

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة غرداية



مذكرة تخرج لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
ميدان: العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
شعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة أعمال إستراتيجية  
إعداد: الطالبة بن مسعود خديجة  
بعنوان:

# أثر نظام المعلومات في تجسيد مفهوم الإبداع بالمنظمات

دراسة ميدانية بهيئة ولاية غرداية

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 17 / 05 / 2017

أمام اللجنة المكونة من السادة

الدكتور: بلعور سليمان.....أستاذ محاضر من الدرجة (أ) جامعة غرداية رئيساً  
الأستاذ: بهاز جيلالي.....أستاذ مساعد من الدرجة (أ) جامعة غرداية مشرفاً ومقرراً  
الأستاذ: طالب أحمد نور الدين .....أستاذ مساعد من الدرجة (أ) جامعة غرداية ممتحناً

الموسم الجامعي 2016/2017

# الحمد لله

الحمد لله الذي وفقنا لهذا حمداً كثيراً طيباً مباركاً فيه، أما بعد أهدي جزيل شكرى وامتنانى لمن جعلت الصعب سهل فى نظرى لمن صمرت ورويت وأقنت حياتها لأجلى إلى أئلى ما أمك فى هذه الحياة إلى ملهمنى وعزيمتى وأئلى الأربة إلى قلبى إلى أمى الغالية رفيقة دربى أو خليفة بن فطومة حفهما الله وأطال فى عمرها.

إلى من أفنى حياته لسعادتى إلى من ربانى و كان سنداً لى فى هذه الحياة إلى روح أبى الغالى رحمه الله تعالى وتغمد روحه بالخير وأسكنه فسيح الجنان والرياض بن ساعد بن مسعود.

إلى زوجى الغالى ورفيقى دربى يوسف أدام الله عليه الصحة والعافية ووفقه لما فيه الخير والصلاح وإلى أمه الغالية والعزيمى عائشة.

إلى إخوتى الأربة حفظهم الله كل من سليمان، رشيد، ميلود والأيمن.

إلى أئلى الناس وأحبهم إلى قلبى إلى ابنى الصغير كمال حفظه الله.

إلى رفيقاتى دربى وصديقاتى الغاليات كل من: بن شعامة هاجر، بن عرفة عائشة، بورقى تركية، رباحى خيرة، رباحى هاجر، ميلودة جعدى، وبشرى .

إلى كل من علمنى وساهم فى إنجاح مسيرتى العلمية، ابتداءاً من معلمى بالابتدائية إلى أساتذتى بالجامعة أهدي لهم هذا العمل وأقول لهم شكراً.

إلى كل من يعرفنى وأحبهم فى الله من ذكرهم القلب وعجز اللسان عن البوح بهم .

خليفة بن مسعود

# شكر و عرفان

الحمد لله الذي وفقنا لهذا وسهل علينا وما كنا لولا فضله لهذا مقرنين، بعد شكر الله الذي سهل الصعب ويسر العسير وبعد قول الحمد وعظيم الشاء لله فاطر السموات والأرض الحي القيوم، المعز والمذل، العليم الخبير، أتوجه بجزيل الشكر والعرفان والتقدير إلى كل من: الأستاذ المشرف على هذه المذكرة الأستاذ بهاز الجيلالي، إلى السيد مصطفى شويحات، وإلى كل طاقم العمل بهيئة ولاية غارداية.

كما أخص بالشكر وجزيل الشاء إلى كل عاملي جامعة غارداية وبالأخص عمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير ، بالإضافة إلى عاملي قسم علوم التسيير. كما أشكر القائمين على مكتبة جامعة غارداية، والذين قدموا التسهيلات اللازمة وساعدوا في انجاز هذا العمل.

إلى زملاء الدراسة والذين قدموا الكثير والكثير من الدعم.

وإلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل العلمي من قريب أو من بعيد أقول شكراً  
شكراً شكراً

## الملخص:

يعتبر كل من موضوع الإبداع ونظام المعلومات من المواضيع الجد هامة والتي تحظى بالاهتمام الكبير خاصة من قبل الباحثين والدارسين لمجال إدارة الأعمال. فكلا الموضوعين السالفين الذكر يعد أساسا لنجاح المنظمة وتميزها عن الغير، ومحور من المحاور التي تضمن لها الاستمرار والريادية على المدى المتوسط والبعيد.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للربط بين هذين المتغيرين ولتسليط الضوء على تأثير نظام المعلومات على تجسيد وتشجيع الإبداع داخل منظمة ولاية غرداية، حيث استخدمت الدراسة استبيان تم توزيعه على عينة عشوائية بلغت 100 عامل، شملت كل من المتصرفين الإداريين والرئيسيين وأعوان الإدارة بالمنظمة محل الدراسة. كما تم أيضا في هذا الصدد إجراء مقابلة مع أحد إطارات هذه المنظمة في محاولة للتحقق من تأثير نظام المعلومات على الإبداع، وفي نهاية هذه الدراسة تم التوصل إلى نتيجة جوهرية مفادها أن لنظام المعلومات دور كبير في تشجيع تجسيد مفهوم الإبداع بمنظمة ولاية غرداية وقد اختتمت هذه الدراسات بتوصيات وأفاق يرجا أن تكون انطلاقات لدراسات وبحوث أخرى للتعزيز من المعرفة العلمية واستثمارها من خلال التجسيد على أرض الواقع.

**الكلمات المفتاحية:** إبداع، منظمة، نظام المعلومات، معلومات.

**Abstract:**

Creation and information system are consider as the most important subject, which take a big interest specially by researchers and studiers of management . beside that the two subject are the base of success and to be distinguished between other and be the top in Moyne and long latitude.

So this study are coming in order to correlate between this two variable and in order to discover the influence of information system at the achieve the creation in this organization of willaya Ghardaia . more that this study involve 100 workers who are choosing haphazard . beside that we do interview with a frame work in organization in order to confirmed of influence information system on creation.

At the end of this study we rich essential result which says that information system has a big role in achieving of creation at organization willay Ghardaia.

In conclusion we wish that this study open the door to other for recherche and reinforce scientific knowledge and achieve all this in reality.

**Key words:** creation, organization, information system, information's.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	الاهداء
II	الشكر و العرفان
III-IV	الملخص
ب-د	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية.
2	تمهيد.
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية.
3	المطلب الأول: مفاهيم عن الإبداع بالمنظمات.
18	المطلب الثاني: مدخل لنظم معلومات.
37	المطلب الثالث: العلاقة بين نظام المعلومات والإبداع.
39	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.
39	المطلب الأول: الدراسات المحلية والعربية.
41	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.
43	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة.
48	الفصل الثاني دراسة ميدانية بمقر هيئة ولاية غارداية.
48	تمهيد.
49	المبحث الأول: تقديم عام لمنظمة ولاية غارداية.

49	المطلب الأول: تاريخ ظهور هيئة ولاية غارداية وهيكلها التنظيمي.
51	المطلب الثاني: تقديم لأبرز مصالح الولاية.
52	المطلب الثالث: مهام ومسؤوليات ولاية غارداية وأهميتها.
53	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة.
53	المطلب الأول: خطوات و إجراءات الدراسة.
54	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة.
61	المطلب الثالث: أداة الدراسة وإجراءاتها.
64	المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها.
68	المطلب الأول : نتائج تحليل فقرات الاستبيان.
65	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.
94	المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات.
96	خلاصة الفصل.
98	خاتمة عامة.
102	المراجع.
108	الملاحق.
-	الفهرس.

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوانه	رقم الجدول
43	أوجه تشابه واختلاف الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.	1-1
53	عدد الاستثمارات الموزعة والصالحة للدراسة.	1-2
54	متغيرات الدراسة.	2-2
55	خصائص عينة الدراسة.	3-2
61	مقياس ليكرت الخماسي.	4-2
63	مصفوفة الارتباط بين المحاور الرئيسية للدراسة.	5-2
64	إحصائية معامل ألفا كرونباخ.	6-2
64	مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي.	7-2
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، التباين، ودرجة الأهمية ومستوى الوسط الحسابي للفقرات الخاصة بأركان نظام المعلومات وتوافرها بالمنظمة المدروسة.	8-2
67	المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين، درجة الأهمية ومستوى الوسط الحسابي لفقرات محور فوائد نظام المعلومات.	9-2
69	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بالإضافة إلى درجة الأهمية ومستوى الوسط الحسابي لمحور تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة.	10-2
71	يلخص نتائج الدراسة الإحصائية لمحور نظام المعلومات.	11-2
72	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بالإضافة إلى درجة الأهمية ومستوى المتوسط الحسابي لمحور الإبداع.	12-2
81	طبيعة توزيع عينة الدراسة.	13-2
82	اختبار الفرضية الرئيسية الأولى والمتمثلة في توجد علاقة ارتباط معنوية بين نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بمنظمة ولاية غارداية.	14-2
83	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تقول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من أركان نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة.	15-2

83	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية والمتمثلة في توجد علاقة ارتباط بين كل من متغير فوائد نظام المعلومات وتجسيد الإبداع داخل المنظمة قيد الدراسة.	16-2
84	نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والمتمثلة في وجود علاقة ارتباط بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة وتجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غارداية.	17-2
85	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من نظام المعلومات والابداع داخل المنظمة محل الدراسة.	18-2
86	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من أركان نظام المعلومات والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.	19-2
88	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من فوائد نظام المعلومات والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.	20-2
89	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من تغييرات اعتماد نظم المعلومات حديثة والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.	21-2
91	تحليل التباين الأحادي للتحقق من أثر المتغيرات الشخصية المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة على عمل نظام المعلومات.	22-2
92	نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من تأثير المتغيرات الشخصية المتمثلة في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة على متغير الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.	23-2

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوانه	رقم الشكل
5	التفكير الابداعي هو أن تتعلم كيف أن تسأل عما يدور حولك.	1-1
8	أنواع الابداع.	2-1
10	مستويات الابداع.	3-1
19	مكونات النظام.	4-1
21	طبيعة العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة.	5-1
25	الطبيعة الإدارية والمنظمية والتكنولوجية لنظام المعلومات.	6-1
26	أنواع نظم المعلومات.	7-1
32	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.	8-1
36	العلاقة التبادلية بين نظام المعلومات والمنظمة.	9-1
50	الهيكل التنظيمي لولاية غارداية.	1-2
56	توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب عامل الجنس.	2-2
57	توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب العمر.	3-2
58	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.	4-2
59	توزع مفردات الدراسات حسب المستوى الوظيفي.	5-2
60	توزع افراد عينة الدراسة وفق عامل الخبرة.	6-2

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوانه	رقم الملحق
108	الاستبيان	1
112	قائمة المحكمين	2
112	عدد المبحوثين ونسبته المؤية	3
112	معامل ألفا كرونباخ.	4
112	المتوسط والتباين الكلي لكل عبارات الاستبيان.	5
114	اختبار التحليل الأحادي لمتغير نظام المعلومات ومتغير الابداع.	6
114	متوسط وانحراف وتباين عبارات الاستبيان.	7
115	معامل الارتباط بيرسن.	8
116	اختبار الانحدار الخطي البسيط لمعرفة الأثر لمتغير نظام المعلومات على الابداع.	9
119	نتائج اختبار طبيعة التوزيع لعينة الدراسة.	10
119	أسئلة وأجوبة المقابلة	11

# مقدمة عامة

أولاً: توطئة:

إن التطورات التكنولوجية الحاصلة، والتغير السريع والمستمر في بيئة نشاط المنظمات فرض عليها تبني مفهوم الإبداع والتجديد المستمر في منتجاتها وخدماتها، وذلك بغية الاستمرار والتفوق على المنافس من خلال تلبية رغبات العملاء بل والسعي إلى إرضائهم بما يفوق توقعاتهم. حيث لا يمكن لأي منظمة تسعى إلى النمو والبقاء والتميز عن الغير تجاهل هذا المفهوم والذي أضحي ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها. فقد أصبح الإبداع مهما كان نوعه وحتى مستوى تحقيقه سمة من سمات المنظمة المعاصرة، إذ أن تجسيد هذا الفكر بالمنظمات وتشجيعه ساهم ولازال يساهم في تحقيق التطور والميزة التنافسية والوصول إلى الأداء المرغوب بكفاءة عالية بل و تعاده الى السماح للمنظمات المختلفة بتحقيق التنمية المستدامة التي تسعى إليها الدول والمنظمات على حد سواء. فلم يعد الإبداع حكراً على مجال معين أو نوع محدد من المؤسسات أو المنظمات. فهو في الوقت الراهن حلقة الوصل بين المنظمة وتحقيقها لما تصبوا إليه وبينها وبين إرضاء زبائنها، ومحور أساسي من محاور تحقيق النجاح والاستمرار على المدى الطويل.

كما أوضحت المعلومة أيضاً في الوقت الراهن جوهر العملية الإدارية وأساس التسيير النجاح فوصول المعلومة بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب يسمح باتخاذ القرارات المناسبة والتي يبنى عليها غالباً فشل أو نجاح المنظمة، و لا يمكن الحديث عن المعلومة دون الإشارة الى نظام المعلومات والذي يعد مصدر لهذه المعلومات وصانعها. فنظام المعلومات هو بمثابة وحدة بناء المعلومات وتشكيلها، ومن هنا تتجلى الأهمية الكبيرة لهذا النظام الذي يلعب دور كبيراً في توجيه قرارات المؤسسة ويجعلها تتكيف مع مختلف التغيرات سواءً في بيئة المنظمة الداخلية وحتى الخارجية، الأمر الذي يجعلها تواكب التغيرات وتتأقلم مع مختلف الظروف، ولا تجمد عن إستراتيجيتها المسطرة.

وبناءً على ما سلف ذكره تتبلور لدينا فكرة مفادها أن نظام المعلومات هو نظام أساسي يسمح بجمع وتخزين ومعالجة البيانات لتصبح معلومات مفيدة وذات قيمة تزود العاملين بما يحتاجونه، حتى يؤديوا أعمالهم بالشكل المطلوب، كما تسمح لهم معلومات هذا النظام بالتفكير بشكل خلاق ومبدع وحتى تقديم حلول لمشكلات وقعت أو قد تواجه المنظمة يوماً ما، إضافة الى جعلهم يتوصلون الى أفكار ومقترحات جديدة ستفيد المنظمة حتماً وستغير من حالها نحو الأفضل.

وبغية التحقق من مدى تأثير نظام المعلومات على الإبداع، تم إجراء هذه الدراسة بمنظمة ولاية غرداية، وهذا نظراً للأهمية البالغة لهذه المنظمة، والتي تعتبر القلب النابض للولاية، ومحور نشاطها ولتناسب طبيعة الموضوع مع طبيعة هذه المنظمة. وهذا في محاولة لفهم نوعية نظام المعلومات المعتمد بداخلها، ودرجة إبداع العاملين بهذه

## مقدمة عامة

المنظمة، والذي يعكس بصفة واضحة درجة وعيها وتشجيعها للتجديد والابداع اضافة الى ايضاحه لمستوى أدائها.

ثانياً: إشكالية الدراسة: سعت هذه الدراسة للإجابة عن جملة من التساؤلات من أبرزها نذكر:

الإشكالية الرئيسية: وكانت على الصياغة الموالية:

### ما مدى تأثير نظام معلومات المنظمة في تحقيق الإبداع داخلها؟

وانبثقت عن الإشكالية الرئيسية مجموعة من التساؤلات الفرعية التي كانت تمس الجانب التطبيقي وسنعرض كل منها على حدى.

- ما طبيعة علاقة نظام المعلومات بالإبداع في منظمة ولاية غرداية؟
- هل يمكن لنظام المعلومات أن يحدث الفرق بخصوص تنمية وتنشيط العملية الإبداعية داخل المنظمة؟
- هل تلعب أركان نظام المعلومات من مصادر، ومستلزمات مادية وبشرية دوراً في تحقيق الإبداع بالمنظمة محل الدراسة؟

- هل نظم المعلومات الحديثة تسمح بإيجاد الحلول للمشاكل بأسلوب مبتكر بمنظمة ولاية غرداية؟

- ما هي الصعوبات التي تواجه عمل نظام المعلومات بولاية غرداية؟

- ما هو واقع الإبداع داخل المنظمة المدروسة؟

- ما هي الأساليب المعتمدة بالمنظمة محل الدراسة لتجسيد الإبداع داخلها؟

ثالثاً: فرضيات البحث: تنبثق عن الإشكالية الرئيسية التي تم تناولها سابقاً مجموعة من الفرضيات الرئيسة التي حاولت الربط بين متغيري الدراسة وكانت على النحو الموالي:

**الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات المنظمة ( أركان نظام المعلومات، فوائده و تغيرات اعتماد نظم معلومات حديثة) وتجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية. وينتج عن هذه الفرضية الرئيسية ثلاث فرضيات فرعية يرتبط فيها كل محور من محاور نظام المعلومات السالف ذكرها بمحور الإبداع .

**الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين متغيري نظام المعلومات وتحقيق مستويات من الإبداع لدى العاملين بالمنظمة المدروسة وينتج عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية هي:

- يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين توافر أركان نظام المعلومات وبين تحقيق الإبداع بالمنظمة قيد الدراسة.

## مقدمة عامة

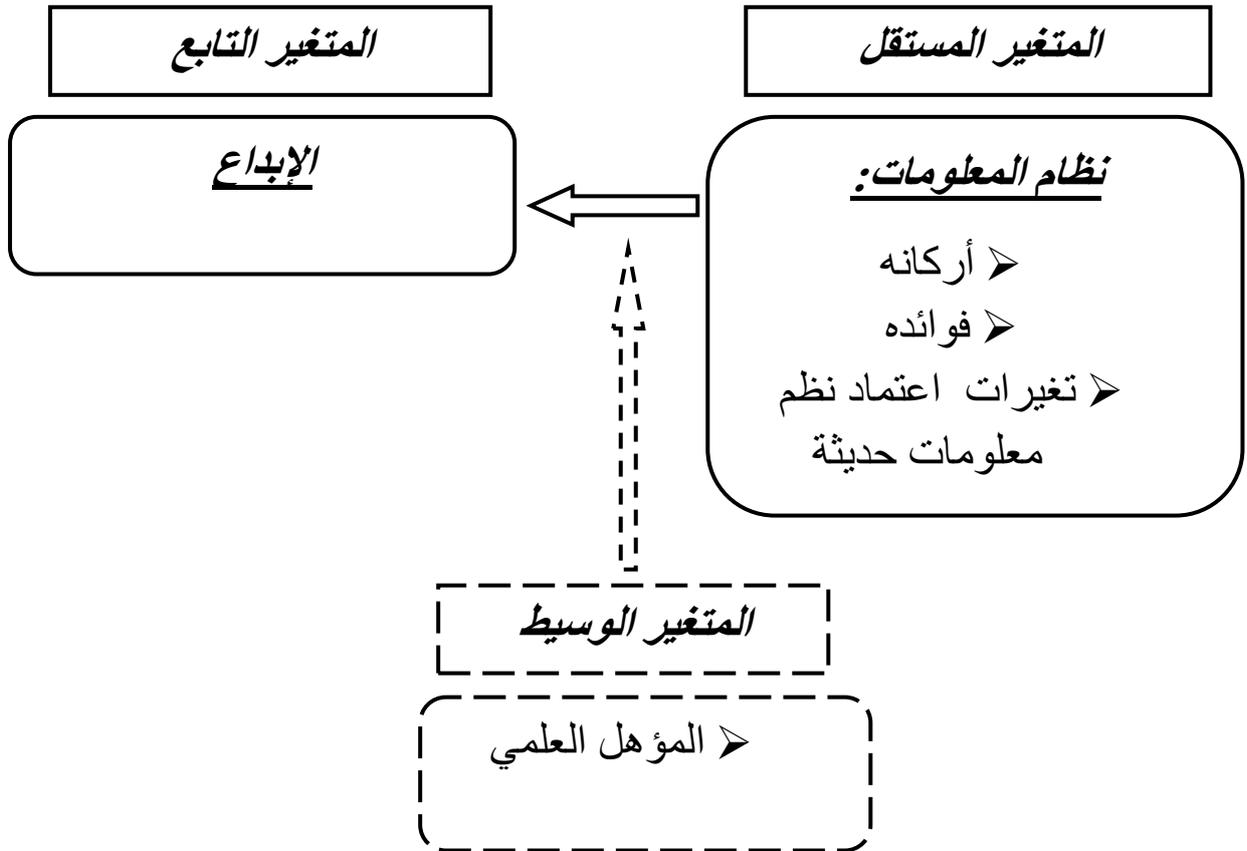
- يوجد اثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين تحقيق نظام المعلومات للفوائد المرجوة منه وبين تفعيل الإبداع بالمنظمة ولاية غرداية.

- يوجد اثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين اعتماد نظم معلومات حديثة وبين تجسيد مفهوم الإبداع بالمنظمة المدروسة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المستقصى منه حول متغير نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة بالمنظمة محل الدراسة.

الفرضية الرئيسية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة بالمنظمة التي تمت الدراسة بها.

رابعاً: نموذج الدراسة: يمكن اختصار نموذج هذه الدراسة في الشكل الموالي:



خامساً: مبررات اختيار الموضوع: تتجلى أسباب اختيار هذا الموضوع ليكون موضوعاً تتناوله هاته الدراسة في النقاط الموالية:

## مقدمة عامة

➤ كون كل من موضوع الإبداع ونظام المعلومات من المواضيع التي أثير الجدل حولها وكثر الحديث عنها خاصة في الآونة الأخيرة.

➤ قلة الدراسات المحلية التي ربطت بين هذين المتغيرين وأحاطتهما بالدراسة.

➤ وجود فضول ورغبة لتناول كل من موضوع الإبداع ونظام المعلومات نظراً للأهمية البالغة لهما وللدور العظيم الذي يلعبانه في تحقيق الأهداف المسطرة والنمو بالمنظمة.

➤ كون هذا الموضوع المدروس موضوع يطالب كل إداري أو متخصص في إدارة الأعمال معرفته والإحاطة بمختلف حيثياته لأنه محور العملية الإدارية وأساس التسيير الناجح.

أما عن مبررات اختيار المؤسسة محل الدراسة فيرجع إلى: تلاؤم طبيعة الموضوع وطبيعة نشاط هاته المنظمة، بالإضافة الى وجود معرفة مسبقة بوجود مشكلة بنظام معلومات هاته المنظمة فقد كانت لزمنا قريب تعتمد على نظم معلومات يدوية تقليدية تعاني الكثير والكثير من المشكلات بها.

سادساً: أهداف الدراسة : يتمثل الهدف الجوهري لهذه الدراسة في الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها والمتمثلة في: ما مدى تأثير نظام معلومات المنظمة في تحقيق الإبداع داخلها بمنظمة ولاية غرداية؟ كما توجد للدراسة أهداف أخرى متمثلة في:

- التعرف على كل من مفهوم الإبداع والنظام المعلومات.
- معرفة العلاقة والأثر وبين كل من متغير الإبداع ومتغير نظام المعلومات.
- تسليط الضوء على واقع الإبداع والمشاكل التي تواجهه بتجسيده بمنظمة ولاية غرداية.
- البحث عن المعوقات التي تحد من كفاءة نظام المعلومات بالمؤسسة محل الدراسة.
- في ضوء النتائج التي سيتم التوصل إليها يمكن الخروج بجملة من التوصيات التي يمكن أن تكون مرجعاً يمكن الاستفادة منها من قبل الغير.

سابعاً: أهمية الدراسة: يمكن تقسيم أهمية هذا البحث الى قسمين رئيسيين هما:

أهمية علمية: يمكن إجمال هاته الأهمية في النقاط الموالية:

➤ إن أهمية هذه الدراسة تستمد من أهمية الموضوع الذي تناقشه في حد ذاته، حيث تنبع هذه الأهمية من كون تفعيل كل من الإبداع ونظام المعلومات يعتبر ضرورة وحاجة جد ماسة من شأنها أن ترفع من أداء المنظمة.

➤ كون هذه الدراسة هي إضافة لمجموعة البحوث المحلية القلائل التي تعرضت لموضوع الإبداع وربطت بينه وبين نظام المعلومات بالمنظمة.

➤ توصيات ونتائج هذه الدراسة يمكن أن تكون انطلاقة لبحوث أكاديمية أخرى والتي ستساهم حتماً في إثراء المعرفة العلمية والإحاطة بجوانب هذا الموضوع.

## مقدمة عامة

أهمية عملية: ونختصر هذه الأهمية في النقاط الآتي ذكرها:

➤ تبرز الأهمية العملية لهذه الدراسة جلياً من خلال إجرائها بمنظمة جد هامة والمتمثلة في هيئة ولاية غارداية والتي تلعب دور رئيسي بالولاية بحيث أن صلاحها وقيامها بالأعمال المنوطة بها سيؤدي حتماً إلى ازدهار ورقي الولاية بأكملها بل ويتعداه إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والرفاهية لمواطني الولاية.

➤ تحاول هذه الدراسة تقديم صورة مقتضبة للقائمين على المنظمة محل الدراسة عن واقع الإبداع ونظام المعلومات لديهم بالإضافة الى محاولتها تسليط الضوء على مختلف النقائص والعيوب الموجد بالمتغيرين المدروسين وهذا سعياً لتنبية المسؤولين لإجراء التصحيحات اللازمة للتغير من الوضع الحالي نحو الأحسن.

ثامناً: **حدود الدراسة:** تنقسم حدود هذه الدراسة على النحو الموالي:

**حدود موضوعية:** تتمثل الحدود الموضوعية لهذه الدراسة في تناولها لموضوع : أثر نظام معلومات (أركان نظام المعلومات، فوائد، تغيرات اعتماد نظم معلومات حديثة) على تحقيق مفهوم الإبداع داخل المنظمات، دراسة ميدانية بهيئة ولاية غارداية.

**حدود بشرية:** تكونت عينة هاته الدراسة من 100 عامل وعاملة من مقر ولاية غارداية ينقسمون على مستويات إدارية تتمثل في: عون إداري، متصرف إداري، ومتصرف رئيسي ولقد كانت هاته العينة تتسم بكونها عينة عشوائية.

**حدود مكانية:** لقد تم إجراء هذه الدراسة بمنظمة ولاية غارداية.

**حدود زمنية:** تم الانطلاق بمزاولة الذهاب لمقر منظمة ولاية غارداية بتاريخ 2017/02/02 الى غاية 2017/04/04.

**تاسعاً: منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:** طبيعة الدراسة والموضوع المعالج بالإضافة الى الأهداف التي تصبوا هذه الدراسة لتحقيقها فرضت عليها اعتماد المنهج الوصفي والمنهج التحليلي بمعنى المزج بين هذين المنهجين بغية التوصل الى وصف للظاهرة المدروسة وصفاً دقيقاً، والتعبير عنها كميّاً وكيفياً بل وحتى تشخيصها تشخيصاً جيداً، كما سمح استعمال هذين المنهجين أيضاً بتحليل النتائج والتوصل لتفسير لها. ولقد تم الاعتماد أيضاً على أسلوبين أساسيين نستعرضهما فيما يلي :

➤ **الأسلوب النظري:** وتجسد هذا الأسلوب في جمع مختلف المعلومات وتصنيفها وتبويبها وترتيبها و التي كان جلها يتعلق إما بالإبداع أو نظام المعلومات، وذلك من مختلف الكتب، المقالات، المداخلات بالملتقيات العلمية، ومختلف الرسائل الأكاديمية والأطروحات، وعلى أساس ذلك تم بناء الجانب النظري لهذه الدراسة .

## مقدمة عامة

➤ **الأسلوب التطبيقي:** وقد تم الاعتماد على هذا الأسلوب من خلال إعداد الاستبيان وتوزيعه على أفراد عينة الدراسة، ل يتم بعد ذلك تحليل البيانات الواردة داخله وقياسها كميًا من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS**، حيث ساهم هذا الأسلوب في تشخيص موضوع الدراسة والإحاطة بمختلف جوانبه، ووصفه وتحليله بشكل موضوعي.

**عاشراً: مرجعية الدراسة:** اعتمدت هذه الدراسة على مراجع متنوعة منها ما هو أجنبي والأخر عربي حيث تنوعت هذه المراجع وكانت كالتالي: كتب، مجلات، ملتقيات، مذكرات منشورة وغير منشورة لنيل شهادة الليسانس، الماجستير والماجستير، و دراسات ما بعد التدرج، ومختلف المحاضرات التي تم العثور عليها وتمحورت حول أحد متغيري الدراسة. وتجدر الإشارة هنا إلى أن هاته المراجع قد تنوعت واختلقت من حيث زمن إعدادها فمن هذه المراجع من يرجع زمن إعداده إلى تسعينيات القرن الماضي، ومنها من يعود إلى السنوات الأخيرة من هذا القرن.

**حادي عشر: صعوبات البحث:** في إعداد الدراسات الأكاديمية والعلمية غالباً ما تواجه الباحثين الكثير من المعوقات والصعوبات التي تحول بينهم وبين تجسيدهم ما يرغبون به، ومن جملة الصعوبات التي تم مواجهتها عند إعداد هذه الدراسة نذكر:

➤ تشعب متغيري الدراسة حيث كثرة الأدبيات النظرية التي تناولت كل من موضوع الإبداع ونظام المعلومات فلكل مفكر منظوره الخاص حول هذا الموضوع مما أدى الى صعوبة في تلخيص الإطار النظري للدراسة لتعدد العناوين والتعاريف وأوجه النظر الواجب إدراجها ضمن هذا الجانب.

➤ صعوبات في توزيع الاستبيان واسترجاعه، حيث أن اغلب المستجوبين تخوفوا من الإجابة عنه على اعتبار إن الإدارة هي التي تريد ان ترى آراءهم، الأمر الذي جعل منه يتأخرون في إرجاع استمارات الاستبيان ما زاد من طول الوقت المستغرق في إعداد الدراسة.

➤ صعوبات في التعامل مع برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS**، لتواضع معرفة القائمة بالبحث عن هذا البرنامج.

➤ صعوبات في تحليل مخرجات برنامج ال**SPSS**، لعدم توافر الخبرة الكافية للمعدة لهذه الدراسة حول هذا الأمر.

**ثانيا عشر: الهيكلية العامة للدراسة:** تكونت هذه الدراسة من مقدمة شملت العناصر الموالي: توطئة، إشكالية رئيسية تلتها إشكاليات فرعية، بالإضافة إلى فرضيات الدراسة ونموذجها، مبررات اختيار هذا الموضوع ليكون محور الدراسة، أهدافها، أهميتها وحدودها، كما تناولت أيضاً هذه المقدمة منهج الدراسة وأدواتها، مرجعية الدراسة و الصعوبات التي اعترضت إعدادها بالإضافة للهيكلية العامة لها.

## مقدمة عامة

وقد انقسمت هذه الدراسة الى فصلين رئيسيين كان أولهما بعنوان الدراسات الأدبية والتطبيقية، حيث احتوى هذا الفصل على مبحثين كان أحدهما يتناول الإطار النظري لكل من الإبداع ونظام المعلومات إذ تم تقديم مختلف التعاريف الخاص بالمفهومين وأنواعهما وكذلك أهميتهما والأهداف المرجوة منهما ليتم اختتام هذا المبحث بابرار طبيعة العلاقة بين نظام المعلومات والابداع، أما المبحث الثاني فقد استعرض مختلف الدراسات السابقة عن الموضوع محل الدراسة سواءً المحلية أو العربية وحتى الأجنبية وفي نهاية هذا المبحث تم اجراء مقارنة بين مختلف الدراسات المذكورة وهذه الدراسة، بحيث تم ابراز أوجه الاختلاف والتشابه وما يميز الدراسة الحالية عن سابقتها.

أما بخصوص الفصل الثاني فقد كان تحت عنوان الدراسة الميدانية، إذ نجده احتوى على ثلاث مباحث كان أولهما يقدم نبذة عن المنظمة محل الدراسة، أما المبحث الثاني فكان يسعى لإبراز الطريقة والأدوات المتبعة بالدراسة، أما المبحث الثالث والأخير فكان عن اختبار الفرضيات واستعراض النتائج المتوصل لها ومناقشتها.

وفي نهاية هذه الدراسة نجد خاتمة عامة تتضمن مختلف الأفاق والتوصيات التي تم التوصل اليها من خلال ما تم استعراضه في الجانب النظري والتطبيقي.

الفصل الأول

الأدبيات النظرية

والتطبيقية

## تمهيد:

يعد الإبداع من مواضيع التي أضحت محل اهتمام المفكرين والدارسين، فهي الآن حديث الساعة ومحور انشغال العام والخاص، وهذا نابع من الأهمية البالغة لهذا السلوك والذي تسعى مختلف المنظمات لتبنيه وتشجيعه حتى يصبح ثقافة متجددة بها، وتجدر الإشارة هنا إلى أن مفكري الإدارة قد تميزوا في دراستهم لهذا المتغير باعتباره مفتاح المنظمة للبقاء والاستمرار في ظل التغيرات الكبيرة في البيئة الخارجية للمنظمة وبكونه ضرورة لا يمكن لأي منظمة الاستغناء عنها. ومن هنا توالت الدراسة والدراسة للإداريين والباحثين لاكتشاف وإبراز دور هذا المفهوم في تطور وازدهار المنظمات وتحقيقها للغايات المسطرة لها.

كما أن نظام المعلومات يعد أيضا موضوع شائكا ومحور اهتمام المسيرين والدارسين للإدارة بالدرجة الأولى وهذا نظراً للأهمية كبيرة له بالمنظمة، فهو أحد عناصر تميزها والتي لا تستطيع من دونها القيام بمهامها فهذا النظام في الوقت الراهن سلاح المنظمة لمواجهة المشكلات وتخطيها وبالأحرى التنبؤ بها وتفاديها.

وقد جاء هذا الفصل من الدراسة لإبراز الجانب النظري والإطار المفاهيمي لكل من الإبداع ونظام المعلومات، بحيث تم التطرق للجانب التاريخي لكل منهما إضافة إلى التعريف بمهما وإبراز الأهمية التي يتسم بها كل منهما بالمنظمة، وفي نهاية هذا الفصل تم تقديم نماذج عن دراسات تناولت الإبداع والنظام المعلومات سواءً العربية منها والأجنبية، وحتى الدراسات التي ربطت بينهما وهذا في محاولة لتغطية مختلف الحثيات النظرية والتطبيقية لهذين المفهومين.

## المبحث الأول: الأدبيات النظرية.

يتعرض هذا المبحث من الدراسة إلى الإبداع ونظام المعلومات، بحيث تم استعراض مختلف التعاريف التي تم العثور عليها بعد البحث والتمحيص، إضافة إلى الجانب التاريخي لتطور كلا المفهومين، ومختلف التقسيمات التي تم الاتفاق حولها عنهما، كما تم إبراز أهمية وأهداف كل من متغيري الدراسة ليتم اختتام هذا المبحث بإبراز العلاقة التي تربط بين الإبداع ونظام المعلومات بالمنظمة.

## المطلب الأول: مفاهيم عن الإبداع بالمنظمات.

## الفرع الأول: تاريخ تطور الابداع ومختلف تعاريفه وعناصره.

أولاً: التطور التاريخي للإبداع: «الإبداع شكل راق للنشاط الانساني، فقد أصبح منذ الخمسينيات من هذا القرن مشكلة هامة من مشكلات البحث العلمي في عدد كبير من الدول، فبعد أن طغت المكننة في اطار الثورة التقنية العلمية المعاصرة، وتكونت ظاهرة النشاط العقلي الذي يعيد العمل آليا وروتينيا ازداد الطلب أكثر فأكثر على النشاط الإبداعي الخلاق»<sup>1</sup>، ويمكن اختصار التطور التاريخي للإبداع فيما يلي: «ظهر الابداع كمصطلح سنة 1297 وكان يقصد به تقديم وإدخال شيء جديد لم يكن معروف من قبل. وأصل الكلمة لاتيني من Novus وتعني الجديد. كما يعتبر النمساوي Jeseph Schumpeter المنظر الأول للإبداع من الناحية الاقتصادية، وذلك بداية من سنة 1912.»<sup>2</sup> حيث قام بإطلاق مصطلح التدمير الابتكاري والذي عني به المؤسسات المبتكرة والتي تعتمد أحسن التكنولوجيات في نشاطها الأمر الذي يؤدي الى تدمير المؤسسات الجامدة والتي لا تواكب التطورات ولا تحسن من منتجاتها، وبذلك سلط هذا المفكر الضوء على الابداع ودوره في بقاء المؤسسات وفي النشاط الاقتصادي.

ثانياً: تعريفات مُقدمة للإبداع: عند التطرق الى مفهوم الابداع نجد ان هنالك العديد من المفكرين الذين قدموا تعريف لهذا المصطلح ومن ابرز التعاريف التي نجدها نذكر:

الإبداع في اللغة العربية «من مصدر الفعل أبداع بمعنى اخترع وابتكر على غير مثال سابق، كما يقصد به ايضا الانفراد بالشيء مع عدم وجود نظير له»<sup>3</sup>، وقد ورد لفظ الابداع في القرآن الكريم في كل من سورة البقرة والأنعام في قوله تعالى (بديع السموات والأرض)، «وفسرت كلمة البديع بالحدث العجيب أي أن الله تعالى هو الخالق

<sup>1</sup>: ألكسندر روشكا، مصطفى ناصف، الابداع العام والخاص، دار عالم المعرفة، الكويت، بدون طبعة، 1989، ص11.

<sup>2</sup>: طراد فارس، واقع الابداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبويرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2006-2007، ص3.

<sup>3</sup>: محمد بن عبد الرحمان بن سعيد آل نقر، الابداع مفهومه ووسائل تنميته، ملتقى حول بناء معايير التدريب، جامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، 2010، ص13.

و المبدع فهو الذي أنشأ كل شيء على غير مثال سابق»<sup>1</sup>، أما تعريف الموسوعة الفلسفية العربية للإبداع فكان على النحو الآتي: «هو عبارة عن إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم والفنون والآداب»<sup>2</sup>، وقد عرف الإبداع في معجم إدارة الموارد البشرية على اعتبار أنه إيجاد طرق جديدة في العمل أو الأفكار الحديثة في حل المشاكل تؤدي إلى زيادة كفاءة العمل وقدرات العاملين فيه،<sup>3</sup> أما ريبير فعرفه بأنه «تعبير يستخدمه المختصون وغيرهم للإشارة إلى العمليات العقلية التي تؤدي إلى حلول أو أفكار أو أشكال فنية أو نظريات أو انتاجات فريدة أو جديدة.»<sup>4</sup> وأيضاً يعبر عن الإبداع بكونه «خلق شيء أو أمر جديد يتصف بالأصالة والفائدة»، ويرى كاتينا «Khatena» أن أصل كلمة إبداع Creativity كما ورد في قاموس ويبستر يعود إلى المصطلح اللاتيني Kere الذي يعني النمو أو سبب النمو، والفعل الإنجليزي يبدع Create يعني يوجد أو يصنع أو يؤصل، ومن يتصف بهذا الوصف يكون مالكا للقدرات الإبداعية.»<sup>6</sup>

<sup>7</sup> «كما عرف الإبداع على أنه توليد طرق وأساليب مفيدة لإنجاز الأعمال، والقرار الإبداعي هو القرار الذي يحمل بين طياته حلولاً للمشكلة القائمة وبشكل جديد وفريد»، وهناك من يراه على أنه «تصور أصيل للبدائل التي يمكن أن تسهم في مواجهة المشكلات القائمة والمحتملة، ويتعلق أيضاً بإنتاج الأفكار والحلول الفريدة من نوعها، وهي تحمل في نفس الوقت بين طياتها التجديد والحدثة وإمكانية التشغيل والاستفادة.»<sup>8</sup> كما يعرفه Cronbach<sup>9</sup> «بأنه التفكير المختلف والذي يعني بتوافر المهارات والبراعات التي يتم من خلالها التوصل إلى أفكار وملاحظات جديدة تماماً، بمعنى آخر فإن الإبداع أو التفكير المختلف هو القدرة على رؤية بعض الأشياء بطرق جديدة. فالإبداع هو القدرة على النظر للأشياء من مناهير مختلفة وجديدة.» أما تعريفه من قبل يحضيه سملالي فكان مبني على اعتبار انه: «النظر إلى الظواهر والأشياء والمشكلات نظرة غير تقليدية.»، أما جيري وشابلن Jerry و Chaplin فينظران إلى الإبداع على أنه «رؤية العالم بطرق جديدة ومختلفة أو هو إيجاد

<sup>1</sup>: فضيلة عرفات، التفكير الإبداعي... مفهومه، أنواعه، خصائصه، مكوناته، مراحل، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة النور، 2010/09/29، متوفر على: [2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424](http://www.2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424).

<sup>2</sup>: محمد بن عبد الرحمان بن سعيد آل نقر، الإبداع مفهومه ووسائل تنميته، ملتقى حول بناء معايير التدريب، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2010، ص13.

<sup>3</sup>: خميسات نوال، سليمان وفاء، الإبداع الإداري كأساس لتحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة موبيليسبورقلة مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ليسانس منشورة، علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص28.

<sup>4</sup>: محمد بن عبد الرحمان بن سعيد آل نقر، الإبداع مفهومه ووسائل تنميته، ملتقى حول بناء معايير التدريب، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، 2010، ص13.

<sup>5</sup>: خميسات نوال، سليمان وفاء، مرجع سبق ذكره، ص28.

<sup>6</sup>: فضيلة عرفات، التفكير الإبداعي... مفهومه، أنواعه، خصائصه، مكوناته، مراحل، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة النور، 2010/09/29، متوفر على: [2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424](http://www.2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424).

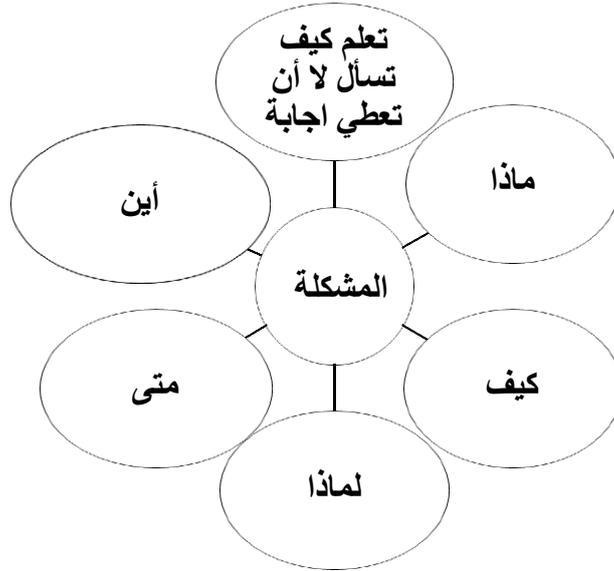
<sup>7</sup>: شوقي ناجي جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الحامد، الأردن، الطبعة الأولى، 2010م، ص181.

<sup>8</sup>: شوقي ناجي جواد، نفس المرجع، ص182.

<sup>9</sup>: سيد محمد جاد الرب، إدارة الإبداع والتميز التنافسي، دار مراجع إدارة الأعمال، مصر، بدون طبعة، 2013، ص91-92.

حلول جديدة للمشكلات، أو توليد أفكار مفيدة تجمع بين الأنماط القديمة وبين المفاهيم بطرق متجددة.<sup>1</sup> وقال متجددة.<sup>1</sup> وقال عنه جيلفورد Guilford انه «عملية عقلية معرفية او نمط من التفكير التباعدي يتصف بطلاقة بطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات، وينتج عنه ناتجا ابتكاري<sup>2</sup>»، ومن المنظور العلمي فالتأمل في التصورات الأكثر انتشاراً للإبداع يتجلى له «أن الابداع من هذه الزاوية يرتبط عادة باكتشاف الجديد في العلم كالقوانين، وإيجاد علاقات جديدة في الطبيعة، وبوضع النظريات.»<sup>3</sup> والإبداع من المنظور الاقتصادي فقد أجمع أجمع أغلب الاقتصاديين على اعتبار تعريف Jeseph Schumpeter هو الأفضل حيث قال عنه:<sup>4</sup> «الإبداع هو هو النتيجة الناجمة من إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الانتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه.» أما بخصوص التفكير الإبداعي فيعتبر «إعطاء أكثر من حل أو إجابة لمشكلة ما<sup>5</sup>» وهذا ما يتضح من خلال الشكل الموالي

شكل رقم (1-1) التفكير الابداعي هو أن تتعلم كيف أن تسأل عما يدور حولك.



المصدر: محمد خضر عبد المختار، إنجي صلاح فريد عدوي، التفكير النمطي والإبداعي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011، ص12.

<sup>1</sup>: محمد خضر عبد المختار، إنجي صلاح فريد عدوي، التفكير النمطي والإبداعي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011، ص7.

<sup>2</sup>: محمد خضر عبد المختار، إنجي صلاح فريد عدوي، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>3</sup>: فاديموزين، التفكير والابداع، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، بدون طبعة، 2011، ص45.

<sup>4</sup>: طراد فارس، مرجع سبق ذكره، ص3.

<sup>5</sup>: محمد خضر عبد المختار، إنجي صلاح فريد عدوي، مرجع سبق ذكره، ص11.

أما عن الابداع بالمنظمة أو ما يعرف بالإبداع التنظيمي وهو ما تركز عليه هذه الدراسة فيعرف على النحو الآتي:<sup>1</sup> « الابداع هو العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في البيئة أو العمليات أو مخرجات المنظمة. » ويمكن الإشارة هنا الى أن أغلب المفكرين يستخدمون كلمة الابداع كمرادفة للابتكار بحيث نجد أنهما من الناحية اللغوية متمثلان في المعنى سواء أي المعجم العربي وحتى الانجليزي. إضافة الى انه لم تثبت الدراسات وجود علاقة بين كل من الذكاء و الابداع، فقد يكون الانسان ذكياً ولكن غير مبدع إذ يعنى بالذكاء لغة الفطنة وسرعة الفهم، إلا أن للإبداع والموهبة علاقة وجد وطيدة حيث يعد مجال من مجالات الموهبة وهذا ما أجمعت عليه عديد الدراسات.

نستنتج من التعاريف السابقة مايلي: أن الابداع مفهوم واسع لا يمكن حصره أو اختصاره في تعريف واحد الا أنه يمكن القول عنه بأنه كل ما هو جديد ويخرج عن المؤلف وعن التقليد يمكن اعتباره ابداعاً مهما كان مجاله أو نوعه.

ثالثاً: عناصر الابداع: يرى جلُّ المهتمين بموضوع الابداع والدارسين له أن العناصر الأساسية للإبداع تتمثل في:

- التفكير الاستراتيجي: « ويتعلق هذا الأخير بقدرة المؤسسة على وضع الخطط المستقبلية للتطوير والتغيير ووسائل التعامل معها وتذكر الثقافة المؤسسية ودورها في إيجاد قيم واهداف مشتركة بين العاملين وهو امر ليس بالهين عمله، حيث أن جهود العاملين غالباً ما تكون مبعثرة لانعدام المناخ التنظيمي الصحي بل أن عددًا لا بأس به من المديرين لا يستطيع تصور وجود مناخ العائلة في المؤسسة.»<sup>2</sup>
- بناء الثقافة المؤسسية: وهذا من خلال الاقتداء بالإدارة اليابانية والسير حدودها، وذلك من خلال التركيز على العاملين والاهتمام بهم بتدريبهم وتوفير الاحترام لهم وإتاحة الفرصة أمامهم للمشاركة في كل ما يخص المنظمة.

<sup>1</sup>: فلاح محمد، عامر بشير، أثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، مداخلة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، ص10.

<sup>2</sup>: محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص306-307.

الفرع الثاني: الابداع (المكونات، المبادئ، والأنواع).

يوجد للإبداع عناصر ومكونات رئيسية يتكون منها كما يوجد له انواع مختلفة وستتطرق لها فيما يلي.

أولاً: مكونات الإبداع: يعتمد الإبداع على ثلاثة مكونات أساسية هي:

- 1- الخبرة **Expertise**: « فهي هامة جدا للإبداع حيث أنها تقدم الحلول الخطيرة والهامة للمشاكل.»<sup>1</sup>
  - 2- التفكير التخيلي **Imaginative Thinking**: «وهو يعكس وجهة النظر التقليدية للإبداع ويوفر المهارات التي تساعد الأفراد في رؤية الأشياء الجديدة والمختلفة ويساعد في التوصل إلى نماذج حديثة وربطها معا.»<sup>2</sup>
  - 3- الدوافع الحقيقية **Intrinsic Motivation**: «حيث يزداد إبداع الأفراد عندما تزداد اهتماماتهم بالتحديات ويشعرون بها من خلال الموضوعات الهامة والهادفة أو من خلال المشاكل المطلوب مواجهتها، والأفراد المبدعين من المحتمل أن يزداد اهتمامهم وتأثيرهم بحل المشاكل المعروضة عليهم أكثر من الحاجة إلى مواجهة الفشل أو جمع الأموال أو الضغط على الآخرين.»<sup>3</sup>
- ثانياً: مبادئ الابداع: قدم بيتر دراكر مجموعة من المبادئ لتحقيق الابداع التنظيمي ونجاحه بالمنظمات على اختلاف احجامها واهدافها وأطلق على هذه المبادئ والممارسات ب (Do' The s) ويمكن اجمال هذه الممارسات في النقاط الموالية:
- «-دراسة وتحليل مصادر الفرص الابداعية وذلك بشكل نظامي.
- عدم الاكتفاء بالتفكير في المشكلة وإنما مقابلة الغير(الناس) والاستفسار منه والاستماع إليهم.
- لا بد من ان يكون الابداع بسيط ومركز على حاجة محددة ليكون الابداع فعالا.
- الابداع الجيد هو الذي يبدأ صغيراً ثم يكبر وهذا بالاعتماد على كم قليل من الاموال والافراد.»<sup>4</sup>
- بالإضافة الى ما سبق ذكره فان هناك اعمال يجب ان يتم تفاديها لنجاح العملية الابداعية ومن أبرزها نذكر:
- «-المغالاة في التفكير وإظهار الذكاء ومحاولة الوصول إلى الابداع يصعب على الأشخاص العاديين التعامل مع الأفراد المبدعين.
- التنوع ومحاولة عمل عدة أشياء في نفس الوقت.
- محاولة الابداع للمستقبل البعيد وليس الحاضر.»<sup>5</sup>

<sup>1</sup>: سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص94-95.

<sup>2</sup>: سيد محمد جاد الرب، نفس المرجع، نفس الصفحة.

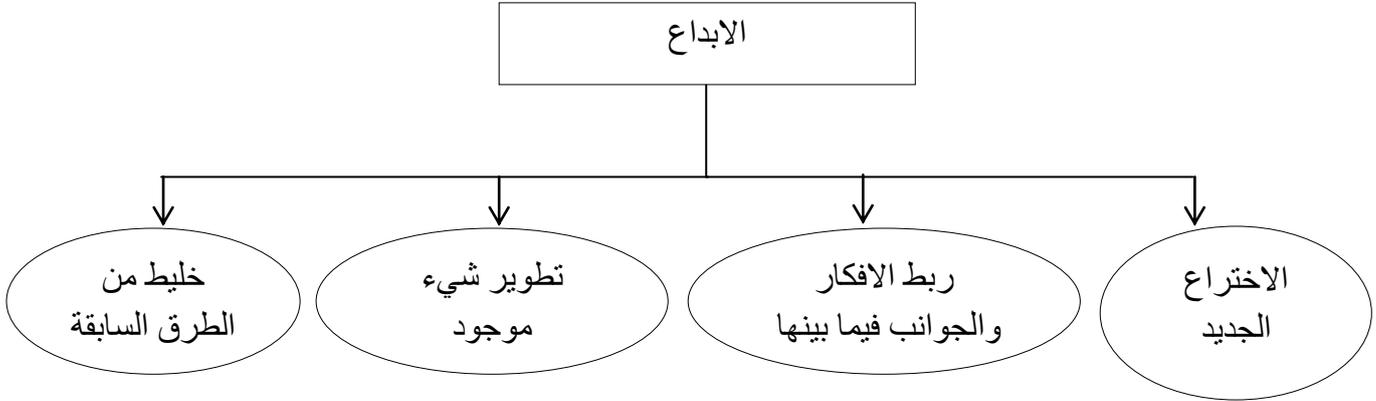
<sup>3</sup>: سيد محمد جاد الرب، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>4</sup>: محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، الطبعة السادسة، 2013، ص397.

<sup>5</sup>: محمود سلمان العميان، نفس المرجع، ص398.

ثالثاً: أنواع الابداع: يمكن إجمال انواع الابداع في الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-2) أنواع الابداع.



المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على محاضرات يحضيه سملاي، متوفر على

<https://vb.ckfu.org/.../158238d1386802878-> 2017/05/08-13:18 .

كما يوجد من قسم أنواع الابداع الى:

الابداع التعبيري: «وهو الطريقة التقليدية التي يتميز بها شخص عن الآخر في إتقانه لعمل شيء معين أو ممارسة أو احتراف مهنة أو فن معين.»<sup>1</sup>

الابداع الفني: وغالبا ما يخص هذا النوع من الابداع الجانب الجمالي والذي يخص المنتجات ومظهرها وحتى الخدمات وكيفية التميز في تقديمها.

الابداع المركب: ويتجلى هذا الابداع في تجميع افكار مختلفة ودمجها في قالب واحد من أجل التوصل الى معلومات جديدة.

الاختراع:<sup>2</sup> « وهو الذي يتم من خلاله استحداث شيء جديد لأول مرة، ولكن تكون عناصره والأجزاء المكونة منه موجودة من قبل، بحيث تتم إضافة وإدخال بعض التعديلات عليها من أجل أن تعطي مظهراً جديداً و تقوم بأداء مهمة مميزة مثل اختراع الكمبيوتر.»

الابداع الاستحداثي: ويمكن اعتباره مختلف عمليات تطوير وتحسين النظريات و المبادئ أو الأسس التي وضعها العلماء السابقون، كما تشمل أيضاً عمليات تطوير واستخدام الأشياء الموجودة من حول الفرد على أرض الواقع.

<sup>1</sup>:عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار حامد، عمان، الطبعة الأولى، 2011، ص54.

<sup>2</sup>:عاكف لطفي خصاونة، نفس المرجع، نفس الصفحة.

## الفرع الثالث: أهمية الابداع و مستوياته ومختلف مصادره.

أولاً: أهمية الابداع: إن للإبداع أهمية كبيرة بالمؤسسات وتبرز هذه الأهمية فيما يلي:

- إن ما تعرفه المؤسسات من تحديات، وصعوبات بسبب البيئة المضطربة والمعقدة التي تنشط فيها، ولمواجهة كل هذا أصبح لزاماً عليها تقديم جهود وقدرات إبداعية لضمان البقاء والاستمرارية، فالإبداع أصبح ميزة بالغة الأهمية خصوصاً في ظل التحولات السريعة وهو يضمن النجاح للمنظمات، وهذا الأخير أصبح يقاس بما تملكه من أفكار جديدة وقدرتها على تجسيد هاته الأفكار.<sup>1</sup>

- تقديم أفضل الخدمات للزبائن ويتجلى هذا في القابلية على المرونة والتكيف مع رغبات وطموحات العميل، كما يتيح أيضاً الابداع للمؤسسة فرص يمكن لها استغلالها في تعظيم مداخيلها.

- كما يسمح أيضاً الابداع بكسب ولاء الزبائن والحفاظ عليهم من خلال التقديم المستمر للجديد الذي يرغبون في وجوده، الأمر الذي يسمح للمؤسسة بالمنافسة والبقاء في السوق. ومن هنا أضحي لزاماً على المنظمات الاهتمام بالأفراد المبدعين داخلها ومحاولة استقطاب المبدعين خارجها لتحقيق المكاسب والأهداف المسطرة.

ثانياً: مستوياته: قسم تايلور الابداع الى خمس مستويات نذكرها على الترتيب:

«-المستوى الأول: الابداع التعبيري: **Expressive**: ويتجلى هذا في التعبير المستقل للفرد وهو لا يحتاج الى مهارة أو أصالة، ويعد هذا المستوى ضروريا لظهور المستويات الأخرى.

«-المستوى الثاني: الابداع المنتج: **Productive**: يميل الفرد في هذا المستوى الى تقبل النشاط الحر للفرد وتحسين اسلوب الأداء في ضوء ضوابط محددة، ومن آثار هذا المستوى ظهور منتجات متكاملة.<sup>2</sup>»

«-المستوى الثالث: الابداع الابتكاري: **Inventive**: ويشمل هذا المستوى المكتشفين والمخترعين والتي تتجسد عبقريتهم في استخدامهما لمواد والأساليب بشكل مبتكر، وفي قدرتهم على ادراك العلاقات الجديدة بين الأجزاء التي كانت منفصلة من قبل.

«-المستوى الرابع: الابداع التجديدي: **Innovative**: ويعنى هذا المستوى بتطوير وتحسين الأساليب والاشياء التي كانت موجودة سابقا، من خلال استخدام المهارات المناسبة لذلك.

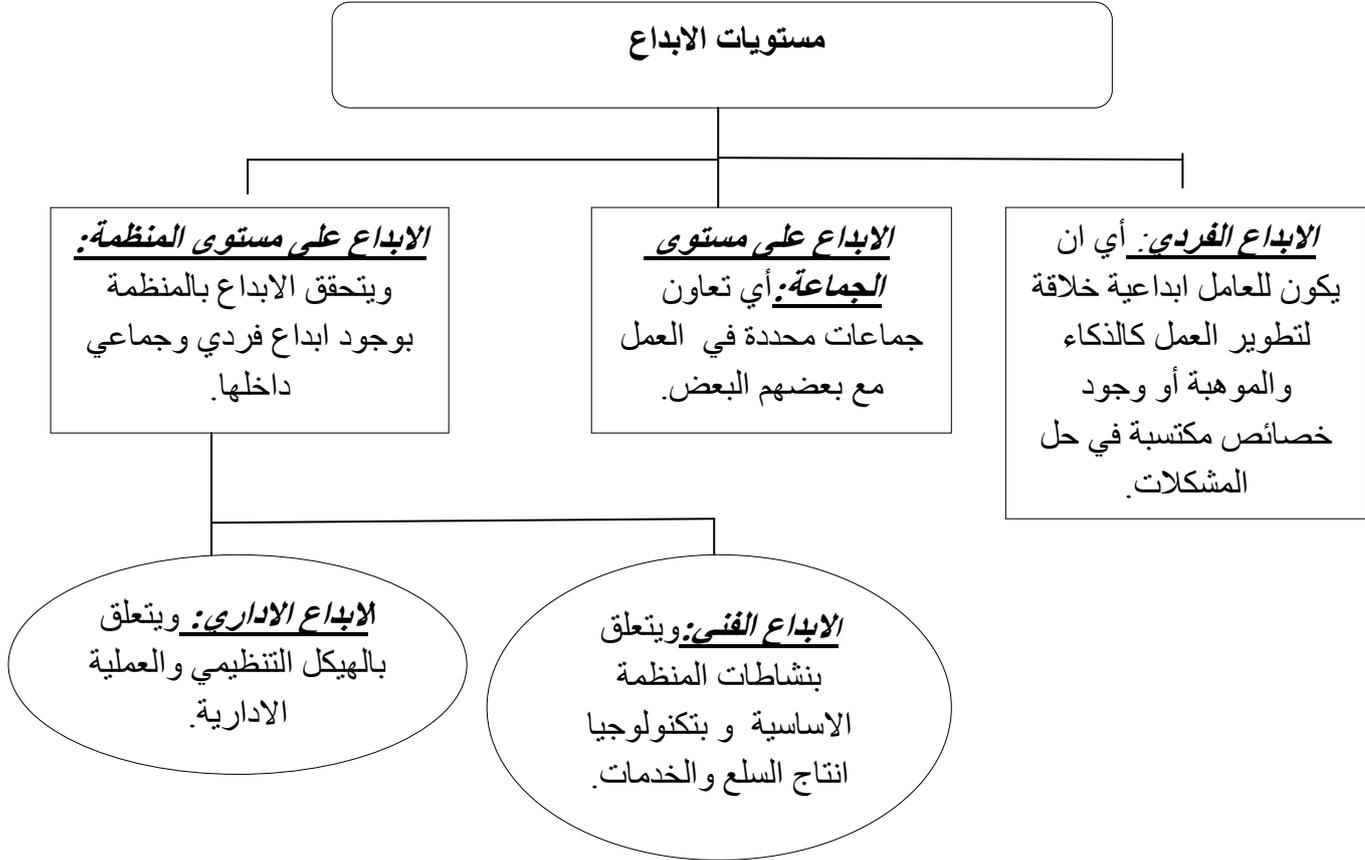
«-المستوى الخامس: الابداع التخيلي أو الانبثاقي: **Imaginative or Emergent**: ويعد أعلى مستويات الابداع ويتحقق عند ظهور مبدأ أو مسلمة أو نظرية جديدة.<sup>3</sup>»

<sup>1</sup>: هيمة نادية، يوسف مريم، قيادة الإبداع والابتكار بين متطلبات، الملتقى العلمي الدولي الثالث حول أساليب تفعيل قيادة الإبداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية في ظل مفاهيم الإدارة الحديثة-الواقع والتحديات-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة غارداية، 14-15/02/2017، ص15.

<sup>2</sup>: فضيلة عرفات، التفكير الابداعي... مفهومه، أنواعه، خصائصه، مكوناته، مراحل، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة النور، 29/09/2010، متوفر على: [2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424](http://2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424).

<sup>3</sup>: فضيلة عرفات، التفكير الابداعي... مفهومه، أنواعه، خصائصه، مكوناته، مراحل، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة النور، 29/09/2010، متوفر على: [2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424](http://2017/02/07-13:42rticle.asp?id=91424).

كما يوجد تقسيم آخر لمستويات الابداع ويمكن اختصاره في الشكل أدناه:  
الشكل رقم (1-3) مستويات الابداع.



المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على :

[www.mawhapon.net/?p=4445.2017/02/07-13](http://www.mawhapon.net/?p=4445.2017/02/07-13) :05

ثالثاً: مصادر الإبداع: يتطلب نجاح عملية الابداع وسيورها بشكل منظم، مراقبة سبعة مصادر لفرص الابداع ونلخصها فيما يلي:<sup>1</sup>

«-النجاح غير المتوقع، الفشل غير المتوقع، والأحداث الخارجية غير المتوقعة.

-عدم انسجام الواقع الفعلي مع ما هو مفترض أو ما يجب أن يكون عليه الحال.

-الإبداع الناجم عن الحاجة إلى تغيير في العملية (Process).

-التغيير في بنية قطاع العمل (Industry Structure) أو بنية السوق (Market Structure).

<sup>1</sup>:محمود سلمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص391.

-التغير في العوامل الديموغرافية.

-التغير في الإدراك، الأمزجة، والمعاني.

-المعرفة الجديدة. «

أما مصادر الابداع عموماً فقد حددها **Hunger** و **Wheelen** بسبعة مصادر هي: «الأحداث غير المتوقعة، التنافر، متطلبات العمليات، الإنتاجية، التغيرات في الصناعة أو السوق، التغيرات السكانية، التغيرات الإدراكية والمزاجية والمعرفية.»<sup>1</sup> بينما أشار **Amabile** إلى أن «الإبداع يصدر من تفاعل ثلاث عناصر هي: الخبرات المعرفية، الفكرية الفنية، الدوافع الداخلية، ومهارات التفكير الخلاق.»<sup>2</sup>

### الفرع الرابع: مراحل الابداع ونظرياته وطرق اعتماده.

أولاً: مراحل عملية الابداع: لقد حدد المفكر والس أربع مراحل أساسية لعملية الإبداع ويعد تقسيمه التقسيم الأكثر شهرة واتباعاً، وتتمثل هذه المراحل في:<sup>3</sup>

1- « مرحلة الإعداد والتحضير: أي أن أي فعل ابداعي يستلزم تحضيراً واعياً وقويماً لفترة طويلة، وهذا التحضير يكون عاماً وخاصاً.

2- مرحلة البروغ أو التفريخ: وقد تستغرق هذه المرحلة دقائق، أيام وحتى سنوات وقد يظهر الحل فجأة ودون سابق إنذار.

3- مرحلة الاستبصار أو الحدس: وتعني الوصول إلى ذروة العملية الابداعية حيث تظهر الفكرة فجأة وتبدو كأنها قد نظمت تلقائياً دون تخطيط وبالتالي يتجلى واضحاً كل ما كان غامضاً ومبهماً.

4- مرحلة التحقيق: وهي المرحلة الأخيرة في العملية الابداعية، وتتم هذه المرحلة من خلال التحقق مما تم التوصل إليه في المراحل السابقة للعملية الإبداعية.»

أما المفكر **روسمان** فقد قدم تقسيماً آخر لمراحل العملية الابداعية وهذا بناءً على دراسة أجراها على سبع مئة عالم ومكتشف ونوجز تقسيمه في النقاط الموالية:<sup>4</sup>

1- «مرحلة الإحساس بوجود صعوبة أو مشكلة؛

2- مرحلة تكوين المشكلة؛

3- مرحلة فحص المعلومات وكيفية استخدامها؛

<sup>1</sup>: صبيحة قاسم، حميد علي أحمد، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال (دراسة تطبيقية)، كلية الإدارة والاقتصاد،

جامعة تكريت، بغداد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 7، العدد 21، 2011، ص126.

<sup>2</sup>: Amabile , T.M,How to Kill creativity, hervard Business Review, September-October , USA, 1998, P78.

<sup>3</sup>: ألكسندر روشكا، مصطفى ناصف، مرجع سبق ذكره، ص32-33-34-35.

<sup>4</sup>: ألكسندر روشكا، مصطفى ناصف، نفس المرجع، ص33.

- 4- مرحلة جملة الحلول المطروحة؛  
5- مرحلة فحص الحلول نقدياً؛  
6- مرحلة صياغة الفكرة الجديدة.»

ثانياً: نظريات الابداع: إن المخرجات الابداعية أو الابتكارية لا تنحصر بشكل أو بقالب واحد ولا بمدى أو بأسلوب واحد للتطور أو للتشكل. وكذلك تفسير الابداع وتوصيفه غالباً ما ينطبق نتيجة نظريات مختلفة وهي:

1- نظرية الابداع الفائق أو ما وراء النطاق المادي (Trancedental): وتقوم هذه النظرية على فكرة قوامها أن الابداع أو الابتكار يعتمد على نمط خاص من الأفراد وهم يتمثلون في فئة العباقرة والمبدعين.

2- نظرية الابداع الآلي (Mechamestic): وتستند هذه النظرية على فكرة أن الحاجة أم الاختراع فالإبداع هو محصلة وقوع مشكلة طارئة أو مأزق أو موقف معين.

3- نظرية الابداع التراكمي (Comulative Synthesis): «وهي النظرية التي تعتمد على أساس الجهود المتراكمة والحثيثة في التحليل والتحري والتحقق من أجل التوصل إلى أفكار ومن ثم إلى إبداعات متجددة تضاف إلى المنتجات أو الخدمات القائمة.»<sup>1</sup>

ثالثاً: طرق اعتماد الابداع: تختلف طريقة اللجوء إلى الابداع من مؤسسة لأخرى وهذا بناءً على مجموعة من العوامل من أبرزها الامكانيات المادية والبشرية للمنظمة، إضافة الى عامل الزمن و تكلفة الابداع ونجمل هذه الطرق في العناصر الموالي:

- التطوير من الداخل: وذلك من خلال إنشاء قسم للبحث والتطوير داخل المنظمة، وتشجيع مختلف ابداعات العاملين داخلها.
- عقود التعاون: وهذا يتجسد من خلال ابرام التحالفات وعقد الشراكات بين المنظمات، لتبادل الخبرات والتعاون لخلق ابداعات جديدة.
- النمو الخارجي: « ويتحقق النمو الخارجي من خلال تملك المؤسسة لمؤسسة أخرى مبدعة بشرائها كلياً أو من خلال شراء أسهم من رأسمال الشركة المخصص للإبداع.»<sup>2</sup>
- المقابولة من الباطن: وهذا بالتعاقد مع هيئات أو مراكز خاصة بالبحث في مجال الابداع.
- اقتناء الرخص: وهذا من خلال شراء رخص لتبني ابداعات الغير سواءً ابداعات المؤسسات أو الأشخاص.

<sup>1</sup>:عاكف لطفي خصاونة، مرجع سبق ذكره، ص54.

<sup>2</sup>: طراد فارس، مرجع سبق ذكره، ص13.

الفرع الخامس: أبعاد الابداع وركائزه ومختلف صورته.

أولاً: أبعاد الابداع: إن الكثير من الأدبيات المتخصصة في دراسة الإبداع قد أثارَت جملة من الموضوعات والنقاط التي تعد وجوهاً، أو أبعاداً للإبداع نذكر أهمها فيما يلي:

1- عملية الابداع؛

2- النتائج المبدع؛

3- الشخصية المبدعة؛

4- الوسط أو المناخ الاجتماعي للإبداع... الخ.

وبالإضافة إلى هذه الأبعاد يضاف الإبداع الجماعي أو الجماعة المبدعة حيث أن عدداً من الباحثين قللوا من شأن هذا البعد وشكوا بإمكانياته، وذلك تحت تأثير التقاليد (النظرية الفردية)، غير أن أبحاثاً عدة أكدته وأثبتته. <sup>1</sup> «

ثانياً: ركائز الإبداع: حدد بيتر و وترمان ركائز لتحقيق الابداع والتفوق فيه ونحمل هاته الركائز في العناصر الموالية: <sup>2</sup>

■ التعريف بالقيم التنظيمية وتعميقها.

■ التركيز على الأداء.

■ تشجيع روح الاستقلالية والمغامرة والابداع.

■ معاملة العاملين بكرامة وإنسانية.

■ تبسيط الاجراءات الإدارية.

■ خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة.

ثالثاً: صور الابداع: يمكن للإبداع أن يأخذ عدة صور منها: <sup>3</sup>

❖ « ابتكار فكرة جديدة Innovation أو منتج جديد أو نظرية جديدة أو طريقة جديدة.

❖ التجميع Synthesis لأفكار ومعلومات وأساليب غير مترابطة وتحويلها إلى فكرة جديدة أو منتج جديد.

❖ التوسع Extension باستخدام فكرة جديدة في مجالات جديدة.

❖ الاقتباس Invitation أو تقليد تجارب الآخرين.»

<sup>1</sup>: ألكسندر روشكا، مصطفى ناصف، مرجع سبق ذكره، ص18.

<sup>2</sup>: محمد حسن محمد حمادات، مرجع سبق ذكره، ص307.

<sup>3</sup>: محمد حسن محمد حمادات، نفس المرجع، ص308.

الفرع السادس: القدرات الابداعية و استراتيجيات الابداع التنظيمي ومجالاته.

أولاً: القدرات الابداعية: « يقصد بالقدرة الابداعية الاستعدادات العقلية التي يلزم توفرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الابداعي»<sup>1</sup>، والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الابداعي عن غيره، « ونشير في هذا الصدد إلى أن العديد من الباحثين والكتاب في مجال الابداع حددوا مجموعة من العوامل الأساسية المستقلة للقدرة الإبداعية-بدونها لا يمكن التحدث عن وجود الابداع-ومن أبرزهم جيلفورد والذي قام بحصرها في ثمان قدرات أساسية يرى أنها تقف وراء التفكير الابداعي ونلخصها فيما يلي: الحساسية للمشكلات، إعادة التنظيم أو إعادة التحديد، الطلاقة، المرونة، الأصالة، قدرات تحليلية و تأليفية، مدى التركيب في البناء التصوري،

التقييم. »<sup>2</sup> إلا أن أغلب المفكرين قد أجمعوا على أربع قدرات نلخصها في النقاط الآتية:

- الحساسية للمشكلات: أي القدرة على رؤية ما لا يراها الآخرون في الأشياء من مشكلات ونقائص وعيوب والتفكير في حلول مبتكرة لها.

-الطلاقة: وتعني القدرة على إنتاج عدد كبير من الحلول أو الأفكار أو البدائل كرد فعل على حدوث مشكلة ما وهذا بناءً على مهارات ذاتية وخبرات تم اكتسابها.

-المرونة: وتعني القدرة على تغيير وتعديل الأفكار والابتعاد عن الجمود وهذا وفق متطلبات الموقف التي يواجهه الفرد المبدع والمرونة نابعة عند الفرد .

-الأصالة: أي الابتعاد عن المألوف وعدم تكرار أفكار الآخرين، مع القدرة على التجديد في حل المشكلات.

ثانياً: استراتيجيات الابداع التنظيمي: ويقصد باستراتيجيات الابداع التنظيمي<sup>3</sup> « مختلف السياسات التي تصمم للترويج للعملية الابداعية وإيجاد المناخ الابداعي داخل المنظمة والذي يساعد بدوره على تجاوز العقبات.» ومن أبرز هذه الاستراتيجيات نجد:

❖ التطوير التنظيمي: وهذا بالتركيز على كل من الأفراد والعلاقات واحداث التغيير داخل التنظيم من خلال الأساليب المعتمدة في العلوم السلوكية والتي بدورها تساعد الافراد على تقبل الابداع، والترويج له، إضافة لكون التطوير التنظيمي يحفز على زيادة الوعي داخل التنظيم بأهمية التجديد والابتكار وتوحيد مصالح الافراد والمنظمة على حد سواء.

<sup>1</sup>: يوسف عبد عطية بحر، توفيق عطية العجلة، القدرات الابداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، منشورة، تخصص ادارة الأعمال، الجامعة الاسلامية بغزة، 2010، ص5.

<sup>2</sup>: فلاح محمد، عامر بشير، مرجع سبق ذكره، ص11.

<sup>3</sup>: فلاح محمد، عامر بشير، مرجع سبق ذكره، ص13.

- ❖ **التخصص الوظيفي:** ويتحقق هذا من خلال تكوين المنظمة لوحدات نشاط تتسم بالتخصص، فالتخصص في الوظائف طريقة تجعل من العامل قادر على الابداع من خلال التحديد الدقيق للمشكلات، ومن أشهر الأمثلة على التخصص وجود وحدات للبحث والتطوير داخل المنظمة، وحدات التخطيط...إلخ. ويعد التخصص في الوظائف من أكثر الاستراتيجيات المعتمدة من المنظمات لتشجيع الابداع.
- ❖ **الدورية:** ويعني القابلية لاعتماد نماذج تنظيمية مختلفة من قبل العاملين داخل التنظيم كاعتماد الهيكل المصفوفي أو الهرمي أو الأفقي لأداء الأعمال...إلخ.

**ثالثاً: مجالات الابداع التنظيمي:** ويتضمن غالباً مجالين هما المجال الإداري والمجال التكنولوجي وستتطرق فيما يلي لكل منهما:

**الابداع في المجال الإداري:** يشير الى التغيرات في الهيكل التنظيمي وعمليات المنظمة، ووظائف الموارد البشرية، والأساليب الإدارية مثل إعادة تصميم العمل والسياسات والإجراءات الجديدة وبرامج التدريب الجديدة، وغيرها.

**الابداع في المجال التكنولوجي:** «فيتمثل في تبني فكرة جديدة تؤثر بشكل مباشر على عمليات الإخراج الرئيسية للمنظمة ويشمل تطوير منتجات وخدمات جديدة، أو عمليات إنتاج جديدة، أو إجراء تحسينات على المنتجات والعمليات القائمة.»<sup>1</sup>

### الفرع السابع: خصائص العملية الابداعية، طرق تنميتها وأبرز معوقاتهما.

**أولاً: خصائص العملية الابداعية:** الإبداع المحدي هو الذي يتم تحقيقه بالاعتماد على أساس معين من المدركات الخارجية وبالاستعانة بالذاكرة وسعة الخيال. فليست عملية الإبداع في جوهرها سوى تحرر للفرد من جميع القيود المفروضة عليه، فالإبداع تجديد لما هو في سلوك الفرد وفكره، حيث نجد أن المبدع شخص يستفيد من الماضي ولا يكون أسيراً له بل متطلع الى أفق مستقبلية أفضل.<sup>2</sup> إذ أن عملية الابداع واحدة سواء كانت في الميدان العلمي كإبداع الفروض العلمية، أو كانت في مجال الشعر والأدب. وتجدر الإشارة هنا الى القدرات الابداعية والتي غالباً ما تكون فطرية لدى الفرد الا أن بالإمكان تنميتها من خلال عمليات التدريب ومختلف برامج تنمية الابتكار والابداع.

**ثانياً: طرق تنمية الابداع:** تنقسم الطرق المستخدمة في تنمية الابداع الى قسمين رئيسيين هما: الطرق الفردية والطرق الجماعية. وسنستعرض كل منها على حد فيما يلي:

### الطرق الفردية: ونجمل هاته الطرق فيما يلي:

<sup>1</sup>:Robbins, SP. Organizational Behavior, concepts, controversies Application, 8<sup>th</sup>ed, N.J Prentice Hall, Inc, 1998, p121.

<sup>2</sup>:نادية عبده عوض أبو دنيا، أحمد عبد اللطيف إبراهيم، سيكولوجية الإبداع، دار جامعة حلوان، عمان، بدون طبعة، 2000، ص130.

- 1- **طريقة تعديل الاتجاهات المعوقة للابتكار:** « بمعنى أن يجيد فكر الفرد عن الشائع والمألوف مثل النمذجة، عدم التقليد، التدعيم، والتعلم الاجتماعي.»<sup>1</sup>
  - 2- **طريقة التعليم المبرمج والآلات التعليمية:** «أمكن استخدام التعليم المبرمج في تهيئة الفرص لكي يشكل اجابات جديدة بدلاً من أن يتم اختيار اجابة من بين الاجابات المطروحة، بحيث أن هذه البرامج تمكن الشخص من الاعتماد على نفسه في فهم ما يقدم اليه، على شكل دروس أو كتيبات بطريقة التعليم الذاتي.»<sup>2</sup>
  - 3- **طريقة القوائم:** « قدم أوسبورن هذه الطريقة لإنتاج الأفكار التي تعتمد على طرح مجموعة من الأسئلة في قوائم حيث يطلب من الفرد اجراء تعديل أو تغيير فيه، بالإضافة الى طرحه لمجموعة من الأسئلة لنفسه بغية التطوير وهذا بصورة مبتكرة.»<sup>3</sup>
  - 4- **طريقة ذكر الخصائص:** « ابتكر هذه الطريقة كروفورد 1954 ولاستخدام هذه الطريقة يطلب من الفرد أن يكتب قائمة بالصفات والخصائص الأساسية للشيء المراد إدخال تحسين عليه. وعندئذ تراعى كل صفة لتكون مصدراً للتغيير والتطوير، ويمكن استخدام هذه الطريقة في تطوير موضوعات تتعلق بالعلوم والفن والأدب، والأعمال التجارية والصناعية.»<sup>4</sup>
  - 5- **طريقة التحليل المورفولوجي أو تحليل البنية:** وهذا من خلال تحليل المشكلة إلى أبعاد رئيسية ثم تحليل كل بعد الى متغيرات صغرى والتي تمثل عناصر مستقلة، ثم الربط بينها بالطرق المحتملة حتى تتألف لدينا مصفوفة تدل على علاقات متداخلة يتم بعدها فحص مدى ملائمتها كأفكار مبتكرة لحل المشكلة.
  - 6- **طريقة استخدام الأفكار السخيفة:** « قال فون فاج أن الأفكار السخيفة يمكن أن يكون لها قيمة كبيرة في الوصول الى حلول جديدة في تنمية الابداع فكثير من الاختراعات نبتت من أفكار سخيف.»<sup>5</sup>
  - 7- **طريقة المدخلات والمخرجات:** ذلك من خلال تحديد مخرجات المشكلة والتي تتمثل في الحل المرغوب، أما عن المدخلات فتتمثل في المشكلة أو الشيء المرغوب تطويره.
  - 8- **طريقة أداء الدور:** من خلال أن يوسع الفرد آفاق شخصيته ويطلق خياله متحرراً من قيود الواقع ويعتبر نفسه شخصاً مبتكراً.
  - 9- **طريقة العلاقات القسرية:** أي انتاج أفكار جديدة وافتعال علاقات بين الأشياء أو المواقف أو الأفكار التي لا توجد بينها في الأصل علاقة.
- الطرق الجماعية:** وصممت هذه الطرق للتدريب الجماعي في مجالات العمل المختلفة وهذا بغية تنمية الابداع ومن أبرز هذه الطرق نذكر:

<sup>1</sup>: نادية عبده عواض أبو دنيا، أحمد عبد اللطيف إبراهيم، نفس المرجع، ص59.

<sup>2</sup>: نادية عبده عواض أبو دنيا، أحمد عبد اللطيف إبراهيم، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>3</sup>: Osborn, A.F Applied Imagination.3rd ed.N.Y.Scribner.1986, p286.

<sup>4</sup>:Davs, G.A and Scott, J.A , Training Creative Thinking Holt Rinedarte, New York, 1971,p263.

<sup>5</sup>:Steim, M.T ,Stimulating Creativity.volt.T Individual Procedures Academic Press.N.Y, 1974,p221.

**1- طريقة العصف الذهني:** ويقصد بها استخدام الذهن لاقتحام ومواجهة المشكلات واطلاق التصورات والأفكار للتعامل معها.

**2- طريقة الحل الابتكاري للمشكلة:** صاحب هذه الطريقة هو بارنز وهي تقوم على مجموعة من الأفكار والخطوات متمثلة في: الملاحظة، المعالجة، والتقييم، إذ لا بد أن يتصف ناتج السلوك الابتكاري لهذه الطريقة بالتفرد والقيمة.

**3- طريقة تآلف الأشتات:** «يعني الربط بين العناصر المختلفة وغير المتصلة ببعضها البعض، والسعي لزيادة مهارات الأفراد في توليد الأفكار وبلوغ حلول للمشكلة تتميز بالأصالة، وتمثل هذه الطريقة نظرية واضحة المعالم وتم التأكد من صحتها وأظهرت هذه الطريقة نتائج مشجعة.»<sup>1</sup>

**4- طريقة السوسيو دراما:** «تهدف هذه الطريقة الى استخدام الجماعة لفحص ودراسة مشكلة معينة باستخدام الأساليب الدرامية على نحو تؤدي الى الوصول الى حلول متعددة وحديثة وهذه الطريقة مراحل محددة نوجزها في: تحديد المشكلة، وصف الموقف الصراعى، توزيع الأدوار، إثارة الاهتمام و الحماس، تمثيل الموقف، توقف التمثيل عند الوصول لحل للمشكلة.»<sup>2</sup>

**ثالثاً: معوقات الإبداع:** إن فهم المكونات الثلاثة للإبداع يساعد في التعرف على الظروف التي يمكن أن تعوق أو تيسر الإبداع، ومن هذه المعوقات ما يلي:

**الافتقار إلى الخبرة الفنية:**<sup>3</sup> «لا يساعد في توليد الأفكار الجديدة والملاحظات الفعالة، وقد حدد فيدلر في نظرية الموارد المعرفية أن مستويات عالية من الخبرة الفنية والخبرة العامة مع مستويات أقل من الذكاء يساعد في التوصل إلى حلول جديدة للمشكلات ولكن بطرق تقليدية، وهذه الحلول تكون أقل كفاءة من الحلول المثلى ويمكن أن تعوق عملية التفكير الإبداعي.» ومما سبق يتضح أن الخبرة الفنية قد تكون سلاحاً ذو حدين حيث أن الخبرة الفنية ضرورية لإيجاد الحلول الإبداعية للمشاكل من ناحية أخرى يحتاج القادة إلى أن يدركوا أن الخبرة الفنية يمكن أن تجعلهم أو مرؤوسيهـم على استعداد لإقرار حلول قديمة لمشاكل جديدة.

**مشاكل التقييم:** «حيث أن مهارات التفكير الخيالي وتوليد الأفكار يمكن أن تكون كلها معوقة للإبداع وذلك عندما يعتقد الأفراد أن أفكارهم سوف تقيم، فمثلاً نجد أن العمال الذين يقدمون مقترحات لتحسين الجودة ويتحدثون عن هذه المقترحات، فإنهم ينتجون إبداعاً أقل من العمال الذين قدموا الاقتراحات المماثلة لكنهم لم

<sup>1</sup>:Gordon, W.J.J, Synectics In G.A Davis and J.A. Scolt. Training Creative Thinking, Holt Rinehart and Winston.N.Y1071,p18.

<sup>2</sup>: نادية عبده عواض أبو دنيا، أحمد عبد اللطيف إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص79.

<sup>3</sup>: سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص95-96.

يتحدثوا عنها»<sup>1</sup> وعندما يكون لدى أعضاء جماعة العمل اعتقاد بتقييم عملهم في النهاية فيتولد لديهم اتجاه واضح وصريح للحكم والتقييم المبكر عندما يقومون بأداء أعمالهم.

إن هذا الاتجاه يؤدي إلى تخفيض عدد الحلول الابتكارية فعندما يحكم أعضاء الجماعة على الأفكار التي قدموها فإن نوعين من الاختلال الوظيفي سوف يحدث هما:

**الأول:** يرفض أفراد الجماعة الإحباط الناتج عن عدم موافقة التقييم لحكمهم.

**الثاني:** التأثير السلبي على أفكارهم والناتج عن اعتقادهم في التفكير السلبي للآخرين خاصة الرؤساء أو المقيمين.

**الدوافع الداخلية والخارجية للإبداع:**<sup>2</sup> «حيث أكدت البحوث أن الأفراد يتجهون لتوليد مزيد من الحلول الإبداعية عندما يتحدثون عن تأثير الدوافع الداخلية على الحلول المتولدة مثل الضغوط الناتجة عن حل المشكلة نفسها. وهؤلاء الأفراد أفضل من الذين يتحدثون عن الدوافع الخارجية وتأثيرها على الحلول المتولدة. مثل نظم الأجور والتشجيع العام. وهكذا فالقادة ذوي الاستقلالية الأقل والإدراك والحرية الأقل يكونون أقل إبداعاً من الآخرين.»

**المطلب الثاني:** مدخل لنظم معلومات.

**الفرع الأول: تعريفات عن نظم المعلومات وتاريخ ظهورها ومختلف مواردها.**

**أولاً: تعريفات عن نظم المعلومات:** المتعمن بلفظ نظم المعلومات يجذ أن هذا المصطلح يتكون من شقين هما: النظم والمعلومات ولدى سيتم التطرق لمعنى كل منهما على حدى.

**أ-تعريف النظام:**«على الرغم من أن النظم قد وجدت قبل وجود الإنسان إلا أن استخدام هذا المفهوم في مجالات العلوم لم يكن إلا منذ 1939 ، فأصبح يلعب مفهوم النظم دوراً هاماً في العلم الحديث، وقد شغل ذلك تفكير العلماء والمختصين. فالنظام من منظورهم أداة أساسية وفعالة للتغلب على عديد المشكلات إذ يعد النظام تجمع لأشياء مرتبطة ببعض التفاعلات المنتظمة أو المتبادلة لأداء وظيفة معينة.»<sup>3</sup> و من أوضح تعريف النظام التعريف الذي يقول<sup>4</sup> « أن النظام هو مجموعة من العناصر أو الأجزاء التي تتكامل مع بعضها وتحكمها علاقات وآليات عمل مضبوطة وفي نطاق مكاني وزماني محددين، بقصد تحقيق هدف أو أهداف معينة» ، كما أن هناك من اعتبر النظام بأنه<sup>5</sup> «الكل المنظم والمركب الذي يجمع ويربط بين أشياء وأجزاء تشكل من مجموعها تركيباً

<sup>1</sup>: سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص96.

<sup>2</sup>: سيد محمد جاد الرب، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>3</sup>: بشار يزيد الوليد، نظام المعلومات الإدارية، دار الراجية، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص113.

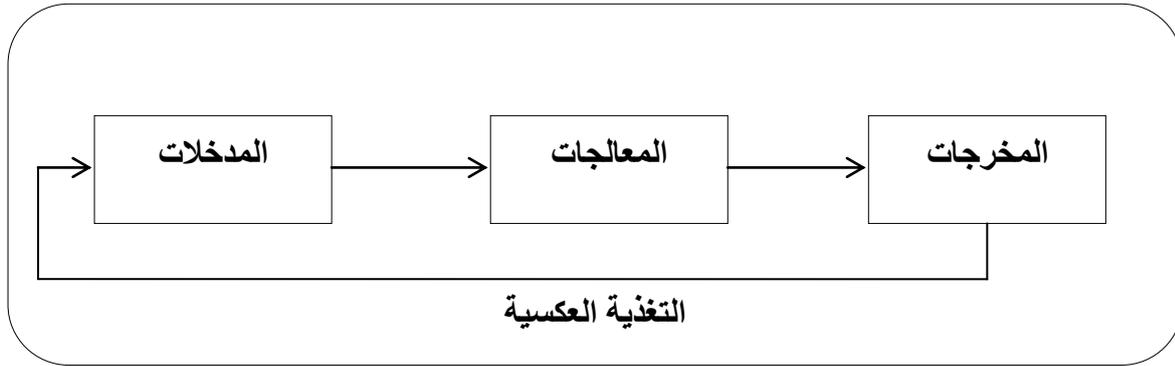
<sup>2</sup>:سليم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية نما إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية، دار الوراق، عمان، الطبعة الثالثة، 2011، ص5.

<sup>5</sup>:علاء السالمي ، وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج، عمان، بدون طبعة، 2015، ص46.

موحدا وتلك الأجزاء التي يتكون منها النظام تنظم في علاقات متبادلة بحيث لا يمكن عزل أحدها عن الآخر، ومع ذلك فكل منها يحتفظ بذاتيته وخصائصه إلا أنها في النهاية جزء من كل متكامل.»

أ-ب-مكونات النظام: وتتجلى في الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-4) مكونات النظام.



المصدر: علاء السالمي وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج، عمان، بدون

طبعة، 2015، ص49.

**المدخلات:**<sup>1</sup> «وهي تلك التي ينصب عليها نشاط النظام وعملياته وتكون حصراً على نوعين في جميع الأنظمة هما المادة فقط أو البيانات فقط أو الاثنان معاً، وتأتي هذه من مصادر مختلفة ومتنوعة من البيئة المحيطة بالنظام أو قد تكون مخرجات لنفس النظام عندما تستخدم كمدخلات جديدة من خلال عملية التغذية العكسية.»

**المعالجات:** هي نشاط يمارسه النظام على المدخلات بغية تحويلها الى مخرجات وهذا بالاستعانة بمستلزمات مادية وبشرية ومن خلال إجراءات محددة، وتختلف عملية المعالجة من نظام الى آخر وهذا بحسب نوعه والهدف الذي يسعى لتحقيقه.

**المخرجات:** وتكون عادةً عبارة عن مادة فقط أو معلومات فقط أو كلاهما معاً، وهي محصلة تحول المدخلات عن طريق العمليات يتم طرحها في البيئة المحيطة للاستفادة منها في عمل ما كاتخاذ قرار على سبيل المثال.

**التغذية العكسية:** وهي بمثابة عنصر الرقابة على عمل النظام بحيث جوهر عمل التغذية الرجعية أو العكسية، هو المقارنة بين المخرجات المحققة وما هو مطلوب أو مخطط له، وهذا ما يؤدي الى اكتشاف الأخطاء ومصادرها إن وجدت. الأمر الذي يسمح بمعالجتها وبلوغ ما هو مرغوب.

**أ-ج-أسس النظام:** «النظام هو كينونة تعمل في بيئة معينة، أما نظام الأعمال فهو عدد من الأجزاء أو العناصر تسمى نظم جزئية، بحيث يقوم النظام الجزئي بأداء مهام محددة تكون متوائمة مع أهداف النظام الأكبر والذي

<sup>1</sup>: محمد عبد حسين آل فرج الطائي، الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، دار زهران، عمان، بدون طبعة، 2005، ص35.

يكون جزء منه. مثلاً شبكة الاتصالات هي جزء من نظام المعلومات الخاص بالمنظمة، وكذلك الحواسيب، والهواتف، والمشتغلين.<sup>1</sup> وتعتبر كل من البيئة، الحدود التي يعمل بها النظام، المدخلات، المعالجة، والمخرجات الأسس التي يجب مراعاتها لبناء أي نوع من النظم.

**ب-تعريف المعلومات:**<sup>2</sup> «يمكن تعريف المعلومات على أنها ما يمثل أو ما يرمز إلى الحقائق والآراء والمعرفة المحسوسة أو المدركة، في صورة مقروءة أو مسموعة، أو مرئية، أو حسية، أو ذوقية»، كما يمكن اعتبار المعلومات «بيانات تمت معالجتها بحيث أصبحت ذات دلالة مبينة وذات معنى، والبيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري وتعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية أو وصفية وتتطلب هذه الأخيرة المعالجات من أجل تحويلها إلى نتائج (معلومات) يمكن الاستفادة منها.»<sup>3</sup>

**ب-أ-الفرق بين المعلومات والبيانات:**<sup>4</sup> «المعلومات تختلف عن البيانات مع أن المصطلح يستعمل غالباً على أنهما نفس المعنى في حياتنا اليومية. ولكن من المهم أن نفرق بين المصطلحات ونفهم الفرق بينهما.» و المعادلة الموالية توضح الفرق:<sup>5</sup>

$$\text{البيانات} + \text{معنى} = \text{معلومات}$$

كما يوجد ترابط وثيق بين كل من البيانات والمعلومات والمعرفة ويتجلى هذا في: «كون المعلومات بيانات جرت معالجتها فأخذت شكلاً مفهوماً يقودنا الى المعرفة. على اعتبار أن المعرفة هي معلومات جديدة تضيف شيئاً يوسع من معارفنا السابقة أو يعدل منها. «<sup>6</sup> ويمكن تصور واختصار العلاقة بين كل من البيانات والمعلومات والمعرفة في الشكل الموالي:

<sup>1</sup>: عماد الصباغ، مدخل لتحليل وتصميم نظم معلومات الأعمال، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2000، ص9.

<sup>2</sup>: سليم الحسينة، نفس المرجع، ص22.

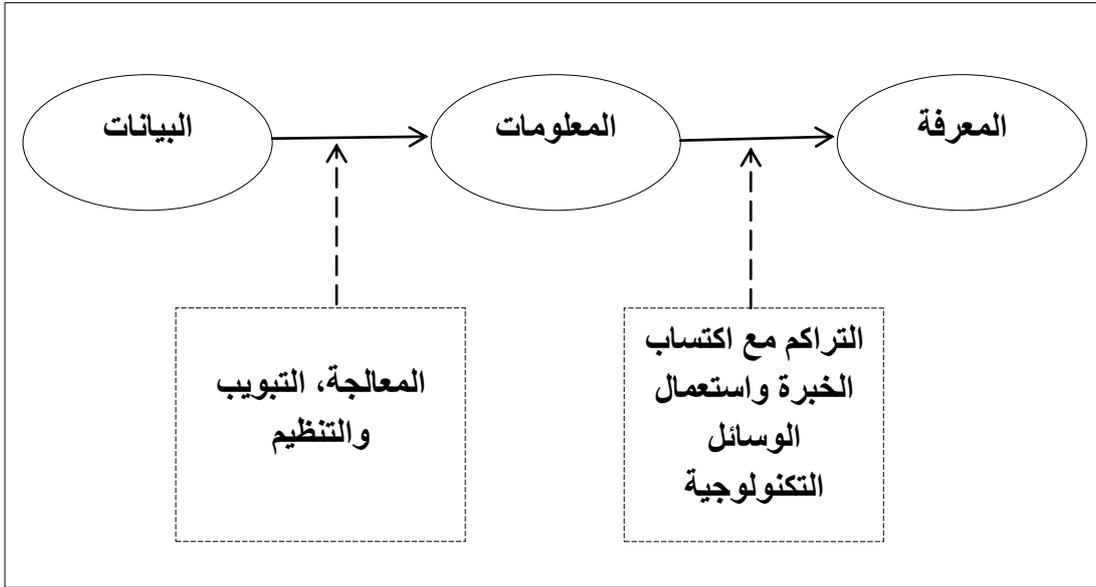
<sup>3</sup>: علاء السالمي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص15.

<sup>4</sup>: بشار يزيد الوليد، مرجع سبق ذكره، ص97.

<sup>5</sup>: بشار يزيد الوليد، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>6</sup>: عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين الجنابي، نظم المعلومات الادارية، دار المسيرة، الطبعة السادسة، بدون سنة، ص29.

الشكل رقم(1-5) طبيعة العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة.



المصدر: من اعداد الطالبة.

ب-ب- أنواع المعلومات: ويمكن ايجازها كما يلي:

- معلومات معرفية: وهي تحوي مؤشرات معرفية تقدم للإدارة بغية اتخاذ قرار ما.
- معلومات إنمائية: وهي عبارة عن معلومات تنمي من قدرات الفرد على سبيل المثال المعلومات المكتسبة من دورات التكوين والتدريب.
- معلومات تعليمية: تتمثل في المعلومات الشائع تداولها في المعاهد والجامعات ففي الغالب تطلب إدارة المؤسسات التعليمية هذا النوع من المعلومات.
- معلومات إنتاجية: «وهي عبارة عن معلومات تستثمر في مجال البحوث الخاصة بتطوير وسائل الإنتاج»<sup>1</sup> كما يوجد تقسيم آخر لأنواع المعلومات ونوجزه فيما يلي:
- أنواع المعلومات حسب استخدامها في العمل الإداري:
- معلومات توجيهية: وتشمل المعلومات التي توجه سلوك الفرد نحو ما هو مراد منه كالإعلام التوجيهي بالمنظمات.
- معلومات سياسية: وهي المعلومات التي تبنى عليها مختلف عمليات اتخاذ القرار.
- معلومات الحافزة والمثيرة: وتظم مختلف المعلومات التي تحفز الفرد على القيام بالأعمال وإنجازها.
- المعلومات الأسلوبية النظامية: وتتمثل في الأساليب العلمية ومختلف وسائل الحصول على المعلومات والتأكد من دقتها وصحتها و ينتج عن هذه المعلومات بحوث تتسم بالدقة والجودة.

<sup>1</sup>:علاء السالمي وآخرون، نفس المرجع، ص16.

- **معلومات بحثية:** وتشمل المعلومات الناتجة عن التجارب سواءً التجارب الشخصية أو تجارب الغير الميدانية منها وحتى الواردة في البحوث النظرية.

- **معلومات فكرية:** «وهي الأفكار والنظريات والفرضيات حول العلاقات التي من الممكن أن توجد بين تنوعات عناصر المشكلة.»<sup>1</sup>

➤ **أنواع المعلومات على أساس المستوى الإداري:** وتنظم الأنواع التالية:

- **معلومات مالية:** وهي معلومات توضح العمليات والأحداث التي تخص الجانب المالي والمحاسبي للمنظمة ككشف العوائد، الميزانية العامة... إلخ.

- **معلومات إدارية:** وهي عبارة عن معلومات واردة في تقارير ملخصة تحتاجها الإدارة لمعرفة الأداء الحلي، الأمر الذي يسهل عليها المتابعة واتخاذ القرارات المناسبة.

كما يوجد تقسيم آخر للمعلومات وهذا حسب المستويات الإدارية ويتمثل في:

- **المعلومات الإستراتيجية:** وهي معلومات تخص الإدارة العليا.

- **المعلومات الوظيفية:** وتشمل المعلومات خاصة بالإدارة الوظيفية.

- **المعلومات التنفيذية:** تتمثل في المعلومات التي تحتاجها الإدارة الدنيا أو التنفيذية.

**ب- ج- خصائص المعلومات:** توجد سمات وموصفات خاصة بالمعلومات حتى تكون ذات فائدة وجيدة ومن أبرز هذه الخصائص والسمات نذكر: «دقة المحتوى، التكرار، الحدأة، وثيقة الصلة، التوثيق، صحيحة، تقليص عدم التأكد، المفاجأة، التوقيت، الوضوح، الموضوعية، درجة التفصيل، المصدر، الهدف، الهيكل، الكفاءة، الكلفة، متكاملة، مفهومة، مهمة، السرية، مفيدة، مرغوبة، قيمة، قابلة للاستعمال، ضرورة، فاعلة، ملائمة.»<sup>2</sup>

**ب- ه- مصادر المعلومات:** تتعدد مصادر المعلومات المنظمة وهذا بحسب حجمها وطبيعتها نشاطها ومن أبرز هذه المصادر نذكر:

- **المصادر الداخلية:** وتشمل مختلف الوحدات التنظيمية داخل المنظمة وعلى سبيل المثال: المعلومات الصادرة عن قسم المشتريات، قسم التسويق... إلخ، كما يعتبر كل من المديرين، رؤساء الأقسام، الموظفين والعاملين مصادرًا داخلية للمعلومات، إضافة إلى النشرات والدوريات الصادرة عن المنظمة أو وحداتها.

- **المصادر الخارجية:** وتشمل مختلف المصادر الواقعة خارج حدود المنظمة من أشخاص أو هيئات أو نشرات صادرة عن جهات خاصة أو حكومية، وتتسم المعلومات ذات المصدر الخارجي بأهمية كبيرة وهذا نظرًا لكونها

<sup>1</sup> عليوات سالمة، شلوش فاطمة، نظام المعلومات ودوره في اتخاذ القرارات بالمؤسسة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة ENAD، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال استراتيجية، جامعة أكلي محمد ولحاج، البويرة، 2014-2015، ص9.

<sup>2</sup> محمد عبد حسين آل فرج الطائي، الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية الجزء الثاني، دار زهران، عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص44-45.

غالباً ماتتصف بالشمولية والدقة، بحيث أنها تعكس الواقع وتسمح للمنظمة بمقارنة أدائها مع الغير، والاستفادة من تجارب وخبرات الآخرين.

**ج- تعريف نظم المعلومات:** توجد العديد من التعاريف لنظم المعلومات من أبرزها نذكر:

**التعريف الأول:** «نظام المعلومات هو مجموعة من الأفراد، والتجهيزات، والإجراءات والبرمجيات، وقواعد البيانات، تعمل يدويا أو ميكانيكيا أو آليا على جمع المعلومات، وتخزينها ومعالجتها ومن ثم بثها للمستفيد.»<sup>1</sup>

**التعريف الثاني:** من الناحية الفنية يمكن تعريف نظم المعلومات «على أنها مجموعة من الاجراءات التي تقوم بجمع واسترجاع وتشغيل وتخزين وتوزيع المعلومات لتدعيم اتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم. وبالإضافة إلى تدعيم اتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة، يمكن لنظم المعلومات أن تساعد المديرين والعاملين في تحليل المشاكل وتطوير المنتجات المقدمة وخلق المنتجات الجديدة.»<sup>2</sup>

**التعريف الثالث:** نظم المعلومات من المنظور الإداري «تعتبر أكثر من مجرد نظام مدخلات وعمليات تحويلية ومخرجات. بل تعتبر نظم المعلومات حل تنظيمي وإداري مبني على تكنولوجيا المعلومات لمواجهة التحديات المفروضة من البيئة.»<sup>3</sup>

**التعريف الرابع:** يمكن تعريف نظام المعلومات بأنه ذلك الذي يتضمن مجموعة متجانسة ومترابطة من الأعمال والعناصر والموارد تقوم بتجميع وتشغيل وإدارة ورقابة البيانات بغرض إنتاج وتوصيل معلومات مفيدة لمستخدمي القرارات من خلال شبكة من القنوات وخطوط الاتصال، فنظام المعلومات يجب كذلك أن يضمن تسهيل تحويل قرارات نظام القيادة إلى أفعال.<sup>4</sup>

**التعريف الخامس:** «نظام المعلومات هو مجموعة من الاجراءات، والبرامج، والمعدات، والأساليب التي تعالج البيانات وتجعلها متاحة للإدارة لصناعة القرارات.»<sup>5</sup>

**التعريف السادس:** «تعرف نظم المعلومات بأنها مجموعة المكونات المتداخلة والاجراءات النمطية التي تعمل معاً لتجميع المعلومات التي تحتاجها المنظمة وتخزينها وتوزيعها ونشرها واسترجاعها، بهدف دعم العمليات والإدارة والتعاون والتحليل والتصوير والرقابة داخل المنظمة.»<sup>6</sup>

<sup>1</sup>: سليم الحسينية، مرجع سبق ذكره، ص 27.

<sup>2</sup>: سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، بدون طبعة، 2004، ص 14.

<sup>3</sup>: سونيا محمد بكري، نفس المرجع، ص 17.

<sup>4</sup>: مرغني بلقاسم، نظام المعلومات ودوره في إتخاذ القرار دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر- الوادي، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير منشورة،

قسم علوم التسيير، تخصص نظم المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2014، ص 12.

<sup>5</sup>: عماد الصباغ، مرجع سبق ذكره، ص 8.

<sup>6</sup>: Laudon, Kenneth. CLaudon, Jane, Management Information Systems: New approach to organization and technology, 5<sup>th</sup>ed, New Jersey. Prentice-Hall, Inc, 1999, p15.

ومن هنا يمكن القول عن نظام المعلومات أنه مجموعة موارد تتضافر لتحقيق هدف جوهري وأساسي ألا وهو تقديم معلومات جيدة ومفيدة وفي الوقت المناسب لكل من يحتاجها داخل المنظمة خاصة من فئة متخذي القرار والقيادات داخل التنظيم.

**ثانياً: تاريخ ظهور نظم المعلومات:** « إن ظهور أول نظام للمعلومات في المؤسسة كان في القرن الخامس عشر بابتكار النظام المحاسبي والذي بقي لسنوات عديدة النظام الرسمي الوحيد للمعلومات، ثم تطور هذا النظام ليشمل مجالات أخرى في الإدارة مع ظهور واستخدام النماذج الرياضية وبحوث العمليات في اتخاذ القرارات.<sup>1</sup> وتجدد الإشارة هنا إلى أن دور نظام المعلومات بالمؤسسة يظهر بين نظام القيادة والتنفيذ بحيث أن نظام التنفيذ يقوم بتحويل المدخلات إلى مخرجات بغية تحقيق الأهداف المحددة، أما عن نظام القيادة فيقوم بمراقبة وتعديل ما يؤديه نظام التنفيذ والتنسيق بين النظامين السابقين الذكر هو دور نظام المعلومات.» أما عن الاهتمام بقضايا المعلومات فهناك من يرجعه إلى الأربعينيات من هذا القرن وذلك بظهور عديد الكتابات، والتي تتحدث عن نظرية المعلومات والاتصال ويزوغ علم المعلوماتية.<sup>2</sup> أما عن نشوء علم نظام المعلومات «فكان على أساس اعتباره كأحد فروع علم الحاسوب وهذا في محاولة لفهم فلسفة إدارة التقنية داخل المنظمات، ثم تبلور بعد ذلك ليصبح مجالاً رئيسياً في الإدارة حيث تزايدت التأكيدات بأنه مجال مهم للبحوث في الدراسات التجارية، وهو حالياً يدرس في كبريات الجامعات، فقد أضحت تقنيات المعلومات في الوقت الراهن أحد الموارد الخمس لتشكيل المؤسسات إلى جانب الموارد البشرية والمالية والمواد الأولية، ومؤخراً قد أستخدمت منصب خاص برئيس قسم المعلومات.»<sup>3</sup> وهناك من أرجع سبب ظهور نظام المعلومات سواءً المحاسبي أو غيره، «إلى تضخم حجم البيانات التي يتوجب معالجتها داخل المنظمة.»<sup>4</sup> إضافة إلى «تزايد حاجة الوحدات الاقتصادية في السنوات الأخيرة إلى المعلومات نتيجة لكبر حجم هذه الوحدات وتشعب أوجه نشاطها وزيادة نوع وعدد المتعاملين معها.»<sup>5</sup> «زيادةً على تعقد الأنشطة الإدارية والتطور الكبير الذي حدث على وسائل اتخاذ القرارات. كل ذلك كان دافعاً لظهور نظام المعلومات بالمنظمة.»<sup>6</sup>

**ثالثاً: موارد نظام المعلومات:** «قسمت موارد نظام المعلومات المعاصر الى خمس عناصر ضرورية وهي: موارد الأفراد والمستخدمين، موارد الأجهزة، موارد البرمجيات، موارد البيانات، موارد الشبكات.»<sup>7</sup> وتعتبر هذه الموارد أساس

<sup>1</sup>: بشار يزيد الوليد، مرجع سبق ذكره، ص115.

<sup>2</sup>: محمد عقوبي، إدارة نظم المعلومات، متوفر على : <http://aggouni.blogspot.com/12/03/2017-22.37>

<sup>3</sup>: محمود محمد أحمد مهدي حامد علي، نظم المعلومات، مقال منشور، متوفر على :

[www.kutub.info\\_7227](http://www.kutub.info_7227) [http://www.alarabimag.com/books1889-ad\\_1889.html-12/03/2017-13.25](http://www.alarabimag.com/books1889-ad_1889.html-12/03/2017-13.25).

<sup>4</sup>: عماد الصباغ، مرجع سبق ذكره، ص8.

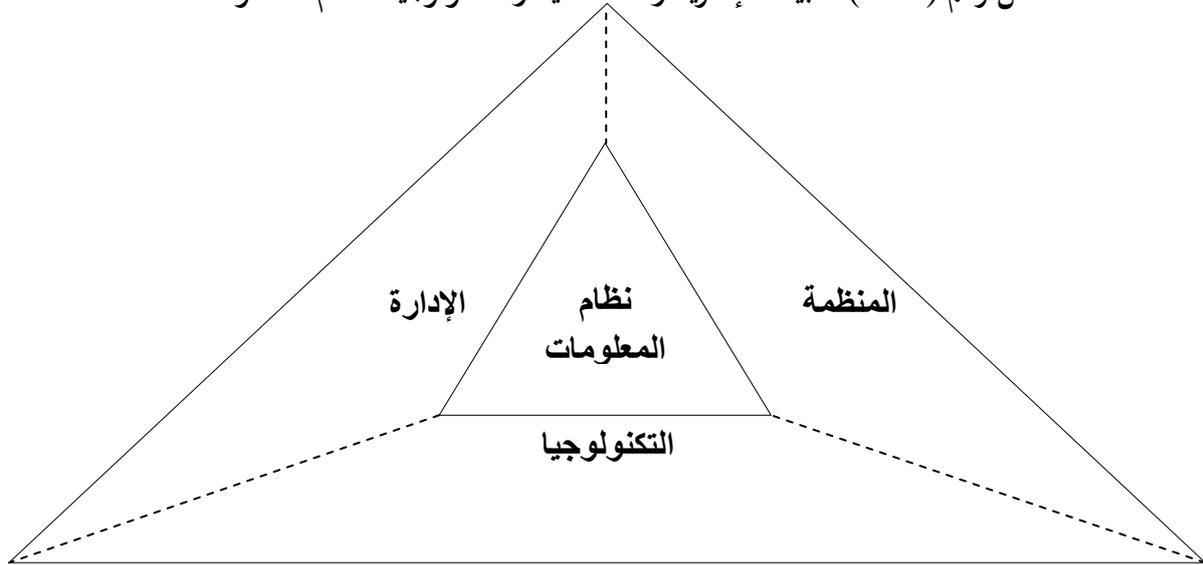
<sup>5</sup>: منير محمود سالم، نظم المعلومات والحاسب الالكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون طبعة، بدون سنة، ص1.

<sup>6</sup>: رايوندمكليود، نظم المعلومات الادارية، ترجمة سرور علي سرور، عاصم أحمد الحمادي، دار المريخ، المملكة العربية السعودية، بدون طبعة، 1990، ص41.

<sup>7</sup>: عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين الجنابي، مرجع سبق ذكره، ص44.

أساس نجاح نظام المعلومات فهي تؤثر بشكل مباشر على عمله، كما توجد أيضا عناصر أخرى غير الموارد السالفة الذكر لها علاقة مع نظام المعلومات و تؤثر عليه نلخصها في الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-6) الطبيعة الإدارية والمنظمية والتكنولوجية لنظام المعلومات.



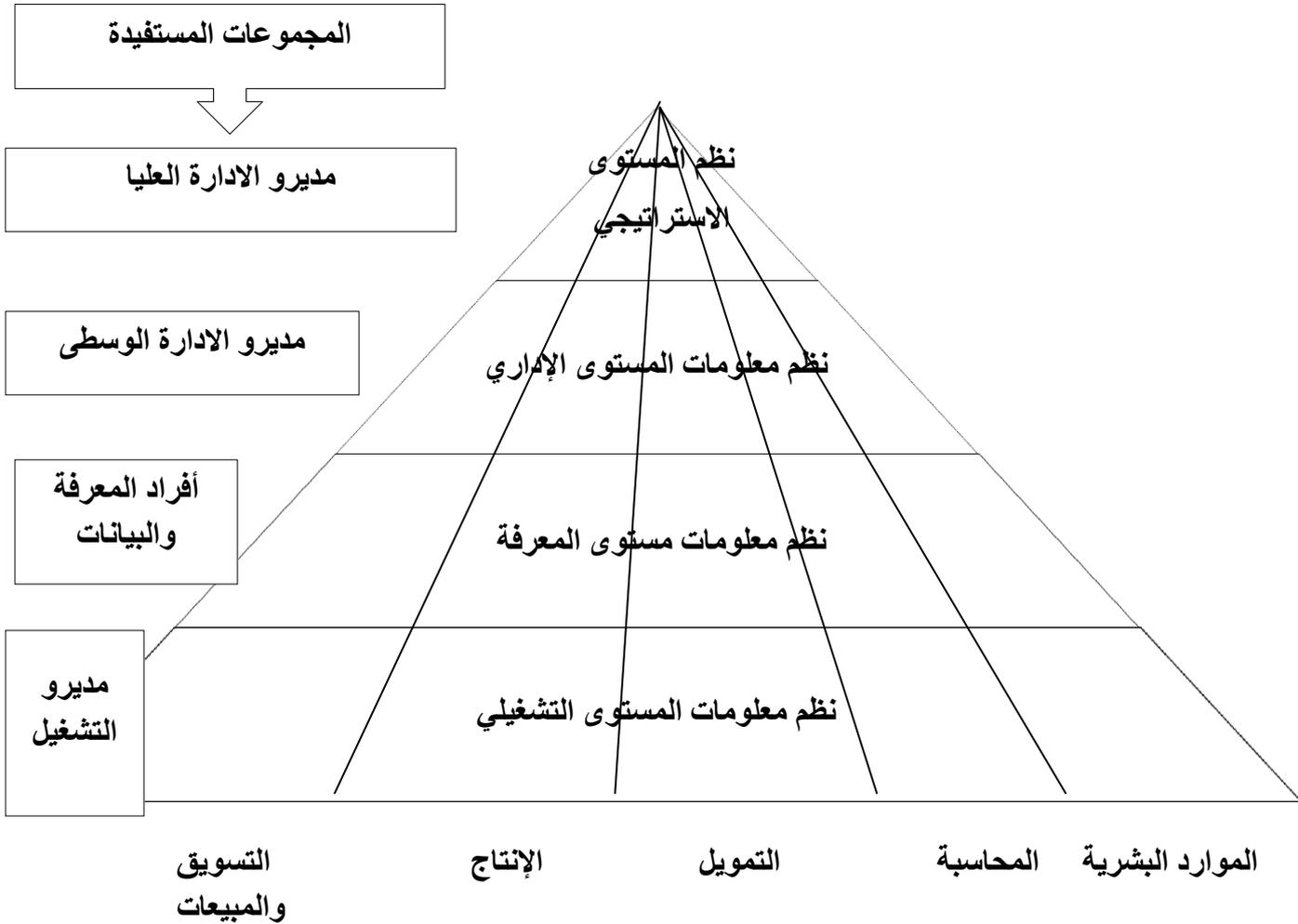
المصدر: محمد عبد حسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2009، ص 30.

الفرع الثاني: أنواع وأهمية نظم المعلومات و مختلف أهدافها.

أولاً: أنواع نظم المعلومات: يوجد عدة تقسيمات لأنواع نظم المعلومات ومن أبرزها نذكر:

أنواع نظم المعلومات من منظور سونيا محمد البكري نلخصها في الشكل الموالي:

شكل رقم (1-7) أنواع نظم المعلومات.



المصدر: سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، بدون طبعة، 2004، ص24.

كما ان هنالك من قسم نظام المعلومات إلى ثلاث أنواع رئيسية هي:

نظام المعلومات اليدوي:<sup>1</sup> « وهو نظام يتم فيه جمع وعلاج البيانات وتنظيم المعلومات واسترجاعها بالطرق اليدوية التقليدية.»

<sup>1</sup>: عامر ابراهيم قنديلجي، علاء الدين الجنابي، مرجع سبق ذكره، ص27.

\*نظامالمستوى التشغيلي: هي نظم المعلومات التي تراقب عناصر النشاط والتحويلات في التنظيم.

\*نظم مستوى المعرفة: وهي النظم التي تدعم الأفراد ذو مستوى المعرفة المهني والأفراد المتعاملين مع البيانات من التنظيم.

\*نظم المستوى الإداري: وهي النظم التي صممت لتدعم متابعة ورقابة اتخاذ القرارات والأنشطة الادارية لمديري الادارة الوسطى.

\*نظم المستوى الاستراتيجي: ومتمثلة في نظم المعلومات التي تدعم أنشطة التخطيط طويل الأجل للإدارة العليا.

نظام المعلومات المحوسب:<sup>1</sup> « وهو النظام الذي يعتمد على الحاسوب ومكوناته المادية والاجهزة ومكوناته البرمجية لمعالجة البيانات وبث واسترجاع المعلومات.»

نظام المعلومات شبه الآلية:<sup>2</sup> «وهي النظم التي تستخدم بعض الآلات التي تعمل بوساطة الضغط على المفاتيح مثل الآلات الحاسبة، والآلات الكاتبة ومسجلات النقود حيث أن هذه الأجهزة لا تتصل بالحاسوب، وتعتبر هذه النظم خليطاً من الأنظمة اليدوية وشبه اليدوية.»

كما أنه يوجد من قسم نظم المعلومات إلى ستة أنواع رئيسية نلخصها في الآتي:

نظام المعلومات الإدارية:<sup>3</sup> « مع اتساع الدور الذي تقوم به نظم المعلومات في المنظمات على مر السنين، فقد تغيرت الأدوار التي تنجزها هذه النظم بشكل جذري فبعد أن كان هذا الدور مقتصرًا على المعالجة الإلكترونية للبيانات، تغير هذا الدور الى توفير صانعي القرارات بالتقارير الملائمة من خلال ما يصطلح عليه نظام المعلومات الاداري.» ويخص هذا النوع من النظم المستوى الاداري للمنظمة.

نظم مساندة القرارات: « اتضح مع حلول السبعينات من القرن الماضي عدم كفاية التقارير لتلبية احتياجات المستفيدين وظهرت الحاجة الى جانب توفير المعلومات تقديم المساندة لصانع القرارات وخاصة في القرارات شبه المبرمجة، فكانت فكرة نظم مساندة القرارات، ويعنى هذا النظام بالمستوى الاداري للمنظمة.»<sup>4</sup>

نظم معلومات المدراء التنفيذيين: « وفي الثمانينات من القرن الماضي ظهرت الحاجة إلى النظم التي توفر طرق سهلة للتنفيذيين للحصول على المعلومات المطلوبة في الوقت والنوع و الأسلوب الملائم فكانت نظم معلومات المدراء التنفيذيين، ويخص هذا النظام مستوى الادارة الاستراتيجية للتنظيم.»<sup>5</sup>

النظم الخبيرة: استمرت التطورات في النظم وهذا من خلال اعتماد تطبيقات الذكاء الاصطناعي فظهرت فكرة النظم الخبيرة وغيرها من النظم القائمة على المعرفة، وتعنى النظم الخبيرة بالمستوى المعرفي للمنظمة.

نظم المعلومات الاستراتيجية: وهذا النظام يخص معالجة البيانات الخاصة بمستوى الادارة الاستراتيجية بالمنظمة. «وهو يساهم في توفير المعلومات من أجل صياغة وتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للمنظمات وذلك من خلال بناء قاعدة معلومات استراتيجية للمنتجات أو الخدمات التي يمكن من خلالها الحصول على الميزة التنافسية وتدعيم المركز التنافسي للمنظمات وزيادة الحصة السوقية لها وتحقيق أعلى مستوى من الربحية قياساً بالمنافسين.»<sup>6</sup>

<sup>1</sup>: عامر قنديلجي، علاء الدين الجنابي، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>2</sup>: محمد دباس الحميد، ماركو ابراهيم نينو، حماية أنظمة المعلومات، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2007، ص18.

<sup>3</sup>: محمد عبد حسين آل فرج الطائي، مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2009، ص38.

<sup>4</sup>: محمد عبد حسين آل فرج الطائي، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>5</sup>: محمد عبد حسين آل فرج الطائي، نفس المرجع، نفس الصفحة.

<sup>6</sup>: محمد دباس الحميد، ماركو ابراهيم نينو، مرجع سبق ذكره، ص30.

نظم المكاتب (أتمتة المكاتب): وهذا النوع من النظم يعمل على معالجة البيانات الخاصة بالمستوى التشغيلي وتحويلها الى معلومات ذات قيمة. «كما تعنى أيضاً باستخدام الكمبيوتر لأتمتة الواجبات التي تنجز في المكاتب الادارية، بهدف زيادة الإنتاجية وتحسين فعالية الاتصالات والمعلومات داخل المكتب، وبين المكتب والبيئة الداخلية، وبين المكتب والبيئة الخارجية.»<sup>1</sup>

كما يوجد من اعتبر نظام المعلومات «نظام فرعي بالمنظمة يشتمل على جميع الأنشطة اللازمة لتوفير المعلومات لجميع النظم الفرعية الأخرى، وأيضاً للإدارة العليا بحيث يقوم هذا الأخير بإرسال معلومات بأسلوب منظم ومرتب لكل من يحتاجها داخل التنظيم بغية الوصول إلى أداء فعال.»<sup>2</sup>

ثانياً: أهميتها: «تعد الحاجة للمعلومة الباعث المحرك للفرد أو المنظمة للبحث والتقصي عن المعلومات بغية استخدامها في تنمية الأعمال واتخاذ القرارات، فرجال الأعمال و المديرين وحتى العاملين العاديين يحتاجون إلى نظم المعلومات حديثة للتأكد من أن شركاتهم أو مشاريعهم تدار بأساليب فعالة، وقادرة على أن تسهم في تحقيق الأهداف المخطط لها. فاحتياج الفرد للمعلومة يبرز الأهمية البالغة لنظم المعلومات، وحالياً تعد نظم المعلومات سمة من سمات المنظمة المعاصرة ومصدر للميزة التنافسية.»<sup>3</sup> فالمعلومات اليوم «مورد مهم ورئيسي من موارد المنظمة، وذلك أنها تشكل عاملاً هاماً لنجاح المنظمة في تحقيق رسالتها وأهدافها، خاصة في ظل عالم يتميز بدرجة عالية من التعقيد والتغير، نتيجة للتطورات التكنولوجية المتسارعة، وإضافة إلى ما أفرزته التحديات العالمية المصاحبة للانفتاح الاقتصادي نحو الأسواق العالمية، وظهور الشركات متعددة الجنسيات، وانتشار مفاهيم التخصصية والعمولة، أصبحت المعلومة سلاحاً تنافسياً، ومورداً استراتيجياً يتوقف عليه نجاح المنظمة أو فشلها.»<sup>4</sup> كما تتجلى أهمية نظام المعلومات في كون «أن للمعلومات دور هام وجوهري في تحويل الآراء والأفكار إلى أفعال وتصرفات تقود إلى التقدم المستمر. فالمعلومات هي التي تبني نجاح عملية الاتصال، كما تبني المعرفة الفردية وتسمح أيضاً بتحقيق الأهداف الجماعية الأمر الذي ينعكس بشكل أو بآخر على أداء المنظمة.»<sup>5</sup> وهناك من أوجز أهمية نظم المعلومات في نقاط نذكر منها:<sup>6</sup>

«- تقديم المعلومات في مختلف المستويات الادارية عند الحاجة.

-تقييم نشاطات المنظمة وتقديم النتائج بغية تصحيح الانحرافات.

<sup>1</sup>: محمد دباس الحميد، ماركو ابراهيم نينو، نفس المرجع، ص23.

<sup>2</sup>:محمد الفاتح بشير المغربي، نظم المعلومات الإدارية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011، ص20.

<sup>3</sup>:محمد عقوبي، إدارة نظم المعلومات، متوفر على : <http://aggouni.blogspot.com/12/03/2017-22.37>.

<sup>4</sup>: مرغني بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص2.

<sup>5</sup>:محمد عقوبي، إدارة نظم المعلومات، متوفر على : <http://aggouni.blogspot.com/12/03/2017-22.37>.

<sup>6</sup>:عليوات سلمة، شلوش فاطمة، مرجع سبق ذكره، ص17-18.

-تهيئة الظروف لاتخاذ قرارات فعالة عن طريق تجهيزات المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب.

-المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المتوقعة بغية اتخاذ الاحتياطات اللازمة في حالة وجود خلل في تحقيق الأهداف.»

أما عن أبرز الأشياء التي تتحلى فيها أهمية نظام المعلومات فهي كونه يجعل المنظمة قادرة على التكيف والتعامل الجيد مع بيئتها الداخلية والخارجية، إضافة إلى تسهيل كل من الرقابة، التخطيط، صنع القرار، الاتصال، وتبادل المعلومات.

**ثالثاً: أهداف نظام المعلومات:** «يهدف نظام المعلومات أساساً إلى ضمان تدفق المعلومات والبيانات وتبادلها بين مراكز الأنشطة المختلفة بالمنظمة، وجمع البيانات بطريقة متكاملة وتشغيلها بالطرائق المناسبة وتخزينها ومتابعة جميع التعديلات والتغيرات التي تحدث على البيانات والمعلومات. ويحدد الكثيرون هدفاً واحداً للمعلومات ملخصاً في أن نظام المعلومات يهدف إلى تقديم الخدمة النهائية للمستخدمين.»<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: مكونات نظام المعلومات ووظائفه ومختلف مبادئه.

**أولاً: مكونات نظام المعلومات:** ويمكن اختصار مكونات نظام المعلومات في العناصر الموالية:

**1- المدخلات:**<sup>2</sup> «تتمثل بسلسلة البيانات التي تنساب في قنوات الاتصالات المختلفة من المصادر الداخلية عن كافة تشكيلات ونشاطات المنظمة التي يعمل في إطارها نظام المعلومات ومن المصادر الخارجية عن البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة (السوق، المنافسين، المؤسسات الحكومية... الخ) أو من النظام ذاته عندما تعتمد جزء من مخرجاته كمدخلات جديدة لتغذية النظام بما تستجد من بيانات وما يطرأ على الموقف من تغيير.»

**2- عمليات المعالجة:** وتشمل كل من عمليات تحويل البيانات إلى معلومات مفيدة، وغالباً ما تتمحور عمليات معالجة البيانات في: تحصيل البيانات، التصفية، الفهرسة، التصنيف، الترتيب، إعداد التقارير، التخزين، التحديث، والاسترجاع، وتأخذ عمليات المعالجة ثلاث صيغ هي: \*معالجة الدفعات التتابعية، \*معالجة الدفعات المباشرة، \*المعالجة الفورية.

<sup>1</sup>: عليوات سلامة، شلوش فاطمة، مرجع سبق ذكره، ص18.

<sup>2</sup>: محمد عبد حسين آل فرج الطائي، مرجع سبق ذكره، ص44.

\*معالجة الدفعات التتابعية: أي تخزين التغييرات التي تحدث للمعلومات خلال فترة زمنية ومن ثم معالجتها على نحو دوري لتحديثها.

\*معالجة الدفعات المباشرة: أي معالجة البيانات بشكل سريع وفي أقصر وقت ممكن وذلك بعد التخزين.

\*المعالجة الفورية: أي معالجة البيانات فوراً بحيث تكون المعلومات الناتجة تعكس حالة التغيرات التي تحدث ومواكبة لها.

**3-المخرجات:** تتحول البيانات إلى معلومات، يتم عرضها في صور تقارير تأخذ صيغاً وأشكالاً مختلفة (جداول، مخططات، خرائط، قوائم حسابات، قوائم مطالبة، تقارير مكتوبة أو مطبوعة... الخ)، وهذا تبعاً لاحتياجات المستفيد من المخرجات والموقف والوقت وطبيعة نشاط المؤسسة، والأجهزة المعتمدة في عملية المعالجة.

**4-التغذية العكسية:** وتتركز التغذية العكسية على التحقق من مدى فعالية الإدخال والمعالجة والإخراج، وهذا بغية تقويم عمل النظام وتحقيقه للأهداف المنشودة بمعالجة جوانب الخلل والقصور فيه.

ثانياً: وظائف نظام المعلومات: إن لنظام المعلومات وظائف أساسية يلعبها داخل المنظمة ومن أبرزها نذكر:

1. تزويد الإدارة العليا بالمعلومات: فالإدارة وبشكل أساسي تحتاج إلى الكثير من المعلومات وهذا بغية صنع واتخاذ القرارات.

2. تحديد المسؤولية: « بحيث أن نظام المعلومات يسمح بتحديد الأدوار وتسهيل عملية المحاسبة لتحديد الأفراد المقصرين في أعمالهم.»<sup>1</sup>

3. تخفيض عدد المشاكل؛

4. تنظيم الإجراءات: وهذا من خلال تقنين الإجراءات ليسود النظام ويتم التخلص من الفوضى والعشوائية في التصرف داخل التنظيم.

5. السيطرة على الموارد المتاحة: فالنظام الجيد يسمح بالاستفادة القصوى من مختلف موارد المنظمة وهذا من خلال تحديدها جيداً وجرّد كل ما للمنظمة وما عليها من التزامات.

6. ضمان انسياب العمل: وهذا من خلال خلق التنسيق والانسجام بين مختلف الأنظمة الفرعية ما يسمح بسير العمل على الشكل المطلوب.

ثالثاً: مبادئ نظام المعلومات: إن العصر الراهن الذي نعيش به يعتبر عصر المعلومات فهي أساس القرار الصائب الذي يتوقف عليه مصير المنظمة ونجاحها واستمرارها، ولذلك توجب توفر مجموعة من المبادئ التي نذكر منها:

**1-الخدمة:** « بحيث أنه لا بد أن يتم تصميم النظام على أساس أن يعمل بأعلى كفاءة ويقدم أحسن أنواع الخدمات للمستفيدين.»<sup>2</sup>

**2-التوقيت:** لا بد من أن يقدم نظام المعلومات المعلومات لطالبيها حين يحتاجها وليس عندما يستطيع النظام توفيرها.

**3-التوحيد:** وهذا من خلال إتباع طرق قياسية موحدة في معالجة المعلومات.

<sup>1</sup>:مرغني بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص15.

<sup>2</sup>:بشار يزيد الوليد، مرجع سبق ذكره، ص116.

4-التطوير: وهذا من خلال التحديث المستمر للنظام لمواكبة التغيرات وجعله يعمل بأحسن الطرق وفي أقصر وقت ممكن.

الفرع الرابع: نظام المعلومات (مراحل إقامته، أسباب الاهتمام به، وبنيته التحتية).

أولاً: مراحل إقامة نظام المعلومات: إن عملية بناء وتصميم وتنفيذ وتطبيق نظام للمعلومات حديث ومتطور تتطلب المرور بالمراحل الموالية:

المرحلة الأولى: تحليل النظام القائم ودراسته: وذلك من خلال التحديد الدقيق والواضح لكل من: «الإمكانيات والموارد المستخدمة في المؤسسة، الاختصاصات والأنشطة، الأفراد العاملين، الهيكل والبناء التنظيمي، السياسات والسلوكيات، النظم والإجراءات، وأجهزة الاتصال المتوفرة.»

المرحلة الثانية: عملية التقييم وتحديد نقاط القوة والضعف للنظام القائم: وذلك من خلال التركيز على نقاط محددة ألا وهي: كمية المعلومات المتدفقة من النظام، دقة مخرجاته، مدى مناسبة توقيت توفير المعلومات، وضوح المعلومات، ومدى ملائمة الأجهزة التي يستخدمها النظام.

المرحلة الثالثة: بناء وتصميم النظام الجديد: ويتم هذا من خلال السعي إلى سد الثغرات والتخلص من عيوب النظام السابق وذلك من خلال التركيز على: الأهداف وتحديدها بدقة، مراكز اتخاذ القرارات المستفيدين من النظام، احتياجات المستفيدين من المعلومات، المصادر التي توفر المدخلات سواءً الداخلية منها أو الخارجية، وسائل جمع البيانات، تحضير مجموعة برامج حاسوبية لإنتاج المعلومات، إعداد تقارير تتسم بطابعها الكمي والإحصائي.

ثانياً: أسباب اهتمام المنظمة بنظم المعلومات: تهتم المنظمة بنظام المعلومات، لكونه القاعدة التي تبني عليه استراتيجياتها وكذا كون تنفيذ هذه الاستراتيجيات يتوقف وبشكل كبير على نظام المعلومات ومن أبرز الأسباب نذكر أيضاً: «التشارك بالمصادر المختلفة للمعلومات والمعرفة، الحاجة إلى طاقة معالجة عالية لتقديم إبداعات جديدة، الحاجة إلى التنوع والمرونة لتستطيع العمل ضمن التعقيدات والمتغيرات المختلفة.»<sup>2</sup>

ثالثاً: البنية التحتية لنظام المعلومات: انتشرت نظم المعلومات منذ ظهور الحواسيب على نطاق تجاري وأصبح بالإمكان استخدامها لتنفيذ مهام ووظائف المؤسسات والشركات والأعمال أياً كانت، هذا الأخير يتطلب منها وجود بنية تحتية تدعم وتسهل من عمل النظام والتي تتمحور عادة حول: الإنسان، التكنولوجيا، والمنظمة. وهناك

<sup>1</sup>: رامي إبراهيم عبد الرحمن الشقران، محمد علي ذيب عاشور، نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الجامعات ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، دار كنوز المعرفة، عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص47.

<sup>2</sup>: فايز جمعة النجار، نازم محمود الأحمد ملكاوي، نظم المعلومات و أثرها في مستويات الإبداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)، كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية، قسم نظم المعلومات الإدارية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الثاني، 2010، ص261.

من أجمع هذه البنية في: الأجهزة والمعدات المادية، البرامج، شبكة للاتصالات، الأشخاص، الإجراءات والعمليات، بالإضافة الى جهاز الحاسوب والذي أحدث نقلت نوعية في مجال نظام المعلومات حيث سهل من عمله، وقدم العديد والعديد من المزايا، ويمكن اجماع دوافع الاعتماد على الحاسب الآلي في المنظمة فيما يلي:<sup>1</sup>

«-قدرة الحواسيب نمت بشكل كبير بينما أسعارها أخذت بالهبوط.

-زيادة تشكيلة واسعة ومبدعة لبرامج الحاسوب.

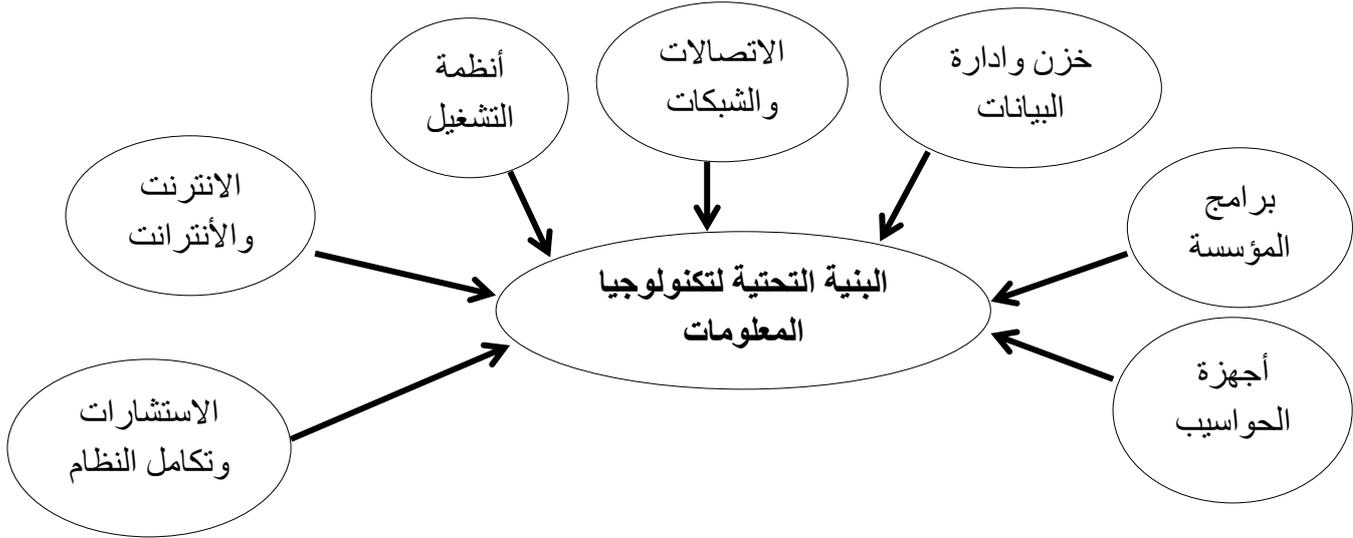
-الزيادة الكبيرة بخطوط الاتصالات التي عن طريقها بالإمكان الدخول الى الأنترنت.

-فتح النمو السريع للأنترنت فرصاً واسعة للتنافس في السوق العالمي.

-زيادة نسبة القوة العاملة العالمية في ثقافة الحاسوب.»

كما يمكن اختصار البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بالمنظمة في الشكل أدناه:

الشكل رقم(1-8) البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.



المصدر: مزهر شعبان العاني، نظم المعلومات الإدارية (منظور تكنولوجي)، دار وائل، عمان، الطبعة الأولى،

2009، ص76.

<sup>1</sup>: مزهر شعبان العاني، نظم المعلومات الادارية ( منظور تكنولوجي)، دار وائل، عمان، الطبعة الأولى، 2009، ص71.

الفرع الخامس: السمات نظام المعلومات ومميزاته وطرق اختراقه.

أولاً: سمات نظام المعلومات: لا بد من توفر مجموعة من السمات في نظام المعلومات حتى يحقق النجاح المطلوب منه في المنظمة ومن أبرز هذه السمات نذكر:

- أن يحظى نظام المعلومات بالقبول من العاملين حتى تتضافر جهودهم في إنجاحه والمساهمة في تطويره.
- أن يكون نظام معلومات المنظمة يعمل بتكامل مع النظم الفرعية المكونة للنظام الكلي، مع ضرورة جعل النظام متكامل مع مختلف التكنولوجيات الحديثة ومواكب لها.
- المرونة الكبيرة الواجب توفرها في نظام المعلومات، حتى تسهل عمليات تطويره وتعديله وفق التغييرات في البيئة الخارجية له.

- البساطة وسهولة إيصال المعلومات الى المستفيدين منها.

- القدرة على الوفاء باحتياجات المنظمة من معلومات مختلفة في الوقت المناسب و بالشكل المطلوب.

ثانياً: مميزات نظام المعلومات: يمكن اختصار هذه المميزات في النقاط الموالية:<sup>1</sup>

«- تعد نظم المعلومات هادفة في استخدامها للموارد المتاحة لها.

- تمتاز نظم المعلومات بأنها مرنة حيث يمكن مراجعتها وتحديثها باستمرار.

- تعد نظم المعلومات المركز العصبي للتنظيم داخل المؤسسات.

- تعمل نظم المعلومات على تسهيل الاتصالات فيما بينها وبين البيئة المحيطة بالمؤسسة.

- إن أنظمة المعلومات تزود الإدارة بالمعلومات الدقيقة، وبالتالي تتوصل إلى القرارات الصحيحة في مجال العمل.»

ثالثاً: طرق اختراق نظام المعلومات: إن المحافظة على إتاحة المعلومات وسلامتها وسريتها وملكيته والاستفادة منها، هو أكثر ما يطمح إليه مسيري المنظمات، نظراً لأهمية المعلومة ودرجة تأثيرها الكبير على المؤسسة سواءً بالسلب أو الإيجاب، ولقد تعددت طرق اختراق نظام المعلومات ومن أشهر هذه الطرق نذكر:

- **التجسس التنافسي:** «ويعني به عملية الدخول غير المشروع إلى نظام المعلومات، والسبب في ذلك يرجع الى: زيادة حدة التنافس، قصر دورة حياة المنتج، انخفاض هامش الربح، وانخفاض ولاء العاملين. وتتم عملية التجسس التنافسي من خلال عملية الالتقاط الذهني، التصنت، التفتيش الدقيق في نفايات الشركة، اعتماد ذرائع وهمية في عملية الدخول إلى نظم الحاسبة للمنظمة.»<sup>2</sup>

<sup>1</sup>: رامي إبراهيم عبد الرحمن الشقران، محمد علي ذيب عاشور، مرجع سبق ذكره، ص30.

<sup>2</sup>: محمد دباس الحميد، ماركو إبراهيم نينو، مرجع سبق ذكره، ص34-35.

- سوء استخدام المعلومات: يحدث هذا من خلال استخدام المعلومات من أشخاص يستغلونها لتحقيق أهداف غير مشروعة وهذا بغية استغلال المعلومات لأغراضهم الشخصية كالانتقام، أو الحصول على أموال مقابل بيع تلك المعلومات للمنافسين.

- الإهمال: وهذا بتهاون العاملين القائمين على نظم المعلومات وضعف إدراكهم لأهمية المعلومات وسريتها، وأحياناً بسبب عدم معرفتهم للمعلومات المطلوب حمايتها، والأطراف الذين ينبغي حماية المعلومات منهم.

- تدمير المعلومات: وغالباً ما تتم هاته العملية من خلال استخدام الفيروسات وإدخالها الى نظم معلومات المنظمة وبالتحديد النظم المعتمدة على الحاسبات الآلية حيث تعمل هذه الفيروسات على حذف، إتلاف، تشويه، تحريف المعلومات.

### الفرع السادس: فوائد نظام المعلومات وتأثيرات العولمة عليه وعلاقته بإستراتيجية المنظمة.

أولاً: فوائد نظام المعلومات: لقد أكد المفكرون على مجموعة من الفوائد لنظم المعلومات تتمثل في:

«-المساعدة في تهيئة الظروف لاتخاذ القرارات الصائبة.

-حفظ المعلومات والبيانات الهامة.

-توفير المعلومات وتقديمها لمختلف المستويات.

-تحديد وتوضيح قنوات الاتصال لتسهيل عملية الاسترجاع.»<sup>1</sup>

-تقديم تقارير تفصيلية عن نشاطات المؤسسة.

-المساعدة في تقييم نشاط المؤسسة.

-توفير معلومات بالتطورات الحديثة الحاصلة داخل التنظيم.

-الرد على الاستفسارات الخاصة بالمستفيدين من نظام المعلومات.

«<sup>2</sup>-تحقيق الكفاءة في التوجيه والتنظيم وموازنة كافة الأنشطة.

-التنسيق بين فعاليتها والأهداف الفرعية العديدة لكافة الوحدات، والسماح بالرقابة والتخطيط بشكل فعال.

-تقدير الاحتياجات المستقبلية للمنظمة وتهيئ المنظمة لمختلف التغيرات التي قد تطرأ في البيئة الخارجية.»

<sup>1</sup>:رامي إبراهيم عبد الرحمن الشقران، محمد علي ذيب عاشور، نفس المرجع، ص31.

<sup>2</sup>: تركي كاظم عبيس، نظم المعلومات الادارية واهميتها في اتخاذ القرارات، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد 18، العدد 3، 2010، ص4-5.

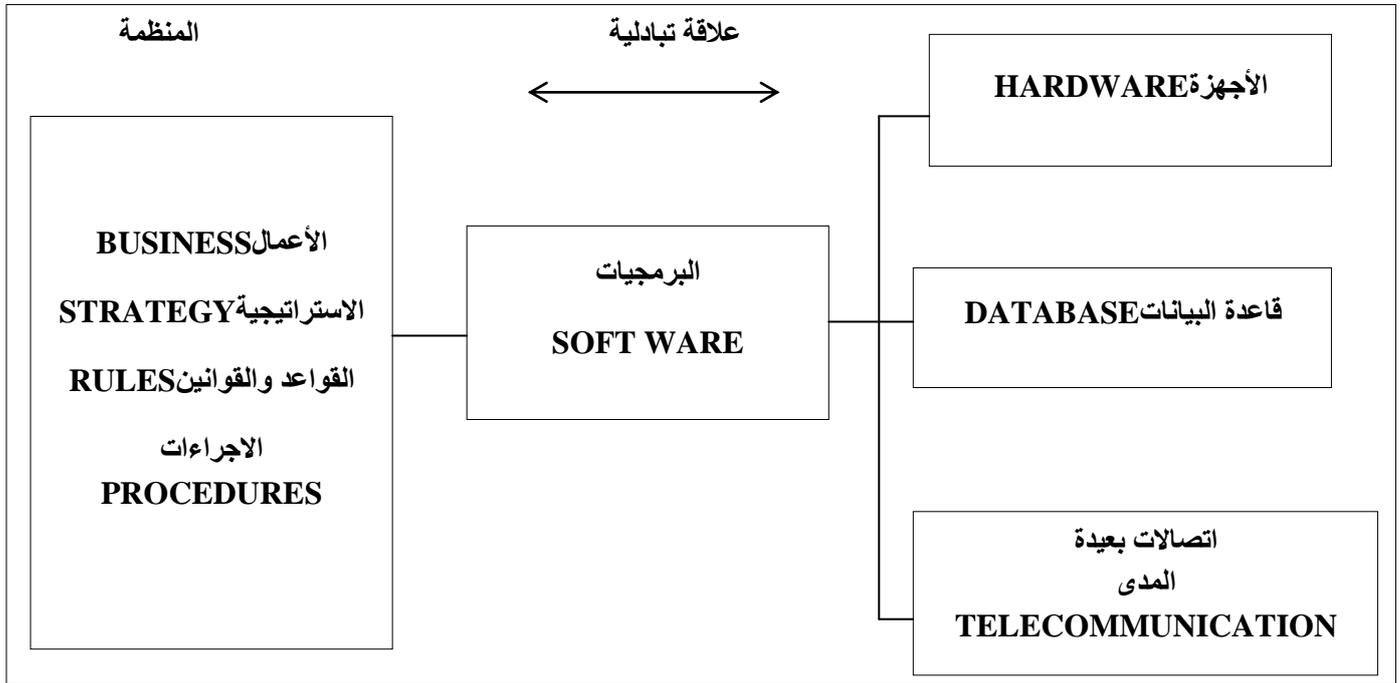
ثانياً: تأثير العولمة على نظم المعلومات: لقد انتشرت العولمة وكل شيء يتغير في عالم العولمة وثورة المعلومات، حيث التفكير في الأسواق على المستوى العالمي بدلاً من المستوى المحلي، إذ أصبح العالم سوقاً واحدة دون حدود، ولا بد للمنظمات المختلفة من أن تتكيف مع هذه المتغيرات العالمية، فلقد تحركت الأعمال باتجاه الأشكال العالمية للمنظمات،<sup>1</sup> «ولكن نجاح ذلك يتطلب تنظيم لنظم المعلومات وتنميط في عمليات الأعمال حيث يمكن استخدام المعلومات من قبل وحدات الأعمال المختلفة في أقطار عديدة. إذ أضحى المديرين يعملون في سياق عالمي في بيئة متقلبة يتعاملون مع جنسيات وثقافات متعددة تؤثر على نشر وتدفق المعلومات بينهم وبين التابعين في الشركات متعددة الجنسيات، الأمر الذي استدعى تغيير سريع في الاستراتيجيات والبحث عن نظم معلومات ملائمة،» واعتماد استراتيجيات للتطوير من نظام المعلومات حتى تتفاعل مع المنظمة وتلبي احتياجاتها المتطورة للمعلومات، إذ لا بد من أن تكون نظم المعلومات على درجة عالية من المرونة وقادرة على الإحاطة بعدد المتغيرات الداخلية والخارجية منها، بحيث لم يعد ينتهي مشروع إقامة نظام للمعلومات بانتهاء تصميمه وتنفيذه بل تعدى ذلك إلى ضرورة مراجعة هذا النظام من حين لآخر لإجراء التغييرات عليه بشكل مستمر. وحاليا السيل الهائل من المعلومات المتنوعة التي على نظام المعلومات احتواؤها وتخزينها، يستدعي اعتماد أنواع متطورة من التقنيات الحديثة التي تستطيع معالجة المشكلات بكل سهولة. وتساهم في تحقيق المنظمة لأهدافها وتلبية احتياجاتها من المعلومات.

ثالثاً: طبيعة علاقة نظام المعلومات بالإستراتيجية: «هناك علاقة اعتمادية تبادلية متزايدة بين كل من إستراتيجية الأعمال والإجراءات والأنظمة في المنظمة من جهة وبين البرمجيات والأجهزة والقواعد البيانات المطلوبة لنظم المعلومات من جهة أخرى. وهذه العلاقة تصبح حرجة عندما تخطط الإدارة لمستقبلها، فما تريد المنظمة إن تفعله في غضون خمس سنوات على سبيل المثال يتوقف على ما تستطيع النظم أن تفعله.»<sup>2</sup> بحيث أن اعتماد منتج جديد، عالي الجودة أو منخفض الجودة يتوقف على توفير المعلومات الضرورية لذلك. كما أن تطوير المنتجات، أو زيادة إنتاجية العاملين كل ذلك يعتمد على جودة أنظمة معلومات المنظمة. كما تجدر الإشارة هنا إلى أن لنظام المعلومات علاقة مباشرة بالمنظمة وإستراتيجية عملها بحيث أن بناء النظام في الوقت الراهن يرتبط بشكل أوسع بالمنظمة أكثر من أي وقت سابق فكلما كانت المنظمة رقمية متطورة بشكل أوسع، فإن نظم هذه المنظمة تكون تتوسع في إطار تلبية رغبات الزبائن وخدمتهم. وهذا بدوره ما أدى إلى ميلاد ما يعرف بنظم المعلومات الإستراتيجية والتي تعمل على المستوى الاستراتيجي و الطويل الأمد، والشكل الموالي يختصر علاقة الإستراتيجية بنظام المعلومات.

<sup>1</sup>: تركي كاظم عبيس، نفس المرجع، ص7.

<sup>2</sup>: مرغني بلقاسم، مرجع سبق ذكره، ص27.

الشكل رقم(1-9) العلاقة التبادلية بين نظام المعلومات والمنظمة.



المصدر: عامر إبراهيم قندلجي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار المسيرة، عمان، بدون طبعة، 2009،

ص57.

كما توجد أسباب تجعل من المنظمة تهتم بنظامها للمعلومات عند تنفيذ إستراتيجيتها ونجمل هاته الأسباب في: «التشارك بالموارد المختلفة للمعلومات والمعرفة، الحاجة الى طاقة معالجة عالية لتقديم إبداعات جديدة، الحاجة الى التنوع والمرونة لتستطيع العمل ضمن التعقيدات والمتغيرات المختلفة.»<sup>1</sup>

#### الفرع السابع: متطلبات نجاح نظام المعلومات ومختلف المخاطر والتحديات التي تعترضه.

أولاً: متطلبات نجاح نظام المعلومات: توجد العديد من المتطلبات التي لا بد من توفرها لإنجاز نظام المعلومات لما هو مطلوب منه ومن أهم تلك المتطلبات نذكر: تحديد الأهداف والغايات من إنشائه، التخطيط الفعال لاحتياجات هذا النظام، المشاركة في إعداد هذا النظام من جميع أفراد التنظيم، مراعاة احتياجات المستخدمين والمستفيدين منه، الرقابة والمتابعة المستمرة له، توفر الأجهزة والمعدات اللازمة لعمل النظام، توفر الكفاءات اللازمة من مستخدمي النظام، وجود سرية في عمل النظام، توفير الوقت الكافي لعمل النظام وإنجازه لما هو مطلوب منه، تخفيض تكاليف عمله، التعاون بين القائمين على النظام والمستفيدين منه، سهولة استخدام مخرجاته.

<sup>1</sup>Jallesi , TawfikCirborra, claudioon, strategic Information Systems, Britich Library Cataloguing in publishing Data, 1995, p29.

ثانياً: المخاطر التي تعترض نظام المعلومات: ومن أبرز المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها نظام المعلومات نذكر:<sup>1</sup> « ضعف كفاءة إجراءات حماية قواعد البيانات، الوصول غير المرخص وغير المسموح به إلى قواعد البيانات، تعطل آلية الحماية المستخدمة، اكتشاف آلية الحماية المستخدمة في الحاسوب أو النظام من قبل أشخاص خارج النظام، تعطل الأجهزة وتوقفها عن العمل بسبب أعطال في البرمجيات، دخول فيروسات لتخريب النظام، وسرقة البرامج أو التجهيزات.»

ثالثاً: التحديات التي تواجه نظام المعلومات: يمكن أن تساعد وظيفة نظم المعلومات المديرون على تطوير طرق تنافسية باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتنفيذ مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات التنافسية لمواجهة تحديات القوى التنافسية التي تواجه المنظمة. ومن أبرز التحديات التي تواجهها نظم المعلومات وتعرقل من عملها ومن فعاليتها نذكر:<sup>2</sup>

« - التركيز على قدرة أي منظمة في إكمال تحقيق إمكانات قوية لتكنولوجيا المعلومات.

- الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات بمبالغ أكثر من نصف رأس المال السنوي يعتبر من النفقات الكبيرة لمعظم الشركات.

- الاستثمار في التكنولوجيا الصحيحة أمر حاسم لدعم إستراتيجية المنظمات.

- التقدم التكنولوجي قد زاد بسرعة أكبر من قدرة المنظمات على تطبيق واستخدام هذه التكنولوجيا.

- العديد من المنظمات بحاجة الى إعادة هيكلتها للحفاظ على قدرتها التنافسية.»

### المطلب الثالث: العلاقة بين نظام المعلومات والإبداع.

إن نظم المعلومات تعمل وبشكل أساسي على المساهمة في رسم وإعداد الخطة الإستراتيجية للمنظمة، والتي تمكنها من تنفيذ مهامها المختلفة في تقديم المعلومات المناسبة، والتي تؤدي بشكل أو بآخر إلى تقديم منتجات وخدمات وتصاميم جديدة، وحتى دخول أسواق جديدة. كما يمكن أن تسهم نظم المعلومات بدرجة كبيرة في الإبداع من خلال:<sup>3</sup> « إجراء المسح البيئي لفهم الفرص والتحديات ومن ثم توجيه عملية الإبداع، العمل على تحديث وبناء تصور لإبداع المنتجات (سلع وخدمات)، والعمليات، والتغيير التنظيمي بالمنظمة من خلال ربط إستراتيجية العمليات بالإبداع، تشجيع عملية التفكير الخلاق إذ تساعد في تعزيز عملية العصف الذهني وتحسينها من خلال إتاحة المشاركة بالمعلومات وسهولة تبادلها، وفي الأخير العمل على تأمين الأفكار لتطوير منتجات وعمليات جديدة.» بالإضافة الى ما سلف ذكره يمكننا ان نوضح علاقة نظم المعلومات بالإبداع في النقاط الموالية:

<sup>1</sup>: رامي إبراهيم عبد الرحمن الشقران، محمد على ذيب عاشور، مرجع سبق ذكره، ص42.

<sup>2</sup>: مزهر شعبان العاني، مرجع سبق ذكره، ص51-52.

<sup>3</sup>: فايز جمعة النجار، نازم محمود الأحمد ملكاوي، مرجع سبق ذكره، ص266.

- إن أساس العمل الإبداعي هو المعلومة فلا يمكن للعامل ان يفكر في ايجاد حل للمشكلة ما لم يكن على علم بمختلف حيثيات هذه المشكلة وهنا يبرز دور نظام المعلومات في تزويد هاته الفئة المبدعة في المنظمة بكافة المعلومات اللازمة للتوصل الى حلول من شئنها أن تزيل المشكلات الحاصلة.
- يسعى نظام المعلومات في المنظمة الى جعل المنظمة تحقق أهدافها وتتأقلم مع بيئتها، وهذا لن يتحقق الا بوجود كفاءات مبدعة تستثمر مخرجات نظام المعلومات في خلق الجديد وحل المشكلات التي تواجه المنظمة.
- كفاءة نظام المعلومات وقيامه بالدور المنوط منه سيؤدي حتما الى تزايد في معدلات الابداع داخل المنظمة.
- يوجد تأثير متبادل بين كل من الابداع التنظيمي ونظام المعلومات، بحيث أنه كلما زادت نسبة الابداع التنظيمي بالمنظمة كلما سهل على نظام المعلومات قيامه بالمهام الموكلة له، بل ويساهم هذا في تطور هذا النظام، فبعدها كان نظام المعلومات تقليدياً يدوياً تطور وأصبح نظاماً مبنياً على الحواسيب الرقمية والأنترنز ومختلف الشبكات الداخلية كالأنترانت، وكل هذا يرجع الى تلك العقول المبدعة التي حولت الأفكار الى واقع ملموس تجسد في تطور نظم معلومات المنظمات، أما تأثير نظام المعلومات على الابداع فيتجلى في تزويد المبدعين بكافة المعلومات التي يحتاجونها لتوصل الى إبداعات جديدة.
- يسمح نظام المعلومات الكفاء والجيد التحديد الدقيق للأفراد المبدعين بالمنظمة، ما يسهل من عملية تدريبهم لتحسين أدائهم والرفع من مستوى إبداعهم الأمر الذي سيحسن حتما من أوضاع المنظمة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.

يتناول هذا المبحث من الدراسة مختلف الدراسات السابقة التي تعرضت لموضوع الإبداع أو نظام المعلومات وحتى التي ربطت بين هاذين المفهومين معاً، وهذا في محاولة لإثراء الموضوع وإبراز قيمته، فتناول العديد من البحوث والدراسة له يؤكد على الأهمية البالغة له، وفي نهاية هذا المبحث تم إجراء مقارنة بين الدراسات السابقة المستعرضة وهذه الدراسة بغية إيضاح ما ستقدمه هذه الدراسة وما ستتميز به عن نظيراتها.

المطلب الأول: الدراسات المحلية والعربية.

أولاً: الدراسات المحلية التي ربطت بين نظام المعلومات والابداع بالمنظمات: لم يتم العثور على دراسة محلية ربطت بين الابداع ونظام المعلومات في تخصص ادارة الاعمال على المستوى المحلي وهذا بعد البحث والتمحيص، إلا انه تم العثور على دراسة تم اجراءها على المستوى المحلي مقارنة لموضوع أثر نظام المعلومات على الابداع وتمثل هذه الدراسة في:

دراسة بن قصير ايمان، بوقرورة صلاح الدين (2017)، بعنوان: تأثير المعلومة كمورد إستراتيجي لليقظة الاستراتيجية في تفعيل العملية الابتكارية، دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية باتنة.

أهداف الدراسة: معرفة مدى تأثير معلومات اليقظة الاستراتيجية على تفعيل العملية الابتكارية بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية وتطويرها، بالإضافة الى تبيان موقف المسيرين من اليقظة الاستراتيجية.

نتائجها: تؤثر المعلومات التي يتم جمعها من المحيط التكنولوجي والتنافسي على الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة، بالإضافة الى التوصل لغياب المصلحة التي تحتم بجمع المعلومات عن البيئة الخارجية.

التوصيات: ومن بينها نذكر: العمل على ايجاد خلية مستقلة تتكفل بمهمة اليقظة، مهمتها الأساسية متابعة الأفكار الجديدة في كافة المجالات ، بهدف الاستفادة من هذه الأفكار الابتكارية في تقديم منتجات جديدة، بالإضافة الى ضرورة الاهتمام من طرف الادارة العليا بتوفير المعلومات الكمية والدراسات والبحوث وكذا إدخال الوسائل والتقنيات الحديثة في معالجة البيانات والتي تزيد من فاعلية عملية الابتكار.

ثانياً: الدراسات العربية التي ربطت بين نظام المعلومات والإبداع بالمنظمات: ومن أبرز الدراسة التي أجريت في هذا الخصوص نذكر:

دراسة الخندقجي محمد (2005) وكانت بعنوان: العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري من وجهة نظر الإداريين في الجامعات الأردنية.

**أهداف هذه الدراسة:** هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الأردنية والابداع الإداري في هذه الجامعات. حيث قام الباحث بتطوير أداة الدراسة بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد تم توزيع استبانات على عينة عشوائية قدرة ب411 اداري في الجامعات الأردنية.

**نتائج الدراسة:** تتمثل في: أن مستوى نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الجامعات الأردنية مرتفع، كما ان مستوى الابداع الاداري في الجامعات الأردنية مرتفع باستثناء مجال التخطيط الاستراتيجي، والتسهيلات الإدارية، وأن هنالك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مجال مواصفات شبكة المعلومات تعزى لمتغير التخصص العلمي.

**توصيات الدراسة:** أوصى البحث بما يلي: إعداد برامج تدريبية للإداريين في مختلف مستوياتهم الإدارية، وتوفير المخصصات المالية اللازمة لإجراء البحوث العلمية والتي تساهم في تطوير العمل وزيادة الانتاجية للعاملين في ظل نظم المعلومات الادارية القائمة.

دراسة النوايسه كفى حمود عبد الله، (2009)، بعنوان: أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الادارية المدركة في السلوك الابداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية. وقد قسمت هذه الدراسة على النحو الموالي: تم تقسيم محور قياس جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الادارية المدركة على: الأمور المادية، الاعتمادية، الاستجابة، التأكيدية، التعاطفية، وخصائص المعلومات، في حين تم تقسيم سلوك الابداع الى محاور فرعية هي: حل المشكلات، قابلية التغيير، روح المحازفة، وسعة الاتصال.

**نتائج الدراسة:** كان المتوسط الكلي لمستوى جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المستخدمة في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية مرتفع والمتوسط الكلي لأبعاد السلوك الإبداعي مرتفع، كما تم التوصل الى وجود أثر عام ذي دلالة إحصائية لجودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية في تشجيع الابداع لمستخدمي هذه التكنولوجيا في كليات المجتمع الحكومية التابعة لجامعة البلقاء.

دراسة فايز جمعه النجار، نازم محمود الأحمد الملكاوي، 2009، دراسة أكاديمية بعنوان: نظم المعلومات وأثرها في مستويات الابداع دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية. كلية الدراسات الاقتصادية والادارية، جامعة جدارا الأردن.

**أهدافها:** الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو التعرف على تأثير نظم المعلومات بأنواعها المختلفة في مستويات الابداع وهذا بشركات التأمين الأردنية، وقد تشكلت عينة الدراسة من 14 شركة تأمين تمثل 50% من مجتمع الدراسة البالغ 28 شركة تأمين مدرجة في بورصة عمان.

**نتائجها:** تبين أن مستويات الابداع جميعها في شركات التأمين الأردنية قد تأثرت بأنواع نظم المعلومات المختلفة، وعليه تم قبول فرضية وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.01 لنظم المعلومات المختلفة في مستويات الابداع في شركات التأمين الأردنية.

**التوصيات:** من أبرزها: تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في شركات التأمين الأردنية لتشجيع العاملين على الابداع في العمل مع ضرورة تبني استراتيجيات لرعاية المبدعين، بالإضافة الى ترسيخ ثقافة لدى الإدارة العليا في شركات التأمين بضرورة الاهتمام بالنظم التي تحقق الابداع على مستوى المنظمة لاسيما الاستراتيجية منها.

### المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.

**أولاً:** دراسات أجنبية خاصة بالإبداع: ومن أبرز الدراسات التي تم الوصول اليها نذكر:

دراسة **Emad Ali Kasasbeh (2015)**، والتي كانت بعنوان: أثر القيادة التحويلية في الابداع الاداري، دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الاستخراجية والتعدينية الماليزية، وهي مقالة منشورة في المجلة الأوروبية لإدارة الأعمال والادارة وكانت اشكالية هذه الدراسة هي: ماهو تأثير القيادة التحويلية على الابداع الاداري في الشركات الصناعية؟

**أهداف الدراسة:** التعرف على أثر القيادة التحويلية في الابداع الاداري في الشركات الصناعية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة التي أجراها.

**النتائج:** من أبرزها: تصورات المستقصى منه لأبعاد القيادة التحويلية كانت مرتفعة إضافة الى أن تصوراته لبنود الابداع الاداري كانت كذلك ايضا كما توصلت الدراسة الى أن هنالك تأثير للقيادة التحويلية على الابداع الاداري في الشركات الصناعية المجرى البحث بها، وهذا عند مستوى معنوية 0.05

ومن أبرز هاته الدراسات نذكر:

دراسة **باريت وسكوت Scott &Barrett (2001)** والتي كانت بعنوان: العوامل المؤثرة في استفادة مدراء المدارس في ولاية تكساس الأمريكية من نظم المعلومات الإدارية. وكانت مجالات الاستبانة تشمل: المستوى الدراسي، الجنس ثانياً: دراسات أجنبية خاصة بنظم المعلومات: ، العمر، سنوات الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية، خبرة المدير، تكرار استعمال نظم المعلومات الإدارية، ونوعيتها، ووظيفتها. أما عن عينة الدراسة فكانت مكونة من 311 مدير لمدارس حكومية والذين يستخدمون نظم المعلومات الادارية.

**نتائج الدراسة:** تمثلت في: أن زيادة الفائدة لنظم المعلومات الإدارية تشترك مع قيمة المعلومات وفائدتها، وفعاليتها، ووظيفتها. كما تم التوصل الى أن قلة فائدة نظم المعلومات يمكن مقارنتها بمستوى المهارة والتي تشترك بإدراك أن نظم المعلومات الإدارية يعمل بطريقة مربكة ومعقدة.

**التوصيات:** وكانت على النحو الموالي: ضرورة زيادة الدقة في المعلومات، اعتماد أجهزة بسيطة يمكن تشغيلها بسهولة في نظم المعلومات الادارية.

دراسة **Rogers (2000)** والتي كانت بعنوان: تأثيرات إدارة دائرة نظم المعلومات المحوسبة في الكليات التعليمية في فرجينيا بولاية كارولينا الشمالية.

**أهداف الدراسة:** كان هدف هذه الدراسة هو التعرف على دور هذه الدائرة في تحديد مستقبل الطلبة وتوسيع معارفهم، والمشاكل التي تواجه إدارة الكليات المستخدمة لنظم المعلومات الإدارية. وقد كان مجتمع دراسة هذه الدراسة مكون من 345 طالباً من خريجي كليات التعليم.

**النتائج:** أن إدارات الكليات التعليمية كانت غير فعالة في تزويد خريجي نظم المعلومات الإدارية المحوسبة بمهارات العمل المستقبلية، اضافة الى أن نظم المعلومات الإدارية زادت من المساهمة في توسيع قاعدة المعرفة للخريجين في مجالات عديدة، بالإضافة الى مساعدة ادارة الكليات لهم في تحديد مهارات العمل المستقبلية.

ثالثاً: دراسات أجنبية ربطت بين نظام المعلومات والابداع بالمنظمات: ومن بينها نجد:

دراسة **Andersson Lindgren & Henfridsson** بعنوان: **Architectural Knowledge**

**in inter-organization at IT innovation(2008) .**

**أهدافها:** فحص التداخل المشترك بين كل من الابتكار التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات على وجه الخصوص ، إذ ركزت على طبيعة ودور معمارية المعرفة في خدمة غايات الأطراف والتكنولوجيا. وقد قدمت هذه الدراسة نموذجاً نظرياً لتطوير المعمارية في المعرفة المشتركة بين الابتكار التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات، وتم تطبيق هذا النموذج داخل صناعة النقل السويدية.

**نتائجها:** تحديد أبعاد معيارية المعرفة وأثبتت أنه لتسهيل مهمة صناعة النقل لابد من توسيع نطاق بيئة الحوسبة، واختتمت الدراسة بتحديد النظرية والآثار الإستراتيجية للابتكار التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بنظام المعلومات والإبداع يلاحظ ما يلي:

- هذه الدراسة هي من الدراسات القلائل التي سلطت الضوء على علاقة نظم المعلومات بالإبداع لكون هذا الموضوع لم يحظى بالاهتمام إلا في الآونة الأخيرة.

- كما يلاحظ أن الدراسات السابقة كانت تختلف فيما بينها من حيث تقسيمها لمتغير الإبداع ونظام المعلومات، ما جعل الباب مفتوح أمام الباحثين للاجتهاد والابتكار في إطار إثراء المعرفة العلمية، ولقد كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة، تجلت في تزويد الباحثة بصورة شاملة نسبياً عن موضوع الدراسة ما سهل من عملية صياغة الفرضيات وإشكالية الدراسة. والجدول الموالي يلخص مقارنة هذه الدراسة بالدراسات السابقة.

الجدول رقم (1-1) أوجه تشابه واختلاف الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.

اسم الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
دراسة بن قصي إيمان وبوقرورة صلاح الدين	-دراسة أكاديمية. -الاستبيان كمصدر من مصادر المعلومات. -اعتمدت المنهج الوصفي والاسلوب التحليلي في الدراسة.	-تناولت تأثير المعلومة على الابتكار ولم تشر الى نظام المعلومات. -تمت على مستوى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بباتنة.
دراسة الخندقجي محمد	-اعتمدت الاستبيان لجمع المعلومات والبيانات.	-دراسة العلاقة بين نظام المعلومات الاداري والابداع الاداري وليس الأثر. -تمت بمجموعة من الجامعات بالأردن.
دراسة النوايسه كفي حمود عبد الله	تمت باعتماد الاستبيان والمنهج الوصفي.	-ركزت على دراسة جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الادارية على السلوك الابداعي. -تمت بجامعة البلقاء. -عينتها كانت تشمل مستخدمي نظام المعلومات فقط.
دراسة فايز جمعه النجار ونازم	-اعتمدت على الاستبيان.	-ربطت بين نظام المعلومات

محمود الأحمد الملكاوي		ومستويات الابداع. -تمت ب28 شركة تأمين أردنية. -تمت عند مستوى معنوية .0.01.
دراسة باريت وسكوت	-تناولت متغير نظام المعلومات.	-عينتها شملت 311 مدير مدرسة حكومية بتكساس.
دراسة Andersson Lindgren & Henfridsson	-تناولت متغير الابتكار التنظيمي باعتبار أنه مساوي للابداع.	-ربطت الابتكار التنظيمي بتكنولوجيا المعلومات. -أجريت داخل صناعة النقل السويدية.
دراسة Rogers	-تعرضت لمتغير نظم المعلومات وبالتحديد المحوسب منه.	-كان مجتمع الدراسة مكون من 345 طالباً من خريجي كليات التعليم. -تمت الدراسة بفرجينيا.
دراسة Emad Ali Kasasbeh	-تناولت الابداع وبالتحديد الاداري. -الدراسة اعتمدت على الاستبانة والتحليل الاحصائي للنتائج. -كما أجريت باتباع المنهج الوصفي التحليلي.	-تناولت القيادة التحويلية وتأثيرها على الابداع. -تمت بشركات الصناعة الاستخراجية الماليزية.

المصدر: من إعداد الطالبة.

أهم ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- أنها دراسة أكاديمية سلطت الضوء على متغيرات قلة الدراسات التي جمعت بينهما بالأخص على المستوى المحلي.
- أن هذه الدراسة أعدت لنيل شهادة الماستر الأكاديمي على غير الدراسات التي تناولت هذا الموضوع حيث أن معظمها إن لم نقل كلها قد أجريت من قبل باحثين متحصلين على شهادة الدكتوراء، وهذا في إطار بحثهم العلمية.

- كما تميزت هذه الدراسة من حيث مكان إجرائها، فقد تم إجراؤه بمنظمة ولاية غارداية، على اختلاف الدراسات الأخرى والتي أجريت بجامعات وشركات تأمين.
- ان هذه الدراسة على غير سابقاتها اعتمدت على طريقة الايمراد في طرحها.
- تقسيم استبيان هذه الدراسة يختلف عن تقسيمات الدراسة التي تناولت هذا الموضوع، حيث تم أخذ المتغير التابع (الإبداع) ككتلة واحدة ولم يتم تجزئته إلى محاور على غرار المتغير المستقل (نظام المعلومات)، والذي تم تجزئته إلى ثلاث محاور هي: محور أركان نظام المعلومات، محور فوائد نظام المعلومات، محور اعتماد نظم المعلومات حديثة.

## خلاصة الفصل:

انطلاقاً مما تم التطرق اليه في هذا الفصل من الدراسة تم التوصل الى نتيجة مفادها أن الإبداع مفهوماً واسعاً، قد تعددت تعريفاته وتقسيماته وأنواعه وحتى النظريات التي وضعت بخصوصه، وهذا لتعدد زوايا نظر المفكرين والباحثين لهذا المفهوم المتشعب والمتداخل. بالإضافة الى أن نظام المعلومات موضوع جد كبير ومفهوم لا غنى عنه لأي منظمة كانت مهما كان هدفها وحتى إستراتيجيتها، فنظام المعلومات يسمح للمؤسسة بتحقيق الأهداف والتسهيل من المهام والتقليل من المشاكل وأخطاء العمل فالمعلومة الجيدة تساوي القرار الصائب وبالتالي إنجاز كل ما هو مرغوب به بالشكل المناسب وفي الوقت المحدد. وهذا ما أكدته مختلف الدراسات التي أجريت عن الإبداع وعن نظام المعلومات. كما أكدت الأدبيات التطبيقية التي تم تناولها في هذا الفصل أيضاً عن وجود علاقة ارتباط وتأثير بين كل من نظام المعلومات وتجسيد الإبداع داخل المنظمات المختلفة.

# الفصل الثاني

دراسة ميدانية بهيئة

ولاية غارداية

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري في الفصل السابق من الدراسة، والذي تم من خلاله محاولة تقديم مفاهيم عامة عن كل من متغير الإبداع ونظام المعلومات والسعي للربط بين المفهومين معاً وهذا بالاستناد إلى دراسات و مراجع تناولت هذا الجانب. سيسعى هذا الفصل من الدراسة لتوضيح طبيعة العلاقة والتأثير الموجود بين كل من نظام المعلومات والإبداع وذلك من خلال دراسة ميدانية لمنظمة ولاية غرداية بغية الحصول على إجابات لفرضيات وتساؤلات المطروحة. وسيستعرض هذا الفصل التطبيقي العناصر الموالية:

- تقديم لمحة عن المنظمة محل الدراسة والمتمثلة في ولاية غرداية.
- توضيح للأدوات المعتمدة في جمع المعلومات بالإضافة لإبراز الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة بيانات المحصل عنها من خلال الزيارات الميدانية للمنظمة المدروسة.
- تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها مع محاولة تفسيرها للخروج بتوصيات وأفاق لهذه الدراسة.

المبحث الأول: تقديم عام لمنظمة ولاية غرداية.

يتناول هذا المبحث عرضاً عن تعريف المنظمة محل الدراسة ألا وهي هيئة ولاية غرداية، حيث تم تسليط الضوء على تاريخها ومهام بعض المصالح داخلها.

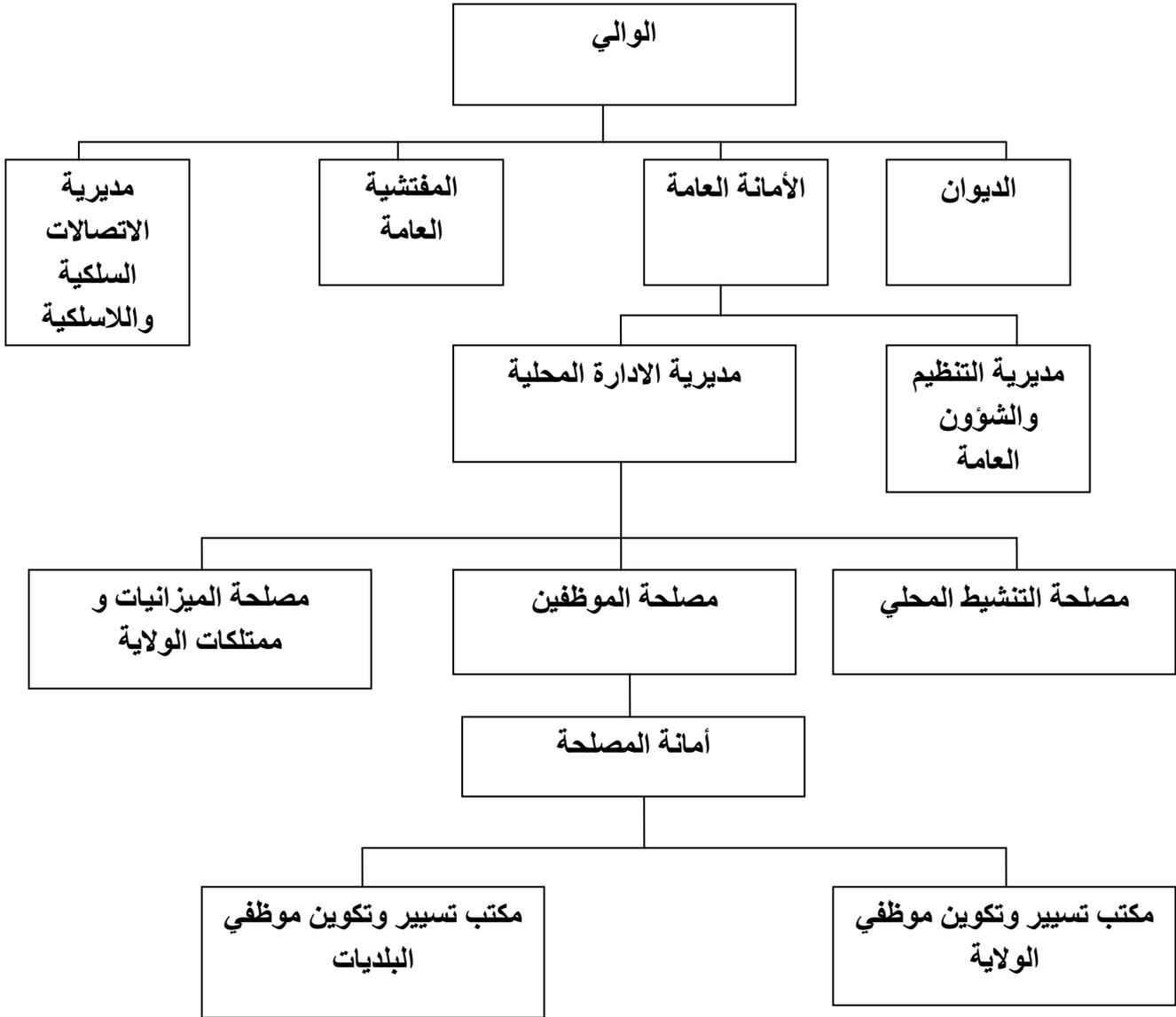
المطلب الأول: تاريخ ظهور هيئة ولاية غرداية وهيكلها التنظيمي.

إن نشاط الإدارة المحلية يتمثل في مختلف الأعمال التي تمارسها الولاية تحت سلطة الوالي، والذي يعتبر بمثابة القائد الإداري لها وحلقة الوصل والاتصال بينها وبين السلطة المركزية. فالوالي هو مندوب الحكومة ويقود المجموعات المحلية التي تحت سلطة الولاية إلى التنمية وذلك من خلال استغلال المؤسسات الإدارية والاقتصادية وحتى التجارية بالولاية ومن هذا المنطلق ومن منظور أهمية هذه الهيئة سيتم التطرق إلى تاريخ نشوء هذا التنظيم الذي بفضل شهدته الولاية التطور والنمو وسيساعدها حتماً ويؤدي بها لتحقيق التنمية في عدة مستويات.

أولاً: تاريخ ظهور ونشأت هيئة ولاية غرداية: إن ولاية غارداية هي جماعة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلال المالي انبثقت في ظل التنظيم الإقليمي للبلاد ( القانون رقم 84 / 09 المؤرخ في 04 فيفري 1984)، وهذه الهيئة تشكل مقاطعة إدارية للدولة، حيث نجد أن ولاية غارداية تتكون من اثني عشر بلدية هي: غارداية، ضاية بن ضحوة، بريان، متليلي، القرارة، العطف، زلفانة، سبب، بنورة، حاسي لفحل، حاسي قارة، المنصورة، كما يوجد على مستوى الولاية مجلس الولاية : حيث يجتمع هذا الأخير تحت سلطة الوالي و مسؤولي القطاعات الخارجية للدولة والمكلفين بمختلف قطاعات النشاط على مستوى الولاية كيفما كانت تسميتهم، حيث يسعون لتنفيذ قرارات الحكومة. وتشمل الإدارة العامة للولاية الموضوعة تحت سلطة الوالي: المكتب العام، المفتشية العامة، الديوان، رئيس الدائرة.

ثانياً: الهيكل التنظيمي البسيط لهيكل الولاية: ونختصر هيكلية الولاية في الشكل الموالي:

الشكل رقم (1-2) الهيكل التنظيمي لولاية غرداية.



المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على معطيات المؤسسة المدروسة.

**التعليق:** من الهيكل التنظيمي المبين في الشكل أعلاه يتجلى لنا أن هيكل منظمة ولاية غرداية يتسم بكونه هيكل هرمي مبني على الرسمية في العلاقات نظراً لطبيعة نشاط هذه المنظمة والذي يتطلب ذلك. بمعنى أن طبيعة الاتصال داخل هذه المنظمة مبني على نزول أوامر من الإدارة العليا، وصعود مقترحات من المستوى التشغيلي إلى المستوى الاستراتيجي بهذه المنظمة. كما يلاحظ على هيكل هذه المنظمة كونه يتسم بطابعه البسيط وغير المعقد وبحيث يسهل فهمه للمطلع عليه.

### المطلب الثاني: تقديم لأبرز مصالح الولاية.

من أبرز مصالح الولاية نذكر:

**مصلحة الموظفين:** تتكون مصلحة الموظفين والتي تشرف على المسار المهني لموظفي الولاية والبلديات من مكتيبين: هما مكتب تسيير وتكوين موظفي الولاية، مكتب تسيير وتكوين موظفي البلدية. كما أن لهذه المصلحة علاقة ودور هام مع باقي الأجهزة المركزية والمحلية وهي على التوالي: وزارة الداخلية والجماعات المحلية والبيئة والإصلاح الإداري حيث تقوم المصلحة بإرسال تعداد المناصب المالية في كل ثلاثي، إرسال تقارير سنوية حول وضعية المناصب المفتوحة والمشغولة في نهاية كل سنة، بالإضافة الى استلام مختلف التعليمات الخاصة بتسيير المسار المهني للموظف.

**المديرية العامة للتوظيف العمومي:** تهتم بطرح الاستفسارات عن بعض المسائل الغامضة التي لا يمكن إيجاد لها الحل على المستوى المحلي، بالإضافة إلى إرسال الوثائق الخاصة بتصنيف شاغلي المناصب العليا قصد المراقبة.

**مفتشية التوظيف العمومي:** ومن أبرز مهامها نذكر: المراقبة القبلية والبعديّة للملفات الموظفين خاصة عمليات التوظيف، الترقية، و إنهاء علاقة العمل.

**المراقبة المالية:** مراقبة كل ما يخص الجانب المالي للولاية.

**مصلحة الميزانية وممتلكات الولاية:** ومن أبرز وظائفها نذكر: إرسال الملفات المستوفية لكامل الشروط التي وضعتها المصلحة وتصفيتها مالياً، بالإضافة الى

**مصلحة التنشيط المحلي والإعلام الآلي والبرامج والصفقات:** وتهتم بالآتي: تدرس وتطور كل عمليات تحسين مستوى المستخدمين وتكوينهم، كما تجمع كل الوثائق الضرورية لسير مصالح البلديات سيراً منتظماً وتحللها وتوزعها، بالإضافة إلى أنها تقوم بكل دراسة وتحليل يمكنان الولاية والبلديات من دعم مواردها المالية وتحسينها، كما تضبط باستمرار الوثائق المتعلقة بتسيير ممتلكات الولاية. كما تدرس الميزانيات والحسابات الإدارية في البلديات والمؤسسات العمومية وتوافق عليها.

المطلب الثالث: مهام ومسؤوليات ولاية غرداية وأهميتها.

أولاً: مهام ومسؤوليات الولاية: من أبرز المهام والمسؤوليات التي تقع على كاهل الولاية نذكر:

- السهر على تلبية حاجات ورغبات .
- تنفيذ القوانين والتنظيمات التي تضمن السير الحسن لشؤون ومصالح الولاية.
- تقدم الحكومة تعليمات للوالي وهو بدوره يقوم بتوجيهها لمسئولي المديرية والأسلاك المهنية التابعة لها، وهذا ما يبعث للتطور المحلي الاقتصادي والثقافي للولاية.
- التنسيق بين مختلف الأعمال والخدمات التي تقوم بها المديرية والأسلاك التابعة لها على مستوى الولاية.
- في إطار تكامل وانسجام الأعمال التي تقوم بها الجماعات الإقليمية تقوم الولاية بمد يد المساعدة للدوائر والبلديات التابعة لها.
- الاهتمام بالطرق والشبكات المختلفة.
- مساعدة ورعاية الطفولة والأشخاص المسنين و الذين يعانون من إعاقة أو أمراض مزمنة.
- توفير النقل العمومي للمواطنين.
- الحفاظ على النظافة والصحة العمومية ومراقبة الجودة.
- توفير المساحات الخضراء.
- تشجيع الصناعات التقليدية والحرف الخاصة والمميزة للولاية.

ثانياً: أهمية هيئة الولاية: وتتجلى أهميتها في النقاط التالية:

- الولاية كنموذج للإدارة المحلية أصبحت ضرورة من الضروريات التنظيمية الإدارية للدولة المعاصرة.
- صورة من التسيير الذاتي المشترك لأفراد الشعب وعلامة من علامات الديمقراطية في نظام الحكم.
- تسمح الولاية بالتحكم الجيد والكفاء للموارد المتاحة بالولاية.
- تتيح الرقابة الجيدة على مختلف المرافق التابعة للدولة ونشاط المؤسسات العمومية والخاصة داخل الولاية.
- تسمح بتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية داخل الولاية.
- تسلط الضوء على نقائص وحاجات الولاية من موارد مالية ومرافق عمومية.

المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة.

يقدم هذا المبحث من الدراسة نبذة مختصرة عن الطريقة المعتمدة لإجراء الدراسة الميدانية حيث تم تضمين هذا المبحث لمختلف الخطوات والإجراءات المتبعة في تطبيق هذه الدراسة ميدانياً إضافة إلى تحديده لمجتمع وعينة الدراسة وإبرازه لخصائص هذه العينة، وفي نهاية هذا المبحث تم استعراض وتوضيح للأداة المعتمدة بالدراسة ومختلف الأساليب الإحصائية التي تم إجراؤها.

المطلب الأول: خطوات و إجراءات الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة.

من الأمور الأساسية الواجب على أي باحث تحديدها قبل البدء بأي دراسة كانت هي تحديد مجتمع وعينة الدراسة، ومن منطلق سعي هذه الدراسة إلى التحقق من مدى تأثير نظام المعلومات بالمنظمة على تحقيق وتحسين الإبداع بداخلها، وهذا بمختلف مصالح ولاية غرداية، شملت هذه الدراسة على مجتمع متكون من متصرفين إداريين ومتصرفين رئيسيين، بالإضافة إلى أعوان إداريين، داخل المنظمة المدروسة وقد كانت العينة المنتقاة من هذا المجتمع تتسم بكونها عينة ذات طابع عشوائي (عينة عشوائية)، بحيث وزعت على أفراد هذا المجتمع استمارات الاستبيان، حيث بلغ حجم هذه العينة العشوائية 100 مفردة من مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع المتصرفين الإداريين والرئيسيين وأعوان الإدارة بمقر الولاية، أما استمارات الاستبيان التي تم استرجاعها فبلغت 56 استمارة أي بنسبة 56% من العدد الموزع.

الجدول رقم (1-2) عدد الاستمارات الموزعة والصالحة للدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة	الاستمارات الموزعة	الاستمارات المسترجعة	الاستمارات الملغاة	الاستمارات الصالحة
العدد	100	56	0	56
النسبة %	100	56	0	56

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على المعلومات المتحصل عليها.

التعليق: من الجدول أعلاه يلاحظ أن أفراد عينة الدراسة لم يستجيبوا بالشكل المطلوب مع هذه الدراسة بحيث أنهم لم يجيبوا سوى على 56 استمارة من بين 100 استمارة تم توزيعها، وهذا يمكن إرجاعه لتخوفهم من ملئ استمارة الاستبيان على اعتبار أن الإدارة العليا هي صاحبة هذا الاستبيان، مما يبرز التخوف الكبير لعامل هذه المنظمة من إدارتهم العليا.

الفرع الثاني: متغيرات الدراسة.

لقد اعتمدت هاته الدراسة على متغيرين أساسيين احدهما يلقب بالمتغير المستقل والآخر يعرف بالمتغير التابع، وهو ما يوضحه الجدول أدناه.

الجدول رقم (2-2) متغيرات الدراسة.

المتغير	اسمه
المستقل	نظام المعلومات
التابع	الابداع

المصدر: من إعداد الطالبة.

المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة.

تميزت عينة هذه الدراسة بالعديد من الخصائص التي تجعل من النتائج المراد الوصول إليها تتسم بالدقة والمصداقية حيث نجدها قد تنوعت وتعددت الجوانب التي ركزت عليها ومنها نذكر:

- الأفراد العاملين من الجنسين ذكور وإناث.
- العاملين من مختلف الفئات العمرية والتي كان توزيعهم على النحو الآتي: ( من 20 إلى 30 سنة، من 31 إلى 40 سنة، من 41 سنة إلى 50، و أكثر من 51 سنة).
- العاملين من حيث مؤهلاتهم العلمية حيث توزعت هذه المؤهلات على الشكل الموالي: شهادة تكوين مهني، شهادة الليسانس، وشهادة ما بعد التدرج.
- العاملين من حيث مستواهم الوظيفي والذي انقسم كما يلي: عون إداري، متصرف إداري، متصرف رئيسي.
- العاملين من حيث خبرتهم والتي كانت بالشكل الآتي: أقل من خمس سنوات، من خمس الى عشر سنوات، من احدي عشر إلى خمسة عشر سنة، وفئة العاملين أصحاب الخبرة التي تتجاوز تماماً خمسة عشر سنة.

وفي الفقرات الآتية سيتم توضيح وإبراز خصائص عينة هاته الدراسة.

الجدول رقم (2-3) خصائص عينة الدراسة.

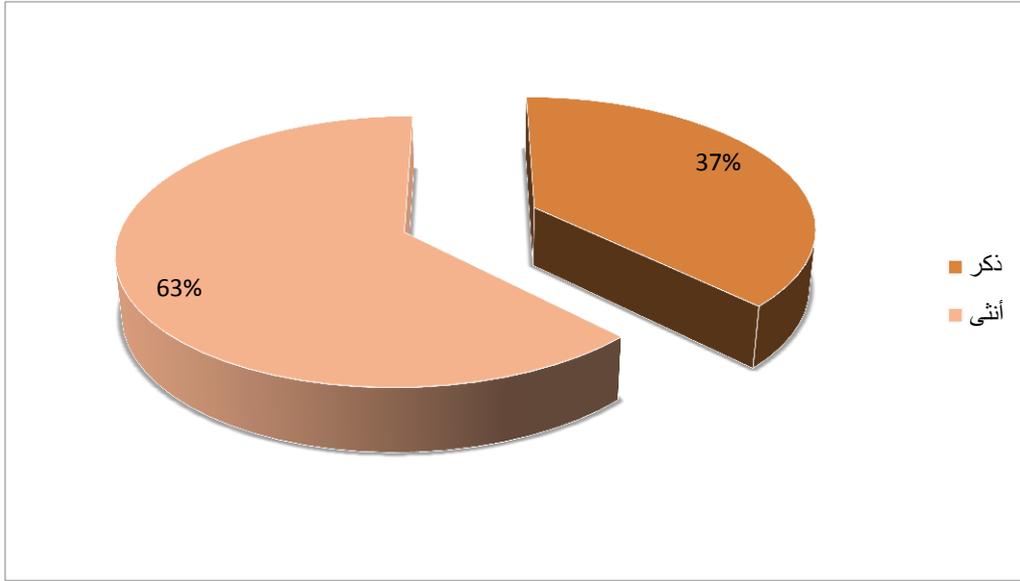
النسبة %	العدد	المتغير	
37.5	21	ذكور	الجنس
62.5	35	إناث	
69.6	39	من 20 سنة الى 30 سنة	العمر
23.2	13	من 31 سنة الى 40 سنة	
5.4	3	من 41 سنة الى 50 سنة	
1.8	1	أكثر من 51 سنة	
55.4	31	شهادة تكوين مهني	المؤهل العلمي
33.9	19	شهادة ليسانس	
10.7	6	شهادات ما بعد التدرج	
50	28	عون إداري	المستوى الوظيفي
33.9	19	متصرف اداري	
16.1	9	متصرف رئيسي	
73.2	41	أقل من 5 سنوات	الخبرة
19.6	11	من 5 الى 10 سنوات	
3.6	2	من 11 الى 15 سنة	
3.6	2	أكثر تماماً من 15 سنة	
100	56	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبة اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

التعليق: الجدول أعلاه يتناول ويلخص مختلف خصائص الديموغرافية أو الشخصية لعينة الدراسة، والتي تشمل كل من متغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، ومتغير الخبرة. وسيتم تناول كل متغير من المتغيرات السالفة الذكر على حدا في الفقرات الموالية.

1- توزيع عينة الدراسة من حيث الجنس: يوضح الشكل الموالي عدد الذكور والإناث وتوزيعهما في عينة الدراسة.

الشكل رقم (2-2) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب عامل الجنس.

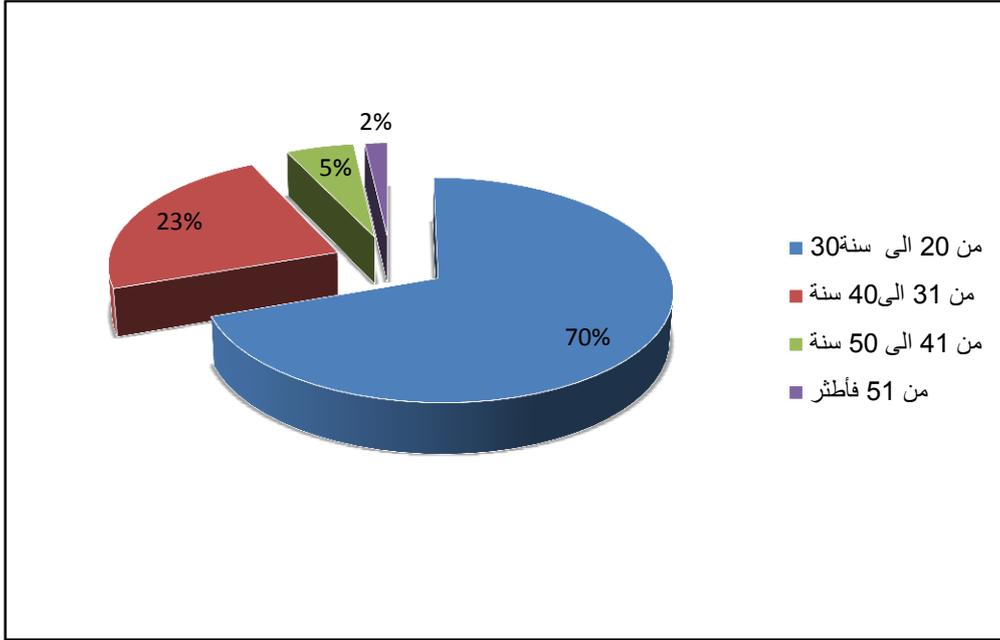


المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج الSPSS.

**التعليق:** يتضح من الشكل أعلاه أن نسبة العمال من الإناث كانت تقدر ب35 عاملة أي بنسبة 63% من عمال عينة الدراسة، أما عدد الذكور بالمنظمة محل الدراسة فكان يقدر ب21 عامل أي بنسبة 37%، وهنا نلاحظ الفارق المعتبر بين عدد الذكور والإناث حيث نجد أن عدد الإناث أكبر من عدد الذكور ب14 عامل، وهذا يمكن تفسيره بأن طبيعة نشاط المنظمة محل الدراسة يلاءم الإناث وهذا ما يفسر الإقبال الكبير على فئة الإناث للعمل بهذه المنظمة فأغلب عمل هذه المنظمة عمل إداري لا يتطلب الجهد العضلي ولا حتى جهد فكري كبير ما يتناسب ورغبات فئة الإناث. كما يبرز أيضاً الشكل السابق ان عينة الدراسة كانت متنوعة فقد شملت على فئة الذكور وكذا فئة الإناث.

2- توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب متغير العمر: الشكل الموالي يبرز توزيعات أفراد عينة الدراسة بحسب عامل العمر.

الشكل رقم (2-3) توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب العمر.

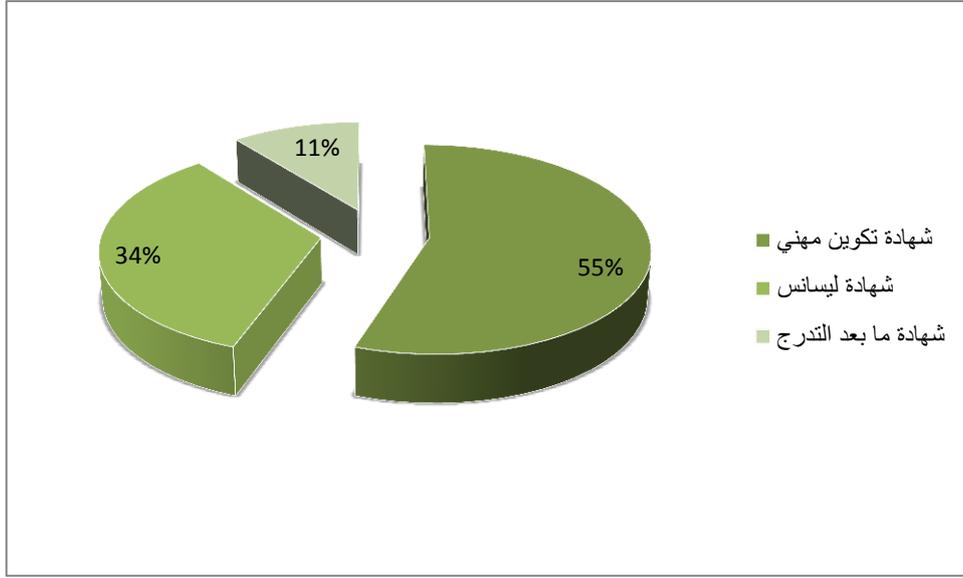


المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج ال SPSS.

**التعليق:** من الشكل السابق والذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر يتجلى لدينا أن: أغلب الفئة العمرية لعينة الدراسة في هيئة ولاية غارداية، هي من فئة الشباب والتي يتراوح عمرهم ما بين 20 الى 30 سنة، وهذا بنسبة تقدر ب 70% من عدد أفراد عينة الدراسة الكلي، كما أن فئة الكهول قد كانت بنسبة معتبرة أيضاً وتقدر ب 23% من عدد الباحثين، أما فئة كبار السن من أصحاب الأعمار ما بين 41 و 50 وفئة الذين أعمارهم أكثر من 51 سنة فكانت نسب تواجدهم بالمنظمة محل الدراسة قليلة وتقدر على التوالي ب 5% و 2%. ويمكن تفسير هذه النتيجة المحصل عليها لكون أن طبيعة نشاط هذه المنظمة تفرض عليها إجراء توظيفات وبشكل مستمر الأمر الذي يفسر التواجد الكبير للفئة العمرية الشابة بهذه المنظمة، كما يمكن أيضاً إرجاعه إلى كون تدني الأجور بالمنظمة محل الدراسة بالإضافة إلى نقص الترقيات للعامل بهذه المنظمة تدفعه إلى عدم البقاء والاستمرار بالعمل داخلها، ما يتطلب من القائمين على هذه المنظمة إجراء توظيفات بشكل مستمر. كما نشير في هذا السياق إلى أن تنوع الفئات العمرية لعينة الدراسة يبين على أن هذه الدراسة كانت تشمل مختلف الفئات العمرية ولم تستهدف أو تركز على فئة دون أخرى.

3- توزيع افراد الدراسة بحسب المؤهل العلمي: وهو ما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (2-4) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

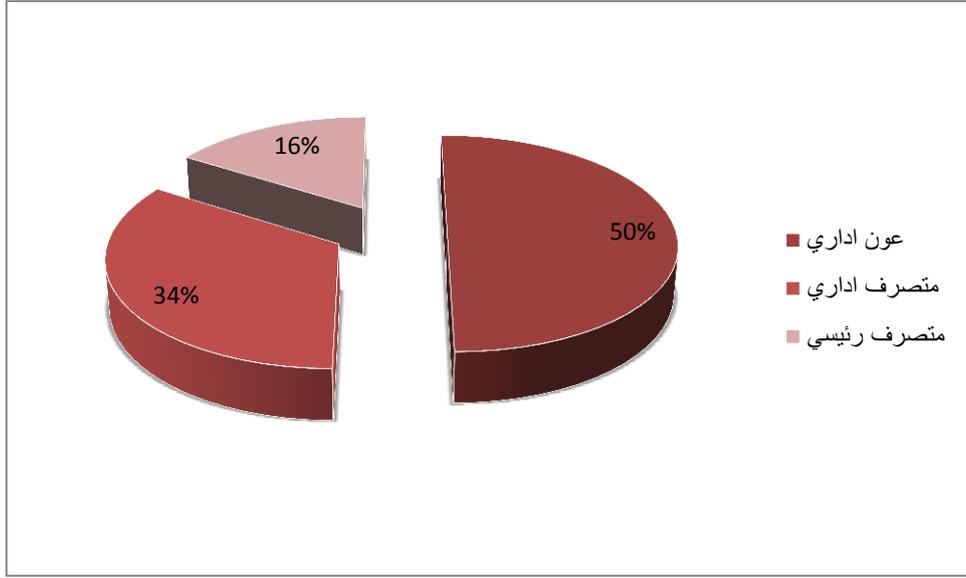


المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

**التعليق:** يوضح الشكل أعلاه توزيع فئات عينة الدراسة حسب مختلف المؤهلات العلمية التي يمتلكونها، حيث نلاحظ من هذا الشكل أن أغلب عينة الدراسة كانت من فئة المتحصلين على شهادة التكوين المهني وهذا بنسبة مئوية تقدر ب 55%، أما المتحصلين على شهادة الليسانس فكان تواجههم بعينة الدراسة يقدر ب 34%، أما فئة المتحصلين على شهادة ما بعد التدرج فكانت تقدر بنسبة 11%، وهي نسبة ضعيفة إلى حد ما، ونفسر التواجد الكبير لفئة الحاصلين على شهادة التكوين المهني إلى طبيعة عمل هذه المنظمة والتي تحتاج إلى الجانب العملي التطبيقي، حيث نجد أن أغلب المهام والأنشطة بداخل هذه الهيئة تتطلب خبرة وكفاءة ميدانية للعمل الأمر الذي يجعل من توظيفات الحاصلين على شهادة التكوين المهني من أوليات عملية التوظيف وهو ما يفسر التواجد الكبير لهذه الفئة على حساب الفئات الأخرى.

**4- توزيع مفردات الدراسة وفق المستوى الوظيفي:** ويتجلى توزيع المفردات وفق المستوى الوظيفي في الشكل الآتي:

الشكل رقم (2-5) توزيع مفردات الدراسات حسب المستوى الوظيفي.

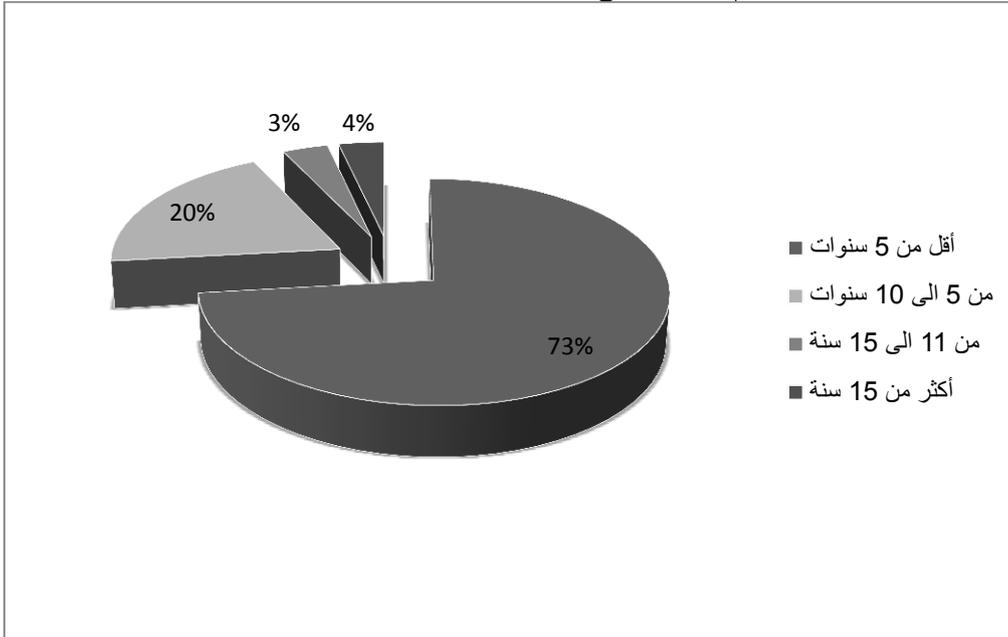


المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال SPSS .

**التعليق:** يوضح الشكل السابق توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المستوى الوظيفي حيث نجد أن أغلبية الباحثين كانوا من فئة أعوان الإدارة وذلك بنسبة 50% ، لتلي هذه الفئة فئة المتصرفين الإداريين بنسبة 34%، أما فئة المتصرفين الرئيسيين فكان تواجههم بنسبة 16%، وهذا أمر طبيعي أن يكون تواجد فئة أعوان الإدارة والمتصرفين الإداريين هو الأكبر فنشاط هذه المنظمة يتسم بطابعه الإداري، كما أن كون عمليات الترقية بالمنظمة محل الدراسة تشهد ببطء وركود يجعل من تواجد فئة المتصرفين الرئيسيين قليل بالمنظمة وبعبارة الدراسة على حد سواء.

**5- توزيع أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة:** لقد كان توزيع أفراد عينة هاته الدراسة بحسب عامل الخبرة وفق ما يوضحه الشكل الموالي.

الشكل رقم (15) توزيع افراد عينة الدراسة وفق عامل الخبرة.



المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج الـ SPSS .

**التعليق:** يوضح الشكل السابق توزيع المبحوثين وفق متغير الخبرة، حيث يتجلى لنا أن تواجد فئة أصحاب الخبرة التي تقل عن 5 سنوات كان طاغي على عينة الدراسة وذلك بنسبة تقدر ب 73%، أما باقي الفئات من ذوي الخبرة المحصورة بين 5 و 10 سنوات، فئة من 11 إلى 15 سنة وفئة العاملين لأكثر من 15 سنة كان تواجدهم يقدر ب 20%، 3%، 4% على التوالي، وهذا أمر طبيعي يرجع الى التوظيفات الكثيرة لهذه المنظمة، وللظروف العمل التي لا تشجع على الاستمرار والبقاء بهذه المنظمة. (الأجور متدنية، العمل مكثف، ضغوط عمل كثيرة، منظومة ترقية غير مفعلة).

المطلب الثالث: أداة الدراسة وإجراءاتها.

الفرع الأول: التعريف بأداة الدراسة.

تم الاعتماد بهذه الدراسة على الاستبيان كوسيلة أساسية لجمع البيانات من مصادرها الأولية، إذ تم تصميم هذا الأخير وفق الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة والكتب التي تطرقت لهذا الموضوع. وقد تم توزيع هذا الاستبيان بالتنقل إلى المنظمة محل الدراسة وذلك بعد تحكيمه من قبل مختصين. كما تم أيضاً استخدام المقابلة تدعياً للاستمارات الموزعة في جمع البيانات اللازمة لموضوع الدراسة. وهذا بغية تقديم تفسير لبعض العبارات للتسهيل من فهمها من طرف الباحثين، كما تم اختيار أسئلة الاستبيان بناءً على ما تطلبته متغيرات الدراسة. وذلك لغرض الحصول على نتائج تتسم بالوضوح، كما تم أيضاً تصميم الاستبيان بما يتوافق والأهداف المرسومة لهذه الدراسة. حيث أنه وبعد توزيع 100 استمارة استبيان تم استرجاع 56 أي ما نسبته 56%، وكان الهدف المرجو تحقيقه من هذا الاستبيان هو التحقق من وجود تأثير لنظام المعلومات على تجسيد مفهوم الإبداع داخل منظمة ولاية غرداية. وقد تم تقسيم هذا الاستبيان إلى جزئين رئيسيين هما: الجزء الأول وقد تناول ضمن طياته المتغيرات المتعلقة بالحالة الشخصية من جنس، عمر، مؤهل علمي، المستوى الوظيفي، والخبرة. أما الجزء الثاني للاستبيان فقد كان مكون من 27 عبارة كانت مقسمة على النحو الموالي: محور نظام المعلومات والمكون بشكل عام من 14 عبارة، حيث أن هذا المحور كان مجزئاً لمحاور فرعية هي:

- محور أركان نظام المعلومات المكون من 4 عبارات.
- محور فوائد نظام المعلومات والذي يشمل على 5 عبارات.
- كما تكون المحور الأخير من محاور نظام المعلومات والذي كان بعنوان تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة من 5 عبارات.

أما محور الإبداع فقد كان مكون من 13 عبارة. وقد تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي بغية المعالجة الإحصائية لكل عبارة من عبارات الاستبيان. وهذا المقياس موضح في الجدول أدناه.

الجدول رقم (2-4) مقياس ليكرت الخماسي.

الأهمية	معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على الدراسات السابقة.

كما تم أيضا الاعتماد على أداة المقابلة، وهذا للحصول على أكبر حجم من البيانات عن موضوع الدراسة وبغية تدعيمها والتحقق من طبيعة نظام معلومات المنظمة محل الدراسة وواقع الإبداع داخلها.

### الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المتبعة.

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **SPSS**، الإصدار الثاني والعشرين (22) في إطار القيام بالمعالجة الإحصائية لاستمارات الاستبيان الموزعة. حيث تم تطبيق الاختبارات المناسبة لطبيعة البيانات والفرضيات التي بنيت عليها الدراسة، فقد تم استخدام أكثر من أداة إحصائية للتحليل ونذكر منها:

- **الأساليب الإحصائية الوصفية** والمتمثلة في: حساب المتوسط الحسابي، وهذا لكونه يعد مؤشر يساعد على ترتيب العبارات حسب أهميتها من وجهة نظر الباحثين. بالإضافة إلى حساب النسب المئوية، التكرارات النسبية والانحرافات المعيارية هذه الأخيرة يتم استخدامها بغية تحديد درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي.
- **معامل ألفا كرونباخ** لقياس درجة ثبات الاستبيان.
- **اختبار كولمغوروف سمرنوف** لمعرفة إن كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم تخضع لتوزيع غير طبيعي وهذا ما يمكن من تحديد نوعية الأساليب الإحصائية الواجب اعتمادها أم الأساليب المعلمية أو اللامعلمية.
- **اختبار معامل بيرسون** للارتباط، ويستخدم لدراسة طبيعة العلاقة بين متغيري الدراسة.
- **اختبار T Test** للعينة الواحدة وهذا بغيت التحقق من الفرضية الثالثة.
- أسلوب الانحدار الخطي البسيط للتأكد من صحة الفرضية الرئيسية الثانية.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة طبيعة التأثير بين المتغير المستقل (نظام المعلومات)، والمتغير التابع (الإبداع). وهذا للتحقق من الفرضية الرئيسة رقم اثنان.
- **الاختبار الإحصائي One Way ANOVA** وهذا لاختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الديموغرافية للدراسة ( الفرضية الثالثة والرابعة).

الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة.

أولاً: الصدق الظاهري: وتم السعي لتجسيد هذا الصدق من خلال عرض الاستبيان على مجموع من المحكمين سواء من الأساتذة المتخصصين في المنهجية و حتى الأساتذة الذين لهم علاقة بالموضوع المدروس في محاولة للإفادة من خبرتهم ولتصحيح مختلف الأخطاء التي تم الوقوع فيها والتي حتماً ستؤثر بطريقة أو بأخرى على كفاءة ونتائج هذا الاستبيان. وعلى ضوء آراء واقتراحات هؤلاء المحكمين تم إجراء التصحيحات اللازمة ومن ثم توزيع الاستبيان على العينة المبحوثة في المنظمة محل الدراسة.

ثانياً: دراسة صدق الاتساق الداخلي: ويتم التحقق من هذا الصدق من خلال مصفوفة الارتباط والموضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم (2-5) مصفوفة الارتباط بين المحاور الرئيسية للدراسة.

محور المتغير التابع (الإبداع)		محور المتغير المستقل
0.704*	معامل الارتباط	نظام المعلومات
0.000	مستوى الدلالة <b>Sig</b>	
56	عدد المفردات المبحوثة	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج ال **SPSS**، أنظر الملحق رقم 8.

**التعليق:** نلاحظ من الجدول السابق أن هنالك علاقة ارتباط قوية بين كل من نظام المعلومات والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة، حيث قدر هذا الارتباط ب0.704، وهو ارتباط موجب وقوي. ولتحديد إن كان هذا الارتباط معنوي نقارن بين كل من مستوى الدلالة **Sig** والذي يقدر ب 0.000 ومستوى الثقة 0.05، حيث نجد أن مستوى الدلالة كان أقل من مستوى الثقة، ما يعني معنوية هذا الارتباط، وبالتالي فإن هنالك صدق في الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان) المطبقة بالمنظمة المدروسة.

ثالثاً: ثبات أداة الدراسة: وهو ما يتلخص في الجدول الآتي:

الجدول رقم (1-6) إحصائية معامل ألفا كرونباخ.

عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
27	0.852

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS، أنظر الملحق رقم 4.

التعليق: يتضح من الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ كان مرتفع يقدر ب0.852، وهو أكبر من 0.50 ما يدل على ثبات أداة الدراسة، بالإضافة الى مصداقية وثبات العبارات الواردة في الاستبيان، الأمر الذي سيسمح حتماً من تحقيق النتائج المرجوة من هذه الدراسة.

#### المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها.

نرمي من خلال هذا المبحث الى التوصل لتحديد درجة تأثير نظام المعلومات على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة رهن الدراسة، ولتحقيق ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لكل عبارة وفقرة واردة ضمن الاستبيان، مع مراعاة أنه تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، ليتم بعد ذلك تفسير النتائج المتوصل لها. والجدول الموالي يبرز كيفية تحديد درجة موافقة عينة الدراسة على الفقرات والعبارات واردة بالاستبيان وذلك بالاعتماد على قيمة المتوسط الحسابي.

الجدول رقم (2-7) مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي.

الأهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
المتوسط الحسابي	من 4.20 الى 5	من 3.40 الى 4.19	من 2.60 الى 3.39	من 1.80 الى 2.59	من 1 الى 1.79

المصدر: من إعداد الطالبة.

كما تجدر الإشارة هنا الى أن المدى المتوسط لمستوى تأثير نظام المعلومات على الابداع ينقسم على النحو الموالي: من [1-2.33] مستوى منخفض، من [2.33-3.66] تدل على مستوى متوسط ومن [3.66 الى 5] مستوى مرتفع. وفي المطالب القادمة سيتم تقديم تحليل لمحاو الاستبيان ومناقشتها.

المطلب الأول : نتائج تحليل فقرات الاستبيان.

أولاً: نتائج تحليل فقرات المحور الأول المتعلق بنظام المعلومات المعتمدة داخل منظمة ولاية غرداية:

1- محور أركان نظام المعلومات: سيتم استعراض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأراء عينة الدراسة عن فقرات هذا المحور وهو ما يوضحه الجدول الموالي:  
الجدول رقم (2-8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، التباين، و درجة الأهمية ومستوى الوسط الحسابي للفقرات الخاصة بأركان نظام المعلومات وتوافرها بالمنظمة المدروسة.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	درجة الأهمية	مستوى المتوسط الحسابي
يعتمد نظام المعلومات لديكم على مصادر موثوقة للبيانات.	2.964	1.488	2.217	محايد	متوسط
توفر الادارة المستلزمات الضرورية من الإمكانيات المادية والبشرية التي يحتاجها نظام المعلومات.	3.571	0.696	0.940	موافق	متوسط
يوجد تكامل بين مخرجات نظام المعلومات وحاجات مستخدمي المعلومات.	3.250	1.282	1.645	محايد	متوسط

متوسط	موافق	1.561	1.249	3.553	الأهداف التي يسعى نظام المعلومات لتحقيقها تؤثر وبشكل مباشر على أداء المؤسسة سواء ايجابيا أو سلبيا.
متوسط	محايد	1.590	1.178	3.334	النتيجة الكلية للمحور

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج الـ SPSS، أنظر الملحق رقم 5.

التعليق: يتضح من نتائج الجدول أعلاه ما يلي:

- أن العبارة الأولى من عبارات محور أركان نظام المعلومات والمتمثلة في ( يعتمد نظام المعلومات لديكم على مصادر موثوقة للبيانات)، قد كان متوسطها الحسابي يقدر بـ 2.964، أما انحرافها المعياري فكان يقدر بـ 1.488، وكان تباين هذه العبارة 2.217، أما عن درجة الأهمية لهذه العبارة فكانت بدرجة محايد، وبمستوى متوسط.
- لقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي للعبارة الثانية ( توفر الإدارة المستلزمات الضرورية من الإمكانيات المادية والبشرية التي يحتاجها نظام المعلومات )، 3.571 أي بدرجة أهمية موافق وبمستوى متوسط لهذه العبارة. كما بلغت أيضا قيمة كل من الانحراف المعياري والتباين على التوالي 0.696 و 0.940. وهذا يدل على أن آراء اغلب أفراد عينة الدراسة كانت موافقة على أن إدارة المنظمة محل الدراسة تسعى جاهدة إلى توفير مختلف متطلبات واحتياجات نظام المعلومات سواء المادية منها وحتى المعنوية.
- كانت العبارة الثالثة من عبارات محور أركان نظام المعلومات ( يوجد تكامل بين مخرجات نظام المعلومات وحاجات مستخدمي المعلومات)، تقدر بمتوسط 3.250 وانحراف 1.282 وتباين 1.645، وهذا يعني أن هذه العبارة كانت بدرجة أهمية محايد ومستوى توافر متوسط، ما يعني أن أفراد عينة الدراسة كانت آرائهم متحفظة عن كون مخرجات النظام من معلومات تلبى حاجاتهم وتحقق التكامل بين ما توفره وبين ما يطلبونه ويحتاجون إليه.
- أما عن العبارة الرابعة والأخيرة من عبارات محور أركان نظام المعلومات والتي كانت على الصياغة الموالية ( الأهداف التي يسعى نظام المعلومات لتحقيقها تؤثر و بشكل مباشر على أداء المؤسسة سواء ايجابياً أو سلبياً) فكان متوسطها الحسابي 3.553 أي بدرجة أهمية موافق وبمستوى توافر متوسط، أما

عن الانحراف فكان يقدر ب1.561، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هنالك وعي لدى المبحوثين بأهمية نظام المعلومات، ودوره الكبير في التحسين من أداء المنظمة محل الدراسة.

▪ وعلى مستوى جميع الفقرات الواردة في محور أركان نظام المعلومات فقد بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.334 أما الانحراف المعياري فقد قدر ب1.178، أما التباين فقد كان بقيمة 1.590 وبدرجة أهمية محايد ومستوى توافر متوسط وهذا ناجم عن كون عينة أفراد الدراسة لم تبدي برأي إيجابي أو حتى سلبي على عبارات هذا المحور.

2- محور فوائد نظام المعلومات: سيتم تناول كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بالإضافة الى التبيان و درجة الأهمية ومستوى المتوسط الحسابي لعبارات محور فوائد نظام المعلومات، والجدول الموالي يختصر مختلف المتغيرات السالف ذكرها.

الجدول رقم (2-9) المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، التباين، درجة الأهمية ومستوى

الوسط الحسابي لفقرات محور فوائد نظام المعلومات.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	درجة الأهمية	مستوى المتوسط الحسابي
نظام المعلومات يقلل من الأخطاء المرتكبة في أداء العمل.	3.339	1.492	2.228	محايد	متوسط
تفعيل نظام المعلومات يؤدي الى كفاءة أعلى في الأداء.	3.785	1.123	1.262	موافق	مرتفع
يقدم نظام معلومات المنظمة معلومات ذات جودة في أقصر وقت	3.678	1.402	1.968	موافق	مرتفع
خفّض اعتماد نظام المعلومات من الجهد	3.785	1.155	1.335	موافق	مرتفع

الانساني المبذول في العمل.					
يسمح نظام المعلومات بالتقيد بتعليمات واجراءات العمل وذلك بشكل ثابت.	3.482	1.250	1.563	موافق	متوسط
النتيجة الكلية للمحور	3.613	1.284	1.671	موافق	متوسط

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على مخرجات برنامج الSPSS، أنظر الملحق رقم 5.

التعليق: يتضح من النتائج المعروضة في الجدول أعلاه ما يلي:

- بلغت قيمة المتوسط الحسابي المتعلق بالعبارة الأولى من محور فوائد نظام المعلومات بالجدول (نظام المعلومات يقلل من الأخطاء المرتكبة في أداء العمل)، قيمة 3.339 وبانحراف معياري بلغ 1.492 أي بدرجة استجابة محايدة وبمستوى تفاعل متوسط. أما عن تباين العبارة فقد قدر ب 2.228، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود غموض لدى أفراد عينة الدراسة عن طبيعة عمل نظام المعلومات داخل المنظمة المدروسة وعن علاقته بالأداء الفردي للمهام والأعمال.
- أما عن العبارة الثانية، والتي كانت على النحو الموالي (تفعيل نظام المعلومات يؤدي إلى كفاءة أعلى في الأداء)، فكان المتوسط الحسابي لها 3.785 والانحراف المعياري قدر ب1.123، أي بدرجة استجابة موافقة لمحتويات هذه العبارة وبمستوى مرتفع من التفاعل، وقدر أيضاً التباين لهذه العبارة ب1.262، ويمكن تفسير هذه النتيجة المتوصل لها بأن وجهة نظر أغلب أفراد عينة الدراسة ترى أن نظام المعلومات من العوامل المحفزة على الأداء، حيث كلما كان هذا النظام كفاء ويعمل بالشكل المطلوب، كلما كان الأداء للمنظمة أفضل وأحسن.
- كان متوسط العبارة الثالثة من هذا المحور (يقدم نظام معلومات المنظمة معلومات ذات جودة وفي أقصر وقت)، يقدر ب3.678 وبانحراف معياري 1.402، كما بلغت قيمة التباين 1.968، أما عن درجة الأهمية لهذه العبارة فكانت بدرجة موافقة، وبمستوى مرتفع من التفاعل. وهذا يمكن إرجاعه إلى رضا أفراد عينة الدراسة عن نظام المعلومات بالمنظمة، والذي يرونه يقدم المعلومات في الوقت المطلوب وبالجودة الملائمة.

- العبارة ( خفض اعتماد نظام المعلومات من الجهد الإنساني المبذول في العمل) كان متوسطها الحسابي 3.785، أما عن تباينها وانحراف هذه العبارة فقد بلغ على التوالي 1.335 و1.155. أما عن نتيجة درجة الأهمية فقد كانت بأهمية موافقة وبمستوى مرتفع من تفاعل أفراد عينة الدراسة. وهنا نلاحظ من خلال هذه النتيجة أن نظام معلومات المنظمة قد خفف الكثير من العناء والجهد المبذول في العمل، الأمر الذي يجعله يحظى بقبول ونسبة من الرضا من قبل العاملين بالمنظمة.
  - لقد كان نتيجة العبارة الأخيرة من عبارات محور فوائد نظام المعلومات (يسمح نظام المعلومات بالتحديد بالتعليمات وإجراءات العمل وذلك بشكل ثابت) وفق ما يلي: كان متوسطها الحسابي يقدر ب3.482، والانحراف المعياري 1.250، أما التباين فقد قدر ب1.563، وبدرجة أهمية موافقة وبمستوى متوسط من التفاعل. وهذه النتيجة تفسرها أن نظام معلومات المنظمة يقدم صورة واضحة للعاملين عما يجب الالتزام به وعما يجب تفاديه، وهذا ما يبرر النتيجة المتوصل إليها.
  - على مستوى جميع الفقرات الواردة بهذا المحور، كان المتوسط العام لهذا المحور 3.613، أما الانحراف المعياري فقد بلغ قيمة 1.284، والتباين كان بقيمة 1.671. وقد كانت درجة أهمية هذا المحور بدرجة موافق وبمستوى متوسط من التفاعل. وهذا يمكن تفسيره بأن نظام المعلومات بالمنظمة يجعل من العاملين يشعرون بفوائده وبدوره في تقديم التسهيلات للمهام والأعمال التي يقومون بها.
- 3- محور تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة:** يتناول الجدول الموالي ملخص عن المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بالإضافة إلى درجة الأهمية ومستوى المتوسط الحسابي للفقرات الواردة بهذا المحور.

الجدول رقم (2-10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بالإضافة إلى درجة

الأهمية ومستوى الوسط الحسابي لمحوّر تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	درجة الأهمية	مستوى المتوسط الحسابي
أدى اعتماد على نظم معلومات حديثة إلى جعل العمل أكثر بساطة وأقل تعقيد.	3.428	1.373	1.886	موافق	متوسط
نظام المعلومات الحديث يسمح بزيادة المرونة في اتخاذ القرارات	3.714	0.888	0.790	موافق	مرتفع

					داخل المنظمة.
متوسط	محايد	2.545	1.595	3.232	نظام المعلومات لديكم يمكن من ايجاد طرق جديدة للتعاون بين العاملين.
متوسط	موافق	0.966	0.982	3.625	التفعيل الجيد لنظام معلومات المنظمة يؤدي لإمكانية أداء العمل من أي موقع داخل المنظمة.
مرتفع	موافق	1.381	1.175	3.767	أدى نظام المعلومات الحديث الى التقليل من المشاكل في العمل.
متوسط	موافق	1.513	1.202	3.553	النتيجة الكلية للمحور

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS، أنظر الملحق رقم 5.

التعليق: يتضح من النتائج المستعرضة في الجدول السابق ما يلي:

- نلاحظ أن العبارة الأولى من محور تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة والتي كانت وفق السياق الموالي (أدى الاعتماد على نظم معلومات حديثة إلى جعل العمل أكثر بساطة و أقل تعقيد)، كانت بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.428 و الانحراف المعياري بلغة قيمته 1.373، أما تباين هذه العبارة فكان 1.886. وكنتيجة لهذه العبارة كانت درجة الأهمية موافق، أما عن مستوى الوسط الحسابي فكان متوسط، ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود تفاوت ونوع من الرضا على فكرة اعتماد نظم معلومات حديثة لكونها ستغير بطريقة أو بأخرى من عمل وأداء العاملين لواجباتهم.
- كانت نتيجة العبارة الثانية من هذا المحور ( نظام المعلومات الحديث يسمح بزيادة المرونة في اتخاذ القرارات داخل المنظمة)، بمتوسط حسابي قدر بـ 3.714 و بانحراف معياري وتباين 0.888 و 0.790، أما عن النتيجة العامة لهذه العبارة فكانت موافق وبمستوى مرتفع، ما يعنى وجود دور لنظام معلومات المنظمة بالسماح بزيادة المرونة لعملية اتخاذ القرارات بالمنظمة محل الدراسة.
- لقد كان متوسط العبارة الثالثة من محور تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة بالمنظمة (نظام المعلومات لديكم يمكن من إيجاد طرق جديدة للتعاون بين العاملين)، بقيمة بلغة 3.232، أما الانحراف والتباين كان على التوالي 1.595 و 2.545 بدرجة محايد ومستوى متوسط من التفاعل لأفراد

عينة الدراسة، والنتيجة المتوصل إليها يمكن إرجاعها إلى: كون نظام معلومات المنظمة لا يحفز العاملين على العمل بشكل جماعي ولا يسعى إلى تجسيد هذا الأمر وذلك لكون خلق التعاون والتشجيع عليه لا يعد من أولويات وأهداف هذا النظام.

■ عبارة ( التفعيل الجيد لنظام معلومات المنظمة يؤدي لإمكانية أداء العمل من أي موقع داخل المنظمة ) كانت بمتوسط حسابي 3.625 وانحراف معياري قدر ب0.982، وبالتالي كانت نتيجة هذه العبارة موافق، أما عن مستوى الوسط الحسابي فقد كان بدرجة متوسط. وكان تباين هذه العبارة يقدر ب0.966. ويمكن تفسير هذه النتيجة المتوصل إليها بكون أن أغلبية العاملين يعتقدون بأن تفعيل نظام المعلومات بالمنظمة وفق الشكل المطلوب وبشكل جيد سيؤدي بطريقة أو بأخرى إلى تسهيل العمل وأدائه من أي مكان داخل المنظمة محل الدراسة.

■ أما عن العبارة الأخيرة من عبارات هذا المحور ولتي كانت على النحو الموالي ( أدى نظام المعلومات الحديث إلى التقليل من المشاكل في العمل) بلغ قيمة متوسط هذه العبارة 3.767، وقيمة الانحراف المعياري بلغت 1.175، أي بدرجة أهمية موافق وبمستوى مرتفع من التفاعل لأفراد عينة الدراسة، أما عن التباين فقد بلغت قيمته 1.513. وكان التفسير الذي تم التوصل إليه بخصوص نتيجة هذه العبارة هو: أن نظام معلومات المنظمة ساهم وبشكل فعال في إيجاد الحلول للكثير والكثير من المشكلات داخل هذه المنظمة الأمر الذي يبرر الرضا الكبير للمبحوثين عن نظامهم للمعلومات.

■ على مستوى جميع الفقرات الواردة بهذا المحور كان المستوى العام للمتوسط الحسابي يقدر ب3.553 ما يعني درجة أهمية موافق ومستوى التفاعل متوسط وتجدد الإشارة هنا إلى أن الانحراف الكلي لهذا المحور والتباين بلغا قيمة 1.202 و1.513، ويمكن تفسير النتيجة المتوصل لها بأن نظم المعلومات المعتمدة بالمنظمة محل الدراسة شبه حديثة فلازال هنالك بعض التأخر في بعض مصالح المنظمة، ما يعني أن العمال لديهم توقعات عن نتائج إحداث التغيير وهم متفائلين بشأن ذلك، وهذا ما يفسر الموافقة الشبه كلية لهم على عبارات هذا المحور.

جدول رقم (2-11) يلخص نتائج الدراسة الإحصائية لمحور نظام المعلومات.

نتيجة المحور		المحور
متوسط	محايد	3.334
متوسط	موافق	3.613
		أركان نظام المعلومات
		فوائد نظام المعلومات

متوسط	موافق	3.553	تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة
متوسط	موافق	3.500	المحور الكلي نظام المعلومات

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال SPSS، أنظر الملحق رقم 5.

التعليق: يتضح من الجدول أعلاه أن نظام معلومات المنظمة محل الدراسة يحظى بالاهتمام الكبير والملاحظ من قبل العاملين بالمنظمة وهذا ما تبين من خلال إجاباتهم والتي كانت في مجملها تعكس الانطباع الإيجابي وراضي عن واقع نظام المعلومات بالمنظمة، وهو ما تجلّى في كون النتيجة العامة لهذا المحور الكلي كانت موافق وبمستوى تفاعل متوسط.

ثانياً: نتائج تحليل فقرات المحور الثاني والمرتبطة بالإبداع داخل المنظمة محل الدراسة حيث يمثل هذا المحور محور المتغير التابع للدراسة: وتختصر نتائج هذا المحور في الجدول الموالي الذي يتناول كل من: المتوسط الحسابي، الانحراف، التباين، درجة الأهمية، ومستوى المتوسط الحسابي.

الجدول رقم (2-12) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين بالإضافة إلى درجة الأهمية ومستوى المتوسط الحسابي لمحور الإبداع.

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين	درجة الأهمية	مستوى المتوسط الحسابي
تسعى إلى التجديد من معارفك وقدراتك في العمل والتحسين منها وذلك بشكل مستمر.	3.250	1.598	2.555	محايد	متوسط
تساهم في حل مشاكل العمل بطرق متميزة.	3.767	1.128	1.272	موافق	مرتفع
تعتقد أن من لهم خبرة طويلة في العمل يتميزون بقدرات ابداعية.	3.589	1.304	1.701	موافق	متوسط
الابداع يحتاج إلى مهارات وقدرات على التفكير لا يمتلكها جميع العاملين.	3.071	1.523	2.322	محايد	متوسط

متوسط	موافق	1.163	1.078	3.517	يشجع المسؤولين العمال على الابداع والتميز في الأداء.
متوسط	محايد	1.506	1.227	3.053	تعتقد أن دافع العمال نحو الابداع هي الحوافز المادية فقط.
متوسط	موافق	1.984	1.408	3.625	الابداع يساهم في حل مختلف أنواع مشكلات العمل.
متوسط	موافق	1.828	1.352	3.660	تشجيع المؤسسة للإبداع له آثار ايجابية على أدائها.
متوسط	موافق	1.701	1.304	3.410	ممارسة العمل بدون قيود تشجع من إبداع العاملين وإبرازهم لقدراتهم.
متوسط	موافق	1.490	1.220	3.464	تتبنى المؤسسة وتكافئ أصحاب الأفكار الابداعية بها.
مرتفع	موافق	1.166	1.079	3.875	ظروف العمل بالمؤسسة تولد لدى العاملين الرغبة في الابداع وتدفعهم نحو البحث عن التحسين.
متوسط	موافق	2.071	1.439	3.464	الابداع ينبع من دوافع وقناعات داخلية لدى العامل.
متوسط	موافق	1.597	1.263	3.553	العاملين ذو المؤهلات العلمية العالية هم أكثر إبداعا من أقرانهم من العاملين الآخرين.
متوسط	موافق	1.719	1.301	3.484	النتيجة الكلية للمحور

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج SPSS، أنظر الملحق رقم 5.

التعليق: من خلال النتائج المعروضة في الجدول السابق يتجلى لنا ما يلي:

- كانت نتيجة العبارة الأولى من عبارات محور الإبداع (تسعى إلى التجديد من معارفك وقدراتك في العمل والتحسين منها وذلك بشكل مستمر) بمتوسط بلغت قيمته 3.250 وبانحراف معياري وتباين يقدر بـ 1.589 و 2.555 ما يعني درجة أهمية محايدة ومستوى تفاعل متوسط، وقد يرجع تفسير هذه

النتيجة إلى كون عاملي المنظمة لا يهتمهم التحسين والتجديد من قدراتهم بقدر ما يهتمهم أداء ما هو مطلوب منهم، أي كون الإدارة بالمنظمة محل الدراسة تركز على جانب أداء العاملين لمهامهم بالشكل المطلوب ولا تعير إبداع العاملين أهمية كبيرة لكون قيادات هذه المنظمة من خريجي المدرسة الكلاسيكية ومن المتشبعين بالأفكار التaylorية وهذا ما لمسناه من خلال الزيارات الميدانية لهيئة ولاية غرداية الأمر الذي يبرر عدم اندفاع عاملي المنظمة على الإبداع والتجديد من قدراتهم.

■ حققت العبارة الثانية من عبارات هذا المحور (تساهم في حل مشاكل العمل بطرق متميزة) متوسط حسابي قدر ب 3.767 وانحراف معياري بلغت قيمته 1.128 كما بلغت قيمة تباين هذه العبارة 1.278، ما يعني درجة أهمية موافقة على محتوى العبارة بالإضافة الى مستوى مرتفع من التفاعل للمبحوثين وقد تكون هذه النتيجة المحققة بسبب كون العاملين لديهم رغبة في التغيير والابتعاد عن الروتين في المسائل المتعلقة بمشاكل العمل الأمر الذي يدفعهم للتفكير في حل مشاكل العمل بطرق مبتكرة وجديدة، بالإضافة الى ولائهم و إخلاصهم لهذه المنظمة ما يحفزهم على العمل والتفكير في حلول فريدة من نوعها لحل المشاكل الحاصلة بالعمل.

■ النتيجة التي حققتها العبارة الثالثة من هذا المحور (تعتقد أن من لهم خبرة طويلة في العمل يتميزون بقدرات إبداعية) كانت على النحو الموالي: قدر المتوسط الحسابي لهذه العبارة ب 3.589 أما انحراف هذه العبارة فكان 1.304 بتباين قدر ب 1.701، وبالتالي فالنتيجة الإجمالية لهذه العبارة كانت بدرجة موافق وبمستوى متوسط، وقد يرجع ذلك الى كون الخبرة عامل لا يمكن تجاهله في الإبداع، فملاحظة المبحوثين لأصحاب الخبرة الطويلة في العمل ولمختلف الأفكار والأعمال التي يقومون بتقديمها وتجسيدها في المنظمة تجعل من فكرة كون الإبداع قد ينبع من خبرة في العمل تترسخ في أذهان أفراد عينة الدراسة وتظهر وتتجلى في إجاباتهم عن هذه العبارة.

■ بلغت قيمة كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتباين لعبارة (الإبداع يحتاج إلى مهارات وقدرات على التفكير لا يمتلكها جميع العاملين) على التوالي: 3.071، 1.523، 2.322، أي بدرجة أهمية محايد، وبمستوى تفاعل متوسط وقد يمكن تبرير هذه النتيجة المحصل عليها ب: كون أن أفراد عينة الدراسة من احتكاكهم مع الأفراد المبدعين بالمنظمة المدروسة لاحظوا القدرات الخاصة و المميزة لهذه الفئة، ما جعلهم يوقنون بأن الفرد المبدع ليس كغيره من الأفراد الآخرين فهو متميز في كل شيء وبالأخص في طريقة تفكيره ورؤيته لما يدور من حوله.

■ العبارة (يشجع المسؤولين العمال على الإبداع والتميز في الأداء) بلغت قيمة متوسطها الحسابي 3.517، أما قيمة كل من الانحراف المعياري والتباين فقد بلغت 1.078 و 1.163، وبالتالي كانت نتيجة الأهمية لهذه العبارة موافق وبمستوى تفاعل متوسط، ويرجع تحقيق هذه النتيجة إلى: كون

ملاحظة أن الإبداع يسمح بتميز الأداء والرفع منه يجعل المسؤولين يعيدون النظر في موضوع الإبداع، ويشجعون عليه، فكل ما من شأنه أن يرفع الأداء ويحسن منه يعد أمر جيداً ولا بد من التشجيع عليه.

■ حققت عبارة (تعتقد أن دافع العمال نحو الإبداع هي الحوافز المادية فقط) قيمة متوسط وانحراف معياري وتباين قدر ب 3.053 و 1.227 و 1.506 ما يعني تحقيق العبارة لدرجة أهمية قدرت بمحايد، ومستوى تفاعل متوسط وقد يرجع هذا إلى كون الحوافز المادية بالمنظمة المدروسة قليلة جداً فقليلاً ما يتحصل العامل على حوافز مادية رغم أهليته لها، وبالتالي فحتى الإبداع لا يؤهل الفرد بالمنظمة محل الدراسة للحصول على حوافز مادية بغض النظر عن قيمتها، الأمر الذي تجلّى في حياد أفراد عينة الدراسة عن كون الحوافز المادية هي الدافع للإبداع داخل منظمة ولاية غرداية.

■ كان متوسط العبارة (الإبداع يساهم في حل مختلف أنواع مشكلات العمل) يقدر ب 3.625، وبانحراف معياري يقدر ب 1.408 وتباين 1.984، ما يعني درجة أهمية موافق ومستوى متوسط من التفاعل للمبحوثين وقد ترجع أسباب تحقيق هذه النتيجة إلى اعتقاد أفراد عينة الدراسة أن للإبداع دور كبير جداً في حل مختلف المشكلات التي تواجههم في العمل، ويحتمل أن هذا الاعتقاد نابع من تجارب قد عايشها هؤلاء المبحوثين داخل منظمة ولاية غرداية.

■ حققت العبارة (تشجيع المؤسسة للإبداع له أثار ايجابية على أدائها) متوسط حسابي بلغت قيمته 3.660، وانحراف معياري قدر ب 1.352، أما قيمة التباين لهذه العبارة فبلغت 1.828، كما كانت درجة الأهمية لهذه العبارة موافق وبمستوى تفاعل متوسط، أي أن أغلب عينة الدراسة توافق كون الإبداع له أثار ايجابية على الأداء الكلي للمنظمة ما يتطلب تدعيم الإدارة العليا والقائمين على هذه المنظمة له. فالإبداع حقق ولا زال يحقق العديد من المزايا لكل من يتبناه ويشجع على تفعيله خاصة في ظل المتغيرات الحالية التي تعيشها أغلب المنظمات والتي تتطلب تطبيقه لتحقيق كل ما هو مسطر من أهداف.

■ كانت نتيجة هذه العبارة على التوالي: (ممارسة العمل بدون قيود تشجع من إبداع العاملين وإبرازهم لقدراتهم) متوسط حسابي 3.410، وانحراف معياري 1.304 وتباين بلغت قيمته 1.701 ودرجة أهمية موافق وبمستوى تفاعل متوسط، أي أن إعطاء العاملين هامش من الحرية والثقة (تمكين العاملين) يعد بمثابة دافعاً لهم للإنجاز والإبداع وإحداث التغيير والتحسين لتغيير من واقع المنظمة إلى الأحسن.

■ حظيت عبارة (تتبنى المؤسسة وتكافئ أصحاب الأفكار الإبداعية بها) بمتوسط حسابي بلغ 3.464 وانحراف معياري 1.220، وتباين قدر ب 1.490، أما عن نتيجة هذا المحور فكانت درجة أهمية موافق وبمستوى تفاعل متوسط أي أن المنظمة محل الدراسة تهتم بالأفكار الإبداعية إلى حد ما

وتسعى لتقديم مكافآت لأصحابها في محاولة لتشجيعهم لتقديم أكثر من ذلك، إلا انه يلاحظ على هذه التشجيعات كونها لا ترقى لما هو مطلوب ولما يطمح له العاملين المبدعين بهذه المنظمة.

■ تمثل متوسط وانحراف وتباين هذه العبارة (ظروف العمل بالمؤسسة تولد لدى العاملين الرغبة في الإبداع وتدفعهم نحو البحث عن التحسين) في 3.875 و 1.079 و 1.166، وبدرجة أهمية موافق وبمستوى تفاعل مرتفع ويرجع ذلك الى: أن ظروف العمل بالمنظمة ليست جيدة الأمر الذي يجعل من هذه الظروف دافعة للفئات العاملة المبدعة بداخل هذه المنظمة الى التفكير وتقديم الإبداعات والابتكارات التي ستجعل من هذه الظروف أحسن وستحسن من وضعية العاملين والمنظمة على حد سواء.

■ تمثلت نتيجة هذه العبارة من عبارات محور الإبداع (الإبداع ينبع من دوافع وقناعات داخلية لدى العامل) في بلوغ مستوى المتوسط الحساب قيمة 3.464 أما قيمة الانحراف المعياري فبلغت 1.439 وتباين 2.071، أما درجة الأهمية لهذه العبارة فكانت بدرجة موافق وبمستوى تفاعل متوسط وهذا راجع إلى: كون جوهر العملية الإبداعية وسر نجاحها هو الاقتناع الداخلي بأهمية الإبداع والدور الكبير له والذي يجعل من أداء الأعمال وتنفيذ المهام أسهل أكثر فأكثر، فالدافع الذي ينبع من داخل الفرد هو أكثر تأثير على سلوكه من مختلف المؤثرات الخارجية وبالتالي يمكن القول ان الدافع الأول والأخير للإبداع هي القناعات الداخلية للفرد.

■ حققت العبارة (العاملين ذو المؤهلات العلمية العالية هم أكثر إبداعا من أقرانهم من العاملين الآخرين) متوسط حسابي بقيمة 3.553 أما الانحراف المعياري فقد قدر ب 1.263، كما كانت قيمة تباين هذه العبارة 1.597 أي بدرجة أهمية موافق وبمستوى تفاعل متوسط ويفسر ذلك ب: كون اغلب الفئات المبدعة داخل هذه المنظمة هي من فئة أصحاب الشهادات العلمية، وهذا أمر طبيعي لكون أصحاب الشهادات يكونون دوماً على علم ودراية بمختلف ما يدور من حولهم، ويكون لديهم رصيد معرفي يؤهلهم لأن يبدعوا ويخترعوا ويبتكروا ويقدموا الجديد أكثر من أقرانهم العاملين الآخرين بالمنظمة محل الدراسة.

■ وكانت النتيجة العامة لعبارات هذا المحور كالتالي: متوسط حسابي قدرت قيمته ب 3.484، أما قيمة كل من الانحراف المعياري والتباين فكان على الترتيب 1.301 و 1.719، وكانت النتيجة العامة لدرجة أهمية هذا المحور تقدر بدرجة موافق وبمستوى تفاعل متوسط ويمكن تفسير هاته النتيجة ب: كون الإبداع من المواضيع التي أضحت محل اهتمام هذه المنظمة وعاملها، حيث أصبح كل من العاملين والقائمين على هاته المنظمة يوحدون جهودهم ويتعاونون بغية تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة وتفعيله للحصول على مزايا هذا المفهوم سواء من جهة العاملين أو من جهة مسيري هاته المنظمة وذلك

من خلال التحلي عن نمط التسيير التقليدي البيروقراطي واستبداله بنمط تسيير يواكب التغيرات الحاصلة في الوقت الراهن.

ثالثاً: نتائج المقابلة : والتي جريت مع السيد ش م مدير سابق لفرعي الخزينة و التوظيفات بتاريخ 03 ماي 2017 ،وكانت على النحو الآتي:

السؤال 1: متى بدأ إنشاء نظام المعلومات بمقر الولاية؟

الجواب 1: تم إنشاء نظام المعلومات لأول مرة داخل الولاية بتاريخ 1989.

السؤال 2: ما هي نوعية نظام المعلومات لديكم؟

الجواب 2: نظام معلومات محوسب في معظمه.

السؤال 3: ما هي مختلف العوامل التي تؤثر على نظامكم للمعلومات؟

الجواب 3: يتأثر نظام المعلومات لدينا بالشبكة الداخلية المنتشرة على طول مصالح الولاية، كما يتأثر أيضاً بعدم تحديد الحواسيب في الوقت المناسب، بالإضافة إلى نقص التكوين بخصوص كيفية التعامل مع أجهزة وعتاد نظام المعلومات، عدم مكافئة الاختصاصين في الإعلام الآلي على إبداعهم في هذا المجال.

السؤال 4: من وجهة نظركم هل يساهم نظامكم للمعلومات من العمل والقيام بالمهام والنشاطات؟

الجواب 4: نعم فهو يساعد على القضاء على العمل اليدوي ويساهم في ربح الوقت و العمل بشكل خال من الأخطاء (العمل بشكل نظيف).

السؤال 5: تقومون بإجراء التحديث لنظامكم للمعلومات؟

الجواب 5: نعم يتم إجراء التحديث لنظام المعلومات بشكل دوري على المدى المتوسط والطويل.

السؤال 6: ما هي آلية عمل نظامكم للمعلومات؟

الجواب 6: يعمل نظام معلومات هذه المنظمة من خلال الشبكات المحلية الداخلية والتي تعرف

ب Intranet.

السؤال 7: ما هي ميزات وخصائص نظام المعلومات لديكم؟

الجواب 7: يسمح بتأدية المهام بوجه جيد، كما أن الوزارة الوصية عليه تسعى دوماً لتحسينه وجعله يعمل وفق ما هو مطلوب.

**السؤال 8:** يشجع نظامكم للمعلومات على تأدية المهام على أكمل وجه وحل المشكلات الحاصلة؟

**الجواب 8:** نعم.

**السؤال 9:** ما هي نقائص وعيوب نظام المعلومات لديكم؟

**الجواب 9:** عدم تطويره دوريا وبالشكل الكافي والذي يواكب التغيرات التكنولوجية الحاصلة، بالإضافة إلى أن نظام المعلومات المحلي يعمل بشكل مركزي فاكتشاف أي نقص أو خلل يتطلب التصحيح على المستوى الوطني.

**السؤال 10:** ما هي مختلف التحسينات التي تسعون لإحداثها على هذا النظام؟

**الجواب 10:** إنشاء نظام معلومات وطني شامل يحتوي على بنك معلومات وطني يخفض العبء على العامل والمواطن على حد سواء.

**السؤال 11:** يوجد تكامل بين نظام المعلومات وقرارات منظمة ولاية غرداية؟

**الجواب 11:** نعم يوجد تكامل بين نظام المعلومات وقرارات هاته المنظمة خاصة مع القرارات المركزية (وزارة الداخلية).

**السؤال 12:** يشجع مسؤلي الولاية ويسهلون عمل نظام المعلومات؟

**الجواب 12:** نعم لأنه خفف عنهم ضغط العمل والوثائق تصحح بسهولة في حالة الوقوع في أخطاء.

**السؤال 13:** هل عمال الولاية راضيين عن أداء نظام المعلومات من وجهة نظرهم؟

**الجواب 13:** نعم الا انه لديهم شعور بعدم الثقة الكافية فيه وفي تقنيي الإعلام الآلي القائمين عليه، حيث أن أجورهم غير مشجع وكذا الترقيات لا يتحصلون عليها رغم حقهم في ذلك، فإهمال نظام المعلومات لهذه الأمور يجعلهم راضيين ولكن ليس بشكل تام عن أدائه.

**السؤال 14:** هل مسيرو الولاية راضيين عن أداء نظام المعلومات بها؟

**الجواب 14:** نعم راضون كل الرضا.

**تحليل ومناقشة المقابلة:** من خلال الأجوبة المحصل عليها من خلال المقابلة المجرى تم التوصل الى:

- نظام المعلومات لا يفصل بينه وبين إنشاء هيئة الولاية وقت طويل، فقد أنشأت هيئة الولاية في التقسيم الإداري لسنة 1984، أما نظام المعلومات بها فقد أنشئ سنة 1989، ما يدل على أن هيئة

ولاية غرداية تهتم اهتمام كبير بالمعلومات نظراً لحساسية طبيعة نشاطها، والذي يتطلب دوماً التزود بالمعلومات الحديثة عن كل ما يدور داخل وخارج هيئة ولاية غرداية.

- هيئة ولاية غرداية لزمّن غير بعيد كانت تعتمد على نظم معلومات يدوية، إلا أنها ونتيجة التغيرات الحاصلة في تكنولوجيا الاتصال غيرت من نمط نظامها للمعلومات، وذلك بإدخال أجهزة الحواسيب والشبكات على نظامها للمعلومات، وحالياً طبيعة نظام المعلومات فيها محوسب في أغلبه وتسعى الولاية لجعل كل نظامها للمعلومات محوسب وحديث.

- توجد عوامل كثيرة وكثيرة جداً تؤثر على عمل نظام المعلومات بمنظمة ولاية غرداية، ومن أبرزها نذكر: صلاحية الشبكات الداخلية في المنظمة حيث أن أي خلل قد يصيب هاته الشبكات سيؤثر على تدفق البيانات والمعلومات داخل النظام، ما يؤثر على مختلف عمليات اتخاذ القرار وبالتالي أداء العاملين لمهامهم، بالإضافة إلى عامل إهمال صيانة الحواسيب وتجديدها، نقص تكوين العاملين القائمين على نظام المعلومات. كما تجدر الإشارة هنا إلى أن إهمال إبداعات القائمين على نظام المعلومات وعدم مكافئتهم تعتبر من أكبر العوامل التي تؤثر سلباً على أداء نظام المعلومات بالمنظمة. لدى فلا بد من الأخذ بهذه المؤثرات رهن الحسبان لجعل نظام هاته المنظمة يعمل بكفاءة تامة ويحقق ما هو مرجو منه.

- أسهم اعتماد نظم معلومات حديثة ومحوسبة إلى القضاء على عديد المشكلات، حيث نجده قد قلل من الأخطاء، وساهم في التقليل من الوقت والجهود المبذول لإنجاز المهام والأعمال، كما أدى هذا النوع من النظم إلى التخلي عن العمل اليدوي والتقليل من تكاليف الأوراق والأقلام وأماكن تخزين الملفات... الخ. لدى فعل المنظمة مواكبة التغيرات وإجراء مختلف التحديثات والتعديلات على نظام المعلومات لديها. وهذا لمواكبة العصر والوصول إلى تلبية رغبات وطموحات عملائها، وتحقيق الأهداف المسطر لها.

- يتسم نظام معلومات المنظمة بخصائص وميزات تجعل من العاملين عليه قادرين على القيام بما هو مطلوب منهم، حيث نجد أن الوزارة الوصية عنه تسعى دوماً لتحسينه وتغييره نحو الأفضل، إلا أنه يلاحظ أن هذه الوزارة الوصية لا تحيط علماً بمختلف المشكلات الحقيقية التي تواجه عمل هذا النظام، الأمر الذي يجعل من عملية تطويره غير كافية ولا ترقى للمستوى المطلوب. وهذا أيضاً يمكن إرجاعه إلى مركزية عمل نظام المعلومات والذي دوماً يتطلب اللجوء إلى نظام المعلومات الواقع بعاصمة البلاد. إلا أنه ورغم كل السلبيات والمعوقات والمشاكل التي يعاني منها ويشهدها هذا النظام، تبقى طموحات القائمين عليه ترمي إلى الرغبة في إنشاء نظام معلومات وطني شامل يعمل بالتكامل مع نظام المعلومات المستوى المحلي ويخفف من العبء الذي على كاهل المواطن والعاملين.

- يلاحظ من خلال ما تم ذكره بالمقابلة أن: نظام معلومات منظمة ولاية غرداية يسمح لمتخذي القرار من اختيار القرار الصائب واعتماده، كما أن هذا النظام قد سهل من عمل المسؤولين وخفف الضغوط عنهم، فهم بذلك راضين عن عمل هذا النظام، إلا أن العاملين من المستوى التشغيلي والتكتيكي لهذه المنظمة لم يخفوا استيائهم عن هذا النظام الذي لا يشجعهم بشكل كبير وواضح على العمل، فهو لا يساعدهم على الحصول على ترقية ولا يأخذ هذا الأمر بالحسبان، بالإضافة إلى الأجور المتدنية بهذه المنظمة والتي لا تحفز العاملين على الأداء و حتى الإبداع، إضافة إلى أن هذا النظام لا يراعي هاته العوامل السالفة الذكر ما يجعل العاملين راضين ولكن بشكل غير كبير عن هذا النظام .

**النتيجة العامة للمقابلة:** من خلال المقابلة التي تم إجراؤها تم التوصل إلى نتيجة جوهرية متمثلة في: أن نظام معلومات المنظمة محل الدراسة نظام شبه محوسب يحفز العاملين خاصة على مستوى الإدارة الدنيا على الإبداع والأداء الجيد ولكن بصفة ضعيفة وغير كافية، لوجود جملة من النقائص داخله تعيقه عن تحقيق ما هو مسطر له، بالإضافة إلى ذلك فإن هذا النظام مازال يشهد التطويرات والتحسينات من قبل القائمين عليه، والتي يرجى ان تحسن من أدائه ليرقى ويحقق المستوى المطلوب منه.

#### المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

يسعى هذا المطلب من الدراسة إلى التحقق من الفرضيات التي وضعتها الدراسة من خلال نفيها أو تأكيدها وهذا بناءً على نتائج المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة. وهذا كله يرمي إلى محاولة الإجابة عن الإشكالية الرئيسية للدراسة والمتمثلة في معرفة حقيقة تأثير نظام المعلومات على تجسيد مفهوم الإبداع بمنظمة ولاية غرداية. وذلك لعينة متكونة من المتصرفين الإداريين والرئيسيين وأعاون الإدارة من ولاية غرداية.

#### الفرع الأول: تحديد طبيعة توزيع عينة الدراسة.

يعد اختبار كولمجراف سمرنوف من الأساليب الإحصائية التي تسمح من التأكد بأن توزيع البيانات يتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يساعد الباحث في تحديد نوعية الاختبارات التي يجب عليه اعتمادها بحيث إذا كان توزيع العينة يتبع التوزيع الطبيعي، فإنه يجب اعتماد الاختبارات المعلمية، أما إذا كان التوزيع لا يتبع التوزيع الطبيعي فيجب استخدام الأساليب الإحصائية اللامعلمية. وسيوضح الجدول الموالي نتائج إجراء هذا الاختبار على عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-13) طبيعة توزيع عينة الدراسة.

مستوى الدلالة	محور نظام المعلومات	محور الابداع
مستوى الدلالة <b>Sig. asymptotique (bilatérale)</b>	0.000	0.002
طبيعة التوزيع	توزيع العينة توزيع طبيعي <b>La distribution du test est Normale.</b>	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال **spss** أنظر الملحق رقم 10.

**التعليق:** عند المقارنة بين مستوى الثقة 0.05 ومستوى الدلالة **Sig**، نلاحظ أن مستوى الدلالة للمحورين ( نظام المعلومات والإبداع) أقل من مستوى الثقة ما يعني أن توزيع عينة الدراسة يتبع التوزيع الطبيعي، و ما يعني أيضاً أن الأساليب الإحصائية الواجب استخدامها لاختبار فرضيات هذه الدراسة هي الأساليب المعلمية.

#### الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

كانت الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة على الصياغة الموالية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لمتغير نظام المعلومات بمحاوره الثلاث (أركان نظام المعلومات، فوائد نظام المعلومات، تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة) و تحقيق مفهوم الإبداع داخل منظمة ولاية غرداية، وهذا عند مستوى ثقة 0.05. وبغية التحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط بيرسون بين متغيري الدراسة وكانت فرضيات هذه الإحصائية على الشكل الموالي:

**H0:** لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من متغير نظام المعلومات ومتغير الإبداع في المنظمة محل الدراسة عند مستوى ثقة 0.05.

**H1:** توجد علاقة ارتباط بين نظام المعلومات والابداع داخل المنظمة المدروسة عند مستوى ثقة 0.05.

الجدول رقم (2-14) اختبار الفرضية الرئيسية الأول والمتمثلة في توجد علاقة ارتباط معنوية بين نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بمنظمة ولاية غرداية.

الإبداع		المتغير
0.704*	معامل الارتباط	نظام المعلومات
0.000	مستوى الدلالة Sig	
56	عدد المبحوثين N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج الSPSS، أنظر الملحق رقم 8.

**التعليق:** من الجدول المستعرض أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط كان يقدر ب0.704 وهي قيمة مرتفعة تدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين متغيري الدراسة والمتمثلان في الإبداع ومتغير نظام المعلومات. ويعتبر هذا الارتباط معنوي لكون مستوى الدلالة Sig 0.000 أقل من مستوى الثقة 0.05، ما يعني انه توجد علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين كل نظام معلومات بالمنظمة محل الدراسة وبين تجسيد مفهوم الإبداع داخلها، ومنه فيتم رفض الفرضية الصفرية H0 وقبول الفرضية البديلة H1 والقائلة أنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين نشاط نظام المعلومات بالمنظمة محل الدراسة وتحقيق مفهوم الإبداع داخلها.

اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الأولى:

❖ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط بين توافر أركان نظام المعلومات بالمنظمة محل الدراسة وتجسيد مفهوم الإبداع. ونجد انه للتحقق من هذه الفرضية لابد من طرح الفرضيتين الموالتين:

الفرضية الصفرية H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من أركان نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة المدروسة.

الفرضية البديلة H1: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين كل من أركان نظام المعلومات وتحقيق مفهوم الإبداع بالمنظمة محل الدراسة.  
والجدول الموالي يسمح بالإجابة عن هذه الفرضية:

الجدول رقم (2-15) نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى والتي تقول أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من أركان نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة.

الابداع		المتغير
مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط	أركان نظام المعلومات
0.000	0.557*	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات الـ SPSS، أنظر الملحق رقم 8.

**التعليق:** من الجدول السابق تتجلى لنا أن هنالك علاقة ارتباط متوسطة ومعنوية بين توافر أركان نظام المعلومات داخل المنظمة وتحقيق مستويات من الإبداع بها، وهذا بناءً على كون معامل الارتباط يقدر بـ 0.557 أي وجود علاقة ارتباط متوسطة، كما كان مستوى الدلالة Sig أقل من مستوى الثقة 0.05 ما يعني ان الارتباط بين المتغيرين معنوي ومنه وبناءً على ما سلف ذكره فإننا نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  ونقبل الفرضية البديلة  $H_1$  والتي كان محتواها وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية (معنوية) بين كل من أركان نظام المعلومات وتجسيد الإبداع داخل منظمة ولاية غرداية.

❖ **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الفوائد التي يحققها نظام المعلومات بالمنظمة وتجسيد الإبداع داخلها بهيئة ولاية غرداية. ولهذا الفرضية الفرعية فرضيتين هما:

**$H_0$ :** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من فوائد المرجو تحقيقها لنظام المعلومات وتجسيد الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

**$H_1$ :** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فوائد نظام المعلومات وتحقيق الإبداع داخل المنظمة قيد الدراسة.

والجدول الموالي يوضح نتيجة هذا الاختبار الإحصائي.

الجدول رقم (2-16) نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية والمتمثلة في وجود علاقة ارتباط بين

كل من متغير فوائد نظام المعلومات وتجسيد الإبداع داخل المنظمة قيد الدراسة.

الابداع		المتغير
مستوى الدلالة Sig	معامل الارتباط	فوائد نظام المعلومات
0.000	0.654*	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج الـSPSS، أنظر الملحق رقم 8.

**التعليق:** يتجلى من الجدول السالف ذكره ما يلي: وجود علاقة ارتباط معنوية مرتفعة نسبياً، بين كل من الفوائد التي يتسم بها نظام المعلومات بالمنظمة وتجسيد مفهوم الإبداع بداخلها. وهذا تم التوصل إليه من خلال كون معامل الارتباط بين هذين المحورين تقدر بـ0.654 وهي أعلى من 0.50 ما يعني أن الارتباط موجب وقوي نسبياً، أما عن معنوية هذا الارتباط فتم التوصل لها من خلال كون مستوى الدلالة **Sig** أقل من مستوى الثقة 0.05 ما يعني أن هذا الارتباط ذي دلالة إحصائية ومنه وبناءً على ما تم ذكره نتوصل الى رفض الفرضية الصفرية **H0** و قبول الفرضية البديلة **H1** ما يعني أن فوائد نظام المعلومات تساهم بشكل كبير في تفعيل الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية.

❖ **اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:** توجد علاقة ارتباط بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة بالمنظمة وتحقيق مفهوم الإبداع بهيئة ولاية غرداية. ولتحقق منها نضع فرضيتين هما: **H0:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة بالمنظمة و تجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية. **H1:** لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة بالمنظمة و تجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية. والجدول الموالي يلخص طبيعة هذه العلاقة بين المتغيرين السالفين الذكر. الجدول رقم (2-17) نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة والمتمثلة في وجود علاقة ارتباط بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة وتجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية.

الابداع		المتغير
مستوى الدلالة <b>Sig</b>	معامل الارتباط	تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة
0.000	0.701*	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج الـSPSS، أنظر الملحق رقم 8.

**التعليق:** من الجدول أعلاه نستنتج أنه لتغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة علاقة إيجابية، قوية ومعنوية بتحقيق مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية، وهذا من خلال كون معامل الارتباط 0.701 أكبر من 0.50 ما يعني انه توجد علاقة طردية وقوية بين المحورين السالفين الذكر، كما تم التحقق من أن هذا الارتباط معنوي أي ذي دلالة إحصائية من خلال كون مستوى الدلالة 0.000 أقل من مستوى الثقة 0.05 ما يعني رفض الفرضية الصفرية **H0** و قبول الفرضية البديلة **H1**.

الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

يسعى هذا الفرع من الدراسة إلى التحقق من الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة والمتمثلة في: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين متغيري نظام المعلومات وتحقيق مستويات من الإبداع لدى العاملين بمنظمة هيئة ولاية غرداية. وقد انبثقت عن هذه الفرضية الرئيسة ثلاث فرضيات فرعية سنتطرق إليها في الفقرات الموالية. وبغية التحقق من هذه الفرضية تم الاعتماد على أسلوب الانحدار الخطي البسيط، وكانت فرضيات هذه الإحصاءة على النحو الآتي:

**H0:** لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لنظام المعلومات على تجسيد الإبداع بهيئة ولاية غرداية وذلك عند مستوى ثقة 0.05.

**H1:** يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لنظام المعلومات على تجسيد الإبداع بهيئة ولاية غرداية وذلك عند مستوى ثقة 0.05.

والجدول الموالي يبرز ويلخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

الجدول رقم (2-18) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من نظام المعلومات

والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

معلمات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار t	القيمة الاحتمالية Sig	التفسير
$\beta_0$	1.468	5.201	0.000	معنوية
$\beta_1$	0.574	7.281	0.000	معنوية
معامل التحديد $R_2$	0.495			
اختبار f	53.007			
مستوى الدلالة	0.000			النموذج ككل معنوي

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال SPSS، أنظر الملحق رقم 9.

التعليق: يتضح من خلال النتائج المستعرضة في الجدول أعلاه ما يلي:

- أن متوسط الإبداع كوحدة واحدة هي  $\beta_0 = 1.468$  عندما يكون عامل نظام المعلومات مساوي للصفر. ما يعني ان زيادة عامل نظام المعلومات بوحدة واحدة يزداد الإبداع بالمنظمة محل الدراسة بنسبة معيارية  $\beta_1 = 0.547$ .
- يوجد تأثير لنظام المعلومات بمختلف محاوره على تجسيد مفهوم الإبداع بالمنظمة محل الدراسة، وهذا لكون القيمة الاحتمالية 0.000 لاختبار t أقل من 0.05 (مستوى الثقة).
- بلغت قيمة معامل التحديد  $R^2 = 0.495$  وتعني هذه النسبة أن تفعيل نظام المعلومات بالمنظمة وتوفير له الإمكانيات اللازمة لنشاطه سيفعل من عملية الإبداع ويشجعها داخل هذه المنظمة المدرسة.
- قدرت قيمة مستوى الدلالة لاختبار F ب0.000 وهي قيمة اقل من مستوى الثقة 0.05 مما يعني أن النموذج ككل معنوي، وأن نظام المعلومات فعلاً يؤثر وبشكل ايجابي على تجسيد مفهوم الإبداع داخل منظمة هيئة ولاية غرداية.
- وعليه وبناءً على ما سلف عرضه نتوصل إلى قبول الفرضية البديلة **H1** والتي تقر بوجود تأثير لنظام المعلومات على تفعيل وتجسيد الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة ونرفض الفرضية الصفرية **H0**.  
ومن الفرضية الرئيسية تنبثق الفرضيات الفرعية الموالية وسنختبر كل منها على حدا:
- ❖ اختبار الفرضية الفرعية الأولى: يوجد اثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين توافر أركان نظام المعلومات وبين تحقيق الإبداع بالمنظمة قيد الدراسة. وتنبثق منها:  
**H0**: لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لتوافر أركان نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة محل الدراسة.  
**H1**: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لتوافر أركان نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة محل الدراسة.  
والجدول الموالي يلخص نتائج اختبار هذه الفرضية.  
الجدول رقم (2-19) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من أركان نظام المعلومات والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

معلمات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار t	القيمة الاحتمالية Sig	التفسير
$\beta_0$	1.882	5.680	0.000	معنوية
$\beta_1$	0.481	4.927	0.000	معنوية

	0.310	معامل التحديد $R_2$
	24.271	اختبار $f$
النموذج ككل معنوي	0.000	مستوى الدلالة

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال **SPSS**، أنظر الملحق رقم 9.

التعليق: من خلال الإطلاع على نتائج الجدول السابق يمكن التوصل الى:

- أن متوسط الإبداع كوحدة واحدة هي  $\beta_0 = 1.882$  عندما يكون عامل توافر أركان نظام المعلومات مساوي للصفر. ما يعني أن زيادة عامل من أركان نظام المعلومات بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الإبداع بالمنظمة محل الدراسة بنسبة معيارية  $\beta_1 = 0.481$ .
  - يوجد تأثير لتوافر أركان نظام المعلومات بمهئة ولاية غرداية على تجسيد مفهوم الإبداع داخلها ، وهذا لكون القيمة الاحتمالية 0.000 لا اختبار  $t$  أقل من 0.05 (مستوى الثقة).
  - بلغت قيمة معامل التحديد  $R^2 = 0.310$  وتعني هذه النسبة أن توفير أركان ومستلزمات عمل نظام المعلومات بالمنظمة يؤدي حتماً إلى تجسيد الإبداع داخل منظمة هيئة ولاية غرداية.
  - قدرت قيمة مستوى الدلالة لا اختبار  $F$  ب 0.000 وهي قيمة اقل من مستوى الثقة 0.05 مما يعني أن النموذج ككل معنوي، وأن أركان نظام المعلومات وتواجدها بالمنظمة تؤثر وبشكل ايجابي على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة المدروسة.
  - وعليه وبناءً على ما سلف عرضه نتوصل إلى قبول الفرضية البديلة  $H_1$  والتي كانت على الصياغة الموالية وجود تأثير لأركان نظام المعلومات على تحقيق مفهوم الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة ونرفض الفرضية الصفرية  $H_0$ .
- ❖ اختبار الفرضية الفرعية الثانية: يوجد اثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين تحقيق نظام المعلومات للفوائد المرجوة منه وبين تفعيل الإبداع بالمنظمة ولاية غرداية. وتتجلى لنا الفرضيتين المواليتين:
- $H_0$ : لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لفوائد نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة محل الدراسة.
- $H_1$ : يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لفوائد نظام المعلومات وتحقيق الإبداع بالمنظمة محل الدراسة.
- سيلخص الجدول الموالي نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم (2-20) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من فوائد نظام المعلومات والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

معلمات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار t	القيمة الاحتمالية Sig	التفسير
$\beta_0$	1.732	6.149	0.000	معنوية
$\beta_1$	0.485	6.359	0.000	معنوية
معامل التحديد $R_2$	0.428			
اختبار f	40.398			
مستوى الدلالة	0.000			النموذج ككل معنوي

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال SPSS، أنظر الملحق رقم 9.

التعليق: يبرز لنا الجدول السابق النتائج الموالية:

- أن متوسط الإبداع كوحدة واحدة هي  $\beta_0 = 1.732$  عندما يكون عامل فوائد نظام المعلومات مساوي للصفر. ما يعني أن زيادة عامل من فوائد نظام المعلومات بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الإبداع بالمنظمة محل الدراسة بنسبة معيارية  $\beta_1 = 0.485$ .
- يوجد تأثير لتحقيق نظام المعلومات للفوائد المرجوة منه بهيئة ولاية غرداية على تنشيط وتحقيق مفهوم الإبداع داخلها، وهذا لكون القيمة الاحتمالية 0.000 لاختبار t أقل من مستوى الثقة 0.05.
- بلغت قيمة معامل التحديد  $R^2 = 0.428$  وتعني هذه النسبة أن تحقيق نظام المعلومات بالمنظمة للفوائد المنتظرة منه يؤدي حتماً إلى التفعيل من عمليات تجسيد الإبداع داخل منظمة هيئة ولاية غرداية.
- قدرت قيمة مستوى الدلالة لاختبار F ب 0.000 وهي قيمة أقل من مستوى الثقة 0.05 مما يعني أن النموذج ككل معنوي، وأن لفوائد نظام المعلومات دور و تأثير ايجابي مباشر على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة المدروسة.
- وعليه وبناءً على ما سلف عرضه نتوصل إلى قبول الفرضية البديلة H1 والتي كانت تؤكد على وجود تأثير لفوائد نظام المعلومات على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة وبالتالي

نرفض الفرضية الصفرية  $H_0$  القائلة أن تحقيق فوائد نظم المعلومات لا يؤثر على تجسيد الإبداع بالمنظمة ولاية غرداية .

❖ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الثقة 0.05 بين اعتماد نظم معلومات حديثة وبين تجسيد مفهوم الإبداع بالمنظمة المدروسة. ولتحقق من هذا تتبلور لدينا فرضيتين سندرهما وهما:

$H_0$ : لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لاعتماد نظم معلومات حديثة على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

$H_1$ : يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لاعتماد نظم معلومات حديثة على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

والجدول الموالي يلخص ما توصلت له الدراسة الإحصائية لهذه الفرضيات.

الجدول رقم (2-21) نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين كل من تغييرات اعتماد نظم المعلومات حديثة والإبداع داخل المنظمة محل الدراسة.

معلمات النموذج	معاملات الانحدار	اختبار t	القيمة الاحتمالية Sig	التفسير
$\beta_0$	1.769	7.255	0.000	معنوي
$\beta_1$	0.483	7.219	0.000	معنوي
معامل التحديد $R_2$	0.491			
اختبار f	52.111			
مستوى الدلالة	0.000			النموذج ككل معنوي

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال SPSS، أنظر الملحق رقم 9.

التعليق: تم التوصل إلى جملة من النتائج من خلال الجدول السابق وهي:

■ أن متوسط الإبداع كوحدة واحدة هي  $\beta_0 = 1.769$  عندما يكون عامل تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة مساوي للصفر. ما يعني أن زيادة عامل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة الإبداع بالمنظمة محل الدراسة بنسبة معيارية  $\beta_1 = 0.483$ .

- يوجد تأثير لتغيرات التي تقوم بها المنظمة من أجل اعتماد نظم معلومات حديثة بهيئة ولاية غرداية على تشجيع تجسيد مفهوم الإبداع داخلها ، وهذا لكون القيمة الاحتمالية  $0.000$  لاختبار  $t$  أقل من مستوى الثقة  $0.05$  .
- بلغت قيمة معامل التحديد  $R^2 = 0.491$  وتعني هذه النسبة أن التغيرات التي تقوم بها المنظمة من أجل اعتماد نظم معلومات حديثة تؤثر بطريقة أو بأخرى على التنشيط من عمليات تجسيد الإبداع داخل منظمة ولاية غرداية.
- قدرت قيمة مستوى الدلالة لاختبار  $F$  ب  $0.000$  وهي قيمة أقل من مستوى الثقة  $0.05$  مما يعني أن النموذج ككل معنوي، وأن لتغيرات اعتماد نظم معلومات حديثة داخل التنظيم دور و تأثير ايجابي على تجسيد وتشجيع انتشار مفهوم الإبداع داخل المنظمة المدروسة.
- وعليه وبناءً على ما سلف عرضه نتوصل إلى قبول الفرضية البديلة  $H1$  والتي كانت تدور حول وجود تأثير لتغيرات اعتماد نظم معلومات حديثة على تجسيد مفهوم الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية  $H0$  والتي ترى انه لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لتغيرات اعتماد نظم معلومات حديثة على تجسيد مفهوم الإبداع داخل منظمة هيئة ولاية غرداية.

#### الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.

- والتي تمثلت في وجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المستقصى منه حول متغير نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة بالمنظمة محل الدراسة. وتنتج عن هذه الفرضية الفرضيات الموالية:
- H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين حول متغير نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، و الخبرة).
- H1:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين حول متغير نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، و الخبرة).
- و الجدول الموالي يوضح نتائج اختبار هذه الفرضيات.

الجدول رقم (2-22) تحليل التباين الأحادي للتحقق من أثر المتغيرات الشخصية المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة على عمل نظام المعلومات.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الاحصائية P*
المؤهل العلمي	بين المجموعات	14.375	35	0.411	1.396	0.189
	داخل المجموعات	11.464	20	0.573		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	18.33	35	0.524	1.166	0.336
	داخل المجموعات	12.22	20	0.611		
الخبرة	بين المجموعات	23.792	35	0.680	0.392	0.985
	داخل المجموعات	5.33	20	0.267		

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال SPSS، أنظر الملحق رقم 6.

**التعليق:** يتضح من الجدول أعلاه أنه وعند مقارنة المتوسطات من خلال اعتماد اختبار **F**، يلاحظ انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لعمل نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة. إذ نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت على الترتيب 0.189، 0.336، 0.985 أما قيم **F** المحسوبة فكانت على التوالي 1.396، 1.166، 0.392، وهي قيم غير معنوية وغير دالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.05. مما يعني رفض الفرضية البديلة **H1**، وقبول الفرضية الصفرية **H0** أي انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين حول متغير نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، و الخبرة).

الفرع الخامس: اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.

وكانت هذه الفرضية على النحو الموالي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول متغير الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، والخبرة بالمنظمة التي تمت الدراسة بها. وقد تفرعت عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيتين الموالتين:

**H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين عن الإبداع تعزى للمتغيرات الشخصية: العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة بالمؤسسة محل الدراسة.

**H1:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات المبحوثين عن الإبداع تعزى للمتغيرات الشخصية: العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة بالمؤسسة محل الدراسة.

والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار هذه الفرضية.

الجدول رقم (2-23) نتائج تحليل التباين الأحادي للتحقق من تأثير المتغيرات الشخصية

التمثلة في: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة على متغير الإبداع

داخل المنظمة محل الدراسة.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الاحصائية P*
العمر	بين المجموعات	20.750	36	0.576	0.421	0.976
	خارج المجموعات	4.607	19	0.242		
المؤهل العلمي	بين المجموعات	12.850	36	0.357	1.915	0.046
	خارج المجموعات	12.989	19	0.684		
المستوى الوظيفي	بين المجموعات	15.66	36	0.435	1.80	0.063
	خارج المجموعات	14.88	19	0.784		

					المجموعات	
0.844	0.646	0.603	36	21.71	بين المجموعات	الخبرة
		0.390	19	7.40	خارج المجموعات	

المصدر: من إعداد الطالبة بناءً على مخرجات برنامج ال **SPSS**، أنظر الملحق رقم 6.

**التعليق:** يبين الجدول السابق أنه وعند مقارنة المتوسطات من خلال اعتماد اختبار **F**، يلاحظ انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين عن متغير الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في العمر، المستوى الوظيفي، والخبرة. إذ نجد أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت على الترتيب 0.976، 0.063، 0.844 أما قيم **F** المحسوبة فكانت على التوالي 0.421، 1.80، 0.646، وهي قيم غير معنوية وغير دالة إحصائياً عند مستوى ثقة 0.05. مما يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين حول متغير الإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى الوظيفي، و الخبرة). إلا انه يلاحظ أن أصحاب المؤهل العلمي المختلف مابين الحاصلين على شهادة تكوين مهني وشهادة الليسانس وشهادات ما بعد التخرج، قد اختلفوا من حيث إجاباتهم على عبارات هذا المحور وهو ما تم التوصل إليه من خلال كون مستوى الدلالة الإحصائية لهذا المتغير قدر ب 0.046 وهي قيمة اقل من مستوى الثقة 0.05 ما يؤكد على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين عن محور الإبداع تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات.

أولاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

من خلال ما تم عرضه من مخرجات برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS22، وبالأخص جداول الارتباط تبين أن هنالك ارتباط موجب وقوي ذي دلالة إحصائية بين كل من نظام معلومات المنظمة وتفعيل تحقيق مفهوم الإبداع بداخلها، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط قيمة 0.704 وهو ما يدل على أن هنالك ارتباط وعلاقة طردية بين نشاط نظام معلومات المنظمة وبين خلق الإبداع والابتكار بين العاملين بهذا التنظيم واعتبر ان هذا الارتباط معنوي لكون مستوى الدلالة sig كان اقل من مستوى الثقة 0.05.

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: كانت نتيجة اختبار هذه الفرضية كالاتي: وجود علاقة ارتباط معنوية متوسطة تقدر ب 0.557 بين كل من توافر أركان نظام المعلومات وتجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية.

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: وتمثلت نتيجة اختبار هذه الفرضية في: وجود علاقة ارتباط قوية نسبيا ومعنوية بين كل من تحقيق نظام المعلومات للفوائد المرجوة منه وبين تحقيق الإبداع داخل المنظمة محل الدراسة وذلك بقيمة ارتباط تقدر ب 0.654.

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: كانت نتيجة اختبار هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط قوية ومرتفعة ومعنوية تقدر ب 0.701 بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة وبين تحقيق مفهوم الإبداع داخل هذه المنظمة المدروسة.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: نصت نتيجة اختبار هذه الفرضية على وجود تأثير لنشاط نظام المعلومات بالمنظمة وتفعيل الفكر الإبداعي داخلها، وهذا عند مستوى ثقة 0.05.

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى: أكدت نتائج الاختبار على وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين توافر أركان نظام المعلومات وبين تجسيد الإبداع بالمنظمة محل الدراسة وذلك عند مستوى معنوية 0.05.

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية: أكدت نتائج الاختبار على وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين الفوائد التي يحققها نظام المعلومات وبين تجسيد الإبداع بالمنظمة محل الدراسة وهذا عند مستوى ثقة 0.05.

✓ نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: أكدت نتائج الاختبار على وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين كل من تغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة وبين تجسيد الإبداع بالمنظمة محل الدراسة في مستوى ثقة 0.05.

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: وتمثلت نتيجة اختبار هذه الفرضية في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظام المعلومات تعزى لكل من المتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي وعامل الخبرة في منظمة هيئة ولاية غرداية. حيث كانت قيم دلالة الإحصائية وقيم F المحسوبة غير دالة إحصائية وهذا عند مستوى معنوية يقدر ب0.05.

رابعاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة: وتمثلت النتيجة الجوهرية لهذا الاختبار في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تجسيد الإبداع تعزى لكل من المتغيرات الشخصية المتمثلة في العمر، المستوى الوظيفي وعامل الخبرة في منظمة هيئة ولاية غرداية. حيث كانت قيم دلالة الإحصائية وقيم F المحسوبة غير دالة إحصائية وهذا عند مستوى معنوية يقدر ب0.05. أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي فكانت مستوى الدلالة إحصائية 0.046 أقل من مستوى الثقة 0.05 ما يعني أنه توجد فروقات إحصائية لإجابات الباحثين حسب المؤهلات العلمية التي يمتلكونها.

خلاصة الفصل:

بعد ما تم عرضه في هذا الفصل التطبيقي والذي تطرق إلى تأثير نظم المعلومات على تجسيد مفهوم الإبداع داخل منظمة هيئة ولاية غرداية، وهذا في محاولة لإسقاط كل ما تم عرضه في الجانب النظري على عينة عشوائية من هذه المنظمة المدروسة.

نستنتج و بشكل عام أن المنظمة محل الدراسة تهتم وبصفة ملحوظة بكل من نظم المعلومات والإبداع خاصة في الآونة الأخيرة، فجل إجابات التي تم تقديمها في الاستبيان تؤكد على أنه توجد علاقة قوية وجليية بين كل من نظام المعلومات وبين تجسيد الإبداع وتشجيعه داخل المنظمة، فلنظام المعلومات أثر كبير في تشجيع الإبداع وتبنيه من قبل العاملين، إلا أنه لن يتم التوصل الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين حول نظام المعلومات والإبداع تعزى للمتغيرات الديموغرافية المتمثلة في العمر، المستوى الوظيفي والخبرة في منظمة هيئة ولاية غرداية.

خاتمة عامة

يعتبر الإبداع في الوقت الراهن عنصر من عناصر نجاح المنظمة، فهو يساهم في التخلص من طرق التسيير التقليدية والقديمة للوصول بالمنظمات إلى تحقيق أفاق واسعة من التطور والتجديد. فالتحديات التي فرضتها مختلف التغيرات في بيئة نشاط المنظمة أرغمتها على المسارعة للتغيير والتطوير ولن يتحقق ذلك إلا من خلال إتباع الإبداع والابتكار كوسيلة للتميز وتقديم الجديد الذي يلي رغبات العملاء ويزيد من ولائهم للمنظمة. ويسمح للمنظمة من تحقيق أهدافها المسطرة ومن تحقيق الريادة. هذا ما جعل من الإبداع في السنوات الأخيرة محل اهتمام الدارسين والمفكرين في الإدارة وهذا بغيت الإحاطة بمختلف العوامل التي تؤثر عليه لاستخدامها في تفعيل هذا النوع الراقى من السلوك الإنساني.

وبغيت تجسيد الإبداع داخل المنظمة وتفعيله بالشكل المطلوب بين العاملين لابد من توفير معلومات جيدة وملائمة من حيث نوعها وكميتها وفي الوقت المناسب وبقدر الذي يحتاج إليه هؤلاء العاملين ليفكروا ويتخيلوا ويطلقوا العنان لقدراتهم الفكرية حتى تبتدع وتبتكر وتقدم الجديد. وهذا بدوره يتطلب وجود نظام للمعلومات كفؤ يعمل بشكل جيد ويلبي احتياجات العاملين بالمنظمة من المعلومات خاصة فئة المبدعين منهم. وبذلك فتتحقق الإبداع ونجاحه يتطلب وجود تكامل وتنسيق بين نظام معلومات المنظمة وحاجات الفئات المبدعة من المعلومات. ولقد حاولت هذه الدراسة تسليط الضوء على واقع نظم المعلومات بالمنظمة محل الدراسة والدور الكبير الذي يلعبه في التحسين من مستويات الإبداع داخلها. وذلك سعياً لإيجاد إجابات عن التساؤلات التي كانت محور هذه الدراسة والمتمثلة في معرفة طبيعة العلاقة ودرجة التأثير لنظام المعلومات على تحقيق مفهوم الإبداع بمنظمة هيئة ولاية غرداية.

**النتائج:** ومن أبرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة نذكر:

**النتائج المتعلقة بالجانب النظري:** وتتلخص في النقاط الموالية:

- أن المعلومة في الوقت الراهن هي أهم مرتكزات نجاح المنظمة بحيث أن وصولها في الوقت المناسب وبالشكل المطلوب هو لبنة النجاح والقرار الصائب.
- الإبداع التنظيمي سلوك مهم ومحبذ تسعى إدارة مختلف المنظمات لتشجيعه.
- نظام المعلومات له أهمية ودور كبير بالمنظمة فلا يمكن لأي منظمة كانت أن تمارس نشاطها من دونه.
- تسعى مختلف المنظمات إلى تفعيل الإبداع بعدة استراتيجيات ووسائل متاحة أمامها.

**النتائج المتعلقة بالجانب التطبيقي:** ونجمل هاته النتائج في النقاط الموالية:

- بينت نتائج الدراسة الميدانية والتطبيقية بمنظمة هيئة ولاية غرداية عن وجود درجة مرتفعة من الاهتمام بموضوع نظام المعلومات داخل المنظمة محل الدراسة سواء من قبل العاملين وحتى المسيرين وهذا ما تجلّى

من خلال الإجابات وكذلك من خلال ملاحظة سعي القيادات لهذه المنظمة للتحسين والتطوير من هذا النظام.

➤ كما بينت أيضا الدراسة الميدانية بهذه المنظمة عن وجود درجة التزام كبيرة لمفهوم الإبداع حيث اغلب العاملين أبدو حماس كبير لتبني وتجسيد مفهوم الابداع داخل منظمة هيئة ولاية غرداية وهذا ما تجلى من خلال إجاباتهم على الاستبيان.

➤ وجود علاقة ارتباط معنوية قوية نسبيا بين كل من نظام معلومات المنظمة وتجسيد مفهوم الإبداع داخل هيئة ولاية غرداية.

➤ وجود علاقة ارتباط قوية وذات دلالة نسبية بين كل من توافر أركان نظام المعلومات وتحقيق نظام المعلومات للفوائد المرجوة منه و مختلف التغييرات المعتمدة لاعتماد نظم معلومات حديثة مع متغير الإبداع وتجسيده داخل المنظمة المدروسة.

➤ وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لنظام المعلومات ونشاطه على تشجيع الفكر الإبداعي لدى العاملين بمنظمة هيئة ولاية غرداية.

➤ وجود تأثير معنوي لكل من توافر أركان نظام المعلومات و فوائد نظام المعلومات وتغييرات اعتماد نظم معلومات حديثة على تحقيق مفهوم الإبداع وتجسيده بمنظمة هيئة ولاية غرداية.

➤ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات الباحثين عن متغير نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في: العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي والخبرة.

➤ عدم وجود فروق إحصائية لإجابات الباحثين عن متغير الإبداع تعزى للمتغيرات الشخصية المتمثلة في : العمر، المستوى الوظيفي والخبرة، إلا أن متغير المؤهل العلمي كانت نتيجته تدل على وجود فروق إحصائية لإجابات الباحثين عن محور الإبداع تعزى لاختلاف مؤهلات العلمية التي يمتلكونها من شهادات تكوين وشهادات ليسانس وحتى شهادات ما بعد التدرج بإجابات هاته الفئات كانت متباينة ومختلفة.

**التوصيات:** من أبرز التوصيات التي توصلت لها هاته الدراسة ما يلي:

- ضرورة تشجيع قيادات هيئة ولاية غرداية للإبداع من خلال اعتماد الحوافز المادية.
- إجراء التحسينات ومختلف عمليات الصيانة الدورية لنظام المعلومات والسعي إلى تطويره.
- محاولة جعل نظام معلومات المنظمة يعمل بطريقة لامركزية.
- ضرورة التحسين من رواتب العاملين بهاته المنظمة لأنها أول أمر يعوق الفرد ولا يدفعه إلى الإبداع.
- السعي لجعل القيادات القائمة على هذه المنظمة ذات فكر إبداعي وابتكاري.

## خاتمة عامة

➤ القيام بإجراء عمليات تدريب وتكوين للعاملين بغيت التحسين من أدائهم ودفعهم نحو التفكير الخلاق والإبداعي.

➤ التركيز في التوظيف على الفئات ذات المؤهلات العلمية العالية والتي ستغير حتماً بفكرها من أوضاع هذه المنظمة.

**الأفاق:** تفتح هذه الدراسة الأفق للعديد الدراسات التي يمكن معالجتها ودراستها للتوصل الى تحقيق تحسينات والتطوير المنشود و نذكر منها:

- دور جودة المعلومات في الرفع من الأداء المؤسسي.
- أثر الإبداع التنظيمي في خلق الميزة التنافسية للمنظمات.
- مدى تأثير نظم المعلومات الحديثة على أداء العاملين بالمؤسسة.
- دور الإبداع التنظيمي في تحقيق جودة الخدمات المصرفية.
- مدى تأثير نظم المعلومات الإستراتيجية في نهوض بواقع قطاع التعليم العالي.
- دور الإدارة الإستراتيجية في التفعيل من مستويات الإبداع داخل المؤسسة.
- تأثير اليقظة الإستراتيجية على ممارسات قيادة الإبداع والابتكار داخل المؤسسات العمومية.

الملاحق

# المراجع

## قائمة المراجع

المراجع العربية: وتمثلت في:

الكتب:

- 1- ألكسندر روشكا، مصطفى ناصف، الابداع العام والخاص، دار عالم المعرفة، الكويت، بدون طبعة.
- 2- بشار يزيد الوليد، نظام المعلومات الإدارية، دار الراية، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 3- جواد، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الحامد، الأردن، الطبعة الأولى، 2010م.
- 4- رايوندمكليود، نظم المعلومات الادارية، ترجمة سرور علي سرور، عاصم أحمد الحمامي، دار المريخ ، المملكة العربية السعودية، بدون طبعة، 1990.
- 5- سيد محمد جاد الرب، إدارة الإبداع والتميز التنافسي، دار مراجع إدارة الأعمال، مصر، بدون طبعة، 2013.
- 6- سليم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية نما إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية، دار الوراق، عمان، الطبعة الثالثة، 2011.
- 7- سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، بدون طبعة، 2004.
- 8- شوقي ناجي رامي إبراهيم عبد الرحمن الشقران، محمد علي ذيب عاشور، نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الجامعات ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، دار كنوز المعرفة، عمان، الطبعة الأولى، 2012.
- 9- عاكف لطفي خصاونة، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار حامد، عمان، الطبعة الأولى، 2011.
- 10- عماد الصباغ، مدخل لتحليل وتصميم نظم معلومات الأعمال، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة، عمان، الطبعة الأولى، 2000.
- 11- علاء السالمي ، عثمان الكيلاني، هلال البياتي، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج، عمان، بدون طبعة، 2015.
- 12- عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين الجنابي، نظم المعلومات الادارية، دار المسيرة، الطبعة السادسة، بدون سنة.

## قائمة المراجع

- 13- فاديم روزين، التفكير والابداع، الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق، بدون طبعة، 2011.
- 14- محمد خضر عبد المختار، إنجي صلاح فريد عدوي، التفكير النمطي والإبداعي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011.
- 15- محمد حسن محمد حمادات، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2008.
- 16- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، الطبعة السادسة، 2013.
- 17- محمد عبد حسين آل فرج الطائي، الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، دار زهران، عمان، بدون طبعة، 2005.
- 18- محمد عبد حسين آل فرج الطائي، الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية الجزء الثاني، دار زهران، عمان، الطبعة الأولى، 2012.
- 19- محمد عبد حسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، عمان، الطبعة الثانية، 2009.
- 20- محمد دباس الحميد، ماركو ابراهيم نينو، حماية أنظمة المعلومات، دار الحامد، عمان، الطبعة الأولى، 2007.
- 21- محمد الفاتح بشير المغربي، نظم المعلومات الإدارية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، الطبعة الأولى، 2011.
- 22- منير محمود سالم، نظم المعلومات والحاسب الالكتروني، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون طبعة، بدون سنة.
- 23- مزهر شعبان العاني، نظم المعلومات الادارية ( منظور تكنولوجياي)، دار وائل، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
- 24- نادية عبده عواض أبو دنيا، أحمد عبد اللطيف إبراهيم، سيكولوجية الإبداع، دار جامعة حلوان، عمان، بدون طبعة، 2000.

## قائمة المراجع

### المجلات العلمية:

- 25- تركي كاظم عبيس، نظم المعلومات الادارية واهميتها في اتخاذ القرارات، مجلة جامعة بابل، العلوم الانسانية، المجلد 18، العدد 3، 2010.
- 26- صبيحة قاسم، حميد علي أحمد، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التنظيمي لمنظمات الأعمال (دراسة تطبيقية)، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، بغداد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 7، العدد 21، 2011.
- 27- فايز جمعه النجار، نازم محمود الأحمد ملكاوي، نظم المعلومات و أثرها في مستويات الإبداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)، كلية الدراسات الاقتصادية والادارية، قسم نظم المعلومات الادارية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الثاني، 2010.
- 28- فلاح محمد، عامر بشير، أثر إدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، مداخلة منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مجلة جامعة سعد دحلب البلدية.

### الملتقيات:

- 29- محمد بن عبد الرحمان بن سعيد آل نقر، الابداع مفهومه ووسائل تنميته، ملتقى حول بناء معايير التدريب، جامعة الإمام محمد بن سعود الاسلامية، المملكة العربية السعودية، 2010.
- 30- هيمة نادية، يوسف مريم، قيادة الإبداع والابتكار بين متطلبات ، الملتقى العلمي الدولي الثالث حول أساليب تفعيل قيادة الإبداع والابتكار في المؤسسات الجزائرية في ظل مفاهيم الإدارة الحديثة-الواقع والتحديات-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة غارداية، 2017/02/15-14.

### المحاضرات:

- 31- محاضرات يحضيه سملاي، متوفر على

. 2017/05/08-13:18 . <https://vb.ckfu.org/.../158238d1386802878->

### المذكرات:

- 32- خميسات نوال، سليمان وفاء، الابداع الاداري كأساس لتحقيق الميزة التنافسية دراسة حالة مؤسسة موبيليس بورقلة مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ليسانس منشورة، علوم التسيير، تخصص ادارة الأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2012.

## قائمة المراجع

33- طراد فارس، واقع الابداع في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالبويرة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة بومرداس، 2006-2007.

34- عليوات سالمة، شلوش فاطمة، نظام المعلومات ودوره في اتخاذ القرارات بالمؤسسة دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمنظفات ومواد الصيانة ENAD، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال استراتيجية، جامعة أكلي محند والحاج، البويرة، 2014-2015.

35- مرغني بلقاسم، نظام المعلومات ودوره في إتخاذ القرار دراسة حالة مؤسسة إتصالات الجزائر- الوادي، مذكرة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير منشورة، قسم علوم التسيير، تخصص نظم المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2014.

36- المواقع الإلكترونية:

37- فضيلة عرفات، التفكير الابداعي... مفهومه، أنواعه، خصائصه، مكوناته، مراحلها، والعوامل المؤثرة فيه، مجلة النور، 2010/09/29، متوفر على: [www.13:42rticle.asp?id=91424](http://www.13:42rticle.asp?id=91424) -13:42rticle.asp?id=91424  
2017/02/07

38- موقع :

[www.mawhapon.net/?p=4445.2017/02/07-13](http://www.mawhapon.net/?p=4445.2017/02/07-13) : 05

39- محمود محمد أحمد مهدي حامد علي، نظم المعلومات، مقال منشور، متوفر على:

[www.kutub.info\\_7227](http://www.kutub.info_7227) [http://www.alarabimag.combooks1889-ad\\_1889.html-12/03/2017-13.25](http://www.alarabimag.combooks1889-ad_1889.html-12/03/2017-13.25).

المراجع الأجنبية:

40- Amabile , T.M,How to Kill creativity, hervard Business Review, September-October , USA, 1998, P78.

- 41- Robbins, SP. Organizational Behavior, concepts, controversies Application, 8<sup>th</sup>ed, N.J Prentice Hall, Inc, 1998, p121.
- 42- Steim, M.T ,Stimulating Creativity.volt.T Individual Procedures Academic Press.N.Y, 1974,p221.
- 43- Gordon, W.J.J ,Synectics In G.A Davis and J.A. Scott. Training Creative Thinking, Holt Rinehart and Winston.N.Y1071,p18
- 44- Osborn, A.F Applied Imagination.3rd ed.N.Y.Scribner.1986, p286.
- 45- Davs, G.A and Scott, J.A , Training Creative Thinking Holt Rinedarte, New York, 1971,p263.
- 46- Laudon, Kenneth.CLaudon, Jane, Management Information Systems: New approach to organization and technology, 5<sup>th</sup>ed, New Jersy. Prentice-Hall, Inc,1999, p15
- 47- Jalesi , TawfikCirborra, claudioon, strategic Information Systems, Britich Library Cataloguing in publishing Data, 1995, p29.

## الفهرس

الصفحة	الموضوع
I	الاهداء
II	الشكر و العرفان
III-IV	الملخص
ب-د	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية.
2	تمهيد.
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية.
3	المطلب الأول: مفاهيم عن الإبداع بالمنظمات.
3	الفرع الأول: تاريخ تطور الابداع ومختلف تعاريفه وعناصره.
3	أولاً: التطور التاريخي للإبداع.
3	ثانياً: تعاريف مُقدمة للإبداع.
6	ثالثاً: عناصر الابداع.
6	الفرع الثاني: الابداع (المكونات، المبادئ، والأنواع).
6	أولاً: مكونات الإبداع.
7	ثانياً: مبادئ الابداع.
7	ثالثاً: أنواع الابداع.
8	أولاً: أهمية الابداع.

9	ثانياً: مستوياته.
10	ثالثاً: مصادر الإبداع.
	الفرع الرابع: مراحل الابداع ونظرياته وطرق اعتماده.
12	أولاً: مراحل عملية الابداع.
12	ثانياً: نظريات الابداع.
12	ثالثاً: طرق اعتماد الابداع.
12	الفرع الخامس: أبعاد الابداع وركائزه ومختلف صوره.
12	أولاً: أبعاد الابداع.
13	ثانياً: ركائز الإبداع.
13	ثالثاً: صور الابداع.
13	الفرع السادس: القدرات الابداعية و استراتيجيات الابداع التنظيمي ومجالاته.
13	أولاً: القدرات الابداعية.
14	ثانياً: استراتيجيات الابداع التنظيمي.
15	ثالثاً: مجالات الابداع التنظيمي.
15	الفرع السابع: خصائص العملية الابداعية، طرق تنميتها وأبرز معوقاتها.
15	أولاً: خصائص العملية الابداعية.
15	ثانياً: طرق تنمية الابداع.
17	ثالثاً: معوقات الإبداع.
18	أولاً: تعاريف عن نظم المعلومات.

24	ثانياً: تاريخ ظهور نظم المعلومات.
24	ثالثاً: موارد نظام المعلومات.
25	الفرع الثاني: أنواع وأهمية نظم المعلومات و مختلف أهدافها.
25	أولاً: أنواع نظم المعلومات.
28	ثانياً: أهميتها .
29	ثالثاً: أهداف نظام المعلومات.
29	الفرع الثالث: مكونات نظام المعلومات ووظائفه ومختلف مبادئه.
29	أولاً: مكونات نظام المعلومات.
30	ثانياً: وظائف نظام المعلومات.
31	الفرع الرابع: نظام المعلومات (مراحل إقامته، أسباب الاهتمام به، وبنية التحتية).
31	أولاً: مراحل إقامة نظام المعلومات.
31	ثانياً: أسباب اهتمام المنظمة بنظم المعلومات.
31	ثالثاً: البنية التحتية لنظام المعلومات.
32	الفرع الخامس: السمات نظام المعلومات ومميزاته وطرق اختراقه.
32	أولاً: سمات نظام المعلومات.
33	ثانياً: مميزات نظام المعلومات.
33	ثالثاً: طرق اختراق نظام المعلومات.
34	أولاً: فوائد نظام المعلومات:
34	ثانياً: تأثير العولمة على نظم المعلومات:

35	ثالثاً: طبيعة علاقة نظام المعلومات بالإستراتيجية.
36	الفرع السابع: متطلبات نجاح نظام المعلومات ومختلف المخاطر والتحديات التي تعترضه.
36	أولاً: متطلبات نجاح نظام المعلومات.
37	ثانياً: المخاطر التي تعترض نظام المعلومات.
37	ثالثاً: التحديات التي تواجه نظام المعلومات.
37	المطلب الثالث: العلاقة بين نظام المعلومات والإبداع.
39	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.
39	المطلب الأول: الدراسات المحلية والعربية.
39	أولاً: الدراسات المحلية التي ربطت بين نظام المعلومات والابداع بالمنظمات.
39	ثانياً: الدراسات العربية التي ربطت بين نظام المعلومات والإبداع بالمنظمات.
41	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.
41	أولاً: دراسات أجنبية خاصة بالإبداع.
42	ثانياً: دراسات أجنبية خاصة بنظام المعلومات.
43	المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة وهذه الدراسة.
46	خلاصة الفصل
52	الفصل الثاني دراسة ميدانية بمقر هيئة ولاية غارداية.
48	تمهيد.
49	المبحث الأول: تقديم عام لمنظمة ولاية غارداية.

49	المطلب الأول: تاريخ ظهور هيئة ولاية غارداية وهيكلها التنظيمي.
49	أولاً: تاريخ ظهور ونشأت هيئة ولاية غارداية.
49	ثانياً: الهيكل التنظيمي البسيط لهيكل الولاية.
51	المطلب الثاني: تقديم لأبرز مصالح الولاية.
52	المطلب الثالث: مهام ومسؤوليات ولاية غارداية وأهميتها.
52	أولاً: مهام ومسؤوليات الولاية.
52	ثانياً: أهمية هيئة الولاية.
53	المبحث الثاني: الطريقة والأدوات المستخدمة.
53	المطلب الأول: خطوات و إجراءات الدراسة.
53	الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة.
54	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة.
54	المطلب الثاني: خصائص عينة الدراسة.
61	المطلب الثالث: أداة الدراسة وإجراءاتها.
61	الفرع الأول: التعريف بأداة الدراسة.
62	الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المتبعة.
63	الفرع الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة.
63	أولاً: الصدق الظاهري:
63	ثانياً: دراسة صدق الاتساق الداخلي:

63	ثالثاً: ثبات أداة الدراسة
64	المبحث الثالث: عرض النتائج ومناقشتها.
65	المطلب الأول : نتائج تحليل فقرات الاستبيان.
65	أولاً: نتائج تحليل فقرات المحور الأول المتعلق بنظام المعلومات المعتمدة داخل منظمة ولاية غارداية
72	ثانياً: نتائج تحليل فقرات المحور الثاني والمرتبط بالإبداع داخل المنظمة محل الدراسة حيث يمثل هذا المحور محور المتغير التابع للدراسة.
77	ثالثاً: نتائج المقابلة.
80	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.
81	الفرع الأول: تحديد طبيعة توزيع عينة الدراسة.
85	الفرع الثاني: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.
88	الفرع الثالث: اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.
90	الفرع الرابع: اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.
92	الفرع الخامس: اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.
94	المطلب الثالث: نتائج اختبار الفرضيات.
94	أولاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى.
94	ثانياً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثانية.
95	ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة.
95	رابعاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الرابعة.

96	خلاصة الفصل.
98	خاتمة عامة.
102	المراجع.
109	الملاحق.
-	الفهرس.