ لسنة ٢٠٠٩ بشأن انشاء الوحدة الحسابية المركزية لنظام حساب الخزانة الموحد.
- ٤- الدليل الموحد لسنة ٢٠١٤.
- ٥- قانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحة التنفيذية.
- ٦- قانون المالية الموحد رقم ٦ لسنة ٢٠٢٢.
- ٧- قرار وزير المالية رقم ٥٣١ لسنة ٢٠١٠ بشأن تبادل وتلقي البيانات والملفات الالكترونية الخاصة بعمليات الدفع والتحصيل الالكتروني الحكومية.
- ٨- الدليل الموحد لاجراءات الرقابة المالية قبل الصرف علي الانفاق العام ٢٠١٤.
- ٩- مدونة السلوك الوظيفي.