

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي.  
جامعة عمار ثليجي بالأغواط.  
كلية العلوم الاجتماعية.  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.



الموضوع:

نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري في المنظمة  
الجامعية.  
من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط  
نموذجاً.  
دراسة ميدانية.

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تخصص علم الاجتماع تنظيم و العمل

إشراف الدكتور:

جوزة عبدالله

إعداد الطالبة:

بلعمري خيرة

السنة الجامعية: 2020/2019



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والشكر لله الذي وفقنا إلى إتمام هذا العمل ونسأله عز وجل أن يجعله خالصاً لوجهه الكريم ، وأن يوفقنا لما يحبه ويرضى في الدنيا والآخرة وهو ولي ذلك والقادر عليه .

أقدم كل جزيل شكري وخاص امتناني إلى كل من مدّ لي يد العون والمساعدة وساهم في تذليل ما واجهتني من صعوبات في إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر الأستاذ المشرف

الدكتور جوزة عبد الله

على ما قدمه من جهد كبير بذله معنا وعلى نصائحه وتوجيهاته القيمة

فله منا فائق التقدير والاحترام

نسأل الله أن يجزيه عنا خير جزاء .

# إهداء

إلى من قال بحقهما الله "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة"

أهدي هذا الجهد والعمل المتواضع إلى الوالدين الغاليين

شكرا و عرفانا على ما قدماه لي طوال حياتي

حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى كل من شاركوني أحلى أيام طفولتي ، وتربيت معهم تحت سقف واحد

إخواني الأعزاء

إلى كل الأصدقاء والأحباء الذين جمعني بهم مدرسة الحياة

إلى كل من شجعني ولو بكلمة طيبة .

## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة درجة تأثير نظم المعلومات الإدارية على مستوى الإبداع الإداري داخل المنظمة الجامعية الجزائرية ، بالخصوص في جامعة عمار ثليجي بالأغواط محل الدراسة ، حيث تمحور التساؤل الرئيسي حول:

- إلى أي درجة يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساهم في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل المنظمة بالخصوص الجامعية منها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟.

### أما الأسئلة الجزئية للدراسة فقد تمركزت حول:

- ما هو المقصود بنظم المعلومات الإدارية ؟ .
- ما هي مراحل معالجة واستغلال المعلومة في المنظمة بالخصوص الجامعية منها ؟ .
- ما هي مجالات استغلال المعلومة داخل الإدارة الجامعية ؟ .
- ما هي أهم المشاكل والعقبات التي تحد من كفاءة استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص ؟.
- كيف لنظم المعلومات الإدارية أن تؤثر على مستوى ونوعية الإبداع الإداري الممارس داخل المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص ؟ .

تم ترجمة تلك الأسئلة إلى جملة من الفرضيات تحددت في :

### الفرضية العامة التي تمحورت حول :

- يلعب نظام المعلومات الإدارية داخل أي منظمة دورا بارزا في خلق حالة من الإبداع الإداري الأمر الذي يتيح لها الإمكانية في الوصول إلى حالة من التميز في كل شيء قياسا لغيرها .

### أما الفرضيات الجزئية فتمركزت حول:

- توجد عدد من المراحل في معالجة واستغلال المعلومة في المنظمة بالخصوص الجامعية منها.
- هناك جملة من المجالات التي يتم فيها استغلال المعلومة داخل الإدارة الجامعية .
- هناك عديد من المشاكل والعقبات التي تحد من كفاءة واستخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص.
- لنظم المعلومات الإدارية أثر بارز ومؤثر على مستوى ونوعية الإبداع الإداري الممارس داخل المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص.

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي أما عن العينة كان من المفترض تطبيق عينة عشوائية غير احتمالية نوعها حصصية والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة وإجراء الدراسة على عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط خلال الموسم الجامعي

2020/2019

تم التطرق في هذه الدراسة إلى ستة فصول:

**الفصل الأول:** خصص للمدخل المنهجي والذي تضمن طرح مضمون الموضوع ببعديه، طرح التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية ، طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية ،تحديد أسباب وأهمية وأهداف ومفاهيم الدراسة ، تحديد منهج وعينة وتقنيات الدراسة، تحديد المجال المكاني والزمني والبشري للدراسة، تحديد المقاربة السوسيولوجية للموضوع.

**الفصل الثاني:** خصص للدراسات السابقة وتضمن استعراض دراسات حول متغيرات الدراسة والوقوف على درجة الاختلاف والتشابه بينها وبين الدراسة الحالية.

**الفصل الثالث:** خصص لتحديد ماهية المعلومات والذي تضمن مفهوم المعلومات والمفاهيم المتعلقة بها، أهمية المعلومات بالنسبة للمؤسسات، خصائص المعلومات وأبعاد جودتها، أنواع المعلومات ووسائل الحصول عليها وأخيرا مصادر المعلومات.

**الفصل الرابع:** خصص لتحديد ماهية نظم المعلومات الإدارية وتضمن مفهوم نظم المعلومات الإدارية وتطورها وأبعادها وأهميتها، أنواع وخصائص نظم المعلومات الإدارية، وأخيرا نظم المعلومات الإدارية وأثرها في خلق الإبداع الإداري.

**الفصل الخامس:** خصص لتحديد ماهية الإبداع الإداري وتضمن مفهوم الإبداع الإداري أهمية الإبداع الإداري للمنظمة، أنواع ومراحل الإبداع الإداري، أساليب الإبداع الإداري، خصائصه، نظريات الإبداع الإداري، والمعوقات التي تحد من الإبداع الإداري.

**الفصل السادس:** خصص من المفروض لإجراء الدراسة الميدانية من خلال تحديد المجال المكاني والزمني والبشري، جمع البيانات وتحليلها، والتي لم تجر بالنظر إلى جائحة كورونا.

**نتائج الدراسة:** إن تطبيق الجامعة محل الدراسة لنظم المعلومات الإدارية بالشكل الصحيح لا يزال بعيد المنال، الأمر الذي كان له التأثير السلبي على عملية الإبداع الإداري.

**المفاهيم المفتاحية للدراسة تحددت في:** النظم، المعلومات، الإدارة، نظام المعلومات، نظم المعلومات الإدارية، الإبداع ، الإبداع الإداري ، المنظمة ، الجامعة .

## Summary of the study

The current study aimed to know the degree of the influence of management information systems on the level of administrative creativity within the Algerian university organization, especially at the University of Ammar Thleji in Laghouat, the subject of study, where the main question centered around: To what degree can management information systems contribute to creating a situation From the administrative creativity within the organization, especially the university, from the viewpoint of the faculty members?

As for the partial questions of the study, they focused on:

- What is meant by management information systems?
- What are the stages of processing and exploiting information in the organization, especially university ones?
- What are the areas of information exploitation within the university administration?
- What are the most important problems and obstacles that limit the efficiency of using management information systems in the university organization under study in particular?
- How can management information systems affect the level and quality of administrative creativity practiced within the university organization under study in particular? ,

These questions were translated into a set of hypotheses that were defined in: The general hypothesis that revolved around: The management information system within any organization plays a prominent role in creating a state of administrative creativity, which allows it to reach a state of excellence in everything compared to others

As for the partial hypotheses, they centered around:

- There are a number of stages in the processing and exploitation of information in the organization, especially the university, including
- There are areas in which the information is exploited within the university administration,
- There are many problems and obstacles that limit the efficiency of And the use of management information systems in the university organization under study, in particular
- Management information systems have a prominent and influential effect on the level and quality of administrative creativity practiced within the university organization under study in particular.

In this study, the descriptive and analytical approach was adopted in this study. As for the sample, it is assumed that a random sample is applied that is not the probability of its type, and it is to rely on the questionnaire as a tool for studying and conducting the study on a sample of faculty members at Ammar Thleji University during the 2019/2020 academic season.

Six chapters were dealt with in this study: the first chapter, the methodological approach, which included presenting the content of the topic in two dimensions, asking the main question and partial questions, presenting the general hypothesis and partial hypotheses, determining the reasons, importance, objectives and concepts of the study, defining the method, sample, and techniques of the study, determining the spatial, temporal and human domain For the study, defining the sociological approach to the topic, the second chapter, the previous studies, which included reviewing the studies about the study variables and the degree of difference and similarity between them and the current study. Information and means of obtaining it and finally the sources of information. Chapter four is what management information systems are and includes the concept of management information systems, their development and dimensions, the importance of management information systems, types and characteristics of management information systems, and finally, management information systems and their impact on creating administrative

creativity. Chapter five is what administrative creativity includes the concept of creativity Administrative The importance of administrative creativity The organization, types and stages of administrative creativity, methods of administrative creativity, its characteristics, theories of administrative creativity, and the obstacles that limit administrative creativity, and with regard to the concepts studied, a group of concepts The Chapter six it is devoted to conducting the field study by specifying the spatial , temporal and human domain , collecting and analyzing data

Result the correct application of the university in question to management information système is far from being reached , which had a negative impact in the process of administrative creativity.

**Key concepts:** systems, information, management, information system, management information systems, creativity ,Administrative creativity, organization, university.

## قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
108	المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من أهمية المعلومات من وجهة نظر القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط على الخصوص.	جدول رقم 1
109	المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من درجة تسخير القائمين على تسيير الجامعة مصادر بعينها في جمع وتنظيم وتحليل المعلومات التي تتعلق بمؤسستهم سواء كانت داخلية أو خارجية .	جدول رقم 2
110	المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من درجة امتلاك الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة لمختلف المهارات والإمكانيات المتنوعة في إدارة المعلومات التي ترد إليها عن نفسها أو عن المحيط الذي تتواجد فيه .	جدول رقم 3
112	المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من درجة مساهمة نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة في التقليل من حجم الخطأ لديها في ممارسة مختلف مهامها الإدارية والبيداغوجيا والمالية.	جدول رقم 4
113	المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة ودرجة مساهمته في خلق وإيجاد طرق إبداعية جديدة في التعامل الإداري والبيداغوجي الممارس داخلها.	جدول رقم 5
114	المتعلق بوجهة نظر هيئة أعضاء التدريس من نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة في المساهمة في خلق وإيجاد أشخاص مبدعين بداخلها.	جدول رقم 6

قائمة

المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	الإهداء
	ملخص الدراسة
	قائمة الجداول

### الفصل الأول: المدخل المنهجي

1.....	المقدمة .....
11.....	1- التساؤل الرئيسي.....
11.....	1-1 الأسئلة الجزئية .....
11.....	2- الفرضيات.....
11.....	1-2 الفرضية العامة .....
11.....	2-2 الفرضيات الجزئية .....
11.....	3- أسباب اختيار الموضوع .....
12.....	4- أهمية موضوع الدراسة .....
12.....	5- أهداف الدراسة .....
12.....	6- مفاهيم الدراسة .....
16.....	7- المنهج المستخدم في الدراسة .....
17.....	8- عينة الدراسة .....
18.....	9- تقنيات الدراسة .....
19.....	10- حدود الدراسة .....
19.....	11- المقاربة السوسيولوجية للموضوع .....
20.....	12- تصميم موضوع الدراسة .....

### الفصل الثاني : الدراسات السابقة

25.....	الدراسة الأولى:صلاحات علي سمير سوزان ، <u>واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم</u> ،(ماجستير منشورة) في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس ، فلسطين ، غزة ، 2015
28.....	الدراسة الثانية:الزعانين رامت محمد عبد الكريم ، <u>دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة</u> ، (ماجستير منشورة) في إدارة الدولة والحكم الرشيد ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى غزة ، 2015

- الدراسة الثالثة: عيدوني العياشي ، دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة  
 -دراسة استطلاعية على شركة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية (ماجستير منشورة) في علوم التسيير ، كلية  
 العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف 1 ، الجزائر ، 2014/2013.....30
- الدراسة الرابعة: بن أم سعد فتيحة ، دور نظم المعلومات في دعم القرارات بالمؤسسات الاقتصادية -دراسة  
 ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق قسنطينة -الجزائر ، (ماجستير منشورة) في علوم  
 التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، الجزائر 2016/2015  
 .....32
- الدراسة الخامسة:البلاصي حسن عبد القادر أكرم ، واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث  
 الدولية في منطقة الخليل التعليمية وسبل تنمته من وجهة نظر المعلمين ، (ماجستير منشورة) ، عمادة  
 الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين ،2014.....35
- الدراسة السادسة: عوض عاطف ، مقال "أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي دراسة  
 ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان" ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية  
 والقانونية ، المجلد 29 ، العدد 3 ، 2013.....37
- الدراسة السابعة: لبوز إلياس، دور الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي -دراسة ميدانية سوسولوجية  
 بمؤسسات القطاع العام بمدينة ورقلة (اتصالات الجزائر ، شركة سونلغاز ، مديرية الشباب والرياضة) (دكتوراه  
 منشورة) في علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر  
 بسكرة، الجزائر،2017/2016.....38
- الدراسة الثامنة: بوسعدة سعيدة ، مقال "الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس  
 للهاتف النقال"،مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، المجلد 14، العدد19، جامعة الجزائر3  
 الجزائر،2018.....40
- التعليق على الدراسات السابقة بالمقارنة مع الدراسة الحالية.....41

### الفصل الثالث : ماهية المعلومات

- تمهيد.....53
- 1- مفهوم المعلومات .....54
- 2- المفاهيم المرتبطة بالمعلومات .....55
- 3- أهمية المعلومات بالنسبة للمؤسسات .....57
- 4- خصائص المعلومات وأبعاد جودتها.....58
- 4-أنواع المعلومات .....60
- 5- وسائل الحصول على المعلومات .....61
- 6- مصادر المعلومات .....62

65.....خلاصة.

### الفصل الرابع : ماهية نظم المعلومات الإدارية

67.....تمهيد

68.....1- مفهوم نظم المعلومات الإدارية

70.....2- تطور نظم المعلومات الإدارية

71.....3- أبعاد نظم المعلومات الإدارية

73.....4- أهمية نظم المعلومات الإدارية

74.....5- أنواع وتصنيفات نظم المعلومات الإدارية

76.....6- خصائص نظم المعلومات الإدارية

77.....7- التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية

78.....8- التحديات الإدارية لنظام المعلومات

79.....9- نظم المعلومات الإدارية وأثرها في خلق الإبداع الإداري

80.....خلاصة.

### الفصل الخامس : ماهية الإبداع الإداري

82.....تمهيد

83.....1- مفهوم الإبداع الإداري

85.....2- أهمية الإبداع الإداري للمنظمة

86.....3- أنواع الإبداع الإداري

87.....4- مراحل الإبداع الإداري

89.....5- أساليب الإبداع الإداري

91.....6- خصائص الإبداع الإداري

92.....7- نظريات الإبداع الإداري

94.....8- المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري

97.....خلاصة.

### الفصل السادس : الدراسة الميدانية

100.....1- المجال المكاني والبشري والزمني للدراسة

103.....2- عينة الدراسة

103.....3- حجم العينة

103.....4- أدوات الدراسة

107.....5- منهج الدراسة

108.....	6- أساليب المعالجة.....
108.....	7- عرض بيانات الدراسة.....
114.....	8- نتائج الدراسة.....
115.....	9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة.....
115.....	10- المقترحات.....
116.....	الخاتمة.....

قائمة المراجع

الملاحق

المقدمة:

تلعب المعلومات دورا مهما في العديد من المنظمات الإدارية على اعتبار المعلومات تشكل المصدر الحيوي الذي يمكن الإدارة من القيام بوظائفها بكفاءة وفعالية.

فالمعلومات عبارة عن بيانات تم معالجتها بغرض تحقيق هدف معين يقود إلى اتخاذ القرار وتوصيل الحقائق والمفاهيم إلى الأفراد أو المنظمات من أجل زيادة معرفتهم أو معرفتها ، فهي مجموعة البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفية مناسبة بحيث تعطي معنى خاص وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم تمكن الإنسان أو المنظمة من الاستفادة منها في الوصول إلى المعرفة واكتشافها (مسلم: 2015، ص103) .

تلعب المعلومات دورا مهما في العديد من المنظمات الإدارية على اعتبار أن المعلومات تشكل المصدر الحيوي الذي يمكن الإدارة من القيام بالوظائف المختلفة بكفاءة وفعالية وتبرز أهمية المعلومات في مدى قدرتها على مساعدة متخذي القرار في أداء كافة الأنشطة الخاصة بالإدارة والتي لها تأثير مباشر على سير العمل بداخلها من جهة، ومن جهة أخرى فإن متخذي القرار مطالبون بضرورة تقديم تقرير عن ماهية المعلومات التي يحتاجونها بالاعتماد على نوعية القرارات اللازم اتخاذها لتحقيق الأهداف. (الشوابكة: 2011، ص91)

علاوة على ذلك فإن للمعلومات دورا مهما في إدارة المؤسسة داخليا من خلال:

- تسهيل القيام بالوظائف فتوفر المعلومات الصحيحة وفي الوقت المناسب يسهل من أداء الوظائف عن طريق الاتصالات الفعالة والتي من شأنها أن ترفع من مستوى أداء المؤسسة ككل.

- كما تساعد المعلومات المسيرين على صنع واتخاذ القرارات السليمة، ذلك أنها تعتبر المادة الأولية للقرار وبذلك تتمكن المؤسسة من تحقيق النجاح وضمان الاستمرار في مجال نشاطها.

لقد أصبحت المعلومات تشكل أصلا من أصول المؤسسة مثل : الرأس المال ، العنصر البشري والمواد الخام وغيرها حيث يجب على المسيرين أن ينظروا إليها على أنها استثمار يمكن استغلالها استراتيجيا للحصول على مزايا تنافسية وليس تكلفة يجب التحكم فيها، كذلك تشكل سلعة تستطيع المؤسسة بيعها مثل أي سلعة أخرى .

لا تقتصر أهمية المعلومات على المستوى الداخلي بل تمتد إلى المستوى الخارجي فهي تعد أداة ربط مع المحيط الخارجي ، فالمعلومات تمكن المؤسسة من التعرف على الأحداث والتطورات التي تطرأ على بيئة عملها والتي من الممكن أن تؤثر عليها ومنه فإن المؤسسة تحاول من خلال الحصول على المعلومات التكيف مع الأوضاع الجديدة (رجم : 2017، 2018، ص11).

هناك العديد من الخصائص التي يجب توافرها في المعلومات المستخدمة في المنظمة والتي يمكن أن نجملها في ما يلي : التوقيت المناسب ، الدقة ، الصلاحية المرونة ، الوضوح ، قابلية القياس ، الشمولية ، مبررة اقتصاديا ، الإيجاز. (الشوابكة:2011،ص،ص،94،93)

تتفاوت احتياجات المنظمة من المعلومات، كما أنه من المعروف أن تحديد هذه المعلومات يتوقف على المستخدم النهائي لتلك المعلومات، ومن ثم يختلف تصنيف المعلومات من مستخدم لآخر، لكن بصفة عامة يمكن تصنيف المعلومات وفقا للمعايير التالية:

**أولاً: حسب درجة الرسمية** نميز بين معلومات رسمية وأخرى غير رسمية، فالمعلومات الرسمية هي كل المعلومات التي يتم انتقالها في الإطار الرسمي للمنظمة، أما المعلومات غير الرسمية فهي تلك المعلومات التي يتم تداولها وانتقالها عبر علاقات غير رسمية في المنظمة.

**ثانياً: حسب مصدر المعلومات** هناك مصدران للمعلومات ، فإما أن تكون معلومات داخلية أو خارجية ، فالمعلومات عن أنشطة ووظائف المنظمة وعملاتها تعد معلومات داخلية ، أما المعلومات التي تستتبط من البيئة الخارجية للمنظمة تعتبر معلومات خارجية(صايغي:2009،2008،ص،ص،47،46) .

**ثالثاً: تصنيفها وفق المستوى الهرمي للمؤسسة** وهي : المعلومات الاستراتيجية وهي تلك المتعلقة بفترة زمنية مستقبلية طويلة نسبيا ، تصف هذه المعلومات أهداف وغايات واستراتيجيات المنظمة والموارد اللازمة لتحقيق هذه الأهداف ، تتميز هذه المعلومات بكونها تأتي من مصادر خارجية(علي عبد القادر:2012،ص13) ، كذلك المعلومة التكتيكية (الوظيفية) تتعلق عادة بالأنشطة الوظيفية حيث تعمل على ضمان الاتصال والتنسيق بين مختلف الأقسام وتتميز بكونها وصفية تتعلق بالأداء الحالي للمؤسسة وتغطي فترة زمنية عادة ما تقدر بسنة وهي تهدف بالدرجة الأولى إلى التأثير على سلوك أفراد المؤسسة لجعلهم يتوافقون مع هدف المؤسسة ، أيضا المعلومة التشغيلية مرتبطة بالوظائف الاعتيادية والروتينية مثل : المحاسبة ، الإنتاج وهي تفصيلية دورية تتميز بأنها رسمية(رزوق:2012،2011،ص37)

لقد كانت الموارد المادية والكوادر البشرية إلى وقت قريب هي أهم الموارد التي تحتاجها الأجهزة الإدارية (الشركات،المؤسسات الوزارات) في أعمالها ، لكن بعد ظهور المعلومات وأصبحت تلعب دورا مهما في الأجهزة الإدارية فهي أداة من أدوات الإدارة الحديثة وضرورية لإجراء الاتصال والتنسيق والرقابة ، وأصبحت المعلومات ونظمها ضرورية للقيام بالعمليات والأنشطة المختلفة داخل تلك الأجهزة الإدارية ، ويشهد العالم منذ سنوات قليلة تطور هائل في نظم المعلومات على مستويات عدة ، كما أن نظام المعلومات الفعال يساعد في خلق شبكة تفاعلية للمديرين ومن ثم يسهل عملية الاتصال(الزعبى وآخرون:2015،ص405) ، فنظم المعلومات الإدارية هي طريقة منظمة لعرض معلومات الماضي والحاضر المتعلقة بالعمليات الداخلية والآثار الخارجية ، وتدعم نظم المعلومات

عملية التخطيط والإدارة بحيث توفر المعلومات المناسبة في الوقت المقرر للمساهمة الفعالة في اتخاذ القرار. (سعدون: 2016، ص 178)

تعتبر المعلومات سلاحاً استراتيجياً في التعامل مع الظروف الحالية التي تتصف بالتغير واشتداد حدة المنافسة ليست فقط على المستوى المحلي وإنما أيضاً على المستوى الدولي .

لكي تكون للمعلومات الفعالية في التكيف مع مختلف التغييرات التي تتواجد بداخل المنظمة والمحيط بها عليها أن تعمل على تسيير وتيسير عملية الاتصال بين مختلف الأطراف المتواجدة بداخل أو خارج المنظمة ، وتعمل على تحسين وتسريع عملية اتخاذ القرار ، كما عليها أن تعمل على تحسين وتقوية العلاقات مع الكل داخل وخارج المنظمة ، الأمر الذي يساهم في النهاية في خلق شبكة تفاعلية بين المديرين ومرؤوسيهـم ومتعامليهـم الخارجين ، كما يسهل عملية الاتصال والتواصل.

لقد عرفت نظم المعلومات الإدارية في تطورها ثلاث مراحل أساسية ، حيث رافق كل مرحلة تغيير واضح في الدور الذي أصبحت تؤديه تلك النظم داخل المؤسسات وفيما يلي نذكر هذه المراحل : **المرحلة الأولى:** التي شهدت أول ظهور للإعلام الآلي ، وقد لوحظ أول استعمالات الإعلام الآلي في المهام المرتبطة بخزينة المؤسسة كحساب الأجر مثلا ، أما **المرحلة الثانية** شملت سنوات الستينات والسبعينات ، وفيها بدأت المؤسسات في استعمال الإعلام الآلي كنظام المعلومات لأغراض الرقابة والتسيير ، وفي **المرحلة الثالثة** التي شملت سنوات الثمانينات والتسعينات ، شمل نظام المعلومات كل النشاطات الأساسية للمؤسسة (مرمي: 2010، 2009، ص، ص، 24، 25)

تحتل نظم المعلومات مكانة واسعة ذات أهمية في كل المجالات حيث تطورت المعلومات بخطى سريعة وتعددت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية ، فقد استخدمت هذه الأنظمة في المستويات التشغيلية والتكتيكية والاستراتيجية وحققت العديد من المزايا وذلك من خلال ما توفره من معلومات هامة لجميع مستخدمي المعلومات.

وتكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية في نقاط أساسية وهي:

المراقبة إذ أنه تمثل ذاكرة المنظمة بما يعالجه من معلومات تسمح بتكوين وصف تاريخي لأحوالها ، يسهل اكتشاف الأخطاء التي قد تقع ، تعمل على التنسيق والاتصال بين مختلف أصحاب المصالح عن طريق تبادل المعلومات والوثائق المرافقة لمختلف التدفقات ، تعمل على المساعدة في عملية اتخاذ القرار عن طريق إيجاد أساس أو القاعدة الأساس لتحليل الإشعارات التحذيرية الأولية التي تبرز داخليا وخارجيا ، كما تعمل على توفير المعلومات الضرورية لكل المستويات الإدارية عن حالتها الحالية والسابقة، وتعمل على تجنب الإدارة الوقوع في أخطاء التخطيط والتنظيم والتخصيص للأعمال ، وتعمل كذلك على تحديد وقياس العلاقات بين مختلف المتغيرات واستخدامها في التنبؤ وتقلل من الوقت المستغرق في اتخاذ القرارات حيث لا يرسل لمراكز اتخاذ القرارات إلا القدر اللازم من المعلومات. (عبادي، 2014، ص، ص، 27، 28)

إن المعلومات التي تنتجها الأنظمة تعد مورد أساسي من موارد المنظمة على اختلاف أشكالها ، فهي تعد العمود الفقري للقرارات المالية ، سواء كانت قرارات تشغيلية أو استثمارية أو تمويلية ، إذ أن هذه القرارات تساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية تنعكس إيجاباً على القيمة السوقية للمنظمة وبالتالي تعظيم ثروة المساهمين واستمرار نشاطها في الميدان الذي تعمل فيه .

إلى جانب ذلك يمكن تلخيص خصائص وسمات نظام المعلومات الإداري فيما يلي:

- أنه نظام مبني على الحاسب الآلي ، فرغم وجود بعض النظم اليدوية ، إلا أنه أهمما يميز نظم المعلومات الإدارية الآن هو اعتمادها على استخدام الحاسب الآلي في إدخال ومعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات تفيد صانعي القرار في المنظمة .
- أنه نظام متكامل يربط بين مجالات وظيفية مختلفة (تسويق، وإنتاج، وشراء، وتمويل.... وغيرها) ويحقق التكامل بين معلومات هذه المجالات الوظيفية لوصف عمليات هذه المنظمة ككل .

- أنه نظام يدعم وظائف التخطيط والرقابة والعمليات، وهي الوظائف المطلوبة في المجالات الوظيفية للتأكد من أن الأنشطة تمت بطريقة مطلوبة وبما يحقق أهداف المنظمة.
- أنه نظام يصف الماضي ، والحاضر ، ويتنبأ بالمستقبل ، فالمعلومات تصف وضع المنظمة أو الوحدة التنظيمية في الماضي ، كما تصف الوضع الحالي لها كما تصف ما يجب أن تكون عليه في المستقبل .

- أنه نظام يصف العمليات الداخلية للمنظمة، فهو يلاحظ ويرصد باستمرار العمليات الداخلية ويقارنها بالتوقعات أو الخطط الموضوعة ويظهر المجالات التي تحتاج إلى تعديل (حسان: 2008، ص180)

توفر تلك الخصائص في نظم المعلومات الإدارية جعلها قادرة على تقديم العديد من الفوائد أهمها:

- تقديم المعلومات إلى الأقسام المختلفة بغية إصدار التقارير سواء أكانت تجميعية أم تفصيلية عن نشاطات المنظمة المختلفة .
- تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر وفي الوقت المناسب لتهيئة الظروف المناسبة لصنع القرار .
- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة.
- وتقديم النتائج والنشاطات في المنظمة لتصحيح أي انحرافات محتملة.
- المساعدة على التنبؤ بمستقبل المنظمة والاحتمالات المختلفة التي تواجهها لمنع وجود أي خلل في تحقيق قد يساهم في تحقيق الأهداف.
- حفظ البيانات والمعلومات في المنظمة. (الوادية: 2015، ص36)

بالنظر لما تشهده المؤسسات في الوقت الراهن من تزايد وتنوع الاحتياجات من المعلومات، فقد ظهرت عدة أنواع من نظم المعلومات بغرض تلبية الاحتياجات ودعم مستويات إدارية محددة في المؤسسة.

توجد ثلاث أنواع تصنيفات رئيسية تدعم المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة هي:

**أولاً: نظم المعلومات المستوى الاستراتيجي** تدعم هذه النظم التخطيط طويل الأجل والتخطيط الاستراتيجي للأنشطة في الإدارة العليا ، حيث تأخذ هذه النظم في الاعتبار البيئة الداخلية والبيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة ، ومتابعة المتغيرات في البيئة الخارجية مقارنة بقدرات المنظمة الداخلية.

**ثانياً: نظم المعلومات المستوى الإداري** تعمل على دعم ومراقبة ومراجعة واتخاذ القرار وإدارة الأنشطة في الإدارة الوسطى وغالباً ما تدعم القرارات الهيكلية التي تتطلب معلومات معينة .

**ثالثاً: نظم المعلومات المستوى التشغيلي** تعمل على مراقبة الأنشطة المختلفة والمتبادلة داخل المنظمة وتشمل على مجموعة من النظم نورد منها ما يلي :

- نظم المحاسبة الالكترونية هي عبارة عن نظم تهدف إلى زيادة السرعة في إنجاز المعاملات المحاسبية والمالية.

- نظم معالجة المعاملات وهي عبارة عن نظم محسوبة تقوم بتسجيل المبادلات الروتينية اليومية

(الشوابكة:2011،ص،ص، 113،112)

إن لنظم المعلومات الإدارية مجموعة من الخصائص والمميزات التي تحسن من جودة مخرجاتها وبالتالي تحسن من أدائها وتزيد من فعاليتها مما ينعكس بالإيجاب على جودة وفعالية القرارات التي تبنى عليها ، لكنها مع ذلك تواجه مجموعة من العقبات والصعوبات من الممكن اعتبارها بمثابة تحديات عليها مواجهتها والتأقلم معها ومن بين هذه التحديات نذكر ما يلي :

- بعض المعلومات لا يمكن إدخالها في النظام وذلك لصعوبة التعبير عنها بشكل نظامي.
- المعلومات عادة ما تحتاج إلى سياق يمكن تفسيرها من خلاله .
- قيمة المعلومة تتناقص بمرور الزمن وبالتالي تتناقص قيمة المعلومة بشكل سريع مع مرور الزمن ، فالمعلومة ذات القيمة العالية الآن قد لا تكون كذلك في المستقبل ، إذ أن توقيت ظهور المعلومة يحدد إمكانية الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات .
- التغيرات البيئية تؤدي إلى تغيرات في الاحتياجات من المعلومات .
- تكنولوجيا الحاسب الآلي في تغير مستمر .
- النقص الملحوظ في العمالة الفنية الماهرة .
- المتطلبات من العمالة في تغير مستمر.(غميض:2017،ص،ص، 48-50) .

رغم تلك العقبات إلا أن نظم المعلومات تساهم في مساعدة المنظمة على إعداد خططها الإستراتيجية التي تمكنها من تنفيذ مهامها المختلفة، وفي تقديم المعلومات المناسبة لمن يهمه الأمر سواء على

المستوى الفردي أو الجماعي أو على مستوى المنظمة ، كما تساهم في مساعدة المنظمة على تقديم منتجات وخدمات جديدة لمختلف متعاملاتها ، وتساهم في مساعدة المنظمة على إيجاد تصاميم جديدة وعمليات وأعمال جديدة أو دخول أسواق جديدة ، كما يمكن أن تسهم نظم المعلومات بدرجة كبيرة في خلق حالة من الإبداع من خلال : مساعدة المنظمة على إجراء المسح البيئي لفهم الفرص والتهديدات ومن ثم توجيه عملية الإبداع ، العمل على تحديث وبناء تصور لإبداع المنتجات (سلع خدمات) وعمليات التغيير التنظيمي بالمنظمة من خلال ربط استراتيجية العمليات بالإبداع ، كما تعمل على تشجيع عملية التفكير الخلاق داخل المنظمة، إذ تساعد في تعزيز عملية العصف الذهني وتحسينها من خلال إتاحة المشاركة بالمعلومات وسهولة تبادلها ، العمل على تأمين الأفكار لتطوير منتجات وعمليات جديدة.(النجار وآخرون:2010،ص206).

فالإبداع الإداري هو المحاولة الإنسانية على المستوى الذاتي الفردي أو الجماعة داخل المنظمة لاستخدام التفكير والقدرات العقلية والذهنية وما يحيط بها من مؤثرات أو متغيرات بيئية والتي لا تمنحها إلا المعلومات، إذ تعمل على إتاحة الفرصة للقيام بإنتاج سلعا أو تقديم خدمات جديدة لم يسبق وأن أنتجت من قبل منظمات أخرى، كما تتيح لها فرصة تحقيق وجودها بفاعلية وجدارة أمام غيرها من خلال التفاعل المدروس مع مختلف المتغيرات التي تفرزها بيئتها المختلفة، سواء تعلق الأمر بالبيئة الذاتية للأفراد أو الجماعات، أو الظروف البيئية ومستلزمات العمل المتاحة في المنظمة أو حتى تلك المحيطة بها من خارجها.(برياخ:2017، 2018،ص40)

بذلك ينظر للإبداع الإداري من هذه الزاوية على أنه:

- أنه يعني التمايز (أي تمايز المنظمة) وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين لها وغيرهم ، خلال الاستجابة المتفردة لحاجاتها وحاجات متعاملاتها عن طريق الإبداع .
- كذلك الإبداع يمثل الجديد وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً في مقابل الحالة القائمة في صورة تحدي الذات.
- كما يمثل مصدر التجدد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها قياساً لغيرها المتواجد معها في السوق.
- الإبداع هو التوليفة الجديدة وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة لا تتشابه مع أحد من منافسيها.
- الإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق من خلال السعي الدؤوب في الحصول على المعلومات الدقيقة وفي الوقت والمكان المناسبين قياساً لغيرك.
- أيضاً الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص وتجنب القيود أفضل من غيرك.(السكرانة:2011،ص،ص،21،20).

- علاوة على ذلك فإن الإبداع الإداري الذي يتوفر على هذه العناصر والتي سبق الإشارة إليها يعطي المنظمة التمتع بجملة من الخصائص تجعلها تتفرد عن غيرها من المنظمات يمكن الإشارة إلى البعض منها على سبيل المثال لا الحصر:
- الطلاقة تقاس وتحدد بعدد وكمية ما تتلقى وتعطي المنظمة من نوع معين من المعلومات في وحدة زمنية معينة و يقصد بها إنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار حول موضوع معين في وحدة زمنية معينة شرط أن تكون هذه الأفكار جديدة ونادرة لم يسبق إليها أحد .
- المرونة تشير إلى مرونة المنظمة المعرفية والسهولة التي تغير بها موقفها تبعاً لتغير المعلومات بشأن قضية ما تشغل بالها في الحال، كما أنها القدرة على سرعة إنتاج أكبر عدد من أنواع مختلفة من الأفكار التي ترتبط بموقف معين في ظروف خاصة ومتغيرة وطارئة.
- الحساسية للمشكلات ويقصد بها والوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف ، ويعني ذلك أن على المنظمة أن تكون أسرع من غيرها في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف ، ولاشك أن اكتشاف المشكلة يمثل الخطوة الأولى في عملية البحث عنها وأخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة لحلها ، والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي تكون فيه المنظمة على استعداد لتحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي تقوم بها ولديها الاستعداد لتحمل المسؤوليات المترتبة على ذلك.
- الخروج عن المألوف يقصد به القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتطورات الشائعة، والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويرها لواقع العمل ويتطلب ذلك شجاعة كافية.
- الأصالة يقصد بها القدرة على إنتاج أفكار غير مسبقة وغير مألوفة ، فالمنظمة المبدعة هي التي تمتلك تفكير أصيل يبتعد عن المألوف والشائع ، وهي إنتاج غير مألوف وبعيد المدى ويتفق عدد من الباحثين على أن الأصالة هي القدرة على إنتاج استجابات أصيلة أي قليلة التكرار بالمعنى الإحصائي داخل المنظمة ، أي أنه كلما قلت درجة شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها(صارم: 2019، ص، ص، 36، 37)

إن المنظمات الإبداعية التي تتسم بالخصائص السالفة الذكر تميزها عن غيرها فهي تعمل:

- على حفز العاملين للتجريب.
- وتنتظر إلى الأسلوب البيروقراطي كعدو رئيسي للإنجاز.
- وتقوم بتدعيم قيم تنظيمية تمثل عنصر قوة دفع المنظمة.
- كذلك تعطي أسبقية متميزة لتنمية قدرات العاملين وحفزهم للأداء المتميز والإبداع فيه.
- وتكوين فرق عمل وتهيئة المناخ الملائم للتفكير الإبداعي.
- والعمل على جود عدد من الأفراد المبدعين لديهم الدافع الداخلي لطرح الأفكار الإبداعية ومواصلة الجهد من أجل حل مشكلات المنظمة.

- كما تعمل على الاستثمار في الأبحاث العلمية في مجال عمل المنظمة وتشجيع التخطيط الاستراتيجي المرن ومساندة الأفكار الجديدة .
- والعمل على توفير القيادة الواعية التي تؤمن بأهمية العمل الإبداعي وتشجعه. (العجلة:2009،ص، ص،43،42)

أما عن المراحل التي يمر بها الإبداع الإداري فتتمثل في :

**المرحلة الإعداد والتحصير** يتمثل ذلك في سعي المنظمة إلى جمع المعلومات بعد الإحساس بالمشكلة التي تمثل محور اهتمامها ، إذ تحصل المنظمة خلال هذه المرحلة على المعرفة والمهارات ومكونات الخبرة التي تمكنها من التحديد الدقيق للمشكلة ، لذا يتطلب منها خلال هذه المرحلة القيام بطرح العديد من الأسئلة على نفسها التي تمكنها من توضيح وتوصيف المشكلة التي تصادفها من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعطيات المتعلقة بالمشكلة بمختلف الطرق ومن مختلف المصادر حتى يتشكل لها تصور واضح وشامل حول تلك المشكلة تمهيدا لوضع جملة من الافتراءات التي يمكن أن تتبنى منها حل يساهم في حلها نهائيا بما يعود عليها بالفائدة.

**مرحلة الاختمار والكمون** وهي تعتبر من أهم وأدق المراحل لأنها تشهد عمليات ترابط وتفاعل وتداخل ، أي أنها مرحلة تفاعل بين المنظمة ومعلوماتها وعن المشكلة المدروسة .

**مرحلة الإشراق** وهي تتضمن انبثاق ومضة الإبداع أي اللحظة التي تولد فيها الفكرة الجديدة التي تمثل حل المشكلة القائمة بالنسبة للمنظمة.

**مرحلة التنفيذ** وهي المرحلة التي يتم فيها تجريب الحل المؤقت في حل المشكلة والذي سوف يؤدي إلى إزالة جميع أسبابها (الحمصي:2013،ص، ص،68،69). وكل هذه الخطوات يتوقف نجاحها على كمية ونوعية المعلومات المتحصل عليها من قبل المنظمة، أضف إلى ذلك وقت الحصول عليها، وإلا باءت كل الجهود بالفشل.

تساهم الخطوات السابقة في حل المشكلة في إيجاد جملة من الاستراتيجيات يمكن للمنظمة الاستفادة منها في بلوغ مختلف أهدافها بأقصر وقت وبأقل تكلفة والتي تتمثل في:

**أولاً: استراتيجية التطوير التنظيمي** وهي عبارة عن مجموعة من الأساليب أو الطرائق المستوحاة بشكل عام من العلوم السلوكية والتي تصمم لتزيد من قدرة المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فعاليتها.

إن التطوير التنظيمي بتركيزه على الأفراد والعلاقات والتغيير يعد استراتيجية ملائمة لترويج الإبداع التنظيمي ، فهو يساعد على تدريب العاملين في المنظمة على تقبل الإبداع بوصفه معيار تنظيمي أساسي ، وعلى ترويج صفات تنظيمية تساعد على الإبداع ، ويجب أن يرسخ التطوير التنظيمي في المنظمة لضمان الالتزام المستمر والقدرة على تقبل وترويج الإبداع .

**ثانياً: استراتيجية التخصص الوظيفي** أي قيام المنظمة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة وبهدف الترويج للإبداع التنظيمي، من خلال تصميم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية

ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية ، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو جماعات التخطيط ، ويمكن أن تكون هذه الاستراتيجية هي الأكثر قابلية للاستخدام من قبل المنظمات التي تسعى إلى إيجاد أعمال إبداعية تغطي مساحات تنظيمية صغيرة نسبياً ولا تكون جذرية .

**ثالثاً: الاستراتيجية الدورية** وهي القدرة على استعمال أشكال تنظيمية غير ثابتة ومتغيرة من قبل المنظمة، ومن الأمثلة على هذه الاستراتيجية استخدام نموذج المصفوفة الذي يجري وفق تجميع مجموعة من المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع معين وإنشاء بناء تنظيمي مؤقت يحل عند الانتهاء من المشروع ومن تحديد الأفراد للعمل في مشاريع أخرى (الساعدي: 2013، ص، ص، 36، 35) إلى جانب ذلك يمكن التمييز بين ثلاثة من مستويات الإبداع في المنظمات حيث أنها تعزز بعضها بعضاً وجميعها ضرورية للمنظمات المعاصرة وتشمل:

- الإبداع على المستوى الفرد وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد.
- الإبداع على مستوى الجماعة يقصد به الإبداع الذي يتم تقديمه من قبل الجماعة ذات الرؤيا المشتركة بين أعضائها ، والمشاركة الآمنة ، حيث تتعاون الجماعات في العمل فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها ، والمساهمة في التغيير نحو الأفضل ، وذلك من خلال تقديم منتجات وخدمات وطرق عمليات جديدة وحل المشكلات المختلفة ،
- الإبداع على مستوى المنظمة وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل المنظمة بشكل عام إذ يتشكل الإبداع المنظمي من خلال الإبداع الفردي والجماعي معا داخل المنظمة (أبو ميالة: 2018، ص24)

إن تحقيق تلك المستويات الإبداعية السالفة الذكر داخل المنظمة يحتاج إلى توفر شخص مميز أو مجموعة من الأشخاص المميزين، الذي بمقدوره أو بمقدورهم لعب دور الناقل المميز للمعلومة بين الأفراد والجماعات وبين مختلف المستويات الإدارية، لأن من دونه أو من دونهم لا قيمة للمعلومة ما لم تنتقل بطريقة صحيحة وفي الاتجاه الصحيح وفي الوقت الصحيح.

الخصائص الواجب توافرها في القائد المبدع حتى تكون لديه القدرة على الإبداع الإداري من خلال لعب دور الناقل للمعلومة نذكر منها :

- الوعي: وهي ضرورة الإمام بالنظريات والأبحاث المتعلقة بالقيادة ونظريات الحفز والاتصال وتطبيقها.
- الإحساس والتعاطف أي القدرة على فهم ومعرفة حاجات ورغبات وشعور العاملين انطلاقاً من مبدأ التعاون وليس الشفقة.
- الثقة وهي قدرة القائد على تشخيص المشاكل بشكل جيد وحلها واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب بالتعاون مع غيره.

• القدرة على الاتصال وهي القدرة على التوضيح وإيصال ما يريد له لمرؤوسيه وخاصة فيما يتعلق بالأهداف أي أن يوصل لهم المعلومات ويفهمونها كما يريد ، فالقيادة الإبداعية تعتبر عملية تجري من خلالها المهارات السلوكية والمهنية ، التي يتبناها القائد للتأثير في التابعين وتوجيههم وإرشادهم وإثارتهم للتحرك باتجاه المساهمة في تحقيق الأهداف التي صممتها منظماتهم(العضايلة وآخرون:2014،ص، ص، 409،408).

إن توفر مثل هكذا صفات في القائد الإبداعي تمكنه من تجاوز جملة من العقبات التي تحد من قدرته الإبداعية بما يخدم أهداف المنظمة والتي تتحدد في:

• تجاوز المعوقات الإدراكية والتي تتمثل في تبني طريقة واحدة للنظر إلى الأشياء والأمور وبالتالي تجاوز إدراك الشيء إلا من خلال أبعاد تحددها النظرة المقيدة التي تخفي عنه الخصائص الأخرى لهذا الشيء .

• تجاوز العوائق النفسية والتي تتمثل في الخوف من الفشل ، ويرجع هذا إلى عدم ثقة الفرد بنفسه وقدرته على ابتكار أفكار جديدة وإقناع الآخرين بها، والتركيز على ضرورة التوافق مع الآخرين ويرجع ذلك إلى الخوف أن يظهر الشخص أمام الآخرين بمظهر يدعو على السخرية لأنه أتى بشيء أبعد ما يكون عن المألوف بالنسبة لهم .

• تجاوز القيود المفروضة ذاتيا يعتبر هذا العائق من أكثر عوائق التفكير الإبداعي صعوبة وذلك بأن يقوم الشخص من تلقاء نفسه بوعي أو بدون وعي بفرض قيود لم تفرض عليه لدى تعامله مع المشكلات.

• تجاوز التقيد بأنماط محددة للتفكير كثير ما يذهب البعض إلى اختيار نمط معين للنظر إلى الأشياء ثم يرتبط بهذا النمط مطولا لا يتخلى عنه ، كذلك قد يسعى البعض إلى افتراض أن هناك حلا للمشكلات يجب البحث عنه .

• تجاوز التسليم الأعمى للافتراضات والتي هي عملية يقوم بها العديد من الأفراد بغرض تسهيل حل المشكلات، وتقليل الاحتمالات المختلفة الواجب دراستها.

• تجاوز التسرع في تقييم الأفكار هو من العوائق الاجتماعية الأساسية في عملية التفكير الإبداعي(فارس:2012،ص، ص، 82، 83)

### 1- أما عن التساؤل الرئيسي للدراسة فتحدد في:

• إلى أي درجة يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساهم في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل المنظمة بالخصوص الجامعية منها ن وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟.

### 1-1 من خلال هذا السؤال انبثقت عدة أسئلة فرعية تحددت في:

- ما المقصود بنظم المعلومات الإدارية؟.
- ما هي مراحل معالجة واستغلال المعلومة في المنظمة بالخصوص الجامعية منها؟.

- ما هي مجالات استغلال المعلومة داخل الإدارة الجامعية؟.
- ما هي أهم المشاكل والعقبات التي تحد من كفاءة واستخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص؟.
- كيف لنظم المعلومات الإدارية أن تؤثر على مستوى ونوعية الإبداع الإداري الممارس داخل المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص؟

## 2- تم ترجمة تلك الأسئلة إلى جملة من الفرضيات تحددت في:

### 1-2 الفرضية العامة:

- يلعب نظام المعلومات الإدارية الممارس داخل أي منظمة دورا بارزا في خلق حالة من الإبداع الإداري داخلها، الأمر الذي يتيح لها الإمكانية في الوصول إلى حالة من التميز في كل شيء قياسا لغيرها.

### 2-2 الفرضيات الجزئية:

- توجد عدد من المراحل في معالجة واستغلال المعلومة في المنظمة بالخصوص الجامعية منها.
- هناك من المجالات التي يتم فيها استغلال المعلومة داخل الإدارة الجامعية.
- هناك عديد من المشاكل والعقبات التي تحد من كفاءة واستخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص.
- لنظم المعلومات الإدارية أثر بارز ومؤثر على مستوى ونوعية الإبداع الإداري الممارس داخل المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص.

## 3- أسباب اختيار الموضوع:

### 1-3 الأسباب الذاتية:

- الميول الشخصي للموضوع والرغبة منا في التعمق فيه أكثر في مختلف جوانبه.
- الشعور بأهمية هذا الموضوع خاصة مع التوجهات الحديثة التي يشهدها عصرنا الحالي.
- أن يكون إضافة جديدة ومساهمة وبناءة في إثراء المكتبة الجامعية.

### 2-3 الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع نظرا للتغيرات والمستجدات البيئية المستمرة.
- تزايد اهتمام مسيري المنظمات بنظم المعلومات الإدارية وذلك من أجل ترقية وتطوير منظماتهم وبلوغ أهدافهم المسطرة في أقل مدة ممكنة.
- إلقاء الضوء على العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري.

## 4- الأهمية العلمية للموضوع:

- أهمية مجال نظم المعلومات الإدارية في العصر الحديث، حيث أصبح يمثل تحدياً تهدف المنظمات إلى استخدامه والاعتماد عليه في شتى العمليات الإدارية، وأهمية الإبداع الإداري الذي يعتبر جوهر ولب العملية الإدارية.
- تقديم نظرة شاملة حول واقع جامعة عمار ثليجي في الاعتماد على نظم المعلومات الإدارية والاستفادة منها في مجال الإبداع الإداري.
- إبراز دور نظم المعلومات الإدارية وكيفية مساهمتها في عملية الإبداع الإداري.

#### 5- أهداف الموضوع

- التعرف على الوضع الحالي لتطبيق نظم المعلومات الإدارية في الحقل الإداري بالخصوص في الإدارة الجامعية.
- التعرف على مراحل جمع ومعالجة المعلومة واستغلالها في المؤسسة الجامعية بالخصوص.
- تقييم نظم المعلومات الإدارية الممارس حالياً في الجامعة محل الدراسة.
- تشخيص النقائص الموجودة في النظام الحالي واقتراح الحلول له.
- معرفة درجة تأثير خصائص نظم المعلومات الإدارية على مستوى ونوعية الإبداع الإداري في المنظمة الجامعية.

#### 6- مفاهيم الدراسة:

##### مفهوم النظم:

**لغة:** ينظر إليه على أنه "كل خيط ينظم فيه اللؤلؤ ونحوه" (آبادي: 2008، ص، 1624).

##### اصطلاحاً:

ينظر إليه على أنه "الكيان المتكامل الذي يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف وأنشطة تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام ككل" (شاهين: 1994، ص، 56). ويعرف كذلك على أنه "مجموعة من العناصر أو الأجزاء أو العمليات أو الوظائف المرتبطة فيما بينها والتي تؤدي وتنجز وظيفة متكاملة محققة وهدفاً محدداً (علي عبد القادر: 2012، ص، 16)

##### إجرائياً:

ينظر إليه على أنه "مجموعة من العناصر المترابطة والمتناسقة بعضها مع البعض والتي تعمل على تحقيق أهداف مشتركة تم وضعها مسبقاً في ظل ظروف معينة تحيط بالنظام لتحقيق هدف مشترك".

##### مفهوم المعلومات:

**لغة:** "مشتقة من مادة (علم) وتدور مشتقاتها في نطاق العقل ووظائفه وهي المقابل الأشمل والأدق للكلمة الأجنبية information والمفرد معلومة جائز في حالات معينة" (بوطيبة: 2011/2012، ص، 39).

**اصطلاحاً:**

ينظر إليها على أنها "البيانات التي تمت معالجتها لتحقيق هدف معين أو استعمال محدد لأغراض اتخاذ القرارات، أي البيانات التي أصبح لها قيمة بعد تحليلها وتسجيلها أو تفسيرها ، أو تجميعها في شكل ذي معنى والتي يمكن تداولها وتسجيلها ونشرها وتوزيعها في صورة رسمية أو غير رسمية أو في أي شكل. (عليان: 2010، ص، 105). وتعرف كذلك على أنها" تعبير عن الحقيقة أو الملاحظة أو إدراك أي شيء محسوس أو غير محسوس يستعمل في تخفيض عدم التأكد والشك، أو حدث معين يضيف معرفة للفرد أو المجموعة" (سراج، 2005، ص، 131). وتعرف كذلك على أنها" بيانات منظمة ومعروضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص الذي يستلمها ، وتقدم إضافة للمعرفة الموجودة لديه حول ظاهرة أو حدث أو مجال معين ، فالمعلومات تخبر المستخدم بشيء مالا يعرفه أو يمكن توقعه" (أبو سبت: 2015، ص، 28)

**إجراءياً:**

ينظر إليها على أنها" تعبير عن الحقائق والبيانات التي تم التأكد منها والتي تساعد المنظمة الجامعية على تحليل مختلف المواقف والظروف التي تمر بها من أجل تحسين موقعها في الوضع الحالي أو المستقبلي".

**مفهوم الإدارة:**

**لغة:** "مصدر أدار، إدارة شركة أو مدرسة أو مؤسسة، الجهاز الذي يسير أمورها ويشرف على أعمالها". (جبران: 1992، ص، 36).

**اصطلاحاً:**

تعرف على أنها" عمليات فكرية تنعكس في الواقع العملي للمنظمات بشكل ممارسات في مجال التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلوماتية وتؤدي إلى تحويل هذه الموارد إلى سلع وخدمات بشكل فاعل وكفؤ، محققة بذلك أهدافها التي تم صياغتها بوقت سابق". (العامري وآخرون: 2008، ص، 28). وتعرف كذلك على أنها" مجموعة الأنشطة (الوظائف) المتمثلة في التخطيط ، والتنظيم والتوجيه والرقابة وصناعة القرار ، الموجهة نحو موارد المنظمة والتي تشمل الموارد البشرية ، والموارد المالية ، والموارد المادية ، والموارد المعلوماتية ، والوقت بهدف تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة في ظل ظروف البيئة (السنفي وآخرون: 2012، ص، 16)

**إجراءياً:**

تعرف على أنها" مجموعة من العمليات المتداخلة التي تهدف إلى تحقيق أغراض التنظيم الجامعي باستخدام الجهد البشري وبالاستعانة بالموارد المالية المتاحة".

**مفهوم نظم المعلومات:**

**اصطلاحاً:**

ينظر إليه على أنه "مجموعة من الموارد المنظمة من وسائل وبرامج وموظفين ومعطيات وإجراءات تسمح بجمع ، معالجة ، تخزين وإيصال المعلومات في شكل معطيات أو نصوص أو صور... الخ في المنظمة" (Robert :1995,p73). ويعرف كذلك على أنه "عملية اتصال يتم من خلالها تجميع البيانات وتشغيلها وتخزينها ونقلها للأفراد المناسبين داخل المنظمة بغرض توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات" (Matriciniak et dautres :1997,p7)

**إجراءياً:**

"عبارة عن مجموعة من العناصر المترابطة والمتجانسة تعمل على جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها بغرض استخدامها في اتخاذ القرار داخل المنظمة الجامعية".

**مفهوم نظم المعلومات الإدارية:**

**اصطلاحاً:**

يعرف على أنه "مجموعة من الأساليب والإجراءات والمكائن المكتبية والاختصاصيين التي تعنى بجمع وتحليل وتركيب وخرن وتهيئة المعلومات إلى المدراء لاستعمالها في التخطيط والميزانيات والمحاسبة والرقابة والإدارية" (سلطان علي: 2006، ص، 32) . ويعرف كذلك على أنه "نظام شامل يعمل على جمع كل المعلومات الضرورية لجمع وظائف الإدارة بهدف دعم الإداريين خاصة المدراء وذلك بإتاحة المعلومات الدقيقة والواضحة في الوقت المناسب لمساعدتهم على تخطيط وتنظيم أعمالهم وبالتالي اتخاذ القرارات المناسبة" (عبادي: 2014، ص، 26).

**إجراءياً:**

ينظر إليه على أنه "عبارة عن نظام شامل يعمل على جمع المعلومات الضرورية وذلك بغرض تزويد الإدارة الجامعية بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة وواضحة لإنجاز الوظائف الإدارية واتخاذ القرارات بما يحقق أهداف المنظمة التي تسعى إليها".

**مفهوم الإبداع:**

**لغة:** "بداع يبدع بدعا، الشيء أنشأه من غير أن يكون له مثال (جبران: 1992، ص، 166).

**اصطلاحاً:**

يعرف على أنه "مزيغ من الخيال العلمي المرن لتطوير فكرة قديمة أو إيجاد فكرة جديدة مهما كانت صغيرة ينتج عنها إنتاج متميز غير مألوف يمكن تطبيقه واستعماله" (الحلاق: 2010، ص، 25). وينظر إليه على أنه "مهارة يمكن أن يكتسبها أي شخص، وهو القدرة على صنع الروابط وتوليد الأفكار الجديدة والتفكير المختلف والخروج عن المعتاد برؤية لا يمكن للآخرين من ملاحظتها، وهي القدرة على إنتاج العمل الجديد الأصلي والمناسب ذو قيمة" (الطيف: 2017، ص، 8).

### إجرائيا:

ينظر إليه على أنه " العملية التي تؤدي إلى ابتكار أفكار جديدة ونافعة غير شائعة يمكن تحقيقها وتنفيذها في مختلف نشاطات الجامعة".

### مفهوم الإبداع الإداري:

### اصطلاحا:

ينظر للإبداع الإداري على "أنه استخدام الموظف لمهاراته الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة توصله إلى حلول إبتكارية لمشكلة إدارية تواجهه خلال تأديته لمهامه الإدارية، أو تصورات جديدة لمعالجة المشكلة بالاعتماد على التحليل المنطقي والاختبار والتجريب والتقييم". (جمعة وآخرون: 2011، ص، 309). وينظر إليه على أنه " القدرة على ابتكار أساليب ووسائل وأفكار مفيدة للعمل ، ويجب أن تلقى هذه الأفكار والأساليب التجاوب الأمثل من قبل العاملين وتحفز ما لديهم من قدرات ومواهب لتحقيق الأهداف الإنتاجية والأدائية الأفضل" (النمشي وآخرون: 2017، ص، 186).

### إجرائيا:

ينظر إليه على أنه " قدرة المديرين أو العاملين بالجامعة على استخدام أساليب التفكير الحديثة والقدرات العقلية والذهنية لابتكار طرائق وأساليب جديدة للعمل وتجاوز التقليدية في الفكر والعمل سعيا لزيادة الكفاءة الداخلية والخارجية للمؤسسة الجامعية".

### مفهوم المنظمة:

**لغة:** "هيئة مكونة لها أهداف محددة وقانون خاص يرسم أعمالها، ومبادئ تعمل على تحقيقها في مجال اهتمامها" (معجم المعاني الجامع: 2020).

### اصطلاحا:

ينظر لها على أنها "هي وحدة اجتماعية هادفة تسعى إلى تحقيق أغراض المجتمع بكفاءة وفعالية وتحقيق السعادة للأعضاء العاملين فيها والاهتمام والعناية بالمجتمع" (أبو النصر: 2007، ص، 52). وينظر لها كذلك على أنها " تكوين اجتماعي منسق بوعي، يتفاعل فيه الأفراد ضمن حدود محدودة واضحة نسبيا، من أجل تحقيق أهداف مشتركة" (السالم: 2008، ص، 23).

### إجرائيا:

ينظر إليها على أنها " تكوين منظم بوعي يسعى إلى تحقيق أهداف مشتركة بالاستثمار في الموارد المتاحة في شكل تعاوني محدد بهيكل تنظيمي ويهدف إلى تحقيق أغراضها وأغراض المجتمع الذي تنتمي إليه بكفاءة وفعالية".

### مفهوم الجامعة:

لغة: "الفعل الذي يجمع اليدين إلى العنق، الكلية والمدرسة الكبرى التي تجمع العديد من المدارس والفروع العلمية المتنوعة" (محمد هادي اللحام وآخرون، ب، ت، ص، 139).

#### اصطلاحاً:

ينظر إليها على أنها "مؤسسة اجتماعية ذات أهداف علمية قيادية، فهي مؤسسة اجتماعية ترتبط بالدولة ارتباطاً مركزياً يوفر لها شخصية معنوية واستقلال نسبياً في الأمور المالية والإدارية والعلمية، وتعمل بنظام مفتوح وتطبق نهجاً ديمقراطياً في صناعة القرارات وتتبع الأسلوب العلمي في التنظيم وتراعي التخصص الوظيفي، وتعتمد النهج العلمي في التعامل مع مشاكلها ومشاكل المجتمع" (أبو كريم: 2009، ص، 22). وينظر إليها كذلك على أنها "مؤسسة إنتاجية تعمل على إثراء المعارف وتطوير التقنيات مستفيدة من التراكم العلمي الإنساني في مختلف المجالات العلمية والإدارية والتقنية" (العلمي وآخرون: 2017، ص، 209).

#### إجراءياً:

ينظر إليها على أنها "مؤسسة رسمية ذات طابع علمي، تتمثل وظائفها الرئيسية في نشر العلم والمعرفة عن طريق التعليم وتتركز وظيفتها الثانية على إجراء البحوث الأساسية والتطبيقية، أما وظيفتها الثالثة فتتمثل في خدمة المجتمع".

#### 7- منهج الدراسة:

ينظر للمنهج على أنه "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة طائفة من القواعد العامة التي تهيمن على سير العقل وتحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة" (ورنيد، 2016، ص، 75).

وللإجابة على إشكالية البحث و إثبات صحة الفرضيات المتبناة من عدمها اخترنا المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرف على أنه " أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد أو فترة أو فترات زمنية معلومة وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية، ثم تفسيرها بطريقة موضوعية، بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة. (ورنيد، 2016، ص، 82)

والهدف من استخدام هذا المنهج هو وصف وتحليل واقع استخدام وتطبيق نظم المعلومات الإدارية في الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط بالخصوص ودرجة تأثير ذلك على مستوى ونوعية الإبداع الإداري الممارس داخل محيط الجامعة.

أما عن كيفية استخدام هذا المنهج في الدراسة فكان حسب المراحل التالية:

المرحلة الأولى: خلال مرحلة القراءة إذ تم استخدامه من خلال:

- الوقوف على مجمل ما كتب حول الموضوع في شتى المراجع (الورقية والإلكترونية) التي تم الحصول والوصول إليها.

- تحديد الإطار الفكري والمنهجي حول الموضوع من خلال ما تم الاطلاع عليه.
- المرحلة الثانية: خلال عملية استكشاف الموضوع ميدانيا من حيث:
- تحديد المجال المكاني والبشري للموضوع بصورة عامة.
- محاولة التحديد المبدئي لعينة الدراسة من خلال الاطلاع على الحجم الكلي لها على مستوى الجامعة وعلى مستوى كل كلية وعلى مستوى كل الأقسام.
- المرحلة الثالثة: تم استخدام المنهج الوصفي خلال عملية الدراسة الميدانية من حيث:
- جمع وتحليل البيانات المحصل عليها والتي لم تتم للأسف الشديد بسبب جائحة كوفيد 19.
- محاولة تفسير تلك المعطيات في ضوء فرضيات الدراسة التي تم الانطلاق منها في دراسة متغيرات الدراسة والتي لم تتم للأسف الشديد بسبب جائحة كوفيد 19.

### 8- عينة الدراسة:

العينة هي تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق، على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع وعليه يمكن القول إن العينة (هي مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين)، إذ أنها ذلك الجزء من الكل الذي يتم استرجاعه من أجل إمكانية التحقق من الفرضيات والذي فرضه عدم قدرة الباحث اختبار كل وحدات عالم البحث أينما وجدت. (سبعون، 2012، ص، ص135، 136)

وفي دراستنا هذه كان من المفترض تطبيق عينة عشوائية غير احتمالية نوعها حصصية والتي ينظر إليها على أنها على أنها العينة التي تقوم على أن مبدأ اختيار الوحدات التي سوف تمثل مجتمع البحث غير موجه أو غير مقصود. (الراشدي، 2000، ص، ص59)

تقوم العينة الحصصية على مبدأ نقل نفس توزيعات أو نسب خصوصيات مجتمع البحث على العينة وهذه الخصوصيات يكون اختيارها على أساس أهداف البحث أي على أساس ما نريد التحقق منه من الفرضيات، في هذا الإطار يجب أن تكون هذه الصفات أو الخصوصيات التي نختارها في العينة قابلة للملاحظة في وحدات مجتمع البحث، كما يتعين على الباحث أن يعرف توزيعها ونسبها في مجتمع البحث هذا. (سبعون، 2012، ص، ص145)

وتتم المعاينة الحصصية عن طريق سحب عينة مجتمع البحث بانتقاء العناصر المفياة طبقا لنسبتهم في هذا المجتمع. (أنجرس، 2006، ص، ص312)

وعند اختيارنا كما كان من المفترض لعينة دراستنا أن نعتمد على: تقسيم مجتمع الدراسة إلى مجموعة من الحصص تبعا لعدد الكليات التي تحتويها الجامعة محل الدراسة، من خلال أخذ عينة حصصية من كل كلية يراعى فيها التمثيل الكلي لأفراد عينة الدراسة من خلال الأخذ بالاعتبار متغيرات كل من (السن، الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة العلمية، التخصص).

## 9- تقنيات الدراسة (أدوات جمع البيانات):

### الاستبيان:

هي تقنية اختبار يطرح من خلالها الباحث مجموعة من الأسئلة على أفراد العينة من أجل الحصول منهم على معلومات يتم معالجتها كميًا فيما بعد، وتقارن بها مع ما تم اقتراحه في الفرضيات.

"يعتبر الاستبيان تقنية مباشرة لطرح الأسئلة على الأفراد وبطريقة موجهة، ذلك أن صيغ الإجابات تحدد مسبقًا، هذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقات رياضية وإقامة مقارنات كمية". (سبعون، 2012، ص، 155)

كان من المفترض استخدام الاستبيان في الدراسة عبر مرحلتين:

- المرحلة الأولى: المرحلة الابتدائية أو الأولية، إذ كان من المفترض خلال هذه المرحلة القيام بتجريب استبيان أولي على عينة من الأساتذة تم اختيارهم بالصدفة خلال الدراسة الاستكشافية، إذ تم وضع تصور مبدئي لأسئلة الدراسة والنزول بها من أجل الوقوف على درجة إلمامها بحيثيات الموضوع وترجمتها لمتغيرات الدراسة وإمكانية استجابتها لمعطيات الدراسة ككل.
- المرحلة الثانية: مرحلة الدراسة النهائية، أين كان من المفروض بعد الضبط النهائي لأسئلة الدراسة بناءً على ملاحظات الأساتذة الذين تم تجريب الاستبيان عليهم في مرحلة الدراسة الاستكشافية وكذلك تبعاً لملاحظات الأستاذ المشرف الشروع في عملية جمع البيانات من مفردات عينة الدراسة النهائية.
- خلال هذه المرحلة كان من المفترض بعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة الشروع في عملية تبويبها كميًا للشروع في الدراسة التحليلية لها في ضوء الفرضيات التي تم وضعها خلال المرحلة الأولية للدراسة، لأجل الوقوف على درجة إجابتها عليها بالسلب أو بالإيجاب. والذي لم يتم للأسف الشديد للأسباب السالفة الذكر.

## 10- حدود الدراسة:

### الحدود البشرية:

عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط

### الحدود المكانية:

يقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط تبعاً لعدد كلياتها.

### الحدود الزمانية:

- خلال الموسم الجامعي 2020/2019.

**11- المقاربة السوسولوجية للموضوع:****النظرية العامة للنظم:**

كانت بداية التفكير العلمي المحدد حول اتجاه النظم في سنة 1950 حيث بدأ الاقتصادي الأمريكي بولدنغ والعالم البيولوجي برتلافي استخدام مفاهيم ومبادئ من علوم مختلفة في محاولة لتفسير الظواهر العامة سواء اقتصادية أو فسيولوجية، وقد انبثق عن هذا الاتجاه النظرية العامة للنظم والتي تتمثل في إطار علمي يشمل جميع فروع المعرفة التي يستطيع من خلالها الباحثين والدارسين البحث والدراسة في مجال معين دون التقييد بحدود فكرية تخصصية.

ولقد وجدت النظرية العامة للنظم ترحيبا في ميدان الإدارة على اعتبار أنها تسعى إلى إيجاد الأرضية المشتركة بين ميادين المعرفة المتخصصة سواء داخل ميدان الإدارة ذاتها أو في ميادين البحث الأخرى (الصرفي: 2005، ص، ص، 4، 3).

تمثل نظرية النظم العامة محاولة نظرية ومنهجية شاملة لدراسة أي ظاهرة في الحياة الطبيعية، والغاية من هذه النظرية الجديدة فهم الحقائق والظواهر من خلال تفكيكها إلى عناصر ومكونات أساسية، وفهم العلاقات الموجودة بين هذه العناصر والمكونات ضمن إطار عام ومنظور يتضمن كل أبعاد وأوجه الظاهرة موضوع الدراسة.

وتفسر هذه النظرية النظم المختلفة بأنها تتكون من تركيبات منطقية بواسطة تحليلها تفسر الظواهر المعقدة في المنظمات أو المؤسسات في قالب كمي بالرغم من أن البحوث التطبيقية المتعلقة بالتغير في المواقف أو الدراسات الاجتماعية تكون أحيانا غير عملية أو غير دقيقة (بواب: 2015/2014 ص، 56).

تهدف النظرية العامة للنظم إلى تكوين واستنباط المبادئ المشتركة بين النظم العامة أو في مكوناتها ، والتي تكون قابلة للتطبيق في مختلف أنواع النظم بصفة عامة ، فهي تقدم النظام كفلسفة عملية جديدة في طبيعتها وتؤكد النظرية العامة للنظم على أنه من أجل الفهم ، ليست العناصر فقط ، ولكن كذلك علاقات التبادل بينها، تكون مطلوبة .

ويضيف "جونسون" أن النظرية العامة للنظم تهتم بإنشاء إطار عمل نسقي ونظري لوصف العلاقات العامة للعالم التجريبي ، فهي المنهج الذي يهدف إلى استكشاف كيفية تفاعل واعتماد أجزاء النظام على بعضها البعض والتي تجعل النظام وحدة متكاملة ، وتهدف النظرية العامة للنظم إلى تصنيف النظم تبعا لطريقة تنظيم أجزائها وترابطها مع اشتقاق القوانين أو الأنماط النموذجية المختلفة للنظم (شاهين: 1994، ص، ص، 33، 34).

هذا عن محتوى النظرية، أما عن كيفية استخدامها في الدراسة كمقاربة سوسولوجية فكانت على النحو الآتي:

• بما أن نظرية النظم تهتم بدراسة المنظمة كمكون واحد، غير مجزأ، فإن ذلك يعني حاجة هذا الكل إلى معطيات ومعلومات تنقل بين مختلف هذه الأجزاء بانسيابية وحركية عالية لضمان تدفقها في الوقت اللازم وبالكم الواجب، وبذلك فإن المنظمة الجامعية بالخصوص بحاجة إلى نظام خاص يعمل على أداء هذا الدور بكفاءة عالية، والأکید أن وجود نظام إداري فعال داخل الجامعة كفيل بالقيام بهذه المهمة باحترافية وجودة، يضمن نقل ووصول المعلومات بالشكل الصحيح وفي الوقت الصحيح كذلك.

والمؤكد أكثر أن هذا النظام يتحدد في وجود نظم المعلومات الإدارية الذي يعمل على:

- دراسة المعلومات للوقوف على مصداقيتها ودقتها، ودرجة الاستفادة منها من خلال الاستغلال الأمثل لها في صنع القرارات الاستراتيجية.
- نقلها باحترافية إلى كل من هم بحاجة إليها.
- التأكد بأنها نقلت بالصورة المثلى دون تشويش أو تحريف أو مزادة.
- درجة تحقيقها للغاية التي وجدت من أجله ونقلت لأجله.
- أخيرا العمل على درجة مساهمتها في تحقيق أهداف المنظمة ككل.

## 12- تصميم البحث:

### البحث مقسم إلى ستة فصول:

الفصل الأول: خصص لاستعراض مختلف مكونات البحث من الجانب الفكري والمنهجي، إذ

تضمن على:

- طرح مضمون الموضوع ببعديه.
- طرح التساؤل الرئيسي والأسئلة الفرعية.
- طرح الفرضية العامة والفرضيات الجزئية.
- تحديد أسباب وأهمية وأهداف ومفاهيم الدراسة.
- تحديد منهج وعينة وتقنيات الدراسة.
- تحديد مجال الدراسة البشري والمكاني والزمني.
- تحديد المقاربة السوسولوجية للموضوع.

الفصل الثاني: خصص لاستعراض مختلف الدراسات السابقة حول الموضوع ومقارنتها بأبعاد دراستنا

من خلال:

- استعراض الدراسات السابقة حول المتغير الأول للدراسة (نظم المعلومات الإدارية)، والوقوف على درجة الاختلاف والتشابه بينهما.

- استعراض الدراسات السابقة حول المتغير الثاني للدراسة (الإبداع الإداري)، والوقوف على درجة الاختلاف والتشابه بينهما.

### الفصل الثالث: خصص لاستعراض ماهية مفهوم المعلومات، إذ تضمن العناصر الآتية:

- تمهيد:
- مفهوم المعلومات.
- المفاهيم المتعلقة بالمعلومات.
- أهمية المعلومات بالنسبة للمنظمة.
- خصائص المعلومات وأبعاد جودتها.
- أنواع المعلومات.
- وسائل الحصول على المعلومات.
- مصادر المعلومات.
- الخلاصة.

### الفصل الرابع خصص لاستعراض ماهية نظم المعلومات الإدارية، إذ تضمن العناصر الآتية:

- تمهيد:
- مفهوم نظم المعلومات الإدارية.
- تطور نظم المعلومات الإدارية.
- أبعاد نظم المعلومات الإدارية.
- أهمية نظم المعلومات الإدارية.
- أنواع وخصائص نظم المعلومات الإدارية.
- نظم المعلومات الإدارية وأثرها في خلق الإبداع الإداري.

### الفصل الخامس: خصص لاستعراض ماهية الإبداع الإداري ، من حيث:

- تمهيد:
- مفهوم الإبداع الإداري.
- أهمية الإبداع الإداري
- أنواع الإبداع الإداري
- مراحل الإبداع الإداري
- أساليب الإبداع الإداري
- خصائص الإبداع الإداري
- نظريات الإبداع الإداري
- العوائق التي تحول دون الإبداع الإداري.

الفصل السادس: من المفترض خصص للدراسة الميدانية وتضمن ما يلي :

- 1- المجال المكاني والبشري والزمني للدراسة
  - 2- عينة الدراسة
  - 3- حجم العينة
  - 4- أدوات الدراسة
  - 5- منهج الدراسة
  - 6- أساليب المعالجة
  - 7- عرض بيانات الدراسة
  - 8- نتائج الدراسة
  - 9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة
  - 10- المقترحات
- الخاتمة

# الفصل الثاني

## الدراسات السابقة

**محتويات الفصل:**

**الدراسة الأولى :** صلاحيات علي سمير سوزان ، واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم (ماجستير منشورة ) في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس ، فلسطين ، 2015.

**الدراسة الثانية :** الزعمانين رامز محمد عبد الكريم ، دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي .غزة ، (ماجستير منشورة) في إدارة الدولة والحكم الرشيد ، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى ، غزة ، 2015.

**الدراسة الثالثة:** عيدوني العياشي ، دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة -دراسة استطلاعية على شركة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية ، (ماجستير منشورة) في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1 الجزائر، 2014/2013.

**الدراسة الرابعة :** بن أم سعد فتيحة ، دور نظم المعلومات في دعم القرارات بالمؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع شبكة توزيع الكهرباء والغاز للشرق قسنطينة - الجزائر ، (دكتوراه منشورة) في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، الجزائر، 2016/2015.

**الدراسة الخامسة :** البلاصي حسن عبد القادر إكرم ، واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية وسبل تنميته من وجهة نظر المعلمين، (ماجستير منشورة) ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين ، 2014 .

**الدراسة السادسة :** عوض عاطف ، مقال " أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان " ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 29 ، العدد 3 ، 2013.

**الدراسة السابعة :** لبوز إلياس ، دور الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي -دراسة سوسولوجية بمؤسسات القطاع العام بمدينة ورقلة (اتصالات الجزائر ، شركة سونلغاز ، مديرية الشباب والرياضة) ، (دكتوراه منشورة) في علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2016/ 2017

**الدراسة الثامنة :** بوسعدة سعيدة ، مقال "الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس للهاتف النقال" ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، المجلد 14 ، العدد 19، جامعة الجزائر 3- الجزائر، 2018

**تمهيد:**

تعتبر مراجعة الدراسات السابقة مصدرا مهما وعملية بحث هامة تتطلبها جميع مراحل البحث ابتداء من مرحلة اختيار الموضوع وانتهاء بمرحلة تفسير النتائج، فهي تعد مصدرا من مصادر اختيار المشكلة، ومن ناحية أخرى تزود الباحث بالأفكار والأدوات والإجراءات والاختبارات التي يستفيد منها في حل المشكلة، وعليه فقد قمنا بمحاولة ذكر واستعراض عدد من الدراسات السابقة التي تحصلنا عليها والتي لها علاقة مباشرة بطبيعة موضوعنا من مختلف المصدر العلمية قصد القيام بعملية مطابقة لدراستنا الحالية، من أجل الوصول إلى الحقائق العلمية والمنهجية التي تخدم موضوعنا.

نسجل أن الدراسات السابقة التي تم الاستناد عليها تتناول محوري الدراسة.

• الدراسات الأولى تتناول محور نظم المعلومات الإدارية.

• الدراسات الثانية تتناول محور الإبداع الإداري.

يبقى أن نشير أن تناولنا العلمي للدراسات السابقة كان على الشكل الآتي:

• استعراض الهدف الأساسي لكل دراسة.

• استعراض التساؤل الرئيسي والأسئلة الجزئية لكل دراسة.

• استعراض الفرضية الرئيسية و الفرضيات الجزئية لكل دراسة.

• الوقوف على طبيعة المنهج والعينة وأدوات جمع البيانات لكل دراسة.

• الوقوف على طبيعة المجال المكاني والزمني لكل دراسة.

• استعراض مجمل النتائج التي توصلت إليها كل دراسة.

**وفي الأخير:**

• استعراض نقاط الاختلاف والتشابه بين هذه الدراسات والدراسة الحالية فيما سبق من النقاط الآتفة الذكر.

• استعراض درجة الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في بناء دراستنا الحالية في كل من الجوانب الفكرية والمنهجية.

**الدراسة الأولى :** صلاحات علي سمير سوزان ، واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم (ماجستير منشورة ) في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس ، فلسطين ، 2015.

#### فكرة الدراسة :

• هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم.

#### أسئلة الدراسة، تمحورت حول:

- ما واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم .؟
- ما درجة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم .؟
- هل توجد علاقة بين واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم .؟

#### فرضيات الدراسة: تحددت في:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات لديهم عند درجة واقع كبيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية لديهم تعزى لمتغير النوع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية لديهم تعزى لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية لديهم تعزى لمتغير التخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية لديهم تعزى لمتغير المديرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة الإبداع الإداري لديهم عند درجة واقع كبيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية من الضفة الغربية لدرجة الإبداع الإداري لديهم تعزى لمتغير النوع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة الإبداع الإداري لديهم تعزى لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة الإبداع الإداري لديهم تعزى للتخصص.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة الإبداع الإداري لديهم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة الإبداع لديهم تعزى لمتغير المديرية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات واستجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية ومتوسطات الإبداع الإداري لديهم.

#### منهج الدراسة:

- اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي منهجا للدراسة ، وذلك لملائمته لطبيعية الدراسة.

#### أداة الدراسة :

- استخدمت الباحثة الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات.

#### عينة الدراسة:

- قامت الباحثة باختيار عينة طبقية عشوائية على متغير المديرية موزعة وفقا لموقع المدارس إلى : (شمال ، وسط ، جنوب) ، إذ تم معرفة عدد المديرين في كل مديرية وبلغ عدد أفراد العينة (300) مديرا وبنسبة (50%) من مجتمع الدراسة وكانت العينة ممثلة لعدد المديرين في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية.

#### حدود الدراسة :

- الحد المكاني : أجريت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من عام (2014/ 2015).
- الحد الزمني : أجريت هذه الدراسة في المدارس الحكومية الثانوية في محافظات الضفة الغربية.
- الحد البشري : اقتصرت هذه الدراسة على المديرين القائمين على رأس عملهم في المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية.

#### النتائج : توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن درجة واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية الكلي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية مستخدمة بدرجة كبيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير ( النوع التخصص ، المؤهل العلمي ، المديرية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم تعزى لمتغير الخبرة لصالح (10 سنوات فأكثر) في مجال المكونات البرمجية والشبكات وقواعد البيانات وفي المجال ككل لصالح (أقل من 5 سنوات).
- تبين أن درجة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية كبيرا جدا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة تطبيق الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (النوع الخبرة ، المؤهل العلمي ، المديرية).
- ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة تطبيق الإبداع تعزى لمتغير التخصص.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية ومتوسطات الإبداع الإداري لديهم في مجال الأصالة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية ومتوسطات الإبداع الإداري لديهم في مجالات : (الطلاقة ، والمرونة ، والحساسية للمشكلات ، والمخاطرة والتحدي ، والاحتفاظ بالاتجاه والتحليل والتركيب).

**الدراسة الثانية :** الزعانين رامز محمد عبد الكريم ، دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي .بغزة ، (ماجستير منشورة) في إدارة الدولة والحكم الرشيد برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى غزة ، 2015.

#### فكرة الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة.

#### السؤال الرئيسي للدراسة:

- ما دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة ؟

#### الأسئلة الفرعية للدراسة تمحورت حول:

- ما مدى توافر مكونات نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي ؟.
- ما مدى تحقيق الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي ؟.
- ما أثر نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي ؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات متوسطات المبحوثين حول نظم المعلومات الإدارية تعزى للمتغيرات الديموغرافية ؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات متوسطات المبحوثين حول الحوكمة الإدارية تعزى للمتغيرات الديموغرافية ؟.

#### فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية الأولى :
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة.

#### ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين البنية الأساسية لنظم المعلومات الإدارية ، وتعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مجالات تطبيق نظم المعلومات الإدارية ، وتعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم بغزة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين جودة المعلومات التي تقدمها نظم المعلومات الإدارية ، وتعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة.

#### • الفرضية الرئيسية الثانية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إجابات متوسطات المبحوثين حول نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي ، سنوات الخبرة العمر ، المؤهل العلمي ، التخصص العلمي ، الجنس).

#### • الفرضية الرئيسية الثالثة:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين إجابات متوسطات المبحوثين حول الحوكمة الإدارية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي ، سنوات الخبرة ، العمر المؤهل العلمي ، التخصص العلمي (الجنس)).

#### منهج الدراسة:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

#### أداة الدراسة:

- استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات نظرا لملائمتها للدراسة.

#### العينة :

- قام الباحث باختيار عينة عشوائية طبقية من مديريات الوزارة وبما فيهم مقر الوزارة.

#### حدود الدراسة:

- الحد المكاني : وزارة التربية والتعليم العالي بغزة ومديرياتها بغزة.
- الحد الزمني : تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام : 2015/2014
- الحد البشري : العاملون في المستويات الإدارية (العليا ، الوسطى ، الدنيا) في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة ومديرياتها في قطاع غزة.

#### النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أبدى أفراد عينة الدراسة ارتفاع درجة توافر البنية الأساسية لنظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي ، حيث حصلت على وزن نسبي قدره (73.2%).
- أبدى أفراد عينة الدراسة ارتفاع مجالات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بوزن نسبي.

الدراسة الثالثة: عيدوني العياشي، دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة -دراسة استطلاعية على شركة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية، (ماجستير منشورة) في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1 ، الجزائر 2014/2013

فكرة الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.

السؤال الرئيسي للدراسة تمحور حول:

- ما هو دور نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن إطار التنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية؟.

ومن أجل في هذا الموضوع تم طرح الأسئلة الفرعية التالية :

- كيف يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن إطار التنمية المستدامة لمؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية؟.
- ماهية طبيعة نظم المعلومات التي تساعد في اتخاذ القرارات؟.
- كيف يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد الاقتصادي للتنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية؟.
- كيف يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية؟.
- كيف يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات في إطار البعد البيئي للتنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية؟.

فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية :

- يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتنمية المستدامة لمؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.

وتفرغ عن هذه الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية الجزئية:

- هناك مستوى ضعيف لنظام المعلومات في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.
- هناك مستوى ضعيف لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتنمية المستدامة لمؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.
- يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد الاقتصادي للتنمية المستدامة لمؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.

- يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة لمؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.
- يساهم نظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد البيئي للتنمية المستدامة لمؤسسة مناجم الحديد والفوسفات.

#### منهج الدراسة :

- اعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

#### أداة الدراسة :

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على عدة أدوات وتمثلت في : المقابلة ، الملاحظة ، الاستبيان ، الاستبيان بالمقابلة .

#### عينة الدراسة:

- تمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات عمال الإدارة العليا في المؤسسة والبالغ عددهم 107 عامل ، أما العينة تكونت من 70 إطارا تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

#### حدود الدراسة:

- الحد المكاني : تم إجراء الدراسة على مستوى مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.
- الحد الزمني : امتدت الدراسة من أواخر شهر فيفري 2013 إلى نهاية شهر ماي من نفس السنة.

#### النتائج : خلصت الدراسة إلى:

- هناك مستوى متوسط لتنظيم المعلومات في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية، ونعزو هذا المستوى إلى قلة اهتمام المؤسسة بتنظيم المعلومات وقلة خبرتها في هذا المجال خاصة فيما يتعلق بجمع وتخزين ونشر المعلومات.
- هناك مستوى ضعيف لاتخاذ القرارات في إطار التنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية ، خاصة في الجوانب البيئية ويرجع ذلك إلى قلة الوعي بالجوانب الاجتماعية والبيئية في المؤسسة ونقص التدريب والتأهيل البيئي للعاملين فيها ، إضافة إلى نقص جمع المعلومات البيئية والاجتماعية ومعالجتها.
- هناك دور لنظام المعلومات في اتخاذ القرارات الاقتصادية في مؤسسة مناجم الحديد والصلب الجزائرية ويرجع ذلك إلى كون المؤسسة تولي اهتماما كبيرا للجوانب الاقتصادية وتعي جيدا أن استمرار نشاطها يتوقف على مدى مساهمتها لما يحدث من تغيرات اقتصادية داخلها وخارجها.

- هناك دور لنظام المعلومات في اتخاذ القرارات الاجتماعية في المؤسسة المبحوثة ، ونعزو ذلك إلى اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في اتخاذ القرارات خاصة بالجوانب الاجتماعية خاصة منها ما يتعلق بالعمال.
- هناك دور لنظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد البيئي للتنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفسفات الجزائرية ، ونعز ذلك إلى النشاط الاستخراجي للمؤسسة والذي يتميز بطبيعته المؤثرة سلبا على البيئة والضغط التي تفرضها الدولة والأصوات المطالبة بتقليل الآثار السلبية على البيئة.
- يساهم نظام المعلومات في المؤسسة بقدر وافر في بلورة رؤية أوضح للمشاكل وبدائلها وحلولها وبالتالي إنتاج قرارات أكثر دقة ومرونة وفعالية بجهد ووقت أقل ، كما يساهم في تحسين الإجراءات والسياسات ويحافظ على علاقة المؤسسة بمحيطها.

**الدراسة الرابعة: بن أم سعد فتيحة ، دور نظم المعلومات في دعم القرارات بالمؤسسات الاقتصادية - دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع شبكة توزيع الكهرباء والغاز للشرق قسنطينة - الجزائر (دكتوراه منشورة) في علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر ، الجزائر ، 2016/2015.**

**فكرة الدراسة :**

- تهدف هذه الدراسة على التعرف على دور نظم المعلومات في دعم القرارات بمؤسسة سونلغاز فرع شبكة توزيع الكهرباء والغاز لشرق قسنطينة.

#### **التساؤل المحوري للدراسة:**

- ما دور نظم المعلومات في دعم القرارات بمؤسسة سونلغاز فرع تسيير شبكة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ؟.

#### **التساؤلات الفرعية : من خلال التساؤل المحوري تم طرح التساؤلات الفرعية التالية :**

- هل يساهم استخدام أجهزة وبرمجيات نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة ؟.
- هل يساهم استخدام بيانات نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة ؟.
- هل يساهم استخدام شبكات نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة ؟.
- هل يساهم المورد البشري كأهم مورد لنظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات في المؤسسة محل الدراسة ؟.

#### **فرضيات الدراسة: تمثلت في:**

الفرضية الرئيسية العامة :

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين موارد نظم المعلومات (الأجهزة ، البرمجيات ، البيانات ، الشبكات والموارد البشري) ومراحل عملية اتخاذ القرار (تحديد المشكلة ، تحديد البدائل ، اختيار البديل المناسب) من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

الفرضية الفرعية الأولى للدراسة:

- لا توجد مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لموارد نظم المعلومات (الأجهزة والبرمجيات ، البيانات ، الشبكات والموارد البشري) في اتخاذ القرارات من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

وإنشئ عن هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية :

- لا توجد مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لمورد الأجهزة والبرمجيات في اتخاذ القرارات من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- لا توجد مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لمورد البيانات في اتخاذ القرارات من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- لا توجد مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لمورد الشبكات في اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- لا توجد مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية للمورد البشري في اتخاذ القرارات من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

الفرضية الفرعية الثانية للدراسة :

- لا توجد مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لموارد نظم المعلومات (الأجهزة والبرمجيات ، البيانات ، الشبكات والموارد البشري) في دعم القرارات (المبرمجة ، شبه مبرمجة ، وغير مبرمجة).

الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة:

- لا توجد ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(\alpha = 0.05)$  في اتجاهات الموظفين في شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق نحو دور نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات الإدارية تعزى لخصائصهم الشخصية والوظيفية.

**منهج الدراسة :**

- تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الاستكشافي

**أداة الدراسة:**

- في إطار جمع بيانات الدراسة وتحليلها تم استخدام الأدوات التالية : الملاحظة ، المقابلة المعمقة ، الاستبيان

**مجتمع وعينة البحث:**

- تكون مجتمع الدراسة من كافة الأفراد العاملين في مؤسسة سونلغاز فرع شبكة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ، حيث بلغ عددهم الإجمالي 162 موظف ، فيما تتمثل عينة الدراسة في متخذي القرار في مؤسسة سونلغاز للشرق وهم جميع الإطارات والبالغ عددهم 129.

**حدود الدراسة : التزمت الدراسة بالمحددات التالية:**

- الحدود المكانية : اقتصرت هذه الدراسة على مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق قسنطينة.
- الحدود الزمانية : أجريت الدراسة خلال الفترة الواقعة مابين 2014/03/15 إلى غاية نهاية جانفي 2016.
- الحدود البشرية : اقتصرت هذه الدراسة على جميع الموظفين الإداريين في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق قسنطينة.

**النتائج المتوصل إليها :**

- مستوى مورد الأجهزة والبرمجيات ، مورد البيانات ، مورد الشبكات ، مستوى المورد البشري لنظم المعلومات في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفعا لجميع الموارد ، حيث جاء مورد الأجهزة والبرمجيات في المرتبة الأولى والمورد البشري في المرتبة الثانية تليها مورد البيانات وأخيرا مورد الشبكات.
- بينت النتائج أن مستوى الأهمية لمراحل اتخاذ القرار بالنسبة لمرحلة تشخيص المشكلة في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفع ، وكذلك بالنسبة لمرحلة تصميم البدائل أيضا كان مرتفعا من وجهة نظر عينة الدراسة ، أما بالنسبة لمرحلة اختيار البديل المناسب في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطا.
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين موارد نظم المعلومات (الأجهزة ، والبرمجيات البيانات الشبكات والمورد البشري) ومراحل عملية اتخاذ القرار (تحديد المشكلة ، تصميم البدائل ، اختيار البديل المناسب) من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

- وجود مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لموارد نظم المعلومات (الأجهزة والبرمجيات ، البيانات الشبكات والموارد البشري) في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية لموردي الأجهزة والبرمجيات في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية لمورد البيانات في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية لمورد الشبكات لنظم المعلومات الإدارية في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية للمورد البشري كمورد لنظم المعلومات في اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية لموارد نظم المعلومات (الأجهزة والبرمجيات ، البيانات الشبكات والموارد البشري) في دعم القرارات ( المبرمجة ، وشبه المبرمجة ، وغير المبرمجة) من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة (0.05) في اتجاهات موظفين في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق نحو دور نظم المعلومات في دعم مراحل اتخاذ القرارات الإدارية تعزى إلى الدورات التدريبية.

الدراسة الخامسة: البلاصي حسن عبد القادر أكرم ،واقع الإبداع الإداري لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية وسبل تنميته من وجهة نظر المعلمين ، (ماجستير منشورة) ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة القدس ، فلسطين ، 2014.

#### فكرة الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري المدرسي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في منطقة الخليل التعليمية وسبل تنميته من وجهة نظر المعلمين.

#### السؤال الرئيسي للدراسة تمحور حول:

- ما واقع الإبداع المدرسي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية ؟

**والذي انبثق عنه الأسئلة الفرعية التالية :**

- ما درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية لإبداع الإداري المدرسي من وجهة نظر المعلمين ؟.
- هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع ممارسة الإبداع الإداري المدرسي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية وفقاً لمتغيرات الدراسة الآتية : (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، مكان السكن) ؟.
- ما دور مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية في تنمية الإبداع الإداري المدرسي من وجهة نظر المعلمين ؟.

**منهج الدراسة:**

- تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة لمناسبته طبيعة هذه الدراسة.

**أداة الدراسة:**

- استخدمت الباحثة استبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

**مجتمع الدراسة:**

- تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات مدارس منطقة الخليل التعليمية التابعة لوكالة الغوث الدولية والبالغ عددهم (520) معلماً ومعلمة ، فالدراسة مسحية شملت جميع أفراد الدراسة.

**حدود الدراسة:**

- الحد المكاني : اقتصرت هذه الدراسة على مدارس وكالة الغوث الدولية بمنطقة الخليل التعليمية.
- الحد الزمني : الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2012 / 2013.
- الحد البشري : اقتصرت هذه الدراسة على جميع معلمي ومعلمات مدارس منطقة الخليل التعليمية التابعة لوكالة الغوث الدولية والبالغ عددهم (520) معلماً ومعلمة.

**النتائج المتوصل إليها:**

- درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية للإبداع الإداري المدرسي جاءت بدرجة متوسطة ، بمتوسط حسابي متوسط بواقع (2.34).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(0.05 \geq \alpha)$  في ممارسة الإبداع الإداري المدرسي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة والتخصص).
- كذلك المركزية المطلقة في الإدارة في مدارس وكالة الغوث تعيق عملية الإبداع .

الدراسة السادسة: عوض عاطف ، مقال " أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان " ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 29 ، العدد 3 ، 2013 .  
فكرة الدراسة :

• هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان وأثره على التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ضمن هذه المؤسسات.  
تساؤلات الدراسة : تمحورت حول:

- ما مدى توفر عناصر الإبداع الإداري في مؤسسات الاتصال في لبنان ؟.
- ما أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي لهذه المؤسسات على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ؟.

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية :
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عناصر الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي

وإنبثق عن تلك الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق عنصر الأصالة والطلاقة وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عنصر المرونة وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق عنصر المخاطرة وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق عنصر القدرة على التحليل والحساسية للمشكلات وأثره في التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق عنصر الخروج عن المألوف وأثره في تطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين تطبيق عناصر الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.

منهج الدراسة :

- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

أداة الدراسة :

- تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات.

العينة :

- تمثل مجتمع الدراسة في 385 فردا ، قام الباحث باستخدام طريقة العينة العشوائية

النتائج المتوصل إليها :

- تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عنصر الأصالة والطلاقة والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد ، وتبين كذلك وجود علاقة إحصائية على مستوى الجماعة والتنظيم.
- تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عنصر المرونة والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد ، ووجود علاقة إحصائية على مستوى الجماعة والتنظيم.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عنصر المخاطرة والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عنصر القدرة على التحليل وحساسية المشكلات والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عنصر الخروج عن المألوف والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عناصر الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.

الدراسة السابعة: لبوز إلياس ، دور الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي دراسة سوسيولوجية بمؤسسات القطاع العام بمدينة ورقلة (اتصالات الجزائر ، شركة سونلغاز ، مديرية الشباب والرياضة) ، (دكتوراه منشورة) في علم الاجتماع ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، الجزائر، 2016/ 2017.

فكرة الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الكيفية التي يساهم فيها الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي بمؤسسات القطاع العمومي وتمثلت في شركة الكهرباء والغاز ومؤسسة اتصالات الجزائر ومديرية الشباب والرياضة بمدينة ورقلة من أجل الكشف عن الطريقة التي يحقق بها الإبداع الإداري التطوير التنظيمي.

تساؤلات الدراسة تحددت في

التساؤل الرئيسي :

- كيف يساهم الإبداع الإداري في تحقيق التطوير التنظيمي ؟.

#### التساؤلات الفرعية للدراسة :

- كيف هو واقع الإبداع الإداري في المؤسسة العمومية الجزائرية ؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الإبداع الإداري في المؤسسة العمومية الجزائرية وفق المتغيرات التالية : النوع ، المستوى العلمي ، الخبرة المهنية، نوع نشاط المهنة ؟.
- كيف يحسن عنصر التجديد (الأصالة) من الأداء الوظيفي ؟.
- كيف يكون للإبداع الإداري دور في مرونة العمليات الإدارية داخل المؤسسة ؟.
- ما هو الدور الذي يؤديه عنصر الطلاقة بالنسبة لترشيد العلاقات التي يتخذها التنظيم ؟ .
- كيف يعزز الإبداع الإداري من القدرة على التنبؤ بالمشكلات وحلها داخل التنظيم ؟.

#### فرضيات الدراسة تمحورت في:

##### الفرضية الرئيسية :

- للإبداع الإداري دور في تحقيق التطوير التنظيمي.

##### الفرضيات الفرعية للدراسة:

- يوجد إبداع إداري في المؤسسة العمومية الجزائرية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الإبداع الإداري في المؤسسة العمومية الجزائرية وفق المتغيرات التالية : النوع ، المستوى العلمي ، الخبرة المهنية ، نوع نشاط المهنة.
- يعتبر عنصر التجديد أو الأصالة عاملا ضروريا لتحسين الأداء الوظيفي.
- يزيد الإبداع الإداري من مرونة الوظائف الإدارية التي تمارسها المؤسسة.
- تعتبر الطلاقة مدخلا لترشيد القرارات.
- يعزز الإبداع الإداري من القدرة على التنبؤ بالمشكلات وحلها داخل التنظيم.

##### منهج الدراسة:

- استخدم الباحث المنهج الوصفي في الدراسة.

##### الأدوات المستخدمة في الدراسة:

- استخدم الباحث العديد من الأدوات من أجل الجمع والإلمام بجميع المعطيات والبيانات التي تساعده في دراسته وهي : الملاحظة ، المقابلة ، الاستبيان.

##### عينة الدراسة:

- بلغت عينة الدراسة 176 مفردة وتم اختيار أسلوب المسح الشامل.

##### حدود الدراسة:

- الحد المكاني : اشتملت الدراسة على جملة من المؤسسات العمومية وتمثلت تلك المؤسسات في : مؤسسة اتصالات الجزائر ، شركة الكهرباء والغاز ، ومديرية الشباب والرياضة المتواجدة أماكنهم في ولاية ورقلة.
- الحد الزمني : أجريت الدراسة بداية أفريل 2014
- الحد البشري : وتم في هذه الدراسة حصر الميدان الذي تقع فيه حيثيات الدراسة والمتمثل في ثلاث مؤسسات تابعة للقطاع العام وهي : مؤسسة اتصالات الجزائر والتي تحتوي على مجال بشري قدره 96 فرد ، وشركة الكهرباء والغاز وتحتوي على 130 فردا ، بالإضافة إلى مديرية الشباب والرياضة والتي تشمل على 68 فرد .

### النتائج المتوصل إليها:

- يتواجد الإبداع الإداري في المؤسسة العمومية بشكل واعي وواضح وبصورة إرادية بعيدة عن الصدفة، إلا أنه يفتقد إلى بعض العناصر التي جعلت منه محدود الفعالية.
- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الإبداع الإداري في المؤسسة الجزائرية العمومية وفق المتغيرات التالية : النوع ، المستوى العلمي ، الخبرة المهنية ونوع نشاط المنظمة ، إذ تلعب الخبرة المهنية والمستوى التعليمي أهم الخصائص الشخصية التي تزيد من جودة الإبداع الإداري ، أما النوع والنشاط الوظيفي فهما يشكلان دور ثانوي للإبداع ، فالثنائية الأولى تهتم بنواتج الإبداع الإداري ، أما الثانية فتهم بالمظهر الشكلي للإبداع الإداري.
- يحقق الإبداع الإداري الإثراء الوظيفي ويزيد من مردودية أداء الموظف بدرجة كبيرة ، فالتجديد يعتبر العنصر الأهم في ظاهرة الإبداع ومحورها ، فهو بذلك الجانب الديناميكي الذي يعطي مسلكا نحو التطوير ، فكلما كان التجديد مرتفعا كان التطوير أسرع وأكثر ديناميكية.
- الإبداع الإداري يزيد من مرونة الوظائف الإدارية بشكل واضح ، وتزداد مرونة الوظائف الإدارية كلما تزايد تفعيل عناصر الإبداع في المؤسسة ، وكلما تم إغفال جانب أو عنصر من عناصر الإبداع كلما انخفض مستوى المرونة بالمؤسسة .
- يزيد عنصر الطلاقة من مبدأ ترشيد قرارات المؤسسة فكلما اعتمدت المؤسسة على عنصر الطلاقة كلما ازدادت قدرة ترشيد المنظمة لقراراتها ، كما أن مؤشر الطلاقة الفكرية أكثر تأثيرا من الطلاقة اللفظية بالنسبة للقرارات الإدارية.
- الإبداع الإداري يساهم بشكل كبير في حل المشكلات التي تواجهها المؤسسة العمومية ، كما يتبين أن الحلول التي تتخذها المؤسسات العمومية هي حلول إبداعية متجددة وليست تقليدية ، وهذا راجع لضغط البيئة الخارجية على المنظمات لتحقيق أفضل النواتج.

- الإبداع الإداري يلعب دورا مهما في عملية التطوير التنظيمي بالمؤسسات العمومية ، ويساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية لتلك المؤسسة ، حيث كلما زادت قيمة تطبيق الإبداع الإداري كأسلوب كلما ارتفعت نسبة التطوير التنظيمي للمنظمات .

**الدراسة الثامنة:** بوسعدة سعيدة ، مقال "الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس للهاتف النقال" ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد 14 ، العدد 19، الجزائر 3 الجزائر، 2018  
**فكرة الدراسة:**

- هدفت هذه الدراسة إلى إبراز واقع الإبداع الإداري ومدى مساهمته في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس للهاتف النقال.

#### فرضيات الدراسة تحددت في:

- يتطلب نجاح الإبداع الإداري توفر مجموعة من المقومات تأتي في مقدمتها الإجراءات ونظم العمل والمقومات الداعمة.
- تمثل الاستراتيجيات التنافسية الأساس الذي تستمد منه إدارة المؤسسة أهدافها ويعتبر الإبداع مصدرا متجددا لدعم هذه الاستراتيجيات وتعزيزها في المؤسسة.
- يعتبر الإبداع الإداري عاملا أساسيا لتحقيق الميزة التنافسية.
- إن توفر المناخ الإبداعي بالمؤسسة يتوقف على مدى إدراك إدارة المؤسسة لأهمية تبني سياسات تدعم وتتمى الإبداع الإداري.

#### منهج الدراسة :

- تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي خلال هذه الدراسة.

#### أداة الدراسة:

- تم اللجوء إلى المقابلة الشخصية في هذه الدراسة.

#### النتائج المتوصل إليها تحددت في:

- حتى يتحقق الإبداع الإداري ويرتقي إلى الأفضل مع استمرار الحصول على نتائج ايجابية من الضروري توفر مجموعة من المقومات الإدارية التي تساهم بشكل مباشر وفعال في تعزيزه من بينها : البناء التنظيمي ، الإجراءات ونظم العمل ، الاتصالات ، نمط القيادة ، الحوافز ، التدريب.
- للإبداع دور فعال في تعزيز ودعم استراتيجيات المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تطبيق طرق جديدة أقل تكلفة لإنتاج منتجات موجودة أو من خلال الانفراد بميزة المنتجات الجديدة ، أو من خلال التركيز على شريحة أو عدة شرائح معينة باستخدام أسلوب قيادة التكلفة أو أسلوب التميز في شريحة واحدة لتحقيق الميزة التنافسية .

- يعتبر الإبداع في حد ذاته مبدأ تعتمده مؤسسة موبليس في نشاطها هو بمثابة بوابة ووسيلة مهمة للغاية في دفع المؤسسة إلى تحقيق ميزة تنافسية .
- يتجلى إدراك المؤسسة لأهمية الإبداع الإداري وتبنيه في توفير مجموعة من المقومات في مقدمتها استقطاب الأفراد ذوي التوجهات الإبداعية ، بالإضافة إلى الكفاءة والخبرة والوعي بأهمية الإبداع الإداري كوسيلة للتجديد والتغيير ، تشجيع أسلوب العمل الجماعي ، محاولة توفير بيئة عمل داعمة للإبداع الإداري .
- التعليق على الدراسات السابقة قياسا لدراستنا الحالية:
- من حيث هدف الدراسة: المسجل على الدراسات السابقة والدراسة الحالية حول هذه النقطة الآتي:
- هدفت الدراسة الأولى إلى التعرف على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية من وجهات نظرهم.
- هدفت الدراسة الثانية إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بغزة.
- هدفت الدراسة الثالثة إلى معرفة مدى مساهمة نظام المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية.
- هدفت الدراسة الرابعة على التعرف على دور نظم المعلومات في دعم القرارات بمؤسسة سونلغاز فرع شبكة توزيع الكهرباء والغاز لشرق قسنطينة.
- هدفت هذه الدراسة الخامسة إلى التعرف على واقع الإبداع الإداري المدرسي لدى مديري مدارس وكالة الغوث في منطقة الخليل التعليمية وسبل تنميته من وجهة نظر المعلمين.
- هدفت الدراسة السادسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان وأثره على التطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم ضمن هذه المؤسسات.
- هدفت الدراسة السابعة إلى التعرف على الكيفية التي يساهم فيها الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي بمؤسسات القطاع العمومي وتمثلت في شركة الكهرباء والغاز ومؤسسة اتصالات الجزائر ومديرية الشباب والرياضة بمدينة ورقلة من أجل الكشف عن الطريقة التي يحقق بها الإبداع الإداري التطوير التنظيمي.
- هدفت الدراسة الثامنة إلى إبراز واقع الإبداع الإداري ومدى مساهمته في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبليس للهاتف النقال.

- **في حين هدف دراستنا:** هو الوقوف على واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية في جامعة عمار ثليجي بالأغواط ودرجة تأثير ذلك على مستوى ونوعية الإبداع الإداري داخل الجامعة في كل مستوياتها الإدارية والبيداغوجية من وجهة نظر هيئة أعضاء التدريس.
- **بالنظر لمجمل أهداف الدراسات السابقة ودراستنا الحالية نقف على حقيقة واحدة مشتركة، أن كل الدراسات تسعى إلى الوقوف على إما:**
  - واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري
  - دور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز الحوكمة الإدارية.
  - معرفة مدى مساهمة نظام المعلومات في اتخاذ القرارات.
  - التعرف على دور نظم المعلومات في دعم القرارات بمؤسسة.
  - التعرف على واقع الإبداع الإداري داخل المؤسسة.
  - التعرف على الكيفية التي يساهم فيها الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي بمؤسسات.
  - الكيفية التي يساهم فيها الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي بمؤسسات.
  - وهي بالإجمال غاية دراستنا إذ تهدف إلى الوقوف على:
- واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الجامعة محل الدراسة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- مجمل العراقيل التي تحول دون التطبيق الجيد لها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- واقع تأثير ذلك على مستوى ونوعية الإبداع الإداري بداخلها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- **من حيث المعالجة المنهجية :** المسجل حول هذه الفكرة أن كل الدراسات استعانت بالمنهج الوصفي التحليلي، وهو ذات المنهج الذي استعانت به دراستنا، لأنه يعمل على رصد الظاهرة محل الدراسة كما هي في الواقع في المرحلة الأولى، والعمل في المرحلة الثانية على الوقوف على مكوناتها وحركيتها، للوصول في النهاية إلى استخلاص حقائق مكوناتها الأصلية، تمهيدا لتقديم مقترحات أو حلول بشأنها، من أجل تصحيح مسارها إن كانت سلبية، أو تدعيم مسارها إن كانت ايجابية.
- استخدام هذا المنهج بالضرورة يقتضي الاستعانة بأدوات جمع البيانات الأكثر شمولاً وحصراً لأعداد كبيرة من مفردات البحث، لإعطاء التمثيل الأكبر، وكذلك لإعطاء المصدقية الأوفر لنتائج الدراسة، والأکید التقنية الأكثر فاعلية للقيام بهذا الدور هو الاستبيان. وهو المسعى الذي انتهجته كل الدراسات بما فيه دراستنا الحالية.
- **من حيث المجال المكاني:** كل الدراسات التي تم الإستاد عليها للقيام بهذه الدراسة وإن كان مجال تطبيقها مغاير لمجال تطبيق دراستنا لغياب الدراسات المشابهة أو المطابقة لدراستنا رغم

الجهود الحثيثة التي قمنا بها في سبيل ذلك، إلا أن الأمر لا يؤثر في مصداقيتها، لأنها بالإجمال تتناول المؤسسة أو المنظمة بغض النظر عن طبيعة نشاطها، لأنها في الأول والأخير تمتلك نفس المكونات الإدارية مع فارق طفيف، من جهة أخرى كلها تسعى إلى تحقيق أهدافها بامتياز، وهذا كله يعكس في النهاية درجة تحكمها في مستلزمات الإدارة والتسيير والتي في مقدمتها التحكم في مختلف متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية على اختلاف مستوياتها ودرجاتها، لأنه السبيل الأوفر حظا في تبليغها أعلى مرتب الإبداع الإداري، وهو ذات المبتغى الذي تذهب إليه دراستنا..

• من حيث النتائج المسجلة بالإجمال حول الدراسات السابقة والدراسة الحالية يمكن الوقوف عليها فيما يلي:

توصلت الدراسة الأولى إلى النتائج التالية:

- أن درجة واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية الكلي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية مستخدمة بدرجة كبيرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية تعزى لمتغير ( النوع التخصص ، المؤهل العلمي ، المديرية).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجاباتهم تعزى لمتغير الخبرة لصالح (10 سنوات فأكثر) في مجال المكونات البرمجية والشبكات وقواعد البيانات وفي المجال ككل لصالح (أقل من 5 سنوات).
- تبين أن درجة الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية كبيرا جدا.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة تطبيق الإبداع الإداري تعزى لمتغيرات (النوع الخبرة ، المؤهل العلمي ، المديرية).
- ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية في الضفة الغربية لدرجة تطبيق الإبداع تعزى لمتغير التخصص.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية في الضفة الغربية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية ومتوسطات الإبداع الإداري لديهم في مجال الأصالة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين متوسطات استجابات مديري المدارس الحكومية الثانوية لواقع استخدام نظم المعلومات الإدارية ومتوسطات الإبداع الإداري لديهم في مجالات : (الطلاقة ، والمرونة ، والحساسية للمشكلات ، والمخاطرة والتحدي ، والاحتفاظ بالاتجاه والتحليل والتركيب).

#### في حين النتائج التي توصلت إليها الدراسة الثانية تمثلت في:

- أبدى أفراد عينة الدراسة ارتفاع درجة توافر البنية الأساسية لنظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي ، حيث حصلت على وزن نسبي قدره (73.2%).
- أبدى أفراد عينة الدراسة ارتفاع مجالات تطبيق نظم المعلومات الإدارية في وزارة التربية والتعليم العالي بوزن نسبي.

#### أما النتائج التي خلصت إليها الدراسة الثالثة فتمثلت في:

- هناك مستوى متوسط لنظم المعلومات في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية ونعزو هذا المستوى إلى قلة اهتمام المؤسسة بنظم المعلومات وقلة خبرتها في هذا المجال خاصة فيما يتعلق بجمع وتخزين ونشر المعلومات.
- هناك مستوى ضعيف لاتخاذ القرارات في إطار التنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية ، خاصة في الجوانب البيئية ويرجع ذلك إلى قلة الوعي بالجوانب الاجتماعية والبيئية في المؤسسة ونقص التدريب والتأهيل البيئي للعاملين فيها ، إضافة إلى نقص جمع المعلومات البيئية والاجتماعية ومعالجتها.
- هناك دور لنظام المعلومات في اتخاذ القرارات الاقتصادية في مؤسسة مناجم الحديد والصلب الجزائرية ويرجع ذلك إلى كون المؤسسة تولي اهتماما كبيرا للجوانب الاقتصادية وتعي جيدا أن استمرار نشاطها يتوقف على مدى مساهمتها لما يحدث من تغيرات اقتصادية داخلها وخارجها.
- هناك دور لنظام المعلومات في اتخاذ القرارات الاجتماعية في المؤسسة المبحوثة ، ونعزو ذلك إلى اعتماد المؤسسة على نظام المعلومات في اتخاذ القرارات خاصة بالجوانب الاجتماعية خاصة منها ما يتعلق بالعمال.
- هناك دور لنظام المعلومات في اتخاذ القرارات المتعلقة بالبعد البيئي للتنمية المستدامة في مؤسسة مناجم الحديد والفوسفات الجزائرية ، ونعزو ذلك إلى النشاط الاستخراجي للمؤسسة والذي يتميز بطبيعته المؤثرة سلبا على البيئة والضغط التي تفرضها الدولة والأصوات المطالبة بتقليل الآثار السلبية على البيئة.

- يساهم نظام المعلومات في المؤسسة بقدر وافر في بلورة رؤية أوضح للمشاكل وبدائلها وحلولها وبالتالي إنتاج قرارات أكثر دقة ومرونة وفعالية بجهد ووقت أقل ، كما يساهم في تحسين الإجراءات والسياسات ويحافظ على علاقة المؤسسة بمحيطها.
- أما بخصوص النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الرابعة فتمثلت في :
- مستوى مورد الأجهزة والبرمجيات ، مورد البيانات ، مورد الشبكات ، مستوى المورد البشري لنظم المعلومات في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفعا لجميع الموارد ، حيث جاء مورد الأجهزة والبرمجيات في المرتبة الأولى والمورد البشري في المرتبة الثانية تليها مورد البيانات وأخيرا مورد الشبكات.
- بينت النتائج أن مستوى الأهمية لمراحل اتخاذ القرار بالنسبة لمرحلة تشخيص المشكلة في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق من وجهة نظر عينة الدراسة كان مرتفع ، وكذلك بالنسبة لمرحلة تصميم البدائل أيضا كان مرتفعا من وجهة نظر عينة الدراسة ، أما بالنسبة لمرحلة اختيار البديل المناسب في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق من وجهة نظر عينة الدراسة كان متوسطا.
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين موارد نظم المعلومات (الأجهزة ، والبرمجيات البيانات الشبكات والمورد البشري) ومراحل عملية اتخاذ القرار (تحديد المشكلة ، تصميم البدائل ، اختيار البديل المناسب) من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة مباشرة ذات دلالة معنوية لموارد نظم المعلومات (الأجهزة والبرمجيات البيانات الشبكات والمورد البشري) في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية لموردي الأجهزة والبرمجيات في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية لمورد البيانات في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية لمورد الشبكات لنظم المعلومات الإدارية في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .

- وجود مساهمة ذات دلالة معنوية للمورد البشري كمورد لنظم المعلومات في اتخاذ القرار من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- توجد مساهمة ذات دلالة معنوية لموارد نظم المعلومات (الأجهزة والبرمجيات ، البيانات الشبكات والمورد البشري) في دعم القرارات ( المبرمجة ، وشبه المبرمجة ، وغير المبرمجة) من وجهة نظر متخذي القرار بمؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق عند مستوى دلالة  $(\alpha \leq 0.05)$ .
- توجد فروق ذات دلالة معنوية عند مستوى دلالة  $(0.05)$  في اتجاهات موظفين في مؤسسة سونلغاز فرع توزيع الكهرباء والغاز للشرق نحو دور نظم المعلومات في دعم مراحل اتخاذ القرارات الإدارية تعزى إلى الدورات التدريبية.

#### في حين خلصت الدراسة الخامسة إلى النتائج التالية:

- درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية للإبداع الإداري المدرسي جاءت بدرجة متوسطة ، بمتوسط حسابي متوسط بواقع  $(2.34)$ .
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى  $(\alpha \geq 0.05)$  في ممارسة الإبداع الإداري المدرسي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في منطقة الخليل التعليمية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس ، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة ، والتخصص).
- كذلك المركزية المطلقة في الإدارة في مدارس وكالة الغوث تعيق عملية الإبداع .

#### كما توصلت الدراسة السادسة إلى النتائج الآتية:

- تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05$  بين عنصر الأصالة والطلاقة والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد ، وتبين كذلك وجود علاقة إحصائية على مستوى الجماعة والتنظيم.
- تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05$  بين عنصر المرونة والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد ، ووجود علاقة إحصائية على مستوى الجماعة والتنظيم.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05$  بين عنصر المخاطرة والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05$  بين عنصر القدرة على التحليل وحساسية المشكلات والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية  $0.05$  بين عنصر الخروج عن المألوف والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين عناصر الإبداع الإداري والتطوير التنظيمي على مستوى الأفراد والجماعة والتنظيم.

### في حين توصلت الدراسة السابعة إلى النتائج التالية:

- يتواجد الإبداع الإداري في المؤسسة العمومية بشكل واعي وواضح وبصورة إرادية بعيدة عن الصدفة، إلا أنه يفتقد إلى بعض العناصر التي جعلت منه محدود الفعالية.
- توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق الإبداع الإداري في المؤسسة الجزائرية العمومية وفق المتغيرات التالية : النوع ، المستوى العلمي ، الخبرة المهنية ونوع نشاط المنظمة ، إذ تلعب الخبرة المهنية والمستوى التعليمي أهم الخصائص الشخصية التي تزيد من جودة الإبداع الإداري ، أما النوع والنشاط الوظيفي فهما يشكلان دور ثانوي للإبداع ، فالثنائية الأولى تهتم بنواتج الإبداع الإداري ، أما الثانية فتهم بالمظهر الشكلي للإبداع الإداري.
- يحقق الإبداع الإداري الإثراء الوظيفي ويزيد من مردودية أداء الموظف بدرجة كبيرة ، فالتجديد يعتبر العنصر الأهم في ظاهرة الإبداع ومحورها ، فهو بذلك الجانب الديناميكي الذي يعطي مسلكا نحو التطوير ، فكلما كان التجديد مرتقعا كان التطوير أسرع وأكثر ديناميكية.
- الإبداع الإداري يزيد من مرونة الوظائف الإدارية بشكل واضح ، وتزداد مرونة الوظائف الإدارية كلما تزايد تفعيل عناصر الإبداع في المؤسسة ، وكلما تم إغفال جانب أو عنصر من عناصر الإبداع كلما انخفض مستوى المرونة بالمؤسسة .
- يزيد عنصر الطلاقة من مبدأ ترشيد قرارات المؤسسة فكلما اعتمدت المؤسسة على عنصر الطلاقة كلما ازدادت قدرة ترشيد المنظمة لقراراتها ، كما أن مؤشر الطلاقة الفكرية أكثر تأثيرا من الطلاقة اللفظية بالنسبة للقرارات الإدارية.
- الإبداع الإداري يساهم بشكل كبير في حل المشكلات التي تواجهها المؤسسة العمومية ، كما يتبين أن الحلول التي تتخذها المؤسسات العمومية هي حلول إبداعية متجددة وليست تقليدية وهذا راجع لضغط البيئة الخارجية على المنظمات لتحقيق أفضل النواتج.
- الإبداع الإداري يلعب دورا مهما في عملية التطوير التنظيمي بالمؤسسات العمومية ، ويساهم بشكل فعال في تحقيق التنمية لتلك المؤسسة ، حيث كلما زادت قيمة تطبيق الإبداع الإداري كأسلوب كلما ارتفعت نسبة التطوير التنظيمي للمنظمات .

### أخيرا توصلت الدراسة الثامنة إلى النتائج الآتية:

- حتى يتحقق الإبداع الإداري ويرتقي إلى الأفضل مع استمرار الحصول على نتائج ايجابية من الضروري توفر مجموعة من المقومات الإدارية التي تساهم بشكل مباشر وفعال في تعزيزه من بينها : البناء التنظيمي ، الإجراءات ونظم العمل ، الاتصالات ، نمط القيادة ، الحوافز ، التدريب.

- للإبداع دور فعال في تعزيز ودعم استراتيجيات المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تطبيق طرق جديدة أقل تكلفة لإنتاج منتجات موجودة أو من خلال الإنفراد بميزة المنتجات الجديدة ، أو من خلال التركيز على شريحة أو عدة شرائح معينة باستخدام أسلوب قيادة التكلفة أو أسلوب التميز في شريحة واحدة لتحقيق الميزة التنافسية .
- يعتبر الإبداع في حد ذاته مبدأ تعتمد مؤسسة موبليس في نشاطها هو بمثابة بوابة ووسيلة مهمة للغاية في دفع المؤسسة إلى تحقيق ميزة تنافسية .
- يتجلى إدراك المؤسسة لأهمية الإبداع الإداري وتبنيه في توفير مجموعة من المقومات في مقدمتها استقطاب الأفراد ذوي التوجهات الإبداعية ، بالإضافة إلى الكفاءة والخبرة والوعي بأهمية الإبداع الإداري كوسيلة للتجديد والتغيير ، تشجيع أسلوب العمل الجماعي ، محاولة توفير بيئة عمل داعمة للإبداع الإداري .

### في حين دراستنا توصلت إلى النتائج الدراسية:

- نظام المعلومات الإدارية المطبق حالياً في الجامعة يفتقد إلى القدرة على توفير المعلومات الدقيقة والملائمة والكافية وفي الوقت المناسب عن المحيط الداخلي أو الخارجي للجامعة.
- أنه لا يخدم بشكل كبير في اتخاذ القرارات بالخصوص الاستراتيجية وذلك لقلّة نظم دعم القرارات.
- يعجز في توفير المعلومات المتعلقة بجميع البدائل الممكنة حول مختلف المشكلات التي يمكن أن تصادف الجامعة خلال أداؤها لمختلف مهامها الإدارية أو البيداغوجية.
- ليس له تأثير فعال في مجالات الأعمال واتخاذ القرارات الإدارية، حيث أنه لا يعمل على تسهيل عملية الاتصال والتنسيق وتبادل المعلومات بين مختلف الأقسام والمصالح الإدارية والمحيط الخارجي لها.
- لا يعمل على توفير السرعة والدقة في انجاز العمل وترشيد النفقات.
- لا يعمل على الرفع من كفاءة العاملين.
- لا يعمل على تحسين نوعية الخدمة الإدارية ولا البيداغوجية.
- لا يعمل على تحسين القدرة الإبداعية للأفراد على اختلاف مستوياتهم الإدارية أو البيداغوجية.
- لا يعمل على تحسين القدرة الإبداعية في مختلف العمليات الإدارية التي تعرفها الجامعة.
- لا يعمل على تحسين أساليب العمل على اختلافها الإدارية أو البيداغوجية.
- أنه يؤثر سلباً على العملية الإبداعية ككل داخل الجامعة.
- بالنظر لمجمل نتائج الدراسات السابقة ودراستنا الحالية نقف على حقيقة واحدة مشتركة، أن كل الدراسات تسعى إلى الوقوف على إما:
- واقع ممارسة نظم المعلومات الإدارية.

- معوقات ممارسة النظم الإدارية.
  - تأثير نظم المعلومات الإدارية على الإبداع الإداري.
  - وهو ذات المسعى الذي تتشده دراستنا الحالية.
- درجة الاستفادة من الدراسات السابقة في دراستنا الحالية:**

- هيأت لنا الإطار الفكري والمعرفي والمنهجي خلال دراستنا لموضوعنا.
- وفرت لنا العديد من المزايا في كيفية معالجة موضوعنا من كل الجوانب الفكرية والمنهجية.
- وفرت عنا عناء السقوط في الأخطاء أثناء عملية بناء دراستنا.

# الفصل الثالث

## ماهية المعلومات

تمهيد:

- 1- مفهوم المعلومات
- 2- المفاهيم المتعلقة بالمعلومات
- 3- أهمية المعلومات بالنسبة للمؤسسات
- 4- خصائص المعلومات وأبعاد جودتها
- 5- أنواع المعلومات
- 6- طرق الحصول على المعلومات
- 7- مصادر المعلومات

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

تعد المعلومات من أهم مكونات حياتنا المعاصرة بل أنها تشكل عنصر التحدي لكل فرد في المجتمع لارتباطها بكل المجالات والنشاطات البشرية ، ولقد تضاعف الاهتمام بمجال المعلومات وضرورتها في الآونة الأخيرة وبرزت أهميتها في المنظمات بحث أصبحت المنظمات مجبرة على اتخاذ قرارات سريعة وفعالة وهذا ما يتطلب توفير معلومات دقيقة ومناسبة ، وبالتالي أصبح من الضروري معرفة أساسيات المعلومات وهو محور هذا الفصل حيث سنتطرق في البداية على مفهوم المعلومات والمفاهيم المرتبطة بها، وكذلك أهميتها بالنسبة للمنظمات، ثم نقوم بتحديد خصائصها وأبعاد جودتها وأيضا التعرف على الأنواع التي يمكن أن تظهر عليها، كذلك سنتطرق إلى طرق ووسائل الحصول على المعلومات لنصل في الأخير إلى تحديد مختلف مصادرها .

## 1- مفهوم المعلومات:

تشكل المعلومات اليوم موردا هاما ورئيسيا من موارد المنظمة ، ذلك أنها تشكل العامل الحاسم في نجاح المنظمة في تحقيق رسالتها وأهدافها ، خاصة في ظل عالم يتميز بدرجة عالية من التعقيد والتغير نتيجة للتطورات التكنولوجية المتسارعة (المعشر وآخرون:2006،ص487)، لذا كان من الأهمية التطرق إلى المفاهيم المتعلقة بالمعلومات وأنواعها ، سواء تعلق الأمر بتفسيرها وكذا كمية وقيمة المعلومات أو التحكم الجيد فيها أو انتقائها قصد توفير قاعدة واسعة من المعلومات لضمان اتخاذ قرارات سليمة في مختلف مستويات المسؤولية سواء في وضع السياسات أو البرامج أو الاستراتيجيات .(زواغي،2017:2016،ص124)

## تعرف على أنها:

- المعلومات "هي البيانات التي أصبح لها مفهوم واضح بعد معالجتها أو تشغيلها وهي بصورتها الأولية بما يكسبها صفة صلاحية إمكانية استخدامها لخدمة صانع القرار" (الشميري وآخرون:2009،ص494).
- هي "عبارة عن الوثائق والأخبار التي يتم الحصول عليها من المصادر المختلفة والتي تشمل الحقائق والأفكار التي يتبادلها الناس في حياتهم اليومية، ويكون ذلك التبادل عبر وسائل الاتصال المختلفة وعبر مراكز ونظم المعلومات المختلفة" (مسلم:2015،ص104).
- أما ستون"فيرى أن المعلومات عبارة عن معرفة مشتقة من تنظيم وتحليل البيانات ، أي أنها بيانات ذات منفعة في تحقيق أهداف منشأة" (مبارك:2001،ص23)
- المعلومات هي "مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة بطريقة توليفية مناسبة ، بحيث تعطي معنى خاص وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول إلى المعرفة واكتشافها" (العلي وآخرون:2009،ص113).
- المعلومات "خبر موجه نحو هدف يمكن أن تكون بيانات خامة تستعمل في الحساب أو القياس كما يمكن أن تكون نتيجة تم التوصل إليها عن طريق إجراء حسابات نابعة من تصرف معين" (بولعجين:2011، 2012،ص8).
- يعرفها (GORDON B.DAVIS) على أنها "بيانات التي تم إعدادها لتصبح في شكل أكثر نفعا مستقبلا والتي لها قيمة حقيقية (أو مدركة) لقراراته ولتصرفاته".
- وعرفها (DHENIN ET FOURNITEL) على أنها "مجموعة بيانات تحمل (تنقل) معرفة حول حدث أو موضوع وهي تسمح للفرد بالمعرفة الجيدة لمحيطه لذا فإنه من الضروري الحصول على المعلومات لاتخاذ قرارات جيدة" (رزوق:2011، 2012،ص26)

- ونعرف كذلك على أنها "نتاج معالجة البيانات حاسوبيا أو يدويا أو بالوسيلتين معا وينتج عن عملية معالجة البيانات قيمة مضافة تتصف باتساق المعنى والدقة وجودة المعطيات التي تقود المستفيد إلى فهم الظاهرة أو المشكلة" (غالب: 2006، ص18).
- "مجموعة من البيانات التي جرى تشغيلها بأسلوب معين حتى تصبح في الشكل الذي يؤدي استفادة متخذ القرار منها ، وبالتالي تخفيض حالة عدم التأكد لديه" (الساعدي وآخرون: 2013، ص13)
- ويعرف (REIX) المعلومة "بأنها كل ما يقدم لنا معرفة ويغير رؤيتنا للأشياء ويقلل من حيرتنا" (قوجيل: 2011، 2012، ص46) ، أي هي التي "تغير الحالة المعرفية للإنسان" (بدر: 1996، ص82)
- ويعرفها (LUCAS) على أنها "تعبّر عن حقيقة أو ملاحظة أو إدراك ، أو أي شيء محسوس أو غير محسوس يستعمل في تخفيض عدم التأكد بالنسبة لحالة أو حدث معين ويضيف معرفة للفرد أو المجموعة" (بوزناشة: 2012، 2013، ص91)
- وتعرف أيضا "بأنها البيانات والحقائق التي نحصل عليها عن طريق الملاحظة والتجربة، أو التعليم والتي تتميز عن الأفكار والآراء" (مبروك: 2012، ص16)

### يستفاد من كل ذلك أن:

- المعلومات هي البيانات التي يمكن أن تغير من تقديرات متخذ القرارات.
- المعلومات هي تلك البيانات التي تمت معالجتها بشكل أعطى لها قيمة حقيقية أو مدركة بالنسبة لتقديرات متخذ القرارات الحالية أو المستقبلية.
- هي العملية التي تم من خلالها تحويل البيانات بطريقة تؤدي إلى زيادة مستوى المعرفة في المستقبل.

### 2- المفاهيم المرتبطة بالمعلومات:

#### 1-2 مفهوم البيانات: ينظر لها على أنها:

- "مجموعة من الحقائق غير منتظمة قد تكون في شكل أرقام أو كلمات أو رموز لا علاقة بين بعضها البعض أي ليس لها معنى حقيقي ولا تؤثر في سلوك من يستقبلها (الوادية: 2015، ص21)
- " عبارة عن رموز مجردة من المعنى الظاهري وتعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية يمكن قياسها وحسابها رياضيا أو أن تكون غير كمية (وصفية) ، وتتطلب إجراء معالجات معينة من أجل تحويلها إلى نتائج (معلومات) يمكن الاستفادة منها بشكل أفضل" (الشرمان: 2004، ص14)

- " المادة الخام للمعلومات والتي تكون عادة مبهمة وغير مفهومة للجنس البشري حيث أنها تمثل أحداث وقعت في الشركة ولم يتم تنظيمها وترتيبها بشكل مناسب" (اسماعيل طيبي: 2010، ص20)
- "مجموعة من الحقائق الموضوعية الغير مترابطة يتم إبرازها وتقديمها دون أحكام أولية مسبقة ، وتصبح البيانات معلومات عندما يتم تصنيفها ووضعها في إطار واضح ومفهوم للمتلقى" (القهيوي: 2013، ص20)
- "رموز أو كلمات أو حقائق بسيطة متفرقة لم يجر تفسيرها، وهي بحد ذاتها وبصورتها البسيطة تكون قليلة الفائدة" (عفونة: 2012، ص23)
- أما عماد الصباغ فيعرفها بأنها "مفاهيم لغوية أو رياضية أو رمزية خالية من المعنى الظاهري متفق عليها لتمثيل الأشخاص أو الأشياء أو الأحداث" (دادة: 2013، 2014، ص3)
- "مجموعة من الحقائق الموضوعية الخام غير مترابطة وغير منظمة ، ويمكن لهذه البيانات أن تكون كمية أو كيفية (إحصاءات ، أرقام ، وقائع ، بيانات بيليوغرافية)" (محمد: 2019، ص38)
- "ملاحظات غير مهضومة ، وحقائق غير مصقولة ، تظهر في أشكال مختلفة ، قد تكون أرقاماً ، أو حروفاً ، أو كلمات ، أو إشارات متناظرة ، أو صوراً ، ودون أي سياق أو تنظيم لها" (عليان: 2012، ص15).

#### يستفاد من كل ذلك أن البيانات تعني أنها:

- المادة الخام التي تستخرج منها المعلومات، فهي الأساس الذي تركز عليه الإدارة وتترجمها بعد ذلك إلى معلومات.
- رموز مجردة من المعنى الجوهرية، وتعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية يمكن قياسها وحسابها رياضياً وقد تكون وصفية مثل العادات والتقاليد.
- مجرد حقائق ليست ذات معنى أو دلالة في ذاتها، بمعنى لو تركت على حالها فلن تضيف شيئاً إلى معرفة مستخدميها ولا تؤثر على سلوكهم في اتخاذ القرار.

#### بذلك تختلف البيانات عن المعلومات كالاتي:

- البيانات تشكل المادة الخام للمعلومات، وإذا تم معالجتها وتنقيتها وتنظيمها تصبح معلومات ذات قيمة ومعنى وفائدة لمستخدميها.
- المعلومات تنتج عن معالجة البيانات لتصبح ذات قيمة ومعنى وفائدة لمستخدميها، غير أن القيام بالمعالجة لا تحولها دوماً إلى معلومات، لأن التفرقة تقوم دوماً على مدى المنفعة المقدمة، فإذا قدمت البيانات إضافة معرفية، أو ساعدت على اتخاذ قرار معين، أو عملت

على التقليل من حالة عدم التأكد لدى الفرد المتلقي فهي تعد معلومة، أما إذا لم تؤدي إلى ذلك تبقى مصنفة في خانة البيانات.

## 2- أهمية المعلومات بالنسبة للمؤسسات أو المنظمات:

لا جدال في أهمية المعلومات وقيمتها في حياتنا الحاضرة وهي أساس أي قرار يتخذه كل مسؤول في موقعه ، وبقدر توفر المعلومات المناسبة في الوقت المناسب للشخص المسؤول بقدر دقة القرار وصحته.

إن للمعلومات دور لا يمكن إنكاره في كل نواحي النشاط وهي عنصر لا غنى عنه في الحياة اليومية لأي فرد. (إبراهيم: 2013، ص23)

تظهر أهمية المعلومات من خلال الوظائف التي تؤديها في المؤسسة أو المنظمة وتظهر أيضا في العديد من النقاط التالية :

- تدخل المعلومات في كل النشاطات و الأعمال التي تقوم بها المؤسسة أو المنظمة.
- تساهم في اتخاذ القرارات بأنسب الطرق و الأساليب لاستخدام الموارد المتاحة من أجل تحقيق الأهداف.
- تساهم المعلومات في تقييم الانجازات الفعلية التي يمكن للمؤسسة أو المنظمة أن تحققها.
- تعظم المعلومات من قدرة الإدارة على إجراء الاتصالات و رسم الخطط الملائمة على مختلف أوجه النشاط (بوخصفص: 2017/2018، ص109)
- تلعب المعلومات دورا مهما في إدارة المؤسسة أو المنظمة داخليا من خلال تسهيل القيام بالوظائف واتخاذ القرارات الصحيحة وفي الوقت المناسب يسهل من أداء الوظائف عن طريق الاتصالات الفعالة من شأنه أن يرفع مستوى المؤسسة ككل.
- تساعد المعلومات المسيرين على صنع واتخاذ القرار، وبذلك تتمكن المؤسسة أو المنظمة من تحقيق النجاح و ضمان الاستمرار في مجال نشاطها.
- أصبحت المعلومات تشكل أصلا من أصول المؤسسة أو المنظمة مثل: الرأس المال و المواد الخام وغيرها حيث يجب على المسيرين أن ينظروا إليها على أنها استثمار يمكن استغلاله استراتيجيا للحصول على مزايا تنافسية وليس تكلفة يجب التحكم فيها.
- أصبحت المعلومات كذلك تشكل سلعة تستطيع المؤسسة أو المنظمة بيعها مثل أي سلعة أخرى.
- لا تقتصر أهمية المعلومات على المستوى الداخلي فقط بل تمتد إلى المستوى الخارجي فهي تعد أداة ربط مع المحيط ، فالمعلومات تمكن المؤسسة أو المنظمة من التعرف على

الأحداث والتطورات التي تطرأ على بيئة عملها والتي من الممكن أن تؤثر عليها ومنه فإن المؤسسة أو المنظمة تحاول من خلال الحصول على المعلومات التكيف مع الأوضاع الجديدة(رجم:2017/2018،ص11)

### 3- خصائص المعلومات وأبعاد جودتها:

#### 3-1 خصائص المعلومات:

- الدقة : وهي أن تكون المعلومات محددة وخالية من الأخطاء ومستندة على الحقائق والثوابت ، فقد تكون المعلومات دقيقة أو غير دقيقة ، فالدقة تصف ما إذا كان تمثيل المعلومات الموقف أو الحدث كما هو في حقيقته ، فالمعلومات غير دقيقة هي نتيجة أخطاء تكون حدثت خلال عملية التجميع أو التجهيز أو إعداد التقارير ... الخ وبالتالي أهم سمة في المعلومة هي الدقة وحالة التأكد من المعلومة(مشري:2016/2017،ص12)
- التوقيت المناسب : وهو صفة مهمة أخرى للمعلومات فأهمية المعلومات ترتبط بشكل مباشر في توقيت الحصول عليها فالمعلومات المفيدة لا تقدر قيمتها لو حصلت عليها بعد ساعة أو أقل(عبد الرزاق :2010،ص162)
- القبول :أي يجب تقديم المعلومات في الصورة وبالوسيلة التي يقبلها مستخدم هذه المعلومات ،سواء من حيث الشكل أو من حيث المضمون فمن حيث الشكل يمكن أن تكون المعلومات في شكل تقرير مكتوب بلغة سهلة وواضحة . أما من حيث المضمون فيتعلق بدرجة التفاصيل المطلوبة فلا يجب أن تكون مختصرة كثيرا ولا تكون مفصلة بشكل ممل (عبادي:2007/2008،ص05)
- الوضوح: هذه الخاصية تعني أن تكون المعلومات واضحة وخالية من الغموض ومنسقة فيما بينها دون تعارض أو تناقض ويكون عرضها بالشكل المناسب لاحتياجات المستفيدين . (ربحي:2012،ص32)
- المرونة : يقصد بالمرونة قابلية المعلومات لتكيف تلبية للاحتياجات المختلفة لجميع المستفيدين فالمعلومات التي يمكن استخدامها بواسطة العديد من المستفيدين في تطبيقات متعددة تكون أكثر مرونة من المعلومات التي يمكن استخدامها في تطبيق واحد (الصرفي:2005،ص141)
- الهدفية : يجب أن يكون للمعلومات التي يتم تقديمها إلى صانعو القرار هدفا وإلا أصبحت مجرد ضوضاء لا معنى لها فالمعلومات التي يتم نقلها إلى الأفراد عادة ما تتعدد أهدافها نظرا لاختلاف الأنشطة والمهام التي يتولها الأفراد داخل المنظمات

ويمكن القول بأن المعلومات قد توجه نحو تنمية وابتكار الأفكار الجديدة أو نحو تحديد المشاكل وحلها أو نحو اتخاذ القرارات أو تخطيط ورقابة الأنشطة  
(الكردي:2010،ص158)

• الملائمة : ونقصد بها ارتباطها بموضوع القرار بحيث تتوافق احتياجات متخذ القرار ونوع القرار مع المعلومة حيث يجب أن تكون ذات صلة بالموضوع ، ومن هنا يجب معرفة مدى ملائمة المعلومة من مستوى إداري لآخر ومن فرد لآخر داخل التنظيم.  
(سراج:2005،ص132).

• الشمول : الشمول هو قدرة التقارير أو مجموعة من المعلومات على تلبية احتياجات المستخدمين بصدد موقف أو حدث معين ، فإذا كانت المعلومات توفر إجابات عن كل الأسئلة المتعلقة بموقف معين فإن هذه المعلومات لا تتصف بالشمولية بل تعتبر ناقصة وعلى الرغم من صعوبة الوصول إلى المستوى المرغوب من الشمول في الكثير من الحالات إلا أنه يجب البحث عن تلك النظم والإجراءات التي توفر لنا المعلومات الأكثر شمولاً (الكردي:2010،ص159)

#### كذلك حدد بعض الباحثين ومن بينهم (MC.GARRY) بعض الخصائص للمعلومات منها :

- أنها أقرب للترادف مع الحقائق .
- لها تأثير تحويلي أو تدعيمي على ما يعرفه الإنسان .
- تستخدم كعامل مساعد في اتخاذ القرار .
- هي حرية الاختيار للناس .
- هي عنصر ضروري في مواقف الاختيار .
- هي المادة الخام التي نستخلص منها المعرفة(إبراهيم :2012،ص23 )

#### 2-3 أبعاد جودتها:

##### أما أبعاد جودة المعلومات من جهة نظر نجم فهي كما يلي :

##### أولاً : البعد الزمني : ويتحدد بالساعات التالية:

- التوقيت : المعلومات يجب أن تقدم عندما تكون مطلوبة.
- الآنية: المعلومات يجب أن تكون الأحدث عندما تقدم .
- التكرار : المعلومات يمكن أن تقدم كلما كانت مطلوبة .
- الفترة الزمنية: المعلومات يمكن أن تقدم حول الماضي،الحاضر ،المستقبل  
(عليان:2012،ص،ص34،33).

**ثانيا : البعد المتعلق بالمضمون :**

- الدقة : أن تكون خالية من الأخطاء.
- ذات صلة : المعلومات يجب أن تكون مرتبطة بالحاجة إلى المعلومات من قبل شخص معين في حالة معينة.
- الاكتمال : كل المعلومات المطلوبة يجب تقديمها.
- الوعي : فقط المعلومات المطلوبة يجب أن تقدم.
- النطاق: المعلومات يمكن أن يكون لها نطاق واسع أو ضيق أو ذات تركيز داخلي أو خارجي.
- الأداء : المعلومات يجب أن تظهر الأداء من الأنشطة المنجزة ، التقدم المتحقق أو الموارد المتراكمة .(عليان:2010،ص116)

**ثالثا :البعد الشكلي : ويتحدد بالسلمات التالية :**

- الوضوح : المعلومات يجب أن تقدم في شكل سهل.
- التفصيل : المعلومات تقدم في شكل تفصيلي أو ملخص.
- الطلبية : المعلومات يمكن ترتيبها بتعاقب محدد مسبقا.
- التقديم : المعلومات يمكن أن تقدم بشكل سردي ، رقمي ، بياني أو أي شكل آخر.
- الوسائط المتعددة: المعلومات يمكن أن تقدم مطبوعة، فيديو، أو أي وسائط أخرى.(العززي:2016،ص466)

**4- أنواع المعلومات:**

تتفاوت احتياجات المنظمة من المعلومات،ومن ثم يختلف تصنيف المعلومات من مستخدم لآخر، لكن بشكل عام يمكن تصنيف المعلومات وفقا للمعايير التالية:

**4-1 وفق درجة الرسمية :**

- معلومات الرسمية: هي المعلومات التي تقدم عبر نظام المعلومات في المنظمة، أي عبر الأطر الرسمية القانونية في المنظمة، وهي المعلومات التي تعتمد عليها الإدارة وأي قصور أو نقص فيها يدل على عجز ونقص نظم المعلومات في المنظمة .

**4-2 معلومات غير رسمية:**

- هي تلك المعلومات التي تنشأ خلاف نظام المعلومات المنظمة ، قد يكون مصدرها داخل المنظمة أو خارجها ، وتتكون من مجموعات غير الرسمية مثل الإشاعات(صياد:2017/2018، ص16).

**4-3 وفق درجة التغيير :**

- المعلومات قد تكون ثابتة لا تتغير بمرور الزمن فعلى سبيل المثال نجد مصلحة الأحوال المدنية والتي تقوم باستخراج بطاقات الهوية والشهادات المختلفة , أن أسماء المواطنين وتواريخ ميلادهم وغيرها , تعتبر معلومات ثابتة لا تتغير, وقد تكون المعلومات متغيرة مثل عناوين السكن والحالة الاجتماعية والوظيفية (صايغي:2008/2009,ص46)

#### 3-4 وفق مصدر المعلومات:

- هناك مصدرين للمعلومات إما أن تكون داخلية أو خارجية, عن عمليات المنشأة تعد معلومات داخلية, أما عن البيئة فهي معلومات خارجية(السلطان:2000,ص57)

4-4 وتصنف المعلومات بحسب مجالات استخدامها واستثمارها في حياة الأفراد والمنظمات والمجتمع إلى الأنواع التالية :

- معلومات تخطيطية: تعد المعلومات الركيزة الأساس لعملية التخطيط ، فبدون المعلومات الوافية والدقيقة والمناسبة لا يمكن أ يكتب لعملية التخطيط النجاح (عليان:2010,ص117).
- معلومات إنجازيه : وهي المعلومات التي يحتاجها الإداري في اتخاذ القرار وإنجاز العمل أو مشروع مثل : اتخاذ قرار بتعيين موظف أو شراء جهاز ....الخ.(الشرمان:2004,ص14)
- معلومات تعليمية : تعد المعلومات أساس العملية التعليمية ، وهي مهمة للطلبة في تحصيلهم الدراسي وجعلهم فاعلين في مجتمعهم ، وللمعلمين أعضاء هيئة التدريس في زيادة معارفهم وفي نموهم المهني .
- معلومات بحثية : وهي المعلومات التي يحتاجها الباحثون بمختلف اتجاهاتهم وتخصصاتهم الموضوعية في إنجاز أبحاثهم .
- معلومات إنمائية: وهي المعلومات التي يحتاجها الفرد بغرض تنمية حصيلته العلمية والتخصصية والمهنية والثقافية بما ينعكس إيجابا على عمله وأدائه فيه. كما تعد المعلومات أساسية في تطور المجتمعات وتقدمها ونمائها.وبالتالي فإن المعلومات لازمة لنماء الفرد والمجتمع،وهي أساس تقدم الحضارة الإنسانية وازدهارها.
- معلومات صناعية أو تجارية : وهي معلومات تحتاجها الشركات و المؤسسات الصناعية والتجارية لتطوير منتجاتها وتحسين أدائها وقدرتها التنافسية في السوق وضمان استمراريتها فيه .(عليان:2010,ص117)

#### 5- وسائل الحصول على المعلومات :

توجد وسائل متعددة للحصول على المعلومات يتم اختيار أنسبها تبعا للاحتياجات ومن بين هذه الوسائل نذكر :

- **البحث وفحص السجلات** : يتم ذلك عن طريق متابعة الخريطة التنظيمية ، الملفات ، التقارير ونماذجها، سجلات العمل ، القرارات والشكاوى بالإضافة إلى المشاكل التي سجلت حين إعداد وتنفيذ الخطط والموازنات وكذا خرائط المسارات .
- **وسيلة المقابلة الشخصية** : من أهم الوسائل والطرق للحصول على المعلومات حيث تساعد في ملاحظة سلوك الأفراد والجماعات ومعرفة آرائهم ، حيث يتعذر الحصول على البيانات في بعض الأحيان بدون مقابلة وجها لوجه ، حيث تثبت صحة المعلومات التي تم الحصول عليها من مصادر مختلفة أو مصادر مستقلة ، وميزة هذه الوسيلة أنها مفيدة لاختيار وتقييم الصفات الشخصية .
- **وسيلة الاستبيان** : ويقصد بها جمع البيانات عن طريق استمارة تملأ من قبل المستوجب وبالتالي يكون هو سيد الموقف ، وتجمع المعلومات الخاصة والمنتقات من الأفراد لاستبيان حقيقة الممارسات الحالية والاستطلاعات (الرأي والميول ) كما أنه يمثل وسيلة مناسبة ملائمة للوصول إلى الموزعين في مناطق واسعة دون أن تكون مكلفة .
- **الملاحظة** : وتتمثل في جمع المعلومات من خلال عملية الملاحظة من خلال ذوي الاختصاص، مثلا تسجيل ملاحظات بخصوص إحصاء المرور، إحصاءات الرقابة على الجودة.
- **التقارير** : تتمثل في تدوين ملاحظات وآراء، قد تكون مفيدة.
- **نتائج التجارب** : تنحصر هذه التجارب على الفئات ذات مستوى علمي عالي كمهندسي الإنتاج، التسويق والزراعيين وكذا العلماء التطبيقيين. (الشيخ: 2010 / 2011، ص، ص (88،87)

#### 6- مصادر المعلومات :

- تمثل مصادر المعلومات جميع الأوعية والوسائل والقنوات التي يمكن عن طريقها نقل المعلومات إلى الجهة المستفيدة منها منذ نشوئها وحتى عصرنا الحالي (مسلم: 2015، ص115) نذكر منها :
- **مصادر المعلومات الداخلية** : تعتبر دفاتر وسجلات المؤسسة أهم مصدر داخلي يلجأ إليه الباحث عن المعلومات ، فمن الدفاتر الحسابية والحسابات الختامية ، والميزانية وسجلات إدارة المبيعات وملفات الزبائن وغيرها ، يمكن للباحث أن يستخلص معلومات مفيدة وكذلك المعلومات الموجهة عن طريق تحليل احتياجات واقتراحات الزبون ، بالإضافة إلى الأشخاص أو الإدارات داخل المؤسسة مثل : المشرفين ورؤساء الأقسام والمدربين بمختلف مستوياتهم. هذه المصادر تعطي حقائق عن أساسيات مخططة ومنظمة

• **مصادر المعلومات الخارجية :** يشمل هذا المصدر ما تنشره الهيئات الحكومية من نشرات وتقارير وإحصاءات عن أعمالها ونشاطاتها مثل عدد المواليد، عدد السكان، عدد الموظفين، ميزانية الدولة كما تشمل على المطبوعات غير الحكومية مثل المقالات المنشورة في الجرائد والمجلات وما تنشره الغرف التجارية... الخ، تكون المصادر الخارجية البيئية مراكز توليد وتوزيع المعلومات الموجودة في المؤسسة حيث تمتد هذه المصادر المؤسسات بالمعلومات البيئية والتنافسية التي تعطي المديرين قاعدة هامة لما يستوجب الحدوث ، فهذه المعلومات تفيد في إجراء الدراسات المقارنة وتلقي مزيدا من الضوء على المركز التنافسي (السلامي: 2015/2014، ص، ص، 34، 33) .

• **مصادر المعلومات الوثائقية :** تشمل هذه المصادر ثلاثة أنواع وهي :

**النوع الأول: مصادر المعلومات الأولية:** هي مصادر هامة للمستفيد توفر بشكل كبير المعلومات التي يحتاجها ، والمعلومات المتضمنة في المصدر قد تكون جديدة بمعنى أنها حديثة لم تظهر سابقا في أي مطبوع وتشمل مصادر المعلومات الأولية عدة أنماط من أبرزها الكتب ، تقارير البحوث ، براءات الاختراع ، وقائع المؤتمرات ، المواصفات والمقاييس ، الرسائل الجامعية والمطبوعات الحكومية.

**النوع الثاني: مصادر المعلومات الثانوية :** وهي مصادر تمكن المستفيد من الحصول على المصادر الأولية أي أنها تقدم عرضا لمعلومات منشورة ولا تقدم معلومات جيدة في العادة ، ومن أشكال هذه المصادر : الكشافات ، المستخلصات ، الببليوغرافيات ، عروض ومراجعات الكتب ، الكتب المرجعية ، الأدلة ، والكتب المدرسية .

**النوع الثالث: مصادر المعلومات من الدرجة الثانية :** وتتركز وظيفة هذا النوع من مصادر المعلومات في مساعدة المستفيد للوصول إلى المصادر الأولية والثانوية والإفادة منها واستخدامها . ولعل أبرز الأمثلة عليها المرشد إلى أدب الموضوع . (جرجيس: 1998، ص6)

**مصادر المعلومات غير وثائقية :** ويمكن تقسيم المصادر غير الوثائقية إلى النوعين الآتيين :

**النوع الأول: المصادر الرسمية :** ويندرج تحتها المصادرة الصادرة عن المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والمؤسسات الصناعية والمصارف والمحاكم والهيئات التشريعية وغيرها ، أو كافة ما هو منشور في النتاج الفكري الإنساني .

**النوع الثاني: المصادر غير رسمية :** وتشير هذه إلى المصادر المنتجة من قبل الهيئات غير الحكومية والمنظمات الدولية والإقليمية والجمعيات والجهات الأهلية بكافة أنواعها ، ويدخل تحت هذا التقسيم المصادر الشفهية أو الشخصية والتي تشمل تبادل الأفكار والآراء والمناقشات ووجهات النظر بين الزملاء والباحثين والعلماء أثناء اللقاءات الجانبية على هامش المؤتمرات والندوات والحلقات الدراسية والتي تعرف بالاتصالات العلمية ، أو نظام الاتصال العلمي غير

الرسمي أو جبهة النشاط العلمي غير الرسمي ،(قنديلجي:2000،ص32) ، وهي تشكل مصدرا مهما من مصادر المعلومات المعتمدة في صناعة القرارات عندما لا تتوفر معلومات رسمية .  
(الصباغ،2000،ص12)

خلاصة الفصل:

من خلال ما سبق يتضح لنا أن للمعلومات دور مهما لا يستهان به في العديد من المنظمات الإدارية فهي تساهم بالعمل على زيادة قدرة الإدارة على رسم الخطط والسياسات الصحيحة وتمكنها من القيام بوظائفها المختلفة بكفاءة وفاعلية، أيضا تساعد المعلومات الإداريين على اتخاذ القرارات الصحيحة وفي الوقت المناسب فتوفر المعلومات أصبح ضروري للقيام بالعمليات والأنشطة المختلفة إذ تم استغلالها بأحسن الطرق .

## الفصل الرابع

# ماهية نظم المعلومات الإدارية

تمهيد:

- 1- مفهوم نظم المعلومات الإدارية
- 2- تطور نظم المعلومات الإدارية
- 3- أبعاد نظم المعلومات الإدارية
- 4- أهمية نظم المعلومات الإدارية
- 5- أنواع وتصنيفات نظم المعلومات الإدارية
- 6- خصائص نظم المعلومات الإدارية
- 7- التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية
- 8- التحديات الإدارية لنظام المعلومات
- 9- نظم المعلومات الإدارية وأثرها في خلق الإبداع الإداري

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

في الفترة الأخيرة ازداد اهتمام المنظمات بنظم المعلومات الإدارية حيث تلعب دورا مهما وحيويا في توفير المعلومات اللازمة للتخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرارات الإدارية ، هذا إلى جانب دورها الأساسي في تحقيق الترابط والاتصال والتكامل فيما بينها ونظم المعلومات الفرعية بالمنظمة، وحتى يمكن تحقيق الاستفادة القصوى من نظم المعلومات الإدارية ينبغي إلمام المديرين بالمفاهيم الأساسية المرتبطة بتلك النظم وكيفية الاستفادة من مخرجاتها ، ويهدف هذا الفصل إلى تقديم خلفية عامة حول نظم المعلومات الإدارية حيث سنتطرق إلى مفهوم نظم المعلومات الإدارية وتطورها وأيضاً إلى أهميتها وأبعادها ومن ثم التطرق إلى أنواع وتصنيفات نظم المعلومات الإدارية وتحديد خصائصها كذلك يتم الإشارة إلى التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية وأيضاً التحديات الإدارية لنظام المعلومات لنصل في الأخير إلى كيفية تأثير نظم المعلومات الإدارية على الإبداع الإداري .

1- مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

تؤدي نظم المعلومات الإدارية دورا مهما في تطوير أداء المنظمات الحديثة باختلاف أحجامها وطبيعة نشاطها إذ يتوقف عمل هذه الأنظمة وزيادة فعاليتها على مدى استخدام تقنية نظم المعلومات الإدارية بصورة واسعة في المنظمة ، ولأسيما في ظل انخفاض تكلفة تلك التقنيات وانتشار تطبيقاتها ، إذ أصبح من الضروري التعامل معها والاستفادة منها (بلحاج آخرون: 2019، ص75)، هذا يعني أن نظام المعلومات الإداري يتوجه بصفة جوهرية نحو البيئة الداخلية من خلال ما يقدمه من دعم لوظائف التخطيط ، الرقابة ، وعملية صنع القرارات في المستوى الإداري (ياسين: 2009، ص28)

ينظر لمفهوم نظم المعلومات الإدارية على أنها:

- "هو نظام من البشر والتجهيزات والإجراءات والوثائق والاتصالات التي تجمع وتلخص وتعالج وتخزن البيانات لاستخدامها في التخطيط والموازنة والحسابات والسيطرة والعمليات الإدارية الأخرى". (الطائي: 2005، ص23)
- "مجموعة تنظيمية من الوسائل التي توفر معلومات عن الماضي والحاضر والتنبؤ بالمستقبل فيما يتعلق بالعمليات الداخلية للمنظمة والمخاطر المحيطة بها خارجية".
- "تلك العمليات التي تدعم وظائف التخطيط والرقابة والعمليات في المنظمة من خلال توفير المعلومات في الوقت المناسب لمساندة عمليات صنع القرار" (الصرفي: 2005، ص263)
- أنها "ذلك النظام الفرعي داخل النظام الكلي للمنشأة والذي يختص بتحديد وتجميع وتشغيل وتحليل وإرسال المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات، بحيث تتفق مع احتياجات المديرين من حيث الشكل والشمول والنوعية المطلوبة وفي التوقيت المناسب" (شاهين: 1994، ص، ص367، 368)
- وتعرف كذلك على أنها "إحدى تطبيقات نظم المعلومات المبنية على الحاسبات الآلية والتي توفر المعلومات للإدارة بصفة دورية منتظمة في صورة تقارير مطبوعة أو معروضة أو في شكل استجابات تظهر على شاشة الحاسب الآلي مما يساهم في اتخاذ القرار وتتبع وعلاج المشاكل الإدارية لمنظمات الأعمال". (الغنزي: ص، ص، 467، 2016)
- هي "عبارة عن مجموعة من العاملين والإجراءات والموارد التي تقوم بتجميع البيانات ومعالجتها ونقلها لتتحول إلى معلومات مفيدة وإيصالها إلى المستخدمين بالشكل الملائم والوقت المناسب من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف المسندة إليهم" (أل مراد: 2012، ص225)

- كما تعرف على أنها "نظم المعلومات الإدارية إجرائيا على" أنها مجموعة من العناصر المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها والتي تعمل على جمع البيانات والمعلومات ، ومعالجتها وتخزينها وبيعها ، وتوزيعها بغرض دعم صناعة القرارات والتنسيق وتأمين السيطرة على المؤسسة ، بالإضافة إلى تحليل المشكلات وتأمين المنظور المطلوب للموضوعات المعقدة ، ويشمل نظام المعلومات على بيانات الأشخاص والأماكن والنشاطات والأمور الأخرى التي تخص المنظمة والبيئة المحيطة بها" (أبو عمر: 2009، ص23)
- وتعرف كذلك على أنها "نظام رسمي يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية التي تعمل بتكامل في إطار مهكل وبالارتكاز على الحاسوب وبرمجياته الحديثة بغرض معالجة كافة أنواع البيانات من مختلف المصادر ، بهدف توفير المعلومات ذات الجودة العالية بسرعة ودقة لدعم وظائف وعمليات المؤسسة عند مستوياته الثلاثة" (مسلم: 2015، ص153)
- عرف الحيايالي نظام المعلومات الإدارية "بأنه النظام المتكامل الذي يربط بين الآلة والمستفيد من أجل توفير المعلومات لدعم الوظائف الإدارية في المنظمة وباستخدام الحاسوب والبرمجيات الجاهزة وقواعد البيانات والإجراءات اليدوية ويعتني بالنماذج الرياضية من أجل توفير الاحتياجات المعلوماتية لمتخذي القرار في الوقت المناسب والنوعية والكمية المطلوبتين وبالشكل الذي يرفع مستوى أدائهم لتحقيق أهداف المنظمة" (دريد وآخرون: 2048، ص120)
- كما عرفه (CALTER) بأنه "النظام الذي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات في جمع واسترداد وخرن ومعالجة وتوزيع المعلومات المستخدمة في واحدة وأكثر من العمليات الإدارية" (عبد الرزاق: 2011، ص150)
- كذلك تعرف بأنها "مجموعة من النظم سواء أكانت رسمية أو غير رسمية تقدم للإدارة معلومات تتعلق بالماضي أو الحاضر أو المستقبل ، سواء كانت في صورة شفوية أو مكتوبة عن عمليات تتعلق ببيئة المنظمة الداخلية أو الخارجية ، بهدف ترشيد عملية اتخاذ القرارات عن طريق إتاحة المعلومات المناسبة" (بلحاج وآخرون: 2019، ص77)
- وتعرف أيضا على أنها "مجموعة من الأجزاء المرتبطة ببعضها البعض ، فأحد أجزائها يشمل أساليب المعالجة السريعة للمعلومات باستخدام الحاسب الآلي ، ويهتم جزء آخر بتطبيق الأساليب الإحصائية والرياضية في حل المشكلات ، ويتمثل الجزء الثالث في محاكاة التفكير من خلال برامج الحاسب الآلي" (مسلم: 1994، ص259)

من خلال التعاريف السابقة يمكن استنتاج أهم العناصر المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية:

- يمكن أن تحوز المنظمة على نظام المعلومات الإدارية بشكل رسمي، أي أن جمع المعلومات وتوزيعها يتم وفق برامج وإجراءات رسمية مثل الاجتماعات والمخاطبات، أو بشكل غير رسمي، حيث يتم تجميع المعلومات وتوزيعها عبر قنوات غير رسمية من خلال استخدام الهاتف أو الاتصال الشخصي المباشر....
- يتكون نظام المعلومات الإدارية أساساً من الوسائل، التكنولوجية، الأفراد، البرمجيات، والإجراءات، والتي تتكامل مع بعضها البعض من أجل جمع ومعالجة البيانات بهدف الوصول إلى المعلومات وإيصالها إلى المستفيدين منها داخل المنظمة.
- يعمل نظام المعلومات الإدارية على مساعدة المدراء على إنجاز الأعمال الموكلة لهم باحترافية، كما تعمل على تقديم الدعم والمساندة لهم في القيام باتخاذ القرار الصحيح والفعال في الوقت والمكان المناسبين.
- يعمل نظام المعلومات الإدارية على تسجيل الأحداث التاريخية الحالية والمستقبلية، وإصدار التقارير الدورية وغير الدورية، وإجراء البحوث والدراسات التي تساعد المنظمة على تحديد نقاط القوة والضعف الموجودة بها داخلياً.
- يعمل نظام المعلومات الإدارية على تقديم معلومات عن بيئة المنظمة الخارجية لصانعي القرار بداخلها من أجل تحديد مجمل التهديدات التي يمكن لها أن تؤثر على سيرها الحسن.

## 2- تطور نظم المعلومات الإدارية:

تقوم نظم المعلومات الإدارية على فكرة النظم ، ويعد استخدام تحليل النظم في تطويرها مدخلاً أساسياً وطريقة محورية في ذلك ، ولم يكن تلقيها بنظم المعلومات الإدارية أمراً عشوائياً ، بل تأكيداً صحيحاً لقيامها على فكرة النظم (غراب وآخرون: 1997، ص40)

مع منتصف الستينيات من القرن الماضي تغلبت المنشأة الكبيرة على تراكم البيانات وذلك بتنفيذ نظم معلومات مبنية على الحواسيب ، كانت مهمة شاقة لتلك المنظمات التي تراكمت لديها كميات هائلة من البيانات وكانت هناك حاجة إلى جهد كبير لوضع البيانات في صورة مقبولة للحواسيب ، وقد كان الإلمام بالحاسوب في المنشأة محدوداً في عدد بسيط من المتخصصين في المعلومات ، ولم يكن لهؤلاء المتخصصين خبرة حقيقية في توجيه التنفيذ من خلال خطوات دورة حياة النظام، وحدثت الإنجازات ببطء عن طريق التجربة والخطأ ، وفي القرن الثامن عشر زاد الضغط على زيادة الحاجة لتشغيل البيانات بطريقة رسمية مع تطور الأعمال وخصوصاً بعد التطور السريع والمذهل في الثورة الصناعية وتعقدتها مما أدى إلى حاجتها إلى تنظيم إداري سليم يقود للعمل فيها واتخاذ قرارات صحيحة ، ولم تكن فكرة تطور نظم المعلومات وليدة العصر الحديث بل هي وليدة عصور قديمة وتطورت في العصور الحديثة نتيجة تعقد الحياة الصناعية والتجارية والسياسية والاقتصادية

والاجتماعية مما أدى إلى الحاجة إلى نظم المعلومات المنظمة (محسن وآخرون: 2011، ص، ص، 67، 66)

ولقد مر التطور الحديث لنظم المعلومات الإدارية بأربع مراحل رئيسية هي:

- **مرحلة التركيز على البيانات** : وهي مرحلة الخمسينات وجزء من الستينات من القرن الماضي حيث اقتضت مهمة نظم المعلومات قبل انتشار الحاسوب على إنتاج بيانات دون معلومات.
- **مرحلة التركيز على المعلومات** : وهي المرحلة التالية التي تركز على أن الحاسوب قادر على أشياء أكثر بكثير من تشغيل البيانات ، مثل : تخزين واسترجاع البيانات بل يمكن معالجة البيانات واستخلاص نتائج منها (معلومات)
- **مرحلة التركيز على اتخاذ القرارات والاتصالات** : هذا هو الاتجاه الحديث الذي يركز عليه البحث ، وهو أسلوب مختلف لنظم المعلومات ، أسلوب يساعد المديرين على انجاز أعمالهم واتخاذ قراراتهم ، أو ما يعرف بنظم دعم القرارات (خلف: 2015، ص 108)
- **والمرحلة الرابعة هي مرحلة التركيز على قواعد المعرفة** ، هذه حركة حديثة تحاول إدخال الذكاء الاصطناعي في نظم المعلومات الإدارية ، وذلك بواسطة برمجة الحاسوب لأداء بعض الأعمال المنطقية بالطريقة نفسها التي يؤديها الإنسان مثل النظم الخبيرة (الشرمان: 2004، ص، ص، 75، 74)

لقد كان لظهور نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها في منظمات الأعمال ونجاحه أن ساهم في:

- تحسين الإنتاج وتطوير النوعية.
- ساهم في رفع مستوى أداء تكنولوجيا المعلومات داخل العملية الإدارية من التخطيط والتنظيم ورقابة واتخاذ قرار.
- لم تعد المنظمة تكفي بمعالجة وتشغيل البيانات دائما بل بمعالجتها حتى تصبح في صورة المعلومات ذات الجودة العالية والمتوفرة في الوقت المناسب وبالشكل المناسب لدعم عمليات وأنشطة الإدارة العليا والوسطى.
- أصبحت المعلومات التي تنتجها نظم المعلومات المستتدة على قواعد البيانات من أهم الموارد المتاحة لدى المنظمة ومن أهم العناصر الحيوية في تحقيق الميزة التنافسية الاستراتيجية المؤكدة (غميض: 2017، ص 22)

### 3- أبعاد نظم المعلومات الإدارية :

إن قيام المؤسسات بالاستثمار في نظم وتكنولوجيا المعلومات ، لاشك أنه سيؤمن لها قيمة اقتصادية حقيقية ويرفع من عوائدها ويخفض من تكاليفها ، كما ستكون هذه النظم بمثابة الحل الإداري للمشاكل والتحديات التي تفرضها البيئة المحيطة ، لذا يتطلب استخدام نظم وتكنولوجيا المعلومات

بفعالية ، الفهم الكامل لأبعاد هذه النظم وهي : المنظمة ، الإدارة والتكنولوجيا وفيما يلي نتطرق لهذه الأبعاد :

### 1-3 المنظمات (Organizations)

تتمثل العناصر الأساسية لأي منظمة في الأفراد ، الهياكل ، الإجراءات التشغيلية ، والسياسات والثقافة ، وكذلك نظم المعلومات التي تكون مندمجة وأحيانا مهيكلة داخل المنظمة ، وفي أغلب المنظمات فإن الإجراءات تشكل قواعد رسمية مُعدة لفترة طويلة ، وتبين طريقة إتمام وتنفيذ مختلف المهام وقد تكون هذه الإجراءات رسمية ومكتوبة ، كما قد تكون عبارة عن تطبيقات غير رسمية وشفوية ، إنّ أي منظمة لا بد وأن يكون لها مسيرين يقومون على إدارة شؤونها وبالإضافة إلى هؤلاء فإنها تحتاج كذلك إلى مهارات وكفاءات متنوعة في مختلف الوظائف المشكلة للمؤسسة ، كما تحتاج إلى ما يعرف بعمال المعرفة مثل المهندسين والباحثين وغيرهم والذين توكل لهم مهمة تصور منتجات وخدمات المؤسسة ، وكذا خلق المعارف الجديدة وكما هو معروف فإنّ كل المنظمات تقريبا تتكون من وظائف أساسية والتمثلة في المبيعات والتسويق والإنتاج والإمداد ، المالية والمحاسبة وإدارة الموارد البشرية ، بحيث يجب أن تعمل بشكل متكامل لتحقيق الهدف العام للمنظمة وأن اعتماد كل وظيفة من هذه الوظائف على نظام المعلومات لا شك أنه سيدعم أداء مختلف الأنشطة المكونة لها (مرمي:2010،2009،ص26)

### 2-3 الإدارة (Management)

يؤمن العمل الإداري الحلول للمشاكل التي تواجه المنظمة ، كما يؤمن لها الخطط المختلفة التي تساعد على مواجهة تحديات البيئة المحيطة بها ، المدراء يضعون استراتيجيات ثم يخصصون الموارد البشرية ، المالية والتقنية لتنفيذها وصولا إلى تحقيق الأهداف ، إضافة إلى قيام المدراء بالتسيير الجاري للمؤسسة فهم ملزمون بخلق منتجات وخدمات جديدة وكذلك إعادة النظر بشكل مستمر في عمليات المنظمة ، وفي هذا الإطار فإنّ نظم المعلومات تلعب دورا مهما من خلال المساهمة في إعادة تصميم المنظمة ، كما أنهم يتخذون قرارات تختلف حسب المستوى الإداري فالمدراء على مستوى الإدارة العليا يتخذون قرارات استراتيجية طويلة المدى تخص المنتجات والخدمات التي تعرضها المؤسسة في السوق ، بينما يعمل مديرو الإدارة الوسطى على تنفيذ البرامج والخطط المقدمة من قبل الإدارة العليا ، ويقوم المدراء التنفيذيون بإنجاز النشاطات التشغيلية للمؤسسة وكل مستوى من تلك المستويات الإدارية يحتاج إلى معلومات خاصة به

### 3-3 التكنولوجيا (Technology)

تعتبر التكنولوجيا من المكونات الأساسية لنظم المعلومات بحيث تستخدم من قبل المدراء كأداة لمواجهة التحديات وتتمثل في :

- التجهيزات المادية والبرمجيات (Hardware and Software)

- تكنولوجيا التخزين (Storage media) والتي تتضمن الوسائل المادية لتخزين البيانات.
- تكنولوجيا الاتصالات (Communication media) بمختلف مكونات المادية ومجموعة البرمجيات التي تربط تلك المكونات بحيث تسمح بتحويل البيانات (نصوص ، أرقام ، صور أصوات) من مكان إلى آخر (كراز: 2016، ص، ص، 24، 23)

#### 4- أهمية نظم المعلومات الإدارية:

تعتبر المعلومات العنصر الأساس لعمل النظم والمنظمات بمختلف أشكالها لهذا تأتي أهمية نظام المعلومات الإدارية من المعلومات التي تعد موردا حيويا تعمل المنظمات من خلالها على الاستمرار والتفوق وتحقيق الأهداف وبذلك يتم تحقيق التفوق وتحقيق الأهداف وبذلك يتم تحقيق الاتصال بين مكوناتها ومن خلالها يتحقق التفاعل والاتصال بينها من جهة وبين المستفيدين من جهة أخرى وتكمن أهمية نظم المعلومات الإدارية فيما يلي :

- المراقبة، إذ أنها تمثل ذاكرة المنظمة حيث تسمح بإنشاء وصف تاريخي لأحوال المعلومات التي تم معالجتها، مما يسهل كشف الأخطاء المحتمل وقوعها، أي أن نظم المعلومات يحقق الثقة لتكون عملية المراقبة فعالة.
- التنسيق والتواصل بين مختلف أصحاب المصالح من خلال تبادل المعلومات والمستندات المرافقة لمختلف عمليات التدفق (الشيخ وآخرون: 2019، ص62)
- توفر نظم المعلومات الإدارية ما تحتاجه المنظمة من معلومات لجميع المستويات الإدارية داخل المنظمة عن وضعها الحالي والسابق وكذلك التنبؤ بالمستقبل وذلك من خلال تجميع المعلومات حفظها وتحليلها ووضعها معا بطريقة تساعد على الإجابة عن أسئلة تنفيذية واستراتيجية معا (خليل: 2018، ص14)
- المساعدة في عملية اتخاذ القرار عن طريق إيجاد أساس أو قاعدة لتحليل الإشارات التحذيرية الأولية التي تبرز داخليا وخارجيا
- تجنب الإدارة الوقوع في أخطاء التخطيط وتخصيص الأعمال.
- تقلل من الوقت المستغرق في اتخاذ القرارات حيث لا يرسل لمراكز اتخاذ القرار إلا القدر اللازم للمعلومات (عبادي: 2014، ص، ص، 28، 27)
- تقديم معلومات إلى المستويات الإدارية لغرض ممارسة وظائفها، فضلا عن تقييم أعمال المنظمة وتقييم النتائج بغية تصحيح الانحرافات.
- تقديم المعلومات بالنسبة للأفراد داخل المنظمة من خلال جمع البيانات وتحليلها باستخدام الحاسوب إذ يمكن إدخال كميات كبيرة من البيانات بسرعة وسهولة إلى برمجيات الحاسوب والحصول على المعلومات المطلوبة بسرعة (الراشدي وآخرون: 2019، ص119)

- تحديد قنوات الاتصال أفقيا وعموديا بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل عملية الاسترجاع.
- تحديد وتوضيح قنوات الاتصال أفقيا وعموديا بين الوحدات الإدارية في المنظمة لتسهيل عملية الاسترجاع.
- تهيئة الظروف لاتخاذ قرارات فعالة عن طريق تجهيز المعلومات بشكل مختصر وفي الوقت المناسب.
- توفر نظم المعلومات الإدارية قدرة متزايدة للوصول إلى المعلومات المحددة واسترجاعها في الوقت المناسب والسرعة المناسبة.
- تمكن نظم المعلومات الإدارية المدراء أن يجمعوا ويربطوا معا كل المعلومات التي تحتاجها كل الإدارات في المنظمة لغرض انجاز أعمال المنظمة المختلفة.
- زيادة كفاءة وفعالية الإدارة من خلال إشباع حاجاتها أو متطلباتها من المعلومات (علك حافظ وآخرون: 2014، ص، ص، 29، 28)

#### 5- أنواع وتصنيفات نظم المعلومات الإدارية:

##### 5-1 أنواع نظم المعلومات الإدارية:

##### تحدد أنواع النظم كما يلي:

##### 1. نظم المعلومات اليدوية :

وهي النظم التي تهتم يدويا بجميع عمليات الإدخال والمعالجات والمخرجات مع استخدام بعض الأدوات البسيطة منها الأقلام والورق والمساطر الحسابية المترية... الخ.

##### 2. نظم المعلومات نصف آلية :

وهي النظم التي تتم يدويا وآليا في الإدخال والمعالجات والمخرجات عن طريق استخدام المكائن مثل مشغل ماكنة استنساخ أو كاتب الآلة... الخ (خلف: 2015، ص 108)

##### 3. نظم المعلومات الآلية :

وهي النظم التي تهتم بالإدخال المعلومات ومعالجتها وكذا الاهتمام بالمخرجات باستخدام الحاسبات الإلكترونية وشبكات المعلومات ويطلق على نظم المعلومات الآلية التي تستخدم في مجال إدارة نظم المعلومات الإدارية (الشرمان: 2004، ص 89)

##### 5-2- تصنيفات نظم المعلومات الإدارية:

كما تصنف نظم المعلومات الإدارية التي تخدم المنظمات وتنظيماتها المتسلسلة الهرمية في اتجاهين أساسيين هما:

- النظم التي تخدم كل مستوى من المستويات التنظيمية الأربعة المتسلسلة إداريا .

- ثم النظم الشمولية التي تتعامل مع هذه المستويات ويمكن تصنيف النظم على أساس المستويات التنظيمية الأساسية التي تقدم الدعم ابتداء من المستوى الأدنى، وصعودا إلى المستوى الأعلى وهي كالاتي:

**أولا: النظم الأربعة التي تخدم المستويات التنظيمية وهي كالتالي :**

- مستوى العمليات Operationallevel ، والذي يمثل القاعدة الأساسية لحركة المنظمة ، ويشتمل على إدارة عملياتها.
- المستوى المعرفي Knowledgelevel ، والذي يشتمل على العاملين في مجالات البيانات والمعلومات والمعرفة.
- المستوى الإداري Managementlevel ، والذي يشتمل على إدارات المنظمة الوسطى.
- المستوى الاستراتيجي Strategiclevel ، والذي يشتمل على الإدارات العليا ، أو إدارات العمل الاستراتيجي في المنظمة(العمرى:2009،ص،ص،24،23)

**ثانيا : نظم المعلومات التي تتعامل مع المستويات الإدارية المختلفة:**

إن المستويات الإدارية التي تحدثنا عنها تحصل على خدماتها المعلوماتية عادة من ستة أنواع من نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة، والتي تصمم لأغراض مختلفة.

- **نظم معالجة المعاملات (التجارية) :** تختص هذه النظم في التعامل مع مجالات عدة في المنظمة ، مثل متابعة الطلبات ومعالجتها ، ومتابعة ما يتعلق بالأجور ، وكذلك السيطرة على المكائن والمعدات ومتابعة التعويضات ، وكلها تخدم مستوى العمليات والتعاملات التجارية في المنظمة.

- **نظم المكتب :** وهي التي تتعلق بوظائف المعالجة الحاسوبية للكلمات ونظام الناشر المكتبي ومعالجة البيانات وتصوير الوثائق التي تعتمد عليها إجراءات وأعمال المنظمة ، كذلك تأمين التقويمات الزمنية المطلوبة(مسلم:2015،ص،ص،156،155)

- **النظم المبنية على المعرفة :** تمد هذه النظم العاملين بالمعرفة والتي تعني الإضافة العلمية والثقافية من مصدر أو أكثر ، حيث تؤدي هذه المعرفة إلى اتساع الإدراك للإنسان لتجعله قادرا على معالجة أي مشكلة تواجهه في مجالات المعرفة التي تعلمها ، فهي تشمل كل ما تم تعلمه في مراحل التعليم المختلفة إضافة إلى المعرفة التطبيقية أو الخبرة المكتسبة في مجال العمل التي تساعد العامل على حل المشاكل التي تواجهه ، ونجد أن هذه النظم تعالج بيانات عمليات التصميم ، البرمجة والجدولة ، إضافة إلى التخطيط (ههبوب:2016،ص173)

- **نظم المعلومات الإدارية :**

وهي عبارة عن نظم المعلومات التي تخدم الإدارة الوسطى في المؤسسة وتقوم بمد الإدارة الوسطى بتقارير عن مستوى الأداء داخل المؤسسة ، وتتميز نظم المعلومات الإدارية بأنها تعد تقارير تخدم عمل الإدارة من داخل المؤسسة ، بحيث لا تكون موجهة للخارج أو للبيئة المحيطة ، وتعتمد في عملها على التقارير المعدة بواسطة نظم المعلومات التشغيلية .

ومن الجدير هنا أن نذكر بأنه يجب التمييز بين نظم المعلومات الإدارية كتصنيف ، وبين نظم المعلومات الإدارية كإطار عام أو علم يربط الإدارة بالحاسوب (أبو كريم: 2013، ص، ص، 14، 13)

• نظم دعم القرارات :

تهتم هذه النظم بتوفير الدعم المباشر لصانعي القرار وذلك عن طريق توفيرها لنماذج لصنع القرار ولقواعد بيانات خاصة ، وهي موجهة نحو القرارات غير المبرمجة أو شبه المبرمجة حول توفر إجابات حول النتائج المحتملة لكل بديل قد يختاره متخذ القرار (أبو سبت: 2015، ص 43)

• نظم الدعم التنفيذي :

وتقوم هذه النظم بدعم قرارات الإدارة العليا الاستراتيجية بعيدة المدى وغير المهيكلة بتوفيرها لمقدرات حاسوبية اتصالية داخلية بمختلف الأنظمة السابقة وخارجية عبر مراقبتها للبيئة ومستجداتها (عطاونه: 2012، ص 35).

6- خصائص نظم المعلومات الإدارية:

إن أهم خصائص هذه النظم كالاتي :

- أنه نظام مبني على الحاسب الآلي ، فرغم وجود بعض النظم اليدوية للمعلومات الإدارية إلا أنه أهم ما يميز نظم المعلومات الإدارية الآن هو اعتمادها على استخدام الحاسب الآلي في إدخال ومعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات تقيّد صانعي القرارات في المنظمة (مسلم: 1994، ص 261)
- أنه نظام يساعد الإدارة في صنع القرارات ، سواء الروتينية أو غير الروتينية ، ففي كل الحالات تكون هناك حاجة إلى معلومات دقيقة تصل للإدارة في الوقت المناسب.
- أنه نظام يصف العمليات الداخلية للمنظمة، فهو يلاحظ ويرصد باستمرار العمليات الداخلية ويقارنها بالتوقعات أو الخطط الموضوعة، ثم يظهر المجالات التي تحتاج إلى تعديل أو تحسين (حسان: 2008، ص 180)
- أنه نظام متكامل يربط بين مجالات وظيفية مختلفة (تسويق ، وإنتاج ، وشراء ، وتمويل وأفراد).

- أنه نظام يصف الماضي ، والحاضر ، ويتنبأ بالمستقبل ، فالمعلومات تصف وضع المنظمة في الماضي والحاضر والمستقبل (الصرفي:2005،ص265)
- أنه نظام من صنع الإنسان.
- أنه نظام مفتوح، لأن معظم أنظمة المعلومات الإدارية تستخدم لأغراض التخطيط واتخاذ القرارات والتي تستلزم بالضرورة تفاعلا مع محيط العمل الخارجي.
- أنه نظام مرن لأنه يراجع ويحدث باستمرار وتجري عليه تغيرات.
- أنه نظام ثانوي وذلك يمثل جزء من النظام الكلي للمنظمة.
- تعتبر أنظمة المعلومات الإدارية هي مركز العنصر للتتظيم داخل المنشأة(خلف:2015،ص98)
- يعمل على توفير قاعدة بيانات لكافة مستخدمي النظم بنفس الوقت مع استقلالية كل منهم عن الآخر.
- يعمل على تقبل العاملين لهذه النظم في المنظمة والقناعة بأهميتها وفوائدها وتعاون الجميع لإنجاحها (الشوابكة:2011،ص132)

#### 7- التأثيرات السلبية لاستخدام نظم المعلومات الإدارية:

- إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المنظمات أوجد مجموعة من الانتقادات ، وهي العيوب التي ظهرت كالمقارنة لوضع المنظمة بعد تطبيق النظام مع وضعها قبل تطبيق النظام وهذه التأثيرات السلبية هي :
- إن الإحلال المتزايد لاستخدام نظم المعلومات الإدارية في تشغيل النشاطات والعمليات وإنجاز المهام التي كان يقوم بها الأفراد قد يؤدي إلى إنهاء وظائف الكثير من هؤلاء الأفراد.
  - قد يؤدي تطبيق نظم المعلومات الإدارية بشكل واسع إلى السماح بجمع معلومات شخصية عن الموظفين مما يشكل خطر انتهاك للحقوق الشخصية.
  - إن الاستخدام الواسع والمتزايد لنظم المعلومات الإدارية في المنظمات الرقمية تسبب في تخفيض الكثير من خدمات قطاع الأعمال كخدمات النقل وذلك لقدرة المستهلك على الوصول إلكترونيا إلى أية منظمة يريدونها والحصول على الخدمات دون الحاجة إلى السفر
  - قد يؤدي الاستخدام المكثف لنظم المعلومات من قبل المستخدمين إل الإجهاد العصبي أو المعاناة من التكرار المتواصل للضغط التكنولوجي أو أية مشاكل أخرى.
  - قد تخترق نظم المعلومات الموزعة عبر الانترنت حقوق الملكية وتنتشر نسخا غير قانونية من البرامج أو الكتب أو المقالات وغيرها من المنشورات(بوطيبة:2011/2012، ص83).

### 8- التحديات الإدارية لنظام المعلومات :

نظرا لأن نظام المعلومات هو عبارة عن آلية تسمح بجمع وتصنيف ومعالجة واسترجاع معلومات مخزونة في ملفات وبصورة يدوية أو ميكانيكية سابقا ، وإلكترونية حاليا ، إضافة إلى بناء وإنتاج معلومات جديدة من المعلومات السابقة والموجودة أصلا في النظام بعد معالجتها ، ونظرا لما توفره الحواسيب الإلكترونية من تسهيلات لا يمكن تجاوزها في نظام المعلومات المعاصرة ، لذا فإن التفكير الجدي في بناء نظام محوسب للمعلومات وخاصة بالنسبة إلى استرجاع المعلومات أصبح أمرا أساسيا لأسباب عدة :

#### • السرعة :

حيث أن الإجراءات التوثيقية المطلوبة وأوعيتها المختلفة تكون أسرع بكثير عند استخدام الحواسيب ، وخاصة بالنسبة لاسترجاع المعلومات.

#### • الدقة :

حيث أن احتمالات الوقوع في الخطأ أكبر بكثير في النظم التقليدية اليدوية من النظم المحسوبة، وذلك نتيجة التعب والإجهاد الذي يصيب الإنسان في مجال العمل اليدوي ، أما الحاسوب فإن أدائه يكون بنفس القابلية والدقة ، سواء كان ذلك في الدقائق الأولى من عمله أو في الدقائق الأخيرة منها ، بغض النظر عن وقت العمل ومدته وظروفه.

#### • توفير الجهود :

فالجهد البشري في النظم التقليدية هو أكبر من الجهد المبذول في النظم المحسوبة ، سواء كان ذلك على مستوى إجراءات التعامل مع المعلومات ومصادرها المختلفة ومعالجتها وتخزينها والسيطرة عليها من قبل اختصاصي التوثيق ، أم على مستوى استرجاع المعلومات والمصادر والاستفادة منها من قبل الباحثين والمستفيدين الآخرين(مرغني:2013/2014،ص14)

#### • كمية المعلومات:

إن حجم المعلومات المخزونة بالطرق التقليدية محدودة مهما كان حجم الإمكانيات قياسا بالإمكانيات الكبيرة والمتنامية لذاكرة الحواسيب ، ووسائل الحفظ والتخزين الإلكترونية والليزرية المساعدة الأخرى

#### • الخيارات المتاحة في الاسترجاع :

إن خيارات استرجاع المعلومات أوسع وأفضل في النظم المحسوبة منها في النظم التقليدية فبالإضافة إلى منافذ الاسترجاع المعروفة كالمؤلف والعنوان ورؤوس الموضوعات أو الواصفات فهناك مرونة عالية في الاسترجاع بالمنطق البولياني(BodeanLogic) حيث تربط الموضوعات والواصفات بعضها مع بعض وصولا إلى أدق المعلومات

(بوطينة:2011/2012،ص78)

**9- نظم المعلومات الإدارية وأثرها في خلق الإبداع الإداري :**

تقوم نظم المعلومات بإعداد خططها الاستراتيجية التي تمكنها من تنفيذ مهامها المختلفة في تقديم المعلومات المناسبة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي أو على مستوى المنظمة ، لتقديم خدمات ومنتجات جديدة وتصاميم جديدة ، وعمليات أعمال جديدة أو دخول أسواق جديدة .

كما تسهم نظم المعلومات بدرجة كبيرة في الإبداع من خلال:

- إجراء المسح البيئي لفهم الفرص والتهديدات ومن توجيه عملية الإبداع.
  - العمل على تحديث وبناء وتصوير لإبداع المنتجات (سلع وخدمات) ، والعمليات ، والتغيير التنظيمي بالمنظم من خلال ربط استراتيجية العمليات بالإبداع.
  - تشجيع عملية التفكير الخلاق إذ تساعد في تعزيز عملية العصف الذهني وتحسينها من خلال إتاحة المشاركة بالمعلومات وسهولة تبادلها.
  - العمل على تأمين الأفكار لتطوير منتجات وعمليات جديدة **(النجم**
- وآخرون:2010،ص266)**

**خلاصة الفصل:**

وفي الأخير نخلص أن نظم المعلومات الإدارية تخدم كافة المجالات الوظيفية للمؤسسة وكذا جميع الأنشطة الإدارية في جميع المستويات التنظيمية ، وتحقق جملة من المهام التي تعكس أهمية نظام المعلومات الإدارية ، سواء على الأداء الداخلي للمؤسسة أو على مستوى بيئة الأعمال التي تحيط بها ، ويمكن القول أن نظم المعلومات الإدارية هو نظام يعمل على جمع وتحليل ونقل المعلومات على المستوى الإداري ومن خلال خصائصه وأهمته يظهر دوره الفعال في السرعة و الدقة في جمع وتخزين المعلومات لدعم وظائف وعمليات المؤسسة .

# الفصل الخامس

## ماهية الإبداع الإداري

تمهيد:

- 1- مفهوم الإبداع الإداري
- 2- أهمية الإبداع الإداري للمنظمة
- 3- أنواع الإبداع الإداري
- 4- مراحل الإبداع الإداري
- 5- أساليب الإبداع الإداري
- 6- خصائص الإبداع الإداري
- 7- نظريات الإبداع الإداري
- 8- المعوقات التي تحد من الإبداع الإداري

خلاصة الفصل

**تمهيد:**

يعد الإبداع الإداري من المواضيع الهامة في العمل الإداري لما له من تأثير إيجابي يعود بالنفع على المنظمات والعاملين فيها ، حيث أصبح من الضروري تطوير العمل الإداري بما يتلاءم مع التطورات المتسارعة في عالمنا ،لذا أضحى القائمين على المؤسسات إلى تطوير استراتيجية تعتمد على المنهج الإبداعي في حل المشكلات التي تواجههم بدلا من استخدام المنهج التقليدي ، ومن هنا يمكن اعتبار الإبداع الإداري أحد المكونات الإدارية الأساسية للمنظمات الإدارية ، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق في البداية إلى المفهوم الإبداع الإداري وأهميته للمنظمة ، وأيضا سنعرض أنواع الإبداع الإداري ومراحل الإبداع الإداري ، وكذلك إلى أساليب الإبداع الإداري وخصائصه كما سنتطرق إلى النظريات الإبداع الإداري وفي الأخير نعرض العوامل التي تحد من الإبداع الإداري .

**1- مفهوم الإبداع الإداري:**

يتميز عصرنا الحالي بالتغيرات السريعة وثورة المعلومات والتطور التكنولوجي ، الأمر الذي نتج عنه العديد من المشكلات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة ، إذ يتطلب حل هذه المشكلات استخدام طرق إبداعية جديدة ونبذ الطرق والإجراءات القديمة ، ولا يتم ذلك إلا بإيجاد الأشخاص المبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على إيجاد طرق جديدة وحلول إدارية سريعة. (بومجان وآخرون:2019،ص254).

يبرز الإبداع كمطلب أساسي من بين المطالب التي تكون الغاية العليا للظاهرة الإدارية ، حيث إن أية قيادة إدارية أو عملية إدارية تغفل عن الإبداع تحكم على نفسها بالتخلف والانغلاق والانهيال ، بقدر ما تولي المنظمات اهتمامها وعنايتها بالإبداع الإداري ، بقدر ما سيكون لذلك تأثير بالغ على بقائها وازدهارها (أبو ميالة:2018،ص14) .

- يرى السكارنة أن الإبداع الإداري ما هو "إلا مبادرات يبيدها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن النمط المألوف أو التقليدي في التفكير ، ويتم هذا التغيير النوعي من خلال العملية التي يصبح عندها الموظف حساسا للمشكلات والتنبؤ بها وملاحظة النواقص والمتغيرات في المعرفة والعناصر المفقودة عندما يتوجه التفكير الإبداعي نحو متطلبات الحياة العملية الإدارية خصوصا في مجال الأعمال" (المصاروة وآخرون:2017،ص1547)

- الإبداع الإداري هو "التوصل إلى الأفكار الجديدة القابلة للتحويل إلى سياسات وتنظيمات وطرق جديدة تسهم في تطوير الأداء في المؤسسات العامة وبما يضمن تأكيد ثقافة الابتكار لدى القادة الإداريين طوال تواجدهم في الوظيفة العامة ، وذلك من أجل الاستجابة الفورية لكل ما هو جديد ، لأن الإدارة تهدف إلى نشوء وعي هادف ، يوجه نحو تحقيق الاستجابة لأفضل الخدمات ، وزيادة الأداء بشكل تدريجي ، وتحسين طرق العمل" (الكليبي،:2011،ص59)

- بينما عرف القحطاني الإبداع بأنه "استخدام الموظف المهارات الشخصية الإبداعية في استنباط أساليب إدارية جديدة توصله إلى حلول ابتكارية لمشكلة إدارية تواجهه مصلحة التنظيم أو تصورات جديدة لمعالجة تلك المشكلة بالاعتماد على التحليل الهادف والجهد الإبداعي المنظم الذي يتصل بالإدراك الحسي القائم على التحليل المنطقي والاختيار والتجريب والتقويم(صارم:2019،ص35)

- ويعرف الإبداع الإداري كذلك بأنه "القدرة على إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكارا أو حلولاً أو منتجات أو خدمات أو طرق وأساليب عمل مفيدة ، مع الإشارة إلى أن الإبداع الإداري لا بد أن يبنى على تميز الفرد في رؤيته للمشكلات وحلها ، وعلى قدراته العقلية وطلاقته

الفكرية ومعارفه التي يمكن تنميتها وتطويرها بوجود المناخ المناسب والقيادة القدوة وعلاقات العمل المتفاعلة التي تنمي القدرة في الوصول إلى الأفكار والحلول الجديدة بطريقة مبتكرة' (النشمي وآخرون: 2017، ص186)

- هو "عملية تسعى إلى إحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم ، من خلال توليد مجموعة من الأفكار الابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد العمل ومجموعاته" (خيري: 2012، ص40)
- الإبداع الإداري "عبارة عن المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته على الخروج عن التسلسل العادي أو التقليدي في التفكير" (السكرانة: 2011، ص18)
- كذلك يعرف بأنه 'قدرة الفرد على استخدام إمكانياته الذهنية أو العقلية والاستفادة من الإمكانيات والموارد المتوفرة أو الممكنة لتقديم أداة أو وسيلة أو فكرة أو منتج جديد نافع ومفيد للمنظمة وأعضائها وعملائها" (المغربي: 2016، ص332)
- ويعرف أيضا بأنه "فكرة تتسم بالحدثة والتجديد تنشأ نتيجة الخبرة والإلمام الإداري المدرك لواقع المنظمة والمستند إلى المعلومات الشاملة لأجزاء التنظيم المختلفة وتحليلها مما يتطلب توافر قدرات إبداعية للوصول إلى ما هو جديد ومفيد" (جمعة وآخرون: 2011، ص309)
- هو "مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة" (محمد وآخرون: 2013، ص54)
- الإبداع الإداري هو "الاستغلال الأمثل لما هو موجود لدى القادة من قدرات عقلية وفكرية ينتج عنها تكوينات واكتشاف علاقات جديدة وأفكار وأساليب عمل جديدة مبدعة وخلاقة في المؤسسة ، مع توفر أكبر قدر من الطلاقة ، والمرونة ، والأصالة ، والحساسية للمشكلات ويمكن تنميتها بالتدريب والتعليم ، للاستفادة منها في تفعيل الأداء بالمؤسسات" (عاشور وآخرون: 2019، ص104).

#### بملاحظة ما تتضمنه التعريفات السابقة لمفهوم الإبداع الإداري يمكن استنتاج الآتي:

- الإبداع الإداري ظاهرة معقدة ذات وجوه وأبعاد متعددة أكثر من اعتبارها مفهوما نظريا محددًا.
- الإبداع الإداري تعني تقديم الجديد غير المسبوق.
- الإبداع الإداري هو نزعة تفوق وهو استعداد فطري عند البعض ينمي بالتدريب والتعلم.
- الإبداع الإداري هو استحداث أو ابتكار شيء جديد وهو نقيض التقليد والمحاكاة واجترار المؤلف.
- الإبداع الإداري تصرف يهدف إلى تحقيق إنتاج يتميز بالجدة والملائمة وإمكانية التطوير.

- الإبداع الإداري هو مجموعة من الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير .
- الإبداع الإداري هو القدرة عقلية تتفاوت من شخص لآخر، يمكن أن يظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة.

## 2- أهمية الإبداع الإداري للمنظمة :

للإبداع الإداري أهمية خاصة في المنظمات ، فهو يساعد في حل المشكلات التي تواجه تلك المنظمات وبالذات في ظل وجود مقدر على الإبداع لدى كل فرد سواء كانت منخفضة أو متوسطة أم عالية ، فالإبداع الإداري يدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى ، فلقد أشار علي إلى أن الإبداع الإداري أهمية تتلخص في النقاط التالية :

### • الإبداع الإداري يساعد في حل المشكلات ومواجهة الأزمات :

تعد المشكلات الإدارية مشكلات متجددة ومتنوعة مما يجعل الحاجة الماسة إلى وجود إداري مبدع يطرح أفكاراً وحلولاً جديدة لتلك المشكلات بطريقة مبتكرة وفعالة ، فالثروة الحقيقية تكمن في كميات الأفكار البناءة التي تخلص الأفراد من القيود وتعلمهم حل المشكلات ، فالأشخاص المبدعون هم الذين يستمتعون بالتحدي وينظرون إلى المشكلات على أنها وسائل لتحقيق أهدافهم.

### • الإبداع الإداري يعد إحدى الخصائص المهمة للمنظمات المعاصرة : نتيجة للتطورات السريعة

وتصاعد الاهتمام بالمعرفة ، ظهر الإبداع بوصفه حاجة ملحة في منظمات القرن الحادي والعشرين ، فقد بدأ التحول من مفهوم الإدارة من استثمار رأس المال المادي إلى استثمار رأس المال المعرفي ، فالمنظمات الطامحة نحو العالمية لابد لها من إبداع إداري في ظل المنافسة الشديدة وحاجة المنظمات إلى تحقيق درجات أفضل من الكفاءة والفاعلية ، لتستطيع الاستمرار والتكيف.

### • الإبداع الإداري وأهميته في وضع الاستراتيجيات :

إن أهم ما يتجه إليه التخطيط الاستراتيجي هو تحقيق الأهداف بوسائل أفضل ، وهو في الوقت نفسه يحتاج إلى الإبداع الإداري الذي يهتم بالوسائل المناسبة الموصلة إلى الأهداف ، فالإبداع الإداري يبحث عن الأفكار الأفضل وفق مجموعة من آليات التخطيط ، كالبحث عن الإبدال ، ومواجهة التحديات ، والتنبؤ بالمستقبل ، واستدراك المشكلات قبل وقوعها ، وهي استراتيجيات مهمة لابد من امتلاكها

### • الإبداع الإداري أداة حيوية للتغيير :

يعد الإبداع الإداري من المقومات الأساسية لإتمام عملية التغيير ، التكيف مع أساليب الإدارة والتعامل مع المشكلات بشكل إيجابي ، فالإبداع في جوهره تغيير ، وهو مطلب حيوي لكثير من المنظمات في ظل بيئة سريعة التغيير ، والإبداع الإداري يساعد المدير في حسن استخدام الموارد البشرية والمادية والمعنوية ، ويساعد في التعايش مع العالم المتغير .

• **الإبداع الإداري أساس لبناء ثقافة الأفراد و المنظمة :**

تتلخص الثقافة الإنسانية في المنظمة في التركيز على دمج المهام بالمشاعر ، بحيث يشعر الفرد العامل داخل الجماعة بأنه جزء لا يتجزأ من الكل وأن الكل لا يتجزأ منه ، وهذا النوع من الثقافة في غاية الأهمية والصعوبة معا ، والشيء الأساس لهذه النظرة يقوم على التركيز على احتياجات العاملين يتوجب الاهتمام بهم وتدريبهم والعمل على ترسيخ المبادئ في نفوسهم ، لضمان أداء متميز لأعمالهم ومهامهم وتوفير أكبر قدر ممكن من الاحترام للعاملين ، وإتاحة الفرص الكافية لهم للمشاركة في صنع القرار (كافي:2018،ص،ص،260،259)

**3- أنواع الإبداع الإداري :**

يصنف الشايخ وآخرون الإبداع الإداري في المنظمات تبعا لمجال موضوع الإبداع على النحو التالي :

- الإبداع الإداري يرتبط بالأهداف وهو يتضمن الغايات التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.
- الإبداع الإداري يرتبط بالهيكل التنظيمي ويتضمن القواعد والإجراءات والأدوات وإعادة تصميم وتحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم.
- الإبداع الإداري يرتبط بالمنتج أو الخدمة وهو الذي يتضمن إنتاج منتجات وخدمات جديدة.
- الإبداع الإداري يرتبط بالعملية وهو الذي يركز على الكفاءة والفاعلية أو يتضمن عمليات متطورة داخل المنظمة تشمل عمليات التشغيل وإدارة الموارد البشرية.
- الإبداع الإداري يرتبط بخدمة المستفيدين ويتضمن التركيز على تقديم خدمات للمستفيدين تفوق توقعاتهم وقد يكون الإبداع جذريا يؤدي إلى إيجاد تغيرات جوهرية أو قد يكون جزئيا يؤدي إلى تغيرات ثانوية كما يكون الإبداع مخططا يتم التهيؤ والاستعداد له مسبقا كما قد يكون الإبداع غير مخطط له (الحاتمي:2016،ص12)

كما تم وضع تصنيفات أخرى لأنواع الإبداع الإداري بسبب تعدد المعايير حيث اقترح مجموعة من الباحثين مختلف التقسيمات إلى أربع فئات وهي :

**- الفئة الأولى :**

تحتوي على تصنيفات اعتبارا لطبيعته ، وهكذا يتم التمييز بين الإبداع التجاري ، والإبداع التنظيمي والإبداع التكنولوجي ، والإبداع المؤسسي ، كما يمكن اعتماد التصنيف التالي :

يحتوي الإبداع الإداري على تغيرات الهيكل التنظيمي ، وتصميم الوظائف ، سياسات واستراتيجيات جديدة... الخ بينما التكنولوجي أو الفني تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغيرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة ، وتغيرات في فنون وأساليب الإنتاج أما التصنيف الأكثر استعمالاً في هذه الفئة هو ذلك الذي يقسم الإبداع إلى إبداع خاص وإبداع بالمنتج وإبداع خاص بالعمليات

– **الفئة الثانية :**

تجتمع التصنيفات القائمة على معيار التخطيط للإبداع وهكذا يتم التمييز بين الإبداعات المبرمجة أي التي يتم برمجتها من طرف المؤسسة وغالباً ما تكون مستمرة وإبداعات غير مبرمجة التي تحدث من فترة إلى أخرى وعند الضرورة.

– **الفئة الثالثة:**

تخص التصنيفات التي تعتمد على معيار نتائج الإبداع فتأخذ في الاعتبار درجة وعمق التغيرات التي يحدثها الإبداع في المنظمة ، فبعض الإبداعات تحدث تغيرات مهمة وملموسة في الممارسات التنظيمية للمؤسسات فتدعى بالجذرية ، على عكس الإبداعات السطحية التي تسمى بالروتينية.

– **الفئة الرابعة:**

تحتوي على مجموعة من التصنيفات المتباينة حيث يصعب تجميعها لعدم تجانسها ، منها ما يقوم على عدد الأشخاص المساهمين في إنجازها إلى أخرى (برباخ: 2017، 2016، ص، ص، 50، 49)

**4- مراحل الإبداع الإداري:**

رغم الاتفاق العام بين الباحثين الذين تناولوا العملية الإدارية بالتحليل والدراسة على مبدأ وجود المراحل بدءاً من الإحساس بالمشكلة وانتهاء بالتوصل إلى النتائج الإبداعية ، إلا أن ما يستدعي الاهتمام لدى الأكاديميين والعامّة في معظم المجتمعات هو النتاج الإبداعي الأصيل ، ومدى تقبل المجتمع له ولقيّمته ، ولكن هذا بطبيعة الحال لا يقلل من أهمية العملية الإبداعية التي من شأنها أن تؤدي لتلك النواتج الأصيلية ، ومن أكثر النماذج شهرة في مراحل الإبداع :

**أولاً : نموذج والاس**

**مرحلة الإعداد والتحضير :**

حيث يتم في هذه المرحلة جمع المعلومات وذلك بعد الإحساس بالمشكلة التي تمثل محور اهتمام المبدع فمرحلة الإعداد والتحضير تتضمن الكثير من العمل الشاق والمتعب الذي يشمل التحفيز والتشيط الفعال لغرض إعداد الفرد وتمكينه من تجميع وتطوير قابليته ذات العلاقة بالاستعدادات الإبداعية وبتجاه تمكين الفرد من أن يمارس نمطاً جديداً من التفكير بعيداً عن الأسلوب المألوف.

**مرحلة الاختمار والكمون :**

في هذه المرحلة يلجأ الفرد إلى عدة أساليب لتحويل انتباهه عن المشكلة من خلال القيام بأعمال خارج نطاق موضوع المشكلة وهذه المرحلة أدق مراحل الإبداع وأهمها لأنها المرحلة التي تشهد عمليات التداخل والتفاعل والترابط ، وتحدث خلالها محاولات كثيرة وجادة لمعرفة الحقيقة ، أي أنها مرحلة التفاعل بين شخصية المبدع ومعلوماته وموضوع بحثه ومرحلة تعريف الحلول وبدائلها (الجعبري:2009،ص،ص،29،28)

**مرحلة البروغ والإشراق :**

تتجسد في هذه المرحلة حالات أو خصائص الإبداع الذاتية التي تمثل فاصلا بين ما يمكن أن يقوم به الباحث وبين ما يقوم به المبدعون ، وتعتبر مرحلة البروغ الحالة التي يستطيع فيها الإنسان إعادة ترتيب أفكاره وتنسيقها بما يسمح له بالوصول إلى الحل بشكل مفاجئ في صورة بزوغ إبداعي ، ويتم ذلك بإعطاء العقل الظاهر بعض فترات الراحة بعدم التفكير أو التركيز على المشكلة المحددة ، بحيث يحتويها العقل الباطن في حالة استنفار لإعادة ترتيب المعلومات والعلاقات حتى ينتهي إلى ما يمثل حلا نموذجيا فيتدفق الحل مرة أخرى إلى العقل الظاهر في صورة بزوغ إبداعي معين.

**مرحلة التحقيق والتجريب :**

يتم في هذه المرحلة اختيار صدق الفكرة الجديدة التي تم التوصل إليها ، ويقوم الفرد في هذه المرحلة باستخدام عملية التفكير المنطقية من أجل تحول الفكرة التي تولدت أثناء مرحلة الإشراق إلى حل سليم للمشكلة التي يتعامل معها ، وهذا العمل يتطلب من الشخص اختبار الفكرة الجديدة إقناع كل شخص بأن الحل يستحق الاهتمام ، ومن هنا فإنه يجب على الشخص أن يفكر في الطريقة التي يمكن بها تنفيذ الحل أو الظروف التي يمكن توفيرها لضمان نجاح تنفيذ الحل ومن هم الأشخاص الذين سوف يعتمد عليهم في تنفيذ الحل(حسن محمد وآخرون:2012،ص300)

**ثانيا : نموذج وسيت****مرحلة إدراك الحاجة إلى الإبداع :**

تدرك الجماعة الحاجة إلى الإبداع ، حيث يكون هناك فجوة بين الأداء المتوقع والأداء الحالي ، وبالتالي فإن التفكير الإبداعي يحدث كاستجابة لهذه الفجوة أو حينما تدرك المنظمة أو الجماعة أهمية بعض الإبداعات كمطلب أساسي لاستمرار وبقاء المنظمة.

**مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية :**

تحتضن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية للآخرين الذين يمثلون جماعة العمل وذلك بغرض حل المشكلة أو تحسين الوضع الراهن ، ولاشك أن لهذه المرحلة أهميتها في تفعيل العملية الإبداعية من خلال قبول الأفكار الإبداعية التي تسهم في حل المشكلة ، أو تقود إلى توليد أفكار إضافية

أو رفض تلك الأفكار ، بالتالي فقدت تلك العملية الإبداعية جزءا من وجودها (جيلالي وآخرون :2019،ص،ص،1073،1072)

### مرحلة التطبيق :

يتم في هذه المرحلة تبني وتوظيف الأفكار الإبداعية المرغوبة ومن المتوقع في هذه المرحلة بعض التعديلات على الأفكار لتمكينها من التطبيق بنجاح.

### مرحلة الثبات :

وهي المرحلة التي يصبح فيها العمل الإبداعي أو الفكرة الإبداعية جزءا اعتياديا من المنظمة حيث يرتبط بثقافة ومعايير إجراءات الرقابة في المنظمة (المغربي:2016،ص،ص،336،335)

### 5- أساليب الإبداع الإداري :

#### 5-1 أسلوب العصف الذهني :

يعتبر العصف الذهني من أشهر أساليب الإبداع الإداري ، والعصف الذهني هو أداة من أدوات متعددة تهدف لتوليد الأفكار ، ويرى أليكس أوزبورن الذي تعزى إليه كثير من أساسيات ومبادئ هذا النوع من التفكير أن العصف الذهني عبارة عن حلقة نقاش أو طريقة للتداول بواسطتها يحاول مجموعة من الناس البحث عن مشكلة معينة بتجميع وتقييد كل الأفكار التلقائية من الأفراد . ويقوم هذا الأسلوب على افتراض أنه إذا سمح للذهن بأن يطلق العنان للتفكير في قضية أو موقف ما ، وكذلك يقوم العصف الذهني على الفصل المصطنع بين إنتاج الأفكار وتقويمها ومحاكمتها وتطويرها وتعديلها ، وتستخدم أسلوبا في التفكير الجماعي ، أو الفردي في حل المشكلات العلمية ، والحياتية المختلفة ، والتدريب لغرض زيادة كفاية القدرات و العمليات الإبداعية ، بالتالي فالعصف الذهني يقوم على مبدئين هما :

المبدأ الأول تأجيل الحكم على الأفكار .

المبدأ الثاني الكم يؤدي إلى الكيف.(فارس:2012،ص89)

#### وأضاف السكارنة القواعد التالية :

- تشجيع الأفكار الشاذة والمغالية.
- تشييد البناء على أفكار الآخرين(السكارنة:2011،ص275)

#### 5-2 أسلوب ديلفي :

تعتمد هذه الطريقة على تحديد البدائل الممكنة للمشكلة ومناقشتها غيابيا في اجتماع أعضاء غير موجودين وجها لوجه ، حيث تمر هذه المرحلة بالخطوات التالية :

- تحديد المشكلة تحديدا واضحا.
- تحديد أعضاء الاجتماع من الخبراء وذوي الرأي.

- تصميم قائمة أسئلة تحتوي على تساؤلات عن بدائل الحل وسلوك المشكلة، وتأثير بدائل الحل عليه وإرسال القائمة للخبراء .
- تحليل الإجابات واختصارها وتجميعها في مجموعات متشابهة، وكتابة ذلك في شكل تقرير مختصر .
- إرسال التقرير المختصر للخبراء مرة ثانية طالبين رد فعلهم بالنسبة لتوقعاتهم عن المشكلة المطروحة .
- تعاد الخطوة الرابعة والخامسة مرة أخرى .
- تجميع الآراء النهائية ووضعها في شكل تقرير نهائي عن أسلوب حل المشكلة .

### 3-5 أسلوب المجموعة الاسمية :

يستعمل هذا الأسلوب لتشخيص المشكلات التنظيمية وإيجاد الحلول الإبداعية لها ، ويطلق مصطلح اسمية على جماعة من الأفراد تعمل في حضور مشترك دون التفاعل مع أعضائها ، يتراوح عدد أفرادها ما بين 6 و 9 أفراد ، حيث يطلب من كل فرد تقديم الحل على بطاقة دون المناقشة مع غيره ، وذلك بهدف خلق الضغط الإبداعي ثم يطلب منهم مقرر الجلسة قراءة مقترحاتهم ويقوم بتسجيلها على لوحة كبيرة معلقة أمامهم دون إطلاق أية أحكام أو تعليقات من قبل أفراد الجماعة ، وبعد ذلك تتاح الفرصة لمناقشة المقترحات والدفاع عنها أو مناقشة الآخرين في آرائهم ، وفي نهاية الجلسة يجرى تصويت سري لاختيار أفضل البدائل (صارم:2019،ص،ص،42،41)

### 4-5 أسلوب التحليل التشكيلي :

يستهدف هذا الأسلوب حصر العناصر المكونة للمشكلة ، مع صياغتها في صورة خريطة تشكيلية ، لمساعدة الأفراد على ربط العناصر والخصائص المشتركة للمشكلة من أجل الوصول إلى حل لها ، ويجري الترتيب تبعا لهذه الطريقة بأن تعطي للمتدرب المشكلة في صورة ألفاظ عامة ، ثم تحلل الأبعاد وتوضع في شكل خريطة تشكيلية ويبدأ المتدرب في رؤية الأجزاء المختلفة للمشكلة والخصائص المشتركة لهذه الأجزاء ، ثم يجري نوعا من التكوين أو البرمجة الذي يقسم الأجزاء المنققة في الخصائص ، ومن ثم يمكن التوصل إلى حلول كثيرة بهذه الطريقة .

### 5-5 أسلوب الدراسات الميدانية وبحوث العمل :

تعد الدراسات الميدانية أحد الأساليب الضرورية لتنمية الإبداع الإداري من خلال دراسات المسح الاجتماعي الشامل أو بطريق العينة أو دراسة حالة ، أو من خلال أسلوب تحليل النظم التي توفر للإدارة مزيدا من المعلومات التي تساعد في تحديد المشكلات وصياغة البدائل الأنسب ، فضلا عن التعرف على آراء العاملين في نمط الإشراف والقيادة الإدارية .

### 6-5 أسلوب التوفيق بين الأشتات :

وتتلخص هذه الطريقة في قيام قائد بعرض المشكلة ومناقشتها بشكل منفرد على جماعة من الأفراد عرضا وافيا ، ثم يحدد القائد المحور الرئيسي للمشكلة ، ويطلب من المشاركين أن يعرضوا أفكارهم بشأنها ، وي طرح الأعضاء أفكارهم من خلال استخدام أساليب التمثيل تقمص الشخصيات واستخدام الرموز ، بوصفها حيلة عملية تمكن الفرد من النظر إلى المشكلات بطريقة جديدة ، ويؤدي هذا بدوره إلى بلوغ رؤية جديدة للمشكلة ويهيئ المناخ الضروري للنشاط الإبداعي ، وتستخدم هذه الطريقة في بحث المشكلات المركبة والمعقدة التي تواجه الإدارة العليا(العيثاوي وآخرون:2011،ص253)

#### 6- خصائص الإبداع الإداري :

اهتم الباحثون بالتعرف على خصائص الإبداع الإداري ، نظرا لما يمثله من أهمية وقيمة للخروج بمساهمات تؤدي إلى تنمية القدرات وتطويرها وكذلك العمليات الإبداعية وبما أن الإبداع الإداري يتعلق بنشاطات العمل الإداري والتنظيمي كافة داخل المنظمة ، فإنه يمكن تحديد خصائصه بما يأتي:

- الإبداع ظاهرة فردية (نتاج جهود فردية) وجماعية (نتاج جهود جماعية) فالأفكار الإبداعية تكون في البداية فكريا فرديا تنطلق من فكر الفرد ويتم الاستفادة منها عن طريق متابعة هذه الأفكار وإثرائها من خلال العمل الجماعي.
- الإبداع ظاهرة إنسانية عامة، وليست ظاهرة خاصة بأحد ولكنها تختلف من شخص لآخر حسب الفطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها.
- يرتبط الإبداع بالعوامل الموروثة، ويمكن تنميته وتطويره.
- الإبداع مهمة استراتيجية حيث يمكن تطويره من خلال الاستراتيجيات التي تضعها الإدارة العليا في المنظمة والتي تقود إلى عملية الإبداع.
- الإبداع عملية تنظيمية واسعة ، يتدخل بها معظم الأفراد العاملين والدوائر والأقسام في المنظمة (أبوميالة:2018،ص23)
- الإبداع يعني التمايز وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين من المنافسين المباشرين وغيرهم حيث ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المتفردة ب حاجاتها عن طريق الإبداع.
- الإبداع يمثل الجديد وهو الإتيان بالجديد كليا أو جزئيا في مقابل الحالة القائمة ، كما يمثل مصدر التجدد من أجل المحافظة على حصة الشركة السوقية وتطويرها.
- الإبداع هو التوليفة الجديدة وهو أن يكون بمثابة وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال (توليفة الأشياء) أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل(السكرانة:2011،ص،ص،20،21)

- الإبداع هو أن تكون المتحرك الأول في السوق وفي هذا تمييز لصاحب الإبداع بأنه الأول في التوصل إلى الفكرة والمنتج والسوق عن الآخرين وهم المقلدون ، وحتى في حالة التحسين (الإبداع الجزئي ) فإن صاحب التحسين يكون الأول بما أدخل على المنتج من تعديلات ، وهذه سمة السبق في الإبداع أي أن يكون صاحب الإبداع أسرع من منافسيه ، في التوصل والإدخال إلى ما هو جديد.
- الإبداع هو القدرة على اكتشاف الفرص ، وهو يمثل نمطا من أنماط الإبداع الذي يستند على قراءة جديدة للحاجات والتوقعات ، ورؤية خلاقة لاكتشاف قدرات المنتج الجديد في خلق طلب فعال لاكتشاف السوق الجديد الذي هو غير موجود حتى الآن ولا دلائل على حجمه وخصائصه ، ولهذا ترى الشركات المبدعة في اكتشاف الفرص ما لا تراه الشركات الأخرى المنافسة (مرعى:2014،ص403)

### 7- نظريات الإبداع الإداري :

قام عدد من العلماء والكتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بالنظريات وعرفت بأسمائهم إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الإبداع، كما استعرضت ملامح المنظمات والعوامل المؤثرة فيها وهذه النظريات هي:

#### 7-1 نظرية (MARECH&SIMON)

فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمات ، إذ تواجه بعض المنظمات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به ، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل ، فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي فجوة الأداء ، عدم الرخاء ، بحث ووعي ، وبدائل ، ثم إبداع حيث عزت الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغيير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية) أو داخلية.

#### 7-2 نظرية ( BURNS & STALKER )

وكانا أول من أكدوا على أن التراكيب والهيكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة ، فمن خلال ما توصلوا إليه من أن الهياكل الأكثر ملائمة هي التي تسهم في تطبيق الإبداع في المنظمات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير ، فهو يسهل عملية جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها.

#### 7-3 نظرية (WILSON)

بين عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغيرات في المنظمة وهي : إدراك التغير اقتراح التغيير ، وتبني التغيير وتطبيقه ، ويكون بإدراك الحاجة أو الوعي بالتغيير المطلوب ثم توليد المقترحات وتطبيقها ، فافترضت نسبة الإبداع في هذه المراحل الثلاث متباينة بسبب عدة عوامل منها التعقيد في المهام (البيروقراطية) وتنوع نظام الحفظ ، وكلما زاد عدد المهام المختلفة كلما ازدادت

المهمات غير روتينية مما يسهل إدراك الإبداع ، بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات، كما أن الحوافز لها تأثير إيجابي لتوليد الاقتراحات وتزيد من مساهمة أعضاء المنظمة(الغزوي:2012،ص47)

#### 4-7 نظرية (HARVEY & MILL)

قد استفادا مما قدمه كلا من (MARCH & SIMON) (BURN & STALKER) ، فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية لما يعرف (بالحالة والحلول) ، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المنظمات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمجابتها أو بلورتها (أي كيفية استجابة المنظمة) أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المنظمة أو اختيار الحل (انتقاء البديل الأمثل) أو التعريف بمعنى استلام معلومات ذات تغذية عكسية حول الحل الأنسب ، إذ تسعى المنظمة إلى وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقا (الخبرات السابقة) وأيضا تسعى إلى استحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية والعضوية . كما تناولوا العوامل التي تؤثر في الحلول الإبداعية والروتينية مثل حجم المنظمة وعمرها ، درجة المنافسة ، درجة التغير التكنولوجي ، درجة الرسمية في الاتصالات ، فكلما زادت مثل هذه الضغوطات يتطلب الأمر أسلوب أكثر إبداعا لمواجهتها (مسلم:2015،ص17)

#### 5-7 نظرية (HUGE & AIKEN)

تعد من أكثر النظريات شمولية ، بحيث تناولت المراحل المختلفة في عملية الإبداع ، فضلا عن العوامل المؤثرة فيه ، ولقد فسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في برامج المنظمة يتمثل في إضافة خدمات جديدة ، وتوجد عوامل كثيرة تؤثر فيه من بينها زيادة التخصصات المهنية وتنوعها ، المركزية واللامركزية ، الرسمية واللا رسمية ، الإنتاجية ، الكفاءة والرضا الوظيفي ، وقد حددت مراحل الإبداع بما يأتي :

- مرحلة تقييم النظام ، مدى تحقيقه لأهدافه.
- مرحلة الإعداد في الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي.
- مرحلة التطبيق بالبداية في إتمام الإبداع واحتمالية ظهور المقاومة اتجاهه.
- مرحلة البرمجة وهيكله السلوكيات والمعتقدات التنظيمية التي تتسجم مع حالة الإبداع.

#### 6-7 نظرية (ZALTAMAN):

توجهت نظرية (ZALTAMAN) وزملائه إلى الإبداع بوصفه عملية متكونة من مرحلتين ، هما مرحلة البدء ومرحلة التطبيق ، ويقع داخلهما خطوات جزئية تتناول فكرة أو ممارسة جديدة لوحدة التبنّي أو الشروع بالإبداع ، والإبداع يمثل بمنظورهم عملية جماعية وليست فردية ، معتمدين بذلك

على نظرية (HUGE & AIKEN) إلا أنهم توسعوا في شرح المشكلة التنظيمية ، وأضافوا متغيرات أخرى مثل العلاقات الشخصية ، وأسلوب التعامل مع الصراع والمراحل التي وصفوها في نظريتهم كما أسلفنا هما اثنتان : الأولى هي مرحلة البدء ، وتتكون من الوعي المعرفي بالمشكلة والتعرف على حالة الصراع الموجودة ، ثم اتخاذ القرار المحدد حولها ، وأما مرحلة التطبيق ، فهي تتكون من جزأين الأولى تتناول التطبيق التجريبي ، والثانية التطبيق النهائي (الغزوي:2014،ص،ص،47،46)

#### 8- العوائق التي تحد من الإبداع الإداري :

أجمع الباحثون على العديد من المعوقات والمحددات للإبداع الإداري التي تقلل من قدرة الفرد على استثمار قدراته وتنمية ذاته وتقديم الجديد ، ويمكن تصنيف هذه المعوقات في خمس مجموعات وهي (لولو:2015،ص45)

#### 1-8 : المعوقات العقلية:

وتتمثل في :

- ضعف قدرة المدير على الإدراك والاسترجاع والتذكر للمعلومات والمعارف والخبرات السابقة والعمل على تحليلها من حيث اتساع المدى والتنوع وانحصار التفكير في حدود ثابتة لا يستطيع الخروج منها ، ويبدو ذلك في اعتماد المديرين على الإحساس والبديهة ، واستخدام أساليب مألوفة ومنظمة.
- وضعف القدرة على ترجمة الأفكار إلى خطط تنفيذية بسيطة ومحددة للفعل الإيجابي ، والشعور الدائم بأن حل المشكلة أو الموقف تحتاج إلى عملية عقلية معقدة وطويلة مع الاعتقاد أنها لن تؤدي إلى حل صحيح .
- بالإضافة إلى أن المعوق العقلي يجعل صاحبه ينظر إلى المشكلات الكبرى نظرة كلية دون تجزئتها أو تقسيمها إلى مشكلات صغيرة والاعتماد المطلق على المنطق في تقييم الأفكار الجديدة ، وليس على اختبارها وتحليلها علميا ، والاعتقاد المطلق أيضا بأن هناك حلا وحيدا صحيحا لأي مشكلة كانت ، ويحدث المعوق العقلي عندما يكون هناك :
- خطأ في الإدراك.
- خداع في الإدراك.
- ضيق في الإدراك.
- صعوبة عزل ومعرفة المشكلة الحقيقية.
- إضافة محددات صناعية من جانب المدير .
- وضع افتراضات زائدة إلى المشكلة.
- عدم القدرة على رؤية المشكلة.

- تسليم بوجود حل واحد صحيح(الكليبي:2011،ص،ص،88،87)

### 2-8 : المعوقات الانفعالية:

يحتاج الإنتاج الإبداعي بجانب القدرات العقلية إلى توفر عدد من العوامل الانفعالية مثل :

- الثقة بالنفس .
- الاكتفاء الذاتي .
- الميل إلى المخاطرة والاستقلال في التفكير .
- والإبداع قوة دافعة تدفع الفرد إلى تنويع سلوكه حتى يحقق الهدف من الانفعال ويخفض من حدة التوتر النفسي الذي يسببه الانفعال.
- إن المعوقات الانفعالية تتدخل في الحرية والتي من خلالها نستكشف ونتحكم بالأفكار أو بقدرتنا على تكوين المفاهيم بطلاقة ومرونة والتي تمنعنا من أن ننشر أفكارنا والتي قد تلاقي القبول ، وفيما يلي قائمة ببعض المعوقات الانفعالية :
- الخوف من ارتكاب الخطأ أو الفشل.
- عدم القدرة على تحمل الغموض ، وتسامي الرغبات الجامعة للأمان.
- الميل لتفضيل تقييم الأفكار بدلا من توليدها.
- عدم القدرة على الراحة والطمأنينة والانغماس بها.
- قلة التحدي.
- الحماس الزائد والرغبة السريعة في النجاح.
- انخفاض القدرة على التخيل والرغبة بها أصلا.
- عدم القدرة على التمييز بين الواقع والوهم.

### 3-8 : العوائق الدافعية.

يتأثر الإبداع بمجموعة من العوامل التي تعمل على تحريك وتوجيه الطاقة النفسية للفرد نحو ما يقوم به من عمل وهي التي تدفع المبدع إلى السيطرة على ما لديه من معلومات ومهارات في المجال الذي يبحث عنه ، وتدفعه أيضا إلى التفكير واكتشاف ما قد يوجد في هذا المجال من أوجه قصور ، ومن ثم التفكير في الجديد والتعبير عنه بشكل فعال ، ولقد أثبتت الأبحاث أن توصل الفرد للجديد يتطلب رغبة حقيقية من جانبه تدفعه للتوصل إليه ، ولا بد أن يكون الفرد مدفوعا للدرجة التي تجعله يبذل الجهد الإيجابي المحقق للإبداع ، ويؤدي عدم تشجيع الفرد وتحفيزه بطريقة ملائمة وعدم حصوله على احترام وتقدير الآخرين ومساندتهم إلى إعاقة الإبداع ، ومن ناحية أخرى إذا كان الجزء الذي يقدم مقابل الفكرة الجديدة لا يناسب الجهد المبذول فإن الفرد سيصاب بالإحباط

(جبر:2010،ص28)

### 4-8 المعوقات التنظيمية:

وتشمل العوامل التي تحد من الإبداع الإداري في المنظمات والناجمة عن البيئة التنظيمية الداخلية ومن أهم هذه المعوقات هي :

- الالتزام بحرفية القوانين والتعليمات والتشدد في التركيز على الشكليات دون المضمون.
- الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له، وتفضيل الوضع الراهن.
- مركزية الإدارة وعدم الإيمان بتفويض بعض الأعمال والصلاحيات للعاملين.
- ضعف الولاء التنظيمي وانتماء الفرد للمنظمة التي يعمل بها فيكتفي بإنجاز الحد الأدنى من المهمات الموكلة إليه ، وبالتالي عدم الرغبة في الإبداع.
- قلة الحوافز المادية والمعنوية المطلوبة والملائمة لتشجيع العاملين على تنمية مهاراتهم الإبداعية.
- ارتفاع تكاليف العملية الإبداعية، وعدم توفر مقاييس واضحة للإبداع.
- عدم وضوح أهداف وغايات المنظمة.
- عدم وجود قيادات إدارية مؤهلة تدرك أهمية الإبداع والتطوير.
- التقييم المتسرع للأفكار والحكم عليها بالفشل دون إتاحة الفرص لتجربتها.
- عدم توفر الحرية الكافية لطرح الأفكار ومناقشتها.
- الافتقار للعمل الجماعي وغياب روح الفريق (الحمصي: 2013، ص، ص، 77، 76)

#### 5-8 : معوقات بيئية:

تلعب الظروف البيئية دورا كبيرا في تشجيع القدرات الإبداعية أو الحد منها ، فإذا كانت البيئة التي يعيشها الفرد بيئة سمحة ، مرنة ، تحترم حرية الفرد في التفكير والتعبير ، ولا تتسرع في إصدار الأحكام على من يفكر ويعبر عن فكرة ، وإذا كانت البيئة تسمح بالتفكير الحر الذي يعتبر بحق البداية في الإبداع ، وإذا كانت البيئة تعطي للفكرة والرأي الناتج فرصة للتجريب ، حتى وإن بدا على الفكرة خروج عم المألوف أو الشائع ، فإنها بحق بيئة تساعد على الإبداع (لولو: 2015، ص46)

**خلاصة الفصل:**

وفي الأخير نستخلص أن الإبداع الإداري يعد مطلباً أساسياً وضرورياً لأي منظمة فهو يمنح العاملين النظرة المرنة للأمور ويجعلهم أكثر إحساساً بالمشكلات وأكثر استفادة من الفرص المتاحة كما يمكنهم من القضاء على المخاطر وتحقيق أهداف وغايات المنظمة من خلال رفع كفاءة وجودة عملياتها ومخرجاتها المختلفة وحتى تتمكن المنظمة من تحقيق التغيير والتطوير ومواكبة التحديات والتغيرات العصرية لابد من توظيف المنهج الإبداعي للارتقاء بمستوى الأداء الإداري .

# الفصل السادس

## الدراسة الميدانية

محتويات الفصل:

- 1- المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة.
- 2- عينة الدراسة.
- 3- حجم العينة.
- 4- أدوات الدراسة.
- 5- منهج الدراسة.
- 6- أساليب المعالجة.
- 7- عرض وتحليل بيانات الدراسة.
- 8- نتائج الدراسة.
- 9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة
- 10- الخاتمة.

**1-المجال المكاني، البشري والزمني للدراسة:****1-1 المجال المكاني للدراسة:**

كان من المفترض قبل حدوث جائحة كورونا كوفيد 19، أن تجرى الدراسة الميدانية في جامعة عمار ثليجي بالأغواط بجميع كلياتها المختلفة ومعهد التربية البدنية.

**1-2 المجال البشري للدراسة (مجتمع الدراسة):** كان من المفترض أن يتحدد المجال البشري

للدراسة بجميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط، بغض النظر عن تباينهم في الخصائص الشخصية المشكلة لهم، المتمثلة في كل من السن، الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، التخصص الوظيفي، والخبرة المهنية، بغية إعطاء الفرصة لكل من أجل التمثيل عند اختيار مفردات الدراسة التي كانت ستتم عن طريق الاختيار بالصدفة.

**1-3 المجال الزمني للدراسة:** دائما كان من المفترض الانطلاق في الدراسة الميدانية:

( الاستطلاعية منها خلال شهري نوفمبر وديسمبر ) (والتطبيقية النهائية) بعد العودة من العطلة الربيعية من خلال توزيع الاستبيان على مفردات الدراسة ، الذي تم إعداده سلفا قبل هذه الفترة، بعد معاينة ميدان الدراسة، من خلال الزيارات المتكررة لجميع كليات الجامعة ومعهد التربية البدنية، التي مكنتنا من الحصول على جملة من المعطيات، على رأسها تعداد الأساتذة الدائمين لكل كلية بجميع الأقسام التي تتواجد بها، علاوة على ذلك إعطاء لمحة ولو وجيزة عن محتوى وهدف الدراسة لعدد من الأساتذة الذين سنحت لنا فرصة الالتقاء بهم ونحن في الميدان.

**1-4 الهدف من الدراسة الاستطلاعية بالخصوص: هو للوقوف على:**

- موقف أعضاء هيئة التدريس من نوعية نظام المعلومات الإدارية المعتمد من قبل الإدارة العليا داخل الجامعة.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في تسهيل عملية الاتصال بين مختلف الأطراف المختلفة داخل الجامعة.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في تحسين وتسريع عملية اتخاذ القرار .
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في تحسين وتقوية العلاقات بين مختلف الأطراف المشكلة للجامعة.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في حل مختلف المشكلات التي تعترض الجامعة سيما في البيئة المعقدة وغير مؤكدة التي تمر بها الجامعة الجزائرية ككل.
- درجة قدرة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في توليد الأفكار والمقترحات أو الخدمات الجيدة.
- درجة قدرة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في تخفيض الوقت من خلال الاتصال المباشر والسهولة في الحصول على مختلف المعلومات.

- درجة مرونة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في التخفيض من القيود الناتجة عن تباعد مكونات المؤسسة الجامعية.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في خلق التكامل والتنسيق بين مختلف وظائف ووحدات المؤسسة الجامعية.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في تقاسم البرامج والوثائق بين مختلف الأطراف داخل الجامعة.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في تدعيم العمل الجماعي والمساهمة في حل مختلف المشاكل المشتركة.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في السرعة في إرسال المعلومات إلى مختلف المستويات الإدارية.
- درجة توافر هذا النظام المعلوماتي المعتمد على القدرة التخزينية والتي تؤدي إلى الحفاظ بكفاءة لمختلف المعلومات.
- درجة توافر هذا النظام المعلوماتي المعتمد على نظام حماية محكم لقاعدة البيانات بحيث يمنع غير المخولين من الدخول إلى النظام.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في إشراك عدد كبير من الموظفين في صنع واتخاذ القرار في مختلف مراحل صنعه.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في توفير المعلومات الكافية للجميع في الوقت المناسب.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في اختيار البديل الأفضل في مراحل اتخاذ القرار.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل المؤسسة الجامعية.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في خلق نوعية خاصة من الخدمات التي تقدمها الجامعة سواء تعلق الأمر بالخدمة الإدارية أو الخدمة التعليمية.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في خلق حالة من الرضا الوظيفي بالنسبة للمختلف العاملين داخل الجامعة.
- درجة مساهمة هذا النظام المعلوماتي المعتمد في توطيد علاقة الجامعة بمحيطها الخارجي.

#### **1-5 خطوات الدراسة الاستطلاعية:**

**الخطوة الأولى:** تمت خلال شهر نوفمبر دامت لمدة أسبوعين: تم خلالها القيام بالآتي:

- الاتصال بمختلف إدارات المؤسسة الجامعية ( الكليات والأقسام) من أجل الحصول على مجمل التصاريح اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية، مع إعطاء تصور مبدئي لعدد من أعضاء هيئة التدريس التي سنحت الفرصة بالالتقاء بهم حول طبيعة الموضوع الذي هو قيد الدراسة وطبيعة المعلومات التي نحن بحاجة إليها من قبلهم حسب متطلبات الدراسة.

لقد سمحت لنا هذه المرحلة من الدراسة الميدانية الأولية من الوقوف على جملة من الحقائق حول الموضوع من خلال استجابات أعضاء هيئة التدريس والتي يمكن إجمالها في الآتي:

- أن توافر الشبكة المعلوماتية (الحواسيب) داخل مختلف إدارات الجامعة غير ملائمة لطبيعة العمل لا من حيث الكم ولا النوع.
- أن العاملين على نظام المعلومات الإدارية بالإجمال غير مؤهلين كفاية في التعامل مع طبيعة المهام التي يتطلبها النظام.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية لا يغطي كافة المجالات والدوائر الجامعية.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية لا يعمل على توفير المعلومات باستمرار.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية لا يغطي جميع جوانب العمل الإداري والبيداغوجي.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية لا يوفر الدقة في المعلومة التي تتطلبها عملية صنع واتخاذ القرار خاصة في الظروف الاستثنائية والطارئة.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية لا يعمل على إشراك عدد كبير من الموظفين في مراحل صنع واتخاذ القرار.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية غير قادر بالمرّة على حفظ المعلومات من أي تدخل خارجي.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية ضعيف من حيث التخطيط والتنسيق والرقابة على مختلف الأنشطة المتعلقة بالجامعة.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية لا يسمح بتبادل المعلومات بين مختلف الإدارات المشكلة للجامعة.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية ضعيف من حيث توفير الصيانة اللازمة لمختلف الأعطال وسرعة الإصلاح.
- النظام الحالي للمعلومات الإدارية يقلل من سرعة الانجاز بالكم والنوع المطلوبين.

الخطوة الثانية من الدراسة الميدانية كان من المفروض إجراؤها بعد العودة من العطلة الربيعية والتي لم تتم للظروف التي يعلمها الجميع، والتي كانت ستخصص في توزيع الاستبيان بعد التحديد المبدئي لحجم عينة الدراسة والذي كان في قرابة 113 مفردة موزعين إلى حصص حسب الانتماءات التكوينية للأساتذة (التخصصات العلمية)، مع أخذ عينة من كل حصة تقدر ب 12%.

**2- عينة الدراسة:** بما أن العينة التي تم كان من المفترض اعتمادها في الدراسة، من نوع العينة الحصصية، كان من المقترح تقسيم مجتمع الدراسة (أساتذة الجامعة) إلى حصص حسب الانتماءات التكوينية للأساتذة (التخصصات العلمية)، مع أخذ عينة من كل حصة تقدر ب 12%.

**3- حجم العينة:** تحددت تبعاً للحسابات التالية: بما أن جامعة عمار ثليجي بالأغواط تتشكل من الكليات الآتية: كلية الطب، كلية العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، كلية العلوم، كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية، كلية التكنولوجيا، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، معهد التربية البدنية، فقد كان حجم عينة الدراسة يقدر ب: 113 موزعة على الشكل الآتي:

- كلية الطب: حجم العينة بها قدر ب:  $34 = 100/12\% * 5$  مفردات.
- كلية العلوم الاجتماعية: حجم العينة بها قدر ب:  $90 = 100/12\% * 11$  مفردة.
- كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية: حجم العينة بها قدر ب:  $47 = 100/12\% * 6$  مفردات.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: حجم العينة بها قدر ب:  $83 = 100/12\% * 10$  مفردات.
- كلية العلوم: حجم العينة بها قدر ب:  $166 = 100/12\% * 20$  مفردة.
- كلية الهندسة المدنية والهندسة المعمارية: حجم العينة بها قدر ب  $90 = 100/12\% * 11$  مفردة.
- كلية التكنولوجيا: حجم العينة بها قدر ب  $209 = 100/12\% * 25$  مفردة.
- كلية الآداب واللغات الأجنبية: حجم العينة بها قدر ب  $110 = 100/12\% * 13$  مفردة.
- كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير: حجم العينة بها قدر ب  $68 = 100/12\% * 8$  مفردات.
- معهد التربية البدنية: حجم العينة بها قدر ب:  $35 = 100/12\% * 4$  مفردات

**4- أدوات الدراسة:** من المفترض دائماً أن الأداة التي كانت ستطبق خلال الدراسة الميدانية لجمع المعطيات كانت تتحدد في الاستبيان، والتي قمنا بصياغتها بعد الاطلاع الكاف على عدد من الدراسات التي لها قرب معرفي ومنهجي مع دراستنا، فضلاً على توجيهات ومساعدة الأستاذ المشرف. والتي كانت مقسمة إلى أربعة محاور على النحو الآتي:

**المحور الأول: خصصناها من المفترض لخصر خصائص مفردات عينة الدراسة** الذين سيتم توزيع الاستبيان عليها عن طريق الصدفة، من خلال الوقوف على سماتهم من حيث السن، الجنس، المؤهل العلمي، المركز الوظيفي، الدرجة العلمية، التخصص الوظيفي، الخبرة المهنية والذي تضمن 7 أسئلة.

**المحور الثاني: خصصناه من المفروض للوقوف على درجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط لأهمية المعلومات في حياة المنظمة التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والذي تضمن 12 سؤال من حيث.**

- من وجهة نظرك هل ترى أن المعلومات تشكل موردا هاما وأساسيا في نظر القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط على الخصوص.
- من وجهة نظرك هل تشكل المعلومات العامل الحاسم في نجاح الجامعة في نظر القائمين على تسييرها.
- من وجهة نظرك هل يسخر القائمين على تسيير الجامعة مصادر بعينها في جمع وتنظيم وتحليل المعلومات التي تتعلق بمؤسستهم سواء كانت داخلية أو خارجية.
- من وجهة نظرك هل يحسن القائمون على تسيير الجامعة التصرف في الاستفادة من تلك المعلومات بعد التأكد منها في اتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بمؤسستهم.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تساهم في تقليل من حالة عدم التأكد لديهم بخصوص حالة مؤسستهم في الحاضر والمستقبل.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تعزز من رؤيتهم نحو الأشياء وتقلل من حيرتهم.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تزيد من مستوى المعرفة لديهم حول حاضر ومستقبل مؤسستهم.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تساهم في إجراء تقييم جدي وفعال من قبلهم لمختلف الانجازات الفعلية المحققة من قبلهم في الحاضر على الخصوص.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها خالية من الأخطاء ومستندة إلى الحقائق الثابتة.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تستوفي شرط التوقيت اللازم في الحصول عليها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تلبي مختلف احتياجات المستخدمين لها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تساهم في رسم الخطط المستقبلية لأهداف مؤسستهم.

**المحور الثالث: خصصناه من المفروض للوقوف على إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط لأهمية نظم المعلومات الإدارية في حياة المنظمة التي**

يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والذي تضمن على 13 سؤال من حيث.

- من وجهة نظرك هل تجد أن الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة تمتلك نظام كلي يخصص بالتحديد لجمع وتشغيل وإرسال المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات.
- من وجهة نظرك هل تجد أن الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة تعمل على معالجة المعلومات التي تصلها بجودة عالية في الوقت المناسب والشكل المناسب.
- من وجهة نظرك هل تجد أن الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة تمتلك مختلف المهارات والإمكانيات المتنوعة في إدارة المعلومات التي ترد إليها عن نفسها أو عن المحيط الذي تتواجد فيه.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في رفع مستواها الأدائي الكمي والنوعي.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في التقليل من حجم الخطأ لديها في ممارسة مختلف مهامها الإدارية والبيداغوجيا والمالية.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في مواجهة مختلف التحديات التي تعرفها والتي تفرضها عليها بيئتها على اختلافها الداخلية منها والخارجية.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إعادة تصميم المنظمة وظيفيا وهيكليا.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية هامة طويلة المدى تخص مستوى ونوعية الخدمة التي تقدمها لمختلف المستفيدين منها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في كشف الأخطاء المحتمل وقوعها فيها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق الثقة في نفسها وأدائها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وتحقيق مستوى من التنسيق والتواصل بين مختلف مصالحها الإدارية ومختلف أصحاب المصالح الذين تتعامل معهم.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم توفير المعلومات التي هي بحاجة إليها في التوقيت المناسب.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في توفير المعلومات لأصحاب المصالح الذين ترتبط بهم في التوقيت المناسب.

المحور الرابع: خصصناه من المفروض للوقوف على درجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعية عمار ثلجي بالأغواط لأهمية لأثر نظم المعلومات الإدارية في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل مؤسساتهم التعليمية التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والذي تضمن على 15 سؤال من حيث.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وإيجاد طرق إبداعية جديدة في التعامل الإداري والبيداغوجي الممارس بداخلها.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في التقليل من الطرق والإجراءات القديمة الممارسة في التفكير الإداري.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وإيجاد أشخاص مبدعين بداخلها.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وإيجاد قيادة إدارية فعالة بداخلها.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق إحساس لدى القيادة الإدارية بالمشكلات والتنبؤ بها.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إدراك القيادة الإدارية لمختلف النواقص المتوفرة بداخلها.

• من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في التوصل إلى أفكار جديدة قابلة للتحويل إلى سياسات وطرق جديدة تعمل على تطوير الجامعة.

- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق الاستجابة الفورية لكل ما هو جديد.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق استجابة فورية لمختلف احتياجات العميل الداخلي والخارجي لها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في زيادة الأداء الوظيفي بداخلها بشكل تدريجي.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في تحسين طرق العمل بها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إعطاءها ميزة تنافسية قياسا لنظيراتها إقليميا ودوليا.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إيجاد تصورات حول ذاتها مستقبلا.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في تحسين المناخ العام بداخلها وعزز من دور الفعل الإبداعي في أداءها.
- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في تخليص الأفراد من القيود التقليدية، وحفزهم على تعلم طرق جديدة في حل المشكلات.

#### المسجل حول هذا الاستبيان أنه يهدف إلى:

- توضيح هدف الدراسة من خلال الحصول على إجابات لتساؤلات الدراسة.
- جاءت أسئلة الاستبيان من النوع الذي يتطلب الإجابة بالقطع مع فسخ المجال أمام المبحوث لتبرير قناعاته حول الإجابة التي أدلى بها.

#### 4-1 صدق الاستبيان:

للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس مختلف متغيرات الدراسة، تم بصورة مبدئية عرضه على جملة من المحكمين ذوي العلاقة بموضوع الدراسة، والذين تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول محتوى الاستبيان، والتي تم الاستفادة منها في الإعداد النهائي لأسئلة الاستبيان.

5- منهج الدراسة: خلال هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه من أكثر المناهج استخداما في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، ولأنه طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أعراض محددة لوضعية أو ظاهرة اجتماعية، ولأنه يناسب الظاهرة موضع الدراسة، وذلك لتحديد وتشخيص أبعاد مشكلة البحث المتمثلة في تحديد درجة ممارسة الجامعة محل الدراسة لنظم المعلومات الإدارية ودرجة تأثير ذلك على خلق حالة من الإبداع الإداري

في مستوى ونوعية الخدمة الإدارية والتعليمية التي تقوم بتقديمها لمنتسبيها الداخليين أو لمتعامليه الخارجيين.

#### 6- أساليب المعالجة:

من المفترض أنه بعد استكمال الإجابة على بيانات الاستبيان من قبل مفردات عينة الدراسة، أن تتم معالجة تلك البيانات إحصائيا وكيفيا من خلال:

- تفرغها في جداول بسيطة ومركبة.
- استخراج النسب المئوية لتلك الاستجابات.
- التعليق عليها من خلال التحليل السوسولوجي.

#### 7- عرض بيانات الدراسة وتحليلها:

7-1 عرض نتائج المحور الثاني: المتعلقة بالوقوف على درجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثلجي بالأغواط لأهمية المعلومات في حياة المنظمة التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

جدول رقم 1 عرض نتائج السؤال رقم 1 افتراضيا المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من أهمية المعلومات من وجهة نظر القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثلجي بالأغواط على الخصوص.

س1	ت	%
نعم	10	8.84
لا	103	91.15
مج	113	100

تسجيل هذه النسبة يعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى:

- إعطاء الأولوية ولو نسبيا وظاهريا للإمام بالموارد المادية والكوادر البشرية من قبل الإدارة العليا داخل الجامعة، واعتبارها من أهم الموارد داخل المنظمة الجامعية قياسا لغيرها .
- عدم أهمية الاهتمام بالمعلومات في نظر القيادة العليا داخل الجامعة في اتخاذ وصنع القرارات ما دامت هذه الأخيرة تأتي دوما من مصادر خارجية (الوزارة).
- عدم مواكبة الجامعة الجزائرية لمختلف التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات إلا تحت الظرف الطارئ.
- عدم قناعة القيادة العليا داخل الجامعة بأهمية القيام بجمع المعلومات في اتخاذ القرارات ما دامت مصرة ومقتنعة بأهمية الاجتهاد الشخصي المبني على الرصيد المعرفي الخاص وكذا التجربة الذاتية في التسيير.

- عدم انفتاح القيادة العليا داخل الجامعة على بيئتها الداخلية والخارجية لأسباب متعددة، والتي من شأنها أن تركز مفاهيم جديدة في التسيير هي غائبة اليوم.
- عدم توافر في بعض الحالات الأدوات التكنولوجية بالكم والنوع اللازمين في القيام بإرساء نظام معلوماتي صلب ودقيق داخل الجامعة.
- الرغبة في الاستحواذ من قبل القيادة العليا على مصادر المعلومة لإرساء قاعدة صلبة لهم يقفون عليها للحيلولة دون تغيير موازين القوة على مستوى منظماتهم الجامعية.
- الرغبة في الحفاظ على مصادر القوة داخل المنظمة لما تمثله المعلومة من تأثير شديد في صنع الاتجاهات والميول والولاء للقائد لإدامة استمراره في المنصب لأطول مدة ممكنة.
- الحرص الشديد على إحاطة الذات بالسرية التامة لتجنب المساءلة والمحاسبة الداخلية أو الخارجية قدر الإمكان.

**الجدول رقم 2 عرض نتائج السؤال رقم 3 افتراضيا المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من درجة تسخير القائمين على تسيير الجامعة مصادر بعينها في جمع وتنظيم وتحليل المعلومات التي تتعلق بمؤسستهم سواء كانت داخلية أو خارجية.**

س4	ت	%
نعم	5	4.42
لا	108	95.57
مج	113	100

**تسجيل هذه النسبة يعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى:**

- عدم إعطاء الأهمية الكافية للمعلومة من قبل القيادة العليا داخل الجامعة كما قلنا في التحليل السابق الأمر الذي ترتب عليه الآتي:
- عدم وجود أي نظم داخلية أو خارجية حقيقية يمكن لها أن تزود الجامعة بجميع البيانات التي تتعلق بنشاطها أو تلك البيانات التي يمكن لها أن تشكل تأثير سلبي عليها. وهو الأمر الذي:
- فوت في كل مرة على الجامعة إمكانية تشكيل واختيار استراتيجية حقيقية في الاستجابة لمتطلبات منتسبيها أو المتعاملين معها من الخارج.
- فوت عليها كل مرة إمكانية الوقوف على البيانات الجوهرية عن بيئتها الداخلية والخارجية.
- فوت عليها كل مرة إمكانية الوقوف على جوهر الوظائف الإدارية بمختلف صورها.
- فوت عليها إمكانية الوقوف على جوهر العمليات التشغيلية وتفصيلات عن نشاطها.
- فوت عليها إمكانية التعرض على مجمل انشغالات محيطها الداخلي والخارجي.
- فوت عليها كل مرة إمكانية الرد على تلك الانشغالات بالكيفية اللازمة وفي الوقت اللازم.
- فوت عليها كل مرة إمكانية اتخاذ قرارات حاسمة قد تغير من مكانتها نحو الأفضل.

7-2 عرض نتائج المحور الثالث المتعلق بدرجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعية عمار ثلجي بالأغواط لأهمية نظم المعلومات الإدارية في حياة المنظمة التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الجدول رقم 3 عرض نتائج السؤال رقم 15 افتراضيا المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من درجة امتلاك الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة لمختلف المهارات والإمكانات المتنوعة في إدارة المعلومات التي ترد إليها عن نفسها أو عن المحيط الذي تتواجد فيه.

س15	ت	%
نعم	2	1.76
لا	111	98.23
مج	113	100

تسجيل هذه النسبة يعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى:

- ما دام اعتماد الجامعة على نظم المعلومات الإدارية بالشكل الحديث والمتطور قليل، أكيد توفير الإمكانيات على اختلافها لإنجاحه سيكون بالضرورة قليل بالأخص من الناحية البشرية.
- إذ يتطلب تطبيق هذا النظام في الميدان توفر جملة من المتطلبات هي في الواقع الميدان قليلة أو منعدمة في بعض الحالات بالخصوص أن هذا النظام يتطلب:
- وجود مسيرين مؤهلين يقومون على إدارة هذا النظام بكفاءة وهو أمر بالكاد يتحقق في الميدان.
- يتطلب تطبيق هذا النظام في الميدان توفر جملة من المهارات والكفاءات الفنية والعلمية في الكادر البشري الذي يسهر على تنفيذه وهو كذلك بالكاد يتحقق.
- يتطلب كذلك أن يعمل الكادر البشري على السهر على جمع مختلف البيانات المتعلقة بنشاط الجامعة من مختلف مصادرها الداخلية والخارجية وهو الأمر بالكاد متوفر.
- يتطلب كذلك أن يعمل الكادر البشري على بث ونشر المعلومات لمختلف الإدارات داخل الجامعة وإلى متعامليها الخارجيين في الزمان المناسب وهو في حقيقة الأمر غائب لدرجة كبيرة.
- يتطلب توفر قاعدة بيانات تحوي على كم هائل من المعلومات بهدف التسيير العملي لأنشطة المؤسسة بكفاءة عالية أمر غير ميسر بالصورة المطلوبة.
- يتطلب من الكادر البشري أن يعمل على فهم عناصر ومكونات أساليب تشغيل النظام بالصورة المثلى أمر غير ممكن التحقق بالصورة المنتظرة بالنظر لنقص تأهيل هؤلاء في التعامل مع متطلبات آليات هذا النظام.

- يتطلب من الكادر البشري التعامل الجيد مع مختلف التكنولوجيات التي تسمح بتخزين واسترجاع جميع البيانات وقت الضرورة كذلك أمر غير محقق لقلة الخبرة وقلة الوسائل .
- يتطلب من الكادر البشري السهر على سير وبث ونقل المعلومات داخل وخارج المنظمة وهو أمر بطيء التحقق.
- يتطلب العمل على مساعدة متخذي القرار من خلال إمدادهم بالمعطيات الجديدة كل حين وهو أمر صعب التحقق بالنظر إلى سياسة الانغلاق على الذات التي تفرضها كل من مؤسسات المجتمع والجامعة على نفسيهما وعدم السماح بتبادل الخبرات والتجارب بينهما.
- يتطلب تقديم ملخص روتيني على سير الأنشطة داخل المؤسسة، ثقافة غير واردة في عقول المسؤولين بالنظر إلى رتابة العملية ودقتها.
- يتطلب تقديم معلومات للمسؤولين حول طبيعة الظروف الداخلية للمؤسسة والظروف المحيطة بها من أجل المساهمة في تخطيط أهداف ورسالة المؤسسة، كذلك أمر غائب على ثقافة الأفراد على اعتبار إيمانهم المطلق بكفاءة المسؤول الأول في القيام بالعملية بمفرده من خلال الاستعانة بخبراته القديمة وتجربته الخاصة في الميدان.
- يتطلب تقديم معلومات للمسؤولين حول طبيعة الظروف الداخلية والخارجية المحيطة بالمؤسسة من أجل المساهمة في إعادة تخطيط هيكل المؤسسة بما يجعلها تستجيب لمتطلبات المرحلة، أمر غير وارد بالمرّة في ثقافة المسؤولين.
- يتطلب تقديم معلومات للمسؤولين من أجل المساهمة في تحديد الأهداف واختيار الوسائل الضرورية التي من شأنها أن تعمل على تحقيقها، أمر غير متصور الحدوث نتيجة للانفراد المطلق في تحديد هذه المسألة من قبل المسؤول الأول.
- يتطلب تقديم معلومات للمسؤولين من أجل إحداث توافق بين البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة من أجل تحقيق استمراريتها بالشكل المناسب أمر غير وارد على اعتبار أن استمرار المؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على متغيرات هي في العادة خارجية ليست من صنع المسؤولين.
- تقديم معلومات للمسؤولين من أجل مساعدتهم في الإجابة على مختلف التساؤلات التي ترد إليهم من داخل وخارج المؤسسة، أمر يعد من آخر اهتمامات المسؤولين.
- تقديم معلومات للمسؤولين من أجل ضمان فعالية وكفاءة في العمليات الإدارية داخل المؤسسة أمر لا يحظى بالأولية في انشغالات المسؤولين.
- تقديم معلومات للمسؤولين من أجل تحقيق مراقبة جيدة وفعالة لأوضاع التشغيل الداخلي للعمليات الإدارية مسألة غير جادة في نظر المسؤولين ما دامت الرقابة الخارجية عليهم معطلة.

الجدول رقم 4 عرض نتائج السؤال رقم 17 افتراضيا المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من درجة مساهمة نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة في التقليل من حجم الخطأ لديها في ممارسة مختلف مهامها الإدارية والبيداغوجيا والمالية.

س17	ت	%
نعم	15	13.27
لا	98	86.72
مج	113	100

تسجيل هذه النسبة يعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى:

- إن محدودية الاعتماد على نظام معلومات حديث ومتطور أوقع الجامعة في:
- محدودية في تحديد طبيعة المشاكل من حيث الحجم والأهمية التي تواجهها في الميدان.
- محدودية في تحديد وتقييم البدائل الممكنة لحل تلك المشاكل.
- محدودية في مراقبة ومتابعة القرارات المتخذة لحل تلك المشكلات على قلتها وضعفها.
- محدودية في التحقق من النتائج المحققة في الميدان من خلال تطبيق تلك الحلول.
- محدودية في الاتصال والتنسيق وتبادل المعلومات بين مختلف أقسام المؤسسة والمحيط الخارجي بها.
- محدودية في توفير الوقت اللازم في جمع المعلومات وتحليلها واستغلالها.
- محدودية في سرعة ودقة اتخاذ القرار .
- محدودية في تجاوز آثار مخلفات المشاكل.
- الرفع في تكلفة تجاوز المشكلة.

7-3- عرض نتائج المحور الرابع المتعلقة بدرجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعية عمار ثلجي بالأغواط لأهمية لأثر نظم المعلومات الإدارية في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل مؤسساتهم التعليمية التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

الجدول رقم 5 عرض نتائج السؤال رقم 26 افتراضيا المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة ودرجة مساهمته في خلق وإيجاد طرق إبداعية جديدة في التعامل الإداري والبيداغوجي الممارس بداخلها.

س26	ت	%
نعم	7	6.19
لا	106	93.80
مج	113	100

تسجيل هذه النسبة يعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى:

- عدم قدرة النظام على خلق روح تحمل المسؤولية لدى الأفراد.
- عدم قدرته على خلق مهارة النقاش والحوار وامتلاك الحجة والقدرة على الإقناع لدى الأفراد.
- عدم قدرته في إبعاد الأفراد على تقليد الآخرين في حل المشكلات التي تعرقل سير العمل.
- عدم قدرته في خلق أسلوب عمل متجدد.
- عدم قدرته في تمكين الأفراد من الاستقلالية والحرية في اتخاذ القرار.
- عدم قدرته في غرس الرغبة في نفوس الأفراد في تطوير أساليب العمل.
- عدم قدرته في تعزيز التكامل بين مختلف أقسام المؤسسة الجامعية.
- عدم قدرته في تشكيل فكرة أو مجموعة جديدة من الأفكار غير مألوفة عند الغير.
- عدم قدرته في تحسين وتجديد الأساليب التي تدار بها مختلف الموارد بالخصوص الموارد البشرية.
- عدم قدرته في إحداث تغيير هام وملحوس في حياة المؤسسة الجامعية من خلال تقديم جديد في الخدمة الإدارية أو التعليمية.
- عدم قدرته في إحداث تغييرات هيكلية أو تنظيمية في طبيعة نشاط المؤسسة.
- عدم قدرته في خلق التميز والتفوق للمؤسسة قياسا لنظيراتها العربية والغربية.
- عدم قدرته في خلق مرونة أكثر داخل المؤسسة.
- عدم قدرته في إيجاد أشياء جديدة قد تكون أفكارا أو حلولاً أو خدمات إدارية أو تعليمية مميزة.
- عدم قدرته على تنمية رؤية استراتيجية للأفراد في كيفية مواجهة المشكلات وحلها.
- عدم قدرته في إيجاد مناخ ملائم وعلاقات متفاعلة تنمي القدرة على توليد الأفكار والحلول المبتكرة.
- عدم قدرته في تقديم خدمات تعليمية بالخصوص ذات جودة عالية.
- عدم قدرته في إعطاء مساحات واسعة للقدرة الإبداعية والإبتكارية للأفراد.

- عدم قدرته في تنمية العمل بروح الجماعة.
- عدم قدرته في تبسيط العمل ونقل المعلومة بسلاسة.

**الجدول رقم 6 عرض نتائج السؤال رقم 28 افتراضيا المتعلق بوجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة في المساهمة في خلق وإيجاد أشخاص مبدعين بداخلها.**

س28	ت	%
نعم	6	5.30
لا	107	94.69
مج	113	100

**تسجيل هذه النسبة يعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس إلى:**

- أن نظام المعلومات الإدارية المطبق حاليا في الجامعة لا يعمل على:
- المساهمة في تمكين الأفراد لتحمل مسؤوليات أكبر.
- على تدريبهم من أجل إشراكهم في اتخاذ القرارات.
- تنمية الرقابة الذاتية فيهم.
- تنمية الثقة في قدراتهم على أداء العمل بكفاءة.
- إتاحة الفرصة أمامهم في اختيار وتحديد الأسلوب المناسب لهم في انجاز العمل.
- تنمية روح المساهمة فيهم بإنتاج أفكار جديدة في مجال العمل.
- تنمية الجرأة والشجاعة فيهم للقيام بأعمال إبداعية.
- تنمية القدرة فيهم على رؤية الأشياء من زوايا مختلفة.
- تنمية القدرة فيهم على توسيع اهتماماتهم الفكرية والعلمية.
- تكوين صورة لهم حول تجزئة وتحليل العمل.
- مساعدتهم على استقبال الفشل والاعتبار منه.

#### **8- نتائج الدراسة:**

- نظام المعلومات الإدارية المطبق حاليا في الجامعة يفتقد إلى القدرة على توفير المعلومات الدقيقة والملائمة والكافية وفي الوقت المناسب عن المحيط الداخلي أو الخارجي للجامعة.
- أنه لا يخدم بشكل كبير في اتخاذ القرارات بالخصوص الاستراتيجية وذلك لقلّة نظم دعم القرارات.
- يعجز في توفير المعلومات المتعلقة بجميع البدائل الممكنة حول مختلف المشكلات التي يمكن أن تصادف الجامعة خلال أدائها لمختلف مهامها الإدارية أو البيداغوجية.

- ليس له تأثير فعال في مجالات الأعمال واتخاذ القرارات الإدارية، حيث أنه لا يعمل على تسهيل عملية الاتصال والتنسيق وتبادل المعلومات بين مختلف الأقسام والمصالح الإدارية والمحيط الخارجي لها.
- لا يعمل على توفير السرعة والدقة في انجاز العمل وترشيد النفقات.
- لا يعمل على الرفع من كفاءة العاملين.
- لا يعمل على تحسين نوعية الخدمة الإدارية ولا البيداغوجية.
- لا يعمل على تحسين القدرة الإبداعية للأفراد على اختلاف مستوياتهم الإدارية أو البيداغوجية.
- لا يعمل على تحسين القدرة الإبداعية في مختلف العمليات الإدارية التي تعرفها الجامعة.
- لا يعمل على تحسين أساليب العمل على اختلافها الإدارية أو البيداغوجية.
- أنه يؤثر سلبا على العملية الإبداعية ككل داخل الجامعة.

### 9- فرضيات الدراسة في ضوء نتائج الدراسة:

- توجد عدد من المراحل في معالجة واستغلال المعلومة في المنظمة بالخصوص الجامعية منها. بالكاد هي محققة بالنظر لافتقاد الجامعة لنظام معلومات فعال يسمح بتجميع البيانات من داخلها ومن حولها يسمح بمعرفة ما يجري بداخلها وما يحيط بها.
- هناك جملة من المجالات التي يتم فيها استغلال المعلومة داخل الإدارة الجامعية. بالكاد هي كذلك محققة لان نظم المعلومات الإدارية المجسد داخل الجامعة يكاد يمس عدد قليل من القطاعات الإدارية الظاهرة للعيان في حين يغيب عن تلك العمليات الإدارية التي هي في نظر المسؤولين هامشية وغير مؤثرة على السير الحسن لمهام الجامعة.
- هناك عديد من المشاكل والعقبات التي تحد من كفاءة واستخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص. محققة تماما لعدد من الأسباب الموضوعية والذاتية التي تحول دون قيام نظام معلومات حقيقي يساهم في تنمية الروح الإبداعية في مختلف العمليات الإدارية.
- لنظم المعلومات الإدارية أثر بارز ومؤثر على مستوى ونوعية الإبداع الإداري الممارس داخل المنظمة الجامعية محل الدراسة بالخصوص. غير محققة بالمرّة بالنظر للوضعية المزرية التي تمر بها الجامعة من كافة الزوايا وهو الأمر الذي ينعكس بالسلب على الروح المعنوية للأفراد والجماعات.

### 10- المقترحات:

- ضرورة سعي المؤسسة الجامعية إلى مواكبة مجمل التطورات التكنولوجية الحاصلة في ميدان نظم المعلومات الإدارية.

- ضرورة تطوير نظم المعلومات الإدارية الحالي من خلال إضفاء المزيد من المرونة والشفافية والمصداقية في التسيير.
- ضرورة التوسع في استخدام الأجهزة الالكترونية بأعداد ومواصفات جيدة، لما له من أثر ايجابي على الرفع من الكفاءة الإدارية والبيداغوجية.
- ضرورة العمل على توطيد العلاقة مع المحيط الخارجي من أجل معرفة مجمل المستجدات الموجودة فيه للعمل على ضبطها لعدم تأثيرها السلبي على الأداء الحسن لمهام الجامعة.
- ضرورة غرس قيم وممارسات الإبداع في عقول الأفراد والجماعات المنتمين للمؤسسة الجامعية.
- ضرورة إيجاد نظم اتصالات فعالة تسمح للموظفين بإبداء آرائهم بحرية كبيرة دون خوف.
- ضرورة إزالة كل الحواجز النفسية والإدارية بين الرؤساء والمرؤوسين للسماح بخروج الأفكار الإبداعية والإبتكارية.

#### الخاتمة:

- المسجل من خلال المعالجة النظرية والامبريقية لعناصر الموضوع أن:
- نظم المعلومات الإدارية أصبحت ضرورية للقيام بالعمليات والأنشطة الإدارية في أية منظمة، وأنها السبيل لعالم النجاح.
- أنظمة المعلومات الإدارية تستخدم في مستويات عديدة تتوزع بين المستويات التشغيلية والتكتيكية والاستراتيجية.
- أن الاستخدام الصحيح والفعال لها يساهم في تحقيق درجة عالية من الإبداع الإداري والبيداغوجي بالخصوص في المؤسسة الجامعية.
- أن نظم المعلومات الإدارية تؤدي دورا محوريا في تنافسية المنظمات الجامعية، إذ من خلالها يمكن للمؤسسة الجامعية من تحقيق ميزة تنافسية عالية، خصوصا عندما ينظر للمعلومات بوصفها موردا أساسيا من موارد المنظمة.

# قائمة المراجع

## المراجع باللغة العربية :

- 1- إبراهيم السعيد مبروك ، الاتصال الإداري وإدارة المعرفة بالمكتبات ومرافق المعلومات ، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2013.
- 2- إبراهيم السعيد مبروك ، المعلومات ودورها في دعم واتخاذ القرار الاستراتيجي، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 2012.
- 3- أبو كريم أحمد فتحي ، الشفافية والقيادة في الإدارة ، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الطبعة الأولى، 2009.
- 4- أبو نصر مدحت محمد ، إدارة منظمات المجتمع المدني ، ايتراك للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الأولى، 2007.
- 5- أنجيس موريس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات علمية ، ترجمة صحراوي بوزيد وآخرون ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، الطبعة الثانية ، 2004 ، 2006
- 6- الحلاق هشام سعيد ، التفكير الإبداعي مهارات تستحق التعلم ، منشورات الهيئة العامة السورية دمشق ، 2010.
- 7- الراشدي بشير صالح ، مناهج البحث التربوي، دار الكتاب الحديث ، الكويت ، 2000
- 8- السالم مؤيد السعيد ، نظرية المنظمة الهيكلة والتصميم ، دار وائل للنشر ، ب، ن ، الطبعة الثالثة 2008.
- 9- السكارنة بلال خلف ، الإبداع الإداري، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى 2011 .
- 10- السلطان إبراهيم ، نظم المعلومات الإدارية: مدخل إداري، الدار الجامعية للنشر ، الإسكندرية 2000 .
- 11- السنفي عبد الله عبد الله وآخرون ، الإدارة ، جامعة العلوم والتكنولوجيا، صنعاء ، الطبعة الثالثة 2012
- 12- الشرمان زياد محمد ، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، الطبعة الأولى ، 2004.
- 13- الشميمري أحمد بن عبد الرحمان وآخرون ، مبادئ إدارة الأعمال الأساسية والاتجاهات الحديثة ، مكتبة عبيكان للنشر والتوزيع ، الرياض ، الطبعة السادسة ، 2009 .
- 14- الشوابكة عدنان عواد ، دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات، دار اليازوري للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، 2011.

- 15- الصباغ عماد ،نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، الطبعة الأولى ، 2000.
- 16- الصرفي محمد ،نظم المعلومات الإدارية ، مؤسسة حورس الدولية ، مصر ، الطبعة الأولى 2005.
- 17- الطائي محمد عبد حسين آل فرج ،المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية ، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى ، 2005 .
- 18- العامري صالح مهدي محسن ،الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن الطبعة الثانية ، 2008.
- 19- العلي عبد الستار وآخرون ،المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان الطبعة الثانية ، 2009.
- 20- العنزي سعد علي ،إبداعات الأعمال قراءات في التميز الإداري والتفوق التنظيمي ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2014.
- 21- القهيوي ليث عبد الله ،إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية، دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن الطبعة الأولى ، 2013.
- 22- الكردي محمد منال وآخرون ،مقدمة في نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيقات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، الطبعة الأولى ، 2010 .
- 23- المغربي محمد الفاتح محمود بشير ،السلوك التنظيمي، دار الجنان للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، الطبعة الأولى ، 2016
- 24- بدر أحمد أنور، علم المعلومات والمكتبات دراسات في النظرية والارتباطاتالموضوعية ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1996.
- 25- جرجيس جاسم وآخرون ، مصادر المعلومات في مجال الإعلام والاتصال الجماهيري، مركز الإسكندرية للوسائط الثقافية والمكتبات ، مصر ، 1998.
- 26- حسان محمد أحمد ،نظم المعلومات الإدارية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 2008.
- 27- خلف أحمد محمود محمد ، دور نظم المعلومات الإدارية في المنشآت التجارية ، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض ، الطبعة الأولى ، 2015.
- 28- خيرى أسامة ،إدارة الإبداع والابتكارات، دار الرياءة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2012.
- 29- سبعون سعيد ،الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصة للنشر والتوزيع ، الجزائر، الطبعة الثانية ، 2012
- 30- سعدون ثائر محمد ،السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية (رماح) ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2016.

- 31- سلطان علي رياض ، نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها في الصناعة التنظيم والتكنولوجيا:  
النظرية والتطبيق ، دار زهوان للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010.
- 32- شاهين شريف كامل ، نظم المعلومات الإدارية للمكتبات ومراكز المعلومات المفاهيم  
والتطبيقات، دار المريخ للنشر ، الرياض ، 1994.
- 33- طيطي خضر مصباح إسماعيل ، إدارة المعرفة التحديات والتقنيات والحلول، دار حامد للنشر  
والتوزيع، عمان ، الطبعة الأولى ، 2010.
- 34- عفونة بسام عبد الهادي ، التعليم المبني على اقتصاد المعرفة، دار البداية ناشرون وموزعون  
عمان ، الطبعة الأولى ، 2012
- 35- علك حافظ عبد الناصر وآخرون ، نظم المعلومات الإدارية بالتركيز على وظائف المنظمة، دار  
غيداء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2014.
- 36- علي عبد القادر هويدا ، نظم المعلومات الإدارية: النظرية والتطبيق، دار الجنان للنشر  
والتوزيع، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2012.
- 37- عليان مصطفى ربحي ، اقتصاد المعلومات، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن  
الطبعة الأولى ، 2010.
- 38- عليان مصطفى ربحي ، اقتصاد المعرفة ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن  
الطبعة الأولى ، 2012.
- 39- غراب كامل السيد وآخرون ، نظم المعلومات الإدارية مدخل تحليلي، مطابع جامعة ملك سعود  
الرياض ، الطبعة الأولى ، 1997.
- 40- قنديلجي عامر إبراهيم ، مصادر المعلومات من عصر المخطوطات إلى عصر الإنترنت، دار  
الفكر للطباعة والنشر ، عمان ، الطبعة الأولى ، 2000.
- 41- كافي محمد يوسف ، الإصلاح والتطوير التنظيمي بين النظرية والتطبيق، دار ومؤسسة رسلان  
للطباعة والنشر والتوزيع ، دمشق ، 2018 .
- 42- مبارك صلاح الدين عبد المنعم ، اقتصاديات نظم المعلومات المحاسبية والإدارية، دار  
الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2001.
- 43- محسن صباح رحيمة وآخرون ، نظم المعلومات المالية أسسها النظرية وبناء قواعد بياناتها  
مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2011.
- 44- محمد جمال عبد الله ، نظم المعلومات الإدارية، دار المعزز للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن  
الطبعة الأولى ، 2015.
- 45- محمد خالد عبد الفتاح ، تمثيل المعرفة ، واسترجاع المعلومات الرقمية ، قنديل للطباعة والنشر  
والتوزيع الإمارات ، الطبعة الأولى ، 2019.

46- مسلم عبد الله حسن ، إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دار معتز للنشر والتوزيع ، عمان الأردن الطبعة الأولى ، 2015 .

47- مسلم عبد الله حسن ، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار معتز للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2015.

48- مسلم علي عبد الهادي ، نظم المعلومات الإدارية والمبادئ والتطبيقات ، مركز التنمية الإدارية الإسكندرية ، 1994.

49- ورنيد الطيب ، خطوة نحو علم الاجتماع، تعاريف، نظريات، منهجية لطلبة الجامعة ، مطبعة بن سالم الأغواط ، الجزائر، الطبعة الأولى ، 2006.

50- ياسين سعد غالب ، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات ، دار المناهج عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى ، 2006 .

51- ياسين سعد غالب ، نظم المعلومات الإدارية MIS ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2009.

#### القواميس :

52- آبادي مجد الدين بن يعقوب الفيروز ، القاموس المحيط مرتب ترتيباً ألفبائياً وفق أوائل الحروف، دار الحديث طبع نشر توزيع ، القاهرة ، 2008.

53- جبران مسعود ، الرائد معجم لغوي عصري رتبت مفرداته وفقاً لحروفه الأولى ، دار العلم للملايين ، بيروت ، الطبعة السابعة ، 1992.

54- اللحام محمد عبد الهادي وآخرون ، قاموس عربي عربي قاموس لغوي علم يتضمن المصطلحات العلمية والتقنية في الحولوحيا والكمياء والفيزياء والمعادن والكهرباء ، دار الكتب العلمية بيروت ب ، ت.

#### الرسائل الجامعية :

55- أبو سبت صبري فايق عبد الجواد ، تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، عمادة الدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية غزة ، 2015.

56- أبو عمر هاني عبد الرحمان محمد ، فاعلية نظم المعلومات الإدارية المحسوبة وأثرها في قيادة الأزمات -دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي في فلسطين، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية غزة ، 2009

57- أبو كريم أيمن محمد أحمد ، علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري -دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة ، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الأزهر غزة ، 2013.

- 58- أبو ميالة فداء حسن ، الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية التحديات وسبل تطويرها من وجهة نظر الأكاديميين ، (ماجستير منشورة) ، إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا ، جامعة الخليل ، 2018.
- 59- الجعبري عنان ، دور الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية -دراسة تطبيقية على شركة كهرباء الخليل ، (ماجستير منشورة) ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، 2009.
- 60- الحاتمي حمد بن حميد بن طوير ، دور الإبداع الإداري في حل المشكلات المدرسية في مدارس التعلم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان ، (ماجستير منشورة) ، قسم التربية والدراسات الإنسانية ، كلية الآداب والعلوم ، جامعة نزوى ، العربية السعودية ، 2016.
- 61- الحمصي دانيال طالب ، أثر تنمية الموارد البشرية في الإبداع الإداري -دراسة مقارنة بين المصارف الخاصة والعامة في سورية ، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الاقتصاد جامعة دمشق ، 2013.
- 62- السلامي أسماء ، دور نظام المعلومات التسويقية في تنمية العلاقة مع الزبون -دراسة حالة المديرية الجهوية للهاتف موبيليس بشار النقال ، (ماجستير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة وهران 2 (الجزائر) ، 2014 ، 2015.
- 63- الشيخ ولد محمد ، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة المؤسسة الموريتانية للألبان Top Laite ، (ماجستير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة أبو بكر بلقايد-تلمسان (الجزائر) ، 2010 ، 2011.
- 64- الكليبي صالح بن محمد بن علي ، الإبداع الإداري لدى مديري العموم ومديري الإدارات في وحدات الإدارة العامة -دراسة تطبيقية لعنة مختارة من الوزارات في الجمهورية المينة ، (دكتوراه منشورة) ، جامعة سانت كليمنتس ، 2011.
- 65- العجلة توفيق العطية توفيق ، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام -دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة ، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، عمادة الدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية غزة ، 2009.
- 66- الوادية محمد سميح محمد ، علاقة نظم المعلومات الإدارية بحودة القرارات الإدارية -دراسة حالة وزارة التربية والتعليم العالي -قطاع غزة ، (ماجستير إدارة الأعمال) ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، عمادة الدراسات العليا ، جامعة الأزهر غزة ، 2015.
- 67- برباخ رابع ، أساليب إدارة الوقت وأثرها على الإبداع الإداري لدى مدراء رؤساء الأقسام معاهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في الجزائر ، (دكتوراه منشورة) ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، جامعة محمد بوضياف- المسيلة (الجزائر) ، 2017 ، 2018.

68- بوحفص سميحة، أثر خصائص نظم المعلومات المحاسبية في اتخاذ القرارات المالية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة مجموعة من المؤسسات الاقتصادية، (دكتوراه منشورة) ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر -بسكرة (الجزائر) 2017،2018.

69- زواغي محمد، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملية اتخاذ القرار على ضوء البيئة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية -دراسة مقارنة، (دكتوراه منشورة) ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة أمجد بوقرة - بومرداس (الجزائر) ، 2016،2017.

70- مشري محمد الناصر، سبل تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم التنمية المستدامة في المؤسسات الصناعية الجزائرية (دراسة حالة عدد من المؤسسات في الشرق الأوسط)، (دكتوراه منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس- سطيف (الجزائر) 2016،2017.

71- بوزناشة علاء الدين، دور نظم المعلومات التسويقية في إدماج أبعاد التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمنتجات الكهروكيميائية -ENPEC-سطيف، (ماجستير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس سطيف (الجزائر) 2012 ، 2013

72- بولعجين فايزة، أثر تطبيق النظام المحاسبي المالي على فعالية نظام المعلومات المحاسبي -دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية لأجهزة القياس والمراقبة AMC العلمة -سطيف ، (ماجستير منشورة) ، قسم العلوم التجارية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس -سطيف (الجزائر) 2011، 2012.

73- جبر عبد الرحمان محمد، الإبداع الإداري وأثره على الأداء الوظيفي، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2010.

74- دادة عبد الحميد ، أثر نظام المعلومات لمراقبة التسيير على اتخاذ القرارات داخل المؤسسة -دراسة مقارنة لكل من مؤسسة "موبليس" و "روائح الورود"، (ماجستير منشورة) ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة (الجزائر) ، 2013 ، 2014.

75- رزوق مريم ، أهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية بمؤسسة الكهرباء والغاز بأم البواقي، (ماجستير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة العربي بن مهيدي (الجزائر) ، 2011 ، 2012.

76- ساينغي فيصل ، أنظمة المعلومات : استخداماتها ، فوائدها وتأثيرها على تنافسية المؤسسة -دراسة استطلاعية على مؤسسات منطقة تبسة، (ماجستير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الحاج لخضر -باتنة- (الجزائر) ، 2008 ، 2009 .

- 77- صارم ندى ، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع الإداري -دراسة برنامج الأغذية العالمي واللجنة الدولية للصليب الأحمر، (ماجستير منشورة) ، الجامعة الافتراضية السورية ، 2019 .
- 78- صياد صباح ، أنظمة المعلومات وتأثيرها على تنافسية المؤسسة الجزائرية، (ماجستير منشورة) ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة وهران 2 (الجزائر) ، 2017 /2018.
- 79- عبادي أنس ، دور نظم المعلومات في تحسين أداء شركات الاتصالات في سورية -دراسة تطبيقية على شركة سيرتل ، (ماجستير منشورة) ، قسم الإحصاء ونظم المعلومات ، كلية الاقتصاد جامعة حلب، 2014.
- 80- عبادي عبد القادر ، دور وأهمية نظام المعلومات المحاسبي في اتخاذ قرارات التمويل ، حالة مؤسسة الإسمنت ومشتقاته بالشلف ECDE، (ماجستير منشورة) ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف (الجزائر) ، 2007 ، 2008 .
- 81- عطاونة وجدي لطفي إبراهيم ، تحليل واقع نظم المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، فلسطين، 2012 .
- 82- العمري أيمن أحمد إبراهيم ، أثر نظم المعلومات الإدارية المحسوبة ، على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية ، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، عمادة الدراسات العليا الجامعة الإسلامية غزة ، 2009 .
- 83- عومار بطيبة ، دراسة واقع نظم المعلومات لمديرية الشباب والرياضة لولاية قسنطينة(ماجستير منشورة ) قسم التربية البدنية والرياضية ، معهد علوم الطبيعة والحياة ، المركز الجامعي محمد الشريف مساعدي-سوق أهراس (الجزائر) ، 2011، 2012.
- 84- غميص صالح أحمد مفتاح ، نظام المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار الاستراتيجي -دراسة حالة لجامعة بروابحبا الحكومية مالانج، (ماجستير منشورة) ، قسم الإدارة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية ، 2017 .
- 85- فارس محمد عبد العزيز حسين ، الإبداع الإداري في إدارة الأزمات لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة ، (ماجستير منشورة) ، قسم أصول التربية ن عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي جامعة الأزهر غزة ، 2012.
- 86- قوجيل نور لعابدين ، دور النقطة الاستراتيجية في ترشد الاتصال بين المؤسسة ومحيطها -دراسة ميدانية بوحدة مطاحن أرغيس-أم البواقي، (ماجستير منشورة) ، قسم علوم الإعلام والاتصال ، كلية الآداب والعلوم الإنسانية ، والاجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة (الجزائر) 2011 /2012.

- 87- كراز معتصم محمد، العوامل البيئية لنظم إدارة المعلومات المستخدمة في اتخاذ القرارات -دراسة تطبيقية على نظام EMIS في مدارس الأورو في قطاع غزة، (ماجستير منشورة) ، كلية التجارة شؤون البحث العلمي ، الجامعة الإسلامية غزة ، 2016 .
- 88- محمد لولو آلاء روعي ، أثر الدخل الوظيفي على الإبداع الإداري لدى العاملين في القطاع الحكومي -دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية في قطاع غزة ، (ماجستير منشورة) ، قسم إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، عمادة الدراسات العليا ، الجامعة الإسلامية غزة ، 2015.
- 89- مرغني بلقاسم ، نظام المعلومات ودوره في اتخاذ القرار -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر -الوادي، (ماجستير منشورة) ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح -ورقلة (الجزائر) 2013، 2014.
- 90- مرمي مراد ، أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ، دراسة حالة شركة CHIALI PROFIPLASTE بسطيف ، (ماجستير منشورة) ، قسم العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس سطيف (الجزائر) ، 2009، 2010.

#### المجلات (المقالات)

- 91- آل مراد يونس نبال ،مقال "خصائص نظام المعلومات الإدارية وأثرها في مؤشرات نجاحه -دراسة استطلاعية لآراء مسؤولي الوحدات الإدارية في كلتي طب الأسنان والتربية" ، مجلة الإدارة والاقتصاد العدد 90 ، المعهد التقني الموصل ، 2012.
- 92- بلحاج فوزي علي وآخرون ،مقال "دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية على موظفي الشركة العربية اليمنية للإسمنت المحدودة" ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية ، المجلد 3 ، العدد 13 ،جامعة حضرموت، اليمن، 2019 .
- 93- بومجان عادل وآخرون ، مقال "أثر التمكين في الإبداع الإداري لدى العاملين بمؤسسات التعليم العالي الجزائرية -دراسة تطبيقية في جامعة بسكرة" ، مجلة الاستراتيجية والتنمية ، المجلد 9 ، العدد 3، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2019.
- 94- جمعة محمود حسن وآخرون ،مقال "تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري -دراسة تطبيقية لآراء القيادات العليا في جامعة ديالي" ، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 90 ،جامعة ديالي، 2011.
- 95- جيلالي بهاز وآخرون ، مقال "أثر تمكين العاملين على الإبداع الإداري -دراسة لآراء عينة من موظفي جامعة غرداية" ، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد 12 ، العدد 2 ،ب، ن ، 2019.
- 96- خليل محمد عبد الرزاق محمد حمو ، مقال "نظم المعلومات الإدارية ودورها في دعم استراتيجيات استدامة الشركات الصغيرة والمتوسطة -دراسة استطلاعية في عينة من شركات تعبئة المياه

المعدنية في إقليم كردستان العراق"، تنمية الرافدين، المجلد 27 ، العدد 119 ، جامعة الموصل 2018.

97- دريد حنا رشا وآخرون ، مقال "دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الأزمات -دراسة تطبيقية في بعض كليات جامعة الموصل"، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8 العدد 2، جامعة الموصل 2018.

98- الراشدي عادل عبد الله عزيز ، مقال "مكونات نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية -دراسة استطلاعية لآراء عينة من الأفراد في البنك المركزي العراقي/ بغداد"، تنمية الرافدين ، المجلد 38 ، العدد 121، ب، ن، 2019.

99- الزعبي محمد وآخرون ، مقال "أثر خصائص نظم المعلومات الإدارية على إبداع العاملين في البنوك التجارية الأردنية (دراسة ميدانية على العاملين في البنوك التجارية في قطاع الشمال)"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 29 ، العدد 3 ،جامعة جرش الأهلية ، الأردن 2015.

100- الساعدي مؤيد وآخرون ،مقال "جودة المعلومات وتأثيرها في القرارات الاستراتيجية -دراسة ميدانية في عينة من المصارف العراقية"، مجلة القادسية للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 15 العدد 3 ، ب، ن، 2013.

101- سراج عبد الله حمود ، مقال "أهمية خصائص المعلومات في بناء اختيار قرارات المنظمة"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 4 ،جامعة خضرموت للعلوم والتكنولوجيا اليمن 2005.

102- الشيخ زيد فوزي أيوب وآخرون ،مقال "دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم أداء الموظفين السنوي دراسة ميدانية"، المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات ، المجلد 9 ، العدد 3 ،جامعة الموصل 2019 .

103- عاشور محمد علي وآخرون ، مقال "قدرة عناصر الإبداع الإداري على التنبؤ بجودة القرارات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية"، المجلة الدولية للبحوث في التربية وعلم النفس ، المجلد 7 ، العدد 1 ، ب، ن، 2019.

104- عبد الرزاق صادق جنان ، مقال "تأثير تكنولوجيا المعلومات في إدارة المعلومات والمعرفة"، مجلة كلية التربية الأساسية ، العدد 3 ،الجامعة المستنصرية، 2010.

105- عبد الرزاق معتز سلمان ، مقال "إدارة الأزمات ونظم المعلومات مديات التأثير والفعالية -دراسة تطبيقية في عدد من الشركات السياحية المدرجة في سوق المال العراقي"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، العدد 28 ،الجامعة الإسلامية، 2011.

- 106- العزاوي نجم وآخرون ، مقال "أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية للجامعة، العدد 33 عمان ، الأردن ، 2012.
- 107- العضايلة رائد محمد وآخرون ، مقال "جودة المعلومات وأثرها في القيادة الإبداعية من وجهة نظر العاملين في البنك الإسلامي الأردني للاستثمار والتمويل في محافظات إقليم الجنوب"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 10 ، العدد 3 ، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية، 2014.
- 108- العلمي فريدة وآخرون ، مقال "دور الجامعة بين جدلية إنتاج المعرفة وتحقيق الأهداف المطلوبة من المجتمع" ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 1 ، العدد 7 ب، ن، 2017.
- 109- العنزي خلف أمل ، مقال "جودة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة لدى مديري ومديرات الإدارات في منظمة تبوك التعليمية من وجهة نظرهم"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، العدد 77 ، ب، ن، 2016.
- 110- العيثاوي أحلام وآخرون ، مقال "دور الإبداع الإداري في استراتيجية تطوير التعليم العام (مبادرة تعليم مرحلة جديدة ) بدولة قطر من وجهة نظر العاملين بالمجلس الأعلى للتعليم" ، جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد 23 ، ب، ن، 2011 .
- 111- محمد بهاء الدين عبد الرحمان وآخرون ، مقال "واقع الإبداع الإداري في المؤسسات الرياضية من وجهة نظر القيادات الرياضية (دراسة مقارنة بين الأردن ومصر)"، مجلة الدراسات في التعليم العالي، العدد 4 ، ب ، ن، 2013.
- 112- محمد ماهر أحمد حسن وآخرون ، مقال "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط" ، المجلة العلمية، المجلد 28 ، العدد 2 ، ب، ن 2012 .
- 113- مرعي علي عبد الرحمان محمد ، مقال "مستوى الإبداع الإداري والقيادة لدى مديري المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديري ومعلمي إدارة الحسينة التعليمية - محافظة الشرقية"، مجلة كلية التربية، العدد 15، ب، ن، 2014 .
- 114- المصاروة أسامة وآخرون ، مقال "درجة توافق الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين" ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 31 ، العدد 3، ب، ن، 2017
- 115- المعشر زياد يوسف وآخرون ، مقال "أثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية -دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي الأردني"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ، المجلد 2، العدد 4 ، عمادة البحث العلمي ، الجامعة الأردنية، 2006.

116- النجار فايز وآخرون ، مقال "نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع (دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 2 ، جامعة جدارا الأردن، 2010.

117- النمشي مراد محمد وآخرون ، مقال "الإبداع الإداري وعلاقته بتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الخاصة في اليمن"، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي ، المجلد 10 ، العدد 29 ، ب، ن، 2017.

118- ههوب نجية ، مقال "نظم المعلومات ودورها في تفعيل العمل الإداري المؤسسي"، مجلة البحوث الدراسات الإنسانية ، العدد 13 ، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر) ، النشر 2016  
الملتقيات :

119- بن البار موسى وآخرون ، " تقييم فعالية نظم المعلومات الإدارية من منظور بنيوي " الملتقى العلمي الدولي حول التحول الرقمي للمؤسسات والنماذج التنبؤية على المعطيات الكبيرة 12 - 13 نوفمبر 2017 ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر.

120- الشخيلي عبد القادر ، " القائد الإداري المبدع " ، المؤتمر السنوي الرابع في الإدارة القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي ، 13 - 14 أكتوبر 2003 ، دمشق -الجمهورية العربية السورية.

#### المحاضرات

121- بواب رضوان ، محاضرات في مقياس الإدارة التربوية والمدرسية ، السنة الثالثة علم الاجتماع تربوية ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد الصديق بن يحي-جيجل ( الجزائر) 2015/2014

122- رجم خالد ، محاضرات نظام المعلومات ، مقياس نظام المعلومات، ميدان التكوين في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، معهد التكنولوجيا ، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة الجزائر 2018/2017

123- الطيف عبد الكريم ، محاضرات في إدارة الإبداع والابتكار ، تخصص إدارة أعمال نظام LMD ، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمجد بوقرة-بومرداس 2018/2017

#### المراجع الأجنبية

124- Matriciniak Rolande et autres .Systeme d information Dynamique et organization.economica .paris . 1997

125- Robert Reix. Systeme d information et management des organization . Edition Vuibert . 1995



## الملحق رقم (1)

جامعة عمار ثليجي بالأغواط.  
كلية العلوم الاجتماعية.  
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا.

### استمارة بحث حول موضوع:

نظم المعلومات الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري في المنظمة الجامعية.  
من جهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة عمار ثليجي بالأغواط نموذجا.  
دراسة ميدانية.

بحث مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر الأكاديمي في تخصص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

### أستاذ(ة) الفاضل(ة)

نرجو منكم فضلا تقديم المساعدة لنا لإنجاز متطلبات المذكورة من الناحية الميدانية، من خلال التكرم على الإجابة على مختلف محاور الاستمارة.

ملخص الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة درجة تأثير نظم المعلومات الإدارية على مستوى الإبداع الإداري داخل المنظمة الجامعية الجزائرية ، بالخصوص في جامعة عمار ثليجي بالأغواط محل الدراسة ،حيث تمحور التساؤل الرئيسي حول: إلى أي درجة يمكن لنظم المعلومات الإدارية أن تساهم في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل المنظمة بالخصوص الجامعية منها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ؟.

كل ما تدلون به من معطيات ستبقى رهن السرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.

إشراف الدكتور: جوزة عبد الله.

إعداد الطالبة: بلعمري خيرة.

الموسم الجامعي: 2020/2019

## المحور الأول: البيانات الشخصية:

- السن:
- الجنس: ذكر  أنثى
- المؤهل العلمي: ماجستير  دكتوراه
- الدرجة العلمية: أستاذ مساعد (ب)  أستاذ مساعد (أ)  أستاذ محاضر (ب)
- أستاذ محاضر (أ)  أستاذ التعليم العالي
- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات  6 إلى 10 سنوات  15 سنة
- 16 إلى 20 سنة  أكثر من 20 سنة

التخصص الوظيفي: .....

**المحور الثاني: درجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط لأهمية المعلومات في حياة المنظمة التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من حيث.**

1- من وجهة نظرك هل ترى أن المعلومات تشكل موردا هاما وأساسيا في نظر القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعة عمار ثليجي بالأغواط على الخصوص؟.

- نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:

.....

2- من وجهة نظرك هل تشكل المعلومات العامل الحاسم في نجاح الجامعة في نظر القائمين على تسييرها؟.

- نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:

.....

3- من وجهة نظرك هل يسخر القائمين على تسيير الجامعة مصادر بعينها في جمع وتنظيم وتحليل المعلومات التي تتعلق بمؤسستهم سواء كانت داخلية أو خارجية؟.

- نعم  لا
- في كل حالة وجب التبرير:

.....

4- من وجهة نظرك هل يحسن القائمون على تسيير الجامعة التصرف في الاستفادة من تلك المعلومات بعد التأكد منها في اتخاذ القرارات المصيرية المتعلقة بمؤسستهم؟.

- نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

5- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تساهم في تقليل من حالة عدم التأكد لديهم بخصوص حالة مؤسستهم في الحاضر والمستقبل؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

6- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تعزز من رؤيتهم نحو الأشياء وتقلل من حيرتهم؟

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

7- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تزيد من مستوى المعرفة لديهم حول حاضر ومستقبل مؤسستهم؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

8- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تساهم في إجراء تقييم جدي وفعال من قبلهم لمختلف الانجازات الفعلية المحققة من قبلهم في الحاضر على الخصوص؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

9- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها خالية من الأخطاء ومستندة إلى الحقائق الثابتة؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

10- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تستوفي شرط التوقيت اللازم في الحصول عليها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

11- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تلبي مختلف احتياجات المستخدمين لها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

12- من وجهة نظرك هل تجد أن تلك المعلومات التي يتحصلون عليها تساهم في رسم الخطط المستقبلية لأهداف مؤسستهم؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

**المحور الثالث: درجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعية عمار ثليجي بالأغواط لأهمية نظم المعلومات الإدارية في حياة المنظمة التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من حيث.**

13- من وجهة نظرك هل تجد أن الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة تمتلك نظام كلي يخصص بالتحديد لجمع وتشغيل وإرسال المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

14- من وجهة نظرك هل تجد أن الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة تعمل على معالجة المعلومات التي تصلها بجودة عالية في الوقت المناسب والشكل المناسب؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

15- من وجهة نظرك هل تجد أن الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة تمتلك مختلف المهارات والإمكانيات المتنوعة في إدارة المعلومات التي ترد إليها عن نفسها أو عن المحيط الذي تتواجد فيه؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

16 - من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في رفع مستواها الأدائي الكمي والنوعي؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

17- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في التقليل من حجم الخطأ لديها في ممارسة مختلف مهامها الإدارية والبيداغوجيا والمالية؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

18- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في مواجهة مختلف التحديات التي تعرفها والتي تفرضها عليها بيئتها على اختلافها الداخلية منها والخارجية؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

19- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إعادة تصميم المنظمة وظيفيا وهيكليا؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

20- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية هامة طويلة المدى تخص مستوى ونوعية الخدمة التي تقدمها لمختلف المستفيدين منها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

21- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم كشف الأخطاء المحتمل وقوعها فيها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

22- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم خلق الثقة في نفسها وأدائها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

23- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وتحقيق مستوى من التنسيق والتواصل بين مختلف مصالحها الإدارية ومختلف أصحاب المصالح الذين تتعامل معهم؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

24- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم توفير المعلومات التي هي بحاجة إليها في التوقيت المناسب؟

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

25- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في توفير المعلومات لأصحاب المصالح الذين ترتبط بهم في التوقيت المناسب؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

**المحور الرابع: درجة إدراك القائمين على إدارة الجامعة الجزائرية بالعموم وجامعية عمار ثليجي بالأغواط لأهمية لأثر نظم المعلومات الإدارية في خلق حالة من الإبداع الإداري داخل مؤسساتهم التعليمية التي يقومون على تسييرها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس من حيث.**

26- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وإيجاد طرق إبداعية جديدة في التعامل الإداري والبيداغوجي الممارس بداخلها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
27- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في التقليل من الطرق والإجراءات القديمة الممارسة في التفكير الإداري؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
28- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وإيجاد أشخاص مبدعين بداخلها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
29- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق وإيجاد قيادة إدارية فعالة بداخلها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
30- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق إحساس لدى القيادة الإدارية بالمشكلات والتنبؤ بها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
31- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إدراك القيادة الإدارية لمختلف النواقص المتوفرة بداخلها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....

32- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليها الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في التوصل إلى أفكار جديدة قابلة للتحويل إلى سياسات وطرق جديدة تعمل على تطوير الجامعة؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

33- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق الاستجابة الفورية لكل ما هو جديد؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

34- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في خلق استجابة فورية لمختلف احتياجات العميل الداخلي والخارجي لها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

35- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في زيادة الأداء الوظيفي بداخلها بشكل تدريجي؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

36- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في تحسين طرق العمل بها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

37- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إعطاءها ميزة تنافسية قياسا لنظيراتها إقليميا ودوليا؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
38- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في إيجاد تصورات حول ذاتها مستقبلا؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
39- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في تحسين المناخ العام بداخلها وعزز من دور الفعل الإبداعي في أداءها؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
40- من وجهة نظرك هل تجد أن نوعية نظام المعلومات الذي تحوز عليه الجامعة الجزائرية بالعموم والجامعة محل الدراسة قد ساهم في تخليص الأفراد من القيود التقليدية، وحفزهم على تعلم طرق جديدة في حل المشكلات؟.

نعم  لا

• في كل حالة وجب التبرير:

.....  
شكرا على التعاون مقدما

## الملحق رقم (2)

### لمحة موجزة عن جامعة عمار ثليجي بالأغواط

أنشئت جامعة الأغواط لأول مرة كمدرسة عليا لأساتذة التعليم التقني سنة 1986 . بموجب المرسوم التنفيذي رقم 86-165 المؤرخ في : 05-08-1986. لتضمن تكوين أساتذة التعليم الثانوي والتقني في التخصصات التالية:

- هندسة ميكانيكية
- هندسة مدنية
- هندسة كهربائية

وفي سنة 1997 تمت تحويل المدرسة العليا إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم : 97-157 المؤرخ في : 10-05-1997 ليضمن تكوينا في مهندس الدولة، ليسانس، الدراسات الجامعية التطبيقية في التخصصات التالية:

العلوم الدقيقة، الإعلام الآلي، هندسة ميكانيكية، هندسة كهربائية، هندسة مدنية، كيمياء صناعية، بيولوجيا، علوم اقتصادية و علوم التسيير، لغة وأدب عربي، علم النفس والأرطوفونيا والحقوق.

وفي سنة 2001 تمت إعادة هيكلة المركز الجامعي ليصبح جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 01-270 المؤرخ في : 25-08-2010 لتضم ثلاث كليات وهي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير
- كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية

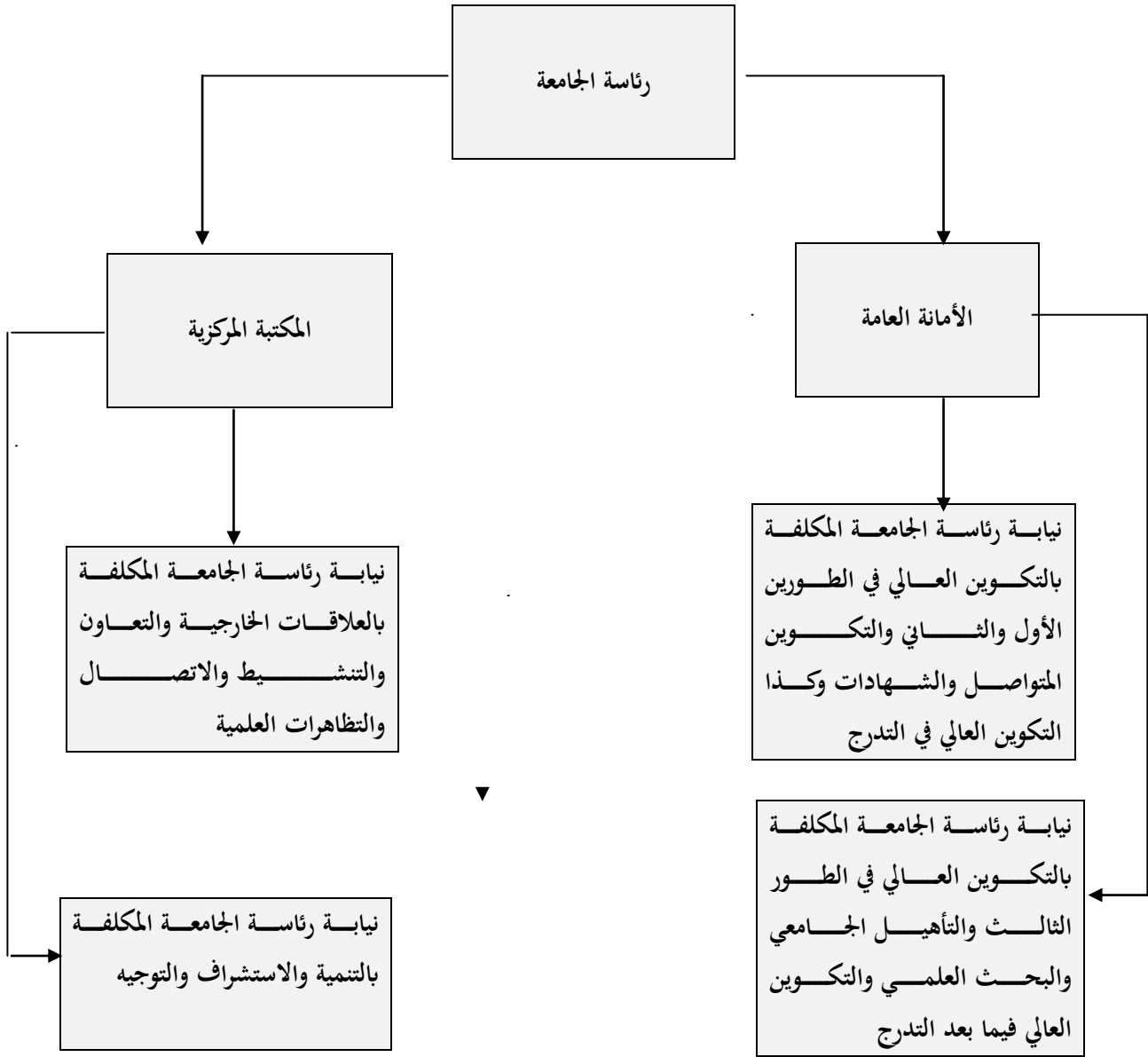
وبالموازاة مع إعادة الهيكلة التي عرفتها الجامعة خلال هذه السنة تم فتح تخصصات جديدة وهي: صيانة في الهندسة الكهربائية الموارد المائية، علوم فلاحية، هندسة معمارية، علوم اجتماعية وديموغرافيا، لغة إنجليزية . ومع التحول الذي عرفه نظام التكوين بقطاع التعليم العالي بالجزائر، تم اعتماد النظام الجديد وفتح تخصصات جديدة في مرحلة ليسانس "ل م د" مع انطلاقة الموسم الجامعي 2006-2007 وهي : علوم المادة، علوم وتكنولوجيا، رياضيات وإعلام آلي، علوم وتقنيات الرياضة، علوم اقتصادية وعلوم التسيير، لغة فرنسية، علوم اجتماعية . ومع تطبيق السياسة الرامية إلى تعميم نظام "ل م د" فقد تم فتح تخصصات مكملة في مرحلة الماستر مع بداية الموسم الجامعي 2009-2010

بلغ عدد التخصصات المفتوحة 156 تخصصا في مرحلة التدرج ليسانس و ماسترو وصل عدد مشاريع التكوين في مرحلة الدكتوراه في النظام القديم 363 و 286 مشروع في نظام "ل.م.د"

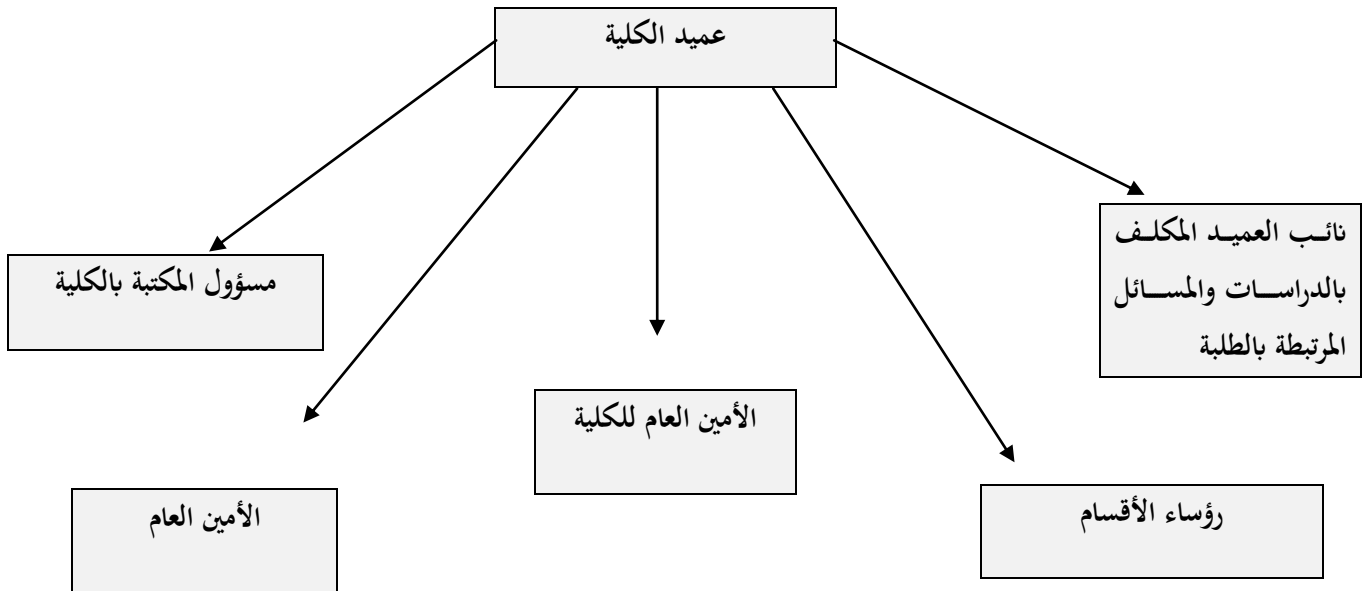
استفادت جامعة الأغواط برسم ميزانية 2014 من توظيف 83 أستاذ مساعد قسم "ب" و 22 موظفا ليصل بذلك عدد الأساتذة 915 منهم 135 مصف الرتب العليا.

استلمت المؤسسة الجامعية 2000 مقعد بيداغوجي جديد لاحتضان كلية الطب ليصل العدد الإجمالي للمقاعد البيداغوجية 24153 مقعد.

الهيكل التنظيمي الإداري للجامعة:



الهيكل التنظيمي الإداري للكلية.



## الهيكل التنظيمي البيداغوجي للجامعة:



ملحق رقم (3) : تعداد الأساتذة الدائمين بجامعة عمار ثليجي بالأغواط 2020/2019:

عدد الأساتذة الدائمين	الأقسام	الكليات
54	علوم المادة	العلوم
40	البيولوجيا	
32	العلوم الفلاحية	
30	الإعلام الآلي	
10	الرياضيات	
34	الطب	الطب
47	الهندسة المدنية	الهندسة المدنية والهندسة المعمارية
43	الهندسة المعمارية	
45	الأدب العربي	الآداب واللغات
27	الفرنسية	
28	الإنجليزية	
10	الإسبانية	
06	جذع مشترك علوم إنسانية	العلوم الإنسانية والعلوم الإسلامية والحضارة
14	الإعلام والاتصال	
17	التاريخ	
16	العلوم الإسلامية	
09	جذع مشترك علوم اجتماعية	العلوم الاجتماعية
38	علم الاجتماع والديموغرافيا	
42	علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا	
10	الفلسفة	
59	الحقوق	الحقوق والعلوم السياسية
24	العلوم السياسية	
	جذع مشترك علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
26	العلوم الاقتصادية	
21	العلوم التجارية	
18	العلوم المالية والمحاسبية	
29	علوم التسيير	
22	النشاطات البدنية والتربية الرياضية	معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
09	الإدارة والتسيير الرياضي	
760	المجموع	