



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

قسم: الإدارة والتسيير الرياضي. الرقم التسلسلي:

التخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية. الرمز:

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

ماستر

بعنوان

مكونات نظم المعلومات ودورها في تحقيق الابداع
الإداري لدى الإدارة الرياضية مديرية الشباب
والرياضة – المسيلة نموذجاً-

إشراف البروفيسور:

✓ بوصلاح النذير

اعداد الطالب:

✓ ربابلي لعمرى

الموسم الجامعي: 2023 – 2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

في البداية أشكر لله عز وجل على أن وفقني لإتمام هذا البحث المتواضع،
كما أود أن أعبر عن شكري الجزيل لكل من ساهم سواء بشكل مباشر أو غير مباشر،
في إنجاز هذا العمل، وأتوجه بالشكر الخاص إلى الأستاذ البروفيسور: "بوصلاح النذير"،
المشرف على هذا العمل، الذي لم يبخل علي بنصائحه وتوجيهاته القيمة
التي ساهمت في إتمام هذا البحث بنجاح.
وأتقدم أيضاً بالشكر الجزيل إلى عمال مديرية الشباب والرياضة في ولاية المسيلة،
الذين قدموا لي يد العون وسهلوا لي مهمتي.
وختاماً أشكر كل من قدم لي يد العون،
وكل من ساهم في إثراء رصيدنا العلمي والمعرفي خلال المسار الدراسي.

إهداء

الحمد لله رب العالمين نحمده حمد الشاكرين
والصلاة والسلام على سيد الخلق و الرحمة المهداة
سيدنا ونبينا وحبينا محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم.
الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع،
وأهدي هذا العمل أولاً إلى والدي وامي،
وإلى زوجتي وأولادي.
كما أهديه إلى كل أساتذة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة المسيلة،
وإلى كل زملائي الطلبة، وإلى زملائي في العمل،
وإلى كل من ساهم في هذا العمل المتواضع،

ربابلي العمري

قائمة المحتويات

شكر وعرfan

إهداء

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

أ	مقدمة:
3	الفصل الأول: "الإطار العام للدراسة.
4	تمهيد:
9	1. الكلمات الدالة:
11	2. الإشكالية:
13	3. الفرضيات:
13	4. أهداف الدراسة:
13	5. أهمية البحث:
14	6. أسباب اختيار الموضوع:
14	7. الدراسات السابقة:
24	خلاصة:
25	الفصل الثاني: الخلفية النظرية والدراسات السابقة.
26	تمهيد:
27	أولاً: نظام المعلومات.
27	1. مفهوم نظام المعلومات:
28	2. عناصر وموارد نظام المعلومات:
30	3. خصائص نظام المعلومات ومستوياته:
33	4. وظائف نظام المعلومات:
34	5. أهداف وفوائد نظام المعلومات:
38	ثانياً: الابداع الإداري.
38	1. مفهوم الابداع الإداري:
39	2. خصائص الابداع الإداري:
41	3. استراتيجيات الابداع الإداري:

43	4. مستويات الابداع الإداري:
44	5. المشكلات الإدارية والحل الإبداعي لها:
46	ثالثاً: المؤسسة الرياضية:
46	1. مفهوم المؤسسة:
47	2. مفهوم المؤسسة الرياضية:
47	3. أهمية المؤسسة الرياضية:
48	4. المهارات الأساسية لإدارة المؤسسة الرياضية:
48	5. مستويات الإدارة في المؤسسات الرياضية:
49	6. مديرية الشباب والرياضة:
49	7. ديوان المركب المتعدد الرياضات:
52	خلاصة:
53	الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة.
54	تمهيد:
55	1. الدراسة الاستطلاعية
55	2. منهج الدراسة:
55	3. مجتمع وعينة الدراسة:
56	4. أداة الدراسة:
57	5. الأساليب الإحصائية:
57	6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:
57	7. الصدق:
60	8. معامل ثبات الاستبيان:
61	خلاصة:
62	الفصل الرابع: تحليل النتائج ومناقشتها.
63	تمهيد:
64	عرض نتائج الدراسة الميدانية:
64	1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:
65	2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:
66	3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:
69	استنتاجات واقتراحات

69

1. الاستنتاجات العامة:

69

2. التوصيات والاقتراحات:

70

3. آفاق الدراسة:

73

قائمة المراجع:

79

الملاحق

82

ملخص البحث

قائمة الجداول

الرقم	العنوان
01	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس
02	يوضح أوزان البنود
03	يبين قيم معاملات ارتباط درجات فقرات الاستبيان بالبعد الذي تنتمي اليه
04	يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان
05	نتائج المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا للعينة
06	يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ
07	يوضح المقارنة بين متوسط درجات البعد الأول للعينة والمتوسط الفرضي
08	يوضح المقارنة بين متوسط درجات البعد الثاني للعينة والمتوسط الفرضي
09	يوضح المقارنة بين متوسط درجات البعد الثالث للعينة والمتوسط الفرضي

مقدمة:

تُعد نظم المعلومات من الركائز الأساسية في إدارة المؤسسات الحديثة، حيث تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء وتسهيل اتخاذ القرارات، وتتكون نظم المعلومات من عدة مكونات رئيسية تشمل الأجهزة والمعدات، والبرمجيات، والبيانات، والأشخاص، والإجراءات والسياسات، الأجهزة والمعدات تتضمن أجهزة الحاسوب والخوادم والطابعات، وهي العناصر المادية التي تتيح تخزين ومعالجة البيانات، أما البرمجيات فهي تتضمن التطبيقات والأنظمة التي تُستخدم لمعالجة البيانات وتسهيل العمليات الإدارية مثل برمجيات إدارة الموارد وقواعد البيانات ونظم تخطيط الموارد المؤسسية، وتشكل البيانات العمود الفقري لنظم المعلومات، حيث يتم جمعها وتخزينها ومعالجتها وتحليلها لإنتاج معلومات قيمة تساعد في اتخاذ القرارات، والأشخاص يشملون العاملين الذين يستخدمون نظم المعلومات ويتفاعلون معها، بما في ذلك الموظفين الإداريين والتقنيين والمستخدمين النهائيين، والإجراءات والسياسات تشير إلى القواعد والمعايير التي تُنظم كيفية استخدام نظم المعلومات، بما في ذلك السياسات الأمنية وإجراءات معالجة البيانات.

وتلعب نظم المعلومات دوراً حيوياً في تعزيز الإبداع الإداري ضمن مديرية الشباب والرياضة، فهي تحسن تدفق المعلومات من خلال توفير معلومات دقيقة وفورية، مما يساعد الموظفين في اتخاذ قرارات مستنيرة وسريعة ويشجع على التفكير الإبداعي في حل المشكلات، وتتيح نظم المعلومات أدوات الاتصال الحديثة مثل البريد الإلكتروني ومنصات التعاون، مما يسهل تبادل الأفكار والخبرات بين الموظفين ويعزز بيئة العمل التشاركية، كما تزيد من كفاءة العمل عبر أتمت العمليات الإدارية وتقليل المهام الروتينية، مما يُتيح للموظفين التركيز على الابتكار وتطوير استراتيجيات جديدة لتحسين الأداء، بالإضافة إلى ذلك، توفر نظم المعلومات منصات تعليمية وتدريبية تساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة ومواكبة التطورات التقنية، مما يعزز من قدرتهم على الإبداع في العمل.

مقدمة

ويمكن لنظم المعلومات أن تُسهم في تعزيز الإبداع الإداري في مديرية الشباب والرياضة من خلال تمكين الموظفين بالأدوات والموارد اللازمة للتفكير بشكل استراتيجي وإيجاد حلول مبتكرة للتحديات التي تواجهها المديرية، تتيح نظم المعلومات إمكانية تحليل كميات كبيرة من البيانات لاستخلاص رؤى قيمة، مما يساعد المديرين في اتخاذ قرارات استراتيجية مبتكرة، وبهذه الطريقة، تدعم نظم المعلومات قدرة المديرية على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، وتُساهم في بناء بيئة عمل ديناميكية ومبدعة، بحيث تعزز نظم المعلومات كذلك من قدرة المديرية على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والمجتمع، مما يجعلها أداة لا غنى عنها في تعزيز الإبداع الإداري وتحقيق التميز المؤسسي.

الفصل الأول: "الإطار العام للدراسة."

تمهيد:

تلعب نظم المعلومات دورًا حيويًا في تعزيز الإبداع الإداري في المؤسسات الحديثة، حيث تدعم العمليات الإدارية والتشغيلية عبر تحسين تدفق المعلومات، مما يمكن المدربين من اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة وموثوقة، مما يعزز الفعالية الإدارية والإبداع في إدارة العمليات، وتوفر نظم المعلومات أدوات تحليلية متقدمة لاكتشاف الأنماط والاتجاهات، ما يساهم في وضع خطط استراتيجية مبتكرة والتنبؤ بالتحديات المستقبلية، كما تساهم في تسريع العمليات الروتينية، مما يوفر الوقت للمديرين للتركيز على تطوير أفكار جديدة، وتُعزز التواصل والتعاون بين أعضاء الفريق، ما يسهل تبادل الأفكار وتوليد حلول إبداعية، وتساهم نظم المعلومات في إدارة المعرفة المؤسسية، مما يسهل الوصول إلى الخبرات السابقة وتطبيقها في تطوير حلول جديدة. تدعم نظم المعلومات الابتكار عبر تقديم أدوات تكنولوجية متقدمة كالذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الكبيرة، ما يكشف عن فرص جديدة لتطوير منتجات وخدمات مبتكرة، وفي المجمل تساهم نظم المعلومات في خلق بيئة عمل ديناميكية تشجع على الإبداع والتطوير المستمر، مما يعزز قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة وتحقيق التفوق التنافسي.

1. الكلمات الدالة:

– تعريف النظم

لغة: مصدر نظم ينظم نظامًا ونظامًا، فهو ناظم ومنظوم، وهو ضد (المقابل) النشر، وقد جاء في معاجم اللغة أن مادة (ن ظ م) تفيد: التأليف والتركيب، وضم شيءٍ إلى آخر على نسق معين، كنظم الدر والخرز وغيرهما. (ابن منظور، 1972، ص 394)

اصطلاحًا: مجموعة من المكونات المتداخلة التي تنشئ كيانًا بأهداف مشتركة. (محمد الهادي، 1993، ص 51).

اجرائيًا: هو مجموعة متكاملة من المكونات المادية والبرمجية، والبيانات، والإجراءات، والأشخاص التي تتفاعل معًا وفقًا لقواعد وعمليات محددة لتحقيق أهداف معينة بشكل فعال. يمكن قياس فعالية النظم من خلال معايير محددة مثل الكفاءة، والموثوقية، وسهولة الاستخدام، وقدرتها على تحقيق الأهداف المحددة.

– تعريف الابداع

لغة: هو العملية الإبداعية التي تؤدي في نهاية الأمر إلى إنجاز العمل الإبداعي وتحقيقه، بمعنى أن العمل الإبداعي ينجم عن قدرات وعمليات تؤدي إلى إنجازه. (السكرانه، 2011م، ص 16)

اصطلاحًا: بأنه استجابة محدثة وأكثر جدوى وكفاءة وفعالية لمنبه قام في البيئة الاجتماعية والثقافية ويتأثر بالبيئة الخارجية، ويكون من عدة عمليات متراكبة معقدة يتم من خلالها التأثير وتغير في السلوك ومن ثم التطبيق ويتطلب الإبداع الأصالة والمرونة والتحديث وقدرًا من الطلاقة والتوسع ليتمكن من النظر في البدائل والاحتمالات. (بامية 1986، ص 6)

اجرائيًا: هو القدرة على تطوير أفكار أو حلول جديدة ومفيدة بشكل يمكن قياسه من خلال معايير محددة، مثل الأصالة، والملاءمة، والتطبيق العملي. يتضمن هذا التعريف تحديد الخطوات أو العمليات التي يستخدمها الأفراد أو الفرق في المؤسسة لتحقيق الإبداع، وكذلك الأدوات والتقنيات التي يتم توظيفها لتوليد الأفكار وتقييمها وتنفيذها.

– تعريف المعلومات

لغة: المعلومة مشتقة من كلمة علم أي أدراك طبيعة الأمور. (الصباح، 1998، ص 22).

اصطلاحاً: المعلومة هي عبارة عن بيانات تم تجهيزها حتى يكون لها معنى لمستلميها، وتصبح لها قيمة حقيقية أو متوقعة في العمليات الجارية أو المستقبلية، وكذلك يجب ان تضيف الى ما نعرفه من حدث وأيضاً توضح شيء لا يمكن التنبؤ بيه. (محمد الفيومي، 1999، ص 49)

اجرائياً: هو البيانات التي تمت معالجتها وتنظيمها وتحليلها بحيث تصبح مفهومة ومفيدة للمستخدمين في سياق معين، ويمكن قياس جودة المعلومات من خلال معايير مثل الدقة، والموثوقية، والتوقيت، والملاءمة.

– تعريف الابداع الإداري

اصطلاحاً: الإبداع الإداري يعرف على انه القدر الابتكارية أساليب وأفكار يمكن ان تلقى التجاوب الأمثل من العاملين وتحفيزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق أهداف المنظمة.

(يوسف محمد رضا، المعجم الكامل الوجيز، 2002، ص 48).

اجرائياً: هو تطوير وتطبيق أفكار وأساليب إدارية جديدة ومبتكرة يمكن قياسها من خلال تحسين الأداء والكفاءة والإنتاجية في المؤسسة. يتضمن هذا التعريف تحديد الخطوات والإجراءات التي تساهم في تحقيق الإبداع الإداري، وكذلك المعايير التي يمكن استخدامها لقياس نجاح هذه الأفكار والأساليب.

– تعريف تحقيق

لغة: تحقيق في اللغة العربية يأتي من الفعل "حقق"، والذي يعني جعل الشيء حقيقياً، أو إثبات صحته وصدقه. تحقيق الشيء يعني التأكد من صحته ودقته، وهو كثير الورد في القرآن الكريم، والمراد به على سبيل التعيين يختلف باختلاف المقام الذي فيه الآيات، ومعناه العام لا يخلو من معنى الثبوت والمطابقة للواقع. (دياب، 1993، ص 113)

اصطلاحاً: التحقيق في الاصطلاح المعاصر يقصد به تلك العناية الخاصة بالمخطوطات حتى يمكن التثبيت من استيفائها لشروط معينة. فالكتاب المحقق هو الذي صح عنوانه، واسم

مؤلفه، ونسبة الكتاب إليه، وكان منته أقرب ما يكون إلى الصورة التي تركها مؤلفه. (هارون، 1998، ص 42)

اجرائيا: هو عملية مرتبة ونظامية تشمل جمع البيانات والأدلة المتاحة، وتحليلها بعناية، وتقييمها بدقة وموضوعية لتقديم توصيات مفيدة أو استنتاجات موثوقة.

– تعريف نظم المعلومات

اصطلاحا: عبار عن أسلوب منظم لجمع المعلومات عن الماضي والحاضر لكي تساعد في التنبؤ بالمستقبل والخاصة بالعمليات المنظمات الداخلية والبيئة الخارجية لمساعدة المنظمة بالتخطيط والرقابة والعمليات الأخرى. (علاء عبد الرزاق السالمي، 2001، ص 24).

اجرائيا: هي العمليات والإجراءات التي تستخدم لتحقيق أهداف المعالجة والإدارة والاستخدام الفعّال للمعلومات داخل المؤسسات أو الأنظمة.

2. الإشكالية:

تعيش مؤسساتنا اليوم في عصر المعلومات، حيث يتعين عليها مواكبة تطور بيئة العمل من خلال امتلاك الموارد والإمكانيات والإدارة السليمة لهذه الموارد، للسماح لها بأداء وظائفها بشكل أكثر كفاءة، وتحتاج المنظمات باستمرار إلى المعلومات، سواء أثناء المرحلة التشغيلية أو عند ظهور مشاكل في العمل، حيث تمكنها هذه المعلومات من فهم طبيعة المشكلة واختيار الحل أو البديل الأفضل، ولقد أدى التقدم التكنولوجي إلى تسارع البيئة الاقتصادية وزيادة حدة المنافسة، وأصبح عامل الوقت في غاية الأهمية، مما يخلق نوعاً من الضغط العقلي والعصبي والنفسي، وضغط المسؤولية على الإبداع، فكلما تسارعت وتيرة التطور التكنولوجي، تطورت معها وسائل وأساليب الاتصال ونقل المعلومات، والمميز في نظم المعلومات هو أنها تشمل العمليات الآلية واليدوية، فعلى سبيل المثال، من المتفق عليه أنها عملية اتصال تقوم بجمع البيانات ومعالجتها وتخزينها ونقلها إلى المختصين داخل المنظمة، لتزويد الإدارات بالمعلومات اللازمة بكميات كافية وبنوعية مناسبة وفي الوقت المناسب، واستخدام قنوات اتصال مناسبة وبتكلفة أقل هو من أولى أولويات الإبداع اليوم.

كما ان مواجهة الكميات الكبيرة من البيانات والمعلومات المتداولة في المنظمات، أصبح من الضروري اعتماد نظم المعلومات لضمان السيطرة على تخزين ومعالجة وإصدار هذه البيانات والمعلومات، وبالتالي ضمان توافر كافة البيانات والمعلومات لمختلف النظم الفرعية، وتوفير المعلومات لجميع المستويات الادارية حتى يتمكنوا من تحسين الأداء وزيادة الإبداع هذه البيانات والمعلومات وتعتمد على نوع النشاط وحجمه والظروف المحيطة به والبيئة التي يعمل فيها. (توفيق، 1986، ص 52)

وتزداد حدة المنافسة أصبحت المنظمات مجبرة على الإبداع، مما يتطلب توفير معلومة حديثة ودقيقة ومناسبة تزيد من فعالية المنظمة.

يعد الإبداع الإداري عاملاً مهماً في التكيف مع المتغيرات الإدارية، ومن الضروري توفير بيئة إدارية تشجع الإبداع الإداري وتجعل منه وسيلة جديدة ومتطورة لخدمة الجهات والمنظمات وخاصة العاملين، وأكد الحقباني أن الإبداع هو كل العمليات التي يمارسها الأفراد داخل المنظمات، ويتميز بالأصالة والطلاقة والمرونة وتحمل المخاطر، والقدرة على التحليل والانحراف عن الأعراف، سواء للفرد نفسه أو للآخرين في المنظمة التي يعمل من أجلها، والحساسية للقضايا الناشئة عن التفاعلات مع البيئة المحيطة. (الحقباني، 1418هـ، ص 15)

حيث يعد الإبداع الإداري الطريق الذي يساعد المؤسسات على القيام بدورها المناسب والفعال في عصر التغيير المستمر، ومن خلال ما تم عرضه تبرز إشكالية بحثنا في:

– هل لمكونات نظم المعلومات دور في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة؟

التساؤلات الفرعية:

– هل لأسلوب المعالجة المعلومات المعتمد دور في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

– هل وفرة البيانات (الداخلية والخارجية) لها دور في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

– هل للموارد البشرية والمادية لها دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

3. الفرضيات:

أ- الفرضيات العامة للدراسة:

لمكونات نظم المعلومات دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

ب- الفرضيات الفرعية للدراسة:

– لأسلوب المعالجة المعلوماتي المعتمد له دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

– وفرة البيانات (الداخلية والخارجية) لها دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

– للموارد البشرية والمادية دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

4. أهداف الدراسة:

– تهدف هذه الدراسة لمعرفة العلاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة.

– التطرق لأهم وسائل نظم المعلومات وكيفية استغلالها.

– التعرف على وسائل نظم المعلومات في المؤسسات

– إبراز تدفق المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة

– توضيح كيفية ممارسة الإبداع الإداري داخل المؤسسة.

– التوصل إلى المتطلبات اللازمة توفرها للإبداع الإداري في المؤسسات.

5. أهمية البحث:

من أهميات التي اكتسبتها المعلومات في هذا العصر، حيث أصبحت عنصرا هاما وموردا استراتيجيا تعتمد عليه المنظمات في الإبداع الإداري والتكيف مع الظروف البيئية المتغيرة بسرعة، فضلا عن أهمية الاستفادة من التكنولوجيا ونظم المعلومات الإدارية لتعزيز

مدى فعالية الإبداع الإداري، وأهمية عملية الاتصال وتدفق المعلومات بين المستويات المختلفة، ومختلف الإدارات والمصالح التابعة للإدارات والجهات الإدارية، ومدى مساعدة الاتصال الفعال في توضيح صورة الإبداع الإداري ودور الإبداع الإداري في مساعد على تحسين فعالية الإدارة للمؤسسة، ويقدم حلولاً لمشكلات الإبداع الإداري على مستوى المؤسسة، وله أهمية كبيرة في اكتشاف العلاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري، وأخيراً تعريف العمال والمديرين بأهمية الإبداع.

6. أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار موضوع الدراسة إلى مجموعة من أسباب أهمها:

- كون هذا الموضوع قابل للدراسة والتحليل وبالتالي إمكانية الوصول إلى المعلومات المتعلقة بهذا الموضوع.
- إضافة بحث جديد للمكتبة وتوسيع وترسيخ معارف الطلبة في الجانب الثقافي للعملية الاقتصادية.
- السبب الشخصي المتمثل في الرغبة للبحث في المواضيع نظم المعلومات.
- العلاقة الموجودة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري.

7. الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات السابقة والمشابهة، التي تطرقت لموضوع نظم المعلومات وتناولته من زوايا مختلفة وقد تنوعت هذه الدراسات بين المحلية والعربية، وسوف نستعرضها مع الإشارة لأبرز ملامحها، مع تقديم تعليق عليها وأود أن أشير أن هاته الدراسات جاءت في الفترة الزمنية بين (2010/2020) وشملت البيئة العربية والمحلية مما يشير الى تنوعها الزمني والجغرافي وهي كالتالي:

- دراسة بولنوار أميرة ومريجة مليكة (2019/2020) بعنوان: دور الإبداع الإداري في تنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية- (دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT فرع -تيارت-)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات

الحصول على درجة ماستر.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: "ما مدى مساهمة الإبداع الإداري في تنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية؟

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور ومكانة الإبداع الإداري في تنمية إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال مختلف الوظائف التي تتبناها الإدارة في إطار تحقيق الكفاءة والفعالية في القوى العاملة، إضافة إلى تنمية قدراتهم الإبداعية، كما تطرقنا إلى دراسة واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العامة الجزائرية، حيث أجرينا دراسة ميدانية في الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT فرع تيارت، بالاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لمعرفة مدى نجاعة الإبداع الإداري في تنمية إدارة الموارد البشرية فيها، حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية والإبداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة، بالرغم من وجود تأثير إيجابي وواضح لأساليب إدارة الموارد البشرية (التدريب والتكوين والتحفيز) على الإبداع الإداري، وهذا ما يدل على عدم اكتساب الإبداع الإداري للمكانة المناسبة في المؤسسة العمومية الجزائرية.

– دراسة أحمد زياد يوسف دار عواد (2018/2017) بعنوان: أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: ما أثر استخدام إدارة المعرفة في الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن؟

هدفت الدراسة لتعرف على أثر إدارة المعرفة على الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في الأردن، وتمثلت أبعاد إدارة المعرفة بـ (توليد المعرفة، وتخزين المعرفة، وتوزيع المعرفة، وتطبيق المعرفة)، وتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المدارس الخاصة في عمان البالغ عددهم (540) مدرسة مسجلة حسب إحصائية مديرية تربية العاصمة لعام 2017، وتم اختيار عينة عشوائية منهم بلغت (414) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، ولتحقيق أهداف

الدراسة واختبار فرضياتها، استخدم الباحث الحزمة الإحصائية والاختبارات لبرمجية SPSS . توصلت الدراسة إلى وجود أثر لأبعاد إدارة المعرفة والمتمثلة في: (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، وتطبيق المعرفة، توزيع المعرفة)، في الإبداع الإداري في المدارس الخاصة في عمان، وبناءً على النتائج التي توصل إليها الباحث، يوصي الباحث المدراء وصانعو القرار في المدارس الخاصة في الأردن، بصقل شخصيات العاملين لديها من خلال دعم أفكارهم واقتراحاتهم، وتفعيل دورهم في حل المشكلات مما يجعلهم قادرين على الإبداع والابتكار في إنجاز مهام العمل.

– دراسة محمد أحمد إبراهيم الرواشدة (2017) بعنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: هل يوجد أثر لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها المادية، الفنية، البشرية، الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب الأردنية؟ وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب في الأردن "، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير استبانة، وتم التأكد من صدقها وثباتها.

وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين لدى وزارة الشباب الأردنية، وتمثلت عينة الدراسة بهؤلاء جميعهم، وقام الباحث بأخذ عينة عشوائية (Random Sample) مكونة من (160) عاملاً وتوزيع الاستبانات عليهم، إلا أنه تم استبعاد (5) استبانات لعدم ملائمتها لإجراءات التحليل الإحصائي، وقد تم تحليل البيانات باستخدام نظام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical) لأجل الوصول إلى غايات هذه الدراسة وأهدافها (Package for Social Sciences –SPSS.ver 18) وبعد تحليل البيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أبرزها بأنه هناك أثراً واضحاً لتحسين وتفعيل نظم المعلومات الإدارية، وتفعيلها على الشفافية؛ لذلك يجب على وزارة الشباب الأردنية وضع

سياسات واستراتيجيات تنمي وتعمل ذلك، كذلك بينت الدراسة بأن هناك أثر لنظم المعلومات الإدارية على مبدأ سيادة القانون، والإفصاح عن المعلومات، والرقابة، وكذلك في تطبيق معايير التدقيق الداخلي، وأوصت الدراسة بضرورة البدء بتشريع استراتيجيات وسياسات تسهم بتحسين وتطوير نظم المعلومات الإدارية وتطويرها؛ ومتابعة تطبيق مبادئها بشكل دوري ومستمر، كذلك فإن هناك ضرورة وضع طاقم متخصص من الأكفاء، لكي يبدؤوا بعملية البحث والتطوير فيما يخص تحسين وتطوير نظم المعلومات الإدارية.

– دراسة سارة مكناسي وزكية العمرابي (2017) بعنوان: دور الإبداع في تحقيق التنمية الإدارية – (دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن سيدي - ارغيس - أم البواقي)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير

هدفت هذه الدراسة إلى فهم الجوانب المتعلقة بالإبداع والتي تساعد على تحقيق التنمية الإدارية والتعرف على مستوى الإبداع في المنظمة محل الدراسة وإمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض المقترحات التي تساعد المؤسسة المبحوثة في تحسين برامج التنمية الإدارية وذلك لتحقيق أعلى مستوى للإبداع، ومحاولة الكشف عن تأثير الإبداع في استمرارية المؤسسات وبقائها ونموها واستغلالها للفرص لتعزيز نتائجها وإبراز أهمية الإبداع في مواجهة التحديات والمشاكل التي تواجهها المنظمات، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على أساس تحديد خصائص الظاهرة ووصف طبيعتها ونوعية العلاقة بين متغيراتها وأسبابها وما إلى ذلك من جوانب تدور حول أسباب ظاهرة معينة والتعرف على حقيقتها في أرض الواقع.

– دراسة لامية دالي علي (2015/2014) بعنوان: مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ظل اقتصاد المعرفة (دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة-)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: كيف يتم تصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج

في مؤسسة صناعة الكوابل - بسكرة-؟

تضمنت هذه الدراسة مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ظل اقتصاد المعرفة، وتتبع أهمية الدراسة من التغيرات المتسارعة في محيط المؤسسة، خاصة ثورة المعلومات والتوجه نحو اقتصاد المعرفة، والتي تستدعي إحداث تغييرات على مستوى نظم المعلومات بالمؤسسة بهدف ضمان توفير معلومات فعالة تتسم بمواصفات الصحة الدقة الشمولية الموثوقية وخاصة التحيين، وأيضا وصولها في الوقت المناسب.

وهدفت هذه الدراسة إلى تقديم نموذج لنظام معلومات على أساس مدخلات ومخرجات النظام وأيضا قاعدة البيانات، ويسمح هذا النموذج بتسيير الإنتاج بشكل فعال، وقد اتخذنا كدراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة-

خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ✓ تتوفر مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة على نظام معلومات متكامل (ERP) يسمح بتبادل المعلومات بين مديريات وأقسام المؤسسة.
 - ✓ هناك العديد من المشاكل الإنتاجية سببها عدم فعالية نظام المعلومات الحالي، نتيجة لعدم صحة أو دقة البيانات والمعلومات في الكثير من الحالات.
 - ✓ عدم استخدام أساليب كمية وإحصائية في التنبؤ بالطلب، وهذا يؤثر بدوره على سوء تخطيط الإنتاج على المدى المتوسط، بالإضافة إلى أن جدولة الإنتاج تتم عشوائيا.
 - ✓ كثرة التقارير الدورية المرسلة لكل من مدير الإنتاج والمدير العام.
- كما قدمت الدراسة مجموعة من الاقتراحات ذات الصلة بالموضوع.

- دراسة حسان بوبعاية (2013/2014) بعنوان: فعالية نظم المعلومات الاستراتيجية في ترشيد القرارات ودعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية (دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: ما مدى فعالية نظم المعلومات الاستراتيجية في

ترشيد القرارات ودعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى فعالية نظم المعلومات الاستراتيجية في ترشيد القرارات ودعم القدرة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية بالتطبيق على عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة.

وتوصلت الدراسة إلى أن خصائص المعلومات الاستراتيجية تلبى احتياجات الإدارات، كما أنها تساهم في صنع واتخاذ القرارات الاستراتيجية، بالإضافة إلى استخدامها في خلق وتعزيز المزايا التنافسية لهذه المؤسسات.

– دراسة خراز الأخضر (2011) بعنوان: دور الإبداع في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية (دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب حمام ربي - سعيدة - نموذجاً)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة ماجستير.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: كيف يمكن تحويل إبداعات الأفراد والمجموعات

إلى ميزات تنافسية عبر المرور بإرضاء العميل؟

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية الإبداع ودوره في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، فقد أصبحت المؤسسات الحديثة على دراية تامة أنه لا سبيل لها للتقدم والوصول إلى الريادة دون انتهاجها طريق الإبداع وتهيئة البيئة الإبداعية للأفراد، بمنح الفرص والتجاوز عن الأخطاء، وغيرها من المتطلبات المحققة للإبداع، في نفس الوقت العمل على تجنب المعوقات وتقاديبها.

ويرتكز بحثنا على دراسة تطبيقية متمثلة في تطبيق نموذج كانوا لرضا الزبون على مؤسسة حمام ربي بسعيدة التي أخذناها كنموذج للدراسة، وقد خلصت نتائج الدراسة الميدانية إلى تبيان واقع الإبداع في المؤسسة الجزائرية.

– دراسة ضياء الحق محمود الحلبي (2010) بعنوان: نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها على اللامركزية (دراسة تطبيقية على وزارة المالية في قطاع غزة)، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

تتلخص مشكلة الدراسة بمحاولة التعرف على مدى ملائمة نظم المعلومات الإدارية المحوسبة متمثلة بـ(المستلزمات المادية، المستلزمات البرمجية، المستلزمات البشرية، والمستلزمات التنظيمية) للمهام المناطة بالموظفين في وزارة المالية، كذلك بحث أثر تلك النظم ومساهمتها في رفع درجة اللامركزية

هدفت هذه الدراسة إلى قياس مدى ملاءمة نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وأثرها على اللامركزية في وزارة المالية في قطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم وتطوير استبانة تتكون من (62) فقرة لغرض جمع البيانات وقياس متغيرات الدراسة. ولقد تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة البالغ عددهم (104) موظفاً، استرجع منها (79) استبانة وتم الاعتماد على الحزمة الإحصائية (SPSS) للقيام بالتحليل الإحصائي لهذه الدراسة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية التالية: مقاييس الإحصاء الوصفي معامل ارتباط سبيرمان وتحليل التباين.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن متطلبات نظم المعلومات الإدارية المحوسبة (المادية، البرمجية البشرية، التنظيمية)، تتمتع بكفاءة عالية من وجهة نظر المبحوثين، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية المحوسبة واللامركزية في وزارة المالية في قطاع غزة. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية حول " أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على اللامركزية في وزارة المالية في قطاع غزة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل الوظيفي، المستوى العلمي).

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها:

- ✓ العمل على تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجات العمل بالدائرة وبحيث تغطي البرمجيات كافة النشاطات التي تقوم بها الدائرة.
- ✓ ضرورة تحسين الشبكة بالدائرة بحيث تصبح ملائمة لمستلزمات العمل واحتياجاته.
- ✓ ضرورة تطوير نظام المعلومات الإداري المحوسب بحيث يعطي الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن رأيهم و إتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرارات.

– دراسة عبد الرحمن محمد جبر (2010) بعنوان: الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

حيث تمثلت إشكالية هذه الدراسة في: ما أثر الإبداع الإداري على تحسين الأداء الوظيفي لمديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة؟

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الإبداع الإداري وأثره على مستوى الأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس في وكالة الغوث الدولية.

وقد تكون مجتمع الدراسة من (208) مدير مدرسة، واستخدم الباحث المسح الشامل لكل مفردات مجتمع الدراسة حيث تم توزيع (30) استبانة كعينة أولية ومن ثم تم توزيع الباقي (178) استبانة على المبحوثين، وقام الباحث بتصميم استبانة تتكون من (94) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات رئيسة بغرض جمع البيانات من هذه الفئة، وقد تم توزيع الاستبانة على مدراء المدارس، وتم استرداد (138) استبانة بنسبة استرداد 77.5%، وتم تحليل الاستبانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، واستخدمت الاختبارات الإحصائية المناسبة للوصول للدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

وقد توصل الباحث إلى أن مستوى الإبداع الإداري لدى مدراء المدارس يعتبر مرتفعاً، كما اثبت النتائج وجود علاقة طردية بين مستوى الإبداع الإداري وبين الأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس وبينت النتائج وجود بعض أوجه القصور في مقومات الإبداع الإداري لدى برنامج التعليم في وكالة الغوث الدولية.

وبناءً على تلك النتائج فقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها رفع مستوى الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي لدى مدراء المدارس كان من أهمها ضرورة تحديث نظام اختيار مدراء المدارس بحيث تتضمن تلك النظم مقاييس للقدرات والسمات الإبداعية لدى المتقدمين لوظيفة مدير مدرسة، وضرورة تطوير نظام تقييم الأداء الوظيفي لمدراء المدارس بحيث يكون الإبداع الإداري احد عناصره المهمة، وربط نظام التقييم بعملية

التدريب وذلك لتحسين وتطوير كفايات ومهارات مدراء المدارس، مما يخلق بيئة إبداعية في مجال التعليم في وكالة الغوث الدولية، وضرورة تطوير استراتيجية فاعلة للكشف عن المبدعين والموهوبين في مجال الإدارة من المعلمين، والقيام بتدريبهم وتطويرهم مهنيًا لتوفير قيادات إدارية مؤهلة وقادرة على المدرسية. استثمار الطاقات الإبداعية في تحسين مستوى الإدارة المدرسية في برنامج التعليم في وكالة الغوث الدولية.

مناقشة الدراسات السابقة والتعليق عليها:

قام الباحث باستعراض تسع دراسات وتنوعت بين المحلية والعربية حيث تناولت متغيرات الدراسة ظاهريا وشملت على رسائل ماجستير وماستر ودكتوراه وبعد عرضها وملاحظة اختلافها بالأهداف والأدوات ومجتمعات البحث الا أن هناك مجموعة من النقاط التي تفيد الدراسة نتطرق لها بالترتيب:

– الفترة الزمنية: المدة الزمنية التي أجريت فيها هاته الدراسة كانت محصورة بين (2010/2022) فأقدم دراسة كانت سنة 2010 وأحدثها كانت سنة 2022 وتم ترتيبها وفق التسلسل الزمني من الأحدث الى الأقدم.

– الأهداف: الدراسات السابقة متباينة عن بعضها البعض في تحديد الأهداف الخاصة بكل دراسة، فمن جهة مضم المعلومات ومكوناتها فدراستي ارتبطت أهدافها بأهداف الدراسات السابقة من حيث تأثير نضم المعلومات على متغيرات اخرى ومن هاته الدراسات نجد:

دراسة محمد أحمد ابراهيم الرواشدة (2017) هدفت إلى التعرف على أثر نضم المعلومات الإدارية على تعزيز الشفافية لدى وزارة الشباب بالأردن، وكذا دراسة حسان بوبعاية (2013) والتي هدفت هي الاخرى إلى التعرف على مدى فاعلية نضم المعلومات. الاستراتيجية في ترشيد القرارات ودعم القدرة التنافسية.

ودراسة ضياء الحق محمود الحلبي (2010) والتي هدفت إلى قياس مدى ملائمة نضم المعلومات الإدارية المحسوبة وأثرها على اللامركزية في وزارة المالية بقطاع غزة، إضافة إلى بقية الدراسات التي تشاركت في الدراسة الحالية والتي انحصرت أهدافها بين الاثر والمساهمة

والدور .

- المنهج: المنهج المتبع في الدراسات السابقة لاحظ الباحث المنهج الوصفي الأكثر استخداما والذي يتناسب مع الدراسة الراهنة.
- ميدان الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في ميدان الدراسة (المؤسسات الإدارية بشكل عام).
- اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: اختلف الباحثون في استخدام عدة مقاييس واستمارات استبيانهم في دراساتهم مقارنة مع الدراسة الحالية اين قام الباحث بإعداد وبناء استبيان على شكل مقياس بالاعتماد على مجموعه مقاييس أخرى
- موضوع الدراسة: النتائج المتوقعة من الدراسات السابقة تنحصر في عدة اتجاهات متشعبة أما النتيجة المتوقعة من الدراسة الحالية تصب في معرفة دور نظم المعلومات في تحقيق الابداع الإداري.
- اختلاف الأهداف التي سعت إليها هاته الدراسة عن أهداف الدراسات السابقة بسبب اختلاف الموضوعات التي تناولتها الدراسات السابقة على الموضوع الذي ينصب عليه محور الدراسة الحالية (مكونات نظم المعلومات وتحقيق الإبداع الإداري).
- توظيف الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:
- لقد تمكن الباحث من خلال الاطلاع على مختلف الدراسات السابقة من:
- ✓ اختيار عينة ومجتمع الدراسة (الإداريين بمديرية الشباب والرياضة بولاية مسيلة، الجزائر).
- ✓ اختيار المنهج المناسب وهو المنهج الوصفي.
- ✓ الاستقرار على ميدان الدراسة (مديرية الشباب والرياضة مسيلة أنموذجا).
- ✓ طريقة صياغة بعض عبارات المقياس
- ✓ اختيار الطرق الاحصائية المناسبة.
- ✓ صياغة بعض الاقتراحات والتوصيات.
- ✓ اقتباس معلومات نظرية وتوظيفها بالجانب النظري (التراث النظري).

خلاصة:

ونستخلص أن موضوع الدراسة يركز على تحليل دور مكونات نظم المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة، وتساؤلات الدراسة تنصب على مدى تأثير أسلوب معالجة المعلومات ووفرة البيانات (سواء داخلية أو خارجية) ودور الموارد البشرية والمادية في تحقيق الإبداع الإداري، بحيث تتضمن الفرضية العامة للدراسة افتراضاً بأن مكونات نظم المعلومات تلعب دوراً في تعزيز الإبداع الإداري، أما الفرضيات الجزئية، فتتناول تأثير كل مكون من مكونات نظم المعلومات على الإبداع الإداري بشكل مفصل، أما أهداف الدراسة، فتشمل تحليل العلاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري، وتوضيح كيفية استخدام وسائل نظم المعلومات داخل المؤسسات، وتسهيل الضوء على تدفق المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة، وتحديد المتطلبات اللازمة لتحقيق الإبداع الإداري في هذا السياق.

الفصل الثاني: الخلفية النظرية.

تمهيد:

نظم المعلومات تشكل ركيزة أساسية في الإدارة الحديثة، حيث تتألف من مكونات رئيسية تشمل الأجهزة، البرمجيات، البيانات، الشبكات، العمليات، والعنصر البشري، وتلعب هذه النظم دورًا حيويًا في تحسين الكفاءة الإدارية وتعزيز الإبداع من خلال توفير أدوات تحليلية متقدمة، تعزيز التواصل والتعاون بين الأفراد، ودعم اتخاذ القرارات المبنية على بيانات دقيقة، بحيث تسهم نظم المعلومات في أتمت العمليات وتقليل التكلفة، مما يتيح للإدارة التركيز على تطوير استراتيجيات جديدة وتحقيق ميزة تنافسية، ومن خلال فهم واستغلال هذه المكونات بفعالية، يمكن للمؤسسات تحقيق الإبداع الإداري والابتكار في منتجاتها وخدماتها.

أولاً: نظام المعلومات.

1. مفهوم نظام المعلومات:

هناك تعريف كثيرة بخصوص نظم المعلومات ومن اهم هذه التعريفات ما يلي:

يُعرفها الصباغ على أنها: " بيئة تحتوي على عدد من العناصر التي تتفاعل فيما بينها ومع محيطها بهدف جمع البيانات ومعالجتها حاسوبياً وإنتاج وبتث المعلومات لمن يحتاجها لصناعة القرارات. (الصباغ، 2000م، ص 11)

كما يُعرفها الحسنية بأنها: "النظم الرسمية وغير الرسمية التي تمد الإدارة بمعلومات سابقة، حالية وتنبئية في صورة شفوية أو مرئية للعمليات الداخلية للمؤسسة ولعناصر البيئة المحيطة بها، بهدف دعم الإداريين وبخاصة المدراء والعناصر البيئية الأساسية، وإتاحة المعلومات الدقيقة والواضحة، في إطار الوقت المناسب لمساعدتهم على إنجاز العمل والإدارة واتخاذ القرارات. (الحسنية، 2006م، ص 53 - 54)

من خلال تحليل التعاريف السابقة، يمكننا استنتاج أهم العناصر المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية وهي:

- يمكن أن تحوز المؤسسة على نظام للمعلومات بشكل رسمي؛ أي أن جمع المعلومات وتوزيعها يتم وفق برامج وإجراءات رسمية، مثل الاجتماعات والمخاطبات، أو بشكل غير رسمي، حيث يتم جمع المعلومات وتوزيعها عبر قنوات غير رسمية كاستخدام الهاتف، أو الاتصال الشخصي غير الرسمي... الخ.
- نظام يتكون أساساً من الوسائل التكنولوجية على رأسها الحاسوب الآلي)، الأفراد، مجموعة البرمجيات والإجراءات، والتي تتكامل مع بعضها من أجل جمع ومعالجة البيانات بهدف الحصول على المعلومات وإيصالها إلى المستفيدين داخل المؤسسة.
- تهدف نظم المعلومات الإدارية إلى مساعدة المدراء على إنجاز الأعمال وتدعيم ومساندة الوظائف الإدارية واتخاذ القرارات.
- توفر معلومات عن عمليات المؤسسة، وذلك من خلال تسجيل الأحداث التاريخية، الحالية

- والمستقبلية على شكل قواعد بيانات وإصدار التقارير الدورية وغير الدورية، وإجراء البحوث والدراسات وغيرها، والذي يساعد المؤسسة على تحديد نقاط قوتها وضعفها الداخلية.
- توفر كذلك معلومات عن البيئة الخارجية للمؤسسة، مما يساعدها على التعرف على الفرص المتاحة وكذلك التهديدات التي يمكن أن تؤثر على عملها.
- نظام المعلومات هو النظام الذي يتولى جمع ومعالجة البيانات، وتخزينها، وتحليلها، وتجهيز المعلومات، لأجل تحقيق هدف معين. (غالبا، 1998م، ص 24)
- ويعرف نظام المعلومات أيضا على أنه نظام متكامل لكل من العنصر البشري والآلة، والذي يهدف إلى تزويد المؤسسة بالمعلومات اللازمة لتدعيم واستمرار العمليات العادية واليومية وإدارة المؤسسة، ولعملية اتخاذ القرارات الإدارية، ويعتمد هذا النظام على العديد من العناصر، مثل الحاسب الآلي بأجهزته اللازمة لتحضير وإعداد وتحليل البيانات، وجميع أنواع البرمجة المستعملة معه، والإجراءات اليدوية الخاصة بإعداد وتجهيز البيانات، والنماذج الخاصة بتحليل البيانات، والتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات. (إسماعيل، د س، ص 4)
- وهو مجموعة من الأفراد، والتجهيزات، والإجراءات والبرمجيات، وقواعد البيانات، وتعمل يدويا أو ميكانيكيا أو آليا على جمع المعلومات، وتخزينها، ومعالجتها، ومن ثم بنها للمستفيد. (الحسنية، 2006م، ص 27)

2. عناصر وموارد نظام المعلومات:

يشتمل نظام المعلومات المعاصر على خمسة من العناصر الأساسية التي تشكل الموارد الضرورية المطلوبة والتي هي الأفراد، الأجهزة، ثم البرمجيات أو المكونات البرمجية للأنظمة الحاسوبية، والبيانات والشبكات والتي تعتبر من العناصر الضرورية، تكمل بعضها البعض وتترابط، بشكل يجعل النظام لا يعمل بطريقة فعالة، أو يتكامل بدون واحد منها:

1. موارد الأفراد:

هذا المورد يخص العنصر الإنساني في نظام المعلومات من مستخدمين ومبرمجين

ومطورين وعمال بيانات وكذا الاختصاصيين الفنيين المسؤولين عن تشغيل وإدامة النظام.

2. موارد الأجهزة:

وهي كل العناصر المادية للأجهزة والمعدات من وسائل الإدخال والإخراج والحفظ والمعالجة والاتصال.

3. إجراءات الضبط:

والتي تضمن تنفيذ القواعد العملية للنظام ومسؤوليات المستخدمين وخطط التعامل مع المشكلات التي تبرز في عمليات النظام. (فهمي، 2010م، ص 26 - 27)

4. موارد البرمجيات:

والتي تشتمل على كل ومختلف أنواع الايعازات والتعليمات المطلوبة في معالجة البيانات، ومن ضمنها مجموعات نظم التشغيل التي توجه المكونات المادية للحاسوب وتسيطر عليها، وتسمى برامج، فهناك برمجيات النظام، مثل برامج نظام التشغيل الذي يسيطر على نظام الحاسوب، ويقدم الدعم المطلوب له.

ثم برمجيات التطبيق، والتي هي برامج توجه إجراءات وعمليات خاصة باستخدامات محددة للحواسيب من قبل المستخدم النهائي، مثل برامج تحليل المبيعات، وبرامج المرتبات والمستحقات، وبرنامج معالجة الكلمات.

5. موارد البيانات:

فالبيانات هي أكثر من أن تكون المواد الأولية لنظم المعلومات. وتعتبر البيانات موارد ذات قيمة عالية في المؤسسة، لذا فإنها ينبغي أن تستثمر وتدار بشكل فعال لكي تؤمن فائدتها للمستخدم النهائي في المؤسسة، والبيانات يمكن أن تكون بأي شكل، ومن ضمنها البيانات الألفابائية والرقمية التقليدية، التي تمثل وتصف تعاملات الأعمال، والأحداث والعناصر الأخرى.

6. موارد الشبكات:

التي تشتمل على تكنولوجيات الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى، ومختلف أنواع الشبكات، مثل الانترنت والشبكات الداخلية (الانترانت والشبكات الخارجية (الاكسترانت)، والتي

أصبحت مهمة في إدارة الأعمال الالكترونية الناجحة، والعمليات التجارية بكل أنواعها، عبر نظام معلوماتها في المؤسسة. (قندليجي، 2008م، ص 45 - 46)

3. خصائص نظام المعلومات ومستوياته:

1) خصائص نظام المعلومات:

- **الوضوح:** بحيث تكون المعلومات موضوعة على شكل جداول إحصائية وان يتم دمج المتغيرات المتشابهة كما ان النسب المئوية تلعب دورا في وضوح المعلومات.
- **وثيقة الصلة:** أن تكون مأخوذة من واقع المشكلة وليست معلومة افتراضية او يتوقع ان تحدث بل يجب ان تكون ذات صلة وثيقة بالحالة التي تجري معالجتها. (برهان، 1997، ص245)
- **الدقة:** بمعنى تخفيض نسبة الخطأ ما أمكن، وان تكون المعلومات سليمة الى درجة كبيرة من ناحية الأخطاء.
- **التوقيت المناسب:** ان تصل المعلومات بالوقت الملائم والمناسب، فالمعلومات المفيدة لن قد تفقدها قيمتها لو حصلنا عليها بعد ساعة على اقل
- **التكلفة:** اي ان العائد المتوقع من هذه المعلومات يكون أكثر من كلفة الحصول عليها وليس العكس.
- **السرعة:** أي إمكانية توفر المعلومات بفترة زمنية قصيرة مع مراعاة الوضوح والدقة
- **المجال:** أن تكون شاملة لجميع جوانب المشكلة المراد بحثها. وهناك خصائص أخرى تتمثل في:
- **تحقيق الكفاءة والفعالية:** اذ يقوم نظام المعلومات بأداء المهام بصورة أسرع وبتكلفة أقل مع ضمان دقة المعلومات مما يسمح بمساعدة أصحاب القرار في اتخاذ قرارات ذات جودة وفعالية عالية، مما يسمح للمنظمة بتحقيق أهدافها.
- **المرونة والديناميكية:** بحيث يمكن لمستخدميه احداث التعديلات والتصميمات اللازمة على النظام كلما اقتضى الأمر ذلك بهدف مواجهة الاحتياجات الجديدة للمنظمة من

المعلومات.

- **التكامل بين عناصر النظام:** هذا يعني ان نظام المعلومات وحدة واحدة متكاملة ومتماسكة الأمر الذي يسهل التفاعل السريع للمنظمة مع كل التغيرات الخارجية.
- **تحديد التغيرات البيئية:** ويكون ذلك من خلال عملية الترسيد واليقظة المستمرة لمساعدة المنظمة على اتخاذ القرارات التي تمكنها من استغلال الفرص المتاحة، وفي نفس الوقت تجنب العراقيل والتهديدات الخارجية.
- **التواصل:** حيث يعتبر نظام المعلومات المنظمة شبكة اتصال داخلية تتضمن ربط جميع الأقسام والمصالح ببعضها البعض، وخارجية تسمح بتسهيل عملية اتصال مع كل المتعاملين مع المنظمة. (حليط و بالعطش، 2019م، ص 4)
- **توافق نظام المعلومات مع البيئة الخارجية:** يجب ألا يكون نظام المعلومات في معزل عن البيئة الخارجية، وعليه فمن الضروري عند تصميم نظام المعلومات أو صيانتها أو تطويره مراعاة البيئة الخارجية التي يعمل فيها النظام.
- **عدم التعارض مع اهداف ورسالة المؤسسة:** يجب ان يكون نظام المعلومات مبني بشكل يتوافق مع اهداف واستراتيجية المؤسسة ورسالتها.
- **تحقيق الرقابة:** من أهم الخصائص التي يجب ان تتوفر في نظام المعلومات هي خاصية الرقابة التي لها دور كبير في المؤسسة لأنها تعتبر الموجة والمرشد للمؤسسة في نشاطها.
- **القدرة على جمع البيانات:** من مصادرها المختلفة وتبويبها وتحليلها واستخلاص المعلومات الضرورية التي تحتاجها المؤسسة. (هاني، د س، ص 8)
- ضمان التغذية العكسية:** يضمن نظام المعلومات استرجاع المعلومات من مستخدميها إلى معديها مرة أخرى من اجل إعادة تشغيلها وفق حاجة المؤسسة لهذه المعلومات التي تعتبر جد مهمة في عملية التخطيط والتنبؤ.
- دعم عملية اتخاذ القرار والتخطيط في المؤسسة:** يعمل نظام المعلومات ومن خلال المعلومات التي ينتجها سواء في شكل تقارير او قوائم على دعم عملية التخطيط واتخاذ القرار في المؤسسة

بمختلف مستويات الاستراتيجية والوظيفية والتكتيكية.

2) مستويات نظام المعلومات:

أ معلومات الإدارة العليا:

تتسم المعلومة التي يحتاجها هذا المستوى من الإدارة بدرجة عالية من التعقيد والندرة، وذلك لارتباطها بالمستقبل وبعمليات التخطيط الطويل المدى والتخطيط الاستراتيجي، حيث تقوم الإدارة باتخاذ قرارات استراتيجية غير متكررة لا يمكن برمجتها لأسباب تتعلق بعدم توفر قواعد معلومات والتي على اغلب ما تكون خارجية، الأمر الذي جعل تكلفة المخاطر في هذه القرارات عالية.

ب معلومات الإدارة الوسطى:

ويعني هذا المستوى الإداري باتخاذ القرارات ذات صبغة التكتيكية المستنبطة أساسا من قرارات الاستراتيجية، ولذلك تتصف معلومته بدرجة من التفصيل تحتاج لقرارات وسطية مستندة على مصادر معلوماتية داخلية وخارجية، وتشكل معلومات هذا المستوى القاعدة المعلوماتية المناسبة التي تجعل الإدارة التشغيلية قادرة على اتخاذها، ومن أمثلة على القرارات الوسطى، القرارات الخاصة بجدول الإنتاج، خاصة بالموظفين.

ج معلومات الإدارة الدنيا:

تعتمد المعلومات التي يحتاجها هذا المستوى الإداري على طبيعة الفنية للقرارات التشغيلية نفسها، والتي تتعلق بمهام محددة عادة ما تتسم بالتكرار والبساطة، ويقوم المدراء المشرفون في هذا المستوى بوضع قرارات ضمن المعايير والأسس التي كانت قد وضعت سلفا، ومن الأمثلة هذه القرارات: الخاصة بمنح القروض، وتوزيع الأعمال على المرؤوسين.

4. وظائف نظام المعلومات:

يؤدي نظام المعلومات العديد من الوظائف، وله الكثير من الأهداف، وأما فيما يتعلق بالوظائف التي يقوم بها نظام المعلومات فهي تتلخص أساساً في: (حسين علي، 1997م، ص 31)

1. تجميع البيانات:

إن مجرد مشاهدة الأحداث والوقائع ليس كافياً، فوظيفة تجميع البيانات، يجب أن تسجل باستخدام رموز أو أوصاف أو خصائص أو أرقام لهذه الأحداث والوقائع، أي أن هذه الوظيفة تتضمن اختيار وتحديد البيانات اللازمة، لاحتياجات متخذي القرارات، ثم القيام بتجميعها من مصادرها، سواء كانت داخلية أو خارجية، رسمية، غير رسمية، وأولية أو ثانوية.

2. تشغيل البيانات:

المشاهدات والأحداث المسجلة، يمكن أن تكون مفيدة تماماً، وبطريقة فورية، المتخذ القرار، ولكنها غالباً ما تحتاج إلى تشغيل ما، لكي تحصل على البيانات التي توفر معلومات مفيدة، ويعد نشاط تشغيل البيانات، جوهر نظام المعلومات، حيث أنه يحول البيانات الخام إلى معلومات قابلة للاستخدام، ويجب تحديد أهداف المؤسسة، والمعلومات المفيدة لتحقيق تلك الأهداف، وذلك بتحديد التشغيل المناسب، بما يمكن من توفير المخرجات المطلوبة، فالمخرجات تعتمد على كل من التشغيل والمدخلات وبناءاً عليه؛ فإنه يجب أن تؤخذ في الحسبان المدخلات التي يجب أن تكون متاحة لنشاط التشغيل، وبمجرد تحديد نوع المدخلات، وتحديد نوع التشغيل المطلوب، فإن الأفراد والمعدات والإجراءات والبرامج الضرورية للتنفيذ، يجب أن تأخذ في الحسبان، وأكثر العمليات التي تتضمنها عملية التشغيل هي تبويب، وتنظيم البيانات، وحساب الإحصاءات وغيرها.

3. تخزين واسترجاع البيانات:

فالغرض من تخزين بيانات معينة هو الاعتقاد أن هناك بعض الفرص في أن هذه البيانات، سوف يكون لها فائدة في بعض القرارات المستقبلية، ويترتب عن هذا مقادير كبيرة

من البيانات المخزنة، التي تكون غير ضرورية، أي أن هذه البيانات لن تستخدم أبدا. وتخزين البيانات غير الضرورية، هو أمر لا يمكن تجنبه، وقرار التخزين يجب أن يتخذ مقدما، ويجب أن يعتمد على مقارنة تكاليف تخزين البيانات مع القيمة المتوقعة للمعلومات التي يمكن أن تنتج عنها، فمفعة البيانات المخزنة تظهر بحقيقة أن القرارات تعتمد على تنبؤات بالمستقبل، والمعلومة القديمة غالبا ما تكون محدودة الفائدة، عند استخدامها في تقرير المستقبل هذا ويؤدي تشغيل البيانات قبل تخزينها، إلى الاحتفاظ بحجم اقل من البيانات، وكذا تخفيض مقدار التشغيل الذي يمكن أن يحدث بعد ذلك، وهذا يؤدي بطبيعة الحال، إلى تخفيض محتوى المعلومات المرسله في وقت لاحق، وهذه الخسارة في قيمة المعلومات، يجب أن تقارن مع الوفورات في تكلفة التشغيل، والاحتفاظ بالبيانات الأقل تفصيلا، وكذلك نتيجة للتشغيل المبكر للبيانات.

4. إيصال المعلومات إلى مستخدميها:

يقوم نظام المعلومات بإيصال المعلومات المستخرجة من البيانات المعالجة، وبالشكل المطلوب، وفي الوقت المناسب لاحتياجات مراكز القرارات بالمؤسسة، ولا يجب أن تقتصر تلك الوظيفة على مجرد توصيل المعلومات إلى مستخدميها، بل لابد من التأكد من مدى تلبية نظام المعلومات لاحتياجات متخذي القرارات من المعلومات.

5. أهداف وفوائد نظام المعلومات:

(1) أهداف نظام المعلومات:

لكي يكون نظام المعلومات جيدا في المنظمة يجب توفر عدة اهداف تذكر منها ما يلي: (نوه، 2014، ص 19)

أ تحقيق الكفاءة:

يساهم نظام المعلومات في الرفع من كفاءة ش المنظمة بأسرع وقت ممكن و اقل تكلفة كتقليل تكاليف العمالة واحلال الحاسوب الآلي.

ب الوصول الى الفعالية:

ونعرف ذلك من خلال التوافق مع اهداف المنظمة ومن هنا يساعد نظام المعلومات المديرين في اتخاذ القرارات الاصبوب.

ج تحسين أداء الخدمة:

من خلال نظم المعلومات يمكننا تحسين الخدمات للزبائن كاستخدام آلات الصرف في البنوك مما يمكن الزبائن من الصرف من حساباتهم على مدار 24 ساعة.

د تطوير المنتج:

النظام المعلومات دور رئيسي في تطوير المنتجات كما يحدث في البنوك والوكالات السياحية وشركات التأمين... الخ.

ه التعرف على الفرص واستغلالها:

ان المناخ سريع التغير والتطورات الحديثة واستخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح يفرض على المنظمات استخدام نظم المعلومات التي تمكنها من اتخاذ القرارات للحفاظ على الفرص واستغلالها.

و ربط العملاء بالشركة:

أصبح جو المنافسة الذي تعيشه المنظمات يفرض عليها استخدام المعلومات لتحسين خدماتها وتسهيل الاطلاع على المعلومات التي يحتاجها الزبائن وذلك لكسب زبائنها والحفاظ عليهم من ان يتجهوا الى المنظمات المنافسة.

وهناك اهداف أخرى يمكن ذكرها كما يلي: (الصحن، 1999م، ص 85)

- توفير أساس لتحليل إشارات التحذير المبكرة، التي قد تأتي من داخل المؤسسة، أو من خارجها، فأى نظام للمعلومات، يحتوي على قاعدة بيانات، تقوم على جمع البيانات، وتصنيفها وتبويبها في ملفات، تشترك إدارات المؤسسة المختلفة في استخدامها.
- تحقيق استمرارية العمل الروتيني في المؤسسة، كتوفير تقارير المخزون، أو المرتبات والأجور وغيرها، من واقع قاعدة البيانات، وبالتالي تقليل الحاجة إلى من يقوم بإمسك سجلات البيانات اللازمة لإعداد هذه التقارير.

– مساعدة المسيرين في اتخاذ القرارات السهلة المحددة، كجدولة أوامر الإنتاج، أو استعراض المواد، مما يمكن من استمرار هذه العمليات، وذلك عن طريق التحليل المفصل لتدفق العمل داخل المؤسسة.

– توفير المعلومات الضرورية، لاتخاذ القرارات الاستراتيجية الصعبة، غير المحددة، بتحليل كميات كبيرة من المعلومات، ولحساب النواتج المتوقعة المختلفة للاستراتيجيات البديلة.

– المساعدة في عملية اتخاذ القرارات، والرقابة عليها، فعادة ما يجد المسير الإداري نفسه، أمام مشكل يتطلب حلاً، واتخاذ تدابير اتجاهه، الشيء الذي يستدعي، وجود بيانات وحقائق ومعطيات، عن أسباب ظهور هذه المشكلة، وأثرها وأبعادها والحلول البديلة الممكنة، وبالتالي فإن متخذ القرار، بحاجة إلى توفر مجموعة من المعلومات الدقيقة، المناسبة لاتخاذ القرار الرشيد والملائم، كما أن مرحلة تنفيذ الخطط والبرامج داخل المؤسسات، تحتاج إلى رقابة ومتابعة مستوى الأداء، لبلوغ الأهداف المسطرة، ولتحقيق الرقابة يكون المسير في حاجة إلى المعلومات اللازمة على مستوى الأداء، ونظام المعلومات، يضمن توفير هذه المعلومات بدرجة عالية من الصحة والدقة، وكذا في الوقت المناسب. (مصطفى الدهراوي ومحمد سمير، 2000م، ص 28)

(2) فوائد نظام المعلومات:

تظهر فوائد نظام المعلومات من خلال عمل النظام وتوفر البيانات والمعلومات في الوقت المناسب والجودة المناسبة والدقة المناسبة، وتتجلى فوائد نظم المعلومات فيما يلي: (صياد، 2018، ص 31 - 32)

– توفير المعلومات المساعدة في اتخاذ القرارات، إذ انها الطريق الى جانب ما يقوم به النظام من إعداد المعلومات بطريقة ملخصة على كل بديل وأثرها على الأهداف المطلوب تحقيقها، فكلما توافرت معلومات كافية ودقيقة كلما ساعد ذلك على تحقيق أحسن النتائج في التخطيط والتنفيذ والرقابة لأنشطة المنظمة.

– تمكن نظم المعلومات من استخراج مجموعة ضخمة من المعلومات بشكل تلقائي يساعد

على حساب جدوى كل أنشطة المؤسسة.

– تحقيق الاستخدام الأكثر كفاءة للموارد المتاحة للمنظمة، وذلك من خلال مساهمة النظام في زيادة فعالية الاتصالات فيما بين نظم الوظيفية المكونة لنظام المعلومات على مستوى المنظمة ككل مما يؤدي الى إمكانية وسرعة الوصول الى المعلومات المطلوبة واللازمة لتحقيق اهداف ذلك النظام.

– انتشار ما يسمى بالتجارة الالكترونية بحيث تتم الصفقات عبر الوسائط الآلية دون مجهود تسويقي مباشر من جانب المسوقين، مما جعل هناك فوائد كبرى للحصول على المعلومات الانية للتجارة الالكترونية.

كما تعد نظم المعلومات ذات فوائد استراتيجية لما تلعبه من أدوار أخرى استراتيجية تؤثر بشكل كبير على نشاط المؤسسة من خلال: (الشيخ ولد محمد، 2011م، ص 114-115)

– المشاركة في صياغة الرؤية الاستراتيجية في المنظمة: تعمل نظم المعلومات على المساندة في جعل الرؤية الاستراتيجية واضحة وشاملة وبسيطة، وتحقيق أعلى قدر ممكن من المشاركة في عملية صياغة تلك الرؤية.

– دعم عملية صياغة رسالة المنظمة: ويتم ذلك من خلال تحديد أنواع أنشطة الاعمال الأساسية، وتقديم المعلومات عن الأسواق التي تستهدفها المنظمة، فضلا عن تحليل الميزات التنافسية الاستراتيجية.

– صياغة الأهداف الاستراتيجية للمنظمة: ويتم ذلك من خلال مساعدة المنظمات في مقترنة النقاط القوة ونقاط الضعف الداخلية مع الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية سواء الحالية منها او المتوقعة مستقبلا، وهذا ما يعرف بعملية التحليل الاستراتيجي، وتقارن نتائج هذا التحليل مع الإمكانيات والموارد الجوهرية لتلك المنظمة.

– دعم عملية المفاضلة بين البدائل الاستراتيجية: تقوم نظم المعلومات بتقديم المعلومات ذات القيمة والجودة الشاملة التي تساعد المنظمة في القيام بالمفاضلة بين البدائل

الاستراتيجية واختيار الاعمال الاستراتيجية التي تلائم إمكانيات المنظمة ووضعها التنافسي في الأسواق الداخلة فيها.

تحقيق الميزة التنافسية الاستراتيجية: ويتم ذلك من خلال تقديم المعلومات وبالخصائص الجيدة عن القوى المنافسة.

ثانياً: الابداع الإداري.

1. مفهوم الابداع الإداري:

ورد مصطلح الإبداع الإداري في العديد من المفاهيم نذكر منها:

هو الإبداع الذي يشير إلى التغييرات في هيكل المنظمة أو عملياتها " فهو يمثل القدرة على ابتكار أفكار مفيدة للعمل، حيث يعتبر عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل. (كاظم، 2008م، ص 65-80)

الإبداع الإداري هو القدرات التي تمكن المؤسسة من التكيف مع تغيرات المحيط، وتقديم كل ما هو جديد في مجالها، من خلال: تجميع ودمج وإعادة تجميع واستغلال الموارد والمعارف والمهارات. (ترغيني، 2015/2014م، ص 7)

هو تلك النشاطات الإبداع التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم، وذلك من أجل انجاز المهام أو الأهداف المعنية بها المنظمة، كما يهتم الإبداع الإداري بالقواعد والأدوار والإجراءات والهيكل المتعلقة بعملية الاتصال والتفاعل بين الأفراد. (محمود وفارس، 2014م، ص 67)

هو الإبداع المركز على مجال الإدارة ويعني تقديم شيء جديد أو قيمة مضافة سواء في الفكر الإداري أو الأساليب والتقنيات، أو تحويل الأفكار الإدارية إلى منتجات أو خدمات جديدة تضيف قيمة ومعنى تكون قابلة للتطبيق، بمعنى إدخال تغييرات في التنظيم وخلق نماذج تنظيمية جديدة تمكن المنظمة من أداء مهامها بمرونة وإحداث تحسين في علاقات العمل. (فوريش، 2010م، ص 6-7)

ويرى روجرز ROGERS أن الإبداع الإداري هو كل عملية ينشأ عنها ناتج جديد، نتيجة التفاعل بين الأفراد في المؤسسة، باستخدام أسلوب جديد يحقق التميز والتفوق ويعطي مرونة أكبر داخل المؤسسة.

كما يعرف الإبداع الإداري بأنه التوصل إلى المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات. وتنظيمات وطرق جديدة تساهم في تطوير الأداء في المؤسسة. بل إن بعض هذه المفاهيم يتعلق بتطوير عملية الإبداع وتنظيمه وإجراء نقل أفكاره الجديدة إلى منتجات جديدة ومن ثم الإسراع في إنشائه في الأسواق الجديدة. (أوكيل، 2011م، ص 41)

ويمكن تعريفه على أنه القدرة على إيجاد أشياء جيدة قد تكون أفكارا أو حلولاً، أو منتجات أو خدمات أو طرق وأساليب عمل مفيدة، وهو يبنى على تميز الفرد في رؤيته للمشكلات وحلها وعلى قدراته العقلية وطلاقته الفكرية ومعارفه التي يمكن تطويرها بوجود المناخ الملائم والقيادة وعلاقات العمل المتفاعلة التي تنمي القدرة على توليد الأفكار والحلول المبتكرة. (محمد وحسني، 2010م، ص 39)

وهو القدرة على أساليب ووسائل وأفكار يمكن أن تلقيا التجاوب الأمثل من العاملين، وتحفزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق الأهداف التنظيمية. (هوارى وعبد الرزاق، 2006م، ص 68)

يتضح من المفاهيم السابقة أن الإبداع الإداري هو ميزة تميز الفرد عن غيره داخل المؤسسة، فهو إنتاج أفكار جديدة ومفيدة وتطوير أشياء خارج عن نطاق المؤلف، وبالتالي تحقيق فائدته وفائدة المنظمة في نفس الوقت.

2. خصائص الإبداع الإداري:

اهتمت المنظمات بالإبداع الإداري لما له من أثر كبير في رفع مستوى المنظمات من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والإنتاجية والعملية، ولقد سعى الباحثون بشكل كبير للتعرف على خصائص الإبداع الإداري نظرا لما يمثله من قيمة، وذلك من أجل تطوير مفاهيم وأبعاد جديدة لظاهرة الإبداع، ويمكن أن نعرض أهم الخصائص من وجهة نظر العديد من

الباحثين كآلاتي:

1. الإبداع حاجة إنسانية هامة وظاهرة عامة وليست مقتصرة على أحد:

أشارت كل النظريات التي اهتمت بدراسة حاجة الإنسان بهدف التعرف عليها وتحديدتها وترتيبها حسب أهميتها ورصد خصائصها، إلى أن الإبداع إحدى الحاجات الهامة لدى الفرد وتدخل ضمن الحاجة إلى تحقيق الذات، فالإبداع الإداري لا يقتصر على فرد دون آخر بل إن الإبداع يكاد يكون مهارة يومية وأساسية يستخدمها الفرد على مستوى عمله لتحقيق التميز في الأداء أو على المستوى الشخصي لتحقيق الشهرة. (مدحت، 2004م، ص 79)

2. الإبداع ظاهرة فردية وجماعية:

إن الإبداع ليس حكراً على الأفراد، فهو عملية فردية بالضرورة، حيث تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمنظمات، ويمكن أن يكون للجماعات على مستوى الفرد أو الجماعة، حيث أن الجماعي أصبح أكثر أهمية من الإبداع الفردي نتيجة تداخل المتغيرات والظواهر التي تواجهها المنظمات إلى الدرجة التي أصبحت فيها بالغة التعقيد.

3. الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص:

يعني استناد على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال، ولاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حالياً، وعليه ترى الشركات المبدعة الفرص التي لا تراها الشركات الأخرى المنافسة. (السكرانة، 2011م، ص 21)

وهناك خصائص أخرى تتمثل في: (حاتم، 2003م، ص 41-43)

1. التكلفة:

عندما تتبنى المنظمات مفهوم الإبداع الإداري لديها، فإنها تقوم بدراسة التكلفة الاقتصادية والتنظيمية الناتجة عن تكريس الإبداع الإداري في المنظمة، فالتكلفة الاقتصادية تتضمن دراسة تكاليف تبني الإبداع وتطبيقه إلى جانب تكاليف الحفاظ عليه وتطويره، أما التكلفة التنظيمية فإنها تتضمن التغيرات أو التطورات التي من المحتمل أن تطرأ على الأفراد

والجماعات.

2. العائد أو الفائدة:

تزداد أهمية المنظمات بالإبداع كلما أدى إلى زيادة في العائد أو الناتج أو تحسين الخدمة أو تطوير العمل، وهذا ما يستطيع أن نلمسه بشكل واضح في القطاعات الاقتصادية، أما بالنسبة للقطاعات الإدارية والخدماتية، فيمكن أن يتم تقدير هذا العائد على أساس جودة الخدمة المقدمة.

3. الكفاءة:

كلما كانت الأفكار الإبداع المطروحة أو المقترحة أكثر كفاءة على صعيد المنظمة ككل، أدى ذلك إلى الاتساع في تنفيذها وتطبيقها.

4. درجة المخاطرة:

ندرك بأن المنظمات ترسم استراتيجيتها وفق العديد من العوامل، ولعل أهمها هو درجة المخاطرة لذا تفضل المنظمات تبني الإبداعات الخلاقة التي تقود إلى تحقيق أهداف المنظمة بأقل درجة من المخاطر.

5. التفاعل الاجتماعي:

تعتمد على مدى قوة الإبداع في إرساء قواعد التفاعل الاجتماعي بين الأفراد والابتعاد عن الأفكار الإبداع التي تؤدي إلى حدوث صراع بين الأفراد.

إضافة إلى ما سبق من خصائص يوجد كذلك: (الهيجان، 1999، ص 44-45)

- المشاركة في صنع وخلق القرار الإبداعي؛
- تنوع مصدر الإبداع (الجهات)؛
- تحقيق سمعة وارتقاء عالي بسبب الإبداع الذي تتبناه المنظمة؛
- مرونة الإبداع الذي يتميز بالتكيف والتعديل وفقا لظروف المنظمة.

3. استراتيجيات الإبداع الإداري:

ويقصد بإستراتيجيات الإبداع الإداري السياسات التنظيمية التي تصمم لغاية الترويج

للعلمية الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي داخل المؤسسة، ومن هذه الإستراتيجيات: (بترس وعبوي، 2006م، ص 69)

1. نموذج الإدارة بالأهداف:

تعرف الإدارة بالأهداف على أنها محاولة لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال التزام العاملين ومشاركتهم الفعلية في تحقيق أهدافها ونشاطاتها، ويركز نظام الإدارة بالأهداف على الرؤساء والمرؤوسين خلال تحديد الفرد للأهداف يصبح الرئيس في موقف أفضل لتقويم أداء المرؤوسين، كما يساعد نظام المدراء على اتخاذ القرارات بشكل صحيح من خلال قاعدة معلومات سليمة تتعلق بالترقية ودفع التعويضات من خلال تركيز النظام على التحفيز الفردي فإن ذلك يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء والإنجاز، وهكذا تتوفر الفرصة للإبداع.

2. التطوير التنظيمي:

إن التطوير التنظيمي يركز على الأفراد والعلاقات والتغيير يعتبر إستراتيجية ملائمة لترويج الإبداع الإداري، إذ أنه يساعد على تدريب أفراد المؤسسة على تقبل الإبداع كمعيار تنظيمي أساسي، وهو يساعد أيضا على ترويج صفات تنظيمية تساهم في الإبداع، ويجب أن يرسخ التطوير في المؤسسة وذلك بهدف ضمان الالتزام المستمر والقدرة على تقبل ترويج الإبداع، ويمكن أن يستخدم التطوير التنظيمي لزيادة الوعي بالإهتمامات والمصالح ولصياغة أهداف عامة شاملة.

3. التخصص الوظيفي:

وهو قيام المؤسسة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة، فلترويج الإبداع الإداري تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط.

4. الدورية

وهي القدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة، فمن الأمثلة على هذه الإستراتيجية هو نقل أفراد الإدارة العليا للعمل في البيئات التشغيلية المتشابهة ولكنها ذات

مسؤوليات وظيفية مختلفة، التعيين الدوري للموظفين جدد ذات خبرات مختلفة وخاصة بالنسبة للمناصب أو المراكز التي تمتلك إمكانيات إبداعية غير عادية، والتطوير المتوازن للجماعات التي تعمل على حل للمشكلة أو المشكلات المتشابهة.

4. مستويات الإبداع الإداري:

للإبداع الإداري خمس مستويات تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليتته وقدرته على الإستنباط والإستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع ومدى نضج تفكيره الإبداعي وكيفية إستغلاله في التطبيق العملي للأفكار المبدعة في ما يلي: (فهد، 2008م، ص 65-80)

1. الإبداع التعبيري:

ويسعى إلى تطوير فكرة ونواتج فريدة بغض النظر عن نوعيتها أو جودتها. ومثال هذا النوع من الإبداعات السلوكيات العفوية في التسويق.

2. الإبداع الإنتاجي:

ويشير في البراعة في التوصل إلى نواتج من الطراز الأول دونما شواهد قوية على العفوية المعبرة عن هذه النواتج.

3. الإبداع الابتكاري:

ويشير إلى البراعة في استخدام المواد لتطوير إستعمالات جديدة لها دون أن يمثل ذلك إسهاما جوهريا في تقديم أفكار ومصارف أساسية جديدة.

4. الإبداع التجديدي:

ويشير إلى القدرة على إختراق قوانين ومبادئ أو مدارس فكرية ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة كتلك التي قدمها بيتر دروكر p. Drucker في علم الإدارة أو ما قدمه بورتر Porter في أساليب التسويق. (خراز، 2011م، ص 46)

5. الإبداع التخيلي:

وهو أعلى مستويات الإبداع وأندرهما ويتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو إفتراض

جديد كلياً، ويترتب عليه إزدهار أو بروز مدارس وحركات بحثية جديدة.

5. المشكلات الإدارية والحل الإبداعي لها:

ويرى الباحثون بأن المشكلات الإدارية هي عبارة عن مجموعة من التحديات التي تعيق الأهداف المرجوة في إطار المؤسسات التي ينتمون إليها، أو في إطار النشاطات التي يديرونها.

1. المشكلات الإدارية:

ومن الممكن هنا نحدد أهم المشاكل الإدارية كما يشار إليها عند البعض: (ميموني،

2012، ص 31)

أ بيئة العمل:

ساعات العمل نظافة مكان العمل، الأثاث والإضاءة الموقع، جو العمل (بين الزملاء والرؤساء) الخدمات المقدمة.

ب الأجور والرواتب:

الراتب الأساسي الدرجة الوظيفية، فرص الترقى، الإنجازات السنوية والمرضية وغيرها، فوائد ترك الخدمة.

ج الأمان الوظيفي:

الخوف من الإستغناء الفصل التهميش العلاقات مع الآخرين، الشعور بالإنتماء أسلوب القيادة الإشراف التأمينات والضمان الاجتماعي.

2. مراحل الحل الإبداعي للمشكلات:

تتمثل العملية الإبداعية على المستوى الإداري في كيفية حل المشاكل التي تواجه المؤسسة وفق مراحل مرتبة تتسم بالمرونة ويمكن تلخيصها فيما يلي: (صديقي ومرزوقي، د س، ص 6)

أ- إكتشاف وتحديد وتشخيص المشكلة:

تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل العملية الإبداعية، فالعقل المبدع هو الذي يستطيع تشخيص المشكلة وتحليلها، وهذا يتطلب تحديدها على نحو صحيح عن طريق التفريق بين

الظواهر والأساليب الحقيقية للمشكلة، ففي بعض الحالات تخلط الأمور إلى درجة يصعب فيها التفرقة بين الأمور، فأحياناً ننظر إلى أن المشكلة على أنها إنحراف عن الهدف عندها يجب أن نحدد الإنحراف، وما حجمه ومكانه، والتوقيت الذي ظهر فيه، وهذه العملية المتمثلة في تحديد المشكلة تحديداً دقيقاً تعتبر نصف الحل.

ب- جمع البيانات:

يتم جمع البيانات المرتبطة بالمشكلة، مهما كانت درجة ارتباطها (أولية، ثانوية)، أو بيانات تاريخية أو آنية أو مستقبلية، وصفية أو كمية رسمية، غير رسمية.

ج- تحليل البيانات:

بعد عملية الجمع تبدأ مرحلة تحليل البيانات والربط بينها ودراسة الأسباب التي أدت إلى حدوث المشكلة والحجم الحقيقي للمشكلة، وهل البيانات المتوفرة كافية لعملية التحليل أم يتطلب الأمر زيادة تفحص الأمر بأكثر دقة.

د- إختيار البدائل:

بعد تحديد المشكل تأتي عملية إقتراح الحلول لمواجهة المشكلة وعلاجها، والشيء الملاحظ أن إنتاج الحلول والأفكار يأتي في شكل منحني متناقص وذلك ناتج عن إستبعاد الحلول التوقعية وغير المناسبة، أو الوقتية وإدخارها إلى وقت لاحق، وتستمر عملية الإختيار إلى غاية الوصول إلى البديل المناسب، وكلما كانت البدائل كثيرة كلما كان احتمال الوصول إلى حل جديد يتفق مع الوضع المناسب للمشكلة أكبر، كما تجدر الإشارة أن توافر حجم البدائل مرتبط بعقلية المسير، كما أنه مرتبط بإمكانيات وقدرات المؤسسة.

هـ- تقييم البدائل واختيار أفضلها:

تخضع البدائل التي تم التوصل إليها لعملية النقد والتقويم من خلال عرض الإيجابيات والسلبيات وتكاليفها والنتائج المتوقعة، ويتم تقويم كل بديل على ضوء المعايير التالية:

- توافقه مع أهداف وسياسية وموارد المؤسسة

- الأهداف والمكاسب التي يحققها.

- كفاءة وفعالية البديل.
- درجة المخاطرة التي يحملها.
- توافقه مع عامل الوقت والسرعة.
- توافقه مع ظروف البيئة الخارجية.

و- تطبيق البديل المختار:

يتم وضع خطة عمل لتطبيق البديل الإستراتيجي ورصد كافة الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ البديل، مع الأخذ بعين الاعتبار كل العوامل التي من شأنها أن تؤثر على تنفيذ الخطة في الوقت المحدد، لتجنب تغير الظروف البيئية المحتملة في أي وقت، وهو الشيء الذي يفقد فعالية البديل.

ز- التقييم:

هي عملية متابعة الحل المختار بعد تنفيذه والحصول على التقارير النهائية والآثار المترتبة عن تنفيذ البديل، ومقارنته بالنتائج المتوقعة، بالإضافة إلى التعرف إلى المشاكل التي تساير عملية التنفيذ ووضع الحلول المناسبة لها، وعملية التقييم تعتبر محصلة يجب الإستفادة منها لاحقاً في المراحل التي سبقت.

ثالثاً: المؤسسة الرياضية:

قبل التطرق إلى مفهوم المؤسسة الرياضية سنتطرق أولاً إلى مفهوم المؤسسة بصفة عامة من خلال تعريفات بعض الباحثين.

1. مفهوم المؤسسة:

حسب رشيد واضح فإن المؤسسة هي مجموعة العناصر المرتبطة والمتفاعلة مع بعضها البعض، تقدم نشاطات مختلفة تصب في هدف واحد وفق تخطيط محكم من طرف إدارة المؤسسة، وذلك من خلال وضع أهداف وغايات تضع طريقة واتجاه المؤسسة في شكل سياسات وقواعد منظمة للأنشطة ومنسقة للعلاقات داخل المؤسسة.

كما عرفت المؤسسة على أنها مجموعة من الأفراد يعملون معا لإنجاز هدف أو أهداف

مشتركة، وهذا يعني أن المؤسسة هي كيان اجتماعي جامع للأفراد العاملين على أداء أعمال ونشاطات لا يمكن لفرد واحد القيام بأعبائها لوط. (لوط، 2005، ص 18)

كما أن هناك من يقول إن المؤسسة ليست شخصية معنوية، بمعنى آخر هي ليست شخصية قانونية ويعتبرونها موضوعا اقتصاديا واجتماعيا مركبا. (العامري، 2007، ص 39)

2. مفهوم المؤسسة الرياضية:

عرفها الشافعي على أنها وحدة فنية واجتماعية يفترض ان تدار للوصول إلى أفضل صورة ذات جوانب متداخلة مع بعضها البعض، والمتمثلة في أهداف المؤسسة ومواردها وعملياتها الإدارية، بحيث يتأثر كل جانب منها بالجانب الآخر. (الشافعي، 2004، ص 185)

وعرفها عصام بدوي على أنها المهارات المرتبة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه والمتابعة والميزانيات والقيادة والتنظيم داخل هيئة تقدم خدمة رياضية أو أنشطة بدنية أو ترويحية. (بدوي، 2001، ص 56)

ويرى الربيعي المؤسسة الرياضية بأنها مجموعة من الموارد البشرية والمادية المتاحة وفق أسس ومفاهيم علمية ويليها عناصر العملية الإدارية التي تحقق التطور المستمر والزيادة في كفاءة الرياضيين وإنجازاتهم وفق إشراف الإدارة الرياضية التي تعمل على تنظيم وتنسيق وتوحيد الجهود المبذولة من قبل العاملين في الحقل الرياضي وتوجيهها بما ينسجم وسياسة المؤسسة الرياضية. (الربيعي، 2006، ص 3)

كما عرفها مفتي إبراهيم على أنها " توجيه كافة الجهود داخل الهيئة الرياضية لتحقيق أهدافها. (مفتي، 1999، ص 61)

من خلال ما سبق يمكن تعريف المؤسسة الرياضية على أنها مؤسسة تنشئ من طرف أفراد المجتمع وفق التشريع المعمول به، يتم تسييرها من طرف مجموعة الموارد البشرية والمادية التابعة لها وهذا وفق أسس علمية تهدف إلى خدمة القطاع الرياضي.

3. أهمية المؤسسة الرياضية:

مما لا شك فيه ان المؤسسة الرياضية أصبحت تكتسي أهمية كبيرة في المجتمعات عامة، كون

هذه المؤسسة أصبح جزء من الحياة اليومية للكثير من أفراد المجتمع، ومن خلال هذا يمكن أن نحدد أهمية هذه المؤسسة من خلال النقاط التالية:

- المؤسسة الرياضية تضمن استغلال المواهب الرياضية المنتشرة بين أفراد المجتمع.
- تعتبر المؤسسة الرياضية محطة إنتاج الحاضر والمستقبل.
- تعد المؤسسة الرياضية ذاكرة الماضي.
- المؤسسة الرياضية مركز تعامل وعمل. (فاروق، 2020، ص 66)

4. المهارات الأساسية لإدارة المؤسسة الرياضية:

أكد معظم الباحثون بأن نجاح الإدارة يعتمد على ما يلي: (مؤمن السلوك التنظيمي في المجال الرياضي، 2015، ص 115)

1. المهارات الفنية:

بحيث أن العمل الإداري في المجال الرياضي يتطلب نوع خاص من الفعالية والقدرات الفنية والتقنية على استخدام الوسائل والموارد.

2. المهارات الإنسانية:

يرتكز على العمل في مجموعة متجانسة بشكل تام، وهذا يعتمد على معرفة الآخرين والقدرة على العمل معهم بشكل فعال وبعلاقة جيدة.

3. مهارات الإستيعاب الفكري:

ويعتمد على القدرة على ربط الوظائف فيما بينها ودرجة اعتماد أقسام المنظمة على بعضها البعض من خلال النظرة الشاملة والكلية للمؤسسة.

5. مستويات الإدارة في المؤسسات الرياضية:

تعتبر المؤسسة الرياضية مؤسسة يتم إنشاؤها من طرف أفراد المجتمع خدمتا للرياضة والممارسة الأنشطة البدنية والرياضية وفق القانون والتشريع الذي يحدد طرق إنشاؤها، وتتمتع هاته المؤسسة بهيكل تنظيمي يتوافق مع حجم المؤسسة وطبيعة نشاطها وأهدافها، ويحدد مهام كل فرد من أفراد المؤسسة، كما تحدد للإدارة الرياضية مجموعة من المستويات وهي كما يلي:

(مؤمن 2015، ص 113)

✓ الإدارة العليا.

✓ الإدارة الوسطى.

✓ الإدارة المباشرة.

6. مديرية الشباب والرياضة:

تعتبر مديرية الشباب والرياضة لولاية أدرار هيئة تنفيذية تابعة لوزارة الشباب والرياضة تحت إشراف مدير تنفيذي تم تعيينه من ظروف الوزارة المعنية، تهدف إلى ترقية الشباب والحركات الجمعوية الرياضية منها والشبابية، وتعتبر مديرية الشباب والرياضة مؤسسة ذات طابع خدماتي وهذا كونها تساهم في تنظيم ميدان الشباب والميدان الرياضي.

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 06-345 المؤرخ في 05 رمضان 1427 هـ الموافق لـ 28 سبتمبر 2006م، والذي يحدد قواعد التنظيم المديرية الشباب والرياضة وسيرها وكذا تنظيم مصالح مديرية الشباب والرياضة، وتنص المادة الثانية منه على أن مديرية الشباب والرياضة تكون تحت سلطة مدير وأربعة مصالح وهي:

✓ مصلحة التربية البدنية والرياضية.

✓ مصلحة نشاطات الشباب.

✓ مصلحة الاستثمارات والتجهيزات.

✓ مصلحة التكوين وإدارة الوسائل.

7. ديوان المركب المتعدد الرياضات:

1. النشأة:

تم إنشاء المركبات المتعددة الرياضات بناء على المرسوم التنفيذي رقم 77-117 تحت تسمية مكتب مركب متعدد الرياضات، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت الوصاية المباشرة للسيد الوزير المكلف بالرياضة، حيث حدد مكان تواجد المركب الرياضي في مقر كل ولاية من ولايات الوطن ليتم بعدها

إصدار المرسوم التنفيذي رقم 05-492 الذي حدد مهام الدواوين، وتهدف المركبات الرياضية إلى المساهمة في ترقية الممارسات البدنية والرياضية وتطويرها على مستوى الولاية.

2. التنظيم الإداري لديوان المركب الرياضي المتعدد الرياضات:

يسير ديوان المركب الرياضي حسب هيكل تنظيمي يحدد التدرج في المهام ويحدد أقسام ووحدات المؤسسة، ويمكن تعريف القسم والوحدة كما يلي:

- **القسم:** هو هيكل يرأسه رئيس له صفة رئيس قسم، يتم تعيينه من طرف المدير، يتكفل القسم بالقيام بالنشاطات المرتبطة بتسيير الديوان وسيره العام.
- **الوحدة:** هو هيكل يرأسه رئيس له صفة رئيس وحدة، حيث يتكفل بالنشاطات التي تجري في داخل المنشأة الرياضية، كما يسهر على إلى التنظيم المادي والتقني للتظاهرات الرياضية والتدريب الرياضي واقتراح كل المشاريع قصد تحقيق مردودية أمثل لمنشآت الديوان.

ويضم الديوان ما يلي:

- ✓ قسم الإدارة والمالية.
- ✓ قسم الصيانة وتقييم المنشآت والتجهيزات.
- ✓ وحدات حسب المنشآت الرياضية.

3. تصنيف المهام الإدارية حسب الهيكل التنظيمي لديوان المركب المتعدد الرياضات:

أ- **المدير:**

من مهام المدير نذكر ما يلي:

- ضبط ضمان توجيه الإدارة (التسيير العام للمؤسسة).
- يشارك في اجتماع مجلس الإدارة ومتابعة تنفيذ المقررات.
- الاتصال بالهيئات العليا باعتباره الممثل الرئيسي للمؤسسة.
- السهر على تطبيق القوانين والتشريعات المتعلقة بإدارة المؤسسة.
- تنفيذ أوامر وتوجيهات مجلس الإدارة.

– تحقيق الأهداف والمخططات المسطرة.

ب- أمانة المدير:

من مهام الرئيسية للأمانة نذكر ما يلي:

– تسجيل كل الوثائق والمراسلات الواردة والصادرة.

– الاستقبال والرد على المكالمات الهاتفية.

– إرسال البريد بأنواعه الداخلي والخارجي).

– تسجيل المواعيد في المفكرة.

ج- مصلحة الإدارة والوسائل:

تسهر المصلحة على توفير الموارد المادية والبشرية لمصالح الديوان، وتتكون

من ثلاث مكاتب هي:

– مكتب الإدارة والمالية:

تسيير الحياة المهنية لمستخدمي الديوان (التوظيف التكويني الترقية، التقاعد).

– مكتب المحاسبة والميزانية والوسائل:

ومن مهامه ما يلي:

✓ تسيير وتقدير الميزانية.

✓ التسيير المالي والمحاسبي للمؤسسة.

– مكتب أمين مخزن:

✓ تسيير ومتابعة الموارد المادية.

– مكتب التوثيق والأرشيف:

✓ توثيق الأعمال الإدارية وتنظيمها.

✓ تسيير وتنظيم الرصيد الوثائقي والأرشيف المؤسسي.

خلاصة:

ونستخلص في الأخير أن نظم المعلومات تُعد من الأسس الحيوية التي تساهم في تعزيز الأداء والإبداع الإداري داخل المؤسسات الحديثة، بما في ذلك مديرية الشباب والرياضة، تتكون نظم المعلومات من عدة مكونات رئيسية مثلًا "الأجهزة والمعدات التي تشكل البنية التحتية المادية؛ البرمجيات التي تشمل التطبيقات والأنظمة لإدارة البيانات والعمليات؛ البيانات التي يتم جمعها وتحليلها لتوفير معلومات دقيقة؛ العنصر البشري الذي يتفاعل مع هذه النظم؛ والإجراءات والسياسات التي تنظم استخدام النظام".

وتلعب نظم المعلومات دوراً محورياً في تحقيق الإبداع الإداري من خلال تحسين تدفق المعلومات وتوفير أدوات الاتصال التي تعزز التعاون والتواصل بين الموظفين، كما تساهم في زيادة الكفاءة عبر اتمام العمليات الإدارية وتقليل المهام الروتينية، مما يتيح للموظفين التركيز على الابتكار، بالإضافة إلى ذلك، توفر نظم المعلومات إمكانيات تحليل البيانات لاتخاذ قرارات استراتيجية مبتكرة.

وفي مديرية الشباب والرياضة، تُمكن نظم المعلومات الموظفين من التفكير بشكل استراتيجي وإيجاد حلول مبتكرة للتحديات، مما يعزز بيئة العمل ويحقق أهداف المديرية بكفاءة وفعالية، ويسهم في بناء مؤسسة قادرة على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والمجتمع.

الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة.

تمهيد:

خصص هذا الفصل للتطرق إلى الإجراءات الميدانية التي أتبعناها في دراستنا هاته، إذ تعتبر الدراسة الاستطلاعية أول مرحلة في الدراسة الميدانية التي من خلال تحدد خريطة طريق الدراسة، وعليه سنوضح كيف تمت الدراسة الاستطلاعية و المجال الزمني و المكاني التي أجريت فيه، كما سنذكر كيف تم اختيار العينة ونسبتها من خلال المجتمع ككل، والأداة المستعملة لاختبارها.

1. الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية من الخطوات المهمة التي تساعد على التعرف على الصعوبات التي يواجهها الباحث في الدراسة الميدانية والتي تعيق الدراسة الأساسية لاحقاً وبالتالي يجتهد لكي يجد لها الحلول الممكنة، كما تسمح له بالتقرب من ميدان الدراسة والتعرف على العينة مباشرة والتعامل معها، لذا يمكن اعتبار الدراسة الاستطلاعية مرحلة أولية تسبق الدراسة الأساسية وتهدف إلى:

- التعرف على الصعوبات التي قد تواجه الباحث في تطبيق الاستبيان ومن ثم تلافيها في الدراسة الأساسية
- التعرف على الخلل الذي وقع في صياغة البنود للقيام بتصحيحها لاحقاً
- التأكد أن بنود الاستبيان تفهم بطريقة واحدة من طرف أفراد العينة.
- التعرف على مجتمع الدراسة.
- التعرف على خصائص العينة عن قرب والتأكد عن مدى توافقها مع أهداف الدراسة.

2. منهج الدراسة:

اتبع الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة.

3. مجتمع وعينة الدراسة:

تكون بمجتمع مديرية الشباب والرياضية

أجريت الدراسة على عينة تتكون من جميع موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة اخترنا منهم العدد (30) موظفاً.

الجدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
100%	20	ذكر
00%	10	أنثى
100%	30	المجموع

4. أداة الدراسة:

تم اختيار الاستبيان كأداة مناسبة للدراسة لأنه الوسيلة الأكثر مناسبة لبحث دور نظم المعلومات في تحقيق الابداع الرياضي، والذي تم تصميمه من خلال التراث النظري المتوفر. وقد تم إعداد الاستبيان على النحو التالي:

- 1 - إعداد استبيان أولي من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات.
- 2- عرض الاستبيان على المشرف من أجل اختبار مدى ملاءمته لجمع البيانات.
- 3- تعديل الاستبيان حسب ملاحظات المشرف. والأساتذة المحكمين في التخصص.

- وصف الاستبيان:

يقيس الاستبيان دور نظم المعلومات في تحقيق الابداع الرياضي، والذي يتكون من (30) فقرة حددت ضمن ثلاث أبعاد وهي:

- البعد الأول: يتعلق بأسلوب المعالجة المعلوماتية ويتكون من (7) فقرات.
- البعد الثاني: يتعلق بوفرة البيانات الداخلية والخارجية والذي اشتمل على (7) فقرات.
- البعد الثالث: يتعلق بالموارد البشرية والمادية والذي اشتمل على (7) فقرات.

- تصحيح الاستبيان:

يتم تصحيح استبيان الدراسة وفق خمسة بدائل مقسمة من 1 إلى 5 حيث تكون الدرجة (5) موافق بشدة (4) موافق (3) محايد (2) غير موافق (1) غير موافق بشدة

الجدول رقم (2): يوضح أوزان البنود

الوزن	1	2	3	4	5
التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

وهي أوزان تعبر عن مدى قبول الفقرة، ويحتوي الاستبيان على فقرات كلها ايجابية إذ

تصبح الدرجة القصوى لكل بعد كما يلي:

البعد الأول: (35)

البعد الثاني: (35)

البعد الثالث: (35)

5. الأساليب الإحصائية:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss version 26 وذلك من أجل حصول على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والتي تُبين درجة تشتت كل بعد عن متوسطه الحسابي، والنسب المئوية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وحساب الثبات بطريقة (ألفاكرونباخ) ومعامل (بيرسون) لحساب صدق الاتساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية (صدق التمييزي).

6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

بعد تطبيق الأداة على عينة الدراسة الاستطلاعية، قام الباحث بحساب الخصائص السيكومترية للتأكد من صحة الأداة ومدى توفرها على خصائص الاستبيان الجيد وكانت نتائج الصدق والثبات على النحو التالي:

7. الصدق:

صدق الاستبيان ويتم حسابه بالطرق التالية:

أ- الصدق الظاهري: تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين في جامعة محمد بوضياف المتخصصين في ميدان التربية الرياضية، وقد تم قبول البنود بنسبة تجاوزت (80) %، مع اخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات والاقتراحات الذي تم تفاديها وإعادة تصحيح بعض الفقرات شكلا ومضمونا، ثم شرع الباحث في تطبيق الاستبيان بغرض التأكد من جودة الاستبيان ومدى اتساقه مع شروط الاستبيانات الجيدة الصالحة للتطبيق على الدراسة الأساسية.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

للتأكد من صدق بناء الاستبيان وتجانس فقراته، تم استخدام طريقة الاتساق الداخلي

لحساب صدق الاستبيان بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه، وبين الأبعاد والاستبيان ككل وجاءت النتائج كما يلي:

معامل الارتباط	فقرات البعد الثالث	معامل الارتباط	فقرات البعد الثاني	معامل الارتباط	فقرات البعد الأول
**0.392	1	**0.638	1	**0.605	1
**0.639	2	**0.536	2	**0.347	2
**0.314	3	0.123	3	**0.517	3
**0.433	4	**0.633	4	**0.435	4
**0.389	5	**0.375	5	**0.356	5
**0.479	6	**0.460	6	**0.321	6
**0.252	7	**0.308	7	**0.515	7

الجدول رقم (3) يبين قيم معاملات ارتباط درجات فقرات الاستبيان بالبعد الذي تنتمي إليه الجدول رقم (3) يبين قيم معاملات ارتباط درجات فقرات دور نظم المعلومات في تحقيق الابداع الإداري بالدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكما هو واضح جاءت كل القيم دالة إحصائياً في أغلبها عند مستوى (0.01)؛ حيث تراوحت في البعد الأول بين أدنى قيمة وأعلىها (0.605-0.308)، وفي البعد الثاني بين (0.638-0.308) ماعدا الفقرة الثالثة التي بلغت قيمة معامل الارتباط بينها وبين البعد الذي تنتمي إليه (0.123) وكانت قيمة غير دالة إحصائياً. وتراوحت قيم معاملات الارتباط بين البعد الثالث وفقراته ما بين (-0.193-0.639)، ما يؤكد صدق الاستبيان كمؤشر لصدق البناء (الاتساق الداخلي).

ج-الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

الجدول رقم (4) يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية

للاستبيان

الأبعاد	معامل الارتباط بين البعد والمقياس الكلي
البعد الأول	0.838 **
البعد الثاني	0.692 **
البعد الثالث	0.800 **

أظهرت نتائج الجدول رقم (4) صدق الاتساق الداخلي لمقياس دور نظم المعلومات في تحقيق الابداع الاداري، حيث أن كل معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وتراوحت بين (0.692-0.838) وهذا يدل على اتساق وتجانس أبعاد درجات الاستبيان ككل، وهذا يعد مؤشراً على قوة صدق البناء، وبدلاً على أن المقياس صادق وهو يتسق مع خصائص الاستبيان الجيد.

-صدق المقارنة الطرفية: ويرتكز هذا النوع من الصدق على قدرة الاختبار للتمييز بين طرفي عينة الدراسة (المنخفضة والمرتفعة) ..

الجدول رقم (5) نتائج المقارنة الطرفية بين الفئة العليا والفئة الدنيا للعينة

المؤشرات الإحصائية	حجم العين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة	القرار
النتائج	الفئة العليا	6	22.45	2.23	18.23	4.68	11.19	0.00	دال عند مستوى
	الفئة الدنيا	6	16.02	2.48				0.01	وى الدلالة

									يا
--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

يظهر الجدول رقم (5) قيمة الفرق (T) بين الفئتين العليا والدنيا للعينة التي بلغت (11.30) وهي دالة عند مستوى (0.01) أي وجود فرق بين متوسطي درجات الفئتين مما يدل على قدرة الاختبار على التمييز بين دافعية المعاقين.

وبناء على النتائج المتوصل إليها من خلال حساب الصدق بالطرق المختلفة (الصدق الظاهري، صدق الاتساق الداخلي، ثم الصدق التمييزي) يمكن القول إن استبيان دور نظم المعلومات في تحقيق الابداع الاداري يتمتع بمعاملات صدق مقبولة.

8. معامل ثبات الاستبيان:

تعتمد معادلة معامل ألفا كرونباخ على تباينات فقرات الاختبار، وتشتراط أن تقيس سمة واحدة، ويحسب المعامل عن طريق مجموع تباينات الفقرات إلى تباين الدرجة الكلية للمقياس وجاءت النتيجة كما هي موضحة بالجدول الموالي:

الجدول رقم (6) يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ

العينة	ألفا كرونباخ	الاستبيان
20	0.665	نظم المعلومات

تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss-26) وجاءت نتيجة معادلة معامل (ألفا كرونباخ) مقبولة (0.665) كما هي موضحة في الجدول رقم (6)

وبناء على سبق من نتائج فإنه يمكننا أن نؤكد أن الاستبيان يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة وقابل للتطبيق.

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية للتعرف على منهج الدراسة ومجتمعنا وكذا مجال الدراسة، كما تأكدنا من شروط صحة أداة الدراسة والمتمثلة في الصدق والثبات، والتي كانت درجتها مقبولة بما يسمح لنا بالوثوق في النتائج التي سيتم التوصل إليها.

**الفصل الرابع: تحليل النتائج
ومناقشتها.**

تمهيد:

خصص هذا الفصل لتحليل النتائج المتوصل إليها ومناقشتها ، حيث سناقش وتحلل نتائج الفرضيات كلا على حدا، والتي يبلغ عددها (03) فرضيات ، لنتطرق بعدها إلى مناقشة النتائج ككل على ضوء فرضيات الدراسة، كما سنقوم من خلال هذه الدراسة إثبات دلالة كل فرضية من عدمها استنادا لنتائج إجابات أفراد عينة الدراسة.

عرض نتائج الدراسة الميدانية:

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي نصت على ما يلي: "لأسلوب المعالجة المعلوماتي دور في تحقيق الإبداع الإداري".

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي لدرجات البعد الأول والانحراف المعياري، ومن ثم يتم حساب الفروق بين المتوسط الحسابي لدرجات مستويات دور نظم المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري يتعلق بأسلوب المعالجة المعلوماتي "من جانب للعينة والمتوسط الفرضي وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (7) يوضح المقارنة بين متوسط درجات البعد الأول للعينة والمتوسط الفرضي

df	Sig	T-	الانحراف	المتوسط	المتوسط	المتغيرات
درجة الحرية	مستوى الدلالة	test للفروق	المعياري	الفرضي	الحسابي	
26	0.00	7.59	3.60	21	28.59	أسلوب المعالجة المعلوماتي

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات الاستبيان في البعد الأول بلغت (28.59) بانحراف معياري مقداره (3.60)، وكانت نتيجة (T-test) بين المتوسط الحسابي لدرجات الاستبيان في البعد الأول والمتوسط الفرضي تساوي (7.59) وهي قيمة دالة احصائيا على مستوى الدلالة (0.00) وقد استخدمنا الحزمة الاحصائية (Spss) (26) لحساب الفرق بين المتوسطات، هذا الفرق كان لصالح متوسط درجات العينة ويبين أن الفرضية قد تحققت مما يدل على أسلوب المعالجة المعلوماتي يساهم في تحقيق الإبداع الإداري.

ويمكن تفسير النتيجة بأن نظم المعالجة المعلوماتية تمكن المؤسسات من جمع وتحليل كميات هائلة من البيانات بسرعة ودقة، مما يساهم في اتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة.

هذا يعزز القدرة على تحديد المشكلات واستنباط حلول مبتكرة. بالإضافة إلى ذلك، تسهل نظم المعلومات التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين، مما يخلق بيئة عمل مشجعة على تبادل الأفكار والابتكار، إضافة إلى الأتمتة التي توفرها نظم المعلومات تقلل من العبء الناجم عن المهام الروتينية، مما يتيح للموظفين التركيز على الأنشطة الإبداعية والاستراتيجية. كما أن هذه النظم تدعم تقديم الأفكار والمبادرات الجديدة من خلال منصات مخصصة، مما يحفز الموظفين على الابتكار المستمر. بفضل هذه الفوائد، يصبح أسلوب المعالجة المعلوماتية أداة أساسية لتحقيق الإبداع الإداري، وتعزيز التميز المؤسسي في ظل بيئة عمل ديناميكية ومتغيرة.

2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي نصت على ما يلي: "لوفرة البيانات الداخلية والخارجية دور في تحقيق الإبداع الإداري".

وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي للبعد الثاني والانحراف المعياري، ومن ثم يتم حساب الفروق بين المتوسط الحسابي لدرجات بعد بوفرة البيانات الداخلية والخارجية للعينة والمتوسط الفرضي وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (8) يوضح المقارنة بين متوسط درجات البعد الثاني للعينة والمتوسط الفرضي

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	T-test الفرق	Sig مستوى الدلالة	Df درجة الحرية
وفرة البيانات الداخلية والخارجية	28	21	3.60	10.08	0.00	26

يتضح من الجدول رقم (8) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات الاستبيان في البعد الثاني بلغت (28) بانحراف معياري مقداره (3.60)، وكانت نتيجة (T-test) بين المتوسط الحسابي لدرجات الاستبيان للبعد الثاني و المتوسط الفرضي مساوية ل (10.088) و هي قيمة دالة احصائية على مستوى الدلالة (0.00) وقد استخدمنا الحزمة الاحصائية (Spss)

26) لحساب الفرق بين المتوسطات، هذه النتيجة تؤكد لوفرة البيانات الداخلية والخارجية دور في تحقيق الابداع الإداري.

ويمكن تفسير النتائج بأنه عندما تتوفر هذه البيانات بشكل مناسب، يمكن للإدارة استخدامها لاتخاذ قرارات مبنية على أساس معلوماتي قوي. تحليل البيانات الداخلية يساعد في تحسين العمليات وتحديد الفرص للتطوير والإبداع. على سبيل المثال، يمكن اكتشاف أنماط أداء معينة يمكن تحسينها من خلال تقنيات جديدة أو تدريب إضافي.

أما البيانات الخارجية، فإنها تمكن المؤسسة من مواكبة التطورات في السوق والتكنولوجيا، مما يسمح لها بتبني استراتيجيات مبتكرة. يمكن للمؤسسة الاستفادة من هذه البيانات للتعرف على احتياجات العملاء الجديدة، وتطوير منتجات وخدمات مبتكرة تلبي هذه الاحتياجات بشكل أكثر فعالية.

إضافةً إلى ذلك، تساهم وفرة البيانات في تعزيز الشفافية والتواصل الفعال داخل المؤسسة، حيث يمكن للموظفين الوصول إلى المعلومات التي يحتاجونها لاتخاذ قرارات إبداعية. هذا البيئة المعلوماتية الشفافة تشجع على تبادل الأفكار والمبادرات الجديدة بين الموظفين، مما يعزز الابتكار الجماعي.

3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي نصت على ما يلي: "للموارد البشرية دور في تحقيق الابداع الإداري". وللتحقق من هذه الفرضية تم استخدام المتوسط الحسابي للبعد الثالث والانحراف المعياري، ومن ثم يتم حساب الفروق بين المتوسط الحسابي لدرجات بعد الموارد البشرية للعيينة والمتوسط الفرضي وجاءت النتائج كما يلي:

الجدول رقم (9) يوضح المقارنة بين متوسط درجات البعد الثالث للعيينة والمتوسط الفرضي

المتغيرات / لأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	T-test الفرق	Sig مستوى الدلالة	Ddl درجة الحرية
الموارد البشرية	28.92	21	3.91	10.52	0.00	26

يتضح من الجدول رقم (9) أن قيمة المتوسط الحسابي لدرجات الاستبيان في البعد الثالث بلغت (28.92) بانحراف معياري مقداره (3.91) وكانت نتيجة (T-test) بين المتوسط الحسابي لدرجات الاستبيان للبعد الثالث والمتوسط الفرضي تساوي (10.52) وهي قيمة دالة احصائياً على مستوى الدلالة (0.00) وقد استخدمنا الحزمة الاحصائية (Spss-26) لحساب الفرق بين المتوسطات. وتدل النتائج على أن للموارد البشرية دور في تحقيق الابداع الإداري". ويمكن تفسير النتائج بأنه ومن خلال تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا، يتسنى للمؤسسات تعزيز أداء موظفيها وتحفيزهم بشكل أفضل. على سبيل المثال، يمكن أن تُستخدم نظم المعلومات لتحسين عمليات التوظيف والتدريب، مما يعزز تطوير مهارات الموظفين وزيادة قدرتهم على الابتكار والتفكير الإبداعي.

بالإضافة إلى ذلك، يتيح التكامل بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية توفير الوصول السريع إلى البيانات والمعلومات الحيوية، مما يسهل على القيادات اتخاذ القرارات الاستراتيجية المستنيرة. هذا بدوره يعزز من قدرة المؤسسة على التكيف مع التحديات والمنافسة في السوق، ويسهم في تحسين العمليات الإدارية بشكل مستمر.

بالتالي، يمكن القول إن التكامل بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية ليس مجرد تطوير تقني، بل يمثل استثماراً استراتيجياً يمكن أن يساهم بشكل كبير في دعم الابداع الإداري وتعزيز الأداء التنظيمي بشكل عام.

الفصل الخامس

﴿استنتاجات واقتراحات﴾

استنتاجات واقتراحات

1. الاستنتاجات العامة:

ويمكن استخلاص عدة نتائج واستنتاجات مهمة حول دور نظم المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري والتي تتمثل في:

– أسلوب المعالجة المعلوماتي يساهم في تحقيق الإبداع الإداري.

– لوفرة البيانات الداخلية والخارجية دور في تحقيق الإبداع الإداري.

– للموارد البشرية دور في تحقيق الإبداع الإداري.

باختصار تُعتبر نظم المعلومات أداة استراتيجية أساسية لتعزيز الإبداع الإداري وتحقيق التميز المؤسسي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة، مما يمكنهم من التفاعل بفعالية مع التحديات والفرص المستجدة.

2. التوصيات والاقتراحات:

بناءً على النتائج السابقة، يمكن تقديم عدة توصيات واقتراحات لتحقيق الإبداع الإداري من خلال نظم المعلومات وتتمثل في:

– بناء نظام قاعدة بيانات مركزية يمكن الوصول إليه من قبل جميع الموظفين لتسهيل تخزين واسترجاع المعلومات المتعلقة بالبرامج والأنشطة، مما يعزز الشفافية وسرعة الوصول إلى المعلومات.

– استخدام نظم إدارة الموارد البشرية لإدارة سجلات الموظفين، الحضور، والإجازات بشكل إلكتروني، مما يقلل من الأعمال الورقية ويزيد من الكفاءة.

– تقديم برامج تدريبية إلكترونية للموظفين لتعزيز مهاراتهم ومعرفتهم بتقنيات الإدارة الحديثة، مما يساهم في تطوير كفاءاتهم وزيادة الإبداع.

– إنشاء منصة إلكترونية لتلقي ملاحظات وآراء الموظفين حول بيئة العمل والأنشطة، مما يعزز من فرص التحسين المستمر والمشاركة الفعالة.

- تطبيق نظم أتمة المهام الروتينية مثل المراسلات، إعداد التقارير، وإدارة الجداول الزمنية، مما يوفر الوقت للموظفين للتركيز على المهام الإبداعية والاستراتيجية.
- استخدام منصات التواصل لتسهيل التواصل الفوري وتبادل الأفكار بين الفرق المختلفة، مما يعزز من العمل الجماعي والإبداع.
- تطوير نظام إلكتروني لإدارة الفعاليات الرياضية والشبابية، يتضمن تسجيل المشاركين، جدولة الأنشطة، وتتبع النتائج، مما يسهل عملية التنظيم ويضمن تحقيق الأهداف بكفاءة.
- ضمان وجود فريق دعم فني متخصص لتقديم المساعدة الفورية للموظفين في حال حدوث أي مشكلات تقنية، مما يضمن استمرارية العمل بدون تعطيل.

3. آفاق الدراسة:

ويمكن تقديم عدة الآفاق المستقبلية لتطوير نظم المعلومات وتعزيز الإبداع الإداري

في مديرية الشباب والرياضة وتتمثل في:

- تبني تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، واستخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات وتوفير توصيات استراتيجية تعزز من الإبداع الإداري وتسهم في تحسين الأداء.
- اعتماد التحليل الضوئي والتعرف على الصور، واستخدام تقنيات التحليل الضوئي والتعرف على الصور لتحليل البيانات الكبيرة واستخراج الرؤى القيمة منها.
- تطوير تطبيقات الواقع المعزز والواقع الافتراضي، واستخدام تقنيات الواقع المعزز والواقع الافتراضي في تطوير تجارب تفاعلية لتدريب الموظفين وتحسين فعالية البرامج والأنشطة.
- تعزيز الأمن السيبراني وحماية البيانات، وتطوير استراتيجيات أمنية متقدمة لحماية البيانات ومنع التهديدات السيبرانية المحتملة.
- اعتماد نماذج الحوسبة السحابية والحوسبة اللامركزية، واستخدام الحوسبة السحابية والحوسبة اللامركزية في توفير موارد حاسوبية مرنة وفعالة من حيث التكلفة.
- تشجيع الابتكار والريادة التقنية، ودعم برامج الابتكار والريادة التقنية التي تهدف إلى تطوير حلول مبتكرة في مجال نظم المعلومات وتعزيز الإبداع الإداري.

- التعاون مع القطاع الخاص والمجتمع الأكاديمي، وتعزيز التعاون مع الشركات التقنية والجامعات ومراكز البحث لتبادل الخبرات والمعرفة والتطورات الحديثة في مجال نظم المعلومات.
- تحفيز ثقافة الابتكار والتجديد في العمل، وتشجيع الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمشاركة في مبادرات الابتكار والتجديد لتعزيز الإبداع الإداري.
- تطوير البنية التحتية للاتصالات والتكنولوجيا، واستثمار في تحديث البنية التحتية للاتصالات والتكنولوجيا لضمان سرعة واستقرار الاتصالات وتوافر الخدمات بشكل مستمر.
- الاستفادة من التطورات الجديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات، وتتبع التطورات الجديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاستفادة من الحلول والأدوات الجديدة التي تعزز من قدرة المديرية على تحقيق الأهداف بكفاءة أكبر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

كتب:

- 1) إبراهيم حماد مفتي، (1999) تطبيقات الإدارة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 2) ابن منظور، (1999) لسان العرب، دار إحياء التراث العربي، بيروت، لبنان.
- 3) إسماعيل محمد السيد، نظم المعلومات لاتخاذ القرارات الإدارية، المكتب العربي الحديث، مصر، دون ذكر تاريخ النشر،
- 4) برهان محمد نوه، (1998) نظم المعلومات المحسوبة، دار المناهج، عمان، الأردن.
- 5) بلال خلف السكارنة، (2011)، "الإبداع الإداري"، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الأولى، عمان، الأردن.
- 6) دياب، (1993)، تحقيق التراث العربي، منهجه وتطوره، دار المعارف، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مركز تحقيق التراث، القاهرة.
- 7) توفيق جميل احمد، (1986)، مذكرات في إدارة الأعمال، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- 8) حسن إبراهيم لوط (2005) الادارة الرياضية، دار الفكر العربي لنشر والتوزيع، مصر.
- 9) حسن احمد الشافعي (2004): الادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي، دار الوفاء الاسكندرية.
- 10) حسين علي حسين أحمد، (1997)، نظم المعلومات المحاسبية الدار الجامعية الاسكندرية، مصر.
- 11) رشيد واضح، (2002م)، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق. دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 12) السالمي علاء عبد الرزاق، (2001)، تقنيات المعلومات الإدارية، ط 1، دار وائل للنشر، الأردن.

قائمة المراجع

- 13) سليم الحسنية، (2006)، نظم المعلومات الإدارية (نما) إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية، الطبعة الثالثة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- 14) سليم بطرس جلدة زيد منير عيوي، (2006)، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 15) صالح مهدي محسن العامري، (2007)، إدارة وأعمال، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن.
- 16) الصباح عبد الرحمن، (1998)، نظم المعلومات الإدارية، دار زهران للنشر والتوزيع، مصر.
- 17) عبد الرحمن أحمد الهيجان، (1999)، مدخل الإبداعي لحل المشكلات، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية.
- 18) عصام بدوي (2001) موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والراضية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 19) عماد الصباغ، (2000)، نظم المعلومات - ماهيتها ومكوناتها-، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- 20) غالب ياسين، (1998)، نظم المعلومات الإدارية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 21) فريد فهمي، (2010)، زيارة المقدمة في تحليل وتصميم النظم، اليازوردي، عمان، الأردن.
- 22) الفيومي محمد، (1999)، نظم المعلومات المحاسبية في المنشأة المالية، المكتب الجامعي الحديث، مصر.
- 23) كمال الدين مصطفى الدهراوي ومحمد سمير كمال، (2000)، نظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- 24) محمد سعيد أوكيل، (2011)، الابتكار التكنولوجي لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التنافسية، العبيكان للنشر، الطبعة الأولى، الأردن.
- 25) محمد فريد الصحن، (1999)، التسويق، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر.

قائمة المراجع

- 26) محمد محمد الهادي، (1993)، التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر، دار الشروق، لبنان.
- 27) محمود داود الربيعي (2006) إدارة العمل الرياضي، دار المناهج للنشر والتوزيع الأردن.
- 28) مدحت أبو النصر، (2004)، تنمية القدرات الابتكارية لدى الفرد والمنظمة، مجموعة النيل العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، مصر.
- 29) المسيرة، (2008)، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن.
- 30) مؤمن عبد العزيز عبد الحميد (2015) السلوك التنظيمي في المجال الرياضي، دار العلم والإيمان للتوزيع والنشر، مصر.
- 31) هارون، (1998)، تحقيق النصوص ونشرها، أول كتاب عربي في هذا الفن يوضح مناهجه ويعالج مشكلاته، مكتبة الخانجي، القاهرة.
- 32) يوسف محمد رضا، (2002)، المعجم الكامل الوجيز، مكتبة لبنان لناشرون، بيروت.
- اطروحات ومذكرات:**
- 1) الأخضر خراز، (2011)، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في التسيير الدولي للمؤسسات، تخصص مالية دولية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر.
- 2) حاتم على حسن رضا، (2003)، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير، شعبة العلوم الإدارية كلية الدراسات العليا، المملكة العربية السعودية.
- 3) الحقباني تركي عبد الرحمان، (1418هـ)، إثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري، دراسة استطلاعية على الموظفين في أجهزة الحكومية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة الملك سعود.
- 4) دليلة حليط وفاطيمة بالعطش، (2019م)، دور نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرار دراسة حالة ديوان الترقية والتسيير العقاري لبويرة - مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل

قائمة المراجع

- شهادة ماستر في علوم التسيير تخصص ادارة اعمال كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، لبويرة جامعة محمد اكلي محند الحاج البويرة.
- (5) زقعار فاروق، (2020)، دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات الرياضية، جامعة المسيلة، الجزائر.
- (6) سمية ميموني، (2012)، دور الإبداع الإداري في تفعيل أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
- (7) الشيخ ولد محمد، (2011)، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الموريتانية للألبان TOP LAIT، مذكرة لي نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص بحوث العمليات وتسيير المؤسسات كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية تلمسان: جامعة ابو بكر القايد، تلمسان.
- (8) صباح صياد، (2018)، انظمة المعلومات وتأثيرها على تنافسية المؤسسة الجزائرية مذكرة للحصول على شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، وهران: جامعة محمد بن أحمد وهران2.
- (9) صبرينة ترغيني، (2015/2014)، "دور التفكير الاستراتيجي في تفعيل القدرات الإبداعية للمؤسسة دراسة حالة مجمع صيدال"، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، تخصص تسيير المنظمات شعبة علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة.
- (10) عمر صلاح الدين هاني، (د.ت)، دور نظام المعلومات المحاسبي في تحسين الأداء المالي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة سونلغاز، مديرية التوزيع بسكرة مذكرة مقدمة لي نيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبية، كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم التجارية، بسكرة: جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- (11) فهد بن عوض الله زاحم السلمي، (2008)، ممارسة إدارة الوقت وأثرها في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديري مدارس المرحلة الثانوية بتعليم العاصمة المقدسة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع

- 12) محمد كريم حسي سعيد خلف، (2010)، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية غزة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة أعمال كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 13) محمود عبد العزيز حسين فارس، (2014)، الإبداع الإداري في إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة غزة"، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات لنيل شهادة الماجستير تخصص أصول التربية عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي، فلسطين.
- 14) وليد مرتضى نوه، (2014)، نحو تفعيل دور نظم المعلومات في البنوك للرفع من مستوى أدائها دراسة حالة القرض الشعبي الجزائري (CPA)، بنك الفلاحة والتنمية الريفية (BADAR)، البنك الوطني الجزائري (BNA) وكالة الوادي خلال الفترة 2012-2013 مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير تخصص انظمة معلومات ومراقبة التسيير ورقة جامعة قادي مرياح ورقلة.

مجلات:

- 1) كاظم عبد الله، (2008)، أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 10، جامعة القادسية، العراق.
- 2) هوارى معراج وعبد الرزاق، (2006)، الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الأغواط، الجزائر، العدد 06.

ملتقيات:

- 1) مسعود صديقي، مرزوقي مرزوقي، مداخلة بعنوان: التفكير الإبداعي للإدارة في المنظمة والتغيير، الملتقى الوطني الأول حول إستراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- 2) نصيرة فوريش، (2010)، الإبداع ودوره في رفع القدرة التنافسية للمؤسسات"، ملتقى دولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية، شلف.

الملاحق

الاستبيان

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	دور أسلوب المعالجة المعلوماتي في تحقيق الإبداع الإداري:
					1. يفتح استخدام أساليب معالجة المعلومات الحديثة آفاقاً جديدة للإبداع في عمليات الإدارة.
					2. يساهم تحليل البيانات والمعلومات بشكل فعال في اكتشاف فرص جديدة للتحسين في الإدارة.
					3. يزيد تكامل الأنظمة المعلوماتية من التفاعل والتعاون بين مختلف الأقسام والفرق داخل المؤسسة،
					4. يساهم تطبيق تقنيات الحديثة في إيجاد حلول جديدة وإبداعية للتحديات الإدارية.
					5. يعزز تحسين عمليات معالجة المعلومات من تفكير موظفي الإدارة بشكل إبداعي.
					6. يؤدي تبادل المعلومات بين الأقسام والفرق داخل المؤسسة الى إثراء الأفكار وتوليد مزيد من الإبداع.
					7. يعزز استخدام تقنيات المعالجة المعلوماتية المتقدمة روح الابتكار والتجديد في ثقافة العمل داخل المؤسسة.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	دور وفرة البيانات الداخلية والخارجية في تحقيق الإبداع الإداري:
					1. يساعد توفر البيانات الداخلية للمؤسسة في تحفيز الإبداع الإداري.
					2. يساهم استخدام البيانات الخارجية، يمكن أن في تطوير استراتيجيات إدارية مبتكرة.
					3. يؤدي تحليل البيانات الداخلية والخارجية بشكل متقن إلى اكتشاف فرص جديدة للإبداع في الإدارة.

الملاحق

					4. يزيد استخدام التكنولوجيا لتجميع وتحليل البيانات من كفاءة وفعالية الإدارة وبالتالي يعزز الإبداع.
					5. تؤدي مشاركة البيانات داخل المؤسسة بين الأقسام والفرق إلى تبادل الأفكار وتوليد المزيد من الإبداع.
					6. يشجع استخدام البيانات الخارجية لمراقبة اتجاهات السوق وتحليل أداء المنافسين على التفكير الإبداعي في الإدارة.
					7. يؤدي توفر البيانات الداخلية والخارجية الى ابتكار أساليب جديدة لتحسين العمليات وتحقيق الأهداف بشكل أكثر فعالية.
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	دور الموارد البشرية والمادية في نظم المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري
					1. يسهم توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين في مجال تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الإبداع الإداري.
					2. يعزز توفير البنية التحتية المناسبة، مثل الأجهزة والبرمجيات المحدثة قدرة المؤسسة على الإبداع في مجال نظم المعلومات.
					3. يعزز توفير الموارد المالية الكافية لتطوير وصيانة نظم المعلومات الإبداع في الإدارة.
					4. يسهم تعزيز التواصل والتفاعل بين فرق الموارد البشرية والمادية وأقسام تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الإبداع الإداري.
					5. يعزز تبني ثقافة من الابتكار والتجديد داخل المؤسسة الإبداع في استخدام نظم المعلومات.
					6. يؤدي توفير فرص التفاعل والتعاون بين الموظفين وأقسام التكنولوجيا إلى تحفيز التفكير الإبداعي في الإدارة.
					7. يدعم استخدام الموارد البشرية والمادية بشكل فعال في تطوير وتشغيل نظم المعلومات عمليات الإبداع الإداري بشكل أكبر.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de la
Recherche Scientifique
Université de M'Elha
Institut des Sciences et Technique
des Activités Physiques et Sportives



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم الإدارة والتسيير الرياضي

تصريح بالزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه:

الطالب (ة): ريايلي العمري

الحامل ب.ت. و / الخ. رقم 203560763

الصادرة بتاريخ: 2018/10/21 عن (دائرة/بلدية): الدهاقنة

الولاية: المسيلة

المسجل بقسم: الإدارة والتسيير الرياضي

تخصص: تسيير المنشأة الرياضية

عنوان المذكرة: مكونات نظم المعلومات ودورها في تحقيق الأبداع

الاداري لدى موظفي الإدارة الرياضية مديرية الشباب

والرياضة بالمسيلة - صوة ج.ا.



ماستر



ليسانس

ضمن متطلبات نيل شهادة:

أصيح بشرفي بأني التزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير أخلاقيات المهنة

الزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز المذكرة.

التاريخ:



توقيع المعني

[Handwritten signature]

ملخص البحث

عنوان الدراسة: مكونات نظم المعلومات ودورها في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة – المسيلة نموذجا-

مشكلة الدراسة: هل لمكونات نظم المعلومات دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة؟

تساؤلات الدراسة:

- هل لأسلوب المعالجة المعلومات المعتمد دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.
- هل وفرة البيانات (الداخلية والخارجية) لها دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.
- هل للموارد البشرية والمادية لها دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة

الفرضية العامة للدراسة: مكونات نظم المعلومات دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

الفرضيات الجزئية للدراسة:

- لأسلوب المعالجة المعلوماتي المعتمد له دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.
- وفرة البيانات (الداخلية والخارجية) لها دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.
- للموارد البشرية والمادية دور في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة معرفة العلاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة.
- التطرق لأهم الوسائل نظم المعلومات وكيفية استغلالها.
- التعرف على الوسائل نظم المعلومات في المؤسسات.
- إبراز تدفق المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة.

- توضيح كيفية ممارسة الإبداع الإداري داخل المؤسسة.
 - التوصل إلى المتطلبات اللازمة توفرها الإبداع الإداري في المؤسسات.
- عينة الدراسة: شملت العينة 30 موظفا من مديرية الشباب والرياضة.
- منهج الدراسة: تمت الدراسة باستخدام المنهج الوصفي.
- أدوات الدراسة: تم استخدام أداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات والمعلومات.
- النتائج المتوصل إليها:**

◀ تكامل المكونات الأساسية: نظم المعلومات تعتمد على تكامل مكونات أساسية تشمل الأجهزة والمعدات، البرمجيات، البيانات، العنصر البشري، والإجراءات والسياسات. كل مكون يلعب دوراً مكماً للآخر لتحقيق الأداء الأمثل للنظام.

◀ تحسين تدفق المعلومات: توفر نظم المعلومات معلومات دقيقة وفورية تساعد الموظفين على اتخاذ قرارات مستنيرة بسرعة وكفاءة، مما يسهم في تحسين جودة القرارات الإدارية.

◀ تعزيز التعاون والتواصل: تتيح نظم المعلومات أدوات الاتصال الحديثة مثل البريد الإلكتروني ومنصات التعاون الرقمي، مما يعزز من تبادل الأفكار والخبرات بين الموظفين ويخلق بيئة عمل تشاركية تدعم الابتكار.

◀ زيادة الكفاءة وتقليل المهام الروتينية: من خلال اتمام العمليات الإدارية وتقليل المهام الروتينية، تُمكن نظم المعلومات الموظفين من التركيز على المهام الاستراتيجية والإبداعية، مما يزيد من كفاءة العمل والإنتاجية.

◀ دعم التدريب والتطوير المستمر: تساهم نظم المعلومات في توفير منصات تعليمية وتدريبية متقدمة، مما يساعد الموظفين على اكتساب مهارات جديدة ومواكبة التطورات التقنية، وبالتالي يعزز من قدرتهم على الإبداع في العمل.

◀ تحليل البيانات لاتخاذ قرارات استراتيجية: توفر نظم المعلومات إمكانيات تحليل كميات كبيرة من البيانات، مما يساعد المديرين على استخلاص رؤى قيمة واتخاذ قرارات استراتيجية مبتكرة تعزز من أداء المديرية.

◀ التكيف مع التغيرات السريعة: تساعد نظم المعلومات المديرية على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والمجتمع من خلال توفير أدوات وموارد حديثة تدعم التكيف والابتكار المستمر.

◀ تعزيز الإبداع الإداري: من خلال تحسين تدفق المعلومات، وتعزيز التعاون، وزيادة الكفاءة، ودعم التدريب، وتحليل البيانات، تُسهم نظم المعلومات بشكل مباشر في تعزيز الإبداع الإداري لدى موظفي

مديرية الشباب والرياضة، مما يساعد في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

← بناء بيئة عمل ديناميكية: تساهم نظم المعلومات في بناء بيئة عمل ديناميكية ومبدعة، حيث يكون الموظفون أكثر تفاعلاً وتواصلًا، مما يعزز من روح الفريق ويشجع على الابتكار الجماعي.

الاقتراحات والتوصيات:

- ❖ تطوير البنية التحتية التكنولوجية، والاستثمار في تحديث الأجهزة والمعدات لضمان توافرها مع أحدث البرمجيات والنظم، وتعزيز الأمن السيبراني لحماية البيانات الحساسة وضمان سلامة المعلومات.
- ❖ توفير التدريب المستمر للموظفين، وتقديم برامج تدريبية دورية لرفع كفاءة الموظفين في استخدام نظم المعلومات، وتشجيع الموظفين على المشاركة في دورات تعليمية متقدمة لتطوير مهاراتهم التقنية والإدارية.
- ❖ تحسين إجراءات وسياسات استخدام نظم المعلومات، ووضع سياسات واضحة للاستخدام الآمن والفعال لنظم المعلومات، وإنشاء إجراءات لمعالجة البيانات وتنظيمها بشكل يضمن سهولة الوصول إليها وتحليلها.
- ❖ تعزيز التواصل والتعاون بين الموظفين، واستخدام منصات التعاون الرقمي لتسهيل تبادل الأفكار والخبرات بين الموظفين، وتنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني لتحفيز الإبداع الجماعي.
- ❖ دعم الابتكار من خلال تحليل البيانات، واستخدام أدوات تحليل البيانات لاستخراج رؤى استراتيجية تدعم اتخاذ القرارات المبتكرة، وإنشاء وحدات متخصصة في تحليل البيانات داخل المديرية لتقديم توصيات استراتيجية مستنيرة.
- ❖ تشجيع ثقافة الإبداع والابتكار، وتحفيز الموظفين على تقديم أفكار جديدة ومشاريع مبتكرة من خلال مكافآت وحوافز، وخلق بيئة عمل تشجع على التجربة والمخاطرة المحسوبة في تطوير الحلول الإدارية.
- ❖ تفعيل نظم إدارة المعرفة، وإنشاء نظم لإدارة المعرفة تمكن من توثيق ومشاركة أفضل الممارسات والخبرات بين الموظفين، وتوفير قواعد بيانات معرفية تسهل الوصول إلى المعلومات والخبرات السابقة.
- ❖ استخدام التقنيات الحديثة، اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحسين تحليل البيانات واتخاذ القرارات، واستكشاف استخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز في تدريب الموظفين وتطوير مهاراتهم.

- ❖ تقييم الأداء بشكل دوري، وإجراء تقييمات دورية لفعالية نظم المعلومات وتأثيرها على الإبداع الإداري، واستخدام نتائج التقييمات لإجراء التحسينات المستمرة وضمان تحقيق الأهداف المرجوة.
- ❖ تشجيع التفاعل مع المجتمع الخارجي، وتعزيز التعاون مع الجامعات ومراكز الأبحاث لتبادل الخبرات والتطورات الحديثة في نظم المعلومات، والمشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية المتعلقة بنظم المعلومات والإدارة المبتكرة.

Study Title: Components of Information Systems and Their Role in Achieving Administrative Creativity among Employees of the Youth and Sports Directorate – M'Sila as a Model.

Study Problem: Does the components of information systems play a role in achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate?

Study Questions:

- Does the information processing method adopted play a role in achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate?
- Does the abundance of data (internal and external) contribute to achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate?
- Do human and material resources play a role in achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate?

General Hypothesis: The components of information systems have a role in determining whether administrative creativity exists among employees of the Youth and Sports Directorate.

Partial Hypotheses:

- The adopted information processing method plays a role in achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate.
- The abundance of data (internal and external) contributes to achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate.
- Human and material resources play a role in achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate.

Study Objectives:

- This study aims to understand the relationship between information systems and administrative creativity within the institution.

- To highlight the importance of information systems and how they are utilized.
- To identify the means of information systems within institutions.
- To illustrate the flow of information and administrative creativity within the institution.
- To clarify how administrative creativity is practiced within the institution.
- To identify the necessary requirements for achieving administrative creativity within institutions.

Study Sample: The sample included 30 employees from the Youth and Sports Directorate.

Study Methodology: The study was conducted using the descriptive method.

Study Tools: The questionnaire tool was used as a means of data and information collection.

Key Findings:

- **Integration of Core Components:** Information systems rely on the integration of core components including hardware, software, data, human element, and procedures/policies. Each component complements the others to achieve optimal system performance.
- **Improving Information Flow:** Information systems provide accurate and timely information to help employees make informed decisions quickly and efficiently, thereby improving the quality of administrative decisions.
- **Enhancing Collaboration and Communication:** Information systems provide modern communication tools such as email and digital collaboration platforms, enhancing the exchange of ideas and experiences among employees and creating a collaborative work environment that supports innovation.
- **Increasing Efficiency and Reducing Routine Tasks:** By completing administrative tasks and reducing routine tasks, information systems enable employees to focus on strategic and creative tasks, thereby increasing work efficiency and productivity.
- **Supporting Continuous Training and Development:** Information systems contribute to providing advanced educational and training platforms, helping employees acquire new skills and keep up with technological advancements, thereby enhancing their ability to innovate at work.
- **Data Analysis for Strategic Decision Making:** Information systems provide capabilities for analyzing large amounts of data, helping managers derive valuable insights and make innovative strategic decisions that enhance directorate performance.
- **Adaptation to Rapid Changes:** Information systems help the directorate

adapt to rapid changes in the work and societal environment by providing modern tools and resources that support continuous adaptation and innovation.

- **Enhancing Administrative Creativity:** By improving information flow, enhancing collaboration, increasing efficiency, supporting training, and analyzing data, information systems directly contribute to enhancing administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate, helping them achieve their goals efficiently and effectively.
- **Building a Dynamic Work Environment:** Information systems contribute to building a dynamic and innovative work environment, where employees are more interactive and communicative, fostering team spirit and encouraging collective innovation.

Suggestions and Recommendations:

- Develop technological infrastructure and invest in updating hardware and equipment to ensure compatibility with the latest software and systems, and enhance cybersecurity to protect sensitive data and ensure information security.
- Provide continuous training for employees, offer regular training programs to enhance employees' proficiency in using information systems, and encourage participation in advanced educational courses to develop their technical and managerial skills.
- Improve information systems usage procedures and policies, establish clear policies for safe and effective use of information systems, and establish procedures for data processing and organization to ensure ease of access and analysis.
- Enhance communication and collaboration among employees, use digital collaboration platforms to facilitate the exchange of ideas and experiences among employees, and organize workshops and brainstorming sessions to stimulate collective innovation.
- Support innovation through data analysis, use data analysis tools to extract strategic insights that support innovative decision-making, and establish specialized data analysis units within the directorate to provide insightful strategic recommendations.
- Encourage a culture of creativity and innovation, motivate employees to submit new ideas and innovative projects through rewards and incentives, and create a work environment that encourages experimentation and calculated risk-taking in developing administrative solutions.
- Activate knowledge management systems, establish knowledge management systems to document and share best practices and experiences

among employees, and provide knowledge databases that facilitate access to previous information and experiences.

- Utilize modern technologies, adopt artificial intelligence and machine learning technologies to improve data analysis and decision-making, and explore the use of virtual reality and augmented reality technologies in employee training and skill development.
- Conduct periodic performance evaluations, conduct regular evaluations of the effectiveness of information systems and their impact on administrative creativity, and use evaluation results for continuous improvements and to ensure the achievement of desired goals.
- Encourage interaction with the external community, enhance collaboration with universities and research centers to exchange experiences and the latest developments in information systems, and participate in international conferences and seminars related to information systems and innovative management.

ملخص البحث باللغة العربية

موضوع هذه الدراسة هو مكونات نظم المعلومات ودورها في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة بولاية المسيلة ، حيث ركزت هذه الدراسة حول معرفة العلاقة بين مكونات نظم المعلومات ودورها في تحقيق الابداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة، وكانت عينة الدراسة تتكون من 30 موظفا، وتم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات وأعطى الوقت الكافي من أجل الإجابة على الأسئلة، واستخدم الباحث أساليب إحصائية وصفية من أجل تحليل نتائج هذا الاستبيان، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تذكر منها:

- ◀ أسلوب المعالجة المعلوماتي يساهم في تحقيق الابداع الإداري.
- ◀ لوفرة البيانات الداخلية والخارجية دور في تحقيق الابداع الإداري.
- ◀ للموارد البشرية دور في تحقيق الابداع الإداري.

Research Summary in Arabic:

The subject of this study is the components of information systems and their role in achieving administrative creativity among employees of the Youth and Sports Directorate in the province of M'Sila. This study focused on understanding the relationship between the components of information systems and their role in achieving administrative creativity among the employees of the Youth and Sports Directorate. The study was conducted on the employees of the Youth and Sports Directorate in the province of M'Sila, with a sample consisting of 30 employees. A questionnaire was used as a tool for collecting information and data, and sufficient time was given for participants to answer the questions. The researcher used statistical and descriptive methods to analyze the results of this questionnaire. The study concluded with several findings, including:

- The information processing method contributes to achieving administrative creativity.
- The availability of internal and external data plays a role in achieving administrative creativity.
- Human resources play a role in achieving administrative creativity.