

لقد واجهت الإدارة في العصر الحديث حالة من التحدي نتيجة للثورة العملية والتكنولوجيا في جميع الميادين ، وما نجم عن ذلك من تعقد مهمات الإدارة ومتطلبات أدائها وعليه فإن الوسائل التقليدية في الاعتماد مجرد خبرة شخصية وأساليب التجربة والخطأ لم تعد قادرة على تحقيق أهداف المنظمة ، ونتيجة لما تعانيه المنظمات المعاصرة على اختلاف مهامها وأنواعها وإحجامها ، للعديد من المشكلات التي تتطلب من قيادتها والعاملين فيها ضرورة توظيف المنهج الإبداعي بدلا من اعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشاكل ، إذ يتعين على المديرين تنمية وتطوير قدرات العاملين للمساهمة في حل المشكلات ، وتوليد أفكار جيدة والعمل بروح الواحد المتميز والجاد وصولا للإبداع في العمل وزيادة الإنتاج .

في هذا العصر الحديث تعتبر المنظمات المحرك لجميع الشؤون حياتنا ، فنحن نتعامل مع المنظمات ونعمل في داخلها ونتعلم منها وفيها ، وقد رافق ذلك وجود ازدياد مستمر في إحجام هذه المنظمات الحديثة أو إعدادها وتشابك عملياتها ، وتعقد مشكلاتها وبالتالي تعدد أهدافها ، وزيادة عدد المشتغلين فيها والمتعاملين معها ، وعليه في هذه الأيام لم تعد الأساليب القديمة ناجعة في الإدارات ، حيث ان التخمين والحدس والتقليد كلها أساليب لم تعد تضمن نجاح الإدارة حاليا في تحقيق الأهداف المرجوة لهذه المنظمات

كما يتميز عالمنا المعاصر بدرجة عالية من المنطق العلمي والتفوق التكنولوجي الذي انعكست آثاره على مختلف مجالات الحياة وقطاعات العمل والإنتاج ، ولقد مست الثورة التكنولوجية عملية إدارة المنشأة فيما يتعلق بالحاجة المتزايدة إلى نظام المعلومات محكم يقابل الظروف الجيدة والمتغير للمنظمات الحديثة ، فان استخدام المعلومات في الإبداع الإداري يجعل هذا الإبداع أكثر كفاءة في تحقيق الأهداف بأقل التكاليف فحسب ، بل وأكثر فاعلية في تيسير تحقيق هذه الأهداف بأصح الطرق المتاحة ، ويتضح ذلك من مفهوم الإبداع يتضمن جميع العمليات التي يمارسها الفرد ، والقدرة على ابتكار الأساليب وابتكار .وعلى الرغم من استعمال الإنسان للمعلومات منذ القدم ، إلا أن التطور التكنولوجي الموجود حاليا أتاح له الفرصة اكبر لجمع المعلومات والاستفادة منها ومن دقتها ومن سرعة

الحصول عليها في الوقت المناسب ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها بشكل لم يكن متاحا له بهذا الكم والنوع من قبل ، وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى أجهزة الحاسوب وملحقاتها والشبكات وأنظمة الاتصالات ، وهذا كله أدى إلى بروز أهمية المعلومات وقدرتها على تحسين جوانب مختلفة من نواحي الحياة عموما وإدارة المنظمات بشكل خاص .

ونظرا إلى أهمية الموضوع الدراسة بعنوان "نظم المعلومات علاقتها بالإبداع لدى عينة من عمال الإداريين بمؤسسة سونلغاز " قمنا بتقسيمه إلى الفصول التالية :

الفصل الأول : قمنا من خلاله بتناول الإطار العام للدراسة وتفرعت منه : إشكالية الدراسة أهداف الدراسة أهميتها وتطرقنا لفرضيات الدراسة وفي آخر فصل تطرقنا لدراسات السابقة .

الفصل الثاني : تناولنا في هذا الفصل الخلفية النظرية

الفصل الثالث : حاولنا من خلال الفصل إن نبرز الطريقة العلمية المنتهجة لمعالجة موضوع بحثنا ميدانيا والأداة المستعملة لجمع البيانات ، ومن ثم قياس صدق وثبات الأداة ، كما احتوى هذا الفصل على الأساليب الإحصائية المستعملة لدراسة .

الفصل الرابع :تم فيه عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة .

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- فرضيات الدراسة
- 3- أهمية البحث
- 4- أسباب اختيار الموضوع
- 5- أهداف الدراسة
- 6- تحديد المصطلحات الإجرائية
- 7- الدراسات السابقة
- 8- التعليق على الدراسات السابقة

1- الإشكالية :

تعيش مؤسساتنا اليوم عصر المعلوماتية ، إذ لابد عليها إن تساير التطور الحاصل في بيئة العمل وذلك من خلال امتلاكها للموارد والإمكانيات والتسيير الحسن لهذه الموارد ومن بين أهم الوسائل التي تمكنها من ذلك وتجعلها تؤدي وظائفها بطريقة أكثر فعالية فالمؤسسة تكون بحاجة إلى المعلومات باستمرار سواء كان ذلك في مراحل تشغيل أو المشاكل أثناء العمل، فهذه المعلومات تمكنها من تفهم طبيعة المشكل وانتقاء الحل ، او البديل الأفضل الذي يساعد على حل مشكلة التي يعترضها .

فالتقدم التكنولوجي خلق نوعا من التسارع في المحيط الاقتصادي وزاد من حدة المنافسة ،وأصبح عامل الوقت ذو أهمية بالغة مما خلق نوعا من الضغط الذهني والعصبي وضغط المسؤولية على الإبداع وبقدر ما تسارعت وتيرة التطورات التكنولوجية بقدر ما صاحبها تطور في وسائل وأساليب الاتصال ونقل المعلومات ، لكن ما يميز نظم المعلومات على أنها آلية و يدوية حيث يتم الاتفاق على أنها"عملية اتصال يتم من خلالها تجميع البيانات وتشغيلها وتخزينها ونقلها للأفراد المناسبين داخل المنظمة بغرض توفير المعلومات اللازمة فتزويد الإدارات بالمعلومات الضرورية بالكمية الكافية ،ونوعية المناسبة في الوقت المناسب وباستخدام قنوات اتصال مناسبة واقل تكلفة هو من أولى أولويات الإبداع اليوم .

كما إن مواجهة الكم الهائل من البيانات والمعلومات المتداولة في المؤسسة جعل من الضروري اعتماد أنظمة معلومات تكفل السيطرة على هذا الحجم تخزينا ،معالجة ونشرا،بما يكفل توافر جميع البيانات والمعلومات لمختلفة الأنظمة الفرعية ،ولمختلف المستويات الإدارية حتى تستطيع تحسين أدائها وتزيد من الإبداع وتتنوع هذه البيانات والمعلومات حسب نوع النشاط وحجمه والظروف المحيطة به،والبيئة التي يعمل فيها .(توفيق جميل احمد :مذكرات في إدارة الأعمال ،ص52)

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

حيث إن الإبداع الإداري يعد عاملاً أساسياً لمواكبة التغيرات الحاصلة في الجانب الإداري والذي يتطلب توفير بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه أسلوب جديد متطور يخدم المؤسسة والمنظمة بشكل كبير والعامل بشكل خاص، ويؤكد الحقباني الإبداع بأنه جميع العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة، وتتسم بالأصالة والطلاقة والمرونة والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج على المألوف سواء للفرد نفسه أو للمنظمة التي يعمل بها والحساسية للمشكلات التي تنتج عن التفاعل مع البيئة المحيطة (الحقباني: 1418، ص15)

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 توجد علاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسات ؟

الأسئلة الجزئية :

- هل توجد علاقة بين تدفق المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسات ؟
- هل توجد علاقة بين نظام المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسات ؟
- هل توجد علاقة بين مستوى نوعية المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسات ؟

2- فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

❖ توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة .

الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تدفق المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات المستخدم والإبداع الإداري داخل المؤسسة
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى نوعية المعلومات والإبداع الإداري داخل المؤسسة

3- أهمية البحث :

- الأهمية التي اكتسبتها المعلومات في هذا العصر، إذ أنها أصبحت تمثل عنصرا هاما ومورد استراتيجي تعتمد عليه المنظمات في الإبداع الإداري والتأقلم مع الظروف البيئية سريعة التغير .
- أهمية استخدام التكنولوجيا ونظم المعلومات الإدارية لزيادة فعالية الإبداع الإداري .
- أهمية عملية الاتصال وتدفق المعلومات بين مختلف المستويات الإدارية ، ومختلف أقسام ومصالح المؤسسة ، ومدى مساهمة الاتصالات الفعالة في التوضيح الصورة الإبداع الإداري .
- توضيح مدى مساهمة الإبداع الإداري في زيادة فعالية إدارة المؤسسة.
- إعطاء حلول حول مشاكل الإبداع الإداري على مستوى المؤسسة .
- اكتشاف العلاقة بين نظم المعلومات و الإبداع الإداري .
- تعريف العاملين والمدرين بأهمية الإبداع .

4- أسباب اختيار الموضوع :

يعود اختيار موضوع لدراسة 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 .

5- 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 .

6- تحديد المصطلحات الإجرائية :

تعريف النظام :

النظام هو عبارة عن تفاعل مجموعة من العناصر مع بعضها البعض ، وأيضاً مع بيئتها الخارجية والتي تكون منسقة للأداء مهمة معينة .

تعريف المعلومة :

المعلومة هي البيانات المنظمة والمعرضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص الذي يستلمها :وهي ذات قيمة حقيقية للمستخدم ،وتساعد في عملية صنع القرار وحل مشكل ،وتقدم إضافة للمعرفة الموجودة لديه حول الظاهرة او حدث او مجال معين ،فالمعلومة تخبر المستخدم شيء مالا يعرفه او يمكن توقعه .

تعريف نظام المعلومات :

هو مجموعة العناصر البشرية والإجراءات والمصادر تتفاعل مع بعضها البعض ومع بيئتها بهدف توفير المعلومات الى الإبداع الإداري في المنظمة مما يساعد على تحقيق الأهداف وحل المشكلات التي تواجههم .

تعريف الإبداع الإداري :

يتضمن جميع العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة وتقسم بالأصالة والطلاقة والمرونة ومخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف سواء الفرد او المنظمة التي يعمل بها .

7- الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى : عماد احمد إسماعيل 2011 : "خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الإستراتيجية في الإدارتين العليا والوسطى " حيث تهدف الدراسة إلى التعرف على الخصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الإستراتيجية في الإدارتين العليا والوسطى للمصارف التجارية العاملة في قطاع غزة، وقد تكون عينة الدراسة من البنوك التجارية العاملة في قطاع غزة والبالغ عددها 10 مصارف ، حيث تم توزيع 67 استبانة وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي وفي هذه الدراسة الى المجموعة من النتائج أهمها ما يلي :

إن المصاريف العاملة في قطاع غزة تطبق نظم المعلومات والاتصالات والاستفادة من مهارات والخبرات المتوفرة لديها واستثمار الكوادر البشرية ومعارفهم في مجال التنمية والنهضة لتصل الى درجة التعايش والتواصل مع العالم الخارجي ومواكبة التطورات الملاحقة في ظل التكنولوجيا المعلومات المتقدمة .

الدراسة الثانية : عماد أديب 2000: "بعنوان اثر استخدام الحاسوب على نظم المعلومات الإدارية"

وهدف هذه الدراسة إلى بيان مفهوم نظام المعلوماتي الحاسوبي وماهيته ،فوائده وما هي المراحل الأزمة لبنائه وبيان العلاقة فيما بين نظام المعلوماتي الحاسوبي من جهة وبين الإدارة من جهة ثانية من زاوية الفكر الإداري ، من زاوية العملية الإدارية .وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية : إن إدخال الحاسب وبناء النظام المعلومات الحاسوبي سيدعم العملية الإدارية في التخطيط،التنظيم، الرقابة،التوجيه، التنسيق ،واتخاذ القرارات ان

إدخال الحاسب وبناء نظام المعلومات حاسوبي بحث معلومات حاسوبي يفرض أحداث تغيرات في الهيكل التنظيمي .وان إدخال الحاسب وبناء نظام المعلومات ،وان إدخال ضرورة تطوير مهارته التقنية كي يستطيع الاستفادة من خدمات الحاسب ونظام المعلومات وان إدخال الحاسب وبناء نظام معلومات حاسوبي يوفر فرصة كبيرة لتفويض البسيطة .

الدراسة الثالثة : قام الوز عبد الحداد 1999 الى التعرف على الوضع الحالي ..وتدقق المعلومات ضمن نظام المعلومات الموجود في شركة الاتصالات الأردنية ،إقليم الشمالي ، ومن ثم تصوير نظام المعلومات متكامل لخدمة الشركة والذي من الممكن توسيعه كي يغطي كافة البلد مع الأخذ باعتبار توسيع شبكات الاتصال والخدمات اللازمة والمقدمة لذلك الغرض ،حيث أشارت الدراسة إلى أن تطور تكنولوجيا الاتصالات أدى إلى سرعة نقل وتبادل المعلومات وكذلك أدى تطور شبكات الاتصالات الى اختصار الزمن والمسافات مما أدى إلى تطوير استخدامها بشكل متسرع، فقد أصبحت الانترنت أكثر انتشارا في مختلف انحاء العالم مما أدى إلى انتشار التجارة الالكترونية حيث يستطيع الشخص من خلال هذه الشبكة الوصول الى الأسواق العالمية من موقعه وشراء ما يحتاجه منها ودفع الثمن مباشر عن طريق الشبكة وأشارت الدراسة ان الشركة الاتصالات الأردنية تستخدم حاليا عدة نظم منفصلة إضافة إلى أجهزة الحاسب الشخصية وهذه الأنظمة لا تربط بعضها حيث يتطلب إدخال المعلومات لكل نظام بشكل مستقل مما يؤدي على تدني فعالية استخدامها بالإضافة إلى ما يرافق ذلك من احتمالات حدوث أخطاء والحاجة الى التدقيق . وقد تم جمع المعلومات باستخدام أساليب الملاحظة والمقابلات وكذلك تحليل النماذج والإجراءات والتقارير وذلك للوصول الى كافة التفاصيل عن الوضع الحالي ولتجديد الاحتياجات .

ونتيجة لهذه الدراسة وحيث ان تطور الأنظمة العاملة وربطها مع بعضها غير مجدي فقد تم تصميم نظام متكامل يغطي كافة احتياجات ويأخذ في الاعتبار التوسعات المستقبلية لشبكة الاتصالات واية خدمات جديدة يمكن ان تقدمها الشركة

تفيد هذه الدراسة في التعرف على مفهوم وأهمية المعلومات ، وكذلك التعرف على أنظمة المعلومات على مجالات الهيكل التنظيمي ، توزيع القوى العاملة ، التخطيط ، الرقابة واتخاذ القرار ، وكذلك التعرف على أساليب امن ورقابة أنظمة المعلومات .

الدراسة الرابعة : أمل الفرحان ، مدي توفر نظم المعلومات والرقابة الإدارية والرقابة في المؤسسات الأردنية العامة والخاصة ،دراسة تحليلية ومقارنة ، دراسات العلوم الإدارية مجلد 23 عدد 2، 1996.

لقد هدفت الدراسة إلى استكشاف مدى توفر نظم المعلومات والرقابة في المؤسسات الأردنية العامة والخاصة، ومدى استفادة هذه المؤسسات من النظم المتوفرة لديها . وقد أظهرت الدراسة انخفاض مستوى توفر نظم المعلومات والرقابة في مؤسسات القطاع العام التي تبين أنها تهتم بنظم المعلومات والرقابة بشكل أدى إلى زيادة مساهمتها في تحقيق أهدافها .

كما بينت الدراسة وجود علاقة معنوية بين درجة توفر النظم وقدرتها على تحقيق أهدافها وبين النظم نفسها .

الدراسة الخامسة : نعمة عباس خضير. نظام المعلومات وعلاقته بالتكنولوجيا والسلوك القيادي دراسة حالة اختباريه ، مجلة الدراسات الجامعية ، العلوم الإنسانية ، مجلد 28، العدد 1، 1995.

وهدف الدراسة إلى الإجابة عن التساؤل التاليين :. هل تقود التغيير في التكنولوجيا الى التغيير في نظام المعلومات ؟ وهل يستجيب السلوك القيادي لحالة التغيير في نظام المعلومات ؟ وتألفت عينة الدراسة من 25 مديرا ينتمون إلى المنظمتين مالية وتطويرية في العراق ،وقد توصلت الدراسة الى أن التغيير في التكنولوجيا لا يقود بالضرورة الى التغيير في نظام المعلومات .

الدراسة السادسة :بغنوان ابو فارس 1990الابداع الإداري لدى العاملين بالمؤسسات العامة الأردنية ، تتلخص مشكلة الدراسة في البحث مدى توفر وجود الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة العامة الأردنية ومدى دور تلك المؤسسات في تنمية الإبداع ورعاية المبدعين .

وتهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الإبداع ودور المؤسسات العامة في تشجيع الإبداع كما تهدف هذه الدراسة الى التعرف على الحوافز المادية والمعنوية والمتغيرات المستقلة والقطاع مستوى الإداري على الإبداع . استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليل الإحصائي من خلال استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من المجتمع الأصلي الذي تمثل في قطاع المؤسسات الأردنية العامة والبالغ عددها 38 مؤسسة ،وتم اختيار عينة طبقية عشوائية من عشر مؤسسات عامة تمثل مختلف مؤسسات عامة. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة - ان هناك درجة عالية من الإبداع لدى العاملين في المؤسسات العامة الأردنية ،بالرغم عدم تشجيع هذه المؤسسات على الإبداع حيث بلغ المعدل العام للإبداع 83.3 بالمئة

- وبينت هذه أهمية الدراسة الحوافر المادية والمعنوية لتشجيع الموظفين على الإبداع .
- معارضة الإدارة العليا أحيانا ، وذلك خوفا على المصالح الشخصية الذي يعتقد بعض أفراد إدارة العليا بأن الإبداع من قبل العاملين بها سوف يؤدي إلى أضرار بها
وقد خلصت هذه الدراسة إلى توصيات بضرورة اهتمام المؤسسات العامة الأردنية بالإبداع ، وتنمية القدرات الإبداعية للعاملين فيها ،إضافة إلى استمرار دراسات ميدانية حول الإبداع .

الدراسة السابعة : بسام بن مناور الغزى بدراسة تحت عنوان الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة .

جاءت هذه الدراسة للتعرف على الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة وقد تم تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي :

ما اثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة وندرج تحت هذا التساؤلات الفرعية التالية وهي :

- 1- ما مدى القيم السائدة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة .
- 2- ما مدى توفر عناصر الإبداع الإداري في المؤسسات العامة .
- 3- ما اثر القيم السائدة المكونة للثقافة التنظيمية على الإداري في المؤسسات العامة .

للإجابة عن هذه التساؤلات تم تصميم استبانته تتكون من ثلاث أجزاء

الجزء الأول يتعلق بالثقافة التنظيمية وقد الاستعانة بالمقياس فرانسيس وودكوك والذي تمت ترجمته إلى اللغة العربية من قبل هيجان ، وقد تم تعديله من قبل الباحث ليناسب متطلبات الدراسة ، أما الجزء الثاني فهو مخصص لقياس عناصر الإبداع الإداري ، أما الجزء الثالث والأخير فهو مخصص للمعلومات الأولية المرتبطة بالعمر والمرتبة الوظيفية والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة . وقد بلغت عينة الدراسة (454) مفردة وتوصلت الدراسة والى النتائج التالية :

- 1- توفر جميع القيم المكونة للثقافة التنظيمية في المؤسسات العامة بشكل متوسط .
- 2- توفر عناصر الإبداع الإداري بالمؤسسات العامة بشكل متوسط ماعدا عدا عنصر الخروج عن المألوف
- 3- هناك ارتباط ايجابي ذو دلالة إحصائية بين القيم المكونة للثقافة التنظيمية وعناصر الإبداع الإداري .
- 4- إن أهم القيم المكونة للثقافة التنظيمية التي تؤثر على الإبداع الإداري بشكل عام هي (الكفاءة، فرق العمل).

دراسة الأجنبية :

وأجريت دراسة عام 1997 للباحث ين جوبتا (gup) ايج تشن (TJ chen) وتشانغ (chaing) هدفت الى اكتشاف التغيرات في اداء الشركة كنتيجة لاثـر ابعاد هيكل وكثافة التكنولوجيا الصناعية عليها توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

أولاً : ان المنظمة التي تستخدم تكنولوجيا صناعية متقدمة بكثافة عالية بهدف تحسين الاداء يجب ان تحتوي على هيكل ذو اتجاه تعاوني ، اي الهيكل يجب ان تبني على فلسفة القواعد قليلة والمشاركة الفعالة .

ثانياً : ان العمال المتخصصين لا يتفاعلون بشكل كاف مع إستراتيجية تكنولوجيا التصنيع المتقدمة ولذا يجب التركيز على طرق الفرق بدلا من المهارات الفردية

ثالثاً : ضرورة وجود هيكل متوافق في المنظمات الصناعية قبل اعتماد اي تكنولوجيا جديدة فيها ، حيث تمثل مجتمع الدراسة في 500 شركة صناعية في الولايات الأمريكية ، وتم اعتماد طريقة المسح البريدي لاستبيانات الدراسة حيث تم استرجاع 101 إجابة معتمدة بمعدل إرجاع 20.2% ، حيث وزعت الاستبيانات على عينة الدراسة وهم المدراء المصانع ، والعمليات ، ومدراء الإنتاج الشركات المعتمدة .

8- التعليق على الدراسات السابقة :

بعد أن تم عرض الدراسات السابقة يلاحظ جوانب عدة من تلك الدراسات السابقة وما تناولته من موضوعات وما استخدمته من أدوات وعينات وما توصلت إليه من نتائج يمكن انجازها في مايلي :

1- تنوع الدراسات من حيث الدراسات الباحث يهتدي لبعض المراجع والمصادر التي لم يتسنى للباحث معرفتها والاطلاع عليها من قبل ، والمنهج التي يستخدمه كل دراسة ونوع العينة ومجتمع الدراسة .

2- بينما هدفت دراسات أخرى للتعرف على دور نظم المعلومات في رفع الكفاءة في المؤسسات الحكومية أو الخاصة سواء الاقتصادية أو الخدماتية أو التجارية .

- 3- بالنسبة لهدف : تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف حيث هدفت إلى نظم معلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري وكانت أيضا في الإدارات .
- 4- بالنسبة للأداة : تشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات في استخدام المنهج الوصفي .
- 5- بالنسبة العينة الدراسة : تشابهت الدراسات الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام عينة محددة
- 6- أن جميع الدراسات السابقة تشابهت مع الدراسة في الاعتماد على التطبيق العينة.

الفصل الثاني نظم المعلومات

تمهيد

- 1- تعريف نظام المعلومات
- 2- تصنيفات المعلومات (مستويات)
- 3- خصائص نظام المعلومات الفعال
- 4- أهداف نظام المعلومات الإدارية
- 5- مميزات النظام المعلومات الإدارية
- 6- فوائد نظام المعلومات الإدارية
- 7- موارد نظم المعلومات وعناصرها

خلاصة

تمهيد :

نظرا للتطور الحاصل على مستوى المعلومات والتكنولوجيا الحديثة كان لابد على المؤسسات التأقلم مع هذه التطورات ، وذلك باعتماد ترتيبات عمل مرنة ومعلومات فورية لتقديم أحسن وأفضل الخدمات لذا أصبحت تكنولوجيا ونظم المعلومات هي الأداة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات في التسيير ، بزيادة الانتشار وتطور ذلك الاستخدام ازدادت الحاجة إلى تبادل المعلومات والبيانات بين الوحدات المكونة لأي مؤسسة او بين العديد من المؤسسات كما أن الكم الهائل من البيانات المتدفق من وحدة أو مؤسسة لأخرى الذي كان يتم نقله عن طريق البطاقات المثقبة والتي بدورها كان يتم نقلها بالوسائل التقليدية من طائرات والسيارات وبواخر وقطارات حسب أهمية وسرعة المعلومة ، ساعد على ظهور شبكات العمل المحلية التي بدأت في الظهور عندما ألحت ضرورة تبادل المعلومات بين مراكز الأبحاث.

1- تعريف نظام المعلومات :

1-1 تعريف النظام :

هناك عدة تعاريف :

فهناك من يعرف النظام على انه : " مجموعة من العناصر المترابطة او المتداخلة التي تكون كلا متكاملًا ". (عماد الصباغ ، 200، ص 13)

وهناك من يعرفه على انه : "مجموعة من المكونات المتداخلة التي تنشئ كيانا بأهداف مشتركة ". (محمد الهادي ، 1993، ص 51)

أما برتلانفي فيقول إن النظام هو : "مجموعة متشابكة ما العناصر الدائمة التفاعل ."

وهناك من يعرفه : "مجموعة من المداخلات التي تمثل البيانات المختلفة يتم معالجتها للحصول على مخرجات أساسية لإشباع استجابات مطلوبة تحقيقها ."

النظام : هو مجموعة من العمليات التي تتلقى مدخلان معينة وتنتج مخرجات معينة ، وطبيعة هذه المداخلات والعمليات والمخرجات تتحدد بطبيعة الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها ، وكوسيلة لإظهار والتأكد من أداء النظام بطريقة سليمة .

2-1 تعريف المعلومات

لغة : كلمة 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)

كما تعرف المعلومات :على انه بيانات تم تصنيفها وتنظيمها بشكل يسمح باستخدامها والاستفادة منه في كل أنشطة المؤسسة وبالتالي يكون للمعلومات معنى مدلول ،وبإمكانها أن تؤثر في ردود الأفعال وسلوكيات من يستقبلها (ابراهيم سلطان ،2001،ص111)

تعريف سليم الحسنية :يعرف المعلومات بأنها" البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل والتفسير بهدف استخراج المقارنات والمؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق والأفكار والظواهر بعضها البعض .(سليم الحسنية ،1998،ص39)

"هي عبارة عن بيانات تم تصنيفها وتنظيمها ومعاينتها بشكل يسمح باستخدام والاستفادة منها ،وبالتالي فالمعلومة لها معنى وتؤثر في ردود افعال وسلوك من يستقبلها .

3-1 مفهوم نظام المعلومات :

لغة :

ظهر هذا المصطلح في (و.م.ا) سنة 1960 تحت اسم نظام المعلومات الإدارية system management information (غزالي عمر،2007،ص97)

اصطلاحا :

تعريف كنيفان :يعرف النظام المعلومات بأنه : "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،ص24)

تعريف الهادي على انه : "مجموعة من الإجراءات التي تتضمن تشغيل ،تخزين ،توزيع ،ونشر استرجاع المعلومات ،وهو يضم مجموعة من العناصر (الأشخاص ، الوسائل ،البرمجيات ،..)تسمح بمعالجة المعلومات وإيصالها لطالبيها (الهادي محمد ، 1998 ،ص

(96

وتعريف كاتنر : بأنها "النظم التي توفر للإدارة معلومات أفضل نوعية وأفضل توقيت و أدق اختبار وأكثر توثيقا للمساعد والمراقبة عمليات التنفيذ .(صبرينة عز الدين 2002،ص28)

ولقد وضع الكتاب والباحثين العديد من التعاريف منها :

نظام المعلومات : عبارة عن أسلوب منظم لجمع المعلومات عن الماضي والحاضر لكي يساعد في التنبؤ بالمستقبل والخاص بالعمليات المنظمة الداخلية والبيئة الخارجية لمساعدة المنشأة الخاصة بالتخطيط والرقابة والعمليات الأخرى (السالمي والدباغ، 2001)

تعريف ماكيدود لنظام المعلومات الإدارية باعتباره نظاما مبنيا على الحاسوب ويوفر المعلومات للمديرين المسؤولين من وحدة تنظيمية رسمية سواء كانت المنظمة ككل ،او احد المجالات الوظيفية بها والذين لديهم احتياجات متشابهة للمعلومة ،وتصف هذه المعلومة ما حدث في الماضي والحاضر والمستقبل وتتوافر هذه المعلومة في شكل تقارير دورية وتقارير خاصة ومخرجات تستخدم هذه المعلومة لحل المشكلات .(الصباح 1998)

وهناك من يعرفها :بأنها مجموعة من الأفراد والإجراءات والبيانات تقوم بجمع وتشغيل ونشر المعلومات داخل المنظمة (طه ،2002)

تعريف الطائي :بأنها تكوين الهيكلي المتكامل والمتفاعل من الآلات والمعدات والبرامج والقواعد والقوى العاملة والذي يكفل تحصيل ومعالجة البيانات لأجل توفير المعلومات الضرورية بالوقت المناسب والتكلفة والكمية المناسبتين ،عن البيئة الداخلية للمنظمة والبيئة الخارجية المحيط بها وفيما يخص أدائها في الماضي والحاضر والتنبؤات المحتملة في المستقبل وعلى النحو الذي يسهل مهمة الإدارات في جميع المستويات من خلال انجاز الوظائف الإدارية وبما يحقق أفضل استخدام ممكن لهذه المعلومات (الطائي ،2002،ص58)

ويمكن تعريف نظم المعلومات : بأنه مجموعة من الأفراد ، والتجهيزات ، والإجراءات ، والبرمجيات وقواعد البيانات تعمل يدويا او ميكانيكا أواليا على جمع البيانات وتخزينها ومعالجتها ومن ثم للمستفيد .(البكري 1995،ص49)

كما يمكن تعريف نظم المعلومات: بأنه نظام متكامل من العنصر البشري والآلة يهدف الى تزويد المنظمة بالمعلومات اللازمة لتدعيم واستمرار العمليات العادية واليومية للمشروع وإدارة هذا المشروع (السيد، د، ت، 4،)

فمنهم من عرف نظم المعلومات الادرية على انها ذلك النظام الفرعي الذي يوجد في داخل النظام الكلي للمنشأة والذي يختص بتحديد وتجميع وتشغيل وتحليل وإرسال المعلومات الى مراكز اتخاذ القرار بحث تتفق مع احتياجات المديرين من حيث الشكل والشمول والنوعية المطلوبة في التوقيت المناسب اي ان نظام المعلومات يتم تصميمه لخدمة انظمة العمل الفرعية من الانتاج والتسويق والتخزين والتمويل والأفراد والبحوث والتطوير .(الهادي 1998،ص164،

ومنهم من يرى نظم المعلومات الإدارية على انه مجموعة من العناصر البشرية والالية لجمع وتشغيل البيانات طبقا لقواعد وإجراءات محددة بغرض تحويلها الى معلومات تساعد الإدارة في التخطيط والرقابة (صلاح ،د، ت، 7،)

عرفت الجمعية الأمريكية نظام المعلومات **information system** بأنه :نظام إلي يقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من الأفراد في مجالات التخطيط والرقابة للأنشطة التي تمارسها الوحدة الاقتصادية.(البياتي وحسن ، 1992، ص49)

ويعرف ايضا بانه :ذلك النظام الذي يقوم بتزويد الوحدة الاقتصادية بالمعلومات الضرورية اللازمة للصناعة واتخاذ القرار في الوقت المناسب وعند المستوى الاداري الملائم ،ومثل هذا النظام يقوم باستقبال البيانات ونقلها وتخزينها ومعالجتها واسترجاعها ثم توصيلها بذاتها

بعد تشغيلها الى مستخدميها في الوقت والمكان المناسبين (منصور وأبو النور ،1999، ص58)

ويعرف النظم المعلومات بأنه :مجموع من العناصر البشرية والآلية ، التي تعمل معا على تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها وتبويبها 'طبقا لقواعد وإجراءات مقننة لاغراض محدد بغرض اتاحتها للباحثين وصانعي القرارات والمستفيدين الآخرين ، على شكل معلومات مناسبة ومفيدة .(قنديلجي والجنابي ،2005، ص24)

وتعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها : التصميم والتوزيع والاستعمال الفاعل لأنظمة المعلومات في المنظمات

وتعريف اخر يصفة :بأنه نظام مبني على الحاسب الالي يوفر المعلومات للمسؤولين عن وحدة تنظيمية رسمية سواء أكانت المنظمة ككل او احد المجالات الوظيفية بها ، وللذين لديهم احتياجات متشابهة للمعلومة ، وتصف هذه المعلومات ما حدث في الماضي وما يحدث حاليا وما هو محتمل حدوثه مستقبلا . وتتوافر هذه المعلومات على الشكل تقارير خاصة ومخرجا (الاعور ،1999، ص45)

ان مفهوم نظم المعلومات يتعلق بكيفية التعامل مع البيانات من حيث إمكانية الحصول عليها من مصادرها المختلفة (الداخلية والخارجية) وحفظها ونقلها واسترجاعها بهدف إجراء العمليات التشغيلية اللازمة عليها وصولا الى تهيئتها كمخرجات يمكن أن تكون بمثابة معلومات تحقق الفائدة لمستخدميها .

وقد اجمع معظم العلماء المعلومات ان نظام المعلومات يتكون من أربعة مفاهيم أساسية مرتبة منطقيا وهذه المكونات يجب توفر منها قبل الآخر لكي يبدأ النظام في الإنتاج ،وهي :

1. **المعلومات** :وهي مجموعة البيانات والمواد والوثائق الخاضعة للنظام .
2. **القوي العاملة** : وهي مجموعة الأفراد المختصين في تنظيم وتجهيز وتحليل واسترجاع هذه المعلومة .

3. **مجموع الأفكار والآراء والبرامج :** وهي مجموعة الأفكار والآراء والمفاهيم اللازمة لوضع التنظيم والتصميم لتناول هذه المعلومات .

4. **الأجهزة :** وهي مجموعة الآلات والأدوات المستخدمة في عمليات تنظيم المعلومات سواء كانت أدوات تقليدية أو غير تقليدية .

2- تصنيفات المعلومات (مستويات) :

1- 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 إستراتيجية 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 .

2- 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

3- 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- دور الاتصال في تدفق المعلومة :

جميع المؤسسات الناجحة تعتمد أساسا على ضمان وجود اتصال بين جميع أعضائها، حيث دون تبادل مكثف للمعلومات لا يمكن أن يكون هناك نشاط اجتماعي واقتصادي. وعلى هذا الأساس ، تعتبر المعلومات وطرق إيصالها محور نظرية المعلومات ، حيث إن الاتصال يعتبر إجراء قد يؤثر به الشخص على عقل شخص آخر، ويتضمن ذلك أنواع السلوك الإنساني وليس فقط الكتابة والمحادثة الشفوية .

لكن عموما يمكن إن تواجه عملية الاتصال المعلومات ثلاث مشاكل (غزاري عمر 2007 ص63) وهي :

- **مشاكل فنية :** تتعلق بدرجة الدقة التي يمكن بها تحويل وإيصال مجموعة الرموز من المرسل إلى المستلم. مثلا تجهيز البيانات الحاسوب وإنتاج المعلومات لاستخدامها من طرف الإدارة لاتخاذ قراراتها المختلفة حيث تتم عملية الترجمة المعلومات من نبضات الكترونية إلى حروف مطبوعة .
- **مشاكل لغوية:** وهي ترتبط بدرجة الدقة التي تحمل بها الرموز المحمولة للمعني المرغوب به ، والتي تسمح للمستلم بفهم الرسالة وتفسير معناها . وبالتالي على مصمم الأنظمة التي تستخدم الحاسوب التأكيد على عرض النتائج بطريق بسيطة يمكن فهمها وتفسيرها بسهولة من طرف مستقبلها . أي يستطيع المستلم المعلومة أي يعرف مباشرة الأساس المستخدم في التحليل وإلا فذلك يرجع إلى المشاكل اللغوية
- **مشكل الفاعلية :** يتعلق بدرجة الفاعلية عملية الاتصال في تأثير على المستلم للمعلومات أو على السلوك المرغوب فيه فالالاتصال الفعال يجعل من المعنى المستهدف واضحا وبسيط .

3- خصائص نظام المعلومات الفعال :

أ- **الوضوح** : بحث تكون المعلومات موضوعة على شكل جداول إحصائية وان يتم دمج المتغيرات المتشابهة كما ان النسب المئوية تلعب دورا في وضوح المعلومات (الكيلاني واخرون، 2000)

ب- **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)

ج- **الدقة** : بمعنى تخفيض نسبة الخطأ ما أمكن ، وان تكون المعلومات سليمة الى درجة كبيرة من ناحية الأخطاء

ح- **التوقيت المناسب** : ان تصل المعلومات بالوقت الملائم والمناسب ، فالمعلومات المفيدة لن قد تفقدها قيمتها لو حصلنا عليها بعد ساعة على اقل

خ- **التكلفة** : اي ان العائد المتوقع من هذه المعلومات يكون أكثر من كلفة الحصول عليها وليس العكس

د- **السرعة** : أي إمكانية توفر المعلومات بفترة زمنية قصيرة مع مراعاة الوضوح والدقة

ذ- **المجال** : أن تكون شاملة لجميع جوانب المشكلة المراد بحثها .

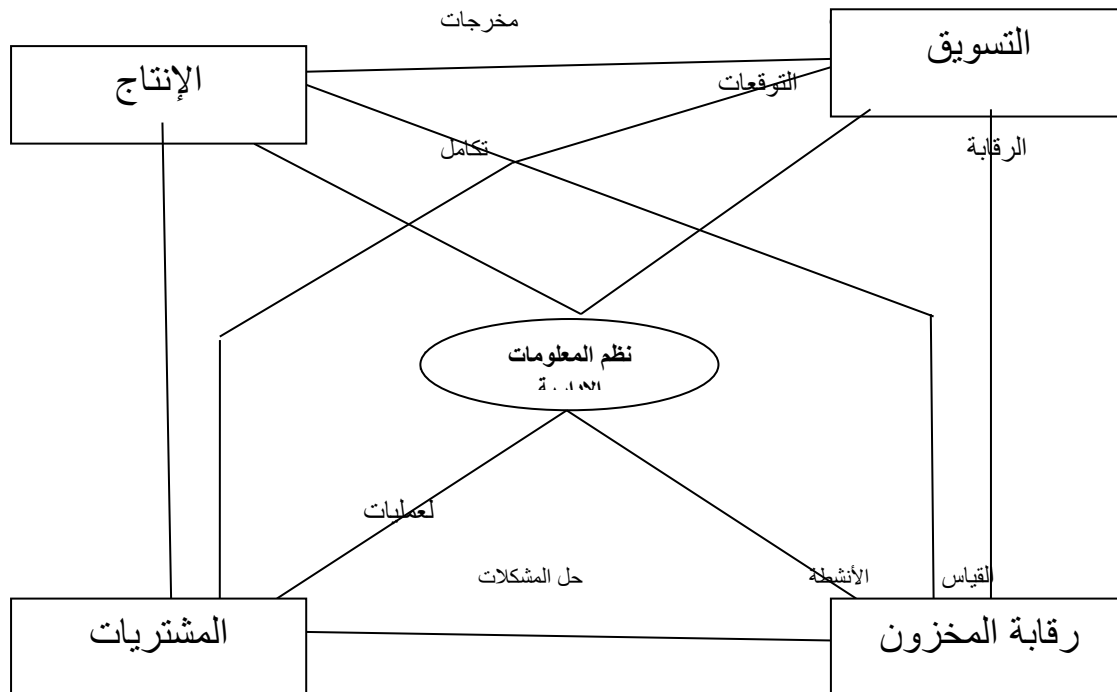
4- أهداف نظام المعلومات الإدارية.

من خلال التعارف السابقة لنظام المعلومات الإدارية فانه يمكن وضع مجموعة من الأهداف التي تسعى إليها لتحقيقها، وتتمثل تلك الأهداف في :

1- ربط الأنظمة الفرعية للمؤسسة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم وبما يؤدي إلى التنسيق بين أنشطة تلك النظم .

وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 01 : نظم المعلومات ووظائف المنظمة



المصدر : احمد فوزي ملوخية ، ص74

2- المساعدة في ربط أهداف النظم الفرعية بالمنظمة بالهدف العام للمنظمة وبالتالي المساهمة في تحقيق هذا الهدف

3- المساعدة والمساندة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات وفي التوقيت المناسب.

4- توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت والشكل المناسب.

5- الرقابة على عملية تداول البيانات والمعلومات وحفظها. 6- تهدف نظم المعلومات إلى تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق منها انتاج التقارير عن العمليات الروتينية للمنظمة بدقة ، تحديث البيانات والمعلومات التنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المنظمة.

7- تهدف نظم المعلومات إلى تطوير الأداء المنظمات من خلال ما تتيحه من المعلومات مرتدة عن تنفيذ الخطط والمشروعات.(عبد الهادي خالق طواف ،2010،ص192)

ومن خلال تلك الملامح يمكن القول إن نظم المعلومات الإدارية يجمع كافة المجالات الوظيفية للمنظمة وكذلك الأنشطة الإدارية في جميع المستويات التنظيمية وبالتالي فان نظم المعلومات الإدارية تأخذ شكل التركيب الهرمي الذي يربط بين ما تقدمه من المعلومات و المستويات الإدارية .

5- مميزات النظام المعلومات الإدارية :

فيما يلي لأهم مميزات نظم المعلومات الإدارية كما أشار إليها الكيلاني في ما يلي:

1. نظام المعلومات الإداري نظام مفاهيم ونظام تجريب عملي .
2. انه نظام من صنع الإنسان أي نظام ابتدع إنسان .
3. انه اجتماعي ونظام أنساني .
4. انه نظام مفتوح لان معظم أنظمة المعلومات الإدارية تستخدم لأغراض التخطيط والتي تستلزم بالضرورة تفاعلا مع محيط الخارجي .
5. انه نظام مرن لأنه يراجع ويحدث باستمرار وتجري عليه تغييرات .
6. انه نظام مستقر لأنه متى تم تصحيحه يفترض بهذا النظام التعامل مع أصناف معينة من المشاكل بحيث يزود الإدارة بالمعلومات تبعا لبرنامج معين
7. انه نظام ثانوي وذلك يمثل جزء من النظام الكلي للمنظمة .
8. أداة لتحقيق العلاقة من اجل تسهيل الاتصالات بين أنظمة لمعلومة المختلفة والمنشأة نفسها ومحيطها الخارجي .
9. القرارات الصائبة تعتمد على المعلومات الدقيقة عن فعالية المنشأة وان المنظمة المعلومات الإدارية تحقق ذلك .
10. تعتبر أنظمة المعلومات هي المركز العصبي للتنظيم داخل المنشأة .

6- فوائد نظام المعلومات الإدارية:

أن الحديث عن فوائد نظام المعلومات الإدارية يبين مدى رغبة المنظمة بتحقيق الأهداف في مستوياتها الإدارية كلها وتحقيق ووظائفها في التخطيط و الرقابة وصنع القرار لكونها تحتاج وشكل دائم ومستمر للمعلومات لتنفيذ هذه الوظائف وان نظام المعلومات الرادارية تفيد المنظمة في المجالات التالية:

- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة عند الحاجة بغية ممارسة و وظائفها في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ..

- تقييم نشاطات المنظمة وتقييم النتائج تهدف تصحيح الانحرافات .

- تحديد قنوات الاتصال أفقيا وعموديا وتوضيح بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل عملية الاسترجاع .

- إمكانية الاستفادة من هذه النظم بإصدار تقارير سواء كانت تجميعية أو تفصيلية عن نشاطات المنظمة

- تهيئة الظروف المناسبة بتجهيز المعلومات الملائمة وبشكل مختصر وفي الوقت المناسب .

- الإحاطة المستمرة بالمعلومات التي تخدم المستفيدين عن التطورات الحديثة فيما يخص نشاطات المنظمة أو المستفيدين .

- البحث الانتقالي للمعلومات وتزويد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها بشكل فردي وأسبوعيا وشهريا .

- الرد على الاستفسارات عن طريق التذاوير بين النظام والمستفيد .

- حفظ البيانات والمعلومات التاريخية والضرورية التي تعد أساس عملها .(نجم عبد الله

الحميدي ، عبد الرحمن العبيدي، 2005، ص75)

- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة عند الحاجة بغية ممارسة و وظائفها في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ...الخ.

- تقييم نشاطات وتقييم النتائج تهدف تصحيح الانحرافات.

- تحديد قنوات الاتصال أفقيا وعموديا وتوضيحها بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل عملية الاسترجاع.
- إمكانية الاستفادة من هذه النظم بإصدار تقارير كانت تجميعية أو تفصيلية(آنيا أو شهريا أو سنويا) عن نشاطات المنظمة.
- تهيئة الظروف المناسبة لصنع القرارات الفعالة بتجهيز المعلومات الملائمة وبشكل مختصر وفي الوقت المناسب .
- الإحاطة المستمرة بالمعلومات التي تخدم المستفيدين عن التطورات الحديثة فيما يخص نشاطات المنظمة أو المستفيدين.
- البحث الانتقالي للمعلومات وتزويد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها بشكل فردي أو أسبوعيا وشهريا.
- الرد على الاستفسارات عن طريق التحوار بين النظام و المستفيد.
- حفظ البيانات والمعلومات التاريخية والضرورية التي تعد أساس عملها .

7- موارد نظم المعلومات وعناصرها:

يشمل نظام المعلومات المعاصر على خمسة من العناصر الأساسية التي تشكل الموارد الضرورية المطلوبة، والتي هي : الأفراد poeple، والأجهزة او المكونات المادية hardware، ثم البرمجيات أو المكونات البرمجية للأنظمة الحاسوب software، والشبكات .وبإمكاننا ملاحظة هذه العناصر والموارد الخمسة والتميز بينها أثناء العمل ، في أي نوع من أنواع نظم المعلومات يواجه الفرد في حياته العملية . وهي العناصر والموارد ضرورية ، وتكمل بعضها البعض وتترابط ، بشكل يجعل النظام لا يعمل بطريقة فعالة ، او يتكامل بدون واحد منها .

1. **موارد الأفراد poeple resource** : فالأفراد هم متطلب ضروري للعمليات الإجراءات في كل نظام المعلومات . ومن هؤلاء الافراد ما نطلق عليهم بالمستخدمين النهائيين ، وكذلك الاختصاصيين الفنيين المسؤولين عن التشغيل وإدامة النظام

2. **المستخدمين النهائيين ، او المستخدمين users:** وهم الأفراد الذين يستخدمون النظام ، او المعلومات التي ينتجها النظام ، والذين يمكن أن يكونوا محاسبيين ، او بائعين ، او مهندسين او سكرتارية ، او زبائن ، او مدربين ، وعلى هذا الأساس فان معظمنا مستخدمين النظام .اما الأخصائيين الفنيين فهم الأفراد الذين يقومون بتطوير وتشغيل وإدارة نظام المعلومات فنيا . ومنهم محللو النظم ، ومطورا البرمجيات ومشغلو النظام system operators من العاملين في الجوانب الإدارة ، والفنية والروتينية ، فمحللو النظم ، على سبيل المثال ، يقومو بتصميم النظام بناء على متطلبات المعلوماتية للمستفيد النهائي . ومطورو البرمجيات يؤمنوا ببرامج الحاسوب ، في ضوء المواصفات التي يقدمها محلي النظم ، ومشغلو النظام يساعدون في المراقبة وإدارة وتشغيل نظم الحواسيب المختلفة والشبكات .

3. **موارد الأجهزة hardware resources:** والتي تشمل على مختلف أنواع المكونات والوسائط المادية المستخدمة في العمليات التي تمر البيانات والمعلومات ، فالأجهزة او المكونات المادية لا تشمل على الحواسيب وبقية الاجهزة ، بل ايضا كل الوسائط media وأغراض المنظورة tangible objects التي تسجل عليها البيانات من صفحات وقطع من الورق الذي تستخرج عليه المعلومات الى القرص الممغنط او الضوئية ، فمن أمثلتها نظم الحواسيب بمختلف أنواعها ، ثم ملحقات الحاسوب ، بمختلف اشكالها .

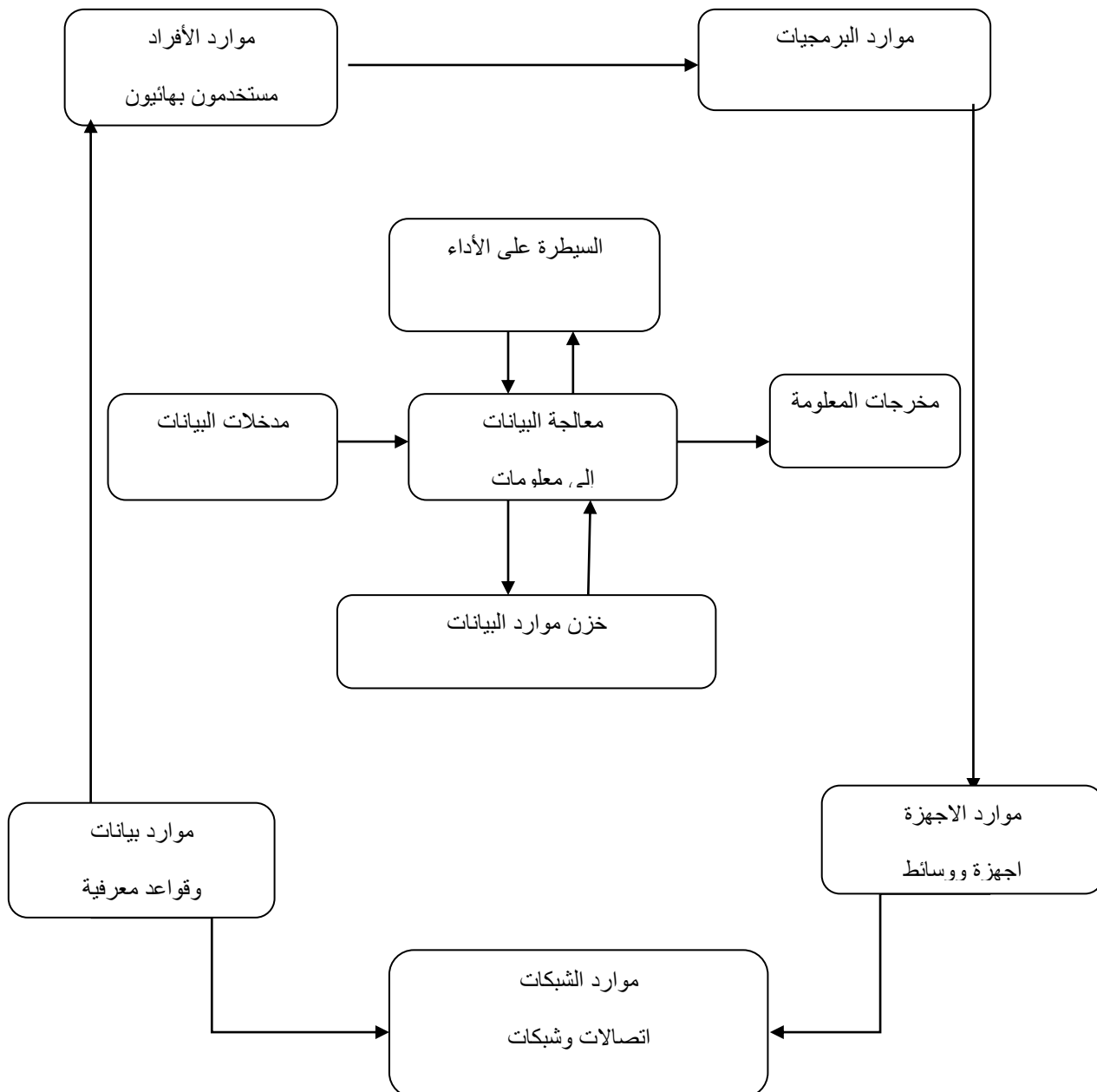
4. **موارد البرمجيات software resources :** والتي تشتمل على كل ومختلف أنواع والايعازات والتعليمات المطلوبة في معالجة البيانات ،ومن ضمنها مجموعات نظم التشغيل ، التي توجه المكونات المادية للحاسوب وتسيطر عليها وتسمى ببرامج programs ، هناك برمجيات النظام ، مثل برامج التشغيل ، الذي يسيطر على نظام الحاسوب ، ويقدم الدعم المطلوب له ، ثم برمجيات التطبيق والتي هي برامج تحليل المبيعات وبرنامج المرتبات والمستحقات وبرنامج معالجة الكلمات

5. **موارد البيانات data resources:** فالبيانات هي أكثر من ان تكون المواد الأولية لنظم المعلومات ، وتعتبر البيانات موارد ذات قيمة عالية في المنظمة ، لذا فانها ينبغي

ان تستثمر وتدار بشكل فعال لكي تؤمن فائدتها للمستخدم النهائي في المنظمة ،
والبيانات يمكن ان تكون باي شكل ، ومن ضمنها البيانات الألفية والرقمية التقليدية ،
التي تمثل وتوصف تعاملات الاعمال ، والأحداث والعناصر الأخرى .

6. موارد الشبكات **network resources**: التي تشمل على التكنولوجيا الاتصالات
والاتصالات بعيدة المدى ، ومختلف أنواع الشبكات ، مثل الانترنت والشبكات الداخلية
والشبكات الخارجية "الاكسترنات" ، والتي أصبحت مهمة في إدارة الأعمال
الالكترونية الناجحة ، والعمليات التجارية بكل انواعها ، عبر نظام المعلومات في
المنظمة

شكل رقم 02: يبين موارد نظم المعلومات وعناصرها .



خلاصة :

إن التطور التكنولوجي الموجود حالياً أتاح الفرصة أكبر لجمع المعلومات والاستفادة منها ومن دقتها ومن سرعة الحصول عليها في الوقت المناسب ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها بشكل لم يكن متاحاً له بهذا الكم والنوع من قبل ، وهذا يعود بالدرجة الأولى إلى أجهزة الحاسوب وملحقاتها والشبكات وانظمه الاتصالات ، وهذا كله أدى إلى بروز أهمية المعلومات وقدرتها على تحسين جوانب مختلفة من نواحي الحياة عموماً والإدارة المنظمات بشكل خاص .

الفصل الثالث

الإبداع الإداري

تمهيد .

- 1- تعريف الإبداع الإداري .
- 2- عناصر الإبداع الإداري .
- 3- نظريات الإبداع الإداري .
- 4- مراحل الإبداع الإداري .
- 5- مستويات الإبداع الإداري .
- 6- آليات تطوير الإبداع الإداري .
- 7- العوامل المحفزة والمعيقة للإبداع الإداري .

خلاصة .

تمهيد :

تواجه المنظمات المعاصرة العديد من التحديات والصعوبات الناجمة عن البيئة المضطربة والمعقدة التي تنشط في إطارها ، ولمواجهة هذه المشكلات والصعوبات بكفاءة وفعالية ، فإن الأمر يستدعي جهودا وقدرات إبداعية عالية حتى تتمكن هذه المنظمات من ضمان بقائها واستمرارها وحتى نموها .

لقد أصبح الإبداع ميزة تنافسية بالغة الأهمية خصوصا في ظل التحولات السريعة والمتلاحقة التي تفرضها ظاهرة العولمة وما رافقها في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات . وأصبح نجاح المنظمات يقاس بما تملكه من أفكار جديدة ومدى قدرتها على تجسيد هذه الأفكار على أرض الواقع ، لا بما تملكه من موارد مادية . ومن المؤكد أن المؤسسات المتميزة هي التي تكون قادرة على الإبداع والتجديد على أساس دائم ومستمر يتيح لها الابتكار منتجات أو طرق إنتاج جديدة ، وحاجة المنظمات للإبداع ، باعتباره موردا هاما للمنظمة يجب حسن إدارته بل حتى تنميته وتطويره ، أما فيما يتعلق بالمنظمات الجزائية على اختلاف أنواعها ، فهي في حاجة ماسة للإبداع وفي شتى الميادين لتحقيق التنمية ، وبالتالي وجب عليها التأكيد على أهمية الأفكار الإبداعية وتهيئة الجو المناسب لزرع ثقافة الإبداع على مستوى الأفراد والجماعات ، وإزالة كل العراقيل التي تحول دون تقديم الأفكار الجديدة للارتقاء بمستوى أدائها .

1- تعريف الإبداع الإداري :

لغة : إن كلمة الإبداع في اللغة العربية من الفعل "أبدع" أي "بدع الشيء" والذي يعني انشأه على غير مثال سابق، وجعله غاية في صفاته.

اصطلاحا : الإبداع الإداري يعرف على أنه القدر الابتكارية أساليب وأفكار يمكن أن تلقى التجاوب الأمثل من العاملين وتحفيزهم لاستثمار قدراتهم ومواهبهم لتحقيق أهداف المنظمة (يوسف محمد رضا، المعجم الكامل الوجيز ،2002، ص483)

تعريف العساف : على أنه مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة متميزة، قابلة للتحقيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يكلف تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية (ذعار بن غضبان البدراني ،2001، ص18)

تعريف فضل الله : الإبداع الإداري على أنه نزعة تفوق وهو استعداد فطري عند بعض الأشخاص وينمي بالتدريب وتعلم المهارات والتعلم (حاتم على حسن رضا ،1988، ص18)

تعريف الحقباني : الإبداع بأنه جميع العمليات التي يمارسها الفرد داخل المنظمة ،وتتسم بالأصالة والمرونة والطلاقة والمخاطرة والقدرة على التحليل والخروج عن المألوف سواء الفرد نفسه أو للمنظمة التي يعمل بيه ،والحساسية للمشكلات التي ينتج عن التفاعل مع البيئة المحيطة (الحقباني 1418، ص15)

ويعرف الإبداع بأنه: استجابة محدثة وأكثر جدوى وكفاءة وفعالية لمنبه قام في البيئة الاجتماعية والثقافية ويتأثر بالبيئة الخارجية ،ويكون من عدة عمليات مترابطة معقدة يتم من خلالها التأثير وتغير في السلوك ومن ثم التطبيق ويتطلب الإبداع الأصالة والمرونة والتحديث وقدر من الطلاقة والتوسع ليتمكن من النظر في البدائل والاحتمالات (بامية ،1986، ص69)

ويعرف العواجي الإبداع بأنه: عملية نسبية تقع بين مرحلة المحاكاة التطوير إلى مرحلة الابتكار الأصيل. والإبداع قد يكون إبداعا فنيا أو إنتاجيا أو تنظيميا وقد يكون عملا فرديا أو جماعيا، وهو حالة مستمرة تحدث في جميع مراحل حياة الإنسان وجوانب الحياة (العواجي، 1406، ص995)

ومن هذا المنطلق يمكن تعريف الإبداع باه أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات وواء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدام للعناصر التالية: الأصالة والمرونة والطلاقة والمخاطرة والقدرة على التحليل، الخروج عن المألوف سواء المنظمة او للفرد نفسه التي يعمل بها .

2- عناصر الإبداع الإداري:

هناك العديد من عناصر الإبداع الإداري ولكن نذكر أهم هذه العناصر :

- 1- الطلاقة : يقصد بها إنتاج اكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة .
- 2- المرونة : يقصد بيها القدرة على التغيير الحالة الذهنية بتغيير الموقف .
- 3- الأصالة : تعني أن الشخص المبدع لا يفكر بأفكار المحيطين به لهذا تكون أفكاره جديدة .
- 4- الحساسية للمشكلات : تتمثل في قدرة الفرد على اكتشاف المشكلات المختلفة في مواقف مختلفة فالشخص المبدع يستطيع رؤية كثير من المشكلات في الموقف الواحد فهو يعي الأخطاء ونواحي القصور ويحس بالمشكلات إحساسا مرهفا .
- 5- التحليل : يقصد به إنتاج إبداعي او ابتكاري يتضمن عملية انتخاب اي عمل جديد إلى وحدات بسيطة ليعاد تنظيمها .
- 6- المخاطرة : يقصد بها اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة ، والبحث عن الحلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد على استعداد لتحميل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك (النمر 1992، ص64)

7- **الخروج عن المألوف** : يقصد بها القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويرها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية .(الحقباني ،1418،ص17)

8- **النقد الذاتي** : يميل الشخص المبدع باستمرار الى نقد وتقويم أفكاره باستخدام أساليب التحليل الاجتماعي والنفسي ، وعدم الركون لاية صورة لا تنسجم مع التطلعات الهادفة في بناء الشخصية الإنسانية لا سيما فيما تعلق بنقدها وتقويمها (محمود طافش .2004،ص23)

3- نظريات الإبداع الإداري :

أعطت حركة الإدارة العلمية اهتماما خاصة لظاهرة الإبداع الإداري من عملية جماعية تتم داخل الجامعة الإدارية وبها على أسس علمية ، حيث اهتم زعيمها "تايلور" بقدرة الإبداع العلمي والتكنولوجي والتخصص في العمل على تحقيق الإنتاجية مبينا خمسة خطوات او مستويات للإبداع العلمي وهي التعبير الذاتي والإنتاج الإبداعي والاختراع والاستحداث والانبثاق .

وبشكل آخر أعطى المذهب الإنساني ، مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة أهمية وتصورا آخر للإبداع في الإدارة ، ببعد إنساني ممثلا في بحث الحاجات الإنسانية في الإدارة حيث يرى "ماسلو" أن للأفراد جميعا القدرة على الابتكار ان تحقيقه يتوقف على المناخ الاجتماعي الذي يعيشوا فيه .(عامل خضير الكبيسي ،2004،ص45)

نظرية التحليل النفسي :

وهنا ينظر الإبداع باعتباره نوعا من هروب الفرد من واقعه الحالي إلى الحياة خيالية رائعة لا وجود فيها للإحباط او القلق ،ولأنه يريد الثورة والقوة والشرف ،ولكن تنقصه الوسائل للوصول إلى هذه الأشياء وإشباعه ،فهو يلجأ إلى الإعلام او التسامي لتحقيق رغباته المكبوتة من خلال الإبداع . (محمد الصريفي ،2007،ص96)

النظرية الموقفية السلوكية :

وتعزى إلى التعلم والاكتئاب وحل المشكلات بطريقة أبداعية ،أكثر من تركيزهم على خصائص البيولوجية او النفسية للفرد ،حيث كانت عوامل الداخلية في إطار هذه النظرية تتضمن العوامل الاجتماعية والتنظيمية التي من بينها حرية التصرف والأثر الايجابي للموقف على الشخص والقيادة الإدارية والتغذية المرتدة والتقدير والبناء التنظيمي .

النظرية البيولوجية :

تعتبر هذه النظرية واحدة من أشهر النظريات الإبداع ،وتركيز على الصفات البيولوجية للفرد وبخاصة ما تعلق بوظيفة او الدماغ بالنسبة للإبداع ،وهذه النظرية تؤكد أن هناك طاقة غير محدودة في مخ من القيام بمهام متعددة ومعقدة اكثر مما يعتمد .

نظرية تريز triz نظرية الحل الابتكاري للمشكلات :

دخلت نظرية الروسي هنري إلى الولايات المتحدة الأمريكية Henry Alts huller في 1998 في منتصف التسعينات واستنتج أن الإبداع والابتكار عملية منتظمة غير عشوائية ، اي تحكمها قوانين اذ يمكن استخراج هذه القوانين والتدريب عليها لتنمية التفكير الإبداعي وحل المشكلات وإنتاج أعمال إبداعية مميزة ، وتوصل إلى أربعين مبدأ إبداعي وتطبق في مجال الهندسة ويمكن استخدامها كذلك في مختلف النشاط الإنساني مثل الإدارة والعلاقات الاجتماعية ، من مفاهيمها الأساسية:

- المبادئ الإبداعية (أربعون مبدأ إبداعيا) تمثل استخلاصا استقرائيا تحليليا براءات الاختراع.
- التناقضات أي نحل مشكلة أخرى لذلك يتطلب حل المشكلة بطريقة إبداعية.
- تحسين الشيء دون التأثير على النظام ويجب الصورة النهائية التي نريدها قبل الشروع في استخدام المبادئ الإبداعية لتوليد الحلول.(منتدى الجامعات السعودية

(www.ksav.info،

-

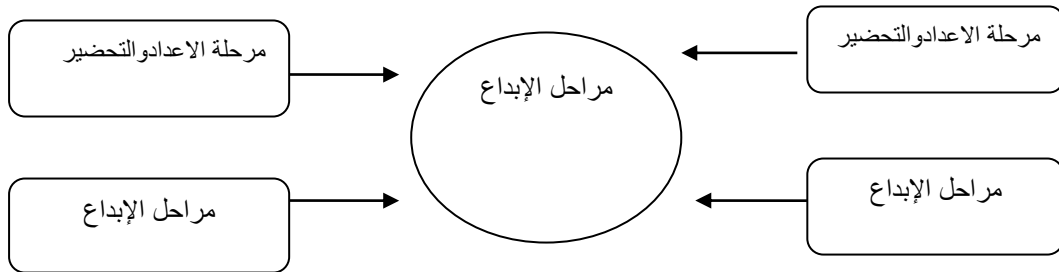
4- مراحل الإبداع الإدارية :

رغم الإبداع الإداري يتسم بالتشابك والتداخل إلا انه يعتمد على عدد من الخطوات المحددة. وهناك العديد من التصنيفات التي قدمها العلماء لمراحل العملية الإبداعية فمثلا قسم هاريس المراحل العملية الإبداعية إلى ست خطوات :

1. وجود مشكلة
2. جمع المعلومات
3. التفكير في المشكلة
4. تصور الحلول
5. التحقق من الحلول أي إثباتها تجريبيا
6. تنفيذ الحلول

ويمكن أن نلخص هذه المراحل في الشكل التالي :

الشكل رقم 03: مراحل الإبداع



(الطاهر سعد الله ، 1991، ص36)

مرحلة الإعداد والتحضير :

وتتمثل هذه المرحلة من العملية في القراءة والبحث عن المعلومات ،وفحص الطبيعة والتسجيل الأول للوصول إلى تحديد معالم البناء الذي سيتجه إلى بناءه .

مرحلة الاختمار أو التفريخ :

وتسمى أيضا بمرحلة التبصر والتفريخ أو الحضانة ،وتعني هذه المرحلة عملية اختبار الآراء والأفكار والخبرات القديمة والحديثة التي تمر بها الشخص المبدع ،حيث يمكن ان تقود الى الرموز جديدة أكثر فائدة مستمرة من البيئة وتكون غالبا محفوظة الإسرار ومن ثم يمكن ان نستنتج أنها بعيدة عن التجربة العلمية التي يمكن ملاحظتها (عبد المعطي عساف ،1994،ص89)

مرحلة الإشراق :

في المرحلتين السابقتين يمكن لأي باحث أن يمر بهما ،أما هذه المرحلة فلا يمر فيها المبدعون وتتمثل في عملية البزوغ المفاجئ للفكرة الجوهرية او العمل النموذجي .
ويطلق على هذه المرحل أيضا بشرارة الإبداع وفيها يظهر الحل الذي يولد الفكرة الإبداعية بعد معانات معقدة وبشكل مفاجئ .

مرحلة التحقيق :

فهذه المرحلة النهائية التي تجعل الفكرة الإبداعية فكرة جديدة قابلة للتطبيق'فالإبداع يقدم الفكرة الإبداعية ولا ينتهي عندها ،بل ان الناتج الإبداعي لا يتحقق إلا إذا مر في مرحلة التحقق ،التي تشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر ،وبالاستعانة بأدوات البحث المتاحة ،في الفكرة التي نتجت خلال مرحلة الإشراق وذلك للتحقق من صحتها ولتحديد طريقة تطبيقها .(جيمس ،2001،ص277)

5- مستويات الإبداع في المنظمة :

يمكن التمييز بين ثلاث مستويات للإبداع في المنظمة وهي :

الإبداع على مستوى الفرد:

تبدأ العملية الإبداعية بوجود مشكلة تدفع الفرد العامل إلى البحث عن الحل أو الحلول الملائمة ويتم توصل الفرد إلى هذه الحالة من خلال تلك القدرة الإبداعية ، ما يتوصل إليه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية ، تميزهم عن غيرهم .

ويلاحظ عدم الإجماع بين الكتاب والباحثين على قائمة موحدة حول سمات المبدع ، إلا أن هناك اتفاقاً مبدئياً على مجموعة من السمات وهي حب الاستطلاع ، والمثابرة ، والثقة بالنفس ، والتنافس ، وعدم الكبت ، وتحمل الغموض ، والقدرة على تحمل المخاطر .

الإبداع على المستوى الجماعية :

هو الإبداع الذي يتم تحقيقه من قبل الجماعة (لجنة ، قسم ، دائرة ، فريق العمل) ونتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض .

ويتأثر إبداع الجماعة بالعوامل الآتية:

- الرؤية : فكلما كانت قيم الجماعة وأفكارها المشتركة بأهدافها ، كلما زاد الإبداع لديها .
- المشاركة : فالمناخ الذي يشجع الأفراد على التعبير عن أفكارهم يعزز الإبداع في المنظمة .
- الالتزام بالتميز والتفوق في الأداء : يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل .
- دعم الإبداع بتوفير المساندة لعملية التغيير ، ويمكن أن يأتي هذا من زملاء الجماعة أو المنظمة .

(اميمة الدهان:1992،ص185)

الإبداع على مستوى المنظمة :

- الإبداع في المنظمات المعاصرة ،بات أمرا ضروريا وملحا ،إذا أرادت البقاء والاستمرار والازدهار ،وعليها ان تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارستها اليومية ،ويمكن تحقيق ذلك بتوفير الشروط التالية التي اقترحها horoid leavit .
- أن تعمل على توسيع إدراك الفرد من خلال التعلم والتدريب والمشاركة في الندوات العلمية .
- ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية :وهذا يعني تروض التفكير وتشجيعه .
- ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع أو بناء المشكلات .(جيمس ،مهيجنز،ص277)

6- العوامل المحفزة والمعيقة في الإبداع الإداري :

1- العوامل المحفزة والمشجعة على تنمية الإبداع الإداري :

- يتطلب الإبداع توفر مناخ تنظيمي وبيئة عمل تشجع على ذلك ،حيث تمثل بيئة العمل الظروف المادية والمكانية المحيطة بالفرد في عملة ،فإذا كانت مريحة ومواتية تسهم بفعالية في تخفيف العبء والملل والتوفر والإرهاق ،وكلما كانت درجات الايجابية،كلما ارتفع الرضا الوظيفي وبالتالي زاد التمسك بالبقاء وزادت درجات الولاء ومن ثم زادت احتمالات الإبداع .

تنمية الإبداع على مستوى الفرد :

- التعود على التفكير في مجالات التي تخلو من التعقد والإحكام المسبقة .
- النقد للأحكام الشخصية .
- تنمية مهارات الاستفسار والملاحظة والتحليل .

تنمية الإبداع على مستوى الجماعة :

- تكوين رؤية مشتركة للجماعة .
- حرية الاقتراح والمبادرة .
- الالتزام بالتميز في الأداء داخل الجماعة .
- إثارة جو الحوار البناء.
- دعم الإبداع من طرف الزملاء في العمل والرؤساء .(محمد طارق

سويدان:2004،ص111)

تنمية الإبداع على مستوى المنظمة :

- تخصيص مبالغ مالية من الميزانية لتنمية الإبداع.
- تشجيع الأداء الابتكاري ، ودعم المبدعين وتبني أفكارهم .
- التخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع .
- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب وتكليفه بإعمال تمثل تحديات لفكره وقدرته
- بث الثقة بالنفس بين العاملين .
- رفع شعار التحدي والابتكار إعطاء الوقت والفرصة للعمال لمزيد من التعلم والتدريب .
- تعليم حل المشكلات بصورة إبداعية(مدحت ابو النصر ،2004،ص216)

معوقات الإبداع الإداري :

يعتبر موضوع معوقات الإبداع واحدا من الموضوعات التي حظيت باهتمام الباحثين في مجال الإبداع فقد ركزت في أهدافها على محاولة تحديد العوامل التي من الممكن أن تعيق العملية الإبداعية ،سواء كان ذلك على مستوى الفرد او الجماعة او المنظمة .

وفيما يلي توضيح لأهم معوقات الإبداع :

- المعوقات المادية والتي تتعلق بإمكانيات او ممتلكات المنظمة المادية .

- القوانين والأنظمة التي تعمل على الحد من الإبداع والمبادرة ،كعدم تخصيص الميزانية المخصصة للبحث العلمي ورعاية الموهوبين .
- مقاومة التغيير من قبل الإدارة والعاملين والتمسك بالعادات والتقاليد المألوفة .
- غياب التشجيع من المنظمة على تجريب الأشياء الجديدة ،وعدم الخوف من الخطأ والفشل .

عوامل الإبداع ومن أهمها :

- الإبقاء على العادات المألوفة .
- الأحكام المسبقة وتظهر في الفئة القيادية ،يصبح الإبداع او التجديد تهديدا لمصالحهم .
- عدم القدرة على إظهار الفكرة ،ولكنه ليمتلك الجرأة على إطلاقها خوفا من النقد الذي يواجهه.(رفعت عبد الحليم الفاعوري، 1998، ص23)

وهناك العديد من المعوقات التي تحد من درجة إبداع الأفراد والمنظمات على حد سواء وتتنحصر أهم معوقات الإبداع فيما يلي :

المعوقات الشخصية :

المتعلقة بالفرد ذاته والتي تتأثر بخبرات الفرد الذاتية وأساليب تعامله مع محيطه الأسري والمدرسي والاجتماعي ،وتتنحصر المعوقات الشخصية للإبداع فيما يلي :

- إصدار الأحكام المسبقة على الأشخاص والمشكلات .
- اتباعا عادات التفكير النمطية .
- الخوف من الفشل يؤدي إلى التردد والأحجام والحذر من تجريب كل جديد .
- نقص الثقة بالنفس .
- الاعتماد على حل واحد لجميع المشكلات وتجاهل الاستراتيجيات الأخرى .

المعوقات التنظيمية :

هي المعوقات التي تتعلق بالمنظمة وأسلوب عملها وكيفية أهدافها ودرجة المركزية واللامركزية السائدة في التنظيم الإداري ومدى ملائمة المناخ التنظيمي للعمل والإبداع. وتنحصر أهم التنظيمية للإبداع في ما يلي :

- المركزية والتسلط .

- عدم الوضوح أهداف المنظمة ،نقص القيادات الفعالة المؤهلة .

- الافتقار الى العمل الجماعي .(محمد قاسم القريوتي :2009،ص266)

7- آليات تطوير الإبداع الإداري :

1. أساليب توليد الأفكار الإبداعية :

العصف الذهني :

توليد الأفكار وهو الوسيلة للحصول على أكبر عدد ممكن من الأفكار في اقصر وقت ،اذ يتم طرح المشكلة على الأفراد المهتمين بها ،بغض النظر على المستوى الإداري ينتمون إليه ،من اجل الوصول الى فكرة تحل هذه المشكلة ،وذلك وفقا للخطوات التالية :

- الحصول على بدائل بهدف إثارة ذهن المشتركين .
- تنقية البدائل الحل من قبل القادة .
- اختيار وتحديد خطة العمل من طرف القادة لاختيار انسب البدائل من بين الحلول المقترحة .

وإجمالاً يمكن القول بان وسيلة العصف الذهني تعتبر من أقدم الوسائل وأوسعها شهرة فيما يتعلق بحل المشكلات وطرح الأفكار الإبداعية على ان هذه الوسيلة تعتبر من أكثر الوسائل التي يساعد استخدامها وتطبيقها سواء في مجال التدريب او في مجال الحياة العلمية .(محمد عبد الفتاح الصيرفي،2006 ،ص55)

أسلوب دلفي :

يقوم هذا الأسلوب على أساس اختيار الأفراد كمنسق ، وفيه لا يتطلب أن يكون الأعضاء في مكان واحد ، وهي عبارة عن سلسلة من الأسئلة ترسل إلى عدد من الخبراء ليبدو آرائهم في مشكلة ما ، ثم تعاد الإجابات لتصنف وترتب حسب توافق الأفكار والآراء ، ويقوم المنسق بإعداد ملخص النتائج التي توصل إليها الخبراء ، وتعاد مرة أخرى إلى المشاركين وتكرر الخطوات السابقة حتى يتفق الجميع مع الحلول المطروحة . (محمد طارق سويدان ، 2004، ص57)

أسلوب الإثراء الوظيفي :

يقصد بيه توفير الرغبة والتحفيز لدى الفرد بالوظيفة المناسبة بيه ، وجعلها غنية بمسؤولياتها ومستوى طاقاته ومهاراته ، بحيث لا يكون سطحيا او مجرد نشاط يمكن لأي فرد القيام به. (محمد بزيرية ، العقريب كمال ، 2007، يومي 13-14)

ولذلك يهتم هذا الأسلوب بزيادة مسؤوليات العاملين في عمليات التخطيط ، التصميم ، وتقويم الأداء ، أي إسناد مهام إشرافية إلى الموظفين الذين لا يعملون في مناصب إشرافية لزيادة حماسهم ودافعيتهم تجاه العمل وتجاوبهم مع متغيرات الواجب إحداثها مما يترتب عليه تحفيز إبداعاتهم وتهيئة البيئة المناسبة لظهورها والاستفادة منها . (محمد قاسم القريوتي ، 2007، ص347)

أسلوب الدراسات الميدانية وبحوث العمل :

تعد الدراسات الميدانية أحد الأساليب الضرورية لتنمية الإبداع الإداري من خلال دراسات المسح الاجتماعي الشامل أو بطريقة العينة أو الدراسة حالة ، أو من خلال أسلوب تحليل النظم التي توفرها للإدارة مزيد من المعلومات التي تساعد في تحديد المشكلات وصياغة البدائل واختيار البديل الأنسب ، فضلا عن التعرف على رأي العاملين في نمط الإشراف والقيادة الإدارية .

الإدارة بالأهداف :

بموجب هذا الأسلوب يجتمع مسئولو الوحدات للمشاركة في تحديد الأهداف العامة ثم الأهداف الفرعية لوحدهم ويحددوا الوقت المناسب لا نجازها حتى يكونوا ملتزمين ومتحمسين لتنفيذ ومراقبة عملهم اليومي والأسبوعي ذاتيا لتحقيق الأهداف في الوقت المحدد دون تدخل مباشر او تفصيلي مباشر من قبل الإدارة في أعمالهم اليومية .(محمد قاسم القريوتي ،2009،ص182)

2- إستراتيجية دعم الإبداع الإداري :

ب - إستراتيجية دعم الإبداع الإداري :

إذا أرادت منظمة ما أن تطور إبداعها الإداري الذي يقوم به أعضائه ، فعليها ان توجد استراتيجيات تساعد على ذلك ، ويقصد باستراتيجيات الإبداع سياسات التنظيمية التي تصمم بالترويج للعمليات الإبداعية وإيجاد المناخ الإبداعي داخل المنظمة ، والشكل التالي يوضح استراتيجيات دعم الإبداع :

1- التطوير التنظيمي :

هو عملية طويلة المدى تهدف إلى رفع كفاءات التنظيم وهو تطبيق المنهج النظم على وظائف ، الهيكل التنظيمي ،العنصر التكنولوجي ،والعلاقات الإنسانية بهدف تحقيق التفاعل الأفراد بالمنظمة والتنمية قدراتهم واستعداداتهم ، وتوسيع الفرص التفكير قدر على تشخيص مشكلات البحث عن حلول جديدة لمواجهتها وإشاعة الجو الثقة بين عاملين في مختلف مستويات التنظيمية (محمد قاسم القريوتي ،2009،ص231)

2. التخصص الوظيفي :

هو القيام المنظمة بتصميم الوحدات للقيام بالانشطات متخصصة ، فالترويج الإبداعي التنظيمي تصميم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من عملية الإبداع ، مثال إنشاء وحدات بحث وتطوير أو جماعات التخطيط

3- الدورية :

ويقصد بيه القدرة على استخدام إشكال تنظيمية متغيرة ومن أمثلة على هذه إستراتيجية نموذج المصفوفة الذي يتم وفق لها تجميع مجموعات من المتخصصين والعلميين لتنفيذ مشروع معين وإنشاء بناء تنظيمي مؤقتا ، أو إستراتيجية نقل أفراد إدارة عالية في بيئات مختلفة ، تعيين الدوري للموظفين جدد ذو الخبرات الخاصة بالنسبة للمناصب التي تملك إمكانيات بداعية غير عادية .

4- التدريب على الإبداعية :

- هو إستراتيجية تنتهجها المنظمة لزيادة إنتاجها الإبداعي أن تقوم بتدريب أفرادها على مهارات المطلوبة لتحقيق الأداء الإبداعي ، ويتم ذلك بإتباع الأساليب التالية :
- إيجاد آليات العمل للقيادات من خلال دعم المادي والمعنوي والذي يساعد على إيجاد أفكار جديدة والمبدعة .
- تدريب فئات الشابة من العاملين وتختلف المستويات ' مما يؤدي لدى معظمهم الشعور بالحماس الحافزي التي قد تنتج أفكار إبداعية إذ ما أحسن توجيهها من قبل الإدارة .(محمود سلمان العميان ،ص400)

خلاصة :

إن الإبداع عملية أساسية في تنمية والتقدم ،وتوجه العناية للشخص المبدع الذي يعطينا أفكارا جديدة ومتنوعة لحل المشكلات التي تعترضنا ،كما يجب على المنظمة أو توفير المناخ إبداعي الملائم والمشجع لإفرادها على العمل الإبداعي.

ولقد اهتمت التنظيمات الحديثة بإدخال التقنية الحديثة المتطورة في أعمالها ، وفي بحث الجوانب المختلفة في العملية الإبداعية من صفات شخصية للمبدعين إلى معوقات الإبداع انتهاء بالعوامل التي تنمي روح الإبداع رغبة منها في استقطاب وتهيئة الظروف الملائمة لخلق جو الإبداع بين أعضاء التنظيم ، مما يعكس على هذه التنظيمات وجعلها تمتاز بجودة عالية في أدائها وقدرتها على مواجهة المتغيرات المحيطة بها .

ونلخص إلى التأكيد على ضرورة توفر المناخ الملائم الذي يساعد قيما على التعزيز وتشجيع الإبداع ،وذلك من خلال تهيئة البيئة الداخلية للتفكير الإبداعي التي ينبغي أن تؤكد قيمها على الثقة في الأفراد والمرونة ونبذ المنهج البيروقراطي كأسلوب للعمل .وتسهيل عملية نقل لأفكار الإبداعية .مع ضرورة وجود الإجراءات الملائمة لإدارة الإبداع وتطويرها في إطار ثقافة المنظمة ، وعلى المنظمة تتجه إلى إتباع أساليب تنمية القدرات الإبداعية وذلك للتدريب على الأفكار وتنشيط العمليات المعرفة المختلفة .والتركيز على بعض السمات الشخصية التي لو تم تنميتها ستزيد صفة الإبداع لدى هذه الشخصية و التركيز على المشاركة والعمل الجماعي داخل المنظمة .

الفصل الرابع

منهجية البحث و الإجراءات الميدانية

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- حدود الدراسة
- 3- عينة الدراسة
- 4- المنهج المستخدم
- 5- أداة جمع البيانات
- 6- الخصائص السيكومترية لأداة القياس
- 7- الأساليب الإحصائية المستخدمة

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى لإلمام بكل جوانب البحث من خلال تحديد متغيرات الدراسة وصياغة فرضيات البحث .

ويعرف الدراسة الاستطلاعية على أنها : عبارة عن دراسة علمية كشفية، تهدف إلى التعرف على المشكلة وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث ، عندما تكون المشكلة محل البحث لم يسبق إليها ، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة .(عبد القادر بلخير،2011،ص88)

الهدف منها : تهدف الدراسة الاستطلاعية الى جمع البيانات الخاصة بالموضوع ومعلومات العينة .

المدة الزمنية للبحث :

استغرقت مدة التربص لدراستنا هاته شهر وذلك في 21مارس الى 14افريل 2016 حيث قمنا بجولة استطلاعية داخل المؤسسة وإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة وبعض العمال لأدائنا بمعلومات حول جانب الدراسة .

2- حدود الدراسة :

التعريف بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز.

نظرة على تطور شركة سونلغاز

عقب الحرب العالمية الثانية وبالتحديد في جوان من سنة 1947 قررت الحكومة الاستعمارية بالجزائر تنمية الاقتصادية بإنشاء مؤسسة لتوزيع الطاقة EGA " و أوكلت لهذا المؤسسة مهمة إنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز .

في سنة 1962 أعيد تشكيل الشبكة باعتماد أسلاك كهربائية طولها 2910 كلم لنقل الكهرباء ذات التوتر المتوسط، والتوتر المنخفض لتزويد مدن يصل مداها من 1210 إلى 7200 كلم، وقدرت الطاقة الإنتاجية للكهرباء بـ 461 ميغاواط. أما بخصوص الغاز الطبيعي فلم يتم استغلاله إلا في سنة 1961م بالرغم من اكتشافه في سنة 1956م في حاسي الرمل.

بالمرسوم التنفيذي رق م 6959 من يوم 26 جويلية 1969 الصادر في الجريدة الرسمية في الأول من أوت 1969 أنشئت الشركة الوطنية للكهرباء و الغاز محل كهرباء و غاز الجزائر EGA "التي حلت حسب نفس المرسوم، و قد حدد المرسوم لها مهمة رئيسية تتمثل في الاندماج بطريقة منسجمة في سياسة الطاقة الداخلية للبلد، إن احتكار إنتاج و نقل توزيع و إستيراد و تصدير الطاقة الكهربائية المخصصة لسونلغاز قد عزز من مكانة الشركة. كما أن احتكار تسويق الغاز الطبيعي داخل التراب الوطني لجميع أصناف الزبائن تطلب منها إنجاز وتسيير قنوات النقل و شبكة التوزيع.

وبناء على الطلب المتزايد على خدمات المؤسسة قامت في سنة 1973 بإعادة تشكيل البنية تحتية لقواعدها ومركباتها لتقفز الطاقة الإنتاجية للمؤسسة من 624 ميغاواط سنة 1969 إلى 1200 ميغاواط سنة 1974 بفضل المراكز الحرارية المتواجدة في كل من عنابة، وهران ، بالإضافة إلى المولدات الغازية المتواجدة في الجزائر، أرزيو، حاسي

مسعود، تقرت ، غرداية مستعملة بذلك خطوطا لنقل يزيد طولها عن 850 كلم لضغط العالي ، و 850 كلم للضغط المتوسط والمنخفض.

وفي سنة 1978 طورت المؤسسة خدماتها لتحقيق أهداف المخطط الوطني المتعلق بإعادة تهيئة الكهرباء بغية تلبية الحاجيات حوالي 1200000 مشترك واستحدثت خطوطا جديدة قدر طولها بـ: 6000.

تعتبر سونلغاز مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تحتكر لحساب الدولة النشاطات التالية:

- إنتاج، ونقل وتوزيع الكهرباء.

- نقل وتوزيع الغاز

النصوص التي تعني هذه النشاطات هي:

القانون رقم 85-07 المؤرخ في 06 أوت 1985 والمتعلق بإنتاج وتوزيع الطاقة الكهربائية

والتوزيع العمومي للغاز وتنظيم هذه المؤسسة مجموعة من النصوص القانونية أهمها:

- المرسوم التنفيذي رقم 91-475 المؤرخ في 14/12/1991 والذي يقضي بتحويل

الطبيعة القانونية للمؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز إلى المؤسسة العمومية ذات الطابع صناعي وتجاري.

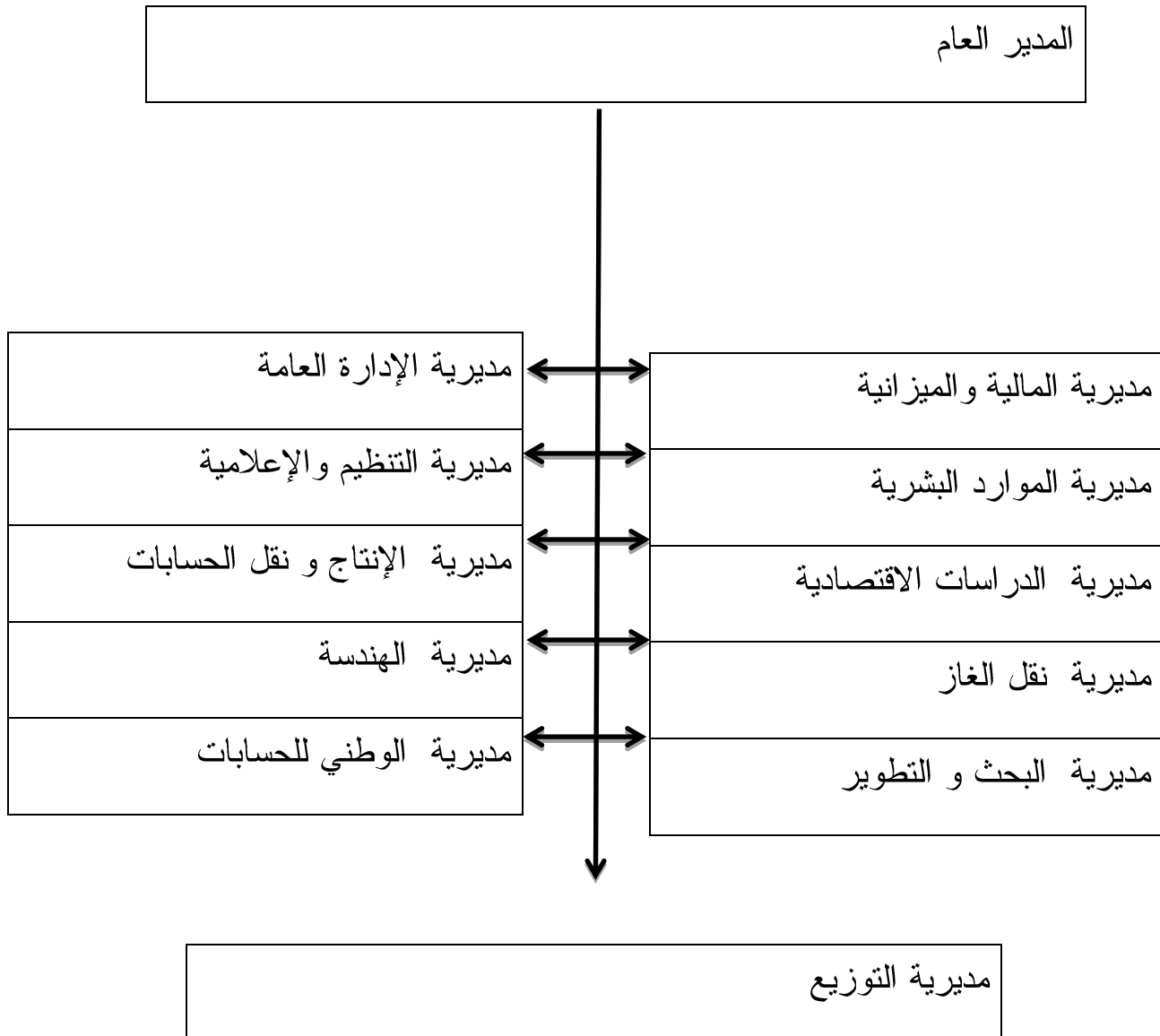
- المرسوم التنفيذي رقم 95 - 280 المؤرخ في 17/12/1995 يؤكد على طبيعة سونلغاز كمؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري.
- سونلغاز وضعت تحت الوصاية الوزير المكلف بالطاقة "المادة 02"
- سونلغاز تمنح الشخصية المعنوية و تتمتع بالاستقلالية المالية "المادة 04"
- سونلغاز تخضع لقواعد القانون العام في علاقتها مع الدولة و تعرف كتاجر في تعاملها مع الآخرين "المادة 05"
- نفس القرار يعرف في مادته رقم 06 مهام سونلغاز:
- تأمين الإنتاج، النقل و توزيع الطاقة الكهربائية.
- تأمين التوزيع العمومي للغاز.
- المحافظة على شروط الجودة و الأمن بأقل الأسعار، وهذا في ظل مهمتها للخدمات العامة. بمقتضى الامتياز الممنوح لها من الدولة فان " سونلغاز " تلتزم بـ:
- تلبية كل طلب على الكهرباء والغاز ضمن الشبكة الموجودة بنوعية وانتظام في الخدمة وبأمان.
- ضمن القيام ببرنامج تطوير الهياكل القاعدية الكهربائية والغازية وخاصة برامج إيصال الكهرباء وتوزيع العمومي للغاز.
- تطبيق العدالة بين الزبائن المشتركين من خلال:
- التسعيرة المحددة تبعا للمراسيم التنظيمية.

- دفتر للبنود العامة التي تحدد الشروط العامة لتوصي وتوريد الطاقة.

وتعد "سونلغاز" أكبر مرفق كهربائي في المغرب العربي دون منازع ومن بين أكبر

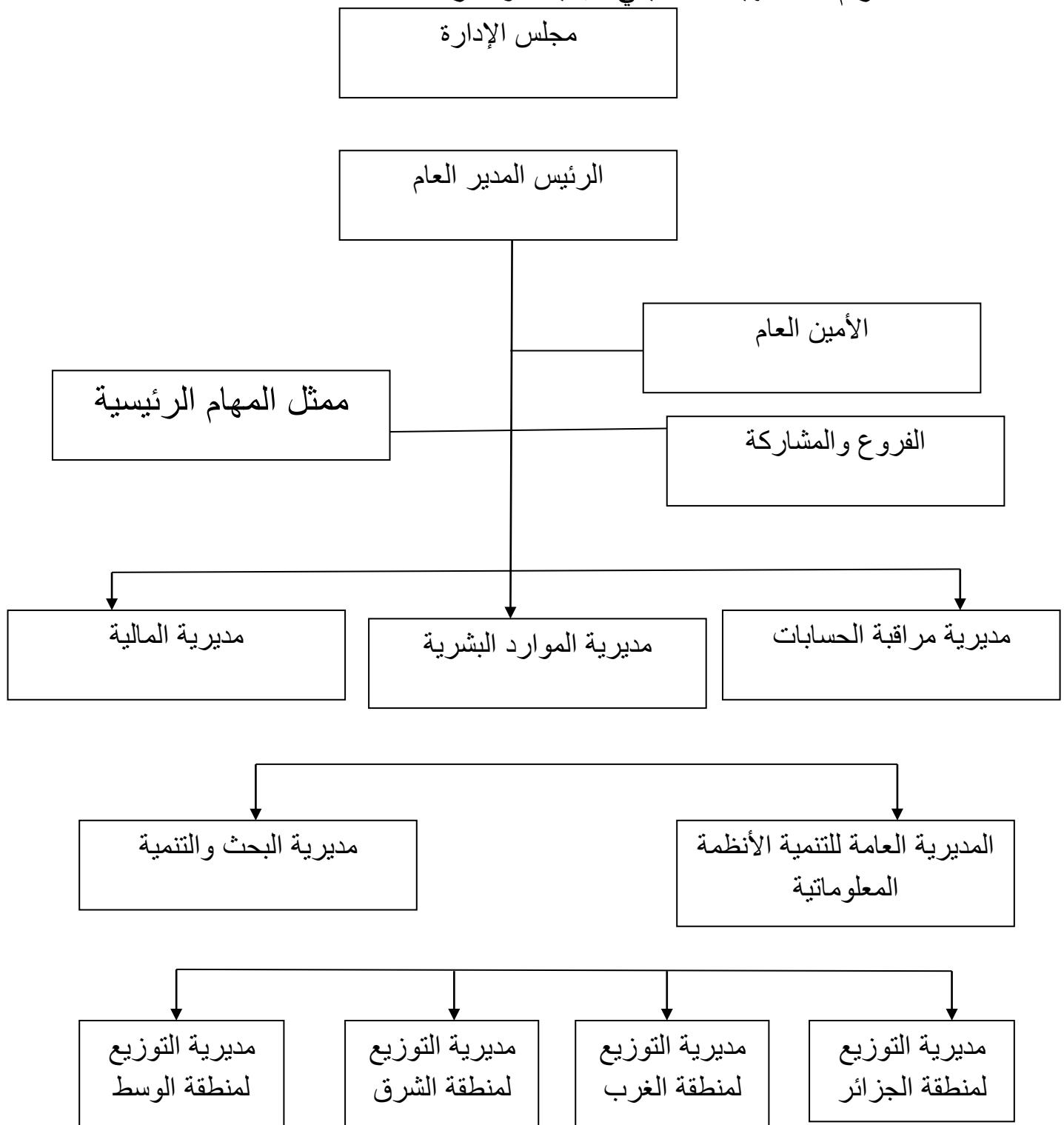
المرافق الكهربائيّة على صعيد العالم العربي (الرّابعة بعد الشركات السّعوديّة والمصريّة والكويتيّة).

الشكل رقم (04): الهيكل التنظيمي للشركة الوطنية للكهرباء و الغاز



المصدر: مصلحة الزبائن بمنطقة التوزيع المسيلة

الشكل رقم 05: الهيكل التنظيمي الجديد لسونلغاز



3- عينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة المستهدفة من موظفون مؤسسة سونلغاز بالمسيلة ولقد تم الاعتماد على الطريقة القصدية في اختيار العينة (العينة القصدية) والتي بلغ عدد 200 عامل ، وأخذنا منهم 60 عامل إداري أي بالنسبة 30 % بالتالي يكون : $30 \times 200 = 60$ عامل إداري .

4- المنهج المستخدم :

يعتبر المنهج المستخدم في البحث العمود الفقري لكل دراسة ، فهو يكسب البحث طابعه العلمي والباحث الفطن هو الذي يعرف كيف يختار المنهج المناسب لموضوعه لان نتائج وصحة بحثه تقوم أساسا على نوعية المنهج المستعمل .

وانطلاقا من طبيعة الموضوع ، التي تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب لبحثه ، نرى بان المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي الذي يعد من ابرز المناهج ، واستجابة لموضوع البحث والأشكال المطروح يتطلب جمع معلومات ووصف الظاهرة كما هي ، حيث "لا يعتمد المنهج الوصفي كما يعتقد البعض على مجرد وصف ظاهرة معينة بل يتعدى ذلك إلى اكتشاف الحقائق وأثارها والعلاقات التي تتصل بها ، وتفسيرها ، والقوانين التي تحكمها" (احمد حفظ نجم ، 1998، ص13-14)

ويعرف بأنه : "يقوم المنهج الوصفي على دراسة الظواهر كما هي في الواقع والتعبير عنها بشكل مستمر وكيفي أو كمي بما يوضح حجم الظاهرة ، ودرجة ارتباطها مع الظواهر أو بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها". (عبد المجيد قدي ، 2009، ص50)

وبناء على ذلك فان المنهج الوصفي هو المناسب لطبيعة هذا الموضوع الذي نحن بصدد دراسته في بحثنا هذا .

5- اداة جمع البيانات :

الاعتماد في دراستنا على الاستمارة استبيان لجمع البيانات الميدانية ، ويمكن تعريفها بأنها : "عبارة عن مجموعة من الأسئلة المطروحة حول ظاهرة مدروسة وتستخدم هذه الوسيلة في البحوث التي تجيب عن الاستفهام ، من خلال قياس وجهات نظر المجتمع الدراسة ، حيث يصمم الاستبيان على أساس تقسيمه إلى محاور وتحت كل محور تصاغ عبارات أو أسئلة " (إبراهيم بختي ، 2007، ص09)

ولهذا قمنا بقراءة ومراجعة لمختلف الاستبيانات الواردة في الدراسات السابقة المتوفرة لدينا وكذا اطلعنا على استبيان الذي استخدمه في نظم المعلومات ، وكذا اقتبسنا معظم العبارات من الدراسات السابقة عن الإبداع الإداري ، وبتوجيه من المشرف قمنا بحصر الأسئلة وإعادة صياغتها بشكل يخدم دراستنا .

وقد تتكون الاستبيان في النهاية إلى محوريين :

المحور الأول :نظام المعلومات ويتكون من 25 عبارة .

منها(13) عبارة لقياس تدفق المعلومات

(7) لقياس تدفق المعلومات

(5)نوعية المعلومات

المحور الثاني :الإبداع الإداري ويتكون من 16 عبارة .

درجات الاستبيان :

يشمل الاستبيان على 5 درجات:

الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1

جدول : درجات الاستبيان

6- الخصائص السيكومترية لأداة القياس :

أ/ صدق الاستمارة :

للتحقق من صدق الاستمارة عرضت في صورتها الأولية على 5 محكمين وهم الأساتذة بقسم علم النفس جامعة المسيلة بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات حول مدى صدقها وكفاءتها في قياس متغيرات الدراسة ، بحيث لم يتم إدخال أي تعديلات أو استبعاد أي بند من بنود الاستمارة .

ثبات وصدق أدوات الدراسة

أولا/ ثبات وصدق إستبيان نظم المعلومات :

أ/ الثبات:

1- ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ والقائمة على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان (0.85)، ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح ثبات استبيان نظم المعلومات عن طريق التناسق الداخلي		
المحاور	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الاستبيان ككل	0.8590	25

ب/ الصدق: (صدق الاتساق الداخلي):

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي، وبعدها الارتباط بين الدرجات الكلية لمحاور استبيان نظم المعلومات مع درجته الكلية:

1 الارتباط بين العبارات والدرجات الكلية للمحاور التي تنتمي إليها:

1.1 الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور تدفق المعلومات :

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الأول (تدفق المعلومات) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية له ككل أغلبها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (10) عبارات، وهي (3، 4، 5، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,82) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (5) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,56) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (12) والدرجة الكلية للمحور ككل، ونجد ان هناك ثلاث عبارات فقط غير دالة وهي رقم (1، 2، 6)،

الفصل الرابع ————— منهجية البحث و الإجراءات الميدانية

وعموما يمكن القول بأن المحور الأول صادق مع الإشارة إلى ضرورة حذف العبارات غير الدالة ليصبح بذلك عدد العبارات في هذا المحور (10) عبارات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تشخيص نظام المعلومات مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.431	العبارة 8	0.698**
العبارة 2	0.410	العبارة 9	0.782**
العبارة 3	0.713**	العبارة 10	0.642**
العبارة 4	0.690**	العبارة 11	0.744**
العبارة 5	0.820**	العبارة 12	0.565**
العبارة 6	0.408	العبارة 13	0.737**
العبارة 7	0.570**	(0.01 (الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا**	

2.1 الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور تشخيص نظام المعلومات :

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثاني (تشخيص نظام المعلومات) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية له ككل أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (5) عبارات وقد كانت في أرقام العبارات (14، 15، 16، 17، 20) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,77) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (14) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,60) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (20) والدرجة الكلية للمحور ككل، ونجد أن هناك عبارة واحدة فقط دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) وهي العبارة رقم (18) حيث قدر الارتباط فيها (0.54)، كما نجد أن هناك عبارة واحدة فقط غير دالة إحصائياً وهي (25)، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني صادق مع الإشارة إلى ضرورة حذف العبارات غير الدالة ليصبح بذلك عدد العبارات في هذا المحور (6) عبارات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تشخيص نظام المعلومات مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 14	0.777**	العبارة 18	0.548*
العبارة 15	0.650**	العبارة 19	0.318
العبارة 16	0.615**	العبارة 20	0.607**
العبارة 17	0.619**0	الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**	
		الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)*	

3.1 الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور نوعية المعلومات :

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الثالث (نوعية المعلومات) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الثالث مع الدرجة الكلية له ككل أغلبها دالة إحصائياً فمنها ما هو دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (3) عبارات، وهي (21، 22، 23) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,80) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (23) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0,71) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (21) والدرجة الكلية للمحور ككل، ومنها ما هو دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) ونجدها في العبارة (24) حيث بلغ الارتباط فيها (0,56)، ونجد أن هناك عبارة واحدة فقط غير دالة وهي رقم (25)، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (نوعية المعلومات) صادق مع الإشارة إلى ضرورة حذف العبارات غير الدالة ليصبح بذلك عدد العبارات في هذا المحور (4) عبارات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور نوعية المعلومات مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 21	0.719**	العبارة 24	0.560*
العبارة 22	0.786**	العبارة 25	0.282
العبارة 23	0.809**	(0.01 (الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا**	
		(0.0 (5الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا*	

2. الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية لاستبيان نظم المعلومات ككل:

الفصل الرابع ————— منهجية البحث و الإجراءات الميدانية

كما تم حساب أو تقدير الارتباطات بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة الكلية للاستبيان نظم المعلومات ككل بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وتمثلت في ارتباط الدرجة الكلية للمحور الأول (تدفق المعلومات) مع الدرجة الكلية للاستبيان وقد بلغ 0.91، أما ارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (تشخيص نظام المعلومات) مع الدرجة الكلية للاستبيان ككل فقد بلغ 0.68، وبالنسبة للمحور الثالث (نوعية المعلومات) فقد بلغ إرتباطه بالدرجة الكلية للاستبيان ككل 0.54 وهي دالة عند ($\alpha=0.05$)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الاستبيان صادق (أنظر إلى الملحق رقم ...)، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبيان نظم المعلومات	
المحاور والدرجة الكلية	الدرجة الكلية
المحور الأول	0.913**
المحور الثاني	0.680**
المحور الثالث	0.545*
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**	
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)*	

ثانيا/ ثبات وصدق استبيان الإبداع الإداري :

أ/ الثبات:

1- ألفا كرونباخ:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان بطريقة التناسق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ، حيث قدر معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبيان ككل (0.93)، ومنه يمكن القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح ثبات استبيان الإبداع الإداري عن طريق التناسق الداخلي		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	الاستبيان ككل
16	0.828	

ب/ الصدق: (صدق الاتساق الداخلي):

تم حساب صدق هذا الاستبيان عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للاستبيان بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المحور الاستبيان مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائياً فمنها ما هو دال عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (9) عبارات، وقد كانت في أرقام العبارات (1، 2، 5، 7، 9، 10، 11، 12، 13) حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,76) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (10) والدرجة الكلية للاستبيان ككل و(0,61) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (11) والدرجة الكلية للاستبيان ككل، أما العبارات التي كانت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) فهي ذات الأرقام (3، 8، 16) بقيم قدرت بـ (0,46، 0,54، 0,46) كما هي على الترتيب، ونجد أن هناك أربع عبارات فقط غير دالة إحصائياً وهي ذات الأرقام (4، 6، 14، 15) وعموماً يمكن القول بأن استبيان صادق مع الإشارة إلى ضرورة حذف العبارات غير الدالة ليصبح بذلك عدد العبارات في هذا المحور (12) عبارات، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الإبداع الإداري ودرجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.718**	العبارة 9	0.641**
العبارة 2	0.754**	العبارة 10	0.769**
العبارة 3	0.463*	العبارة 11	0.610**
العبارة 4	0.141	العبارة 12	0.620**
العبارة 5	0.647**	العبارة 13	0.626**
العبارة 6	0.267	العبارة 14	0.350
العبارة 7	0.683**	العبارة 15	0.173
العبارة 8	0.545*	العبارة 16	0.461*
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)**			
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)*			

الفصل الخامس

عرض ومناقشة نتائج البحث

- 1- عرض نتائج الدراسة
- 2- تحليل مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات
- 3- خلاصة الدراسة
- 4- الاقتراحات

1- عرض نتائج الدراسة :

سنحاول من خلال هذا الفصل أن نستعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة حيث أننا بعد جمع البيانات و تفريغها و هذا باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة تم التوصل إلى النتائج نذكرها في :

الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة إرتباطية بين نظم المعلومات والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (09) يوضح العلاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري		
نظم المعلومات	معامل الارتباط	الابداع الاداري
0,618**	مستوى الدلالة	000,0
	حجم العينة	60
** الارتباط دال عند $(\alpha=0,01)$.		

من خلال الجدول رقم (09) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة على مقياس نظم المعلومات ودرجاتهم على مقياس الابداع الاداري بلغ (0.61) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين نظم المعلومات والابداع الاداري هو ارتباط طردية، أي أنه كلما زاد التركيز على نظم المعلومات لدى أفراد عينة الدراسة زاد معه الابداع الاداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث العامة القائلة

بوجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين نظم المعلومات والابداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الفرضية الأولى:

نصت الفرضية الأولى لهذه الدراسة على: " توجد علاقة إرتباطية بين تدفق المعلومات والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (10) يوضح العلاقة بين تدفق المعلومات والابداع الاداري		
الابداع الاداري		
0,428**	معامل الارتباط	تدفق المعلومات
0.0001	مستوى الدلالة	
60	حجم العينة	
** الارتباط دال عند (α=0,01).		

من خلال الجدول رقم (10) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة فيتدفق المعلومات ودرجاتهم في الابداع الإداري بلغ (0.42) وهي قيمة موجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين تدفق المعلومات والابداع الإداري هو ارتباط طردية، أي أنه كلما زاد التركيز على تدفق المعلومات لدى أفراد عينة الدراسة زاد معه الإبداع الإداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الأولى القائلة بوجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين تدفق المعلومات والابداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الفرضية الثانية:

نصت الفرضية الثانية لهذه الدراسة على: " توجد علاقة ارتباطية بين تشخيص نظام المعلومات والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة "، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (11) يوضح العلاقة بين تشخيص نظام المعلومات والإبداع الإداري		
الابداع الاداري		
0.418	معامل الارتباط	تشخيص نظام المعلومات
0.001	مستوى الدلالة	
60	حجم العينة	
** الارتباط دال عند (α=0,01).		

من خلال الجدول رقم (11) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة فتشخيص نظام المعلومات ودرجاتهم في الإبداع الإداري بلغ (41.0) وهي قيمة متوسطة وموجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين تشخيص نظام المعلومات والإبداع الإداري هو ارتباط طردية، أي أنه كلما زاد التركيز على تشخيص نظام المعلومات لدى أفراد عينة الدراسة زاد معه الإبداع الإداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا $(\alpha=0,01)$ ، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثانية القائلة بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين تشخيص نظام المعلومات والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

الفرضية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة لهذه الدراسة على: " توجد علاقة إرتباطية بين نوعية المعلومات والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة"، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الجدول رقم (12) يوضح العلاقة بين نوعية المعلومات والإبداع الإداري		
نوعية المعلومات	معامل الارتباط	الابداع الاداري
	0,573**	
	مستوى الدلالة	000,0
	حجم العينة	60
** الارتباط دال عند ($\alpha=0,01$).		

من خلال الجدول رقم (12) أعلاه نلاحظ أن معامل الارتباط بيرسون بين درجات أفراد عينة الدراسة في نوعية المعلومات ودرجاتهم في الإبداع الإداري بلغ (0.57) وهي قيمة موجبة، وهذا يعني أن الارتباط بين نوعية المعلومات والابداع الاداري هو ارتباط طردية، أي أنه كلما زاد التركيز على نوعية المعلومات لدى أفراد عينة الدراسة زاد معه الإبداع الإداري والعكس صحيح، كما أن نتيجة هذا الارتباط جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,01$)، ومنه نستطيع القول بأنه تم رفض الفرض الصفري الذي ينفي وجود العلاقة، وبالتالي نتوصل إلى قبول فرضية البحث الثالثة القائلة بوجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين نوعية المعلومات والإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.

2- تحليل ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

بعد حساب العلاقة الارتباطية بين أبعاد نظم المعلومات والابداع الإداري ، وبتطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لكل فرضية و باستقراء الجداول و تحليلها و ترجمتها جاءت نتائج دراستنا كتالي :

الفرضية الأولى : وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين تدفق المعلومات والإبداع الإداري لدى عمال يعد ارتباط موجباً بيرسون 0.42 وفي رأي الباحث أن تدفق المعلومات بالمؤسسة سونلغاز من حيث طرق تحصيل و الوسائل التي تستخدم في نقل المعلومة داخل وخارج المؤسسة ومعرفة ابرز المعوقات التي تواجه سرعة تدفقها في مختلف المستويات الإدارية يزيد من كفاءة الأبداع .

ومعظم الدراسات أثبتت أن توفير المعلومات الضرورية والدقيقة التي تسمح للإدارة بالإبداع وهذا ما أكدته **نظرية تريز triz** واستنتج أن الإبداع والابتكار عملية منتظمة غير عشوائية ، اي تحكمها قوانين اذ يمكن استخراج هذه القوانين والتدريب عليها لتنمية التفكير الإبداعي وحل المشكلات وإنتاج أعمال إبداعية مميزة ، وتوصل إلى أربعين مبدأ إبداعي وتطبق في مجال الهندسة ويمكن استخدامها كذلك في مختلف النشاط الإنساني مثل الإدارة والعلاقات الاجتماعية ، من مفاهيمها الأساسية:

دراسة بسام بن مناور العنزي بدراسة تحت عنوان الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في المؤسسات العامة فهو مخصص لقياس عناصر الإبداع الإداري ، أما الجزء الثالث والأخير فهو مخصص للمعلومات الأولية المرتبطة بالعمر والمرتبة الوظيفية والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخدمة الدراسة في البحث مدى توفر وجود الإبداع الإداري لدى العاملين في المؤسسة العامة الأردنية ومدى دور تلك المؤسسات في تنمية الإبداع ورعاية المبدعين .وتهدف الدراسة إلى التعرف على درجة الإبداع ودور المؤسسات العامة في تشجيع الإبداع .

ومن خلال ايضا barnard ركز على اتصال المدير عن طريق تشكيل شبكة من الاتصال تكون تتميز بالوضوح والسرعة بهدف تفعيل وترشيد كل قرارات المنظمة.

تعتبر العلاقة بين تدفق المعلومات وعملية والإبداع الإداري اكبر نتيجة توصلنا إليها ، هذا ما دلت عليه قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.42 (ارتباط المتوسط وموجب اي ان ارتباط بين تدفق المعلومات وعملية والإبداع الإداري هو ارتباط طردي كما ان قيمة معامل ارتباط جاءت دالة عند مستوى الدلالة =0.01 مما يعني انه تم قبول فرضية البحث

الفرضية الثانية : وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات المستخدم و الإبداع الإداري، قدر معامل الارتباط بيرسون 0.41 علاقة موجبة فوق المتوسط، وفي رأي الباحث أن استخدام نظام المعلومات يتيح دعما لعملية الإبداع لما يوفره من معلومات مختلفة تحتاجها في ضوء تلك المعلومة ، اختيار البديل المناسب والأمثل من ضمن مجموعة من البدائل المطروحة ، حيث يقوم للنظام بتقديم الدعم للمستويات الإدارية خاصة الإدارة العليا ، وهو زيادة فعالية وكفاءة عملها في الإبداع ، ابرز ميزة توفرها أنظمة المعلومات هي توفير الوقت ، تخفيض درجة عدم التأكد ، ويزيد من كفاءة المؤسسة سونلغاز بالاتصال بعملياتها وتسهيل اتصال بين الأنشطة الفرعية للمؤسسة .

الفرضية الثالثة : وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى نوعية المعلومات وعملية الإبداع الإداري لدى عمال ، قدر معامل الارتباط بيرسون 0.57 وتتفق هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة (إسماعيل مناصرية 2004) التي علاقة موجبة بين المعلومات والإبداع في الشركة الجزائرية للألمنيوم ، حيث توصل أن توفر المعلومات الملائمة والكافية ،الدقيقة في وقتها المناسب أهم محدد لزيادة فعالية الإبداع الإداري .

الفرضية العامة : ومن خلال ما توصلنا إليه من الفرضيات الفرعية وبوجود ارتباط بين نظم المعلومات والإبداع الإداري لدى عمال مؤسسة سونلغاز 0.61 وهو ارتباط موجب اي ان انه ارتباط طردي ، كما ان قيمة معامل ارتباط جاءت عند مستوى الدلالة 0.01 مما يعني انه تم قبول فرضية البحث .

3- نتائج ميدانية :

الفرضية الاولى : توجد علاقة ارتباطيه موجبة التي أثبتت أن توفير المعلومات الضرورية والدقيقة التي تسمح الإدارة بالإبداع الإداري

ومما سبق يتضح لنا بان الإبداع في المؤسسة سونلغاز محل الدراسة من خلال تحقيق اغلبها للأهداف المتوخاة منها ، وحرص أغلبية المسؤولين على توفر جميع المعلومات المتعلقة بالموضوع ان لم يكن في غالب الأحيان فذلك بشكل دائم ، إضافة إلى ارتفاع درجة رضا أغلبية المسؤولين على نتائج الأبداع .

وعلى ضوء كل ما ذكر فان هذه النتيجة تبين أن لتدفق المعلومة علاقة الإبداع لدى عمال الإداريين بالمؤسسة . وهو مايؤكد صحة الفرضية الأولى .

الفرضية الثانية : وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين نظام المعلومات المستخدم و الإبداع الإداري لدى عمال الإداريين .

في ضوء النتيجة التي توصل إليها الباحث ، أنها توجد علاقة ارتباطيه ايجابية ، وهذا ما دلت عليه قيمة معامل الارتباط بيرسون التي بينت أن استخدام نظام المعلومات يزيد من كفاءة وفعالية المبدع الإداري عمال الإداريين بالمؤسسة ما يؤكد صحة الفرضية الثانية

الفرضية الثالثة : وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين مستوى نوعية المعلومات وعملية الإبداع الإداري لدى عمال ، في ضوء النتيجة عليها يتجلى لنا من قيمة معامل ارتباط بيرسون أن نوعية المعلومات لها علاقة ايجابية في الإبداع الإداري إذ أنها هي التي تحدد النوعية . ومن هنا يمكن القول ان الفرضية الثالثة محققة .

4- اقتراحات :

بعد إجراء هذه الدراسة و الوقوف على موضوع "نظم المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري " من وجهة نظر العاملين الإداريين بمؤسسة سونلغاز - بالمسيلة واستخلاص النتائج منها تم التوصل إلى مجموعة من الاقتراحات منها :

- ضرورة السعي وراء مواكبة التطور في نظم وتكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة سونلغاز ، وذلك من خلال تطوير نظام المعلومات الحالية بإدخال عناصر أنظمة تجهيز مكاتب ونظم المعلومات الإدارة العليا بدء باستغلال الإمكانيات غير المستعملة لنظام الحالي ومرورا بتزويد بتجهيزات وبرامج أكثر تطورا .
- القيام بحملات تحسيسية وتوعية ، وأيام دراسة لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام لمعلوماتي في تسهيل عملياتهم الإدارية وزيادة فعالية الإبداع .
- مناقشة المشكلات والصعوبات التي تواجه العمال في سير العمل
- السعي إلى إدخال مقياس نظم المعلومات الإدارية كمقياس إجباري في البرامج التعليمية والجامعية ، خاصة في اختصاص الإدارة والتسيير لمنح الطلبة خلفية علمية حول وظائف الإدارة ، ودور نظم المعلومات وتكنولوجيا في زيادة وكفاءة وفعالية هذه الوظائف .
- قيام المؤسسة التي لا تملك قسما او مصلحة خاصة بنظم المعلومات بإنشاء مصلحة تتكفل بهذا النظام وتعمل على تطويره وتفعيله واكتسابه مرونة عالية وسهولة استخدام بشكل يعزز نوعية المعلومات بما يخدم الإبداع الإداري وكذا أهداف المؤسسة ويسمح لها بتحقيق استراتيجياتها .

نتائج الدراسة :

بعد إجراء هذه الدراسة و الوقوف على موضوع "نظم المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري " من وجهة نظر العاملين الإداريين بمؤسسة سونلغاز - بالمسيلة واستخلاص النتائج منها تم التوصل إلى مجموعة من الاقتراحات منها :

- ضرورة السعي وراء مواكبة التطور في نظم وتكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسة سونلغاز ، وذلك من خلال تطوير نظام المعلومات الحالية بإدخال عناصر أنظمة تجهيز مكاتب ونظم المعلومات الإدارة العليا بدء باستغلال الإمكانيات غير المستعملة لنظام الحالي ومرورا بتزويد بتجهيزات وبرامج أكثر تطورا .
- القيام بحملات تحسسية وتوعية ، وأيام دراسة لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام لمعلوماتي في تسهيل عملياتهم الإدارية وزيادة فعالية الإبداع .
- مناقشة المشكلات والصعوبات التي تواجه العمال في سير العمل
- السعي إلى إدخال مقياس نظم المعلومات الإدارية كمقياس إجباري في البرامج التعليمية والجامعية ، خاصة في اختصاص الإدارة والتسيير لمنح الطلبة خلفية علمية حول وظائف الإدارة ، ودور نظم المعلومات وتكنولوجيا في زيادة وكفاءة وفعالية هذه الوظائف .
- قيام المؤسسة التي لا تملك قسما او مصلحة خاصة بنظم المعلومات بإنشاء مصلحة تتكفل بهذا النظام وتعمل على تطويره وتفعيله واكتسابه مرونة عالية وسهولة استخدام بشكل يعزز نوعية المعلومات بما يخدم الإبداع الإداري وكذا أهداف المؤسسة ويسمح لها بتحقيق استراتيجياتها .

لقد بات ن الواضح في المؤسسات الاقتصادية في الوقت الحالي تستمد قوتها من كفاءة العنصر البشري الأكثر استخداما وممارسة لتكنولوجيات شبكات الانترنت ، فعملت جاهدة على تحقيق التكامل بين هذين المتغيرين بحيث توفر للمورد البشري من خلال الشبكات جميع التسهيلات من اجل التعلم والتدريب والتكوين حتى يضمن تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية المتمثلة في زيادة الأرباح بأقل تكاليف ، والاجتماعية التي تتعلق بتنمية المورد البشري بالمؤسسة عن طريق تطوير المهارات والكفاءات المهنية لديه ، والتعليم فضلا عن وصول المعلومة إليه بسرعة ، والعمل على إحساس الفرد بمكانته الاجتماعية كعنصر منتج وفعال ومبدع في مؤسسته و وطنه .

إن الرهان الحقيقي لمؤسسة سونلغاز يتمثل في مدى قدرتها على الاستغلال الكلي لفوائد شبكة الانترنت وتسخيرها لصالح الفرد بالمؤسسة ، وبالتالي أصبح لازما عليها في إطار المنافسة السائدة ، والعمل على إعطاء أولوية وأهمية كبيرة لإدخال شبكات الانترنت في جميع دوائرها ومصالحها لما لها دور ايجابي في تحسين مرد ودية الفرد والمؤسسة على حد سواء

ولقد توصلنا إلى بعض النتائج التي ساعدتنا في اختبار صحة الفرضيات المقترحة في بداية لدراسة والتي من خلالها يمكن الخروج باقتراحات نام لان يأخذ بها المسيرين والإطارات في المؤسسة لتطوير كفاءة الإداريين من خلال استغلال تكنولوجيا شبكات الانترنت وتوجيهها نحو تجسيد الأهداف الإستراتيجية لتنمية الإداريين بشكل مستدام .

قائمة المراجع :

- اميمة الدهان : نظريات منظمات الأعمال المعاصرة ، مطبعة أصفدي ، عمان ، 1992 .
- الصباح عبد الرحمن : نظم المعلومات الإدارية ، دار زهران للنشر والتوزيع ، مصر ، 1998 .
- احمد حافظ نجم : دليل الباحث ، دار النشر ، الرياض ، السعودية ، 1988 .
- الطاهر سعد الله : علاقة القدرة على التفكير الابتكاري بالتحصيل الدراسي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1991 .
- البكري سونيا : نظم المعلومات الإدارية ، دار المطبوعات الجامعية ، مصر ، 1997 .
- الحسنية سليم : مبادئ نظم المعلومات الإدارية ، ط1 ، النشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، 1998 .
- الطائي محمد عبد الحسين ، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية ، ط1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2005 .
- الكلاني ، البياتي : مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية ، دار المناهج ، ط2 ، 2003 .
- السالمي علاء عبد الرزاق : تقنيات المعلومات الإدارية ، ط1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2001 .
- برهان محمد نور : نظم المعلومات المحسوبة ، دار المناهج ، عمان ، الأردن ، 1998 .
- رفعت عبد الحليم الفاعوري : إدارة الإبداع التنظيمي ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر ، 1998 .

- الفومي محمد :نظم المعلومات المحاسبية في المنشأة المالية ،المكتب الجامعي الحديث ،مصر، 1999 . .
- عماد الصباغ :نظم المعلومات ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ، 2000 .
- عمار بوحوش ،محمد محمود الدنبيات ،مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995.
- جيمس، هيجنز: 100 طريقة إبداعية لحل المشكلات الإدارية ،مركز الخبرات المهنية للإدارة ،القاهرة ، 2001.
- جودت عزت عطوي ،أساليب البحث العلمي ،الدار العلمية للنشر والتوزيع ،عمان الأردن 2000.
- محمد محمد الهادي :التطورات الحديثة لنظم المعلومات المبنية على الكمبيوتر ،دار الشروق ،لبنان ، 1993.
- محمد عبد الكريم حبيب :تنمية الإبداع ،دار الفكر العربي ،طبعة 1، القاهرة ، 2005 .
- محمد بزيرية ،العقريب كمال :الإبداع كمدخل لنمو وزيادة القدرة التنافسية للشركات في ظل العولمة ،الجزائر ، 2007 .
- محمد طارق سويدان ،محمد أكرم العدولي :مبادئ الإبداع ،قرطبة للنشر والتوزيع ،الرياض ، 2004.
- محمد قاسم القريوتي :السلوك التنظيمي ،دار وائل للنشر ،طبعة 4، الأردن ، 2009 .
- محمد عبد الفتاح الصيرفي :القيادة الإدارية الإبداعية ،دار الفكر الجامعي ،الإسكندرية ، 2006 .
- محمود طافش .الإبداع الإداري في الإشراف التربوي والإدارة المدرسية ،دار الفرقان ،عمان ،الأردن ، 2004.

- محمد الصيرفي : القيادة الإدارية الإبداعية ، دار الفكر الجامعي ، الإسكندرية، 2007.
- مجدي عبد الكريم :تنمية الإبداع ،دار الفكر العربي ،الطبعة 1،القاهرة ، 2005 .
- مدحت أبو النصر ، تنمية القدرات الابتكارين لدى الفرد والمنظمة ، مجموعة النيل العربية ، القاهرة ، 2004.
- عامل خضير الكبيسي :إدارة المعرفة وتطوير المنظمات ،المكتب الجامعي الحديث ،السكندرية، 2004 .
- عبد الهادي محمد فتحي :مقدمة في علم المعلومات ،دار الغريب للطباعة والنشر ،مصر، 1989.
- نجم عبد الله الحميدي ،عبد الرحمن العبيد :نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر ،دار وائل للنشر ،الطبعة الأولى، 2005
- علي السلمي :خواطر في الإدارة المعاصرة ،دار الغريب للطباعة والنشر ،القاهرة، 2001 .
- سلطان إبراهيم :أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات ،دار المناهج ،عمان، 2005.
- سليم الحسنية :مبادئ نظم المعلومات الإدارية ،ط1،مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ،عمان، 1998.
- قنديلجي ،عامر وآخرون :نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات ،عمان ،دار المسير للنشر والتوزيع، 2005.
- طه طارق : نظم المعلومات والانترنت ، دار الفكر الجامعي ،مصر ، 2007.
- يوسف محمد رضا ،المعجم الكامل الوجيز ، مكتبة لبنان ناشرون ، بيروت ، 2002.

- العواجي إبراهيم: الإبداع في مجال الإدارة المحلية العربية ،المنظمة العربية للعلوم الإدارية ،عمان ،1406.
- الشبيني هاشم :الإبداع ومقوماته وأساليب قياسه ،القاهرة ،مجلة التنمية الإدارية ،العدد77،1997.
- خيضر نعيمة <: نظم المعلومات وعلاقتها بالتكنولوجيا والسلوك القيادي ، دراسات المجلة 22،العدد1.

الأطروحات والرسائل العلمية :

- ديب عماد: استخدام نظم المعلومات الادارية جامعة دمشق ، رسالة ماجستير ،غير مشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ،الجامعة الاردنية ،2000 .
- الحقباني ،تركي عبد الرحمان :اثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري،دراسة استطلاعية على الموظفين في أجهزة الحكومية في مدينة الرياض،رسالة ماجستير،الرياض 'جامعة الملك سعود،1418هـ
- فضل الله،المقومات السياسية الاقتصادية و والاجتماعية والثقافية في العالم العربي وأثرها في توجيهات الإبداع الإداري ،المجلة العربية ،س10، ع3،1406.
- زير صبرينة عز الدين :اثر المعلومات على اتخاذ القرار البنوك التجارية الأردنية ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة منتوري ،قسنطينة ،2007.
- غزالي عمر :دراسة وتحليل اثر فعالية نظم المعلومات في كفاءة عملية اتخاذ القرارات الإدارية ،رسالة ماجستير ،جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ،السعودية ،2007.

- الصباح عبد الرحمن :نظم المعلومات الإدارية،دار زهران للنشر والتوزيع
،مصر،1998.

قائمة الدوريات والمجلات العلمية :

الدهان اميمة : اثر استخدام الحاسوب على نشاطات العمل على البنوك في
الاردن ، دراسات المجلة ،العدد1,1990.

أمل الفرحان ،احمد الطراونة: مدي توفر نظم المعلومات والرقابة الإدارية
والرقابة في المؤسسات الأردنية العامة والخاصة ،دراسة تحليلية ومقارنة ،
دراسات العلوم الإدارية ،مجلد 23 عدد 2، 1996.

قام الوز عبد الحداد: تدقق المعلومات ضمن نظام المعلومات الموجود في شركة
الاتصالات الأردنية، 1999

دراسة الأجنبية :

Gupta, a researcher yen TJ chen and chang the company's
performance after the dimensions of the structure and density
of Industrial Technology, 1997.

قائمة الجداول والأشكال :

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
55	يبين فروع المؤسسة	01
60	يوضح ثبات استبيان نظم المعلومات عن طريق التناسق الداخلي	02
63	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور تشخيص نظام المعلومات مع درجته الكلية	03
64	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور نوعية المعلومات مع درجته الكلية	04
65	يوضح مصفوفة ارتباطات الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية لاستبيان نظم المعلومات	05
65	يوضح ثبات استبيان الإبداع الإداري عن طريق التناسق الداخلي	06
67	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الإبداع الإداري ودرجته الكلية	07
71	يوضح العلاقة بين نظم المعلومات والإبداع الإداري	08
72	يوضح العلاقة بين تدفق المعلومات والإبداع الإداري	09
73	يوضح العلاقة بين تشخيص نظام المعلومات والإبداع الإداري	10
74	يوضح العلاقة بين نوعية المعلومات والإبداع الإداري	11

قائمة الأشكال :

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
25	نظم المعلومات ووظائف المنظمة	01
30	موارد نظم المعلومات وعناصرها	02
39	مراحل الإبداع	03
56	هيكل التنظيمي لشركة الوطنية للكهرباء والغاز	04
57	هيكل التنظيمي الجديد لمجموعة سونلغاز	05

ملخص الدراسة :

تناولنا في هذا البحث نظم المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عمال الإداريين بالمؤسسة سونلغاز ،هدف في التعرف على ملامح وأبعاد الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام نظام المعلومات لدى عمال الإداريين ، والتطرق لأهم وسائل نظم المعلومات وكيفية استغلالها ، والعلاقة بين نظام المعلومات المستخدم من خلال تدفق المعلومات ونظام المعلومات المستخدم ، ومستوى نوعية المعلومات في الإبداع الإداري للمؤسسة .

وتكون مجتمع الدراسة من عمال الإداريين في المؤسسة سونلغاز بالمسيلة ، البالغ عددهم 200 عامل ، وطبقت الدراسة على عينة قصديه مكونة من 60 عامل إداري أي حوالي 30 % من مجتمع الأصلي العام .

- مجالات الدراسة :

المجال المكاني : يتحدد المجال المكاني لدراستنا الميدانية في مؤسسة سونلغاز بولاية المسيلة التي تقع وسط المدينة في شارع ابن باديس وهي مديرية تابعة لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (SDE)
المجال الزمني : تمت هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2015-2016 وذلك ابتداء من 27 مارس 2016 إلى غاية 15 افريل 2016

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي ذو طابع ارتباطي مع استخدام أداة الدراسة الرئيسية وهي الاستبيان ، الذي اشتمل على 41 عبارة مقسمة إلى 3 محاور .

واهم النتائج المتوصل إليها في الدراسة :

- ✓ توجد علاقة ارتباطيه قيمة متوسطة موجبة بين تدفق المعلومات والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين
- ✓ توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين نظام المعلومات المستخدم والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين
- ✓ توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى نوعية المعلومات والإبداع الإداري لدى العمال الإداريين

هذه النتائج تحتم على المؤسسة سونلغاز إلى ضرورة السعي وراء مواكبة التطور في نظم وتكنولوجيا المعلومات المستخدم في المؤسسة ، وذلك من خلال تطوير نظام المعلومات بالمؤسسة الحالي بإدخال عناصر أنظمة تجهز مكاتب ونظم المعلومات الإدارة العليا بدء باستغلال الإمكانيات غير المستغلة لنظام الحالي ومرورا بتزويد بتجهيزات وبرامج أكثر تطورا وهذا للاستفادة من ميزات هذه النظم وهذه التكنولوجيا في الإبداع ذات فعالية عالية .

Résumé de l'étude :

nous avons traité à ce système d'information de recherche et créativité administrative dans la gestion d'entreprise travailleurs BDB but en identifiant les caractéristiques et les dimensions de l'étude est d'identifier les administrateurs de systèmes d'informations salariés admissibles, pour aborder les moyens les plus importants de systèmes d'information et comment exploiter leur et la relation entre le système d'information de l'utilisateur par le biais de la circulation de l'information et système d'information de l'utilisateur et la qualité de l'information sur administratif créativité. l'étude du personnel administratif dans le solghaz de l'entreprise avec 200 liquéfié et appliqué l'étude sur un échantillon de facteur intentionnelle 60 Gestion émotionnelle environ 30 % de la société originale.

-Domaines d'étude :

Domaine spatial : zone d'étude spatiales du champ est déterminé dans la Fondation de BDB me Sila Situé au centre-ville, rue ibn Badis et la direction de la société de distribution électricité et gaz de l'est (SDE)

Domaine temporel: a cette étude universitaire 2015-2016 saison commençant le 27 mars 2016 jusqu'au 15 avril 2016

le gouverneur utilisation descriptif chercheur avec l'utilisation de l'outil d'étude questionnaire principal dit 41 inclus est divisé en 3 axes principaux. il existe une corrélation entre le fluide les conclusions de l'étude:

véhiculé par lequel la valeur de l'information et créativité corrélation existe administrative directe ont personnel administratif selon laquelle la fonction du système d'informations utilisateur et aucune innovation administrative en personnel administratif corrélation positive entre le niveau de la fonction qualité d'information et de la créativité administrative avec travailleurs ne devait BDB Fondation résultats La nécessité de poursuivre le développement de systèmes d'information et l'utilisateur d'entreprise de technologie DC h-zéro en mettant au point des informations d'entreprise actuel système entrez systèmes équiper les bureaux h f Lite

n'importe quel début de gestion informations exploiter un potentiel inexploité pour le système actuel de fournir des équipements et des logiciels plus sophistiqués pour tirer parti des caractéristiques de ces systèmes et l'innovation technologique, nous trouvons efficaces. h toute prémisse générale FJ de Palestine ont été extraites grâce à une relation entre les systèmes d'information et de l'innovation Personnel administratif administratif.