

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

Preparing students

1 -Abdul Rahman Niyaf Al-Otaibi (Team Leader) 222000180

2 -Faisal Mohammed Alkahtani 222000168

3 -Sultan Said Al Asmari 222000172

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 الطلاب /

١- عبد الرحمن نياف العتيبي (قائد الفريق) ٢٢٢٠٠٠١٨٠

٢- فيصل محمد القحطاني ٢٢٢٠٠٠١٦٨

٣- سلطان سعيد الاسمري ٢٢٢٠٠٠١٧٢

اشراف الدكتور/

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

العام الدراسي ١٤٤٥هـ

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين وعلى آله وصحبه
أجمعين:

فما كان لهذا العمل المتواضع أن يتم لولا فضل الله عز وجل وتوفيقه وفضل أصحاب الفضل
الذين لهم أدين وكنت بهم بعد الله أستعين.

الشكر لله أولا وأخيرا فهو الذي أعاننا على إكمال هذا البحث المتواضع ويسعدنا بعد
ذلك أن نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى:

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

لتفضلهم بالإشراف على هذا البحث ولما بذلوه من جهد في توجيهنا ومتابعتنا وحرصهم الدائم
على تقديم الدعم والعون فله كل الشكر والامتنان وجزاه الله تعالى خير الجزاء عنا ومتعته الله
بوافر الصحة والعافية.

وخالص المحبة والوفاء وجزيل الامتنان إلى جامعة ميد اوشن منارة العلم والمعرفة التي أتاحت لي
فرصة الدراسة لنيل هذه الدرجة

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	موضوع
2	فهرس محتويات البحث
4	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
5	١. مقدمة
6	مشكلة الدراسة
7	فروض الدراسة ومتغيرات الدراسة
8	أسباب اختيار الموضوع
9	اهمية الدراسة
10	اهداف الدراسة
11	منهج الدراسة
14	حدود الدراسة
15	المفاهيم والمصطلحات
16	الدراسات السابقة
28	الفصل الثاني الإطار النظري للدراسة
29	الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات
37	الإطار المفاهيمي الابداع الإداري
٤٧	الفصل الثالث: الدراسات الاحصائية

47	الفصل الثالث الدراسة الاحصائية
48	المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي ووصف عينة الدراسة.
50	❖ المطلب الثاني: طرق جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها.
52	❖ المطلب الثالث: متغيرات الدراسة
58	الفصل الرابع مناقشة النتائج والتوصيات
59	أولاً: مناقشة النتائج
60	ثانياً: مناقشة فرضيات الدراسة
65	النتائج
66	التوصيات
67	الخاتمة
68	المراجع
70	الملاحق
75	المستخلص

الفصل الأول

الإطار العام

- ❖ المقدمة
- ❖ مشكلة الدراسة
- ❖ فرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة
- ❖ أسباب اختيار الدراسة
- ❖ أهمية الدراسة
- ❖ أهداف الدراسة
- ❖ منهج الدراسة
- ❖ حدود الدراسة
- ❖ المفاهيم والمصطلحات

مقدمة:

لقد شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة مناحي الحياة أبرزت هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي، هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة نظم تكنولوجيا المعلومات الذي أصبح من المواضيع المهمة التي يجب دراستها في الوقت الحالي وذلك تزامنا مع 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 معروفة 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 تساعدنا 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. وينظر إلى الإبداع الإداري على أنه القدرة على خلق وإيجاد الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق التي يمكن أن تسهم في تطوير العمليات الإدارية المختلفة، وبالتالي فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات يمكن أن يلعب دورا مهما في إبراز المملكات الإبداعية لدى الأفراد لا بل ويعمل على تعزيزها، على اعتبار أن هذه التكنولوجيا ستوفر لهؤلاء الأفراد كل ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتجربة وتطبيق أفكارهم على أرض الواقع.

- مشكلة الدراسة:

تلعب تكنولوجيا المعلومات دورا كبيرا في حياة المجتمعات هذه الأيام، سواء أكان ذلك على مستوى الأفراد والجماعات، أم على مستوى المنظمات والمؤسسات، حيث ساعدت هذه التكنولوجيا، على إحداث تغييرات مهمة، تمثلت في انخفاض تكاليف عملياتها، وتخفيض مستويات أسعارها، وتحسين جودتها، وزيادة السرعة في إنتاجيتها، وذلك لمواجهة المتطلبات المتزايدة لجمهور المستهلكين، مما أدى في النهاية لزيادة قدرتها التنافسية، وتحقيق أهدافها في البقاء والنمو حيث ان 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 قطاع شركات الاتصالات 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 الشركات الذي يعول عليها في الرفع من مستوى أداء الموظفين والشركة 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:

❖ ما أثر العوامل الشخصية والوظيفية على كل من استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات والإبداع

الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني؟

❖ ما مدى استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات بالهيئة العامة للتدريب المهني؟

❖ وما هي مستويات الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني؟

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

المهني؟

❖ وما طبيعة هذه العلاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبين الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب

المهني؟

- فرضيات الدراسة ومتغيرات الدراسة

إن فروض البحث العلمي من أبرز ركائز البحث العلمي التي يتم الاعتماد عليها في الدراسة الحالية، بحيث تعتبر الفرضيات البحثية عنصر أساسي من هذه الدراسة، ولا بدّ من صياغتها بالشكل السليم. على أن يحرص على وضع الفروض البحثية وصياغتها بالشكل السليم، وأن تشمل جميع المتغيرات البحثية، من خلال مراحل دراسته على جمع البيانات ودراستها وتحليلها لتفسير العلاقة فيما بين هذه المتغيرات. وهي

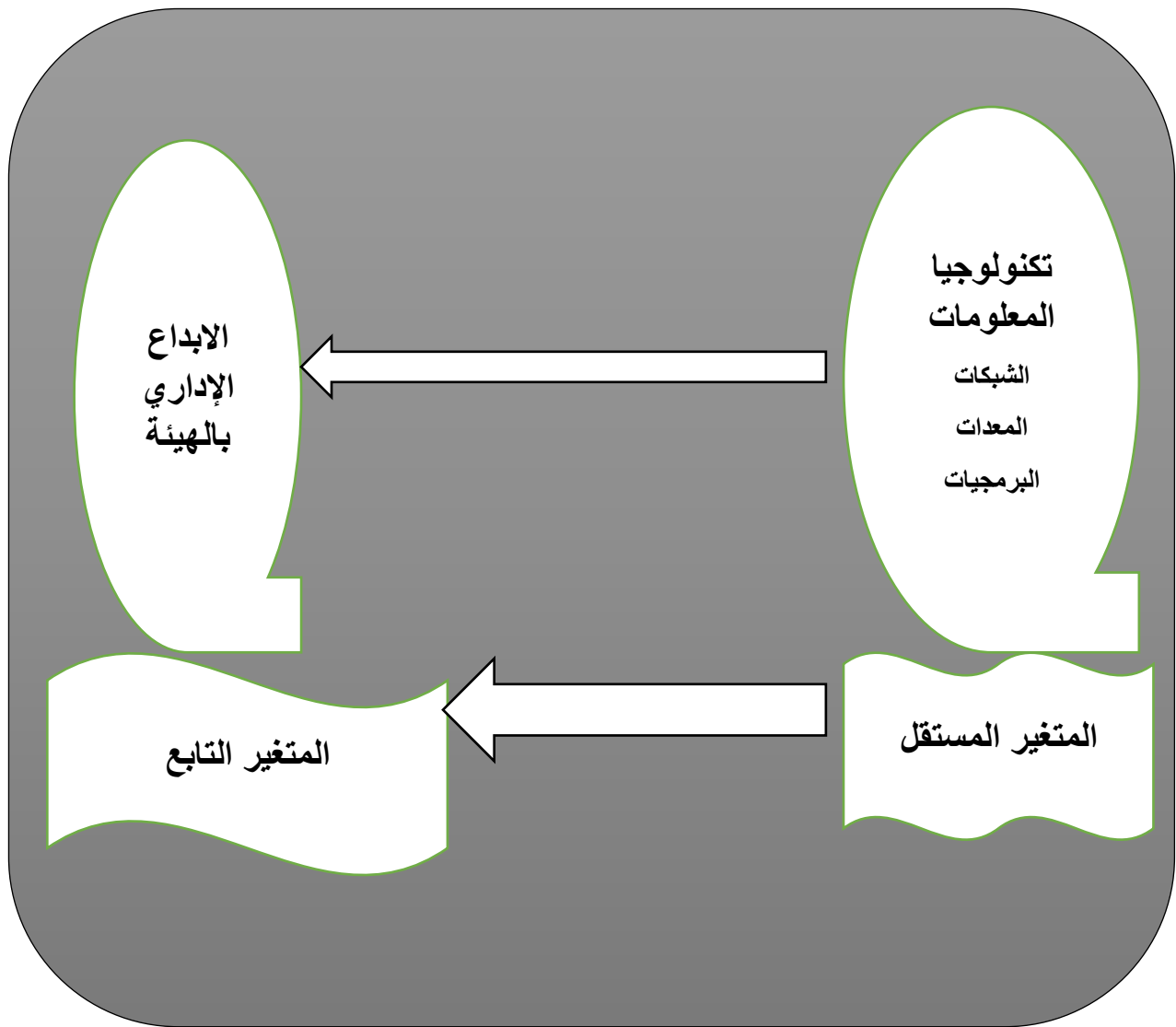
- متغيرات الدراسة:

من الفرضيات السابقة يمكن الحصول على متغيرات البحث كما يلي:

• المتغير المستقل: نظم تكنولوجيا المعلومات بأبعادها الأربعة:

(المكونات المادية والبرمجيات وقواعد البيانات والشبكات).

• المتغير التابع: الإبداع الإداري.



شكل توضيحي لمتغيرات الدراسة اعداد الباحث

تنطلق فرضيات الدراسة من اسئلة مشكلة الدراسة وتساؤلات 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.

- (١) الفرضية: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- (٢) الفرضية: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- (٣) الفرضية: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- (٤) الفرضية: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

أهمية الدراسة

. 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 يعتبر موضوع نظم تكنولوجيا المعلومات وأثره على فاعلية الابداع الاداري موضوع حيوي وهام فهو يعد من المجالات الحديثة نسبياً 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).

الأهمية العملية:

- ❖ 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
- ❖ وأخيرا الإضافة 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.

الأهمية النظرية:

- ❖ ظهور الأهمية الكبيرة للأبداع 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.
- ❖ موضوع الدراسة لا يزال موضع بحث الكثير من الباحثين نظرا لحدثة وجود التكنولوجيا عبر التاريخ وحدثا دراسة آثارها على العديد من المجالات.
- ❖ يظهر الدور الأساسي لاستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في تحقيق التقدم وإكساب ميزة تنافسية للهيئة.

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- ❖ موضوع الدراسة يخص بصورة مباشرة طبيعة التخصص الذي ندرسه.
- ❖ كون نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها وكفاءتهم مما دفعنا لدراسته وربطه بأدوات العصر.
- ❖ إثراء مكتبتنا بموضوعنا للأجيال الصاعدة بمدى أهميته كون هذا الموضوع قليل في مكتبتنا.
- ❖ 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 والملتقيات.

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:
- ❖ اظهار مؤشرات فاعلية الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.

- ❖ الاعتماد على مدى إدراك الهيئة العامة للتدريب المهني لأهمية نظم تكنولوجيا المعلومات.
- ❖ ايضاح مكونات نظم تكنولوجيا المعلومات داخل الهيئة العامة للتدريب المهني.
- ❖ تحديد حجم الاستفادة من استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات داخل الهيئة العامة للتدريب المهني.
- ❖ تحليل العلاقة بين أبعاد نظم تكنولوجيا المعلومات والاتصال والابداع الإداري بالهيئة.
- ❖ التعرف إلى أثر العوامل الشخصية والوظيفية على نظم تكنولوجيا المعلومات والابداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- ❖ التعرف على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني والعوامل المتحكمة فيه.
- ❖ التعرف على علاقة نظم تكنولوجيا المعلومات والابداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- ❖ المساهمة في إثراء المعارف النظرية والتطبيقية لنظم تكنولوجيا المعلومات.
- ❖ الوصول الي 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.
- ❖ الوقوف على مستوى الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

منهجية الدراسة:

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 ونوعاً مما يؤدي إلى فهم علاقة هذه الظاهرة مع غيرها من الظواهر.

أولاً: وسائل وأدوات البحث:

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

- ❖ الجانب النظري: المسح المكتبي لكل من الكتب والأطروحات والمذكرات والمجلات العلمية ومختلف المصادر والوثائق المقدمة من الهيئة العامة للتدريب المهني وكذا الإنترنت.

❖ الجانب التطبيقي: الاستبيان لجمع البيانات من العينة التي وزع عليها الاستبيان وثائق مقدمة من الهيئة العامة للتدريب المهني.

ثانياً: -الجزء النظري:

نظراً لطبيعة الدراسة والأهداف المسطرة في الكشف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني وتقديم نصائح الى الإدارة بالهيئة العامة للتدريب المهني نحو تحسين سبل استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات نحو تحقيق الابداع الاداري داخل الهيئة.

ثالثاً: -الجزء العملي:

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.

الخلاصة: 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.

حدود الدراسة:

- ❖ الحدود الزمنية: تمت الدراسة في العام الدراسي ٢٠٢٣ م
- ❖ -الحدود المكانية: الهيئة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية.
- ❖ -الحدود البشرية: أجريت الدراسة على عينة من العاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.
- ❖ -الحدود الموضوعية: البحث في موضوع أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري بالهيئة العامة للتدريب المهني.

١٠/١ - مفاهيم الدراسة

- 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.

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.

البرمجيات: وهي اللغة والوسيلة التي يتم من خلالها تعامل المستخدمين 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.

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

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 والفاكس والراديو والتلفزيون والفيديو بالإضافة إلى تقنيات الحاسب بما في ذلك تبادل البيانات الإلكترونية والبريد الإلكتروني

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".

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.

الدراسات السابقة

دراسة (سالم النهود ٢٠٢٢)

يلخص هذا البحث تأثير بيئة العمل في تحقيق الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية ومدى توافر أدوات الإدارة المرنة) تنظيم موقع العمل، التحسين المستمر، العمل القياسي، تعدد الوظائف. العاملون، وتحديد قدرتهم على تحقيق الإبداع في حل المشكلات واتخاذ القرار، قابلية التغيير، قبول المخاطر، تشجيع الإبداع، أيضا شخصية والإدارة القيادية. يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى المهارة الكفاءة تلك المهارة في الإبداع الإداري في المؤسسات الحكومية.

دراسة (عبدالعال ٢٠٢٢):

يهدف البحث الى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي، ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والتصالح 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 اكثر 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 والدارات المختلفة بشركات السياحة، كما اظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة للتخاذل القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة بمواكبه التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركات السياحية.

دراسة (عيد ٢٠٢١)

هدفت الدراسة إلى تحديد متطلبات تطبيق الادارة الإلكترونية لرفع كفاءة الأداء الوظيفي للمنظم الاجتماع بإدارة خدمة المواطنين بالتأمين الصحي وكذلك تحديد المعوقات والمقترحات اللازمة لتطبيق الادارة الإلكترونية لرفع كفاءة الأداء الوظيفي 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 انتشاراً إر الأمية الحاسوبية بين الجمهور وندرة الكوادر البشرية المختصين في النظم والبرامج والشبكات.

دراسة (عبد الله السلي ٢٠٢٠):

المؤسسات تبحث بشكل دائم عن مكان لها في المقدمة، وتسعى جاهدة لتكون في الصدارة ، وقد أجمع كتاب الإدارة والباحثين اليوم على أن المنظمات بحاجة ملحة للإبداع ، وقد استجابت المؤسسات للاحتياج إلى الإبداع بطريقة مختلفة وبمكانة مختلفة من العناية والاهتمام ، تناول الباحث أحد المداخل والقضايا الحديثة في الإدارة العامة وهو المدخل البيئي ومحاولة ربطه بالإبداع الإداري، وذلك من خلال رصد لمكونات بيئة العمل الداخلية وأثرها بالإبداع الإداري ، استهدف هذا البحث التعرف على علاقة محيط العمل الداخلية بالإبداع الإداري بجامعة الملك عبد العزيز بجدة ، وأوضح الباحث علاقة محيط العمل المحلية بالإبداع الإداري بـ "جامعة الملك عبد العزيز بجدة" من وجهة نظر العاملين الجامعيين ، تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي ، مجتمع الدراسة تكون من العاملين في كافة الوظائف الأكاديمية في كلية الاقتصاد والإدارة في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة أثناء عام ١٤٤٣/١٤٤٢هـ، وقد بلغ عددهم ٣٢٦ موظف أكاديمي من كلا الجنسين و باختيار عينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية المناسبة في اختيار العينات ، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة احصائية بين التمكين التقني و ظروف وطبيعة العمل و إمكانية التشارك في اتخاذ القرارات مع الإبداع الإداري ، مما يدل على ان بيئة العمل عاملاً أساسياً في التأثير على المنظمة وهي عنصر أساسي للإبداع الإداري.

دراسة شلالي (٢٠٢٠):

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير بيئة العمل الداخلية على الابداع الإداري في مؤسسة هالي رتون حاسي مسعود ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، وزع الاستبيان على عينة قدرها ١٤٠ مفردة وتحليل هذه البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss. توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: موظفي شركة هالي رتون يتمتعون بمستوى إبداع عالي في مؤسسة هالي رتون؛ يوجد اهتمام بالغ ببيئة العمل في المؤسسة محل الدراسة؛ توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين المتغيرات المدروسة وذلك من خلال كل من بعد الهيكل التنظيمي وبعد التدريب؛ بعد الحوافز

والمكافآت، بعد التكنولوجيا، في حين لا توجد علاقة ارتباط بين بعد ظروف العمل؛ وبعد الأنظمة والمعلومات، والمشاركة في اتخاذ القرارات مع الابداع الإداري في المؤسسة محل الدراسة.

دراسة (خالد عكر ٢٠٢٠)

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على اهمية بيئة العمل بالنسبة للموظفين والعاملين داخل المؤسسة الوظيفية وعلى زيادة وتطوير الابتداع الوظيفي في العمل. كما نعلم جميعا، هناك العديد من مجالات الابتكار الوظيفي، سواء كان ذلك في صياغة الاستراتيجيات أو الخطط، أو ابتكار الأساليب والأنظمة، أو تنظيم مهارات وقدرات القوى العاملة، أو في أحدث استجابة للمتطلبات البيئية من حيث السلع والخدمات. يمكن تحويل العديد من المجالات إلى فرص إبداعية ضخمة وتعظيم قدرة وإمكانات المنظمات الإدارية. ومع ذلك، بالنسبة للمديرين، يعتبر تصميم طريقة جديدة لتطبيق نظرية الإدارة والحصول على نتائج جيدة ابتكارا الإبداع. يمكن للموظف المبدع أن يحل مشاكله الإدارية بأقل قدر من الخسائر وبطرق غير تقليدية في شكل إبداع وظيفي وإداري، وهي قدرة الموظف على تنظيم أفكار وخطوات وأساليب العمل دون التسبب في اللبس وسوف يؤخر عملية الإنتاج. يرتبط مفهوم الابتداع الوظيفي بالابتكار الذي يبحث عن طرق جديدة لتوفير الوقت والطاقة وتحقيق فوائد للمؤسسة.

دراسة (هشام بركات ٢٠٢٠)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الإداري لدى العاملين في الموانئ في منطقة العقبة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات، وتوزيعها على عينة الدراسة (٢٨٠) مفردة خضع للدراسة (٢٤٦) مفردة؛ أي ما نسبته (٨٧,٩٪)، وقد تم سحب عينة عشوائية بسيطة، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ١- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لبيئة العمل الداخلية في موانئ العقبة الأردنية جاءت بدرجة متوسطة. ٢- أن تصورات العاملين في الموانئ في منطقة العقبة لمستوى الإبداع الإداري كانت مرتفعة. ٣- وجود أثر لبيئة العمل الداخلية في الإبداع الإداري، حيث تفسر

ما مقداره (٥٦,٤٪) من التباين في الإبداع الإداري. وتوصي الدراسة بضرورة قيام مؤسسة الموانئ بأخذ دورها في الاهتمام بتعزيز بيئة العمل الداخلية، وذلك من خلال وضع نظام للحوافز يكفل تشجيع الإبداع والبوادر الإبداعية ووضع المعايير والأنظمة الخاصة بتقييم الإبداع والأفكار الإبداعية، من خلال الاهتمام بوضع برامج تأهيلية للأفراد العاملين في المؤسسة من أجل تدريبهم على ثقافة الإبداع فهم رأس المال الحقيقي للمؤسسة.

دراسة (مطاوع ٢٠١٩):

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر نظم المعلومات المحاسبية الآلية في تعزيز جودة التقارير المالية بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية، من خلال دراسة وتحليل جودة نظم المعلومات المحاسبية الآلية (AAIS) (في منشآت الأعمال، ودوره في تحسين جودة التقارير المالية، بالإضافة إلى دراسة وتحليل المعايير المستخدمة في قياس وتقييم جودة التقارير المالية، ثم بيان دور الممارسات المحاسبية في تعزيز جودة التقارير المالية، واستخدمت هذه الدراسة بعض الأساليب الإحصائية مثل مقاييس النزعة المركزية وتحليل الانحدار الخطي البسيط (Regression Simple)، واختبار تحليل التباين (ANOVA)، واختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach). وتوصلت هذه الدراسة إلى أن (AAIS) تؤدي إلى تعزيز جودة التقارير المالية، وتوفير الوقت والجهد في عملية وسرعة اتخاذ القرارات ولاسيما في أوقات الأزمات، وتوصي هذه الدراسة بضرورة وجود معايير محاسبية خاصة تحكم وتنظم عمل (AAIS) داخل منظمات الأعمال باعتبارها الأسلوب الأمثل لإنتاج المعلومات المحاسبية.

دراسة (راجي ٢٠١٨):

بعنوان: "درجة إدارة الإبداع وعلاقته بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى إدارة الإبداع بأبعاده الأصالة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، الاحتفاظ بالانتباه وعلاقته بالأداء الإداري (البناء التنظيمي، والاتصالات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة 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 مرتفعا الأصالة الطلاقة ، الحساسية للمشكلات ، الاحتفاظ بالانتباه على الترتيب.

دراسة العربي ٢٠١٨

وتؤكد أن طبيعة الأعمال الالكترونية في المنظمات الصحية لا تختلف كثيرا عن مثلها 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 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 الادارة الالكترونية طفرة في مجال الادارة 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 الادارة 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 الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال" تهدف هذه الدراسة إلى تحديد أثر تمكين العاملين بأبعاده معنى العمل، كفاءة العمل، استقلالية العمل، تطوير العمل (في الأداء الوظيفي ببعديه) أداء المهمة، الأداء السياقي (لدى شركة 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 الشركة و لتحليل البيانات استخدم البرنامج الإحصائي واختبار الفرضيات وقد نصت فرضية الدراسة على أنه لا يوجد أثر لأبعاد التمكين في الأداء الوظيفي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لدى شركة زين للاتصالات الأردنية عند مستوى دلالة ٠,٠٥، أبرزها، أن هناك أثر لكل من بعدي عنى العمل، استقلالية العمل على الأداء الوظيفي لدى شركة زين للاتصالات الأردنية وأنه لا يوجد أثر لكل من بعدي (كفاءة العمل، تطوير العمل على الأداء الوظيفي لدى الشركة.

دراسة (حجي مصطفى ٢٠١٧):

عنوان الدراسة: دور بيئة العمل في تحقيق الابداع الاداري الرياضي لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة أهداف الدراسة - التعرف على دور بيئة العمل الداخلية منها أو الخارجية في العملية الإبداعية في الإدارات الرياضية وعلى وجه الخصوص مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. مشكلة الدراسة: هل لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي؟ فرضيات الدراسة: الفرضية العامة: لبيئة العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. الفرضيات الجزئية: - للهيكل التنظيمي دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للتدريب دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - للمشاركة في اتخاذ القرارات دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. - لظروف العمل دور في تحقيق الإبداع الإداري الرياضي. المنهج المتبع في الدراسة: إعتد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي. الأدوات المستعملة في الدراسة: فقد تم إتباع تقنية الاستبيان، التي تعتبر من أنجح الطرق للحصول على المعلومات حول موضوع أو مشكلة. جاء في هذا البحث فصول: الفصل الأول:

الخلفية النظرية والدراسات السابقة الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة أما الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة الفصل الرابع: عرض النتائج وتفسيرها النتائج المتوصل إليها: وضوح طبقات الهيكل التنظيمي ودوره ومساهمته في الإبداع الإداري. إن تدريب الموارد البشرية وفق خطط استراتيجية من خلال توزيع فترات تدريبية حسب برامج سنوية تلي متطلبات واحتياجات الإدارة لمختلف فئات العنصر البشري. أهم التوصيات: - نشر الوعي بأهمية الإبداع الإداري وإبراز دوره في تسهيل إجراءات العمل الإداري في الإدارات الرياضية. - أهمية تطوير المهارات السلوكية والقدرات الإبداعية لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة للتغلب على المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري.

دراسة عواد ٢٠١٦:

عنوان التدريب وانعكاساته على كفاءة أداء العاملين بحث استطلاعي في المؤسسة العامة السورية للتأمين والتي أجريت على ٥٤ موظف في المؤسسة العامة السورية للتأمين حيث درست أثر التدريب كمتغير مستقل على المتغيرات التابعة التالية كفاءة أداء العاملين - الجودة - الوقت - المهارة - روح الفريق بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب وكفاءة أداء العاملين وهذا يعني وجود حاجة إلى التدريب لتحسين كفاءة أداء العاملين كما بينت وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين كل من التدريب والجودة والوقت والمهارة وروح الفريق.

وأهم ما أوصت به الدراسة:

- ضرورة قيام إدارة المؤسسة بالمحوث عليها بإقامة البرامج التدريبية بشكل جيد ومدرّس والذي من شأنه.
- تحسين أداء العاملين وبالتالي تدعيم مركز المؤسسة التنافسي.
- إجراء عمليات المناقلة وإعادة هيكلة المؤسسة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب أي ممارسة الإثراء الوظيفي لرفع مستويات الخبرة والمعرفة والمهارة.
- الاهتمام بالكفاءات ذات الخبرات العالية من أجل الاستفادة من خبراتهم وأفكارهم في تأهيل الصف الثاني من الأفراد العاملين في المؤسسة.

- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في برامج التدريب وفي مجال صناعة التأمين بما يحقق المصلحة المشتركة بين المؤسسة والمتعاملين معها من أفراد المجتمع.

دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك ٢٠١٦

"هدفت الدراسة إلى تحديد أثر الاستراتيجيات المتبعة لإدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي للعاملين في الدوائر الحكومية في منطقة تبوك وقد تم تصميم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من افراد العينة المكونة من (١٥٨) مفردة لقياس وجهات نظرهم وقد تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة وقد توصلت الدراسة عند اختبار ابعاد استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بأن الاختيار والتعيين قد احتل المرتبة الأولى في مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في حين ان جودة العمل جاء بالمرتبة الأولى في مستوى تطبيق الاداء الوظيفي. وبالنتيجة فقد توصلت الى وجود أثر لتطبيق استراتيجيات ادارة الموارد البشرية في تحقيق الاداء الوظيفي بمستوى مرتفع من وجهة نظر الادارة العليا والوسطى للعاملين في الدوائر الحكومية في تبوك.

دراسة قام بها كل من مرعي وياغي في قطاع الخدمة المدنية السعودية

وقد هدفت إلى التعرف على درجة الاختلاف في أداء المدراء السعوديين في ذلك القطاع وحول عدد من المتغيرات وهي: مستوى المنظمة سنوات الخبرة المؤهل العلمي عدد الرؤوسين. واستخدم الباحثان مقياساً خماسياً للرتب ووزعت استبانات الدراسة على عينة حجمها (٣٣٣) مديراً وقد مثلت العينة ٦٥ % من مجتمع الدراسة الكلي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين المدراء مبنية على المستويات الوظيفية وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة إصلاح الأنظمة والإجراءات الإدارية وتحسين مستوى التعامل بين الموظفين من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى وتحسين الرواتب والأجور من أجل مساعدة الموظفين بتحقيق معيشة كريمة لهم ولن يعولون.

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 .

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

الادارات 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 ونتاجية الموظفين.

دراسة (العتيبي - ٢٠١٥)

بعنوان أثر استخدام 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 موظفا، معتمدة على المنهج التحليلي الوصفي، وتوصلت هذه الدراسة إلى استخدام واضح لتكنولوجيا 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 (محجوبي ٢٠١٤)

بعنوان: "أثر الابداع التنظيمي على تطوير الادارة المالية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الابداع التنظيمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ومدى أثره على تطوير الادارة المالية فيها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال شركة 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 وتطوير الادارة المالية عند مستوى معنوية بين الابداع التنظيمي وتطوير الادارة المالية وعلاقة طردية ذات دلالة إحصائية كما أن أكثر الأساليب تأثيرا على الأداء الوظيفي هو الطلاقة الفكرية.

دراسة عايد رحيل عيادة الشمري ٢٠١٣

بعنوان " دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية" والتي هدفت إلى التعرف على دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى منسوبي قيادة حرس الحدود بمنطقة الحدود الشمالية استخدام المنهج الوصفي الاستبانة كأداة لجمع البيانات وقد توصل الباحث من خلال دراسته إلى وجود ارتباط قوي بين بيئة العمل الداخلية ومستويات الالتزام التنظيمي أون هناك دور كبير لبيئة العمل الداخلية تعزيز ورفع درجة الالتزام التنظيمي.

دراسة الشريف (٢٠١٣)

بعنوان: دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على الموظفين الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز بجدة) تهدف الدراسة إلى دراسة دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للموظفات الإداريات في جامعة الملك عبد العزيز واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع المعلومات من عينة الدراسة كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج عدة أهمها: قيام إدارة التطوير الإداري بتطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل وتحديد الاحتياجات الوظيفية للعاملين كما أظهرت النتائج عدم وجود متابعة وعناية بالموارد المتاحة للجامعة كالمعدات والأجهزة والأدوات المكتبية المستعملة بالجامعة وقدمت الدراسة توصيات عدة أهمها: ضرورة توعية الإدارة العليا في كل جهة بأهمية مشاركة العاملين عند الرغبة بالقيام بإحداث تغيير مما يساعد في كسب ثقتهم وتأييدهم لها وضرورة تعاون إدارة التطوير الإداري مع الإدارات العليا في إعادة دراسة اجراءات العمل والتغلب على التعقيدات المتبعة وذلك لتسهيل العمل الإداري كما أوصت الدراسة بضرورة توعية الرؤساء بأهمية ملائمة مكان وظروف العمل لعاملين مما يساعد في تحسين أدائهم.

الفصل الثاني

الإطار النظري

❖ المبحث الأول نظم تكنولوجيا المعلومات

❖ المبحث الثاني الابداع الإداري

❖ المبحث الثالث أثر نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع

الإداري

المبحث الاول

الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات

تمهيد:

نظام تكنولوجيا المعلومات نظام يتكون من أشخاص، وسجلات البيانات، وعمليات يدوية وغير يدوية، ويقوم هذا النظام بمعالجة البيانات والمعلومات في أي منظومة. أو هو مجموعة من العناصر المتداخلة التي تعمل مع بعضها البعض لجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات المتوفرة عن موضوع ما بشكل منهجي لدعم اتخاذ القرار ولدعم التنظيم والتحكم والتحليل في المنظمة وبناء تصور حالي ومستقبلي واضح عن موضوع البحث. وعادة ما يستخدم هذا المصطلح خطأ باعتباره مرادفا لنظم المعلومات المحوسبة، والتي هي ليست سوى تقنية معلوماتية وعنصرًا من عناصر نظام المعلومات. وتعتبر نظم المعلومات المحوسبة جزء من دراسة تقنية المعلومات. وبالرغم من هذا فإنه يجب التمييز بينهم وبين نظم المعلومات التي تشملهم. ونظم المعلومات هي البرامج التي تستخدم في أرشفة وإدارة وتنظيم البيانات والحصول على المخرجات من خلال اجراءات معينة يتم إنشائها وفق اليه سير العمل في أي مؤسسة اما تكنولوجيا المعلومات: فهي الابتكارات والأدوات والتقنيات المبتكرة في مجال تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات تستخدم تقنيات التكنولوجيا حيث ان تكنولوجيا المعلومات هي السبابة دوما ومن ثم تأتي نظم المعلومات تستخدم التقنيات الجديدة التي تم ابتكارها في عالم تكنولوجيا المعلومات. حيث شهدت 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 مسايرة هذه التحولات والتحكم فيها قصد استغلال الإمكانيات المتوفرة والمتجددة.

مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

قبل التطرق إلى مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال علينا أن نعرّج أولا على ذا الموضوع. بعض المصطلحات التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

- 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 وفقا لاحتياجات محدده فهي تعبر عن المعرفة المشتقة من تحليل وتنظيم البيانات 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 تكنولوجيا المعلومات لا يمكن فصلها بشكل عن تكنولوجيا الاتصال فهما وجهان لعملة واحدة وعليه تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعبر عن مجموعة من المكونات متفاعلة معا وقد عرفها البعض على أنها 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 تكنولوجيا المعلومات بأنها "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

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.

تكنولوجيا المعلومات والاتصال " هي تنطوي على مجموعة من الطرق والتقنيات الحديثة المستخدمة بغرض تبسيط نشاط معين ورفع أداؤه 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.

وأيضاً "هي العلم الذي يطبق الحاسوب في أنظمة المعلومات وإعداد التقارير فتكنولوجيا 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 الإلكتروني 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 تكنولوجيا المعلومات والاتصال من خلال أداة من أدوات التسيير المستخدمة والمتكونة 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.

المجالات التي تحتاج لنظام تكنولوجيا المعلومات:

أصبحت تكنولوجيا المعلومات من أهم الأنظمة التي تدخل نظام حياتنا، فأصبحنا نعتمد عليها في كثير من أمور ومجالات حياتنا، وفيما يأتي المجالات التي تحتاج إلى وجود نظام قوي لتكنولوجيا المعلومات فيها:

١. مجال التعليم ساهمت التكنولوجيا الحديثة في تطوير مجال التعليم وساعدت في نشر المعرفة والتعليم عبر الانترنت بطرق سهلة ومرئية كما ساهمت وسائل الاتصال بنقل المعلومات والمعارف على الرغم من المسافات بين المجتمعات كما نشرت ونقلت اللغات والمعارف والثقافات المختلفة للمجتمعات في إطار تعليمي متميز.
٢. مجال التجارة الإلكترونية يتم من خلالها تسويق وعرض المنتجات والموارد، وتساعد أنظمة تكنولوجيا المعلومات بالربط بين المورد والمستهلك والمنتج، وتحصل الشركات على ربح مالي من خلال هذا النظام لأنه يتميز بعملية تسوق فعالة ومتميزة.
٣. المجال الطبي والصحي تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير كل قواعد البيانات الخاصة بالمرض والمرضى، والأبحاث حول المرض، كما أنها تمتد بجميع المعلومات الجديدة في المجال الطبي ومجال الصحة، وتوفر المعلومات حول أنظمة العلاج، كما يساهم في تبادل معرفي بين المراكز الطبية حول العالم.
٤. مجال الثقافة والإعلام تُساهم أنظمة تكنولوجيا المعلومات بتطوير ثقافات المجتمعات والشعوب المختلفة، وظهر هذا التطور منذ بداية اختراع الورق وانتشار الطباعة والكتب فيما بعد إلى أن ظهر الأنترنت وسهّل وسرّع في نشر الثقافات، وقد ساهم الانترنت بنشر الثقافات بطرق ووسائل مختلفة سواء كانت مسموعة أو مرئية أو مقروءة

أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تتكون 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 المستخدمين 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 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 كتابة الحسابات مدراء ومستهلكين.

ثالثاً: استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الشركة:

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 الخارجي:

- ١- الاطلاع الدائم على السوق العامة لأجل اختبار ثم اختيار متطلبا ومدى رضا المستهلكين عنها مما يفيدها في وضع مخططات مستقبلية.
- ٢- الحصول على معرفة خارجية من خبراء كإساتذة جامعيين محترفين في مجال عملها لحل مشاكلها دون دفع ثمن الاستشارة من الموظفين عند الحاجة
- ٣- إمكانية اختيار المورد المناسب من خلال العروض المقدمة من طرفهم مثل أجال التسليم ميزات المنتج السعر...الخ).
- ٤- إمكانية الاستفادة من الأفراد الخارجين عن المؤسسة من مواضيع البحوث التي يقدمها موظفيها.
- ٥- تزويد المؤسسة بمعلومات عن مواد تريد ش راءها خاصة المواد ذات التمويل الكبير.
- ٦- تسمح للعملاء بالشراء عبر الانترنت (التجارة الالكترونية)؛
- ٧- سرعة الاتصال مع الأشخاص خارج المؤسسة عن طريق البريد الالكتروني فهو يكسب ميزة الهاتف من ناحية السرعة وميزة الخطاب بإعطاء تعبير أحسن.
- ٨- متابعة تطور قطاع المؤسسة وذلك عن طريق الاتصال الدائم بالعالم من أجل الحصول على معلومات كزيارة مواقع مؤسسات أخرى من نفس قطاع نشاط المؤسسة.
- ٩- نشر الإعلانات ونشر المنتجات وخدمات المؤسسة حتى تجلب أكبر عدد من العملاء.

الاستعمال الداخلي:

- ١٠- الاستعمال الالكتروني لبطاقات الدوام (التسجيل اليومي لحضور الموظفين) لتسهيل معالجة البيانات والاستفادة منها وسرعة الوصول إليها.
- ١١- الانتقال السريع للمعلومات داخل المؤسسة.
- ١٢- تتيح للموظف الوصول إلى الوثائق وتحديد مهامها ومسؤوليات
- ١٣- تستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة كمصدر مركزي لكل معلومات المؤسسة نشاطها هيكلها التنظيمي أهدافها معلومات عن الخدمة أو المنتج
- ١٤- الحصول على معلومات عن المنتجات المنافسة ومميزا
- ١٥- النقل السريع والاقتصادي للمستندات بتوفير التكاليف البريدية والوقت المستهلك.
- ١٦- وضع معلومات عن المنتج ومواصفاته لتجنب تكرار الشرح عدة مرات حتى تبقى المؤسسة في وضعية تنافسية جيدة.
- ١٧- 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.

الإطار المفاهيمي:

الابداع الإداري

مفهوم الابداع الإداري والوظيفي:

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 تحليليا مبسطا ومدرسا 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.

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 اللحظة 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:

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

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 الشركة.

مستويات الإبداع:

الإبداع ينقسم إلى عدة مستويات تتراوح من تنظيم أمور الحياة إلى تقديم منتجات إبداعية تشكل اختراقاً للعرف وخارج المؤلف وتميز بين ثلاثة مستويات للإبداع.

المستوى الأول:

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 وتأكيد 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:

١. ■ مجموعة مختلفة من حيث النوع الاجتماعي تنتج حلولاً أفضل من مجموعة مكونة من نوع اجتماعي واحد.
٢. ■ المجموعة المتماسكة هي أكثر استعداداً وحماسة وحيوية من المجموعة الأقل تماسكاً.
٣. ■ تميل المجموعة المشكلة حديثاً إلى أن تكون أكثر إبداعاً من المجموعة القديمة.

المستوى الثالث:

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

١. ■ الاتجاه المبدئي والميل إلى الممارسة والتجريب المستمر بالرغم من الفشل.
٢. ■ وجود داعمين وداعمين للإبداع يشجعون ويوجهون المبدعين.
٣. ■ من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل العمل.
٤. ■ البساطة وعدم الرقي في الهيكل الإداري من حيث عدد المستويات والوحدات التنظيمية.

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

مجالات الإبداع الإداري

يتجلى الإبداع داخل الشركة 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 مبادارت 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 وسلع 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 فالإستراتيجيات الفكرية والمعرفة بالمنتج وبالعملية تتطلب تقييم المساحة التي تناسب التصميم بفحص كل جوانبه واختيار التكنولوجيا المناسبة و تحديد المعوقات والعمل على مواجهتها

ولقد ساعدت الثورة التكنولوجية المهندسين والخبراء على ابتكار أساليب إبداعية لاستخدامها في إجراء تعديلات و تحسينات 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 بضرورة 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

أولاً: 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

ثانياً: 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: معوقات الإبداع:

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

١. مقاومة التغيير والتمسك بالعادات المألوفة.
٢. التخوف من التحدي ومواجهة المجهول.
٣. التبذل الذهني والاكتفاء بما هو مألوف بسبب العزلة وعدم الانفتاح على الآخرين.
٤. غياب الدوافع الداخلية للإبداع والالتزام بأسلوب معين لحل المشكلات.
٥. عدم الرغبة في ممارسة التأثير على الآخرين بسبب الخوف من رد فعلهم من الفكرة الإبداعية.
٦. الجمود والاعتماد على التقليد وعدم القدرة على التجديد.
٧. الخوف من الفشل الناتج عن ضعف الثقة بالنفس والتأثر بتجارب الآخرين الفاشلة.
٨. الحواجز النفسية والعاطفية إحساس الفرد بأنه لا قيمة له في الشركة وافتقاره الرغبة والحماس.

ثانياً: المعوقات التنظيمية:

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

ثالثاً: المعوقات البيئية:

- وتتعلق بالبيئة المحيطة بالشركة 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 للشركة.
- 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 الشركة.

رابعاً: 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 سلباً على سلوك الأفراد.

نقص الإعلام والإرشاد والتوجيه نظراً لكثرة الضوابط والموانع واعتماد سياسات تسلطية لتسيير شؤون المنظمات والمجتمع ككل.

تطوير بيئة العمل لزيادة الابداع الوظيفي:

يمكنك تشجيع الموظفين على الانخراط في الأنشطة الترفيهية مثل التمارين أو العمل الذي يمكن أن

يقوي الروابط بينهم نظراً لتأثيره الإيجابي على جو العمل بأكمله كما أنه يعيد الطاقة فإنه يخفف

الضغط والإجهاد.

١. يمكن تعيين مهام مختلفة بطريقة تتوافق مع قدرات ومهارات الموظفين ويجب تجنب التحميل

الزائد للقدرة. بهذه الطريقة لن تكون مرهقاً في المستقبل.

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. الموظفين وشعورهم بالانتماء إلى الشركة. يوفر الموقع المناسب وسائل اتصال موثوقة وأدوات تكنولوجيا حديثة من أجل تحسين التواصل بين الموظفين.
٥. 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.
٦. 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.
٧. 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.
٨. عندما يتم رصد الحوافز والمكافآت من الضروري النظر إلى موظفي الشركة من حيث الإنتاجية وبالتالي يمكن تخصيص مكافآت وفقاً لأفضل أداء مع الشكر والثناء.
٩. ترى الإدارة بتمعن إمكانية القضاء على نقاط الضعف بل تقوية نقاط القوة لفريق العمل لتجنب الوقوع في فخ السلبية والتأثير على الأداء العام.

الفصل الثالث

الدراسة الإحصائية

❖ المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي ووصف عينة الدراسة.

❖ المطلب الثاني: طرق جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في

تحليلها.

❖ المطلب الثالث: متغيرات الدراسة

○ القسم ١: القسم الأول: ويشمل البيانات الشخصية والوظيفية.

○ القسم ٢: ويشمل محاور الدراسة ويتكون ٤ محاور رئيسية.

❖ المطلب الأول: التعريف بالهيئة العامة للتدريب المهني وهيكلها التنظيمي ووصف عينة

الدراسة.

مجتمع الدراسة

نبذة عن الهيئة العامة للتدريب المهني

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.

وتقدم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني برامج التدريب التقني والمهني للذكور والإناث وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي، حيث تقدم العديد من البرامج التدريبية في منشآتها التدريبية من كليات تقنية ومعاهد، وكذلك في معاهد الشركات الاستراتيجية، والكليات التقنية العالمية، بالإضافة إلى برامج تدريبية في منشآت التدريب الأهلي، وبرامج مساندة مجتمعية مرنة. ويصل العدد الإجمالي لمنشآت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ٢٨٣ منشأة تغطي كافة أرجاء المملكة العربية السعودية.

وبحسب نتائج مؤشر المعرفة العالمي الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم للمعرفة، تحتل المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني المرتبة التاسعة عالمياً للعام ٢٠٢١م، بعد أن كانت تحتل المرتبة الثانية عشر في عام ٢٠٢٠م، والمرتبة ٨٦ في عام ٢٠١٩م، والمرتبة ١١٧ في عام ٢٠١٨م. ويسعى مؤشر المعرفة العالمي إلى توفير مدخل للدول للنهوض باستراتيجيات التفكير المتقدم في تعزيز اقتصادات المعرفة القوية، حيث يقيس المعرفة على مستوى العالم، كمفهوم شامل ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتنمية المستدامة وبمختلف أبعاد الحياة الإنسانية المعاصرة.

وفي العام ١٤٢٨هـ تمت إعادة هيكلة المؤسسة بناء على توجيهات الدولة، وصدر بذلك الأمر السامي رقم (٢٦٨) بتاريخ ١٤-٨-١٤٢٨هـ واستمرت المؤسسة في تطوير البرامج التدريبية للتركيز على المهارات وكفاءة التشغيل، واستقطبت أفضل الخبرات الدولية في مجال التدريب التقني لتشغيل الكليات العالمية، ومعاهد الشركات الاستراتيجية، وبناء قدرات الكليات القائمة لرفع جودة التدريب، والاستفادة المثلى من الموارد البشرية والمالية المتاحة للمساهمة في تقديم تدريب نوعي متميز. ولأهمية التكامل بين التعليم بمختلف مستوياته والتدريب؛ فقد صدر قرار مجلس الوزراء (٤٦٩) بتاريخ ١٤٣٨/٧/٢٠هـ بأن يرأس مجلس إدارة المؤسسة معالي وزير التعليم.

عينة الدراسة:

تم إجراء عدد من المقابلات مع العاملين والمسؤولين عن قسم الرقابة في إدارة الموارد البشرية في الشركة وتم توزيع استمارة الاستبيان على عينة طبقية عشوائية بسيطة من العاملين شملت كل المستويات الإدارية من العاملين في الإدارة العليا والإدارة طبقة المدراء الوسطى وهي الوظائف الإدارية والفنية والإدارة التشغيلية في الشركة وقد اعتمدنا طريقة العينة وشملت ٥٠ موظفاً بالهيئة العامة للتدريب المهني

منهجية الدراسة

سنتناول في هذا المطلب المنهجية التي تم إتباعها للدراسة منهجية الدراسة تعني الاستراتيجية المتبعة عند إجراء البحث أو الرسالة العلمية، وعلى الباحث أن يختار أنسب الطرق التي تعينه على تنفيذ البحث، ولقد سهل المُشْرِع ذلك الأمر من خلال وضع مجموعة من الإجراءات المنظمةة للبحث منهجية البحث العلمي تعني مجموعة من الخطوات المنظمة التي يتم من خلالها دراسة موضوع محدد، والوصول لنتائج ذات قيمة تساهم في حل المشكلة؛ من خلال مجموعة من المقترحات والتوصيات التي يدونها الباحث. منهجية الدراسة عبارة عن خطوات مدروسة بعناية؛ للوصول إلى الحقائق المرتبطة بموضوع البحث العلمي. وذلك من خلال التعريف بالهيئة العامة للتدريب المهني في المملكة العربية السعودية مع عرض لهيكلها التنظيمي الذي يوضح مجموع المصالح مع التعريف بالعينة التي تمت حولها الدراسة وتبيان الأدوات التي جمعت بها المعلومات وكذلك الوسائل الإحصائية المستعملة.

✓

✓ نقل المعرفة ونشر الوعي والتدريب المهني وتقديم التوصيات للجهات العامة لتطوير جميع أنظمة

المعلومات ومنهجيات العمل الإداري.

✓ تزويد الجهات العامة والمنشآت الخاصة والأفراد والهيئات الدولية بالكوادر المدربة الرسمية وفق

الإجراءات النظامية لنظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة.

المطلب الثاني:

طرق جمع البيانات والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليلها.

أولاً/ طرق جمع البيانات.

يعتمد البحث على نوعين أساسيين من البيانات:

١. البيانات الأولية:

تم الحصول عليها من خلال تصميم استبيان وتوزيعه على عينة من مجتمع والاختبارات الإحصائية المناسبة للدراسة ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج يهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

٢. البيانات الثانوية:

تم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والمنشورات الورقية والإلكترونية كما تم استخدام مقياس ليكارث الخماسي لقياس استجابات المبحوثين لعبارات الاستبيان والذي يتكون من خمسة اقتراحات للإجابة وهي: موافق بشدة موافق محايد غير موافق غير موافق بشدة. كما هو موضح

بالجدول الموالي:

التصنيف	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

٣- والرسائل والأطروحات الجامعية ومختلف المقالات والتقارير المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة المكتوبة او المنشورة على الشبكة العنكبوتية - الانترنت.

ثانيا/ أداة الدراسة.

يهدف اختبار العلاقة بين متغيري الدراسة تم إعداد استبيان مكون من قسمين رئيسيين هما:

١- القسم الأول: ويشمل البيانات الشخصية والوظيفية.

٢- القسم الثاني: ويشمل ٤ محاور الدراسة ويتكون من ١٦ عبارة موزعة على ٤ محاور رئيسية:

(١) إدارة التدريب الإداري لنظم تكنولوجيا تؤدي الي مساهمة إيجابية على رفع وتحسين مستوى العاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.

(٢) هنالك علاقة بين فشل البرامج التدريبية لنظم تكنولوجيا المعلومات المتوفرة أو الجاهزة والفشل في تحقق تحسين أداء الابداع الإداري للعاملين الوظيفي.

(٣) تطبق الإدارة الموارد البشرية أنظم تكنولوجيا المعلومات في الهيئة العامة للتدريب المهني. التدريب بتدرج كبير من خلال دورات التدريب في الإدارة نفسها.

(٤) توجد علاقة إيجابية بين أنظمة تكنولوجيا المعلومات والابداع الاداري وتحسين الاداء الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني. بالنظر الي رفع من مستوى اتقان العاملين لأعمالهم.

(٥) هنالك علاقة بين النقص في عدد المدربين المتخصصين وعدم نجاح وتحقيق الابداع الاداري.

(٦) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين في القطاع الإداري لقطاع التدريب حول استخدام نظم المعلومات وأثرها على الابداع الاداري تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

ثالثا/ ثبات أداة الدراسة:

ويقصد به مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو تكررت الدراسة في ظروف مشابهة

باستخدام الأداة نفسها وللتحقق من ثبات أداة الدراسة لكل متغير.

المطلب الثالث:

متغيرات الدراسة

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية.

وصف أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الديمغرافية

النوع

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	40	80%
	انثى	10	20%
	المجموع	50	100%

(١) الجنس: تبين أن معظم عينة الدراسة من الذكور حيث بلغ عددهم (٤٠) شخص ونسبة مقدارها (80%) في حين كان عدد الإناث فقط (10) إناث ونسبة مقدارها (20%) وهذا يدل على تدني نسبة مشاركة الإناث في الهيئة العامة للتدريب المهني.

العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
العمر	من ٣٠ سنة وقل	15	30%
	من ٣١ الي ٣٤ سنة	10	20%
	من ٣٥ الي ٣٩ سنة	15	30%
	من ٤٠ فيما فوق	10	20%
	المجموع	50	100%

(٢) العمر: تبين أن النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة تقع أعمارهم في الفئة العمرية من ٣٠ سنة وقل حيث بلغ عددهم (١٥) بنسبة مقدارها (٣٠٪) تلتها الفئة العمرية ٣١ إلى ٣٤ سنة بنسبة (٢٠٪) وجاءت نسبة من هم في الأعمار من ٣٥ إلى ٣٩ سنة ٣٠٪ من مجمل عينة الدراسة اما بالنسبة للأعمار أقل من ٤٠ عام فيما فوق بنسبة مقدارها (٢٠٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يبين أن متوسط أعمار الأفراد عينة الدراسة مرتفع نسبيا.

المؤهل

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
المؤهل	دبلوم	20	40%
	بكالوريوس	2٢	4٤%
	ماجستير	5	10%
	دكتوراه	٣	٦%
	المجموع	50	100%

(٣) المؤهل العلمي: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية الأولى (بكالوريوس) حيث بلغ عددهم (٢٢) بنسبة تمثيل بلغت (٤٤٪) وتلتها نسبة حاملي درجة الدبلوم بنسبة بلغت (٤٠٪) تلتها نسبة الحاصلون على درجة الماجستير بنسبة (١٠٪) أما نسبة الحاصلين على درجة الدكتوراه والتي بلغ عدد أفرادها (٣) بنسبة مقدارها (٦٪) وهذا بالتالي يبين أن الأفراد عينة الدراسة هم ذوو مؤهلات علمية عالية نسبيا.

وصف أفراد عينة الدراسة من حيث الخبرة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الخبرة	من ٥ سنة وقل	15	30%
	من ٦ الى ١٠ سنة	10	20%
	من ١١ الى ١٥ سنة	٢٠	40%

10%	5	من ١٦ فيما فوق
100%	50	المجموع

٤) سنوات الخبرة: تبين أن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة حيث أن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة من ١١-١٥ سنة فقد بلغ عدد أفرادها (٢٠) فرد ونسبة (٤٠٪) تلتها عدد سنوات الخبرة ٥ سنة فأقل فقد بلغت نسبتها (٣٠٪) أما أصحاب الخبرة لأكثر من ١٦ سنة فقد بلغت نسبتهم (١٠٪) من مجمل عينة الدراسة وهذا يدل على تمتع الأفراد عينة الدراسة بخبرات عملية طويلة نسبياً

الوظيفة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة المئوية %
الوظيفة	مدير	2	4%
	مساعد مدير	2	4%
	موظفي قسم الموارد البشرية	28	56%
	موظفي قسم التدريب	18	36%
	المجموع	50	100%

٥) الوظيفة: تبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة موظفي قسم الموارد البشرية حيث بلغ عددهم (٢٨) ونسبة تمثيل بلغت (٥٦٪) وتلتها نسبة موظفي قسم التدريب ونسبة بلغت (٣٦٪) ونسبة وظيفة المدير بنسبة (٤٪) أما نسبة مساعد المدير والتي بلغ عدد أفرادها (٢) ونسبة مقدارها (٤٪)

القسم الثاني: تحليل الوصفي لفروض الدراسة

الفرضية ١: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تناسب شبكات الحاسوب المتوفرة مع احتياجات العمل	20	15	5	5	5
2	ما يميز الشبكة (الكفاءة والسرعة) لإيصال وإدخال ومعالجة البيانات والمعلومات	17	22	3	3	5
3	يتيح نظام المعلومات داخل الهيئة كافة احتياجات الأقسام والإدارات	25	15	5	3	2
4	تتسهل شبكة الاتصالات داخل الهيئة على جميع الإدارات عملية الاستفادة المثلى من النظام	16	17	14	1	2
	الإجمالي	78	69	27	12	14
	النسبة	39%	35%	14%	6%	7%

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				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تناسب الإمكانيات البرمجية المتوفرة مع الأجهزة المتاحة	18	14	10	4	4

2	4	8	12	22	تناسب الإمكانيات البرمجية المتوفرة مع طبيعة الأنشطة والأعمال	2
4	٦	٨	12	20	تواكب الإمكانيات البرمجية المتوفرة مع متطلبات الانتقال لتطبيق النظم والتطور في العمل داخل الهيئة	3
8	8	6	14	14	توفر البرمجيات إمكانية معالجة الخلل البرمجي المحتمل بسرعة	4
18	22	32	52	76	الإجمالي	
9%	11%	16%	26%	38%	النسبة	

الفرضية ٣: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	توفر إدارة نظم تكنولوجيا إمكانيات التدريب المتواصل لمستخدمي النظام.	24	10	5	6	5
2	العاملون بإدارة المعلومات حاصلون على درجة تأهيل، وكفاءة مناسبة	16	22	2	6	4
3	يتوافر العدد الكافي من العاملين بإدارة نظم المعلومات من المختصين	18	14	4	8	6
4	يدرك العاملون بإدارة نظم المعلومات متطلبات واحتياجات العمل.	24	12	8	4	2
	الإجمالي	82	58	19	24	17
	النسبة	41%	29%	10%	12%	9%

الفرضية ٤: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع

الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق اطلاقا
1	تتوفر أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل المطلوب في الهيئة	20	14	4	6	6
2	تساعد اجهزة المعالجة في تحليل البيانات حسب حاجة العمل	16	16	4	4	10
3	تتناسب الأجهزة مع توقعات الإنجاز للعمل	18	18	4	5	5
4	تقدم البرمجيات المتوفرة معلومات تفصيلية وقت الحاجة لها	14	24	6	2	4
	الإجمالي	68	72	18	17	25
	النسبة	34%	36%	9%	9%	13%

الفصل الرابع: مناقشة النتائج والتوصيات

❖ أولاً: مناقشة النتائج

❖ ثانياً: مناقشة فرضيات الدراسة

❖ التوصيات

❖ الخاتمة

❖ المراجع

❖ الملاحق

أولاً: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة

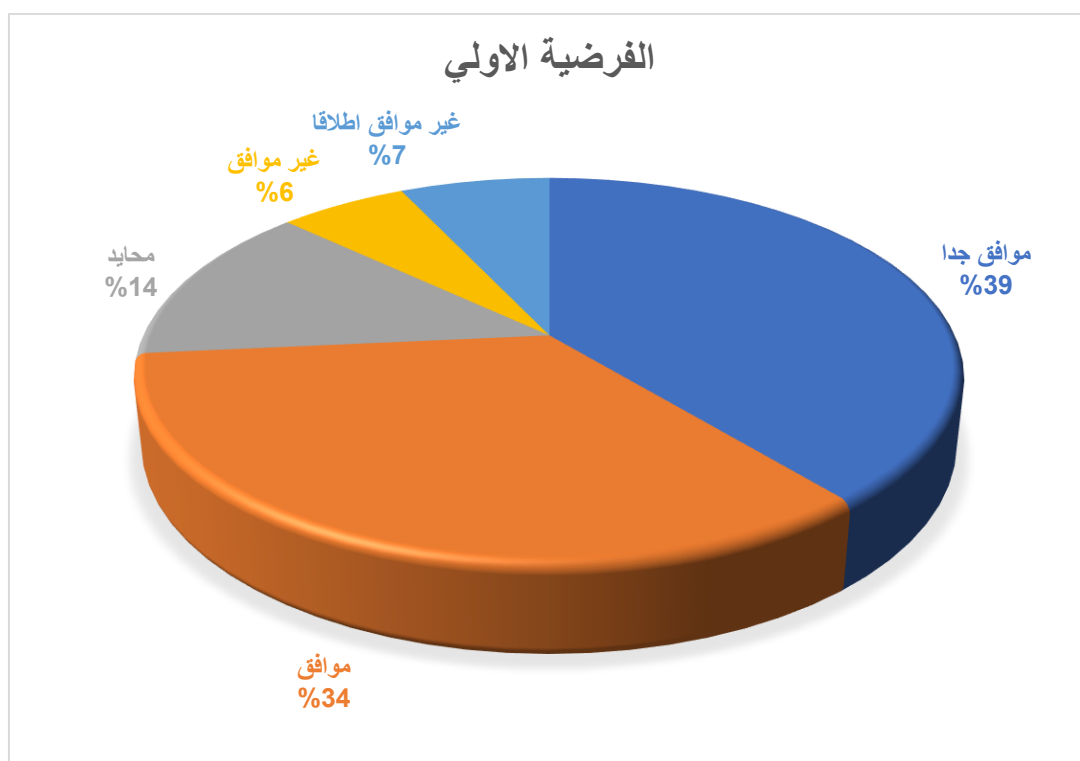
وتشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية عينة الدراسة وخاصة افراد الإدارة العليا والمسؤولين عن برامج استخدام تكنولوجيا المعلومات تنظر إلى سياسات التدريب في الهيئة العامة للتدريب المهني بأنها مهمة جداً وتري أن نجاح أي منظمة وسمعتها يعتمد على مدي اهتمام المنظمة بها. كما تنظر الإدارة إلى البرامج التدريبية التي تعد وتقدم للعاملين بأنها مهمة جداً تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة المهارات وتحسين الأداء وأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق أهداف الهيئة. كما أن غالبيتهم تري أن الإنفاق في برامج التدريب يعد استثمار طويل الأجل إلا أن مشكلة التمويل تعد من أهم المعوقات التي تواجه المنظمات في تنفيذ برامج التدريب وتشير نتائج الدراسة أيضاً أن أغلب افراد العينة تتفق بأن هنالك تحسن واضح في أداء الافراد وإنجازهم للأعمال بعد حضورهم الدورات التدريبية علي استخدام تكنولوجيا المعلومات غير أن الإدارة تري أن التحسن الذي يطرا للعاملين بعد التدريب تحسن جزئي. كما يري أغلب افراد العينة محل الدراسة أن التدريب يساهم في حماية موارد المنظمة وتخفيض التكاليف الإدارية وانخفاض الأخطاء المهنية والإدارية وأنه الوسيلة الوحيدة لتحسين أداء الافراد وتحقيق الابداع الإداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني وأن غالبيتهم تري أن التدريب يهدف إلى رفع كفاءة العاملين من أجل تحسين الأداء وإنجاز الأعمال مما يستنتج من ذلك وجود علاقة إيجابية بين تدريب القوي البشرية وكفاءة العاملين في النهاية أكدت نتائج الدراسة أن غالبية افراد العينة قد نالوا دورات تدريبية في نفس مجال العمل غير أن الغالبية تري أن مدة الدورات استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات بصورة كافية من خلال دور إدارة المورد البشري في تحسين الابداع الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للتدريب المهني بالرياض في كل من المستويات الإدارية العليا الوسطى والدنيا 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.

الفرضية ١: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الي اعتماد درجة

كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة ٣٩٪ ومتوسط حسابي ١٩,٥ وانحراف معياري ٤,٠٤ ونسبة الموافقة ٣٥٪ ومتوسط حسابي ١٧,٢٥ وانحراف معياري ٣,٣٠ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أن إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني الأمر الذي عكس وجهة نظر بدرجة كبيرة لدى عينة البحث محل الدراسة بالنسبة الي أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني

درجة الاهمية	الإجمالي	النسبة	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	درجة الاهمية
موافق بشدة	78	39%	19.5	18.5	4.04	مرتفع
موافق	69	35%	17.25	16	3.3	مرتفع
محايد	27	14%	6.75	5	4.92	متوسط
غير موافق	12	6%	3	3	1.63	منخفض
غير موافق اطلاقا	14	7%	3.5	3.5	1.73	منخفض

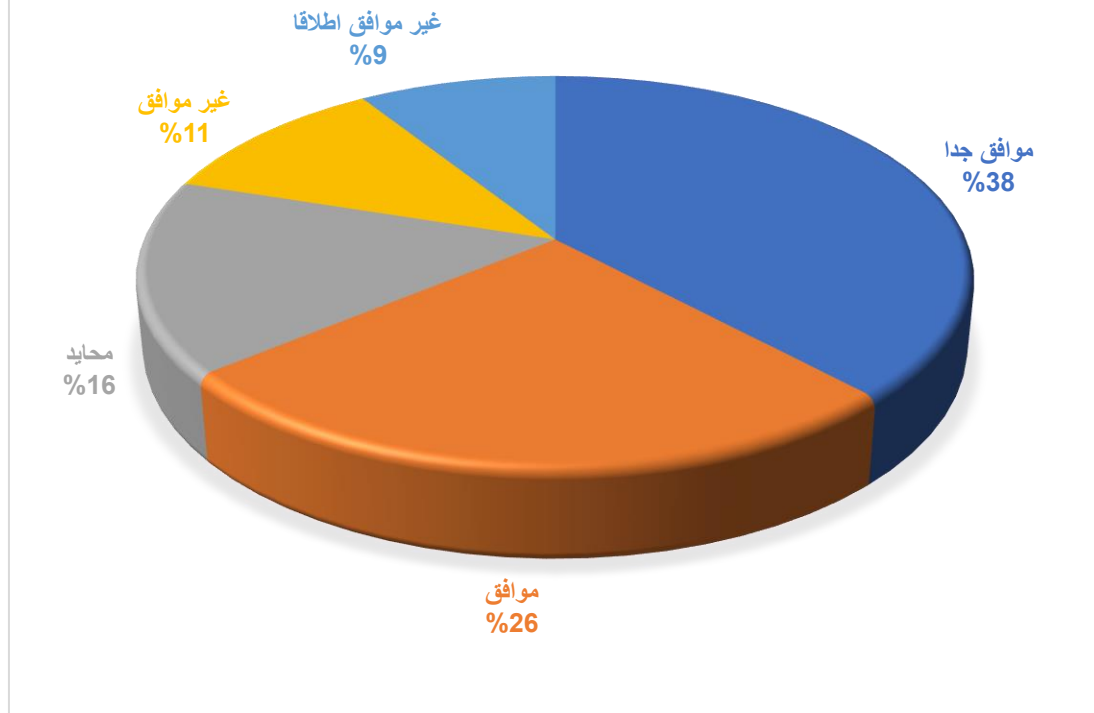


الفرضية ٢: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الى اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة ٣٨٪ و أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني متوسط حسابي ١٩ وانحراف معياري ٤,١٦ ونسبة الموافقة ٢٦٪ ومتوسط حسابي ١٣ وانحراف معياري ١,١٥ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أن إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للبرمجيات وقواعد البيانات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني محل الدراسة بالنسبة الى أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني

درجة الاهمية	الإجمالي	النسبة	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	درجة الاهمية
مو افق بشدة	76	38%	19	19	4.16	مرتفع
مو افق	52	26%	13	13	1.15	مرتفع
محايد	32	16%	8	8	1.63	متوسط
غير مو افق	22	11%	5.5	5	1.91	منخفض
غير مو افق اطلاقا	18	9%	4.5	4	2.52	منخفض

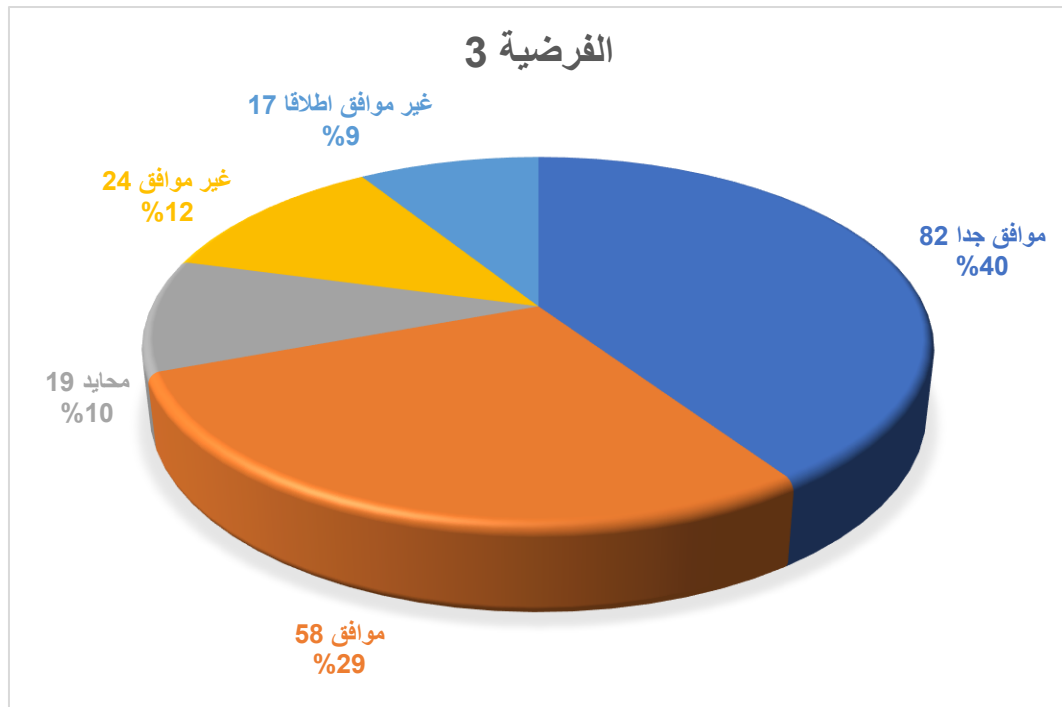
الفرضية الثانية



الفرضية ٣: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الى اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضا الموافقة بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة ٤١٪ ومتوسط حسابي ٢٠,٥ وانحراف معياري ٤,١٢ ونسبة الموافقة ٢٩٪ ومتوسط حسابي ١٤,٥ وانحراف معياري ٥,٢٦ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أن إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع – السن – الوظيفة- سنوات الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني الأمر الذي عكس وجهة نظر بدرجة كبيرة لدي عينة البحث محل الدراسة بالنسبة الى أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني

درجة الاهمية	الإجمالي	النسبة	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	درجة الاهمية
موافق بشدة	82	41%	20.5	21	4.12	مرتفع
موافق	58	29%	14.5	13	5.26	مرتفع
محايد	19	10%	4.75	4.5	2.5	منخفض
غير موافق	24	12%	6	6	1.63	منخفض
غير موافق اطلاقاً	17	9%	4.25	4.5	1.71	منخفض

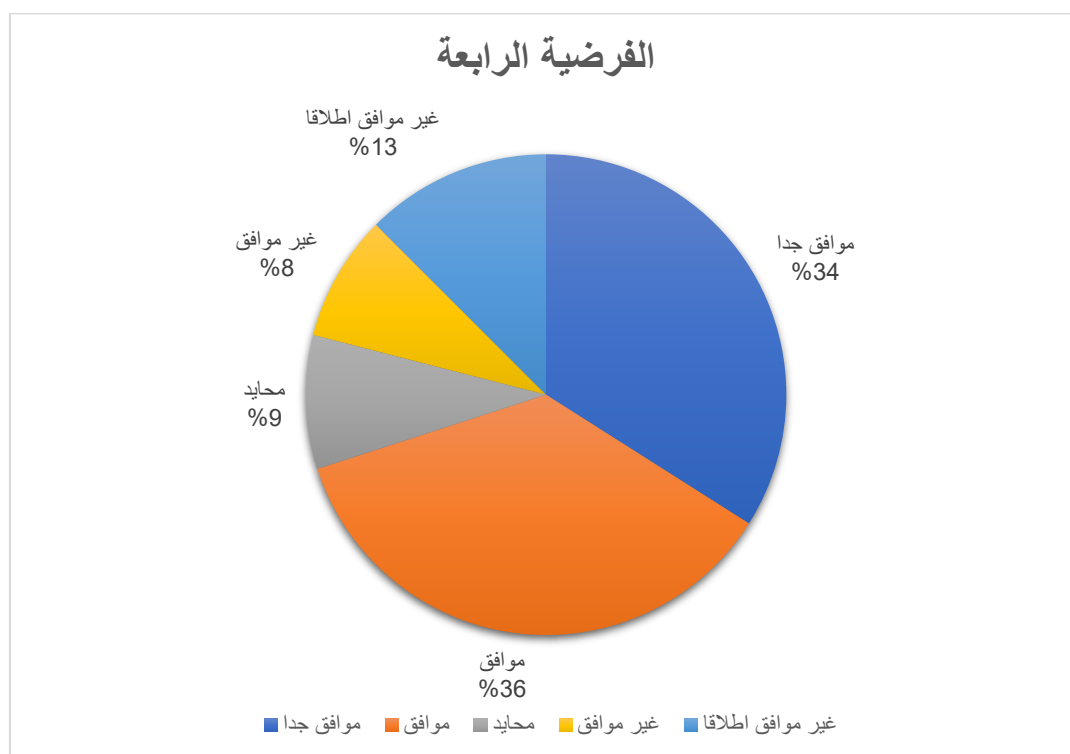


الفرضية ٤: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني

تم استخراج تقديرات افراد عينة الدراسة اجمالي اعداد ونسبة مئوية لكل تقديرات افراد عينة الدراسة وتم استخراج المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري وتميل كل النسب والمؤشرات الأخرى الى اعتماد درجة كبيرة للموافقة بشدة وأيضاً الموافقة بالنسبة لهذا المحور حيث بلغت نسبة الموافقة بشدة ٣٤٪ ومتوسط حسابي ١٧ وانحراف معياري ٢,٥٨ ونسبة الموافقة ٣٦٪ ومتوسط حسابي ١٨ وانحراف معياري ٤,٠٨ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه إلى ما جاء في استجابات أفراد العينة محل الدراسة من أن توجد إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب

المهني لأعمالهم علاقة طردية قوية الأمر الذي عكس وجهة نظر بدرجة كبيرة لدى عينة البحث محل الدراسة بالنسبة الى أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري بالهيئة العامة للتدريب المهني

درجة الاهمية	الإجمالي	النسبة	الوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	درجة الاهمية
موافق بشدة	68	34%	17	17	2.58	مرتفع
موافق	72	36%	18	17	4.32	مرتفع
محايد	18	9%	4.5	4	1	منخفض
غير موافق	17	9%	4.25	4.5	1.71	منخفض
غير موافق اطلاقا	25	13%	6.25	5.5	2.63	منخفض



ثالثاً: نتائج الدراسة

من خلال الدراسة النظرية والميدانية تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نوردتها على النحو التالي:

- بيئة العمل الداخلية تمثل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة مواجهتها بغض النظر عن نشاطها أو نطاق عملها بالنسبة إلى استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة.
- تعتبر بيئة العمل الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الإداري داخل الشركة فهي تعتبر عاملاً مهماً في تحقيق طموحاته وأهدافه خاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود. لتحقيق الابداع الإداري.
- تساعد تهيئة بيئة العمل باستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في تكريس الوقت والجهد كما تساعد في توجيه وحصر الفكر في الانجاز الدقيق.
- وما يتخلله من تنسيق وتنظيم وابداع وغير ذلك من الأساسيات التي تدعم الجهاز الإداري وتبني العمل بمساعدة نظم تكنولوجيا المعلومات الحديثة الفعال الذي يساعد على تحقيق الأهداف بالسرعة والكفاءة المطلوبة.
- على الهيئة التي تسعى للبقاء والاستمرار اعتماد الإبداع أسلوب عملها وممارستها.
- يعتبر الإبداع الإداري جزء لا يتجزأ من ثقافة أي منظمة تسعى للنجاح كونه يحتل موقع القلب في ممارسة أنشطتها وعملياتها كما أنه يساعد الهيئة على التكيف مع كافة التغيرات البيئية المحيطة بها.
- الهيئة العامة للتدريب المهني لها التأثير الأكبر على مستوى ابتكار وابداع الموظفين والعاملين حيث كانت بيئة العمل مبنية على الجمود والقيود فإن العاملين سوف يتهربون من الوظيفة في أي وقت سمح لهم بذلك على خلاف إذا كانت بيئة مرحة ومتجددة لا تتسم بالروتين الممل فإنها سوف تسهم في جعلهم يبتكرون ويبدعون.
- السلامة والرقابة والوقاية اهم بكثير ما تنتجه المنظمات فالإبداع الوظيفي ينبغي إذا كانت بيئة العمل أكثر أمناً وراحة.

رابعاً: توصيات ومقترحات:

- الاهتمام بزيادة نشر روح الفريق ضمن بيئة العمل حتى تبدو أكثر حيوية لتعطي وتنتج أكثر.
- اتباع الانظمة والتعليمات حرصاً على سلامة العاملين وتجنباً لحدوث أي اصابة عمل اثناء العملية الإنتاجية والخدمية. بناء على نظم المعلومات الحديثة
- ادخال نظام المحفزات والمكافئات والعلوات على الرواتب ضمن انظمة العمل الادارية مما يدعم الابداع داخل إدارة التشغيل والصيانة لزيادة كفاءة الانتاج وزيادة الابداع الوظيفي.
- الاهتمام بمواكبة الحضارة والتقدم ونظم المعلومات الحديثة والعمل على استبدال الآلات القديمة بالحديثة المتطورة أكثر ذات تكنولوجيا مستحدثة توفر الوقت والجهد والمال.
- استبدال الكوادر البشرية العاملة من عادية الى مبتكرة تنمي الشركة والاسرة التنظيمية كاملة وترفع للأداء الى المستوى المطلوب. لتحقيق الابداع الإداري في الهيئة.
- ضرورة إعداد برامج تدريبية هادفة من أجل تدعيم السلوك الإبداعي وتحقيق نتائج أفضل.
- تحسين العوامل السلبية الأخرى الخاصة بعناصر البيئة الداخلية من أجل الإبداع أكثر.
- تدريب العاملين علي نظم المعلومات الحديثة لتأهيل العاملين من أجل التكيف مع البيئة الحالية بأبعادها المتغيرة باستمرار وتحقيق الابداع الإداري.
- إتباع نمط قيادي مرن وتحسين نظام الرقابة واستعماله من أجل توجيه سلوك الموظفين وتصحيح أخطائهم وعمل تغذية عكسية لنظم المعلومات التكنولوجية لتحقيق الابداع الاداري.

الخاتمة:

يعيش العالم اليوم على أعتاب قرن يشهد ثورة تقنية 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 والإمكانات التي توفرها نظم تكنولوجيا المعلومات 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 مسايرة هذه التحولات والتحكم فيها قصد استغلال الإمكانيات المتوفرة والمتجددة ، 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 وأن الإبداع هو أكثر عوامل نجاح الاقتصاد أهمية فهو يدر معدلات عالية من عوائد الاستثمار كما يعد 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 وسلع 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. ويهدف الإجابة على الإشكالية الرئيسية والمتمثلة في أثر نظم تكنولوجيا المعلومات على فاعلية الابداع الاداري للعاملين في الهيئة العامة للتدريب المهني.

المراجع

المراجع العربية:

- (١) الرويلي، أنور عنان، ٢٠٠٤، أثر السمات الشخصية في استخدام تكنولوجيا المعلومات في الأجهزة المركزية للإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية.
- (٢) أبو الرب أمينة. وشلالي 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) الضمور، فيروز مصلح، ٢٠٠٣، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية.
- (٥) احمد محمد ٢٠٢١ أثر تطبيقات نظم تكنولوجيا المعلومات علي تحسين الابداع الاداري
- (٦) إسماعيل مودة إسماعيل حسن ٢٠١٤ أثر بيئة العمل في الإبداع الإداري.
- (٧) العطاونة، منار إبراهيم، ٢٠٠٠، المناخ التنظيمي وأثره على السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية للمشرفين الإداريين في الوزارات الأردنية
- (٨) بلال خلف ٢٠١١ م الإبداع الإداري ط ١ دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة عمان
- (٩) الحجي سومر ماجد ٢٠١٩ "دور تقانة المعلومات في تسهيل عمل إدارة الموارد البشرية
- (١٠) رشوان عبد الرحمن ٢٠٢٠ دور التحول الرقمي من رفع كفاءة أداء البنوك وجذب الاستثمارات.
- (١١) زهوة عبد الكريم ٢٠٢٠ "أثر التطور السريع لنظم تكنولوجيا المعلومات على مكانة وأداء.
- (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) صيabi 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) عبد الباري رافع ٢٠١٩ نظم تكنولوجيا المعلومات ودورها في زيادة القدرة التنافسية

- (١٩) عبد الله حسن مسلم ٢٠١٥ م إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات.
- (٢٠) العربي عطية ٢٠١٢ م تأثير استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري للعاملين
- (٢١) عزيزة عبد الرحمن العتيبي ٢٠١٠ م أثر استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد
- (٢٢) محمد سعد فهد المشوط أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري يناير ٢٠١١ م.
- (٢٣) مرام احمد علي ٢٠٢٠ م "أثر القيادة الادارية على جودة بيئة العمل والابداع الإداري" الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية.

المراجع الأجنبية

1. *Al-Tamimi, Hussein A. Hassan, (2010), "Factors Influencing Performance of the UAE Islamic and Conventional National", Global Journal of Business Research,*
2. *Baraza E. O. (2020) "Information technology and public sector corruption in Kenya" computer information systems.*
3. *Farhana F. (2019) "Building employee performance" International review of international journal of scientific and engineering research.*
4. *Fireman H. Dastgir M And Hashem N (2019) "Evaluation of The*
5. *Marloes, 2008 Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: Exploring the Relevance of Gender Differences.*



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

ماجستير إدارة مشاريع

الاستبانة

استبيان لقياس مدى

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

نتشرف بان نضع بين ايديكم

استبانة عن دراسة تقوم بها الباحثون ونطلب منكم التفضل بالمشاركة الفاعلة والبناءة والتي تمثل موردا مهما في إتمام تلك الدراسة لذلك ارجو تعاونكم بشكل كبير في تزويدي بالبيانات المطلوبة واللازمة والضرورية من خلال تعبئة هذه الاستبانة والإجابة بشكل موضوعي على جميع النقاط لما لذلك من أثر كبير في الوصول إلى نتائج دقيقة وسليمة يمكن الاعتماد عليها ويمكن تطبيقها التزامكم تجاهنا (عينة البحث) ان تقدموا لنا ملاحظاتكم واقتراحاتكم بكل شفافية ومصداقية والتزامنا تجاهكم (القائمة بالدراسة) ان أخذ باقتراحاتكم وملاحظاتكم بكل جدية لتقديم خدمات ترقى لأفضل الممارسات العالمية تلبي كل من احتياجاتكم وتوقعاتكم وذلك تحقيقا للتميز حيث سيتم تحليل نتائج هذا الاستبيان لتحديد مجالات التحسين والعمل الجاد على اتخاذ الإجراءات الكافية والكفيلة بمعالجة نقاط الخلل وتحويلها الي نقاط قوة ويتوجه الباحثون بالشكر الي كل من ساهم في تلك الاستبانة .

الباحثون

١- عبد الرحمن نياف العتيبي (قائد الفريق) ٢٢٢٠٠٠١٨٠

٢- فيصل محمد القحطاني ٢٢٢٠٠٠١٦٨

٣- سلطان سعيد الاسمري ٢٢٢٠٠٠١٧٢

اشراف الدكتور/

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

العام الدراسي ١٤٤٥هـ

المحور الأول - البيانات الشخصية

الاسم والنوع

الاسم	
الجنس	ذكر انثى

المؤهلات العلمية

المؤهل	ابتدائي	متوسط	ثانوي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه

سنوات الخبرة

من ٠ - ٥ سنة	أكبر من ٥ - ١٠ سنة	أكبر من ١٠ - ١٥ سنة	أكبر من ١٥ - ٢٠ سنة

البيانات الوظيفية

الإدارة:	القسم:
المسمى الوظيفي:	التخصص الدقيق:

الرجاء ضع علامة (√) في المربع المناسب الذي يعبر عن درجة موافقتكم أمام كل عبارة

الفرضية ١: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية لشبكات الاتصالات لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع

الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير اطلاقا
1	تتناسب شبكات الحاسوب المتوفرة مع احتياجات العمل					
2	ما يميز الشبكة (الكفاءة والسرعة) لإيصال وإدخال ومعالجة البيانات والمعلومات					
3	يتيح نظام المعلومات داخل الهيئة كافة احتياجات الأقسام والإدارات					
4	تتسهل شبكة الاتصالات داخل الهيئة على جميع الإدارات عملية الاستفادة المثلى من النظام					

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				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير اطلاقا
1	تتناسب الإمكانيات البرمجية المتوفرة مع الأجهزة المتاحة					
2	تتناسب الإمكانيات البرمجية المتوفرة مع طبيعة الأنشطة والأعمال					
3	تواكب الإمكانيات البرمجية المتوفرة مع متطلبات الانتقال لتطبيق النظم والتطور في العمل داخل الهيئة					
4	توفر البرمجيات إمكانية معالجة الخلل البرمجي المحتمل بسرعة					

الفرضية ٣: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات الديمغرافية (النوع - السن - الوظيفة- سنوات

الخبرة) على الابداع الاداري في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبارة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير اطلاقا
1	توفر إدارة نظم تكنولوجيا إمكانيات التدريب المتواصل لمستخدمي النظام.					
2	العاملون بإدارة المعلومات حاصلون على درجة تأهيل، وكفاءة مناسبة					
3	يتوافر العدد الكافي من العاملين بإدارة نظم المعلومات من المختصين					
4	يدرك العاملون بإدارة نظم المعلومات متطلبات واحتياجات العمل.					

الفرضية ٤: إيجاد أثر ذو دلالة إحصائية للمكونات المادية لنظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الاداري

في الهيئة العامة للتدريب المهني.

م	العبرة	مستوي الاهمية				
	درجة الاهمية	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير اطلاقا
1	تتوفر أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل المطلوب في الهيئة					
2	تساعد اجهزة المعالجة في تحليل البيانات حسب حاجة العمل					
3	تتناسب الأجهزة مع توقعات الإنجاز للعمل					
4	تقدم البرمجيات المتوفرة معلومات تفصيلية وقت الحاجة لها					

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير نظم تكنولوجيا المعلومات على الابداع الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستبيان كأداة للدراسة، وزع الاستبيان على عينة قدرها ٥٠ مفردة وتحليل هذه البيانات تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss. تم الاعتماد في ذلك الأطروحة على المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: موظفي الهيئة العامة للتدريب المهني وقد أثبتت نتائج الاختبارات وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري، وأوصت الدراسة العمل على خلق بيئة ثقافية وتنظيمية تشجع على تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال والاعتماد عليها، وتحفيز العاملين المبدعين معنوياً ومادياً، وحث العاملين الآخرين على الاقتداء بهم تعد الادارة الالكترونية لنظم تكنولوجيا المعلومات طفرة في مجال الادارة الحديثة وعلاقتها برفع كفاءة الأداء في المؤسسات الحكومية السعودية في ظل التوجه إلى نظام أتمتة الخدمات وحاجة المملكة للتحويل الرقمي والحكومة الالكترونية بل أصبحت ضرورة ملحة وذلك لمواكبة التغيرات وبالتالي توظيف واستخدام الادارة 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 الحكومية السعودية وتحقيق الابداع الإداري فيها . أهم التوصيات: - نشر الوعي بأهمية الإبداع الإداري وإبراز دوره في تسهيل إجراءات العمل الإداري في الهيئة العامة للتدريب المهني - أهمية تطوير المهارات السلوكية والقدرات الإبداعية لدى موظفي الهيئة العامة للتدريب المهني للتغلب على المعوقات التنظيمية للإبداع الإداري.

Abstract:

This study aims to determine the impact of information technology systems on administrative creativity in the General Authority for Vocational Training. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach and the questionnaire were relied upon as a tool for the study. The questionnaire was distributed to a sample of 50 individuals, and to analyze this data, the Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) program was used. The thesis was based on the descriptive analytical approach, and the study reached a number of results, the most important of which are: employees of the General Authority for Vocational Training. The results of the tests demonstrated the existence of a positive and statistically significant relationship between the use of information technology and administrative creativity. The study recommended working to create a cultural and organizational environment that encourages the application of... Information and communication technology and reliance on it, motivating creative workers morally and materially, and urging other workers to emulate them. Electronic management of information technology systems is a breakthrough in the field of modern management and its relationship to raising the efficiency of performance in Saudi government institutions in light of the trend toward a service automation system and the Kingdom's need for digital transformation and e-government. Rather, it has become an urgent necessity in order to keep pace with the changes, and thus employing and using electronic administration is no longer a modern option in the technological and cognitive field and contributes to the process of technological development and modern trends in the Kingdom of Saudi Arabia, which contributes to raising the efficiency of the performance of Saudi government institutions and achieving administrative creativity in them. Most important recommendations: - Spreading awareness of the importance of administrative creativity and highlighting its role in facilitating administrative work procedures in the General Authority for Vocational Training - The importance of developing behavioral skills and creative abilities among employees of the General Authority for Vocational Training to overcome organizational obstacles to administrative creativity.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا