

Mid-Ocean University

College of Management

Master of Management



The impact of using information technology systems on "
administrative creativity in the General Authority for Vocational
Training

Preparation/

Name: Abdulkarim Niyaf Suhail Al-Otaibi

University number / 222000204

Advisor:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq.

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan.

2023

"أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري بالهيئة العامة
للتدريب المهني"

اعداد /

الاسم / عبد الكريم نياف سهيل العتيبي

الرقم الجامعي / ٢٢٢٠٠٠٢٠٤

اشراف الدكتور /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

٢٠٢٣ م

مستخلص

يهدف البحث الى التعرف على أثر إستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على الابداع الاداري ،ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنامي التحول التكنولوجي الرقمي للهيئة العامة للتدريب المهني أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية .حيث يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وانتاج معلومات دقيقة تساعد اداره الهيئة على متابعه حركه العاملين من بدايه عملهم الى خروجهم من المؤسسة وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات اكثر كفاءه وفعالية كقرار تقييم أدائهم . ولتحقيق أهداف البحث تم إجراء دراسة ميدانيه على هيئة العامة للتدريب المهني اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، تم من خلال تصميم استمارات استبيان وتوزيعها على عينه عشوائية من العاملين والمدراء بها وذلك لقياس أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات علي الابداع الإداري وقيامه على تنمية مهاراتهم الأدائية. وقد توصلت الدراسة إلى ان لنظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءه وفعالية أداء الموارد البشرية، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بالهيئة العامة للتدريب المهني، كما اظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة بمواكبه التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الهيئة العامة للتدريب المهني.

Extract:

The research aims to identify the impact of the use of information technology systems on developing human resources skills and its impact on administrative creativity. With the emergence of the Internet, the development of information and communication technology, and the growing digital technological transformation of the General Authority for Vocational Training, it has become necessary to convert jobs and paper files to electronic files. The system Human resources information collects data related to them, processes them, and produces accurate information that helps the Authority's management follow the movement of employees from the beginning of their work until their exit from the organization and everything related to them internally, which enables it to make more efficient and effective decisions, such as the decision to evaluate their performance. To achieve the research objectives, a field study was conducted on the General Authority for Vocational Training. The study relied on the descriptive approach. Questionnaire forms were designed and distributed to a random sample of its employees and managers in order to measure the impact of applying information technology systems on administrative creativity and its development of their performance skills. The study concluded that the information technology system has a direct impact on the efficiency and effectiveness of the performance of human resources, and that the use of information technology contributes to facilitating communication processes between the various sections and departments of the General Authority for Vocational Training. The study also showed that the use of information technology contributes to providing the information necessary for decision-making in the right time. The study recommended keeping pace with the rapid changes in the field of using information technology in developing human resources in the General Authority for Vocational Training.

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
المستخلص	١
فهرس محتويات البحث	٣
الفصل الأول الإطار العام للدراسة	٦
مقدمة	٧
مشكلة الدراسة	٨
فروض الدراسة	٩
متغيرات الدراسة	١٠
اهمية الدراسة	١١
اهداف الدراسة	١٢
منهجية الدراسة	١٢
حدود الدراسة	١٣
أسباب اختيار الموضوع	١٤
الدراسات السابقة	١٦
الفصل الثاني: الدراسة النظرية لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة	٢٤
تمهيد	٢٥
القسم الاول: الإطار المفاهيمي لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال.	٢٥
القسم الثاني: الإطار المفاهيمي للإبداع الاداري.	٣١
الفصل الثالث منهجية الدراسة – الدراسة الاحصائية	٤٢
نهج البحث ووسائل الدراسة: -	٤٣
مجتمع وعينة الدارسة والعينة.	٤٤
أداة الدراسة.	٤٥

٤٦	القسم الاول: البيانات الشخصية.
٤٧	القسم الثاني: المتغيرات النظرية
٥٦	الفصل الرابع: مناقشة النتائج والتوصيات
٥٧	مناقشة النتائج
٥٨	عرض نتائج الدراسة
٥٩	التوصيات والاقتراحات.
٦٠	الخاتمة.
٦٢	قائمة المراجع.
٦٥	الملاحق

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- (١) المقدمة
- (٢) مشكلة الدراسة
- (٣) فرضيات الدراسة
- (٤) متغيرات الدراسة
- (٥) أهمية الدراسة
- (٦) أهداف الدراسة
- (٧) منهج الدراسة
- (٨) حدود الدراسة
- (٩) أسباب اختيار الدراسة
- (١٠) المفاهيم والمصطلحات
- (١١) الدراسات السابقة

نظم تكنولوجيا المعلومات الذي أصبح من المواضيع المهمة التي يجب دراستها في الوقت الحالي وذلك تزامنا مع التطورات الحاصلة في هذا المجال مقابل لذلك الانتشار الواسع لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واختلاف استعمالاتها في المنظمات المختلفة لما تقدمه من تسهيل لتحقيق الأهداف وذلك من خلال الإيجابيات التي تقدمها والتطورات وذلك من خلال البحث في مجالات وطرق استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات وأنواعها ومدى تأثيرها على الابداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهين حيث يعيش عالم اليوم واقعا جديدا أو يعمل بفكر جديد بعد أن شهد تغيرات متلاحقة وعاش تحولات جذرية متضمنا مفاهيم جديدة لم تكن معهودة من قبل فسمعنا عن العولمة وثورة المعلومات والاهتمام باستخدام التكنولوجيا الفائقة وانتشار شبكات الإنترنت إن انتشار مفهوم نظم تكنولوجيا المعلومات وتنوع استعمالها على مستوى المؤسسات والهيئات أعطى بعدا حديثا للمعلومة، أذ أصبحت المعلومة تتحكم في تسيير النشاطات الحيوية للهيئة و تمنحها قدرة أكبر و أسرع على تحقيق أهدافها ومن الأساليب أو العوامل التكنولوجية الحديثة نظم تكنولوجيا المعلومات حيث أصبح العالم الذي نعيش فيه هو عالم المعلومات ومن يمتلك المعلومة هو الذي يمتلك القوة حيث ظهرت شبكات الإنترنت وتكنولوجيا الاتصالات وأصبحت المعلومات متوفرة في كل وقت وفي أي مكان نظرا لتقدم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات أن إدخال التكنولوجيا الحديثة داخل المنظمات والهيئات وخاصة (تكنولوجيا المعلومات) سيكون له اثر كبير على الابداع الإداري والوظيفي لأنه سيتحول من الطرق التقليدية القديمة إلى طرق حديثة تكنولوجية. على هذا الأساس تسعى الهيئة العامة للتدريب المهني بالرياض جاهدة للبحث عن السبل الكفيلة للتكيف مع المتغيرات الجديدة، ومواكبة التطورات المستمرة باكتساب وسائل وتكنولوجيات جديدة والتواصل من أجل كسب فعالية وكفاءة ادارية عالية والتي تساعد في تحسين أدائها الوظيفي باستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات الفعالة مما يسهم بصورة كبيرة في فاعلية الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني أضحت علاقة متبادلة ابتداء من حاجات المستويات التشغيلية الماهرة التي تستطيع التعامل مع نظم تكنولوجيا المعلومات وانتهاء بمتطلبات الإدارة العليا التي تضع على عاتق الافراد مسئولية الجاهزية للتعامل مع نظم تكنولوجيا المعلومات حيث أصبحت نظم تكنولوجيا المعلومات عنصرا أساسيا وعصبا حيويا يساعد في تسهيل

عمل الهيئة العامة للتدريب المهني وتطوير قدرتها وقدرة العاملين بها وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة عن طريق الابداع الإداري بالهيئة.

٢/١- مشكلة الدراسة:

اثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في الهيئة العامة للتدريب المهني بشكل كبير علي بيئة العمل والابداع الاداري للعاملين بها من خلال زيادة القدرة علي جمع المعلومات وتخزينها واسترجاعها في الوقت المناسب وبطريقة فعالة وكل ذلك ينعكس علي كفاءة المؤسسات والابداع الاداري بها حيث يعد الهيئة العامة للتدريب المهني أحد القطاعات العديدة التي تسعى بشكل دائم لتحقيق أهدافها وزيادة أرباحها باستخدام جميع الوسائل ولعل الحرص على تواجد نظم تكنولوجيا المعلومات هو أحد هذه الوسائل التي لابد أن يتم الاهتمام بها لما لها من آثار إيجابية كثيرة في العديد من المجالات. حيث لم يعد ينظر إليها نظرة تقليدية ترتكز على النواحي الاقتصادية فقط بل بدأت تأخذ أبعاد جديدة لرفع أدائها وإنتاجيتها ومن بين هذه الأبعاد نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تلك الهيئات الذي يعول عليها في الرفع من مستوى أداء الموظفين والهيئة على حد سواء تنحصر مشكلة الدراسة في التعرف على أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري من خلال تحليل أثر استخدام هذه التكنولوجيا في تحسين وتطوير طرق وأساليب العمل من حيث الدقة والسرعة والكفاءة في الإنجاز ومنه نطرح الإشكالية الرئيسية التالية:

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في محاولة التعرف الى "مدى وجود علاقة ما بين أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات، وبين الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني".

ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلات الفرعية وذلك من خلال محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما مدى استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات بالهيئة العامة للتدريب المهني؟ وما هي مستويات الإبداع

الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني؟

٢. هل توجد علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبين الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب

المهني؟ وما طبيعة هذه العلاقة؟

٣. ما أثر العوامل الشخصية والوظيفية على كل من استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني؟

٣/١- فرضيات الدراسة

تنطلق فرضيات الدراسة من اسئلة مشكلة الدراسة وتساولات الدراسة التي ذكرت منسجمة من الطروحات النظرية لها ومفسرة لسلوكيات متغيرات الدراسة على النحو التالي

الفرض الرئيسي:

إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لفاعلية أثر نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

الفرضية رقم ١:

إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

الفرضية رقم ٢:

إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

الفرضية رقم ٣:

إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

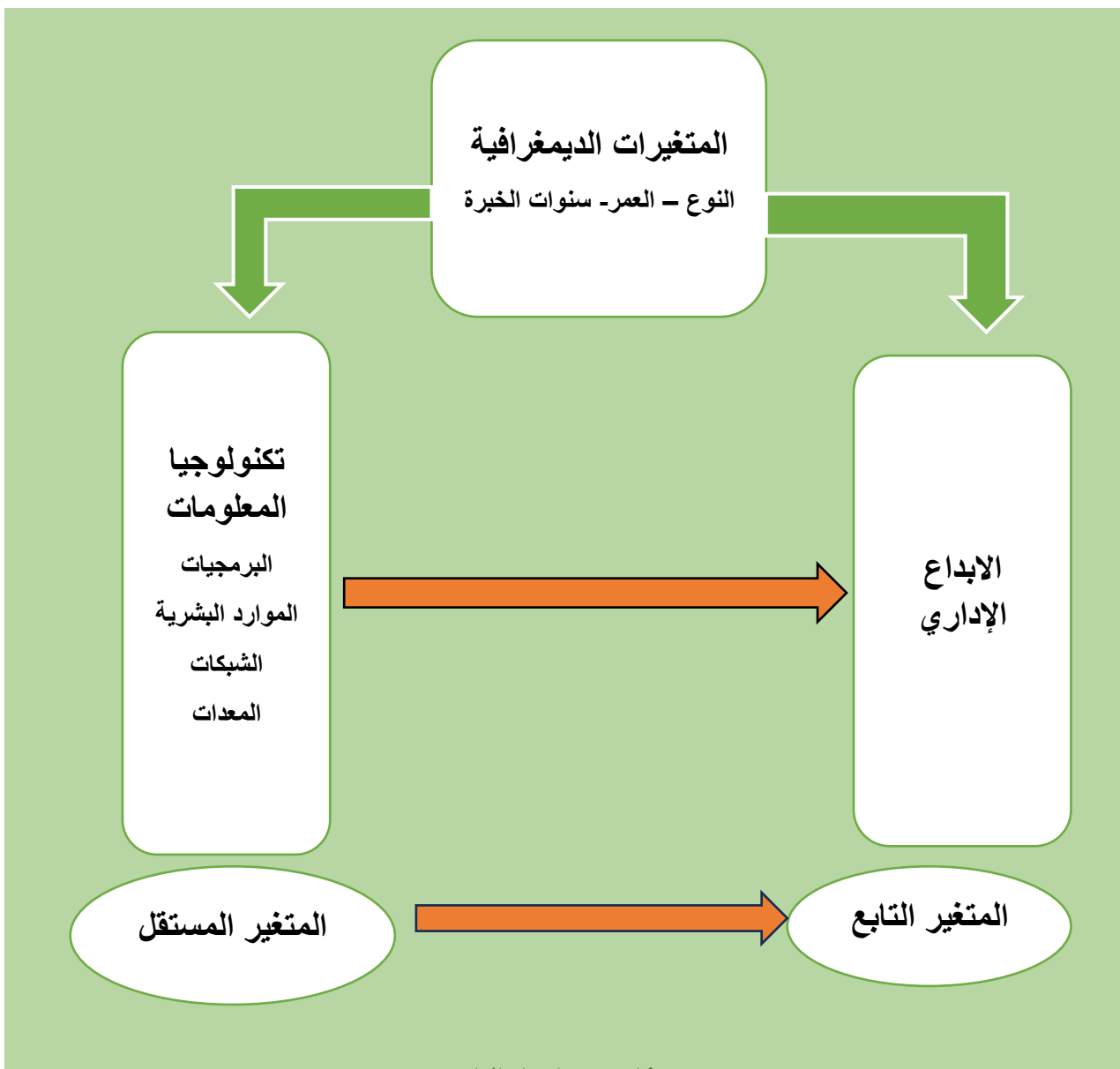
الفرضية رقم ٤:

إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

٤/١- متغيرات الدراسة:

من الفرضيات السابقة يمكن الحصول على متغيرات البحث كما يلي:

- المتغير المستقل: نظم تكنولوجيا المعلومات بأبعادها الأربعة:
(المكونات المادية والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات والموارد البشرية).
- المتغير التابع: الابداع الإداري.



شكل رقم ١ اعداد الباحث

٥/١- أهمية الدراسة

. يعتبر موضوع نظم تكنولوجيا المعلومات وأثره على فاعلية الابداع الاداري موضوع حيوي وهام فهو يعد من المجالات الحديثة نسبيا والمكملة لما سبقها من الدراسات في أدبيات إدارة الأعمال وعلى الرغم من توافر العديد من الدراسات حول موضوع التكنولوجيا كما سنلاحظ في عرض الدراسات السابقة إلا أن هذه لم تتطرق للحديث عن العلاقة أو الآثار المترتبة ما بين (نظم تكنولوجيا المعلومات وفاعلية الابداع الاداري للعاملين فمن هذا تتضح أهمية البحث وأيضاً لقد قام الباحث باختيار الهيئة العامة للتدريب المهني كمجال تطبيق نظراً لما تقوم به تلك الهيئة من أعمال تفيد الوطن وتفيد المواطنين داخل المملكة العربية السعودية

الأهمية النظرية للدراسة:-

١. الدور الأساسي لاستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في تحقيق التقدم وإكساب ميزة تنافسية للهيئة
٢. هذا المجال لا يزال موضع بحث الكثير من الباحثين نظراً لحدثة وجود التكنولوجيا عبر التاريخ وحدثاته دراسة آثارها على العديد من المجالات.
٣. الأهمية الكبيرة للابداع الإداري للعاملين في الهيئة وأهمية رفع هذا مستوى الابداع الاداري ومحاولة الوصول به إلى أعلى المستويات لما له من آثار إيجابية تنعكس على الهيئة العامة للتدريب المهني

الأهمية العملية للدراسة:-

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها مكن الأبحاث القليلة التي تم إنجازها في المملكة العربية السعودية والتي تناولت موضوع نظم تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء العاملين خاصة أن هذه الدراسة في مجال الهيئات الحكومية في المملكة العربية السعودية كما يعتبر هذا البحث مفيد حيث أنه سيساعد على تخطي ثغرات ربما كانت تغفلها الهيئة متعلقة بطبيعة نظم تكنولوجيا المعلومات التي تستخدمها كما أنه سيساعدها على تعزيز استراتيجياتها الحالية في حال ظهرت فعاليتها من خلال نتائج البحث بالإضافة إلى أن هذا البحث سيساعد الهيئة في هذا القطاع على فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرين نظم تكنولوجيا المعلومات والابداع الاداري مما سيساهم في المساعدة على تبني آليات مفيدة ترفع من مستوى أداء الهيئة العامة للتدريب المهني.

٦/١- أهداف البحث

الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو اختبار مدى قدرة نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التأثير على وتشكيل الابداع الاداري ذلك من أجل إيجاد أحسن علاقة بين نظم تكنولوجيا المعلومات والابداع الإداري ويمكن تلخيص أهداف الدراسة في النقاط التالية:

١. تحديد حجم الاستفادة من استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات داخل الهيئة العامة للتدريب المهني.
٢. تحديد مكونات نظم تكنولوجيا المعلومات داخل الهيئة العامة للتدريب المهني.
٣. تحديد مؤشرات فاعلية الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.
٤. تحليل العلاقة بين أبعاد نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال والابداع الإداري بالهيئة.
٥. التعرف إلى أثر العوامل الشخصية والوظيفية على نظم تكنولوجيا المعلومات والابداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
٦. التعرف على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني والعوامل المتحكمة فيه.
٧. التعرف على علاقة نظم تكنولوجيا المعلومات والابداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
٨. المساهمة في إثراء المعارف النظرية والتطبيقية لنظم تكنولوجيا المعلومات.
٩. الوصول الى نتائج يمكن الاستئارة بها لتقديم مجموعة من التوصيات التي تسهم في تفعيل دور نظم تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
١٠. الوقوف على مدى إدراك الهيئة العامة للتدريب المهني لأهمية نظم تكنولوجيا المعلومات.
١١. الوقوف على مستوى الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

٧/١- منهجية البحث:-

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في إعداد هذا البحث وذلك عن طري الحصول على البيانات الثانوية الضرورية لإتمام البحث بالإضافة إلى الحصول على البيانات الأولية للبحث وذلك باستخدام الطرق الكمية من خلال توزيع استبيان.

وسائل وأدوات البحث:

لقد اعتمدنا في جمع المعلومات على مجموعة من الأدوات هي كالتالي:

١. الجانب النظري: المسح المكتبي لكل من الكتب والأطروحات والمذكرات والمجلات العلمية ومختلف

المصادر والوثائق المقدمة من الهيئة العامة للتدريب المهني وكذا الإنترنت.

٢. الجانب التطبيقي: الاستبيان لجمع البيانات من العينة التي وزع عليها الاستبيان ووثائق مقدمة من الهيئة

العامة للتدريب المهني.

٣. -الجزء النظري:

٤. نظرا لطبيعة الدراسة والأهداف المسطرة في الكشف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات

والاتصال على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني فقد اعتمدنا في هذا البحث على المنهج

الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الأنسب لهذا النوع من البحوث. إذ يهتم هذا المنهج بتشخيص ظاهرة

معينة ووصف كافة جوانبها من أجل التعبير عنها كما ونوعا مما يؤدي إلى فهم علاقة هذه الظاهرة مع

غيرها من الظواهر.

٥. -الجزء العملي:

٦. منهج دراسة الحالة اعتمدنا في الجزء التطبيقي الذي تمثل في دراسة حالة الهيئة العامة للتدريب المهني

حيث اعتمدنا على دراسة الحالة فتمثل في تحليل البيانات ومعالجتها والوصول إلى النتائج والحلول

المقيدة من خلال استخدام الطرق والأساليب التحليلية والأدوات لإحصائية حيث اعتمدنا على المنهج

التحليلي بهدف تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام الاستبانة والتحليل الاحصائي

لنتائجها.

٨/١- حدود الدراسة:

-الحد البشري: عينة من العاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.

-الحد المكاني: أجريت هذه الدراسة في الهيئة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية.

- الحد الزمني: ١٤٤٥ هـ

- الحد الموضوعي: دراسة أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري بالهيئة العامة للتدريب المهني.

٩/١- أسباب اختيار موضوع الدراسة:

١. إثراء مكتبتنا بموضوعنا للأجيال الصاعدة لمدى أهميته كون هذا الموضوع قليل في مكتبتنا.
٢. طبيعة التخصص الذي ندرسه.
٣. كون نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم مما دفعنا لدراسته وربطه بأدوات العصر.
٤. الميل الشخصي لمثل هذه المواضيع.
٥. يعتبر موضوع نظم تكنولوجيا المعلومات من أهم المواضيع التي يجب الحديث عنها إذ يعتبر حديث الساعة حيث يشهد اهتمام كبير بهذا الموضوع في المحاضرات والندوات والمؤتمرات.

١٠/١- مفاهيم الدراسة

تعرف المعلومات

بأنها: "عبارة عن معرفة مشتقة من تنظيم وتحليل البيانات أي انها بيانات ذات منفعة في تحقيق أهداف المنشأة

- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

هي مجموعة من الأفراد البيانات الإجراءات والمكونات المادية والبرمجيات التي تعمل سوية من أجل الوصول إلى أهداف المؤسسة وهي تمثيل للجانب التكنولوجي والحديث لنظام المعلومات.

تكنولوجيا المعلومات: يشير هذا المفهوم إلى مجموعة الأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات التي

تستخدمها المؤسسات في أدائها لأعمالها ووظائفها المختلفة.

مفهوم تكنولوجيا الاتصال:

هي التكنولوجيا التي تعمل على تسهيل الاتصال بين الأفراد أو الجماعات الذين يتواجدون في أماكن مختلفة

وتندرج تحتها مجموعة أنظمة مثل الهاتف والتلكس والفاكس والراديو والتلفزيون والفيديو بالإضافة إلى تقنيات الحاسب بما في ذلك تبادل البيانات الإلكترونية والبريد الإلكتروني

البرمجيات:

وهي اللغة والوسيلة التي يتم من خلالها تعامل المستفيدين مع البيانات بالآلات كما يتم من خلالها تخزين هذه البيانات واستدعائها وتشغيلها وقد شهدت لغة البرمجة تطورات كبيرة وهذا ما يفسر تنوعها وكثرتها.

الشبكات:

وهي عبارة عن مجموعة من الحواسيب تنظم معا وترتبط بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل وتبادل المعلومات فيما بينهم.

تعريف الأداء

"على أنه العلاقة بين النتائج والموارد حيث يتجلى ذلك في الجهد الذي يقوم به الفرد في المؤسسة وفي نفس الوقت المستوى الذي يحققه الفرد من خلال نتائج الأنشطة التي يتوقع أن تقابل الأهداف الموضوعة"..

الإبداع الإداري:

وهو القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار للعمل، يكون من شأنها تحسين ظروف العمل، وتحفيز أداء العاملين وقدراتهم، وزيادة مواهبهم، لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل، كما يمكن أن يقتصر السلوك الإبداعي على السلوك المميز الذي يمارسه الفرد أو المجموعة في موقع العمل.

البنية التنظيمية:

وهي كل ما يتوفر في الهيئة من تنظيمات تسهل وتنظم العملية الإنتاجية في الهيئة من آلات وطرق التنظيم الإداري من طرف القيادة ونظم التحفيز والردع وأيضا فهم الاتصال الداخلي.

الهيئات العامة:

وهي الهيئات التي تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي ويخضع موظفوها لقانون الخدمة المدنية، وتنشأ بهدف خدمة المواطنين بشكل عام.

١١/١ - الدراسات السابقة

دراسة عبد العال (٢٠٢٢):

يهدف البحث الى التعرف على أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي، ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنامي التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية. حيث يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد إداره الموارد البشرية على متابعه حركه العاملين من بدايه عملهم الى خروجهم من المؤسسة وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات أكثر كفاءه وفعالية كقرار تقييم أدائهم . ولتحقيق أهداف البحث تم إجراء دراسة ميدانية على عدد من شركات السياحة ببورسعيد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، تم من خلال تصميم استمارات استبيان وتوزيعها على عينه عشوائية من العاملين والمدراء بها وذلك لقياس أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات للموارد البشرية على تنمية مهاراتهم الأدائية. وقد توصلت الدراسة إلى ان لنظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءه وفعالية أداء الموارد البشرية، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والإدارات المختلفة بشركات السياحة، كما اظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة بمواكبه التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الهيئات السياحية.

دراسة (مرزوق ٢٠٢٢):

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في زيادة الإبداع التنظيمي في بنك الزراعة والتنمية الريفية ببدر. وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة بمستوى ٥٪. وفي ضوء هذه النتائج قامت الدراسة وخلص إلى عدد من التوصيات والمقترحات اللازمة للمؤسسة بموجهها الدراسة ورعاية الأفراد والمبدعين وتشجيعهم على تطوير العمل وابتكار الحلول لمواجهة المشاكل

دراسة (عيد ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات تطبيق الادارة الإلكترونية لرفع كفاءة الابداع الاداري للمنظم الاجتماع بإدارة خدمة المواطنين بالتأمين الصحي وكذلك تحديد المعوقات والمقترحات اللازمة لتطبيق الادارة الإلكترونية لرفع كفاءة الابداع الاداري ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت المنهج المسحي الاجتماعي اشتمل مجتمع الدراسة على الموظفين العاملين بإدارة خدمة المواطنين بالهيئة العامة للتأمين الصحي بفروع شمال شرق الدلتا

والعيادات التابعة لها بمدينة المنصورة بمحافظة الدقهلية وتكونت عينة الدراسة من عدد ٣٤ من الاخصائيين الاجتماعيين و ٤٢ من الدارين وقد استخدمت الدراسة الاستبانة لجمع البيانات وفي ضوء ما سبق توصلت الدراسة إلى أن الادارة الإلكترونية تساهم في أداء المنظم لأعماله الوظيفية بالكفاءة المطلوبة تساهم في تقليل معدلات الأخطاء تساهم في سرعة انجاز العمل بدقة كبيرة مع توفير الوقت والجهد تساهم في تحفيز روح الابداع والتطوير الذاتي للمنظم الاجتماعي.

دراسة الشيخ ٢٠٢٠

هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين قبول الادارة التقليدية في قطاع الصحة السوداني وإمكانية تطبيق الادارة الالكترونية من قبل الأقسام الصحية إ ومتطلبات تطبيق الادارة الالكترونية وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الاستبيان كأداة تم توزيعها على عينة الدراسة من موظفي بعض إدارات الصندوق القومي للتأمين الصحي بالسودان وبينت نتائج الدراسة انتشارا إر الأمية الحاسوبية بين الجمهور ونُدرة الكوادر البشرية المختصين في النظم والبرامج والشبكات.

دراسة (راجي، ٢٠١٨)

بعنوان: "درجة إدارة الابداع وعلاقته بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية " هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدارة الابداع بأبعاده الأصالة , الطلاقة , الحساسية للمشكلات , الاحتفاظ بالانتباه وعلاقته بالأداء الإداري (البناء التنظيمي , والاتصالات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال صفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات وعلاقته بالأداء الإداري لديه من وجهة نظر المعلمين والمعلمات باختلاف المتغيرات (العمر , الجنس , المؤهل العلمي , سنوات الخبرة) . وتمت هاته الدراسة على عينة تمثلت في ٣٢٢ معلم ومعلمة أي ما يعادل ٤٨,٧ % من المجموع الكلي للمعلمين , حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي كذلك تم تصميم استبانة تكونت من ٥١ فقرة موزعة على محورين وقد تم تحليل البيانات بواسطة اختبار الانحدار الخطي والمتعدد واختبارت لعينة واحدة وقد كانت فرضيات الدراسة تنص على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة . في تقدير المعلمين في المحافظات الشمالية للصفة الغربية في واقع الابداع لدى الإدارة المدرسية تعزى لمتغيرات العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والجنس وقد نتج عن هذه الدراسة وجود نموذجين فقط، قد أثرا في مستوى الأداء الإداري لدى مديري المدارس النموذج الأول كان للإبداع الإداري والنموذج الثاني كان للإبداع الإداري مع المؤهل العلمي وقد تبينان دور مديري المدرسة في إدارة الابداع كان مرتفعاً الأصالة الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالانتباه على الترتيب.

دراسة خطاب (٢٠١٨):

يسعى البحث الحالي الى دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (المدخلات، العمليات، والمخرجات) والإبداع الإداري المتمثل ب (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، الأصالة، القدرة على التحليل المخاطرة، الخروج عن المألوف، الشجاعة) من جهة، فضلا عن التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات بأبعادها (المدخلات، المعالجة المركزية، والمخرجات) بشكل منفرد ومجتمع في الإبداع الإداري. وللوصول إلى أهداف البحث الحالي، اعتمد المنهج الوصفي التحليلي في معالجة متغيراته وتم تحديد المديرين في المصارف المبحوثة من الذين لهم خدمة وخبرة في مجال المصارف وعملها، وكان عددهم (٨٣) مديرا، ووزعت عليهم الإستبانة التي صممت كأداة لجمع البيانات وتحليلها في الجانب الميداني للتعرف على: ١- مدى إدراك أفراد عينة البحث بأهمية تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري لمصارفهم؟ ٢- مستويات وعي المستجيبين تجاه علاقة تكنولوجيا المعلومات بالإبداع الإداري في المصارف المبحوثة؟ وتم وضع أنموذج اقتراضي معتمد على عدد من الفرضيات الرئيسة بعكس طبيعة العلاقة والأثر بين ابعاد تكنولوجيا المعلومات بالإبداع الإداري، وتم إستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية للتحليل وتحديد النتائج، ومن خلال البرنامج الحاسوبي (SPSS – V18). وتوصل البحث الحالي إلى مجموعة من الاستنتاجات بالاعتماد على النتائج ومن أهمها: ١- وجود علاقة قوية معنوية بين أبعاد (تكنولوجيا المعلومات) مجتمعة ومنفردة والابداع الإداري، وأتضح أن بعد المخرجات هي أكثر الابعاد ارتباطاً ٢- وجود أثر قوي ومعنوي لتكنولوجيا المعلومات في الابداع الإداري منفردة ومجتمعة، وأتضح أن بعد المخرجات هي أكثر الابعاد تأثيرا في الابداع الإداري وأنهى البحث بمجموعة من المقترحات بما ينسجم مع الاستنتاجات لتقوية قاعدة لهذا القطاع

دراسة العربي ٢٠١٨

وتؤكد أن طبيعة الأعمال الالكترونية في المنظمات الصحية لا تختلف كثيرا عن مثيلها في منظمات الأعمال الأخرى حيث أن الوظائف والعمليات الادارية التي تقوم بها منظمات الأعمال نجدها في المنظمات الصحية كما أن المنظمات الصحية تأثرت كثيرا بالتطورات الحاصلة في مجال نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعد تقنيات الأعمال الالكترونية واحدة من الفرص الهامة التي وفرتها الرقمية للمنظمات في السنوات الأخيرة حيث ساهمت بشكل كبير في تحسين الخدمات الصحية من خلال المزايا الكبيرة التي توفرها حيث كان لها دور فعال في رفع كفاءة الأداء وتحسين كفاءة ونوعية الخدمات الصحية والاستخدام الأمثل للموارد في القطاعات الصحية.

كما أن مفهوم كفاءة أداء المؤسسات الصحية في الخدمة ينعكس من خلال تقييم المواطنين للخدمة ومدى رضاهم عنها حيث أصبحت كفاءة الأداء غاية للمؤسسات الصحية ومحور اهتمامها خاصة وأن ثورة تكنولوجيا نت المستفيد من المفاضلة بين الخدمات وكفاءة أدائها حسب رغباته واختياراته المعلومات والاتصالات وبناء عليه تعد الإدارة الالكترونية طفرة في مجال الإدارة الحديثة وعلاقتها برفع كفاءة الأداء في المؤسسات الصحية السعودية في ظل التوجه إلى نظام أتمتة الخدمات وحاجة المملكة للتحويل الرقمي والحكومة الالكترونية بل أصبحت ضرورة ملحة وذلك لمواكبة التغيرات وبالتالي توظيف واستخدام الإدارة الالكترونية لم تعد خيارا العصرية في المجال التكنولوجي والمعرفي والسهام في عملية التطوير التكنولوجي والتوجهات الحديثة في المملكة العربية السعودية مما يسهم في رفع كفاءة أداء المؤسسات الصحية السعودية.

دراسة (الدوري ٢٠١٨)

بعنوان: "أثر تمكين العاملين في الابداع الاداري في منظمات الأعمال" تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تمكين العاملين بأبعاده معنى العمل، كفاءة العمل، استقلالية العمل، تطوير العمل (في الابداع الاداري ببعديه) أداء المهمة، الأداء السياقي (لدى هيئة زين للاتصالات الأردنية. ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تطوير استبانة لجمع البيانات من أفراد العينة التي بلغت لاستخراج النتائج المتعلقة بالوصف spss 352 عامل في الهيئة و لتحليل البيانات استخدم البرنامج الإحصائي واختبار الفرضيات وقد نصت فرضية الدراسة على أنه لا يوجد أثر لأبعاد التمكين في الابداع الاداري وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لدى هيئة زين للاتصالات الأردنية عند مستوى دلالة ٠.٠٥، أبرزها، أن هناك أثر لكل من بعدي عنى العمل، استقلالية العمل على الابداع الاداري لدى هيئة زين للاتصالات الأردنية وأنه لا يوجد أثر لكل من بعدي (كفاءة العمل، تطوير العمل على الابداع الاداري لدى الهيئة.

دراسة محمود (٢٠١٦):

أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية: دراسة تطبيقية في وزارة تنمية الموارد البشرية الفترة ٢٠٠٩ – ٢٠١٤ هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في الأداء الإداري بالمؤسسات الحكومية والتعرف على ما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية والأداء في المؤسسات الحكومية وهل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية بوزارة

التنمية البشرية ومواكبة التطورات الزمنية وتقويم الأداء واتخاذ القرار واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي، ومنهج دراسة الحالة وتكونت عينة الدراسة من ٥١ من العاملين بوزارة التنمية البشرية بالسودان واستخدم الباحث الاستبانة والمقابلة والملاحظة أدوات لجمع البيانات وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية والأداء في المؤسسات الحكومية ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية بوزارة التنمية البشرية ومواكبة التطورات الزمنية وتقويم الأداء واتخاذ القرار وأوصى الباحث بضرورة العمل على تطوير الأداء المؤسسي وذلك بإنشاء نظام معلومات إدارية تواكب التقدم التقني وتساهل الأساليب الحديثة في الإدارة والاهتمام بتدريب لزيادة قدرات ومهارات العنصر البشري نحو الاستخدام الأمثل للحاسب الآلي في شتى المجالات الإدارية .

دراسة العنزي ٢٠١٦

كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم. والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أفراد البحث حول كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية تبعاً لاختلاف المتغيرات التالية الجنس المؤهل سنوات الخبرة الإدارية. ولتحقيق أهداف هذا البحث استخدم المنهج الوصفي والاستبانة كأداة وطبقت على مجتمع مكون من مدراء ومديرات إدارات الشؤون التعليمية والمدرسية والمالية والإدارية والإدارات التابعة للمدير العام والبالغ عددهم ٤٢ ومن أهم النتائج موافقة أفراد العينة بشكل عام على درجة كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة وكان بعد المحتوى أعلاها كفاءة يليه البعد الشكلي في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج تم التوصل إلى التوصيات التالية: تطوير أنظمة وآليات عمل أقسام المعلومات في إدارات التربية والتعليم واستخدام برامج حاسوبية متطورة في حفظ ومعالجة ونقل المعلومات وتوفير دليل تربوي خاص بأنظمة المعلومات الإدارية واستخداماتها في إدارة التربية والتعليم. وتوفير الحوافز التشجيعية التي تشجع مديري ومديرات الإدارات في مدينة تبوك التعليمية على استخدام نظم المعلومات الإدارية وانتاجية الموظفين.

دراسة (محجوبي ٢٠١٤)

بعنوان: "أثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الابداع التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومدى أثره على الابداع الإداري للعاملين فيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال هيئة وحدة تحويل البلاستيك بالإضافة إلى عينة من مؤسسات مصغرة وورشات عمل ليصل العدد النهائي للعينة إلى ٥٠. وقد تم تصميم استبيان للدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة. وتم التحليل الإحصائي واستخدمت الأساليب الإحصائية التالية معامل ألفا كرون باخ من اجل SPSS باستخدام برنامج اختبار ثبات الدراسة والتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والانحدار البسيط لاختبار العلاقة بين المتغير المستقل والتابع. ونصت فرضية الدراسة على ان هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الابداع التنظيمي (الشخصية المبدعة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها وجود الابداع الإداري للعاملين عند مستوى معنوية بين الابداع التنظيمي والابداع الإداري للعاملين وعلاقة طردية ذات دلالة إحصائية كما أن أكثر الأساليب تأثيراً على الابداع الإداري هو الطلاقة الفكرية.

دراسة بدري (٢٠١٤):

هدفت الدراسة إلى تعرف أثر استخدام التكنولوجيا على الابداع الإداري لدى القادة الإداريين العاملين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم. ولغرض تحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتطوير استبانة تكونت بسورتها النهائية من ٢٢ فقرة، تم التأكد من صدقها وثباتها، وتم توزيعها على عينة الدراسة المكونة من ٨٦ من القادة الإداريين العاملين في جامعة اليرموك، للعام الدراسي ٢٠٠٨-٢٠٠٩م. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري من وجهة نظر القادة الإداريين جاءت ضمن درجة تقدير كبيرة، وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند تعزّي متغيري الكلية والمسعى الوظيفي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزّي لمتغير عدد سنوات الخبرة مستوى الدلالة $\alpha=0.05$. وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات الإدارية عن طريق النشرات الدورية والدورات التدريبية مع وضع خطط مرحلية قائمة على نتائج الأبحاث والدراسات حول هذا الموضوع.

دراسة (جاء الله - ٢٠١٢)

بعنوان أثر نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تفعيل تنمية الخدمات المالية، دراسة حالة حول كفاءة شركات التأمين وأفاق استثمارها الإلكتروني. تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على واقع نظم تكنولوجيا المعلومات في الجزائر، وإدراك الإيجابيات والسلبيات الخاصة بذلك، والتي تؤثر على فعاليات وتنمية الخدمات في هذه الهيئات، وبينت النتائج أنه توجد وفرة في الإمكانيات المتعلقة بنظم تكنولوجيا المعلومات على مستوى الهيئات، لكن دون الاستغلال الأمثل كالوصول للمزايا التي تمكن المؤسسة من زيادة منافستها وانتشارها بزيادة استثمارها. والجديد في الموضوع هو التطرق إلى ما تخلفه نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء من فعالية وكفاءة للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية، والتي لا تزال تخطو خطوات خجولة، ويصعب عليها طابع التردد في تبنيها كونها مؤسسة جزائرية غير قادرة على إنتاجها، وتسعى إلى التجاوب معها واستخلاص الإيجابيات.

دراسة (عسكر ٢٠١١)

بعنوان: "الابداع التنظيمي وتأثره في الأداء الوظيفي" تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الأداء والكفاءة، الفاعلية، الرضا والإبداع التنظيمي لغرض تعزيز أسس الإبداع في هيئة ابن ماجد العامة بهدف تطوير كفاءة الإدارة في عملية تخطيط واتخاذ القرارات والتميز في الأداء مما يؤدي إلى تنمية قدرات الأفراد العاملين في تفكيرهم الإبداعي وقد تمت هذه الدراسة على عينة مكونة من مديري الأقسام والإدارة العليا وبعض الموظفين وتألفت العينة من ٣٠ موظف، وقد تم الاعتماد على الاستبانة لجمع المعلومات، وقد تم تحليلها بواسطة المقاييس الاتجاهية الوسط الحسابي، الوزن المثنوي المرجح لتحديد اهتمام أفراد العينة والانحراف المعياري لمعرفة تشتت الإجابات عن وسطها بالإضافة إلى معامل الارتباط "بيرسون" بين المتغيرات. والانحدار الخطي البسيط المتعدد. وقد طرحت هذه الدراسة الفرضية التي نصت على أن الإبداع التنظيمي يؤدي إلى تحسين الإبداع الإداري للهيئة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن للمتغيرات الرئيسية المستقلة للإبداع التنظيمي أثر معنوي بمستوى الفقرات الرئيسية للأداء الوظيفي وهذا ما أكدت صحة الفرضية.

دراسة (العتيبي - ٢٠١٠)

بعنوان أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية. تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا على أداء الموارد البشرية ومعرفة مختلف أنظمة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية المطبقة على ٧٢ موظفاً، معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي، وتوصلت هذه الدراسة إلى استخدام واضح لنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية وإدراك تام لفوائدها المتعددة، ومدى تأثيرها على وظائف الإدارة خاصة إذا تعلق الأمر بالتدريب، التطوير، والاتصال والتعليم الإلكتروني.

دراسة (الخوالدة ٢٠٠٥)

هدفت الدراسة للتعرف على نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة وعددهم (٣٦٥) موظف، واستُخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، والاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة تم توزيع (١٨٧) استبانة على أفراد العينة، وتم استرداد (١٨٠) استبانة. ومن ثم قامت الباحثة بتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وأظهرت نتائج الدراسة أنّ هناك دور إيجابي لنظم المعلومات الإدارية على تعزيز الإبداع الإداري إلى جانب وجود علاقة إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة أنه من الضروري على إدارة الهيئة تجربة وتقديم أساليب عمل جديدة وإبداعية تدعم بها أداء الموظفين.

الفصل الثاني

الدراسة النظرية

الفصل الثالث:

أثر نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الابداع الإداري

تمهيد:

شهدت نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال خلال السنوات الأخيرة تطورات سريعة وتأثيرات مباشرة للثورة الرقمية على نمط الحياة الإنسانية على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث أن التنمية الاقتصادية مرتبطة إلى حد كبير بمدى قدرة الدول على مسابقة هذه التحولات والتحكم فيها قصد استغلال الإمكانيات المتوفرة والمتجددة.

القسم الأول: أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات

أولاً: مفهوم نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

قبل التطرق إلى مفهوم نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال علينا أن نعرج أولاً على ذا الموضوع. بعض المصطلحات التي لها علاق

-مفهوم المعلومات:

هي هدف استخراج المقربات والمؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق هي البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل والتفسير والأفكار والظواهر ببعضها البعض.

. المعلومات

تشكل المعلومات مجموع الحقائق والبيانات المنظمة التي تم معالجتها والتي يمكن استخدامها لأغراض متعددة وفقاً لاحتياجات محدده فهي تعبر عن المعرفة المشتقة من تحليل وتنظيم البنانات بحيث تصبح هذه المعلومات ذات قيمة ومنفعة في تحقيق اهداف المنظمة.

كما تعرف المعلومات بأنها: "عبارة عن معرفة مشتقة من تنظيم وتحليل البيانات أي انها بيانات ذات منفعة في تحقيق أهداف المنشأة"

مفهوم التكنولوجيا:

هي الطريقة أو الأداة التي يمكن أن يستخدمها الإنسان في إحداث تغيير أو تأثير في البيئة المحيطة به فهي إذا استعمال كافة الأساليب الفنية لإنتاج منتج معين أو تقديم خدمة معينة ولذلك فهي عبارة عن الوسائل التي تساعد على الوصول إلى أفضل كفاءة في كل مجال من مجالات الحياة الفرد والأنشطة المتعددة.

- مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

هي مجموعة من الأفراد البيانات الإجراءات والمكونات المادية والبرمجيات التي تعمل سوية من أجل الوصول إلى أهداف المؤسسة وهي تمثيل للجانب التكنولوجي والحديث لنظام المعلومات.

- مفهوم الاتصال:

هو إيصال المعلومة والفهم وذلك بغرض إيجاد التغير المطلوب في سلوك الآخرين ولذلك فهي عملية تتكون على الأقل من مرسل ومستقبل فترسل المعلومات والفهم من المرسل إلى المستقبل ثم الرد إلى المرسل.

مفهوم تكنولوجيا الاتصال:

هي التكنولوجيا التي تعمل على تسهيل الاتصال بين الأفراد أو الجماعات الذين يتواجدون في أماكن مختلفة وتندرج تحتها مجموعة أنظمة مثل الهاتف والتلكس والفاكس والراديو والتلفزيون والفيديو بالإضافة إلى تقنيات الحاسب بما في ذلك تبادل البيانات الإلكترونية والبريد الإلكتروني.

من خلال البحوث السابقة نجد أن نظم تكنولوجيا المعلومات لا يمكن فصلها بشكل عن تكنولوجيا الاتصال فهما وجهان لعملة واحدة وعليه نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعبر عن مجموعة من المكونات متفاعلة معا وقد عرفها البعض على انها تعبر عن مجموعة من المكونات المادية البرمجيات الاتصالات البيانات والأفراد التي تستخدمها المؤسسة في استقبال ومعالجتها واسترجاعها باستخدام برمجيات متعددة الوسائط السمعية البصرية النصية.

كما تعرف نظم تكنولوجيا المعلومات بانها "مجموع التقنيات أو الأدوات أو الوسائل أو النظم المختلفة التي يتم توظيفها لمعالجة المضمون أو المحتوى الذي يراد توصيله من خلال عملية الاتصال الجماهيري أو الشخصي أو التنظيمي والتي يتم من خلالها جمع المعلومات والبيانات المسموعة أو المكتوبة أو المصورة أو المرسومة أو

المسموعة المرئية أو المطبوعة أو الرقمية من خلال الحاسبات الالكترونية ثم تخزين هذه البيانات والمعلومات ثم استرجاعها في الوقت المناسب ثم عملية نشر هذه المواد الاتصالية أو الرسائل أو المضامين مسموعة أو مسموعة مرئية أو مطبوعة أو رقمية ونقلها من مكان إلى آخر ومبادلتها وقد تكون تلك التقنية يدوية أو آلية أو إلكترونية أو كهربائية حسب مرحلة التطور التاريخي لوسائل الاتصال و الآلات التي يشملها هذا التطور في ظل التغيرات الجديدة والعالم الرقمي

نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال

أداة من أدوات التسيير المستخدمة والتي تتكون من خمس مكونات وهي:

١. العتاد المعلوماتي.
٢. البرمجيات.
٣. تكنولوجيا التخزين: تتمثل في الحوامل التي تخزن فيها المعطيات والبرمجيات لتنظيم المعطيات.
٤. تكنولوجيا الاتصال: هي معدات ووسائط وبرمجيات تربط مختلف اللواحق لنقل المعطيات.
٥. الشبكات: تربط بين الحواسيب لتبادل المعطيات أو الموارد.

نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

- "هي تنطوي على مجموعة من الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أداءه وهي تجمع مجموعة الأجهزة الضرورية لمعالجة المعلومات وتداولها من حواسيب وبرامج ومعدات حفظ واسترجاع ونقل إلكتروني سلكي ولا سلكي عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وعلى اختلاف أنواعها المكتوب والمسموع والمرئي والتي تمكن من التواصل الثنائي والجماعي وتؤمن انتقال الرسالة من مرسل إلى متلقي عبر الشبكات المغلقة والمفتوحة.
- وأيضا "هي العلم الذي يطبق الحاسوب في أنظمة المعلومات وإعداد التقارير فنظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي مجموعة من الأدوات والأساليب التي تستخدم في إنتاج وتجهيز وتقديم المعلومات للمستخدم ويشمل هذا العلم الجديد تقنيات تتعلق ببرامج الكمبيوتر التي تستخدم للتجهيز.

- وأيضاً هي تعني كل ما يتعلق بالتقنيات المستخدمة في معالجة وتحويل المعلومات خاصة (الإعلام الالي) الإنترنت والاتصالات بعيدة المدى وكل الوسائل التكنولوجية التي تستخدم من أجل تبادل معالجة استغلال وإعادة تشكيل المعطيات الرقمية القادرة على السير عبر الشبكات.

من خلال ما جاء في التعاريف السابقة يمكن أن نحاول الجمع بينها ونعرف نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال أداة من أدوات التسيير المستخدمة والمكونة أساساً من مجموعة من المكونات وهي العتاد المعلوماتي والبرمجيات وتكنولوجيا التخزين وتكنولوجيا الاتصال والشبكات التي تمكن من التواصل الثنائي أو الجماعي وتؤمن انتقال المعلومة من المرسل إلى المتلقي عبر شبكات المغلقة والمفتوحة وكذلك عبر وسائل الاتصال بكل أشكالها وعلى اختلاف أنواعها المكتوب والمسموع والمرئي.

ثانياً: أبعاد نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تتكون نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال من مجموعة أبعاد التي تتطور باستمرار وذلك نتيجة الطلب المستمر عليها خاصة في العصر الحالي الذي عرف بعصر التكنولوجيا المتطورة والسريعة وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي:

١- الآلات: تتميز الآلات بقدرات سريعة في التنفيذ وتكلفة أقل من إمكانيات فنية أعلى من قدرات الإنسان ونقصه هنا في حديثنا عن الآلات الخاصة بتكنولوجيا المعل ومات والاتصال والمتمثلة في جميع أنواع الحواسيب الصغيرة والحواسيب الشخصية.

٢- البرمجيات: وهي اللغة والوسيلة التي يتم من خلالها تعامل المستفيدين مع البيانات بالآلات كما يتم من خلالها تخزين هذه البيانات واستدعائها وتشغيلها وقد شهدت لغة البرمجة تطورات كبيرة وهذا ما يفسر تنوعها وكثرتها.

٣- الشبكات: وهي عبارة عن مجموعة من الحواسيب تنظم معا وترتبط بخطوط اتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل وتبادل المعلومات فيما بينهم وتستخدم هذه الشبكات لتحقيق مجموعة أغراض مثل: توفير الاتصال بين الأشخاص والوصول للمعلومات عن بعد والتجارة الالكترونية وتخفيض المصروفات ومشاركة الموارد وغيرها

٤- البيانات: تشير الى الأشياء الحوادث النشاطات والمبادلات التي يتم تسجيلها و تخزينها ولكنها تبقى غير مرتبة بحيث تصلح لتوصيل على معنى معين بحيث يسهل الحصول عليها واسترجاعها ويمكن أن تأخذ البيانات عدة أشكال أهمها:

أ-البيانات البينانية: تشمل الصور والأشكال البينانية وما شابه

ب-البيانات العددية الهجائية: التي تتكون من الأرقام والحروف مثل المعاملات التجارية

ج-البيانات النصية: التي تستعمل في الاتصالات الكتابية.

د-الصوتية: كصوت الانسان.

5- الأفراد: هم الأفراد الذين يقومون بإدارة وتشغيل نظم تكنولوجيا المعلومات من إداريين و متخصصين ومستخدمين للنظام ويكاد يتفق أغلب المتخصصين في مجال نظم المعلومات أن أهمية العنصر البشري في إدارة و تشغيل نظام المعلومات تفوق أهمية

٦- المستلزمات المادية: تستخدم على نحو كبير وكذلك يعزى إليها أسباب أغلب حالات الفشل في النظام ويمكن تصنيفهم الى:

أ) المختصون: من محللين ومصممي النظم المبرمجين مختصون تشغيل الأجهزة وصيانتها والمتخصصون في تقنيات الاتصال هؤلاء يطلق عليهم برأس المال الفكري في النظام.

ب) الاداريون: يشارك في ادارة النظام مسؤول قاعدة المعلومات الموظفون المستخدمون لأنظمة المعلومات كمستفيدين لمنتجات النظام من محاسبين رجال بيع مهندسين كتبة الحسابات مدراء ومستهلكين.

ثالثا: استعمال نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الهيئة:

بغرض الاستفادة منها في انجاز مهامها فهي الوسيلة التي تقدم للفرد سواء كانت داخلها أو خارجها تستعمل المؤسسة خدمة العملاء والمبيعات وكذا الاتصال الدائم بين الموظفين لأن ليس من الضروري تواجد جميع الموظفين في نفس المبنى.

الاستعمال الداخلي في الهيئة:

- الاستعمال الالكتروني لبطاقات الدوام (التسجيل اليومي لحضور الموظفين) لتسهيل معالجة البيانات والاستفادة منها وسرعة الوصول إليها.
- الانتقال السريع للمعلومات داخل المؤسسة.
- تتيح للموظف الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤوليات
- تستخدم نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة كمصدر مركزي لكل معلومات المؤسسة نشاطها هيكلها التنظيمي أهدافها معلومات عن الخدمة أو المنتج
- الحصول على معلومات عن المنتجات المنافسة ومميزا
- النقل السريع والاقتصادي للمستندات بتوفير التكاليف البريدية والوقت المستهلك.
- وضع معلومات عن المنتج ومواصفاته لتجنب تكرار الشرح عدة مرات حتى تبقى المؤسسة في وضعية تنافسية جيدة.
- يربط كل أجزاء المؤسسة مع بعضها البعض حتى وان كانت في أكثر من مبنى ومهما تباعدت جغرافيا إذ تسمح لكل جزء فيها بمعرفة كل ما يجري في الأجزاء الأخرى.

الاستعمال الخارجي:

- نشر الإعلانات ونشر المنتجات وخدمات المؤسسة حتى تجلب أكبر عدد من العملاء؛
- تسمح للعملاء بالشراء عبر الانترنت (التجارة الالكترونية)؛
- سرعة الاتصال مع الأشخاص خارج المؤسسة عن طريق البريد الالكتروني فهو يكسب ميزة الهاتف من ناحية السرعة وميزة الخطاب بإعطاء تعبير أحسن.
- تزويد المؤسسة بمعلومات عن مواد تريد شراءها خاصة المواد ذات التمويل الكبير.
- إمكانية الاستفادة من الأفراد الخارجين عن المؤسسة من مواضيع البحوث التي يقدمها موظفيها.

- الحصول على معرفة خارجية من خبراء كإساتذة جامعيين محترفين في مجال عملها لحل مشاكلها دون دفع ثمن الاستشارة من الموظفين عند الحاجة

- الاطلاع الدائم على السوق العامة لأجل اختبار ثم اختيار متطلبا ومدى رضا المستهلكين عنها مما يفيدها في وضع مخططات مستقبلية.

- إمكانية اختيار المورد المناسب من خلال العروض المقدمة من طرفهم مثل أجال التسليم ميزات المنتج السعر...الخ).

- متابعة تطور قطاع المؤسسة وذلك عن طريق الاتصال الدائم بالعالم من أجل الحصول على معلومات كزيارة مواقع مؤسسات أخرى من نفس قطاع نشاط المؤسسة.

المبحث الثاني: الابداع الإداري

تمهيد:

إن قضية الإبداع من القضايا المعاصرة التي أخذت جل اهتمام الباحثين في عالمنا المعاصر، وقد اتسمت بالتعقيد والتشابك من حيث ماهيتها ومنهجيتها، ولقد تناول العلماء والباحثين هذا الموضوع بالبحث والدراسة منذ سنوات طويلة. ومع اشتداد المنافسة في ميدان الأعمال وازدياد حالة عدم التأكد البيئي لم يعد ممكنا العمل وفق مفاهيم المؤسسة التقليدية، لذلك تم طرح مفهوم المؤسسة المتعلمة والتي تمثل مؤسسة لها القدرة استمرار تلك المستجدات والظروف الطارئة، وإن هذه المؤسسة تحمل خصائص على التعلم بإ ف ذاتها مع النجاح لكونها قادرة على الاستفادة والتعلم من خبر ارتها وخبرة الآخرين لهذا ظهرت حاجة المؤسسات إلى الإبداع للتعامل مع هذه الظروف. كما أن اتساع دور المؤسسات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية هي أمور تستدعي مواصلة البحث والاستمرار في إحداث التغير والتطوير، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل قيادة إبداعية.

تعريف الابداع:

هو القدرة على الحصول لحل مناسب لمشكلة ما لا يوجد حل لها وبطريقة جديدة وفريدة. وهو أيضا النظر الى الاشياء والظواهر والاحداث بمنظور مختلف يحتوي الكثير من الذكاء وهو لا يكون لدى أي شخص.

الابداع الوظيفي:

القدرات الابداعية والمهارات والافكار المبتكرة تتفاوت وتباين من شخص لآخر وهذا يرجع الى انواع الثقافات والتنشئة والتربية والتعليم لدى الناس بشكل عام لكن هناك فئة معينة تهتم بإثبات ذاتها وتهوى تحقيق اهدافها ومحبة للابتكار وصنع افكار جديدة تؤدي الى الرقي بالمجتمع الى نحو أفضل وإذا كان هذا الشخص مبدع في مجال معين لا يكتفي بعلمه ومعرفته بل يسعى جاهدا لتنميتها وتدريبها وتنشئتها بشكل أفضل.

عناصر الابداع:

- القدرة على التحليل حيث يستطيع الشخص المبدع ان يحلل كل فكرة او عملية تحليلًا مبسطًا ومدرّوسًا بالشكل السهل حتى يستطيع ان يقدم أفضل ما لديه في العملية التنظيمية.
- المخاطرة هو ان الشخص المبدع يأخذ على عاتقه ومسؤوليته تبني أي فكرة جديدة او مبتكرة ويجازف دائما للوصول الى الحلول المناسبة ويخاطر من اجل تحقيق ما يقول.
- الثقة بالنفس: لن تستطيع تطوير نفسك وان ترقى بنفسك الى الابداع مادامت ثقتك بنفسك ضئيلة او معدومة فكلما وثقت بنفسك وبقدراتك أكثر كلما استطعت ان تبدع وتبتكر بالشكل المطلوب وبأفضل ما يكون.

تطوير بيئة العمل لزيادة الابداع الوظيفي:

- ١- من الضروري أن يختار قسم الموارد البشرية بعناية فريق عمل وموظفين لديهم خبرة بالإضافة إلى موظفين لديهم القدرة على التعاون لتحمل الضغط وأخذ الأزمات على محمل الجد.
- ٢- يعد الاهتمام بمكان العمل أحد العوامل المحفزة المهمة لتحقيق الإنجاز لذلك يجب أن تكون هناك إضاءة مناسبة وديكور جيد وألوان مريحة يجب مراعاتها. وهو ما ينعكس في نفسية

- ٣- يجب تدريب عدد من الموظفين الجدد وتزويدهم بالمهارات اللازمة لأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة عالية مع التأكيد على ضرورة التعاون مع رؤسائهم
- ٤- يمكنك تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن يقوي الروابط بينهم نظرا لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله كما أنه يعيد الطاقة فإنه يخفف الضغط والإجهاد
- ٥- ترى الإدارة بتمتع إمكانية القضاء على نقاط الضعف بل تقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام.
- ٦- المرونة والتفاعل النشط من أهم الأمور التي يجب على إدارة الموارد البشرية مراعاتها بشرط أن يفضل صاحب العمل ظروف فريق العمل والحرف حسب طبيعته البشرية ويضمن مشاركتهم في شيء يعزز ترابط علاقاتهم الاجتماعية نشاط.
- ٧- الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى الهيئة. يوفر الموقع المناسب وسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجية حديثة من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.
- ٨- من الأفضل صياغة التعليمات والتعليمات بطريقة جذابة مع تجنب الكلمات الحادة والغامضة التي قد لا يفهمها البعض. وحاول تجنب استخدام لغة التهديد أو التخويف. بهذه الطريقة يمكنك التخلص من غضب الموظفين.
- ٩- يمكن تعيين مهام مختلفة بطريقة تتوافق مع قدرات ومهارات الموظفين ويجب تجنب التحميل الزائد للقدرة. بهذه الطريقة لن تكون مرهقاً في المستقبل.
- ١٠- عندما يتم رصد الحوافز والمكافآت من الضروري النظر إلى موظفي الهيئة من حيث الإنتاجية وبالتالي يمكن تخصيص مكافآت وفقاً لأفضل أداء مع الشكر والثناء.

مراحل الإبداع

١- مرحلة الإعداد:

يتم في هذه المرحلة تحديد أبعاد المشكلة والإحاطة بجميع جوانبها وجمع المعلومات عنها والأفكار المتعلقة بها باستخدام أساليب مختلفة ونماذج متعددة.

٢- مرحلة الاحتضان:

وتعتبر أدق وأهم مرحلة في عملية الإبداع حيث يركز الفرد اهتمامه وتفكيره بالمشكلة إذ يتحرر العقل الباطن من جميع الأفكار التي لا علاقة لها بالمشكلة لتبدأ عملية تفاعل المعلومات والبيانات تؤدي بالفرد الى تغيير مساره الفكري لتتبلور في الأخير إبداعات الفرد المبدع.

٣- مرحلة البزوغ والإشراف للحظة الإبداعية:

هي المرحلة التي يتمكن فيها الفرد من ترتيب أفكاره بما يسمح له للوصول إلى الحل النموذجي من خلال إدراكه للعلاقة بين الأجزاء المختلفة للمشكلة أين تتضح معالم الإبداع في الفكرة الجديدة التي توصل إليها الفرد كما تتجلى في هذه المرحلة خصائص الإبداع الذاتية التي تميز الفرد المبدع عن غيره من الباحثين.

٤- مرحلة التحقق:

وهي آخر مرحلة من مراحل الإبداع وفيها يتم التأكد من صحة الفكرة الجديدة وتحديد طرق تطبيقها وهل تحتاج الى صقل وتعديل أم لا

يمكن تلخيص خصائص الإبداع الإداري على النحو التالي:

- الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص
- هو مزيج من الأشياء القديمة مع الأشياء الجديدة بطريقة جديدة
- إنها تطرح كل ما هو جديد كلياً أو جزئياً.
- الإبداع هو التمايز والاختلاف عن الآخرين.
- يأتي الإبداع بمنتج جديد في السوق يختلف عن المنتجات التقليدية.

الخصائص التي تميز الشخصية الإبداعية التي تم تحديدها في:

المعرفة: يستغرق الفرد وقتاً طويلاً لإتقان عمله.

■ التربية: التي تؤكد أن المنطق يعيق الإبداع.

▪ الذكاء: ليس بالضرورة أن يكون الشخص المبدع ذكيًا بدرجة عالية ولكنه يمتلك القدرات الفكرية القادرة على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء.

▪ الشخصية: الشخص المبدع يحب المخاطرة فهو مستقل ومثابر ومتحمس للغاية ومتشكك ومنفتح على الآراء الجديدة وقادر على التسامح ويحب التعايش مع العزلة ولديه روح دعابة كبيرة.

▪ الطفولة: طفولته متنوعة ومن الشائع أن يواجه مشاكل أسرية وأوضاع اقتصادية صعبة.

▪ العادات الاجتماعية: المبدع ليس منطويًا على ذاته بل يميل إلى التفاعل وتبادل الآراء مع الآخرين

السلوك الإبداعي فقد تمثلت في أبعادها الأربعة وهي:

البعد الأول:

حل المشكلات الإبداعي هو القدرة على إنتاج كمية عدد كبير من الأفكار التي تؤدي مباشرة إلى الحلول المقترحة للمشكلات

البعد الثاني:

القدرة على الاتصال وتعني الاتصال والتواصل وتبادل الأفكار والمعاني ويهدف إحداث سلوكيات معينة

البعد الثالث:

المخاطرة ويكون القائد الفعال جريئًا وشجاعًا بطبيعته والذي يخاطر أحيانًا ويتحمل جميع عواقب ذلك

البعد الرابع:

التشجيع والدعم المعنوي للإبداع دعمهم وتشجيع روح المنافسة بين العاملين في المنظمات لدفعهم نحو

الوصول إلى أفكار إبداعية جديدة من أجل النهوض بعملهم وتحقيق أهداف الهيئة

مستويات الإبداع:

الإبداع ينقسم إلى عدة مستويات تتراوح من تنظيم أمور الحياة إلى تقديم منتجات إبداعية تشكل اختراقا

للعرف وخارج المؤلف وتميز بين ثلاثة مستويات للإبداع:

المستوى الاول

الإبداع على المستوى الفردي هو الإبداع الذي يصل إليه أحد الأفراد ومن السمات التي يتميز بها المبدع في الفضول والمثابرة والثقة بالنفس والاستقلالية في الحكم وتأکید الذات والذكاء والمرونة المخاطرة الطموح القدرة على التحليل.

المستوى الثاني

الإبداع على مستوى المجموعة هو الإبداع الذي يتم تقديمه أو الوصول إليه من خلال المجموعة وإبداع المجموعة أكبر من المجموع الفردي لإبداع أفرادها بناء على تلك النتائج:

■ مجموعة مختلفة من حيث النوع الاجتماعي تنتج حلولاً أفضل من مجموعة مكونة من نوع اجتماعي واحد.

■ المجموعة المتماسكة هي أكثر استعداداً وحماسة وحيوية من المجموعة الأقل تماسكاً.

■ تميل المجموعة المشكلة حديثاً إلى أن تكون أكثر إبداعاً من المجموعة القديمة.

المستوى الثالث

. الإبداع على مستوى الهيئة هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من خلال الجهد التعاوني لجميع أعضاء الهيئة أشارت الدراسات والأبحاث إلى أن المنظمات الإبداعية تتميز بالخصائص التالية:

■ الاتجاه الميداني والميل إلى الممارسة والتجريب المستمر بالرغم من الفشل.

■ وجود داعمين وداعمين للإبداع يشجعون ويوجهون المبدعين.

■ من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل العمل.

■ البساطة وعدم الرقي في الهيكل الإداري من حيث عدد المستويات والوحدات التنظيمية.

■ تطوير المبادئ والقيم وأخلاقيات العمل التي يعرفها الجميع ويعمل على احتارمها وتنفيذها.

مجالات الإبداع الإداري

يتجلى الإبداع داخل الهيئة في مواطن عديدة نذكر منها ما يلي:

١- الإبداع في الهيكل التنظيمي:

يحتاج الهيكل التنظيمي إلى استيفاء أدنى حد من المطالب الخاصة بالوضوح والاستقرار والتلاؤم وكذا

فهم الفرد لمهمته لتحقيق التجديد الذاتي للتنظيم وتوفر هذه الشروط يمكن لأفراد التعامل مع

مكونات التنظيم بطريقة مبتكرة ومتغيرة بتغاير الظروف المحيطة.

٢- الإبداع في التكنولوجيا:

من المعروف أن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد الحديث أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد

الاستثمار كما يعد العلم و التكنولوجيا و الإبداع الدوافع الأساسية لتحقيق الرخاء و النمو الاقتصادي

لأي بلد فالاستثمار في مجال التكنولوجيا و في إنجاز مبادرت إبداعية تعتبر محفزاً للمعرفة وتوليد

الثروة من خلال دعم البحوث العلمية وتسهيل إجراءات البحث والتطوير كما يوفر الإبداع في التكنولوجيا

القيمة على شكل منتجات جديدة و عمليات إنتاجية و سلع وخدمات ذات جودة عالية وهذا ما يجبر

المنظمات اليوم على مواكبة التطورات التكنولوجية حتى تستطيع الصمود أمام السوق التنافسية العالمية

القائمة أساساً على ابتكار أفكار و أساليب إبداعية في المنتجات ذات الجودة العالية والتكلفة المنخفضة.

٣- الإبداع في تصميم العمليات:

ترتكز الأفكار الابتكارية والحلول الإبداعية في تصميم العمليات على زيادة الجودة وسرعة الإنتاج

وخفض التكلفة فالاستراتيجيات الفكرية والمعرفة بالمنتج وبالعملية تتطلب تقييم المساحة التي تناسب

التصميم بفحص كل جوانبه واختيار التكنولوجيا المناسبة وتحديد المعوقات والعمل على مواجهتها

ولقد ساعدت الثورة التكنولوجية المهندسين والخبراء على ابتكار أساليب إبداعية لاستخدامها في إجراء

تعديلات وتحسينات على مختلف التصاميم حيث تطورت من التصميم اليدوي التقليدي الى التصميم

الآلي الكمبيوتر.

٤- الإبداع في تطوير المنتجات:

يتم التركيز على تحسين وتطوير المنتج من ناحية الجودة والوظيفة وإستراتيجية التسويق بصفة مستمرة من خلال إجراء بحوث على مختلف الأنظمة وجميع الوظائف المرتبطة بسيرورة العملية الإنتاجية من تصميم تصنيع تسويق تمويل وكذا التخطيط الإستراتيجي.

بيئة عمل إبداعية

قد تعزز بعض السياقات التنظيمية أو تدعم الدافع الداخلي لتحسين الأداء الإبداعي في حين أن البعض الآخر قد يقيد أو يقيد الاهتمام ويقلل من الإبداع حددت مجموعة متنوعة من العوامل البيئية التي لها تأثيرات على الأداء الإبداعي بما في ذلك خصائص المجموعة ووضع العمل العام للأفراد العاملين والبيئة المادية والتنظيمية الإضافية أظهر أن التصورات بأن بيئات العمل توفر الموارد التي تحفز الإبداع وتجنب العقبات التي تعيق الإبداع كانت مرتبطة بإبداع المشاريع التنظيمية.

الدوافع الخارجية مثل الحوافز والمكافآت لها بعض التأثير الإيجابي على إبداع الموظفين من المتوقع أن يكون الأفراد أكثر إبداعا عندما يواجهون مستوى عالٍ من الدوافع الجوهرية بحيث يكونون متحمسين لنشاط العمل ويستمتعون به من أجله مصلحة في ظل هذه الظروف يكون الأفراد خاليين من المخاوف الخارجية ومن المرجح أن يخاطروا ويستكشفوا مسارات معرفية جديدة ويكونوا مرحين بالأفكار والمواد من المحتمل أيضا أن يظلوا مركزين على الطبيعة الداخلية للمهمة والعمل لفترة أطول على فكرة أو مشكلة. يجب أن تزيد المواقف التي تشجع هذا الاستكشاف والمثابرة من احتمالية الأداء الإبداعي

أساليب تشجيع الإبداع الإداري

أولا: أسلوب - العصف الذهني:

أو شحذ الذهن حيث تعتمد هذه الطريقة على توليد الأفكار بمعنى طرح المشكلة على أكبر عدد ممكن يهتمهم التوصل إلى حل بشأنها بصرف النظر عن المستوى الإداري

ثانيا: أسلوب دلفي

وتعتمد على هذه الطريقة على طرح المشكلة على الجماعة لتحديد البدائل الممكنة مع تسجيل

آرائهم ومقترحاتهم ثم تصنيف وترتيب الحلول وتجميعها في مجموعات متشابهة

ثالثاً: أسلوب المجموعة الإسمية:

يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد الحلول الإبداعية لها حيث يطلب من كل فرد تقديم الحل على بطاقة دون المناقشة مع غيره قصد خلق جو من الضغط الإبداعي

معوقات الإبداع الإداري

أولاً: المعوقات التنظيمية:

- الالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والأنظمة والإجراءات
- عدم وجود قيادة إدارية في المستوى المطلوب
- نمط قيادي غير مؤهل
- عدم ثقة بعض المديرين بأنفسهم
- عدم توفر قنوات اتصال فعالة
- سوء المناخ التنظيمي وطبيعة العلاقة بين العاملين والمديرين وكذا بين العاملين أنفسهم.
- نمطية الهيكل التنظيمي وأساليب العمل التي لا تسمح للأفراد العاملين بحرية الرأي والاجتهاد.
- المركزية والتسلط والافتقار إلى معايير واضحة للأداء.
- غياب الحوافز المادية والمعنوية وعدم القدرة على الإيفاء بمتطلبات العملية الإبداعية من وسائل وأدوات
- غياب التشجيع من الهيئة على تجريب الأشياء الجديدة.
- غياب البرامج التدريبية التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة لتطبيق الأفكار الإبداعية.
- الاعتماد المفرط على الخبراء الخارجيين في أداء الوظائف الإدارية الفنية المتخصصة والذي يقضي على السلوك الإبداعي للأفراد العاملين داخل الهيئة

ثانياً: معوقات الإبداع:

وتتعلق أساساً بطبيعة تكوين الفرد وما يتميز به من سمات شخصية ونفسية نذكر منها ما يلي:

- مقاومة التغيير والتمسك بالعادات المألوفة.
- التخوف من التحدي ومواجهة المجهول.
- التبلد الذهني والاكتفاء بما هو مألف بسبب العزلة وعدم الانفتاح على الآخرين.
- غياب الدوافع الداخلية للإبداع والالتزام بأسلوب معين لحل المشكلات.
- عدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين بسبب الخوف من رد فعلهم من الفكرة الابداعية.
- الجمود والاعتماد على التقليد وعدم القدرة على التجديد.
- الخوف من الفشل الناتج عن ضعف الثقة بالنفس والتأثر بتجارب الآخرين الفاشلة
- الحواجز النفسية والعاطفية إحساس الفرد بأنه لا قيمة له في الهيئة وافتقاره الرغبة والحماس.

ثالثا: المعوقات البيئية:

- وتتعلق بالبيئة المحيطة بالهيئة والظروف الخاصة التي تحيط بالفرد ذاته وهي:-
- اختلال النشاط الاقتصادي والسياسي وتدهور السياسات التنموية.
- الفساد الإداري وعدم وضوح القوانين المتعلقة بالبحث والتطوير.
- قلة المعلومات المتوفرة عن المحيط الداخلي والخارجي للهيئة
- الصراعات التنظيمية بين العاملين ومقاومتهم للتغيير ما يحد من الاتجاه نحو الإبداع في العمل.
- عدم الاستفادة من أنظمة المعلومات بالطريقة التي تضمن الحصول على المعلومات بشكل سريع ومستمر بين الأقسام والوحدات داخل الهيئة.

رابعا: المعوقات الاجتماعية:

- وتتضمن العادات والتقاليد في المجتمع السائدة من أهمها:-
- العادات والأعراف التي تقسو على من يفكر وتقيد حرية الفرد في التغيير والتطوير.
- سوء الظروف الاقتصادية التي يعيشها الفرد وعدم كفاية الموارد المادية ما يجعله يفكر في كيفية تلبية الحاجات الأساسية فقط.

ضعف المستوى التعليمي والثقافي وعدم التفتح على بيئات متطور.

سوء المناخ الأسري وما يكتنفه من توتر وتسلط وسيطرة ما يؤثر سلبا على سلوك الأفراد.

نقص الإعلام والإرشاد والتوجيه نظرا لكثرة الضوابط والموانع واعتماد سياسات تسلطية لتسيير شؤون

المنظمات والمجتمع ككل.

الفصل الثالث

المنهجية والدراسة الاحصائية

منهجية الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة

عينة الدراسة

أدوات الدراسة

المتغيرات الوصفية لعينة الدراسة

المتغيرات الاحصائية

نهج البحث ووسائل الدراسة:-

فرضت علينا طبيعة الموضوع استخدام المناهج التالية:

- ✚ استعملنا في الجانب النظري كل المنهج الوصفي والتحليلي، وذلك لشرح ومحاولة تحليل بعض الأفكار، وتأثير المعلومات والاتصال على مستوى الأداء في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- ✚ أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على منهج دراسة حالة من أجل تقريب وإسقاط الجانب النظري على واقع الهيئة العامة للتدريب المهني، وبالتحديد إدارة تكنولوجيا ونظم المعلومات في الهيئة العامة للتدريب المهني واعتمدنا في ذلك على مجموعة من الوسائل تتمثل في:

الجانب النظري: تم الاعتماد على:-

- ✓ المسح المكتبي لكل من الكتب والمجلات والمذكرات ومختلف المصادر والوثائق التي لها صلة بالموضوع.
- ✓ الإنترنت باعتبارها أهم وسيلة مهمة في الحصول على المعلومات.

الجانب التطبيقي: تم الاعتماد على:-

- الملاحظات الشخصية.
- المقابلات الشخصية مع بعض الموظفين والمسؤولين، وذلك بطرح أسئلة عليهم وهذا لتعلق الموضوع بالجانب النفسي والذي لا يمكن معرفته إلا من خلال الحديث مع الفرد عن قريب.
- الاستبيانات التي تم من خلالها جملة من الأسئلة المرتبطة بموضوع الدراسة.
- الوثائق الخاصة بالهيئة العامة للتدريب المهني في الإدارة محل الدراسة.

يستند هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يعبر عن الظاهرة المدروسة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق وصفا كميا وكيفيا إذ يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف مشكلة محددة وتحديد كميا عن طريق جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة المدروسة وتصنيفها وتحليلها ويتجلى الاعتماد على هذا المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف وتحلي لاهم خصائص وعناصر نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة والاستراتيجيات المتاحة لتطبيقها وتأثير ذلك على فاعلية الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.

مجتمع الدراسة

نشأة الهيئة العامة للتدريب المهني وتطورها

تعود بدايات التدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية إلى فترة زمنية مبكرة، إذ كان موزعا بين ثلاث جهات حكومية آنذاك، فوزارة المعارف كان يتبعها التعليم الفني الثانوي (الصناعي، والزراعي، والتجاري)، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية كان يتبعها التدريب المهني (مراكز التدريب المهني)، ووزارة الشؤون البلدية والقروية كان يتبعها معاهد المساعدين الفنيين، ولاهتمام الدولة بإعداد القوى البشرية في المجالات التقنية والمهنية، ولتزايد الحاجة لتأهيل الشباب السعودي في المجالات التقنية والمهنية؛ رُئي أن تكون جميع مجالات التدريب التقني والمهني تحت مظلة واحدة، فصدر الأمر الملكي رقم (م/٣٠) وتاريخ ١٠/٨/١٤٠٠هـ القاضي بإنشاء المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، وضم المعاهد الفنية ومراكز التدريب المهني تحت مظلتها. المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني هي الجهة الحكومية المعنية بالتدريب التقني والمهني في المملكة العربية السعودية منذ عام ١٤٠٠هـ/١٩٨٠م، وتختص المؤسسة بتنمية الموارد البشرية الوطنية من خلال التدريب، بما يسهم في سد احتياجات سوق العمل من القوى البشرية منذ صدور قرار مجلس الوزراء بالموافقة على تنظيم المؤسسة بالقرار رقم م/٣٠ وتاريخ ١٠ شعبان ١٤٠٠هـ وقد صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم (٢٦٨) وتاريخ ١٤ شعبان ١٤٢٨هـ بإعادة تنظيمها، وتحديد مهامها وأهدافها.

عينة الدراسة

يضم عينة الدراسة بعض موظفي إدارة تكنولوجيا ونظم المعلومات في الهيئة العامة للتدريب المهني يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين في كل من المستويات الإدارية في القسم بعدد قليل حوالي ١٠٪ افراد من عينة الدراسة وعد كبير من الإدارة الوسطى حوالي ٥٠٪ من عينة الدراسة والإدارة الفنية ٤٠٪ من العينة واکان الغالبية العظمى من عينة الدراسة من الإدارة الدنيا او ما يطلق عليها الإدارة التشغيلية في الهيئة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية وقد اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث والتي بلغ حجمها ١١١ موظفا واداريا حيث تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارة ميدانية استرجع منها ١٠٦ استبياناً وبعد فحصها الغيت منها ٦ استبيانات نظرا لعدم مصداقيتها وبالتالي اصبح لدينا ١٠٠ استبياناً وهو حجم جيد يستوفي شروط الدراسة بما ان نسبته تساوي ٦٧ % من اجمالي الاستبيانات.

الجدول رقم (١): توزيع اداة الدراسة.

عدد الاستبيانات	التوزيع	العائد	المفقود	المستبعد	النهائي
المجموع	١١١	١٠٦	٥	٦	١٠٠
النسب	%١٠٠	%٩٦	%٤	%٥	%٩١

. أداة الدراسة:

في إطار الدراسة الميدانية ويهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيرات البحث (دراسة أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني تم اختيار الاستبيان كوسيلة لقياس" تأثير أثر التحول الرقمي في تطوير أداء العاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني والعاملين في كل من المستويات الإدارية العليا الوسطى والدنيا (التشغيلية) في الهيئة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية حيث تم القيام بعدة خطوات تنفيذية لضمان صدقها وثباتها فان عملية الثبات في الاستبيان يعني بدرجة كبيرة التأكد من أن الإجابة سوف تكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم مرة أخرى وصدقها سوف يعني التأكد من انها سوف تقيس ما اعددت الدراسة من اجل قياسه وقد تم الاستعانة في اعداد الدراسة بالاطلاع علي مجموعة من الاستبيانات الخاصة أ أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني.

القسم الاول: البيانات الشخصية.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)	توزيع افراد العينة حسب الجنس:
عدد الذكور	٨٥	٪٨٥	
عدد الاناث	١٥	٪١٥	
الإجمالي	١٠٠	٪١٠٠	
المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية (%)	توزيع افراد العينة حسب المؤهل العلمي.
اقل من الجامعي	٢٥	٪٢٥	
دبلوم متوسط	١٥	٪١٥	
جامعي	٥٠	٪٥٠	
فوق الجامعي	١٠	٪١٠	
الاجمالي	١٠٠	٪١٠٠	
العمر	التكرار	النسبة المئوية (%)	توزيع افراد العينة حسب السن.
اقل من ٢٥ سنة	١٠	٪١٠	
من ٢٥ الي ٣٥ سنة	٤٠	٪٤٠	
من ٣٦ الي ٤٥ سنة	٤٠	٪٤٠	
أكثر من ٤٥ سنة	١٠	٪١٥	
الاجمالي	٤٠	٪١٠٠	
سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية (%)	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية.
اقل من ٥ سنة	٤٠	٪٤٠	
من ٥ الي اقل من ١٠ سنة	٢٥	٪٢٥	
من ١٠ الي اقل من ١٥ سنة	٢٥	٪٢٥	

من ١٥ الي اقل من ٢٠ سنة	٥	%٥
من ٢٠ سنة فأكثر	٥	%٥
الاجمالي	١٠٠	%١٠٠
المستوى الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية (%)
إدارة تشغيلية	٥٠	%٥٠
إدارة فنية	٢٥	%٢٥
إدارة متوسطة	٢٠	%٢٠
إدارة عليا	٥	%٥
الاجمالي	١٠٠	%١٠٠

توزيع افراد العينة
حسب المستوى
الوظيفي.

ثالثا: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة وفروضها

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لأراء عينة الدراسة في محاور الدراسة الأساسية.

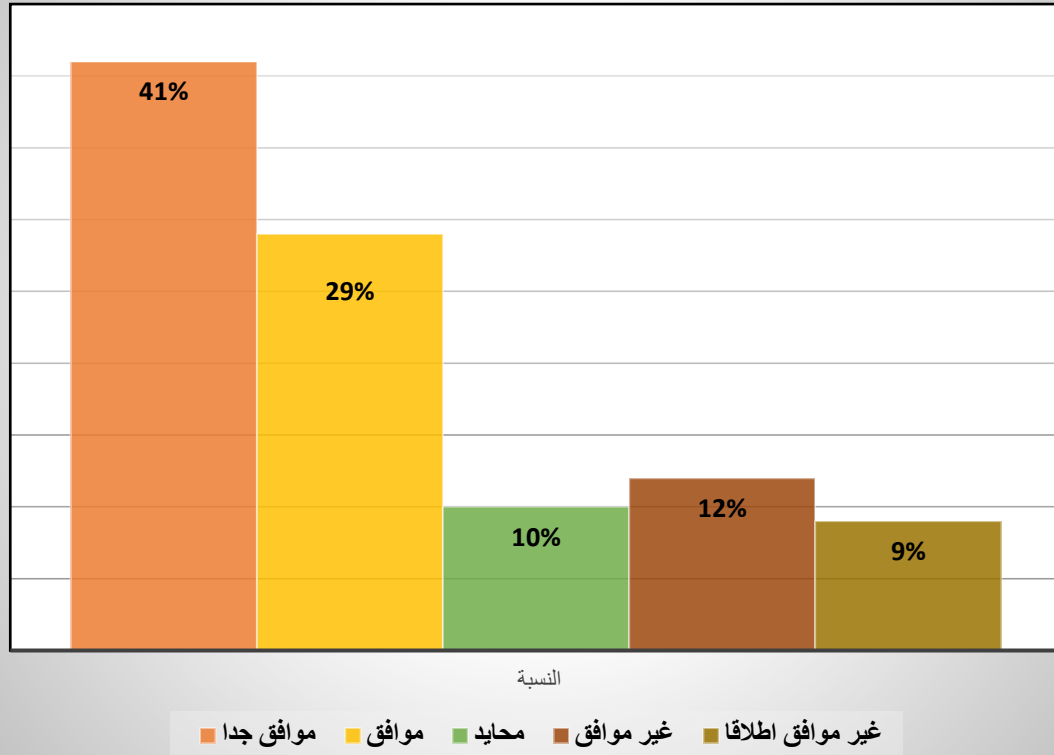
الفرضية ١ - إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور (أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لتكنولوجيا على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني) حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٣٩٪ الي ١١٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٣٨,٥ وانحراف معيار ٥,٩ وبنسبة ٣٩٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق)

بمتوسط حسابي ٢٩ وانحراف معيار ٩,١ وبنسبة ٢٩٪" وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي ١١ لكلاهما وانحراف معيار ٢,٢ وبنسبة ١١٪" وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعا وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تتوافر في الهيئة أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز الاعمال وفقا لأحدث الإصدارات.	36	28	8	16	12
2	تتوافر الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قواعد البيانات.	38	24	16	8	14
3	توفر الإدارة متطلبات عمليات التطوير التي يحتاجها نظام نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدم.	48	20	10	12	10
4	تتميز الشبكة الرقمية المستخدمة بالكفاءة وعدم الانقطاع اثناء سير العمل.	32	44	4	12	8
الإجمالي		154	116	38	48	44
النسبة		39%	29%	10%	12%	11%
الوسيط		37	26	9	12	11
الوسط الحسابي		38.5	29	9.5	12	11
الانحراف المعياري		5.9	9.1	4.3	2.8	2.2
الأهمية النسبية		عالية	عالية جدا	متوسط	ضعيفة	ضعيفة

الفرضية الثانية



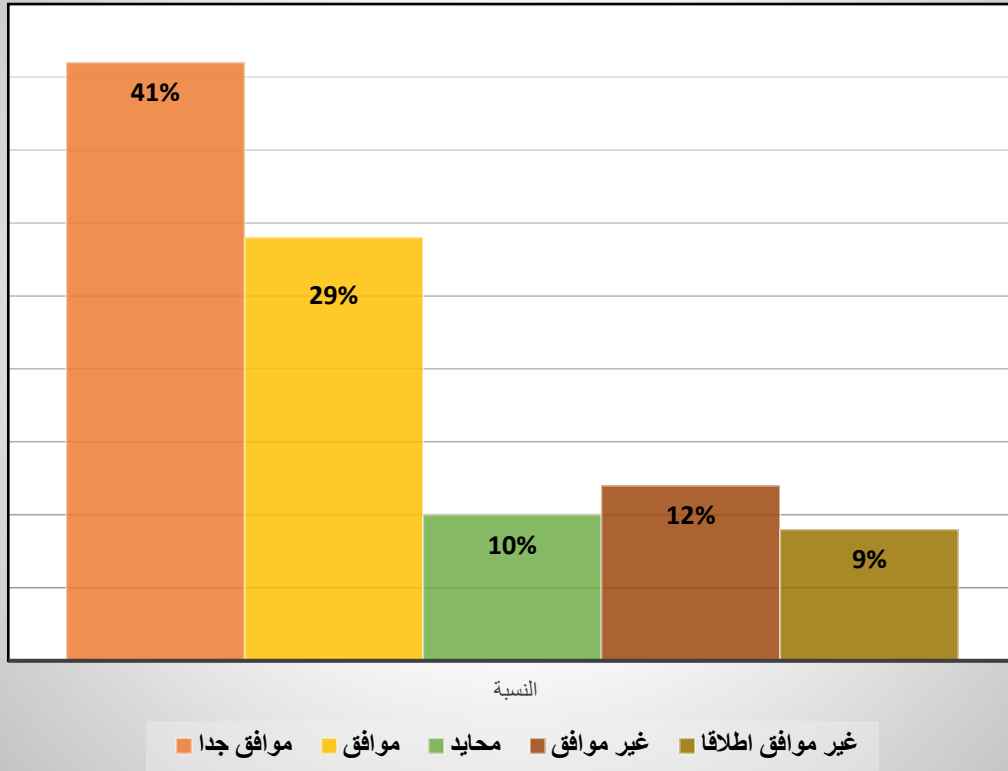
الفرضية ٢- إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل المؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور (أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني) حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٤١٪ الي ٩٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٤١ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٤١٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٢٩ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٢٩٪ وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق) بمتوسط حسابي ١٢ لكلاهما وانحراف معيار ٢,٨ وبنسبة ١٢٪ وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل

عام يتبين أن مستوى أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
1	درجة توفر البرامج الحديثة اللازمة والمتوافقة مع متطلبات العمل بالهيئة.	48	20	10	12	10
2	درجة امان وسرية والمعلومات في ظل تطبيق استراتيجية أداء تعتمد على النظم الرقيمة.	32	44	4	12	8
3	تتميز برامج وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل.	36	28	8	16	12
4	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجات العمل بالهيئة.	48	24	16	8	4
الإجمالي		164	116	38	48	34
النسبة		41%	29%	10%	12%	9%
الوسيط		42	26	9	12	9
الوسط الحسابي		41	29	9.5	12	8.5
الانحراف المعياري		7.1	9.1	4.3	2.8	3.0
الأهمية النسبية		عالية	عالية	متوسط	ضعيفة	ضعيفة

الفرضية الثالثة



الفرضية ٣- إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع

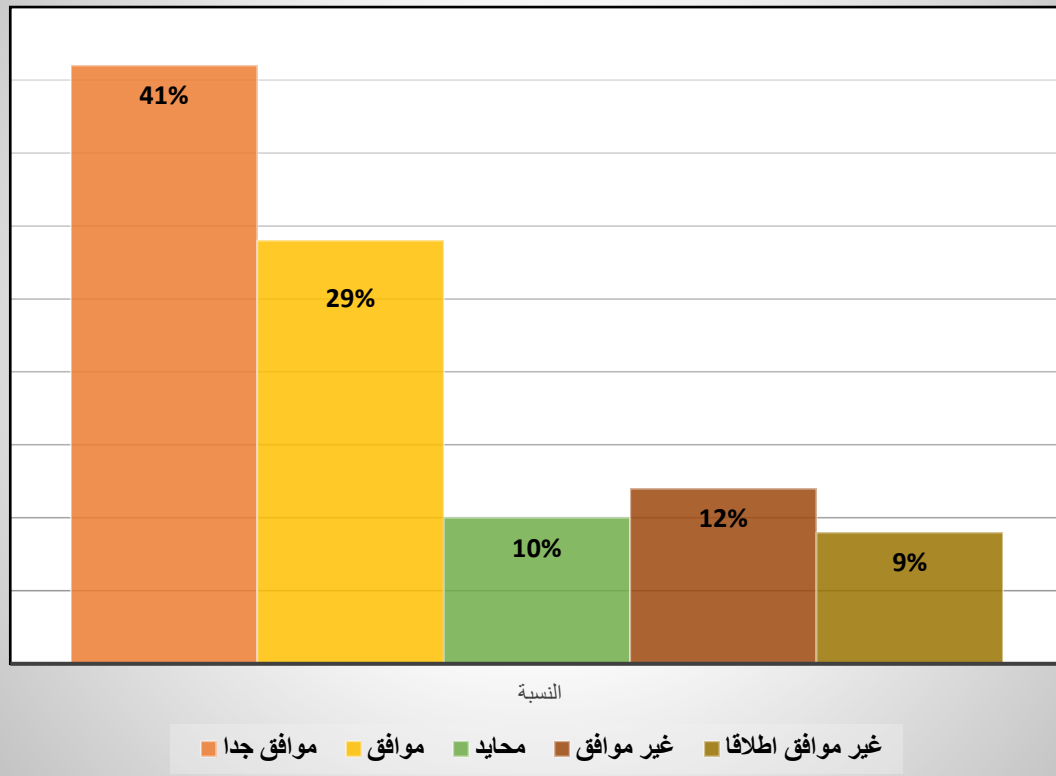
الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور (أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني) حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات المبحوثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٤١٪ الي ١٣٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٤١ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٤١٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٤٠,٥ وانحراف معيار ٧,٨ وبنسبة ٤١٪ وبدرجة أهمية عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا و غير موافق) بمتوسط حسابي ١٢,٥ لكلاهما وانحراف معيار لغير موافق ٣,٦ والغير موافق بشدة ٣

وبنسبة ١٣٪" لكلاهما وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن مستوى أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	مستوي الاهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تتابع الإدارة المسئولة اليات عمل نظام المعلومات بين الأقسام المختلفة.	36	28	8	16	12
2	تهتم الإدارة باقتراحات العاملين حول اثر نظم تكنولوجيا المعلومات علي الأداء.	48	24	16	8	4
3	تقدم الإدارة الدعم اللازم لاستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات داخل جميع اقسام الهيئة.	48	20	10	12	10
4	توجد اليات واضحة للتسلسل الإداري في التعامل مع معلومات النظام.	30	30	16	14	10
الإجمالي		164	162	102	50	50
النسبة		41%	41%	26%	13%	13%
الوسيط		42	42	26	13	13
الوسط الحسابي		41	40.5	25.5	12.5	12.5
الانحراف المعياري		7.1	7.8	3.8	3.6	3.0
الأهمية النسبية		عالية	عالية	متوسط	ضعيفة	ضعيفة

الفرضية الرابعة



الفرضية ٤- إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات

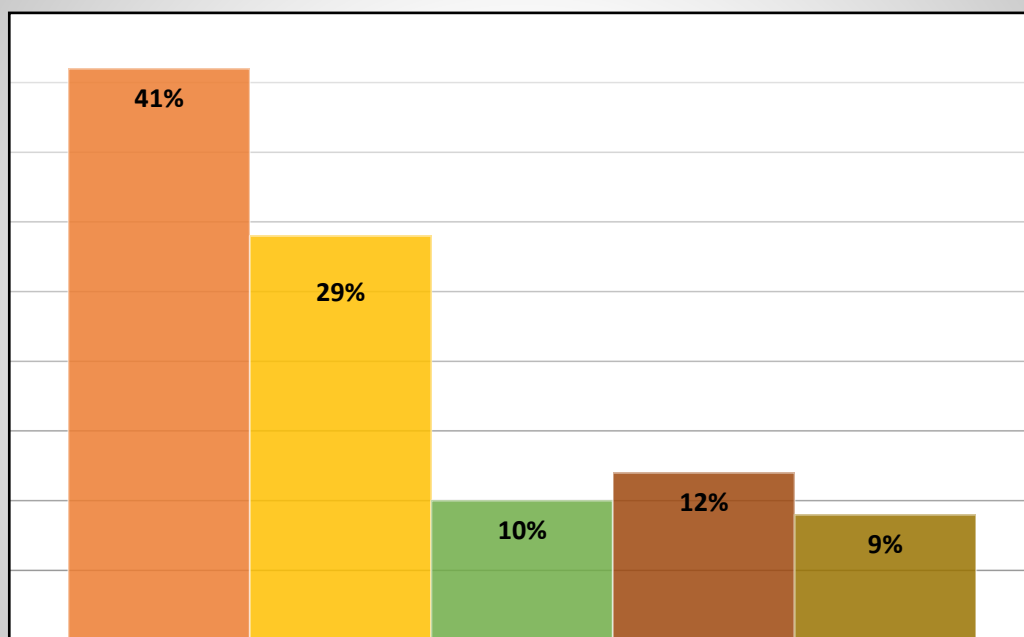
الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم جمع نتائج الاستبانات الموزعة علي عينة الدراسة وتم تحلي وصفي للتقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد التكرارات لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتميل كل والمؤشرات الي اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور (أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني) حيث يشير الجدول السابق إلى إجابات الباحثين عن الفقرات المتعلقة بتلك الفرضية ذ تراوحت النسبة لهذا المتغير بين ٤١٪ الي ٩٪ فقد جاءت في المرتبة الأولى درجة (الموافقة بشدة) بمتوسط حسابي ٤١ وانحراف معيار ٧,١ وبنسبة ٤١٪ وبدرجة أهمية عالية تلاها بعد ذلك درجة (موافق) بمتوسط حسابي ٢٩ وانحراف معيار ٩,١ وبنسبة ٢٩٪ وبدرجة أهمية

عالية اما المرتبة الأخيرة فكانت درجة (غير موافق اطلاقا) بمتوسط حسابي ٨,٥ لكلاهما وانحراف معيار ٣ وبنسبة ٩٪ وبدرجة أهمية ضعيف. وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الاداء الإداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً وبدرجة عالية من الموافقة

م	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقاً
1	يتوفر لدى العاملين المهارات الفنية والقدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات.	32	44	4	12	8
2	يقوم الموظفون بتأدية الاعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.	36	28	8	16	12
3	يتوفر لدى العاملين بالاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية .	48	24	16	8	4
4	درجة توافر كوادر بشرية متخصصة لتطبيق الإدارة لنظم تكنولوجيا المعلومات الإدارية .	48	20	10	12	10
الإجمالي		164	116	38	48	34
النسبة		41%	29%	10%	12%	9%
الوسيط		42	26	9	12	9
الوسط الحسابي		41	29	9.5	12	8.5
الانحراف المعياري		7.1	9.1	4.3	2.8	3.0
الأهمية النسبية		عالية	عالية	ضعيفة	ضعيفة	ضعيفة

الفرضية الخامسة



النسبة

موافق جدا موافق محايد غير موافق غير موافق اطلاقا

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج

إن مراحل وخطوات تحليل النتائج تشير الى الهدف الذي يسعى اليه الباحث العلمي، وذلك من خلال استخلاصه للحقائق والاستنتاجات من المعلومات والبيانات التي يتم جمعها، وذلك بعد دراستها بشكل تجريبي او تحليلي. للتفسير أو التحليل مهمتين رئيسيتين هما: توضيح الجهود المبذولة لتأكيد الاستمرارية في الدراسة العلمية، وذلك عبر ربط النتائج الدراسية بنتائج بحث سابق تأسيس عدد من المفاهيم التوضيحية التي ترتبط بمناقشة وتحليل النتائج، وتفسيرها من خلال العلاقات ضمن البيانات التي تمّ جمعها إن تفسير ومناقشة النتائج تمتد كذلك الى ما يكون أبعد من البيانات والمعلومات الدراسية، ليشمل البحوث والفروض والنظريات الأخرى وبذلك يمكننا القول ان مناقشة وتفسير النتائج تعتبر الجهاز الذي يسمح للباحث العلمي ان يفهم العوامل التي تظهر أنها توضح ملاحظات الباحث العلمي بسياق البحث، وهذا ما قد يؤمن تصورات نظرية تكون الأساس للعديد من البحوث الجديدة اللاحقة تحقيقاً لأهداف الدراسة في التعرف على أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية نستعرض هذا الجزء التحليل الإحصائي لنتائج إجابات أفراد عينة الدراسة وذلك بعرض المؤشرات الإحصائية الأولية لإجابات بالاعتماد على درجة الأهمية لإجابات أفراد العينة التي استجابة للاستبيان هذا ما يساعد على من خلال الإجابة عن أسئلة او فرضيات البحث التي تمّ وضعها بشكل مسبق في الاستبيان المرسل الي عينة الدراسة والعمل على التحليل الجماعي للبيانات وبالتالي الوصول من خلال مراحل وخطوات تحليل النتائج، الى تحليلات شاملة ومنطقية، تجعل دراسة متغيرات أو ظاهرة البحث أسهل، وتصل الى النتائج المنطقية للبحث حيث يتم تحويل النتائج التي وصل اليها من خلال التحليل الى شكل منطقي عام لنتائج البحث، حيث يمكن الإجابة عن أسئلة البحث، ونفي أو تأكيد الفرضيات بالأدلة والبراهين، مع ربط متغيرات البحث واكتشاف الروابط بينها من خلال البيانات المجمعة من الاستبيانات ومعرفة الاتجاه العام لآراء عينة الدراسة مما يسهم بشكل فعال في الوصول الى النتائج الصحيحة للوضع الحالي في موضوع البحث مما يساعد علي الحصول علي النتائج وتقديم التوصيات التي تساعد علي تطوير فاعلية وكفاءة الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني. وبذلك تكون هذه المرحلة هي المرحلة النهائية التي توصل اليها البحث الى الاستنتاجات والحلول والاهداف التي وضعت له.

عرض نتائج الدراسة

وقد خلصت الدراسة الى مجموعة من النتائج تمثلت فيما يلي:

- ان نظم تكنولوجيا المعلومات تشكل أحد أهم الموارد الاستراتيجية للهيئة السعودية للاتصالات والتي لها تأثير كبير في ترشيد القرارات وزيادة الاداء وفتح فرص النجاح والنمو للهيئة التي تبحث عن الريادة والتميز في الاداء.
- اثرت نظم تكنولوجيا المعلومات على اداء الافراد والمنظمات وساهمت بشكل فعال في زيادة انتاجيتها وكفاءتها التشغيلية.
- تعتبر نظم تكنولوجيا المعلومات من العوامل التي تساهم في زيادة الابداع الاداري للهيئة.
- مساهمة نظم تكنولوجيا المعلومات في تطوير وتحسين آليات عمل الهيئة
- تسمح نظم تكنولوجيا المعلومات بفتح أسواق جديدة من خلال جاذبة للعملاء
- من خصوصية الابداع الاداري هو تحسين صورة الهيئة والمساهمة في زيادة الكفاءة والفعالية في الإنتاج.
- يمثل الأداء قدرة المؤسسة على تحقيق النتائج التي تتطابق مع الخطط والأهداف المسطرة لها.
- أدى استخدام أنظمة المعلومات المتطورة إلى تحسين الابداع الاداري بالمؤسسة.
- رفع مستوى أداء العاملين واستثمار قدراتهم بما يساعدهم على التقدم والتطور.
- مساعدة المؤسسة على وضع معدلات أداء معيارية دقيقة.
- هنالك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية وإدراك لفوائدها المتعددة.
- أظهرت الدراسة وجود علاقة بين نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأداء الموارد البشرية مما يؤكد على أن الهيئة العامة للتدريب المهني تدرك هذه الأهمية وتسير بخطوة ايجابية من أجل تحسين وتطوير أداء الموارد البشرية
- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء الموارد البشرية واستخدام الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات وشبكات الاتصال.

التوصيات والاقتراحات

من خلال ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد في تحسين الابداع الاداري للهيئة السعودية للاتصالات، وذلك من خلال استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات المتطورة لجعله أكثر فعالية وتحقيق أهدافها: ومن أهمها ما يلي:-

- الاستفادة من الأبحاث العلمية في مجالات تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات ونظم الاتصال لمعالجة نقاط الضعف وتقليل التهديدات وزيادة وتقوية القرص ونقاط القوة بطرق علمية.
- على الهيئة مسايرة التطورات الحاصلة والعمل على الاستفادة من ثورة تكنولوجيا المعلومات،
- توسيع دائرة استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في الهيئة وتعميم الأنظمة المعمول بها على جميع الوظائف.
- تشجيع وتكثيف التكوين في ميدان التكنولوجيا الحديثة بمختلف المسائل المادية والبرمجية.
- ضرورة قيام الهيئة بالتركيز على جانب نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال عند بناء الإستراتيجيات في الواقع العملي بالشكل الذي يؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي.
- إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث حول نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء الوظيفي.
- على الهيئة أن تضع أفكار جديدة بحيث تسمح بتوفير أكبر قدر ممكن من الخدمات.
- إدماج نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال داخل الهيئة أصبح ضرورة حتمية لمواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية التي يشهدها العصر الحالي.
- ضرورة إجراء دورات تكوينية بهدف زيادة مهارات وخبرات الموارد البشرية بما يمكن م من التعامل مع نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومواكبة تطوراتها.
- تهتم استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال بكل المؤسسات باختلاف أنشطتها على المستوى الوطني سواء الخدماتي أو التعليمي وعدم الاكتفاء بالجانب الاقتصادي فحسب.

- توفير كافة الأساليب والوسائل لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، والتي تتلخص استمرار بالأداء الأمثل لمواردها البشرية. والتزام الإدارة بلورة التغيير والتكيف مع المتغيرات التي تحدث في بيئتها.
- الاستعانة بخبراء نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل إقامة دورات تكوينية عملية

- الخاتمة

شهدت نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال خلال السنوات الأخيرة تطورات سريعة وتأثيرات مباشرة للثورة الرقمية على نمط الحياة الإنسانية على الأصعدة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث أن التنمية الاقتصادية مرتبطة إلى حد كبير بمدى قدرة الدول على مساندة هذه التحولات والتحكم فيها قصد استغلال الإمكانيات المتوفرة والمتجددة. حيث ساهمت نظم تكنولوجيا المعلومات بتطبيقاتها المختلفة في الابداع الاداري وزيادة كفاءتها وأداءها سواء من حيث جودة الخدمة المقدمة او من حيث السرعة والكفاءة والدقة في الأداء فقد اصبح الحاسب الالي يلعب دورا هاما في كل مراحل العملية الادارية ويؤثر على فاعلية وأداء المنظمات لما يتيح من قدرات كبيرة في مجال نقل وإيصال المعلومات ومعالجتها اضافة الى تأثيره على العملية الإنتاجية للهيئة ودورها في زيادة قدرة علي الابداع الإداري في ممارسة النشاط وتحفيز العاملين وتوجيه سلوكهم من خلال فرض طرق وأساليب عمل جديدة تتوافق والإمكانيات التي توفرها نظم تكنولوجيا المعلومات، ورغم الأهمية البالغة التي تشكلها نظم تكنولوجيا المعلومات للمنظمات الا ان الجدل يظل قائما حول احسن الطرق والوسائل التي يمكن من خلالها الاستثمار الامثل لهذه التكنولوجيا حيث يعتبر مجال نظم تكنولوجيا المعلومات اليوم من الحقول التي نالت أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة و هذه الأهمية أملت الظروف الاقتصادية المعاصرة و المنافسة الحادة التي يعرفها عالم الأعمال في وقتنا الحالي و الذي يوصف بأنه عصر التكنولوجيا لذا أصبح التحكم في هذه التكنولوجيا و حسن استغلالها أمرا أساسيا و مؤشرا هاما لمدى قدرة الهيئة علي تحقيق الابداع الإداري والوظيفي و يهدف الإجابة على الإشكالية الرئيسية و المتمثلة في أثر نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني ومن المعروف أن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد الحديث أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد الاستثمار كما يعد العلم و التكنولوجيا و الإبداع الدوافع الأساسية

لتحقيق الرخاء و النمو الاقتصادي لأي بلد فالاستثمار في مجال التكنولوجيا و في إنجاز مبادرات إبداعية تعتبر محفزا للمعرفة وتوليد الثروة من خلال دعم البحوث العلمية وتسهيل إجراءات البحث والتطوير كما يوفر الإبداع في التكنولوجيا القيمة على شكل منتجات جديدة و عمليات إنتاجية و سلع وخدمات ذات جودة عالية وهذا ما يجبر الهيئة اليوم على مواكبة التطورات التكنولوجية حتى تستطيع الصمود أمام السوق التنافسية العالمية القائمة أساسا على ابتكار أفكار و أساليب ابداعية ذات الجودة العالية والتكلفة المنخفضة.

- المراجع:

١. ابراهيم بختي ٢٠٠٥ م مقياس تكنولوجيا وتنظيم المعلومات في المؤسسات
 ٢. أبو الرب أمينة. وشلاي عبد القادر. ٢٠٢٠ "نظم تكنولوجيا المعلومات بين الواقع والافاق"
 ٣. احمد علي عبد الله عيسى ٢٠١٤ م تأثير المناخ التنظيمي على الابداع الاداري للعاملين.
 ٤. احمد محمد ٢٠٢١ أثر تطبيقات نظم تكنولوجيا المعلومات علي تحسين الابداع الاداري
 ٥. إسماعيل مودة إسماعيل حسن ٢٠١٤ أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري.
 ٦. بلال خلف ٢٠١١ م الإبداع الإداري ط ١ دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان
 ٧. بو عطيط جلال الدين ٢٠٠٩ م الاتصال التنظيمي وعلاقته بالإبداع الاداري
 ٨. الحجي سومر ماجد ٢٠١٩ "دور ثقافة المعلومات في تسهيل عمل إدارة الموارد البشرية
 ٩. رشوان عبد الرحمن ٢٠٢٠ دور التحول الرقمي من رفع كفاءة أداء البنوك وجذب الاستثمارات.
 ١٠. زهوة عبد الكريم ٢٠٢٠ "أثر التطور السريع لنظم تكنولوجيا المعلومات على مكانة وأداء.
 ١١. زيد فوزي أيوب وبسام محمد: ٢٠١٩ دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم أداء الموظفين السنوي:
- جامعة الموصل مجلة العراقية لتكنولوجيا
١٢. سفيان/مؤطر ٢٠٢١ أثر بيئة العمل في تحقيق الابداع الإداري.
 ١٣. شادلي شرفي ٢٠٠٨ م "أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء المؤسسات
 ١٤. شعلان محمد علي ٢٠١٦ حوكمة التحول الرقمي في الرؤية السعودية ٢٠٣٠ م
 ١٥. صيايبي وفاء ٢٠١٩ أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري.
 ١٦. طواهري فاطمة ٢٠١٥ "أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية
 ١٧. عادل مجيد عيدان العادلي ٢٠١٦ م "الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية والتكنولوجية
 ١٨. العايب، طارق: ٢٠٢٢ دور نظام المعلومات التسويقية في التسويق الإستراتيجي، مجلة ابن خلدون للإبداع والتنمية.
 ١٩. عبد الباري رافع ٢٠١٩ نظم تكنولوجيا المعلومات ودورها في زيادة القدرة التنافسية
 ٢٠. عبد الرحمن بن فهد المطرف ٢٠٢٠ التحول الرقمي في ظل الازمات

٢١. عبد الرحمن مدهش فرحان العبيدي: ٢٠٢٠ دور التخطيط الإستراتيجي في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٢٢. عبد الله حسن مسلم ٢٠١٥ م إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.

٢٣. العربي عطية ٢٠١٢ م أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري للعاملين

٢٤. عزيزة عبد الرحمن العتيبي ٢٠١٠ م أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد

٢٥. عمارة كهيبة ٢٠١٥ م أهمية نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين أداء المورد البشري

٢٦. فطيمة بن خرف لله وسليمة بن مجذوب: ٢٠٢١ دور نظام المعلومات الإستراتيجية في دعم التخطيط

الإستراتيجي، جامعة محمد البشير الإبراهيمي، الجزائر، ماجستير إدارة الأعمال.

٢٧. قندوز السايح ٢٠١٣ م أثر الاستثمار في نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي

٢٨. محمد سعد فهد المشوط أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري يناير ٢٠١١ م.

٢٩. مرام احمد علي ٢٠٢٠ "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري" الجامعة الاسلامية

للدراستات الاقتصادية والإدارية.

٣٠. مروان حسن ٢٠١٦ دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من حالة الاحتراق الوظيفي.

٣١. مريم شحاته بولس: ٢٠٢٠ أثر التخطيط الإستراتيجي للمسار الوظيفي على الاستغراق الوظيفي دراسة

تطبيقية على الإدارة المحلية بمحافظة. الجيزة رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة بنها،

٣٢. نورس عتوم ٢٠٢٠ - تأثير بيئة العمل على تحقيق الإبداع الإداري.

٣٣. وحمري محسن ٢٠١٨ "أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة"

المراجع الأجنبية

1. Adhikari, Dev Raj, (2010) Human resource development (HRD) for performance management: The case of Nepalese organizations", International Journal of Productivity and Performance Management,
2. Al-Tamimi, Hussein A. Hassan, (2010), "Factors Influencing Performance of the UAE Islamic and Conventional National", Global Journal of Business Research,

3. Baraza E. O. (2020) "Information technology and public sector corruption in Kenya" computer information systems.
4. Boateng, Asafo-Adje Agyenim, The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM), Unpublished Master Theses, Swedish School of Economics and Business Administration: Swedish, 2007
5. Farah B. N. (2019) "Local area networks _ is there a standard?"
6. Farhana F. (2019) "Building employee performance" International review of international journal of scientific and engineering research.
7. Fireman H. Dastgir M And Hashem N (2019) "Evaluation of The
8. Khan H. and Raza H. A. Ulhas A. (2017) "Impact of information technology
9. Kuwait Y. (2020) "The effect of motivation on employee performance" Lai Kee-Hung
10. Marloes, 2008 Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Exploring the Relevance of Gender Differences
11. Mashhour, A. & Zareth, Z: A Frame Work For Evaluating the Effectiveness Of Information Systems at Jordan Banks: An Empirical Study, Journal Of Internet Banking And Commerce, Vol. 13, No.1.2008
12. Pathak, N. (2012): Impact of Human Resource Practices Employees Productivity A Comparative Study Between Public And Private Banks In India, International Journal of trade and Commerce, India.
13. Saadeh & Hashem, M: Evaluation Of The Effectiveness Of Accounting Information Systems, International Journal of Information Science & Technology, MECS Publisher, Vol (6), Hong Kong, China, 2010

اللاحق



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة عامة

(الاستبيان)

"أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني"

السادة موظفي الهيئة العامة للتدريب المهني تحية طيبة وبعد.....

ولغرض تحقيق اهداف الدراسة فقد قام الباحث بتصميم الاستبانة التالية وبالإشارة الى الموضوع أعلاه نرجو التكرم بملاء الاستبانة مع العلم باننا نتعامل مع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي نرجو الإجابة على أسئلة الاستبانة مع العلم أنه سيتم معاملة هذا الاستبيان بشكل سري بخصوص البيانات الشخصية لعينة الدراسة

اعداد /

الاسم/ عبد الكريم نياف سهيل العتيبي

الرقم الجامعي / ٢٢٢٠٠٠٢٠٤

اشراف الدكتور/

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق د. الفيصـل عبد الحميد محمد حسن

٢٠٢٣ م

البيانات الشخصية لعينة الدراسة

الاسم	الجنسية	سعودي	غير سعودي
-------	---------	-------	-----------

الجنس	ذكر	انثى
-------	-----	------

بيانات المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	متوسط	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	اخرى

بيانات سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	سنة الي ٥	١٠-٦	١٥-١١	٢٠-١٦	٢١ فأكثر

البيانات الوظيفية

الإدارة		القسم	
مسمى الوظيفة الحالية		التخصص	

بيان العمر

الفئة العمرية	اقل من ٣٠	٤٠-٣١	٥٠-٤١	٦٠-٥١	اكثر من ٦٠

الرجاء وضع علامة (X) في المربع المناسب

الفرضية ١ - إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تتوافر في الهيئة أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز الاعمال وفقا لأحدث الإصدارات.					
2	تتوافر الوسائل التقنية لإدخال البيانات واسترجاعها من قواعد البيانات.					
3	توفر الإدارة متطلبات عمليات التطوير التي يحتاجها نظام نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدم.					
4	تتميز الشبكة الرقمية المستخدمة بالكفاءة وعدم الانقطاع اثناء سير العمل.					

الفرضية ٢ - إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	درجة توفر البرامج الحديثة اللازمة والمتوافقة مع متطلبات العمل بالهيئة.					
2	درجة امان وسرية والمعلومات في ظل تطبيق استراتيجية أداء تعتمد على النظم الرقمية.					
3	تتميز برامج وتطبيقات الحاسوب بالسهولة في التعامل.					

4	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجات العمل بالهيئة.				
---	--	--	--	--	--

الفرضية ٣- إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع

الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تتابع الإدارة المسئولة اليات عمل نظام المعلومات بين الأقسام المختلفة.					
2	تهتم الإدارة باقتراحات العاملين حول اثر نظم تكنولوجيا المعلومات علي الأداء.					
3	تقدم الإدارة الدعم اللازم لاستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات داخل جميع اقسام الهيئة.					
4	توجد اليات واضحة للتسلسل الإداري في التعامل مع معلومات النظام.					

الفرضية ٤- إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات

الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
		موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	يتوفر لدي العاملين المهارات الفنية والقدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات.					

					2 يقوم الموظفون بتأدية الاعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.
					3 يتوفر لدي العاملين بالاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية.
					4 درجة توافر كوادر بشرية متخصصة لتطبيق الإدارة لنظم تكنولوجيا المعلومات الإدارية.