

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

(دراسة تحليلية لعينة من الموظفين في جامعة الكوفة)

المدرس المساعد

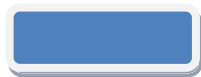
هديل محمد علي القاموسي
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

المدرس

سامية هاني عجيل
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

المدرس الدكتورة

مريم ابراهيم الكرعوي
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد



اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري (دراسة تحليلية لعينة من الموظفين في جامعة الكوفة)

المدرس المساعد	المدرس	المدرس الدكتورة
هديل محمد علي القاموسي	سامية هاني عجيل	مريم ابراهيم الكراوي
جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد	جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد	جامعة الكوفة - كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص :

يهدف البحث الحالي الى التعرف على تكنولوجيا المعلومات واهميتها وتحديد الابعاد الاساسية لها وكذلك التعرف على مفهوم الابداع الاداري واهميته وانواعه ، وقد جرى اختيار جامعة الكوفة مجتمعا للبحث واختبار فرضياته، بالرغم من العدد الكبير لحجم المجتمع الاصلي، فان العينة تكونت من (٩٠) فردا من الذين لديهم المناصب الادارية التي يشغلونها في المنظمة المبحوثة مع اختيار عينة عشوائية من التدريسيين والفنيين، وتم استخدام البرنامج الاحصائي (SMART PLS) للتحليل الاحصائي، وقد توصل البحث الى عدة نتائج كان من اهمها وجود علاقة تأثير كبيرة لأبعاد تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري،

وكذلك توصي الدراسة بضرورة تأهيل الافراد العاملين في الجامعة من خلال اشراكهم بدورات تدريبية في مجال التقنيات والبرمجيات لمواجهة التغييرات الحاصلة وعدم الاكتفاء بقدراتهم الحالية.

المقدمة :

إن العصر الحالي يتسم بالتطورات السريعة والتكنولوجيا الحديثة في مختلف مجالات الحياة وأصبح العالم كأنه قرية صغيرة، مما كانت لها اثار على نشاط المنظمات باختلاف مسمياتها، حيث ان البيئة التنظيمية بيئة ديناميكية ومتغيرة باستمرار لذلك يجب على المنظمة ان تقوم بالإبداع والابتكار لغرض الاستمرار والبقاء والنمو ومواكبة التطور والتقدم العلمي والقدرة على المنافسة ولذلك لن تكون المنظمات قادرة

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

الكوفة لتحقيق الإبداع الإداري ومدى الاستفادة منها في تحسين الخدمة المقدمة للمجتمع. يشهد العالم اليوم ثورة معلوماتية كبيرة وهو عصر الانفجار المعلوماتي والتكنولوجيا الحديثة وأصبح العالم اليوم كأنه قرية صغيرة وهذه التطورات التكنولوجية قد غزت حياة الفرد وفي كل المجالات في حياته اليومية من اجل تذليل العديد من العقبات والمشاكل التي تواجهه.

وقد تضمن البحث أربعة مباحث حيث خصص المبحث الأول للمنهجية العلمية أما المبحث الثاني فقد خصص للجانب النظري المتعلق بتكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري أما المبحث الثالث فقد كان للجانب العملي والتحليل الإحصائي واهتم المبحث الرابع بأهم النتائج والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المبحث الأول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث:

على الرغم من التطورات التكنولوجية الحاصلة في استخدامات تقانة المعلومات في مختلف نواحي الحياة لكافة الأعمال الإدارية والفنية، لا أنه لا زال هنالك أثر استخدام تقانة المعلومات على الإبداع الإداري عادةً غير محدد بشكل واضح على المستويات المتعلقة بالفرد أو الجماعة أو المؤسسة، ويتعلق ذلك بما يجب أن تمتلكه تلك الجامعة من تقنيات تكنولوجية متطورة ومقدار الاستفادة منها لتحقيق الإبداع

على الاستمرار في حياتها بدون الإبداع والابتكار (, Holagh et al , 2014:213) ان المنظمة عبارة عن نظام ذكي يتم تشكيلها من خلال تعاون الافراد في مجموعات مختلفة بشكل واعي مع بعضهم البعض من أجل تحقيق الأهداف المشتركة ويتم ذلك من خلال قيامهم بأداء الاعمال المكلفين بها وحسب المسؤوليات المناطة لكل واحد منهم ، وبالتالي يجب ان تكون التفاعلات داخل المنظمة بشكل متناسق من اجل تقليل الالتباس والغموض داخل المنظمات، ومن اجل تطويرها وتحسين الهيكل التنظيمي فيها فان ذلك يعتمد في الغالب على الاستخدام الصحيح للموارد البشرية. وكلما كانت المنظمة أوسع ، كانت قضايا الموارد البشرية الخاصة بها أوسع .

ولما لقطاع التعليم من دور كبير في المجتمع مضافا إلى ذلك إن الجامعة هي حلقة الوصل مع أفراد المجتمع فكان لا بد لها من الاستجابة للتطورات التكنولوجية المتسارعة ليتسنى لها توفير أعداد جيدة ونوعية من الأفراد ممن يتمتعون بمهارات متنوعة ولديهم القدرة على استخدام تقنيات متطورة وبرمجيات متخصصة وشبكة اتصالات متطورة تمكنهم من تقديم خدمات تلبي حاجات ورغبات المجتمع. لذلك جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء حول واقع التقنيات المستخدمة في عينة من الكليات في جامعة

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

يمكن صياغة الأهمية بما يأتي:

١. التعرف على واقع تطبيق تكنولوجيا المعلومات في جامعة الكوفة، ومستوى استخدامها.

٢. التعرف على أهمية المتغيرين قيد البحث وهما (تكنولوجيا المعلومات، والإبداع الإداري).

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:-

١. معرفة مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات في جامعة الكوفة، وكذلك معرفة مستويات الإبداع الإداري فيها.

٢. تحديد مستوى الإبداع الإداري الذي وصلت إليه جامعة الكوفة .

٣. دراسة وتحديد طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

إن تصميم المخطط الفرضي للبحث من أجل توضيح مدى طبيعة العلاقة بين المتغير المستقل والمتمثل بتكنولوجيا المعلومات والمتغير التابع والمتمثل بالإبداع الإداري ولينتم اختبار صحة فرضيات البحث ، وكما في الشكل(١).

ضمن نطاق عملها ، ومن هنا برزت مشكلة البحث والمتمثلة في محاولة معرفتها عن مدى وجود علاقة ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات وبين الإبداع الإداري في جامعة الكوفة .

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤلات التالية :

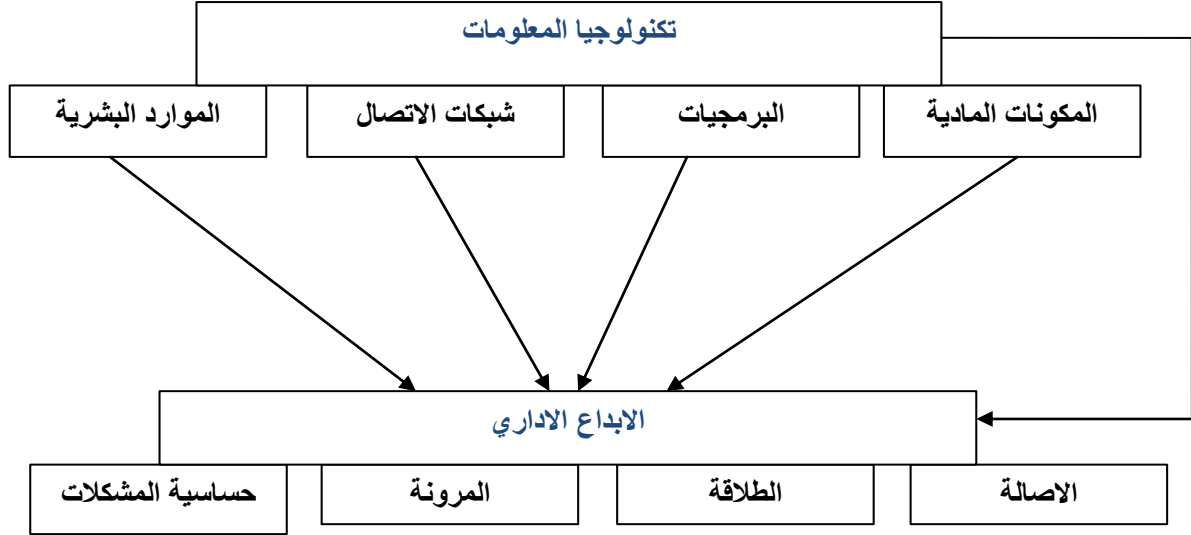
١- ما هي مدى مكانية استخدام تكنولوجيا المعلومات في جامعة الكوفة لتحقيق الإبداع الإداري ؟

٢- تأثير لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحقيق الإبداع الإداري في جامعة الكوفة؟

٣- هل هنالك علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري في مؤسسة جامعة الكوفة ؟

ثانياً : أهمية البحث :

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال تطبيقها للنتائج التي تم الوصول إليها في جامعة الكوفة ذات العلاقة، والتي ساهمت وبشكل كبير في تعزيز أثر تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري فيها. هنا جاءت هذه الدراسة الحالية إلقاء الضوء على مدى أهمية أبعاد تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسة جامعة الكوفة.



شكل (١): المخطط الفرضي للبحث

المصدر: إعداد الباحثين

خامساً: فرضيات البحث

يمكن تجسيد فرضية البحث من خلال ما ورد من مشكلة واهمية واهداف البحث بفرضية رئيسية واحده وتتفرع منها عدت فرضيات فرعية وكالتالي:

الفرضية الرئيسية: توجد هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري في المنظمات المبحوثة (جامعة الكوفة) وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

١. يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين المكونات المادية والإبداع الإداري.

٢. يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات والإبداع الإداري.

٣. يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال والإبداع الإداري

٤. يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية الموارد البشرية والإبداع الإداري.

سادساً: حدود البحث :

تمثلت حدود البحث بثلاث حدود وكما موضح ادناه:

١. الحدود الزمانية: استمر البحث الحالي لمدة

٦ أشهر من ٢٠١٨/٣/١ ولغاية ٢٠١٨/٩/٣٠.

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

تقنية (Technique) حيث يكون بألا ساس لفظ قديم ، ولفظ تكنولوجيا (Technologies) يكون لفظ حديث نسبيا ومتداول في الوقت الحالي (علم الدين ، ١٩٩٠ : ١٦).

أما نظام تكنولوجيا المعلومات فيرى (شعبان، ٢٠٠٩، ٦٧) بأنه نظام يتكوّن من أشخاص، وأدوات، ومعدات، أو أجهزة، تستخدم لجمع وتنظيم وتخزين ونقل المعلومات، هذه الأنظمة قد تكون بسيطة مثل التقويم أو المذكرة، وقد تكون معقدة مثل نظام قواعد البيانات المستخدمة في الحواسيب لإدارة كميات هائلة من المعلومات

وأشارا (Stewart & Jürjens, 2017:522) إلى إن المنظمات تواجه تحديات خاصة عند التصميم والتحقق من إجراءات العمل المتعلقة بطبيعة وعمل تكنولوجيا المعلومات (IT) وذلك لأهميته البالغة في الوقت الحاضر نظراً للدور الذي مارسه في استغلالها للمعرفة و تحقيق التنمية المستدامة ضمن نطاق العمل وازدادت أهمية تكنولوجيا المعلومات بشكل ملحوظ وواسع كونها تعد جزءا مهما من عملية التسيير الذي يعتمد بالدرجة الأساس على جمع المعلومات والمعطيات ونقلها وبنها، ويتفق معها (Snyder, et.al., 2006: 376) كون يعد تكنولوجيا المعلومات من العمليات التي تتعلق بجمع وتخزين ومعالجة، وبت

٢. الحدود البشرية والمكانية: شمل البحث الحالي عدد من الموظفين، الاساتذة والفنيين لعينة من الكليات في جامعة الكوفة.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث:

١. مجتمع البحث: إن مجتمع البحث شمل عدد من الموظفين والاساتذة والفنيين في عينة من الكليات بجامعة الكوفة والبالغ عددهم (٩٠) فرداً من جامعة الكوفة.

٢. عينة البحث: أختيار عينة عشوائية من الموظفين والتدريسيين والفنيين.

المبحث الثاني/ الجانب النظري للبحث

أولاً:تكنولوجيا المعلومات

١- مفهوم تكنولوجيا المعلومات

قبل التطرق إلى موضوع تكنولوجيا المعلومات لابد من التطرق إلى المفاهيم المتعلقة بكلا من التكنولوجيا والمعلومات الخاص بالمدلول اللغوي لكليهما وعليه فان كلمة تكنولوجيا (Technology) تعود جذورها إلى الأصل اليوناني (تكنولوجية) والتي تتألف من مقطعين هما (Techno) ومعناها التشغيل الصناعي أما المقطع الثاني (Logos) فيعني المنهج أو العلم ، لذا فهي بالأساس تعني بكلمة واحدة وهي علم التشغيل كذلك قد لوحظ من قبل الكثير من الباحثين أنه هناك اختلاط واضح خاصة في اللغة الفرنسية المتعلق بين لفظ

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

تستخدم لجمع وخرن وتحليل ومعالجة وتوزيع المعلومات وشبكات الاتصال.

وأضاف (السالمي، ٢٠٠٠: ٢١) إن تكنولوجيا المعلومات عبارة عن التقنيات المتطورة التي تستخدم في تحويل البيانات بمختلف أشكالها إلى معلومات بمختلف أنواعها والتي تستخدم من قبل المستفيدين منها في كافة مجالات الحياة.

وكذلك أكد (سالم وآخرون، ٢٠١١: ١١٣) على إن تكنولوجيا المعلومات هي مجموعة الأدوات والأجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها واسترجاعها وتوصيلها عبر أجهزة الاتصال المختلفة إلى أي مكان واستقبالها من أي مكان في العالم .

٢- أبعاد تكنولوجيا المعلومات:

تؤدي تكنولوجيا المعلومات دوراً أساسياً ومهماً في عماها في المنظمات والمؤسسات من خلال تعاون عمل المجموعة من العناصر التي تشكل الأبعاد الأساسية لها، وشأنها شأن مفهوم تكنولوجيا المعلومات لم تشهد مكونات تكنولوجيا أي اختلاف أو تباين ما بين الباحثين في إطار تحديدها، إذ يجمع العديد منهم على مجموعة مكونات أساسية لتقانة المعلومات التي يمكن تلخيصها بالآتي.

مجموعه من البيانات المتمثلة بالـ (النصوص، الصور، الصوت) حيث يتم التركيز على عدة جوانب ضمن نطاق عمل تكنولوجيا المعلومات وخصوصاً فيما يتعلق بالجانب الفكري أو المعرفي حيث يهتم علم المعلومات بضبط مجموعته من لسلوكيات والخواص التي تتعلق بالمعلومات وتهتم بالدرجة الأساس بكافة أنشطة تجهيز المعلومات وتنظيمها وإنتاجها وتخزينها وبثها واسترجاعها وتفسيرها والاستفادة منها قدر الإمكان.

في حين أضاف (قنديجي و السامراني، ٢٠٠٠، ٩٠) إن نظم المعلومات نشأ كفرع من فروع علم الحاسوب، لفهم وإدارة المنظمات ، ثم تطوّر ليصبح مجالاً رئيسياً في الإدارة والبحوث والدراسات المختلفة، وأصبح تخصصاً يُدرّس في الجامعات الكبرى في جميع أنحاء العالم، وأصبحت المعلومات وكيفية إدارتها من أحد الموارد الخمسة المطلوبة لكل منظمة بالإضافة إلى الموارد البشرية والمواد الخام ورأس المال والآلات والمعدات.

أما (Slack et. al., 1998:282) فقد أشار إلى إن تكنولوجيا المعلومات هي الوسائل التي

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

الجدول (١): الأبعاد المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات (IT).

ت	المصدر ١ المكونات	المكونات المادية	البرمجيات	شبكات الاتصال	الموارد البشرية
١	(منيرة، ٢٠١٣: ٤٣)	*	*	*	*
٢	(عايش، ٢٠١٧: ٧٢)	*	*	*	*
٣	(OZ, 2009:121-122)	*	*	*	*
٤	(Choenung & Dikova, 2016: 231)	*	*	*	*
٥	(Edmondson & Harvey, 2018: 7)	*	*	*	*
٦	Bresnahan, 2002: 15	*	*	*	*
٧	O'Brien & Maraka, 2011: 32	*	*	*	*
٨	سليمانى، ٢٠١٢: ٣٥	*	*	*	*
٩	فني، ٢٠٠٨: ٨٢	*	*	*	*
١٠	الإمام & كاظم، ٢٠١٨: ١٧٢	*	*	*	*
	التكرار	٧	٩	٨	٩
	النسبة	%٧٠	%٩٠	%٨٠	%٩٠

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

المكونات المادية تساهم وبشكل واضح في مدى توافر الإمكانيات المادية الخاص بقسم (ICT)، الذي يسهم وبشكل مباشر في تحقيق نتائج الأداء المستهدف في الشركات مما ساعد بدوره في توفير المكونات المادية المتخصصة بتدبير الوقت والجهد المطلوبان اتجاه الأعمال المناط إليهما وبالتالي فإن المكونات المادية تمتلك إمكانية كبيرة على تطوير إنتاجاتها بشكل مستمر وتقلل من الاعتماد على الأيدي العاملة مما يزيد من متوسط دخل الفرد.

يتضح لنا من خلال الجدول (١) بان هنالك أربعة أبعاد أساسية قد شكلت نسب اتفاق ما بين الباحثين:

✓ المكونات المادية:

وتتضمن الأجهزة المادية التي تستخدم في معالجة المعلومات ويتم ذلك من خلال عملية إدخال البيانات ومعالجتها وإخراجها ولذلك فهي لا تشمل فقط الحاسبات والآلات وإنما تشمل أيضا الطابعات والمساحات الضوئية والكاميرات وغيرها (Holagh et. al., 2015: 165). وأضاف (عايش، ٢٠١٧: ٧٢) إلى إن

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

أسلاك التوصيل هي التي تربط بين مختلف الأجزاء

ج- وحدة الذاكرة :وتسمى الذاكرة الأساسية وتكون بالقرب من وحدة المعالجة ووظيفتها الأساسية أن تقوم بخرن البيانات والمعلومات قبل وبعد إجراء العمليات وهي ذاكرة الوصول العشوائي حيث يتم فقدان البيانات عند انقطاع التيار الكهربائي ، في حين أكد (Harvey,2012:417) بان أنظمة الذاكرة التبادلية تعد أحد الأمثلة على المشاركة فهم يجب أن يكونوا قادرين على السماح بظهور الهياكل المعرفية كتعريفات وحلول المشكلة تتطور ديناميكيا.

د- وحدة الخزن : وهي الوحدة المسؤولة عن خزن وحفظ البيانات وهي تقوم بالخرن الدائم لها، وأضافا (Fulk & Desanctis, 337 :1995) إلى انه أدت مضاعفة طاقة المعالجة وسعة التخزين كل عامين، إلى جانب الزيادة السريعة في عرض نطاق الاتصالات، إلى زيادة السرعة وخفض تكلفة معالجة المعلومات والاتصالات، اقتران هذه القدرات يزيد مع تطور نظم المعلومات على نطاق المؤسسة خلق الفرص للتنظيم حول العمليات وليس فقط خطواتها أو وظائفها المنفصلة.

هـ- أجهزة الاتصال: وتشمل الشاشات والطابعات ومكبرات الصوت وغيرها، ويقول كل

وسوف نتطرق إلى توضيح مختصر للحاسبات باعتبارها من أكثر الأدوات شيوعا واستخداما حيث المكون المادي يشمل:

أ- أجهزة الإدخال : وتقوم باستلام البيانات إلى جهاز الحاسبة مثل لوحة المفاتيح والفأرة والكاميرا والماسح الضوئي وغيرها (OZ (122 -2009:121، ويتفق معه (Edmondson & Harvey, 2018:7) فالأولى تكون بطبيعتها مجموعة من الأجهزة المسؤولة عن إدخال كمية من التعليمات المطلوب القيام بها والمعطيات المطلوبة من اجل أن تتم عملية معالجتها، كاللوحه المفاتيح المتمثلة بالفأرة والميكروفون

ب- وحدة المعالجة المركزية: وهي من أهم الأجزاء في الحاسبة حيث تقوم بترجمة البيانات وتنفيذها وخرنها في الذاكرة (Choenung & Dikova,2016: 231)، وتذكر (منيرة، ٢٠١٣: ٤٣) بأن وحدة المعالجة المركزية تتألف من الوحدة الخاصة بالأم ، بالإضافة إلى والمعالج،والذي يعد العقل الأساسي المكون للكمبيوتر،حيث إن من المهام الأساسية التي يقوم بها هي تنفيذ كل ما يتعلق بالعمليات الحسابية والمنطقية، فضلاً عن وحدة الذاكرة الرئيسية التي تعمل على تخزين التعليمات والبرامج الأساسية إضافة إلى المعطيات التي تكون قيد المعالجة ،وبذلك نجد أن كلاً من

من (Boudreau & Robey, 2005:18) بانه عادةً ما تقوم أجهزة الإخراج بنشر جملة من النتائج المتعلقة بالمعالجة الخاصة بالوحدة المركزية مثلاً شاشة الحاسوب والطابعة.

✓ البرمجيات :

وهي المسئولة عن توجيه المكونات المادية للحاسبة حيث يتم إعداد أوامر من اجل معالجة البيانات لين نشرها بشكل يلائم ما يحتاجه المستخدمين (الإمام و كاظم ، ٢٠١٨ : ١٧٢)، وأضافا (Loudon & Loudon,2017:17) إن البرمجيات هي مجموعة برامج تسمح للأجهزة لمعالجة البيانات حيث إنها تمثل عدد من الأوامر والايعارات من اجل تغيير العمليات وهي تتكون من برامج النظام والبرامج التطبيقية،وأكد (Boudreau & Robey, 2005:16) بانه لا يمكن للمرء الحديث عن تكنولوجيا معقدة دون الرجوع إلى البرنامج، إذا كانت هناك حاجة إلى مراقبة تدفق المعلومات من خلال العملية. وأخيراً، يلزم وجود مستشعرات تتبع في الوقت الفعلي مثل شرائح تحديد ترددات الراديو أو ملفات تعريف ارتباط البرامج للإشارة إلى وقت مرور منتج ما لنقطة معينة في العملية أو عند تسليم خدمة إلى سطح مكتب العميل.

✓ شيكات الاتصال :

أشار (الإمام & كاظم، ٢٠١٨ : ١٧٢) إنها تقوم بنقل البيانات من نقطة إلى أخرى وأوضح إنها تقوم بالوظائف المتمثلة بقابلية الحركة والعلاقات والبحث والتعاون وان الهدف منها هو لغرض التواصل المستمر داخل المنظمة الواحدة.

ويرى كل من Loudon & Loudon,2017: (25) إنها عبارة عن مجموعة من الحاسبات المرتبطة فيما بينها بخطوط اتصال وذلك من اجل أن يقوم المستخدمين بالمشاركة فيما بينهم في نقل المعلومات ، وأضافا إنها تتكون من (الحاسبات - الطرفيات - برمجيات الاتصال - المودم - قنوات الاتصال). وتتفق معه (سليمانى ، ٢٠١٢ : ٣٥) كونها تتمثل بالعملية التي يتم من بواسطتها نقل وتبادل كمية من المعلومات بين أكثر من طرفين في موقع جغرافي محدد أو مكان ما حيث توجد هنالك نوعان منها والتي تتمثل بالاتي :

أ- البرمجيات:لوسائل السلكية للاتصالات وهنا نجد فيها عدد من الأسلاك الاعتيادية النحاسية ،ومجموعة من خطوط الكيبل تتمثل بحزمة من الأسلاك الغير المرتبطة وتكون مفصولة والتي يتم رزمها أو يتم تجمعها ضمن إطار واحد، أما الكيبل المحوري فهو الذي يتمثل بعدد من الأسلاك التي يتم عزلها

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

- المستخدم النهائي: وهم الأفراد الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات مثل المحاسب والمدير وغيرهم.

- المتخصصون: وهم الأفراد العاملين في مجال التكنولوجيا ويعملون على تطويرها مثل محلي النظم ومطوري ومشغلي البرامج، في حين يرى (الجنابي، ٢٠٠٧: ٤٨) هنالك أهمية يجب النظر إليها خصوصاً فيما يتعلق بأهم عنصر من عناصر المتعلقة بنظام المعلومات المتواجدة ، ويمكن اعتبار الأفراد الذين يتم تأهيلهم وتدريبهم من أجل تنفيذ نشاطات معينة، ويكونون على مستويات ومجموعة كفاءات متباينة وذلك حسب طبيعة النظام المتوفر ووظائفه، فضلاً عن أنهم من يستخدمون المخرجات الخصائص المتعلقة بالنظام ويتم تزويدها بمدخلات جديدة خاصة بعد انجاز البحوث واتخاذ القرارات وإنتاج المزيد من معلومات جديدة والمختلفة .

ثانياً: الإبداع

١. مفهوم الإبداع:

إن الإبداع من الظواهر المتعددة المجالات والمعقدة والتي نالت اهتمام العديد من الباحثين والكتاب وهذا المفهوم لا يقتصر على جانب واحد من جوانب الحياة وإنما يدخل في العديد من المجالات ، وقد ورد ذكره في القرآن الكريم في عدد من الآيات القرآنية الشريفة كما في قوله

عن بعضها البعض بعوازل خاصة بها ، كما يتم التعرف أيضاً على مجموعة من كيبيلات الألياف البصرية أو الضوئية والتي تتمثل بألياف زجاجية بسمك تشبه إلى حد ما بالشعرة يتم حفظها بغطاء بلاستيكي، والتي يمكنها من حمل الإشارات الضوئية التي تنتج عنها الأجهزة الليزرية (فني، ٢٠٠٨: ٨٢)

ب- الوسائل اللاسلكية للاتصالات: ونجد فيها: الموجات الدقيقة والتي تمثل موجات صغيرة ذات نطاق تردد واسع وبإمكانها نقل كميات هائلة من المعلومات.

✓ الموارد البشرية:

يلعب المورد البشري أهمية كبيرة في المنظمة ففي تكنولوجيا المعلومات إن أهمية المورد البشري تبدو واضحة في إدارة وتشغيل نظام المعلومات وقد تفوق الأهمية للمورد البشري أهمية المستلزمات المادية الأخرى (Edmondson & Harvey, 2018:7)

ويقسم المورد البشري إلى:

- المتخصصون في تشغيل الأجهزة وتقنيات الاتصالات والمحليلين ومصممي البرامج.

- الإداريون المشاركون في إدارة النظام والمستخدمين لأنظمة المعلومات .

وأكد (O'Brien & Maraka, 2011: 32) إن الأفراد العاملين على تكنولوجيا المعلومات يمكن تصنيفهم إلى:

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

الذي يخرج من قدرة الموظفين على تصميم أفكار وعمليات جديدة .

ومضافا إلى ذلك فانه لا يخفى انه في بيئة الأعمال الديناميكية، يعد الإبداع من الأمور الأساسية فيكل الأعمال وفي مختلف المنظمات ومن هذا المنطلق، فان المدراء يدركون باستمرار أن الحفاظ على القدرة التنافسية للمنظمة يحتاج إلى مشاركة الأفراد العاملين بشكل كبير في عملهم ومحاولة إنتاج منتجات جديدة واستخدام وسائل جديدة ومناسبة. وأن معظم المدراء يؤكدون على وجود مجال، في كل وظيفة تقريباً، للموظفين لتحقيق الإبداع .

ويتفق معه (Cekmecelioglu & Günsel, 2013:259) والذي أشار إلى إن الإبداع ينتج بسبب تنوع الأفراد العاملين واختلاف تفكيرهم حيث إن هذا التنوع والاختلاف يساهم في تطوير الأساليب المختلفة لحل المشاكل وبالتالي فسيتم تحقيق نتائج أعلى من مستويات الإبداع ، وأضاف انه بالإضافة إلى ذلك، تعتبر الوظيفة الصعبة ميزة أساسية أخرى للمناخ الإبداعي. على عكس الوظائف الروتينية. ولغرض تسليط الضوء على أهم المفاهيم الواردة حول الإبداع نذكر بعضاً منها وكما موضح في الجدول أدناه:

تعالى: ﴿بَدِيعُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾ (سورة البقرة، الآية: 117)، مما يشير إلى إن الله سبحانه وتعالى خالق الكون كله وحده لا شريك له وأبداع في خلقه فلم يسبقه احد في ذلك الإبداع ، وهكذا نجد إن الإبداع يشير إلى إن هناك أمر مبتدع ولم يتم ابتكاره سابقا .

وفي قوله تعالى في سورة الاحقاف ((قل ماكنت بدعا من الرسل)) ويعني إنني لست الأول أو الجديد وإنما كان هناك رسل قبلي (الخالدي ، ٢٠٠٥ : ٧٠).

وأشارت (الطالباني، ٢٠٠٥ : ٣٢) إن الإبداع أداة مهمة ورئيسية لنمو وبقاء المنظمات على أن تتكيف مع الظروف المحيطة وهو يشير إلى شئ جديد لم يقدم من قبل .

ومن هنا يتضح إن التطوير التنظيمي اليوم يعتمد بشكل كبير على الإبداع مضافا إلى التزام الموارد البشرية بالمنظمة، وان تحديد العوامل التي لها تأثير على الإبداع التنظيمي والالتزام سيكون له قيمة من أجل زيادة الإنتاجية في أي منظمة.

ويرى (Yilmaz, 2010 : 3150) إن مفاهيم الإبداع التنظيمي والإبداع مترابطة فيما بينهما حيث يشير الإبداع إلى عملية تحويل المنتجات الحالية إلى منتجات فريدة أو الحصول على منتج فريد بينما الإبداع التنظيمي هو الوضع

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

جدول (٢): مجموعة من تعريف الابداع

المصدر	التعريف
(Cekmecelioglu & Günsel,2013:258)	تنفيذ الأفكار الإبداعية في السياق التنظيمي وهو يصف بشكل أساسي تطوير الأفكار حول الممارسات والإجراءات والمنتجات و / أو الخدمات التي تكون جديدة أو لها فائدة للمنظمة.
(Yılmaz,2010,3951)	عملية تحويل المنتجات الحالية إلى منتجاً تفريداً أو الحصول على منتج مميز
(Taggar, 2002:318)	هو الوضع الذي يخرج من قدرة الموظفين من اجل القدرة على تصميم أفكار وعمليات ومنتجات جديدة بشكل فردي وفي مجموعات مفيدة للمنظمة
(هيجان،١٩٩٩:٢٨٣)	العملية التي يترتب عليها فكرة أو ممارسة أو منتج أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار، بحيث يترتب عليها أحداث نوع من التغيير في بيئة أو عمليات أو مخرجات المنظمة
(السالم، ٢٠٠٥: ٨٢)	عملية تغيير من اجل تطوير أو تحسين المنتجات أو الخدمات لغرض اكتشاف الوسيلة الأفضل التي تقود إلى نجاح الأعمال ونموها.
(الكلكاوي،٢٠٠٤: ٢٤)	سلوك الفرد في المنظمة من خلال عملية تبني واستخدام أساليب وأفكار جديدة يمكن تطبيقها وذلك لغرض إنتاج سلعة أو تقديم خدمة جديدة تحقق أهداف المنظمة في النمو والتطور والتكيف مع البيئة وتكون أكثر ففدرة على المنافسة.
(السعدي ، ٢٠٠٥ : ٩١)	القدرة على ترتيب الأفكار وتجميعها بشكل غير اعتيادي تتصف بالأصالة ويتم تنفيذها من خلال تبني تلك الأفكار وتطبيقها لكي تكون النتائج جديدة.

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على المصادر اعلاه

٢. أهمية الإبداع:

أوضح (Shrivastava, 2014: 5) انه لكي تتمكن المنظمات من التعامل مع المخاطر والتحديات التي تواجههم لابد لها أن تدمج الإبداع مع النظام الخاص بها لكي تتجاوز الحدود الحالية وتكون قادرة على حل المشاكل التي تواجهها. وقد ثبت أن الإبداع يمكن تناوله من وجهات نظر متعددة التخصصات لفائدة المنظمات، وبشكل متزايد له دور كبير في المجتمعات الحديثة التي تواجه التحديات المحلية والإقليمية والعالمية. وأشار إن الإبداع يمكن أن يساعد على تحفيز التصور وتنفيذ عمليات جديدة من الإنتاج والهياكل والتي تؤدي تحسين الجودة والكفاءة والسلامة، ولذلك أصبح الاهتمام بالإبداع ضرورة لنجاح المنظمات وسببا لقدرتها على البقاء ومواجهة تغييرات البيئة الخارجية . ويرى (Mobarakeha, 2011:3648) إن الإبداع هو واحد من أهم الأسباب المسببة إلى بقاء المنظمات على قيد الحياة حيث انه يولد جو مناسب للمنظمة ويدعم الأفكار الخلاقة وأضاف إن الثقافة التنظيمية والإبداع عاملان مهمان وراء تحقيق النجاح لكل منظمة . وأضاف (Cekmecelioglu & Günsel, 2013: 258) إن هناك العديد من العوامل التي تساعد الأفراد على الإبداع فمنها ما يتعلق بدوافع ورغبات الأفراد ومنها ما يتعلق بالعوامل

وأضاف (Cekmecelioglu & Günsel, 2013: 258) إلى إن العديد من الدراسات والأبحاث تؤكد على إن إبداع الفرد يعود للدوافع الشخصية التي يتمتع بها الفرد مثل شخصية الفرد ، بينما شدد الآخرون على دور العوامل السياقية والتي تشير إلى العوامل المحيطة ببيئة العمل التي من المحتمل أن تؤثر على إبداع الموظف ولكنها ليست جزءاً من الفرد"إن إبداع الفرد يوفر الأساس للابتكار وان الموظفون المبدعون هم أولئك الذين يميلون إلى تحديد الفرص للحصول على منتجات جديدة أو يستخدمون أساليب ومعدات جديدة ،أو توليد أفكار جديدة متعلقة بالعمل وإنهم لا يبتدعوا حلولاً فقط لكنهم أيضاً يطورون الخطط الناجحة من أجل تنفيذ هذه الحلول الإبداعية والأفكار الجديدة. ومن المرجح أن يؤدي هذا الإبداع على المستوى الفردي، من خلال توليد الأفكار وتنفيذها، إلى تطوير المنتجات على المستوى التنظيمي ومن هنا يتضح إن الإبداع الفردي يشكل الأساس للإبداع التنظيمي (Cekmecelioglu & Günsel, 2013: 293) ، ويرى آخر إن الإبداع يشير إلى القدرة على إنتاج عمل جديد، وهو يعتبر نقطة الانطلاق وبداية الابتكار .

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

- د- يتوقع الآخرون أن يقوم الفرد بأداء أفضل.
هـ- يجعل الفرد يتمتع بهامش بحرية اكبر ومسؤولية اكبر .
و- تلقي الفرد لمكافأة فعالة (مادية ومعنوية) عند كل أداء أفضل .
ز- عدم تعرض الفرد إلى العقاب عند الفشل في أداء الأفضل .
ح- يحصل الفرد على تشجيع باستمرار إلى أن يتم الأداء الأفضل.
ويتفق معه (السالم، ٢٠٠٥: ٨٦) من حيث إن أهمية الإبداع تكمن في:
أ- زيادة قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية .
ب- زيادة القدرة على مواجهة المشاكل وحلها .
ج- يساعد على تطوير ورعاية الأفكار والأساليب الإبداعية في المنظمة .
د- القدرة على خلق ميزة تنافسية والمحافظة عليها .

٣. التصنيفات الأساسية المتعلقة بالإبداع :

لقد تطرق العديد من الباحثين إلى عدد من أنواع الإبداع فمنهم من صنفه وفقا لمجاله إلى إبداع إداري وإبداع تكنولوجي ومنهم من ذكر إن الإبداع يصنف وفقا لاستعمالته إلى إبداع المنتج وإبداع العملية وغيرهم من الباحثين.

السياقية والمتعلقة ببيئة العمل ويرى أن التفكير الإبداعي والنقدي هما وجهان لعملة واحدة. وبعبارة أخرى، يدعي أن الأشخاص الذين يميلون إلى أن يكونوا مبدعين للغاية يتمتعون بالمهارة كمفكرين ناقدين ينتج عنه التفكير الإبداعي مع توليد أفكار أصلية ومناهج فريدة ووجهات نظر جديدة. يقوم التفكير الناقد بتقييم ما يقدمه التفكير الإبداعي ويعرض الاحتمالات لمعايير القبول ويختار فيما بينها.

الموظفون المبدعون هم أولئك الذين يميلون إلى تحديد الفرص للحصول على منتجات جديدة. وقد يجدون استخدامات جديدة للطرق أو المعدات الموجودة، أو يولدون أفكارًا جديدة تتعلق بالعمل. هؤلاء الناس لا يبتكرون حلولاً مبتكرة ويدفعون الأفكار لحل المشاكل، بل يضعون أيضاً خطاً ناجحة لتنفيذ هذه الحلول الإبداعية والأفكار الجديدة. ومن المرجح أن يؤدي هذا الإبداع على المستوى الفردي، من خلال توليد الأفكار وتنفيذها، إلى تطوير المنتجات أو ابتكار منتجات على المستوى التنظيمي.

ونقلت عن دراسة (الدهان) إن أهمية الإبداع

تكمن عدة نقاط يمكن تلخيصها في:

- أ- تجعل الفرد يشعر بالاطمئنان الوجداني .
ب- يؤدي إلى احترام الذات .
ج- يدفع إلى احترام الآخرين للفرد

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

إضافة تحسينات عليها. وأضاف إن الإبداع التكنولوجي يتعلق بالتقدم التكنولوجي الحاصل وما يرتبط به من إنتاج منتجات جديدة أو تقديم خدمة جديدة لم تكن معروفة مسبقاً، ويتفق معه (الكلاوي، ٢٠٠٤: ٢٨) في إن هذا النوع من الإبداع يتمثل بالأفكار التي يقدمها الكادر الفني ويتعلق بتطوير المنتجات الحالية وإضافة تحسينات عليها أو إنتاج منتجات جديدة لم تكن موجودة. وترى (زعيوب، ٢٠١٥: ٨) إن الإبداع التكنولوجي هو العملية التي تقوم بها المنظمة من أجل تحقيق التنسيق والتعاون بين أنشطتها المختلفة وذلك لغرض تبني أفكار جديدة من أجل إنتاج منتجات جديدة أو لتطوير منتجات قديمة لغرض تحقيق نتائج أفضل في جميع المجالات. وأضافت إن هذا النوع من الإبداع ضرورة حتمية للمنظمات وإن الأفراد المبدعين يساعدون على رفع كفاءة وإنتاجية المنظمة مضافاً إلى ذلك استخدامهم للأساليب الحديثة ومواكبتهم لحاجات المجتمع.

٤. الأبعاد الرئيسية المتعلقة بالإبداع الإداري :

إن الأبعاد الخاصة بالإبداع الإداري تم الاتفاق عليها من قبل مجموعة من الباحثين وكما هو موضح في الجدول أدناه هي:

وسوف نتطرق إلى الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي وكما يأتي:

أ- الإبداع الإداري:

ويشير إلى التغيير في الهيكل التنظيمي في المنظمة وما يتعلق بوظائف الموارد البشرية وأشار (الخالدي، ٢٠٠٥: ٧٤) إن الإبداع الإداري يشمل التغيير الحاصل في المنظمة وهيكلها ووظائف الموارد البشرية فيها والأساليب الإدارية المتبعة.

ويرى (الكلاوي، ٢٠٠٤: ٢٨) إن الإبداع الإداري يعبر عن الأفكار والمقترحات التي يقدمها الموظفون في المنظمة والتي تشمل تغيير في الهيكل التنظيمي أو وظائف الموارد البشرية .

ويتفق معه (السعدي، ٢٠٠٥: ٩٥) في إن هذا النوع من الإبداع يشمل التغيير في الهيكل التنظيمي للمنظمة وأضاف إن الإبداع الإداري يحدث بمرات أقل من الإبداع التكنولوجي ويتبع عملية تغيير داخلية في المنظمة.

ب- الإبداع التكنولوجي:

يرى (الخالدي ، ٢٠٠٥ : ٧٥) إن الإبداع التكنولوجي يشير إلى التركيز على طرح منتجات جديدة في السوق أو القيام بإجراء تعديلات على المنتجات القائمة أو القيام بإدخال طرائق وأساليب جديدة على العملية الإنتاجية وكذلك

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

الجدول (٣) الأبعاد الأساسية للإبداع الإداري.

ت	المصدر \ المكونات	الأصالة	الطلاقة	المرونة	حساسية المشكلات
١	(مهدي، ٢٠١٦: ١٦٥)	*	*	*	*
٢	(الناصر وحسين، ٢٠١٨: ١٥٢)	*	*	*	*
٣	(Edmondson & Harvey, 2017: 6)	*	*	*	*
٤	(Varadarajan,2018:143)	*	*	*	*
٥	(Stipp et.al. ,2018:84)	*	*	*	*
٦	(Tuominen et. al.,2014:286)	*	*	*	*
٧	(Jurek e. al., 2017:351)	*	*	*	*
٨	(Mason & Kubina, 2011:295)	*	*	*	*
٩	(Liang &Lin, 2018:415)	*	*	*	*
١٠	(Silic & Ruf,2018:72)	*	*	*	*
١١	(Majid &Yasir, 2017:3)	*	*	*	*
١٢	(Abdelilah et. al., 2018:1138)	*	*	*	*
١٣	(Giampietro & Cavallera, 2007:475)	*	*	*	*
	التكرار	١٣	١٣	١٣	١٣
	النسبة	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

الأصالة تنطلق من مفهوم أساسي يتحدد بالدرجة الأساس نحو إنتاج ما هو غير مألوف وكذلك ما هو بعيد المدى كما ويشمل كل ما هو ذكي وأصيل وبالمقابل قد يكون متضمن جملة من الاستنتاجات، فضلا عن أهمية ما يقوله العلماء والباحثين حول إن الفكرة قد لا تكون أصيلة وجديدة إلا إذا لم يكون قد سبق لها سابق وكانت غير عادية إطلاقا وكذلك

يتضح لنا من خلال الجدول الوارد اعلاه (٣) بان هنالك أربعة أبعاد قد شكلت أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين، وفيما يلي توضيح وافي لكل بعد من هذه الأبعاد.

أ- الأصالة: وتشير إلى إن الفرد المبدع تكون له أفكار جديدة ولا يفكر بأفكار الآخرين (الصيرفي، ٢٠٠٩: ٢٦٥)، وأضاف كلاً من (Edmondson & Harvey, 2017: 6) إن

الإبداعية، وهي تتماثل مع ثبات الفرد في تحقيق النجاح في عمله في سبيل التقدم والنجاح. في حين أكد (العبد، ٢٠١٠: ٧٥) إلى أهمية الأصالة ودورها الفعال تجاه القدرات التي يمتلكها الفرد على إنتاج جملةً من الأفكار الأصيلة، أو بالتالي يتم التوصل من خلالها إلى أفكار تتميز بالجدية والتفرد والأصالة، وتعد مكون أساسي لها وأصيلة إذا لم تكن مبنية على تكراراً أفكار الآخرين والتي بدورها وكذلك تعبر عن المهارة وتعتبر من أكثر الميزات اتصالاً بالإبداع وبعملية التفكير الإبداعي.

ب- **الطلاقة:** وتشير إلى إن الفرد المبدع تكون له القدرة على طرح عدد من الأفكار عن موضوع معين في فترة زمنية معينة (الصيرفي، ٢٠٠٩: ٢٦٥) ويتفق معه (Tuominen, 2014:286 et. al.) كون ينطلق مفهوم الطلاقه من أكثر من اتجاه واحد حيث يمكن التعبير عنها بأنها تمثل إنتاج أكبر قدر ممكن من المواضيع الأفكار ذات الصلة بموضوع معين في فتره زمنية معينة، في حين أضاف كلاً من (Jurek, Matusiak & 2017:351) عن الطلاقة بتعبيرهما الخاص حيث أشارا إلى كونها تتمثل بمجموعه من المقدرات الفردية التي تتعلق بإنتاج أكبر عدد من الكلمات والتعبير والتي غالباً ما تبدأ أو تنتهي بحرف معين، ويمكن أن تظهر هذه

بعيدة المدى، وأكد على ذلك (Varadarajan, 2018:143) الأصالة هي خلق القيمة باستخدام المعرفة والموارد ذات الصلة لتحويل فكرة إلى منتج جديد أو عملية أو ممارسة جديدة أو تحسينات في منتج أو عملية أو ممارسة قائمة من خلال الاعتماد على إستراتيجية الأصالة هي التركيز النسبي للمنظمة على أنواع مختلفة من الابتكارات وما يرتبط بها من نمط تخصيص الموارد، بما يتماشى مع استراتيجيتها على مستوى وحدة الأعمال والشركات حيث إن الأصالة تنبع من خلق القيمة باستخدام المعرفة والموارد ذات الصلة لتحويل فكرة إلى منتج جديد، أو عملية، أو ممارسة مع احتمال أن يكون لها تأثير تحويلي كبير على تطور الأسواق والصناعات، ويتفق معه (Stipp et. al., 2018: 84) كون الأصالة تتمثل في تنوع الأداء المنظمي حيث إن العالي يؤدي إلى جملة من الابتكارات المرتفعة والتي تؤدي بدورها إلى تحقيق الأداء العالي من الأعمال المناطة إليها وبالتالي تحويل العمل إلى شيء مفيد وممتع حيث لا يقتصر الأمر على وظيفة وحسب، وكذلك إذا تم نقل أو تحويل الأنشطة إلى مسؤوليات حيث إن المسؤولية تتحول إلى طموح وذلك من خلال التنازل عن الروتين واللامركزية في التعامل بين الأفراد وهو بدوره يؤدي إلى تنمية القدرات

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

وهي بدورها تشير إلى القدرة الفردية على التفكير السريع والجوهرى تجاه الكلمات المرتبطة بموقف أو حالة معينة مثل اذكر جملةً الكلمات و الجمل المرتبطة بأداء المهام الرئيسية والتي تتطلب إنتاجاً في عملها مثلاً. بينما (السليتي ، ٢٠٠٦ : ٤) فيرى أنه لا بد من ارتباط بعد الطلاقة بعملية الإبداع الإداري من خلال ما يمتلكه الفرد الواحد من قدرات ذاتية تتعلق بالدرجة الأساسية بإنتاج أكبر قدر ممكن من الأفكار، والبدائل والمتراذفات والمعطيات وحتى الحلول، أو الاستجابات لمثير أو استثناج معين. في حين اتفق كلاً من (موسى وسلامة ، ٢٠٠٤ : ١٠٩) على انه لتحقيق الإبداع ضمن عمل الإدارة لا بد من توفر عنصر الطلاقة الذي يعد غاية في الأهمية خصوصاً للأنشطة وعمل المنظمات ، إذ تعتمد بقية القدرات الإبداعية من كلاً من مرونة وأصالة العمل وغيرها على المهارات التي تمثل وبالدرجة الأساس عنصر الطلاقة لذلك فهو الأساس التي تبنى عليه قدرات الآخرين. وأخيراً أشارا (Ruf, Silic & 2018:72) إلى أهمية أطلاقه في العمل من اجل تحقيق الإبداع والانجاز في العمل وامتلاك الأفراد المقدرات الايجابية تجاه صياغة التراكيب اللغوية بشكل سليم وامن مثل كتابة أكبر عدد ممكن من الجمل المفيدة والممتعة، مستخدماً الكلمات أداله عليها والتي تتمثل في ،التفكير

القدرات من خلال ما هو متواجد في علم اللغات. ويتفق معهما كل من (Mason & Kubina,2011:295) في نقطة معينة وهي إن أطلاقه تتبع من مقدرات الكامنة التي يمتلكها الفرد والتي تدل على إنتاج على أكبر عدد من التعبيرات اللغوية وانتماءها إلى نوع معين من الأفكار ،كما ويمكن قياسها بعدد من الأسئلة تتمثل بالاتي :

اولاً) أسئلة الخاصة بالاستخدامات، من خلال ذكر جميع استخدامات الممكنة للتحقيق .
ثانياً) أسئلة المتعلقة بالنتائج وهي ذكر جميع النتائج المتمثلة ب دفع جميع المسلمين أموالهم للزكاة.

ثالثاً) أسئلة المتعلقة بالعناوين وهي تعد من الاسئلة المهمة كونها تحتوي على ذكر أكبر عدد ممكن من العناوين لعدد من القصص التالية مثلاً .

رابعاً) أسئلة تخص ذكر الأشياء وهي تمثل على سبيل المثال أذكر أكبر عدد ممكن من الآيات الموفرة والتي تشير إلى قيمة الصد

أما (Liang & 2018: 415Lin) أضافا إلى إن الطلاقة تشير إلى القدرات الفردية تجاه تصميم ورسم أكبر عدد ممكن من الأشكال الجديدة و المتعددة، وبالتالي لا بد من قياسها بإعطائها أشكالاً مثلًا الدوائر ويطلب منها إجراءات إضافية حتى تعطي أشكال جديدة

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

الإبداع وتنقسم إلى المرنة التكيفية وهي التي تشير إلى قدرة الفرد على تغيير تفكيره والقدرة على إعادة تنظيم وترتيب المشكلة وحسب الظروف المحيطة ، والمرنة التلقائية والتي تشير إلى قدرة الفرد على تغيير أفكاره متخذاً اتجاهات متعددة .

في حين ذكروا (et. al., Abdelilah 2018:1138) تتضمن المرنة من أهم الأبعاد المتعلقة بالابدع الإداري كونها تتضمن عملية المرنة وخفة الحركة هما ميزتان متميزتان تمكنان الشركة من اكتساب ميزة تنافسية من خلال الاستجابة بسرعة إلى تغيير طلب العملاء، ويمكن تحديد المرنة الوظيفية للموظفين إلى حد كبير من خلال القدرة المدركة واستعداد العمال ليكونوا قابلين للانتشار في مهام متعددة ومتنوعة.

وأضافوا (Oyadomari et.al., 2018:46) بأن المرنة أنواع منها الفردية التي تزداد إذا قامت المنظمة بتزويدهم بالفرص وتعزيز قدراتهم عن طريق الخطأ والتجارب، أظهرت معظم الدراسات الحديثة نتائج إيجابية للمرنة الوظيفية للموظف، زادت المرنة الوظيفية من الأجور والأمان الوظيفي، وفي معظم الحالات زادت الرضا الوظيفي للموظفين بالنسبة لأصحاب العمل، كان هناك تحسين في خدمة العملاء، وأداء تشغيلي، وانخفاض معدل الدوران، وتحسين

في انجاز المهام - المهارات الفردية - الأفراد المنظمين والأساسين لانجاز المهام- والإبداع في إطلاقه تجاه الآخرين .

ج- المرنة: يرى (الناصر وحسين، ٢٠١٨:١٥٢) إنها تشير إلى القدرة على التغيير والتكيف تبعاً للموقف. في حين يرى (Majid & Yasir 2017: 3) إن أساس عملية الإبداع النظمي هي المرنة الوظيفية التي تعد مصدراً لمواجهة تحديات البيئة المتغيرة باستمرار والتغيرات التكنولوجية السريعة والمطالبة بتقديم خدمات جديدة. بسبب هذه التغييرات، أصبحت القدرة على أداء المهام عبر الحدود المهنية المتنوعة تقليدياً أكثر إستراتيجية بالنسبة للاقتصاديات الناشئة، ويتفق معها (Mendes & Machado, 2015:4087) كون تنطلق عملية الإبداع من مفهوم خاص بالمرنة الوظيفية كونها محددة كآلية التي يقوم من خلالها العمال بتفكيك خطوط الترسيم وكذلك توسيع مهاراتهم. ترتبط المرنة الوظيفية الأكثر منهجية بجهود الإدارة لدمج وتحسين معرفة الفرد وقدراته ومهاراته من أجل منحه مهام جديدة داخل المنظمة.

وأشار (مهدي، ٢٠١٦: ١٦٥) إنها تشير إلى النظر إلى الأمور بمنظور جديد يختلف عما اعتاد على الآخرون ولها دور كبير في تحقيق

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

فيها تحديد مجموعه من المعلومات الناقصة ،وربطها بالمشكلة.

وأكدوا (الشيخ وسويدات، ٢٠١٧ : ٣٦) على أهمية وضرورة الإحساس بالمشكلات لغرض امتلاك القوة نحو اكتشاف المزيد من المشكلات والمصاعب التي قد تواجههم وبالتالي القابلية في اكتشاف النقص للمعلومات التي تعني بالوعي بوجود مشكلات أو مصاعب أو احتياجات أو أبعاد تتعلق بالضعف في البيئة أو المواقف في أدراك الأخطاء، أما (الهويدي ، ٢٠٠٤ : ٣٦) فأكد على انه الحساسية للمشكلات بأنها قدرة الفرد على الإحساس أو الشعور تجاه مجموعه من المشكلات ، أو البحث عن المشكلات، واكتشافها، وتحديد دقيق للمعلومات غير المكتملة وطرح جملة من التساؤلات المناسبة تتمحور هذه حول المشكلة.

وأضاف (Guilford,1995:142) إلى إن الحساسية للمشكلات يمكن أن تكون تمتلك صفة الدافعية أكثر مما تكون ذات قدرة عقلية ، وقد تم نقل هذا العامل من مساحة ذات مقدرات معرفية إلى مجموعه من القدرات التي تتعلق بالتقييم على أساس أنه مجرد الالتفات إلى قيام مشكلة ما تتمثل في فعل التقييم.

نستنتج مما سبق وتم ذكره أن إدراك الأفراد أصحاب العقول المتفتحة بوجود مشكلة ما أو نقص ما فهي بطبيعة الحال يمكن أن تعبر عن

الأداء. عادةً ما كان يُنظر إلى سياسة الإدارة المتعلقة بقدرة الموظف على أداء مهام متعددة وفعالة كمنظمة للمؤسسة.

د- **حساسية المشكلات:** وتشير إلى قدرة الفرد المبدع على الإحساس بالمشكلات والمخاطر ويشعر بالقصور الموجود. أضاف (حسن، ١٩٩٨: ٣١) أن القدرة التي يمتلكها الفرد على رؤية المشكلة تمكنه وبشكل واف في التعرف على حجمها واهم جوانبها أدقيقه وبشكل واضح جداً الذي يؤدي بدوره إلى تحديدها تحديداً دقيقاً من خلال توضيح أبعادها الأساسية وآثارها المختلفة من اجل معرفة أهم مواطن الضعف أو النقص المتوفرة في ظاهرة أو حالة من الحالات المعنية، لأن التشعب بحد ذاته يمثل المشكلة هو الذي يوحي بالإبداع والتجدد في حلولها ، فكلما عمل الشخص جاهداً نفسه في دراسة المشكلات كلما ارتفعت فرص التوصل إلى أفكار جديدة ومقنعة، ويتفق معه (Giampietro & ,2007:475) Cavallera والتي تعني الحساسية للمشاكل القدرة على فهم الجوانب المختلفة للمشكلة وبالتالي إنشاء روابط جديدة. وهي القدرة على الشعور والاحساس بالمشكلات التي تواجهها واكتشافها في الوقت المناسب من اجل أن لا يكون شخص آخر قد اكتشفها، وبالتالي يتم

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

الموارد البشرية حقق الترتيب الأول على أبعاد تكنولوجيا المعلومات بنسبة (83%) وكانت الفقرة (i15) الأعلى من بين الفقرات والتي تتعلق بان المنظمة المبحوثة تعتمد على استشارة الخبراء من خارج المنظمة، أما الترتيب الثاني حققتها شبكات الاتصال بنسبة (82%) وكان الفقرة (i9) الأعلى من حيث الترتيب والمتعلقة بان شبكات الاتصال توفر خدمات تسهل انجاز الأعمال، أما المكونات المادية والبرمجيات حققت نفس الوسط الحسابي لكن انحراف القيم عن وسطها الحسابي كان بعد البرمجيات اقل لذلك يكون في الترتيب الثالث بنسبة (80%) وكانت الفقرة (i6) الأعلى والتي تخص سهولة البرمجيات وبساطتها في المنظمة المبحوثة للمستخدم، إما المكونات المادية أخذت الترتيب الرابع بنسبة (80%) وكانت الفقرة (ii) بتوفر الأجهزة الحديثة في الوصول للمعلومات في الحالات غير المتوقعة، أما تكنولوجيا المعلومات حققت معدل عام بمقدار (81%) وبانحراف معياري (90%).

إن اختبار التوزيع الطبيعي أسلوب التفلطح والالتواء والمبينة في جدول (٤) إذ كانت جميع قيم فقرات تكنولوجيا المعلومات واقعة بين (-) 1,96 و(1,96) وهذا يعني إن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً وتشير هذه النتائج إلى إمكانية استخدام التحليلات اللاحقة.

إشارة تنبيه لذهن الفرد ليبدأ في التفكير نحو منظم تجاه حل هذه المشكلة ، فالعقل عاد ما يحتاج بطبيعة الحال إلى مجموعه من التشجيعات لكي يتحدى أفكار غيره وكذلك المشكلات التي قد تواجههم ، وذلك بالإحساس تجاه هذه المشكلة، وكذلك ربط المشكلة بالمعلومات ذات العلاقة الأساسية بالمشكلة.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

يركز هذا البحث على الإجابة على تساؤلات البحث وتحقيق أهدافه، إذ سنتعرف على مستوى متغيرات وأبعاد البحث وفقراته، كما سنتعرف على مدى توزع البيانات توزيعاً طبيعياً، ومدى تناسق إجابات العينة من خلال التحليل العاملي، أما التعرف على علاقات التأثير سوف تختبر من خلال تحليل الانحدار البسيط والمتعدد، وهي كالاتي:

أولاً: التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي لفقرات البحث: تم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسبة المئوية للتحليل الوصفي أما اختبار معرفة مدى توزع البيانات طبيعياً تم استخدام أسلوب التفلطح والالتواء، وهي كالاتي:

١. **التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي لتكنولوجيا المعلومات:** تمثلت تكنولوجيا المعلومات بأربع أبعاد فرعية ولكل بعد تكون من أربع فقرات، وحسب نتائج جدول (٤) إن بعد

جدول (٤) التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي لفقرات تكنولوجيا المعلومات

الأهمية النسبية	الالتواء	التفطح	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المفقود	رمز الفقرة
	Skewness	Excess Kurtosis	Standard Deviation	Mean	Missing	
0.90	-1.04	1.38	0.74	4.48	0	i1
0.80	-1.11	1.60	0.95	3.98	0	i2
0.76	-0.65	-0.63	1.17	3.81	0	i3
0.75	-0.79	0.27	0.98	3.77	0	i4
0.80			0.96	4.01		المكونات المادية
0.81	-1.29	1.04	0.96	4.05	0	i5
0.81	-1.21	1.66	0.93	4.03	0	i6
0.80	-1.31	1.84	1.00	3.99	0	i7
0.80	-0.91	0.99	0.87	3.98	0	i8
0.80			0.94	4.01		البرمجيات
0.89	-1.78	1.61	0.75	4.45	0	i9
0.76	-0.92	1.02	0.95	3.82	0	i10
0.83	-1.05	1.58	0.83	4.16	0	i11
0.80	-0.71	-0.08	0.88	4.00	0	i12
0.82			0.86	4.11		شبكات الاتصال
0.85	-1.29	1.55	0.80	4.24	0	i13
0.84	-0.80	0.12	0.80	4.21	0	i14
0.87	-1.06	1.41	0.70	4.36	0	i15
0.77	-0.97	0.57	1.06	3.84	0	i16
0.83			0.84	4.16		الموارد البشرية
0.81			0.90	4.07		تكنولوجيا المعلومات

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

من بين الفقرات والتي تتعلق بمحاولة الموظفين على إيجاد طرق جديدة لمعالجة المشاكل، والترتيب الأخير كان لبعد المرونة والفقرة (i24) كانت الأعلى والتي تتعلق باستفادة الموظف من الآراء والملاحظات والانتقادات من الآخرين، أما متغير الإبداع بصورة عامة حقق مستوى (٨٠%) بانحراف معياري (٠,٩٤).

إن اختبار التوزيع الطبيعي أسلوب التفلطح والالتواء والمبينة في جدول (٥) إذ كانت جميع قيم فقرات الإبداع واقعة بين (-١,٩٦) و(١,٩٦) وهذا يعني إن البيانات موزعة توزيعاً طبيعياً وتشير هذه النتائج إلى إمكانية استخدام التحليلات اللاحقة.

٢. التحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي للإبداع: يتكون مقياس الإبداع من أربع أبعاد (الأصالة، الطلاقة، المرونة والإحساس بالمشاكل) وتمثل كل بعد ب(٣) فقرات ما عدا المرونة تكون من فقرتان، وعلى وفق جدول (٥) أظهرت النتائج إن الإحساس بالمشاكل حقق مستوى أعلى من بقية الأبعاد وكانت الفقرة (i25) هي الأعلى من بين فقرات البعد والتي تتعلق بقدرة الموظف على توقع المشاكل ومعالجتها قبل وقوعها، أما الترتيب الثاني فقد حققه بعد الطلاقة وإن أعلى فقرة كانت (i20) والتي تتعلق بقدرة الموظف على أسلوب الإقناع، أما الترتيب الثالث حققه بعد الأصالة وكانت الفقرة (i18) هي الأعلى

جدول (٥): تحليل الوصفي والتوزيع الطبيعي لفقرات الإبداع

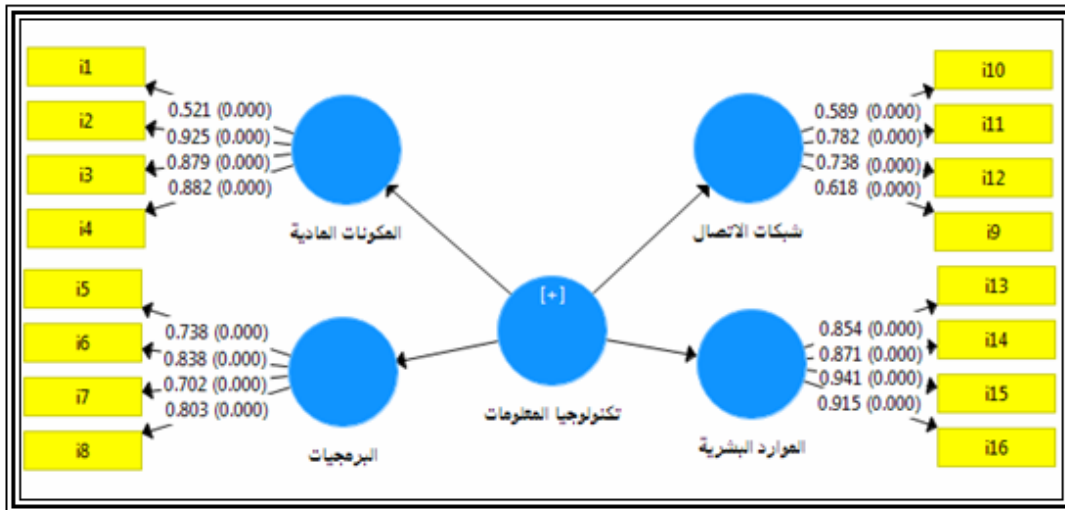
رمز الفقرة	المفقود	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التفلطح	الالتواء	الأهمية النسبية
	Missing	Mean	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	
i17	0	3.85	1.03	-0.01	-0.77	0.77
i18	0	3.95	0.80	0.16	-0.60	0.79
i19	0	3.95	1.15	-0.31	-0.82	0.79
الأصالة		3.92	1.00			0.78
i20	0	4.18	0.84	1.93	-1.20	0.84
i21	0	4.15	0.89	2.54	-1.39	0.83
i22	0	3.92	0.90	1.17	-0.90	0.78
الطلاقة		4.08	0.88			0.82
i23	0	3.51	1.19	-0.81	-0.49	0.70
i24	0	4.25	0.76	0.17	-0.79	0.85

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

0.78			0.98	3.88	المرونة	
0.86	-1.77	3.49	0.95	4.29	0	i25
0.80	-0.99	0.56	1.01	3.98	0	i26
0.84	-0.84	0.12	0.84	4.18	0	i27
0.83			0.93	4.15	الإحساس بالمشاكل	
0.80			0.94	4.01	الإبداع	

١. التحليل العاملي لفقرات تكنولوجيا المعلومات: على وفق شكل (٢) الذي يبين إن تكنولوجيا المعلومات تتكون من أربع أبعاد (شبكات الاتصال، الموارد البشرية، البرمجيات والمكونات المادية) و(٤) فقرات لكل بعد، وحسب النتائج قد كان مستوى المعنوية لجميع الفقرات اقل من (٠,٠٥) لذا تقبل نسب التشبع لجميع الفقرات وبذلك أن جميع فقرات تكنولوجيا المعلومات قد حققت تناسق في الإجابات.

ثانيا: التحليل العاملي التوكيدي: يستخدم التحليل العاملي التوكيدي للتعرف على مدى تناسق إجابات العينة على فقرات الاستبانة وبدل تناسق الاجابات على وضوح فقرات الاستبانة من جانب ومن جانب آخر تناسب اختيار العينة، ويتوفر ضمن برنامج (SMART PLS) نسبة معنوية لكل نسبة تشبع والتي ستعتمد مستوى معنوية (0.05) لقبول الفقرة، وهي كالأتي:

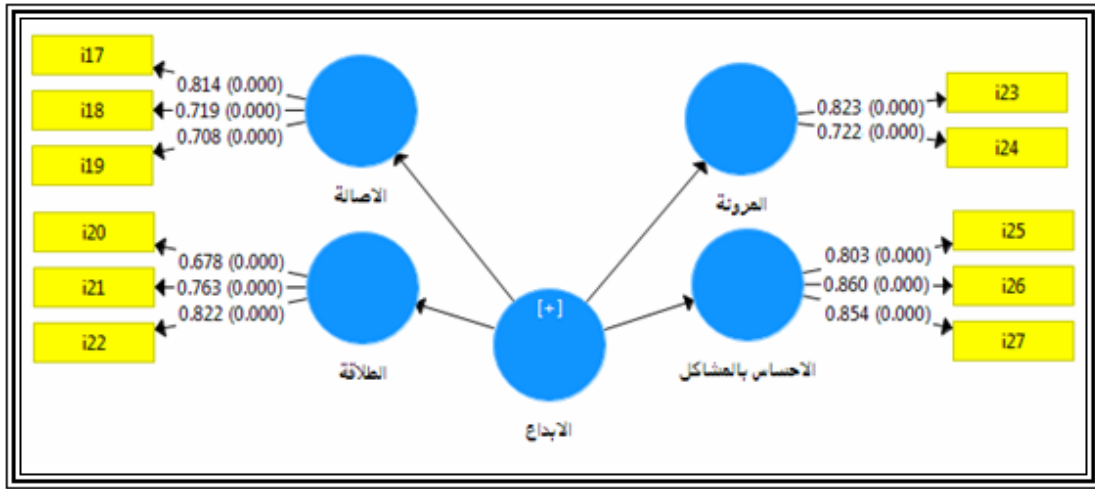


شكل (٢): التحليل العاملي لفقرات تكنولوجيا المعلومات

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

مستوى المعنوية لجميع الفقرات اقل من (٠,٠٥) لذا تقبل نسب التشعب لجميع الفقرات وبذلك إن جميع فقرات الإبداع قد حققت تناسق في الإجابات.

٢. التحليل العاملي لفقرات الإبداع: على وفق شكل (٣) الذي يبين إن الإبداع يتكون من أربع أبعاد (المرونة، الإحساس بالمشاكل، الطلاقة والأصالة) و(٣) فقرات لكل بعد ما عدا بعد المرونة من (٢) فقرة ، وحسب النتائج قد كان



شكل (٣) التحليل العاملي لفقرات الإبداع

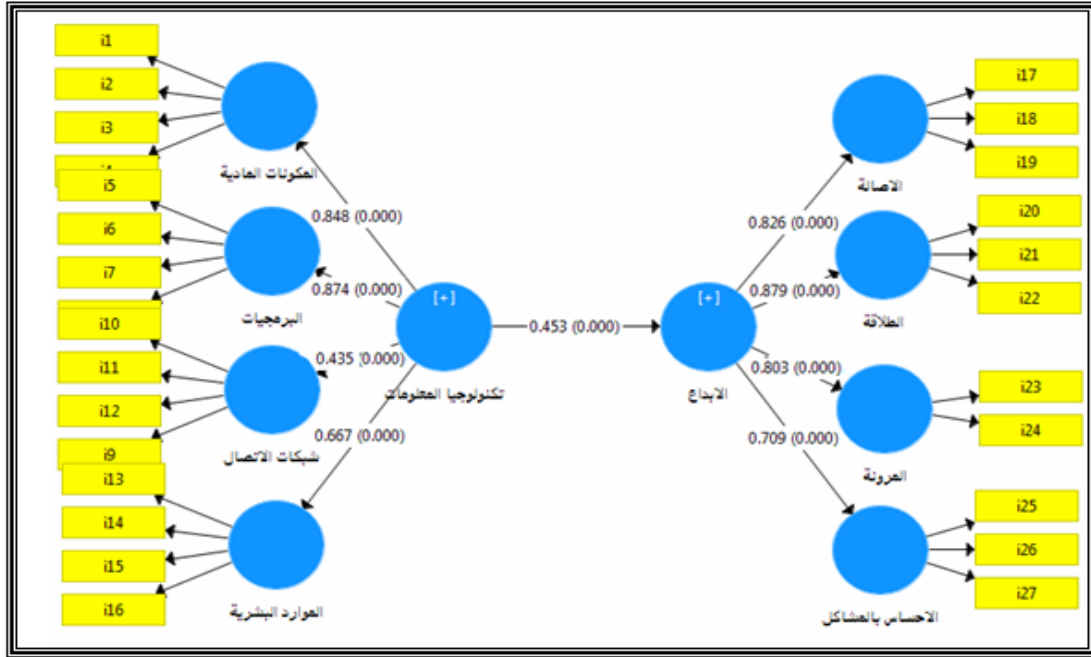
الانحدار (Beta) أما قبول أو رفض مقدار التأثير سيتم مقارنة (T) المحسوبة ب(T) الجدولية إذا كانت المحسوبة اكبر من الجدولية فنقبل الفرضية والعكس بالعكس، كما سنتعرف على مدى تكنولوجيا المعلومات وأبعادها تفسر من الإبداع باستخدام معامل التحديد ومدى مقبولة مقدار التفسير يعتمد على حجم (F) المحسوبة عندما تكون اكبر من الجدولية لها، كانت النتائج كالآتي:

ثالثاً: تحليل علاقات التأثير لمتغيرات البحث وإبعاده: تركز هذه الفقرة على تحديد مقدار تأثير المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات وإبعاده) في المتغير التابع (الإبداع)، وسيتم استعمال أسلوب الانحدار البسيط والمتعدد في اختبار فرضيات البحث الرئيسة والفرعيات التي تتعلق نصت على وجود علاقة تأثير طردية لتكنولوجيا المعلومات وأبعادها في الإبداع، وسيتم التعرف على مقدار التأثير من خلال معامل ميل

أثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري

- ب- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين المكونات المادية والإبداع الإداري.
- ت- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات والإبداع الإداري.
- ث- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال والإبداع الإداري
- ج- يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية الموارد البشرية والإبداع الإداري.

١. تحليل الفرضية الرئيسة: أفادت الفرضية الرئيسة على:
- أ- وجود علاقة تأثير طردية ذات دلالة إحصائية معنوية لتكنولوجيا المعلومات في الإبداع الإداري في جامعة الكوفة، والنتائج مبينة في شكل (٤) وجدول (٥):
- وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:



الشكل (٤): معامل تأثير تكنولوجيا المعلومات في الإبداع

وهذا ما اكده الجدول (٦)

الجدول (٦): نتائج تأثير تكنولوجيا المعلومات في الإبداع

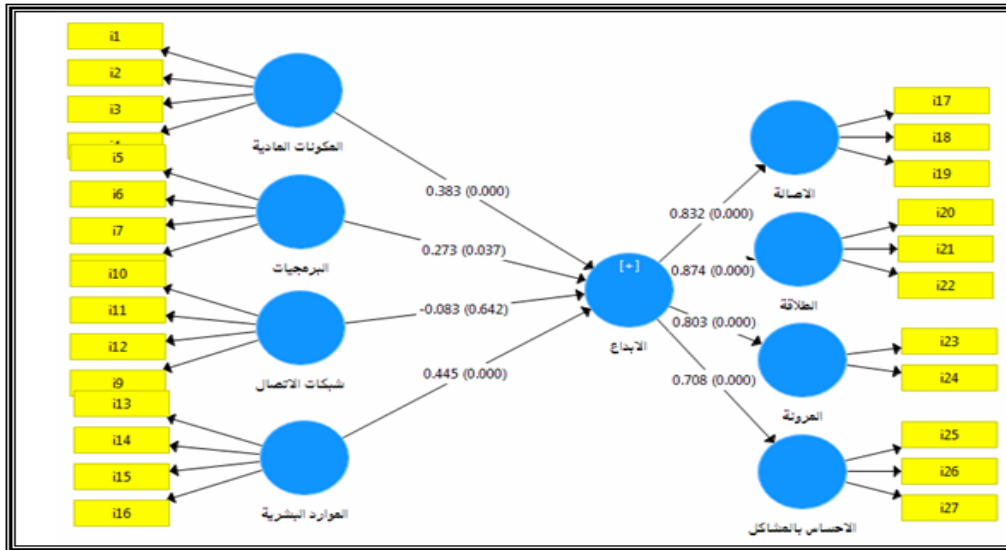
المتغير التابع: الإبداع					
المتغير المستقل	معامل التأثير β	قيمة T	معامل التحديد	قيمة F	مستوى المعنوية
تكنولوجيا المعلومات	٠,٤٥	٣,٧٣٨	٠,٢١	٢٢,٢٠	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SMART PLS

الجدولية البالغة (٤)، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

٢. تحليل الفرضيات الفرعية: أفادت هذه الفرضية على وجود علاقة تأثير طردية ذات دلالة إحصائية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية، البرمجيات، الموارد البشرية، شبكات الاتصال) في الإبداع، والنتائج مبينة في شكل (٥) وجدول (٧):

يلاحظ من شكل (٤) وجدول (٦) إن لتكنولوجيا المعلومات تأثير طردى في الإبداع بمقدار (٤٥%) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى المعنوية التي فرضها الباحثين، وان تكنولوجيا المعلومات تفسر من الإبداع بنسبة (٢١%) والمتبقي (٧٩%) لعوامل ومتغيرات لم تؤخذ في هذا البحث وإنما نسبة مقبولة طبقاً إلى (f) المحسوبة التي تعد كبيرة إذا ما قورنت ب(f)



الشكل (٥) معاملات تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات في الابداع

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

وهذا ما يؤكد الجدول (٧)

الجدول (٧): نتائج تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات في الإبداع

الإبداع					
مستوى المعنوية	قيمة F	معامل التحديد	قيمة T	معامل التأثير β	المتغير المستقل
٠,٠٠٠	١٢,٠٢	٠,٣٧	٣,٠١٣	٠,٣٨٣	المكونات المادية
٠,٠٣٧			٢,٨٤٦	٠,٢٧٣	البرمجيات
٠,٦٤٢			٠,٤٥٤	-٠,٠٨٣	شبكات الاتصال
٠,٠٠٠			٣,٨٥٩	٠,٤٤٥	الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SMART PLS

(f) المحسوبة التي تعد كبيرة إذا ما قورنت ب(f) الجدولية البالغة (٢,٥٣)، وعلى وفق هذه النتائج تقبل هذه الفرضية على مستوى المكونات المادية والبرمجيات والموارد البشرية وترفض على مستوى شبكات الاتصال.

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات توطئة:

يتضمن هذا المبحث إلى جملة من الاستنتاجات التي تم توصل إليها من خلال الباحثين بناءً على دراستهم التطبيقية في العينة المبحوثة، وقد تم اقتراح عدد من التوصيات، التي تصب جل اهتمامها اتجاه استكمال ما تم التوصل إليه من قبل الباحثين في بحثهم الحالي.
أولاً: الاستنتاجات

يلاحظ من شكل (٥) وجدول (٧) إن المكونات المادية لها تأثير طردي في الإبداع بمقدار (٣٨%) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهي اقل من مستوى المعنوية التي فرضها الباحثين، أما البرمجيات تؤثر في الإبداع بمقدار (٢٧%) بمستوى معنوية (٠,٠٣٧) وهي مقبولة لأنها اصغر من (٠,٠٥)، كما تؤثر شبكات الاتصال في الإبداع بمقدار (-٨%) بمستوى معنوية (٠,٦٤٢) وهي مرفوضة لأنها اكبر من (٠,٠٥) وعكسية، والموارد البشرية لها تأثير في الإبداع بنسبة (٤٥%) بمستوى معنوية (٠,٠٠٠) وهي مقبولة لأنها اصغر من (٠,٠٥). وان أبعاد تكنولوجيا المعلومات تفسر من الإبداع بنسبة (٣٧%) والمتبقي (٦٣%) لعوامل ومتغيرات لم تؤخذ في هذا البحث وإنها نسبة مقبولة طبقاً إلى

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

وهي تتكون من برامج النظام والبرامج التطبيقية لتحقيق الأهداف المستقبلية.

ج- يتضح من النتائج المتضمنة ببعدها شبكات الاتصال أن جامعة الكوفة لديها رغبة كبيرة في نقل وتبادل كمية من المعلومات بين أكثر من طرفين في موقع جغرافي محدد أو مكان ما وذلك من أجل الاستفادة من الخبرات المتوفرة والموارد.

د- تم الاعتماد من قبل جامعه الكوفة فيما يخص بعد الموارد البشرية على إدارة وتشغيل نظام المعلومات وقد تفوق الأهمية للمورد البشري أهمية المستلزمات المادية، فضلاً عن أنهم من يستخدمون هذه المخرجات من أجل الخصائص المتعلقة بالنظام ويتم تزويدها بمدجلات جديدة خاصةً بعد انجاز البحوث واتخاذ القرارات وإنتاج المزيد من معلومات الجديدة والمختلفة .

٢. إن المتغير الخاص بالإبداع الإداري والذي تناولته العديد من الدراسات السابقة وضح مدى الاستجابة داخل الجامعة حول تكيفهم واستجاباتهم للتغيرات التي تحدث باعتبار تحقيق عملية الإبداع تعتبر أداة مهمة ورئيسية لنمو وبقاء المنظمات على إن تتكيف مع الظروف المحيطة وهو يشير إلى شيء جديد لم يقدم من قبل .

٣. أظهرت نتائج التحليل إن متغير تكنولوجيا المعلومات في جامعة الكوفة يسهم بالتأثير في

يمكن توضيح العديد من الاستنتاجات وكالتالي:
١. أن الأبعاد الخمسة التي تم طرحها من قبل مجموعه من الباحثين في دراساتهم وجد أنها قد تقوم بتلبية الحاجات الخاصة بقياس مؤشرات تكنولوجيا المعلومات وهذه الأبعاد تتمثل بـ(المكونات المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، الموارد البشرية)ومن خلال ما تم طرحه من نتائج تجاه آراء المستجيبين الخاصة بمؤسسة جامعة الكوفة حول أهمية تلك المتغيرات تبين الأتي :-

أ- يتضح من النتائج المتعلقة ببعدها المكونات المادية أن الكادر الذي يعمل في الجامعة من موظفين وحتى تدريسيين لديهم مناصب إدارية داخل أجامعه تعتمد وبشكل رئيس على المكونات المادية التي تساهم وبشكل واضح في مدى توافر الإمكانيات المادية الخاص بقسم (ICT) الذي يسهم وبشكل مباشر في تحقيق نتائج الأداء المستهدف في الجامعة مما ساعد بدوره في توفير الإمكانيات المادية المتخصصة.

ب- تبين وبشكل واضح أن الكادر الذي يعمل في الجامعة من موظفين وحتى تدريسيين لديهم مناصب إدارية داخل الجامعة يعتمدون على بعد البرمجيات بشكل أساسي حيث إنها تسمح للأجهزة لمعالجة البيانات حيث إنها تمثل عدد من الأوامر والايعايزات من أجل تغيير العمليات

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

٢. على الجامعة أن تمنح كل الفئات المتواجدة الاهتمام الأكبر في التعبير عن آرائهم وأفكارهم بصراحة وحرية تامة وهذا بدوره ينعكس على تحقيق الإبداع في انجاز الواجبات والمهام بالكفاءة والجودة المطلوبة وهو ما تطمح إليه الجامعة في تحقيق أهدافها

٣. أهمية استخدام المرونة تجاه حساسية المشكلات كون تعتبر المرونة الوظيفية هي أساس عملية والتي تعد صدراً لمواجهة تحديات البيئة المتغيرة باستمرار والتغيرات التكنولوجية السريعة والمطالبة بتقديم خدمات جديدة ، فضلاً عن الاعتناء والاهتمام بشكل كبير بضرورة الاحساس بالمشكلات لغرض امتلاك القوة نحو اكتشاف المزيد من المشكلات والمصاعب التي قد تواجههم وبالتالي القابلية في اكتشاف النقص للمعلومات التي تعني بالوعي بوجود مشكلات أو مصاعب او احتياجات أو ابعاد تتعلق بالضعف في البيئة أو المواقف في أدراك الأخطاء.

٤. إبلاء موظفي الجامعة والجامعة المبحوثة اهتماماً كبيراً وواضحاً من اجل تعزيز نقاط القوة التي تمتلكها ولاسيما امتلاكها لموارد بشرية ضخمة ذات مقدرات هائلة ، بالإضافة إلى سعيها للتقليل من نقاط الضعف الموجودة أو التخلص منها والتي أبرزها انخفاض مشاكل العمل من خلال الأساس بها والعمل على إيجاد

الإبداع الإداري مما يعني أن أبعاد تكنولوجيا المعلومات لها تأثير ذو دلالة معنوية على الإبداع الإداري.

٤. أثبتت نتائج التحليل الإحصائي على صحة الفرضية الرئيسية الأولى التي مفادها (توجد هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية معنوية بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإبداع حيث أن العمل على تطوير واستحداث تكنولوجيا المعلومات، يسهم في تعزيز العملية الإبداعية بشكل أكبر.

ثانياً: التوصيات

١. من المهم أن يقوم موظفي الجامعة بإدارة أعمالهم بالاعتماد على مؤشرات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية، شبكات الاتصال، موارد بشرية، البرمجيات) هذا يؤدي بدوره إلى الإسهام وبشكل كبير في تحقيق عدة جوانب ضمن نطاق عمل تكنولوجيا المعلومات وخصوصاً فيما يتعلق بالجانب الفكري أو المعرفي حيث يهتم علم المعلومات بضبط مجموعه من السلوكيات والخواص التي تتعلق بالمعلومات وتهتم بالدرجة الأساس بكافة أنشطة تجهيز المعلومات وتنظيمها وإنتاجه وتخزينها وبنها واسترجاعها وتفسيرها والاستفادة منها قدر الإمكان.

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

ونظم العمل وشبكات الاتصالات من اجل تحقيق الاصاله والطلاقة لتحقيق الابداع في العمل إضافة إلى أهميه كلاً من المرونة والإحساس بالمشكلات والسعي جاهدا لتحقيق الحلول والتخفيف عن الموظفين مشكلات أعمالهم من خلال الإحساس بها فيما بينهم.

الحلول المناسبة لها والقدرة على امتلاك تكنولوجيا معلومات هائلة تتوافق مع أهمية مدى توافر الموارد المادية والبرمجيات إضافة إلى شبكات الاتصال .

٥. عمل الجامعة على توفير بيئة عمل الملائمة للموظفين التي تتلائم مع مدى توافر الإمكانيات المادية والمالية والبشرية والمعلوماتية والتقنية

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

المصادر

أولاً: المصادر العربية

٨. السعدي ، فاضل عباس كريم ، (٢٠٠٥) "المناخ التنظيمي وأثره على الرضا الوظيفي والإبداع ، رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة .
٩. شعبان، مزهر، (٢٠٠٩) نظم المعلومات الإدارية ، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
١٠. الشيخ ، فؤاد نجيب و سويدات، احمد عبد الله، (٢٠١٧) "أثر التفكير الإبداعي على فاعلية عملية اتخاذ القرار الإداري: دراسة ميدانية من وجهة نظر الإدارة العليا والوسطى في شركات التأمين العاملة في الأردن"، المجلة الأردنية في جامعة عمان، المجلد ١٣، العدد، ١.
١١. الصيرفي، محمد عبد الفتاح، (٢٠٠٩) "الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي على مستوى الجماعات" مصر ، المكتب الجامعي الحديث .
١٢. الطالباني، خولة عبد الحميد محمد ،(٢٠٠٥) " اثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي" ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .
١٣. عايش، نشأت خليل قدوره، (٢٠١٧) " مساهمة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التنمية الاقتصادية دراسة تطبيقية على الشركات الفلسطينية في قطاع غزة الجامعة الإسلامية - غزة ، كلية التجارة ماجستير اقتصاديات التنمية.
١٤. علم الدين ،محمود علم الدين ،(١٩٩٠)" تكنولوجيا المعلومات و صناعة الاتصال الجماهيري" العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.
١٥. العيد، وسام سين شيخ ، (٢٠١٠) " تحليل النشاطات التقويمية في كتاب "لغتنا الجميلة" للصف الرابع الأساسي في ضوء مهارات التفكير الإبداعي
١. الإمام، هادي عبد الوهاب و كاظم، وسام بدر ،(٢٠١٨)" تأثير تكنولوجيا المعلومات على كل من اتخاذ القرارات والاتصالات التنظيمية "، مجلة الإدارة والاقتصاد - العدد ١٢٤.
٢. الجنابي، عامر الدين علاء الدين عبد القادر (٢٠٠٧)، "نظم المعلومات الإدارية"، دار المسيرة ،ط١،الأردن .
٣. الخالدي، خليل إبراهيم عيسى، (٢٠٠٥) "أثر المناخ التنظيمي في عملية الإبداع ، رسالة ماجستير ،كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة.
٤. زعوب، وفاء ،(٢٠١٥) " دور الإبداع التكنولوجي في تحسين الميزة التنافسية للبنوك" ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة أم البواقي، الجزائر.
٥. السالم، زين العابدين جاسم محمد ، (٢٠٠٥) ، "تحليل مقومات إدارة المعرفة وعلاقتها بالإبداع" ، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة البصرة .
٦. سالم، محمد زيدان؛ العجرمي، عبير وسام والغماري، احمد نهيل، (٢٠١١)" دور الإبداع التسويقي والتكنولوجيا في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك العاملة في محافظات غزة من وجهة نظر العملاء "، مجلة جامعة الأزهر بغزة ، المجلد ١٣ ، العدد ٢ .
٧. السالمي، علاء عبد الرزاق، (٢٠٠٠)، "تكنولوجيا المعلومات"، ط٢، دار المناهج للتوزيع، عمان، الأردن.

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

١٩. مهدي ، جوان فاضل ، (٢٠١٦)، "الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري" ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية - المجلد ٨ ، العدد ٣.

٢٠. الناصر ، علاء حاكم وحسين، زينة حمودي ، (٢٠١٨) "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى عمداء الكليات ومعاونيهم في جامعة بغداد" ، مجلة البحوث التربوية والنفسية - العدد ٥٦ - ٢٠١٨ .

٢١. الهويدي ، زيد (٢٠٠٤) " الإبداع ماهيته واكتشافه وتنميته " الطبعة الأولى ، دبي ، الإمارات العربية المتحدة : دار الكتاب الجامعي.

٢٢. هيجان، عبد الرحمن، (١٩٩٩) " المدخل الإبداعي لحل المشكلات"، ط١، دار العلوم للطباعة والنشر، الرياض.

ومدى اكتساب الطلبة لها " ، كلية التربية الجامعة الإسلامية غزه، للحصول على شهادة الماجستير في طرائق التدريس.

١٦. فني، فضيلة، (٢٠٠٨) ، " دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في تسيير المعارف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، قسم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة محمد خيضر- بسكرة-الجزائر.

١٧. قنديلجي، عامر إبراهيم والسامراني، إيمان فاضل، (٢٠٠٠) "تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها"، مؤسسة الوراق، عمان.

١٨. الكلكاوي، احمد حميد كريم ، (٢٠٠٤) "العلاقة بين المناخ التنظيمي والإبداع المنظمي وتأثيرها في تحقيق الميزة التنافسية" ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية ، ٢٠٠٤.

ثانيا: المصادر الأجنبية:

1. Abdelilah, B., El Korchi, A., & Balambo, M. A. (2018). Flexibility and agility: evolution and relationship. Journal of Manufacturing Technology Management, 29(7), 1138-1162.
2. Boudreau, M.-C., & Robey, D., (2005) "Enacting integrated information technology: A human agency perspective" Organ. Sci. 16(1) 3-18.
3. Cekmecelioglu, H. G., & Günsel, A. (2013). The effects of individual

- creativity and organizational climate on firm innovativeness. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 99, 257-264.
4. Choeng, B., & Dikova, D. (2016). "Reflections on organizational team diversity research: In search of a logical support to an assumption" Equality, Diversity and Inclusion, 35, 221-231.
5. Edmondson, Amy C. & Harvey, J-F., (2018) " Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams

- and knowledge in organizations” Human Resource Management Review ,Volume 28, Issue 4, December 2018, Pages 347–360.
6. Fulk, J., & DeSanctis, G., (1995), Electronic communication and changing organizational forms. Organ” Sci. 6(4) 337–349.
7. Giampietro, M., & Cavallera, G. M. (2007). Morning and evening types and creative thinking. Personality and Individual Differences, 42(3), 453–463.
8. Harvey, J. F. (2012). “Managing organizational memory with intergenerational knowledge transfer. Journal of Knowledge Management,” 16, 400–417.
9. Holagh, S. R, Noubarb, H. B. K, & Bahador B. V. (2014)“The effect of organizational structure on organizational creativity and commitment within the Iranian municipalities“ Social and Behavioral Sciences 156 (2014 .
10. Jurek, Alicia L., Matusiak, Matthew C. & Matusiak, Randa E., (2017) "Structural elaboration in police organizations: an exploration", Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 40 Issue: 2, pp.351–365 .
11. Liang, H. L., & Lin, P. I. (2018). Influence of multiple endorser–product patterns on purchase intention: An interpretation of elaboration likelihood model. International Journal of Sports Marketing and Sponsorship, 19(4), 415–432.
12. Loudon, K.C .& Loudon J. P. ,(2000),"Essential is of management Information System organization & Theory ",Englewood Cliffs ,N.J .,prentice Hall ,Inc .,New Jersey, U.S.A .
13. Majid, A., & Yasir, M., (2017) "Individual and work dynamics affecting the determinants of functional flexibility in SMEs: Evidence from Pakistan", Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, Vol. 9 Issue: 2, pp.144–160.
14. Mason, L. H., & Kubina, R. M. (2011). Developing writing fluency for adolescents with disabilities. In Assessment and Intervention (pp. 295–319). Emerald Group Publishing Limited.
15. Mendes, L., and Machado, J. (2015), “Employees’ skills, manufacturing flexibility and performance: a structural equation modeling applied to the automotive

- industry,” International Journal of Production Research, Vol. 53 No. 13, pp. 4087–4101.
16. Mobarakeha, N. S. (2011) “ The relation between the organizational culture and creativity of managers and experts of Khuzestan physical education organization” 15 ,3648–3650.
17. O'Brien, J.A., & Marakas, G.M., (2011). Management Information Technology ,10th ed : McGraw–Hall, Irwin, USA.
18. Oyadomari, J. C. T., Afonso, P. S. L. P., Dultra–de–Lima, R. G., Mendonça Neto, O. R. R., & Righetti, M. C. G. (2018). Flexible budgeting influence on organizational inertia and flexibility. International Journal of Productivity and Performance Management, 67(9), 1640–1656.
19. Oz, (2009). Management Information Systems , sixth ed : USA.
20. Shrivastava, P. , (2014) “Special volume on Organizational Creativity and Sustainability Theme “Paths for Integrating Creativity and Sustainability” 79 4e6.
21. Silic, M., & Ruf, C. (2018). The effects of the elaboration likelihood model on initial trust formation in financial advisory services. International Journal of Bank Marketing, 36(3), 572–590.
22. Slack, N. , chambers, S. & Johnston, R. (1998), “Operations Management”, 2nd ed. U.K.
23. Snyder, Lori A. , Rupp, Deborah E. & Thornton, George C. (2006), Personnel Selection of Information Technology Workers: The People, the Jobs, and Issues for Human Resource Management, in Joseph J. Martocchio (ed.) Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 25) Emerald Group Publishing Limited, pp.305 – 376 .
24. Stewart, Harrison & Jürjens, Jan, (2017) "Information security management and the human aspect in organizations", Information & Computer Security, Vol. 25 Issue: 5, pp.494–534.
25. Stipp, D. M., Pimenta, M. L., & Jugend, D. (2018). Innovation and cross–functional teams: Analysis of innovative initiatives in a Brazilian public organization. Team Performance Management: An International Journal, 24(1/2), 84–105.

اثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الابداع الاداري

26. Taggar, S. (2002). Individual creativity and group ability to utilize individual creative resources: A multilevel model. *Academy of Management Journal*, 45, 315–330.
27. Varadarajan, R. (2018). Innovation, Innovation Strategy, and Strategic Innovation. In *Innovation and Strategy* (pp. 143–166). Emerald Publishing Limited.Limited, pp.143 – 166.
28. Yılmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia–Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3949–3953.
29. Tuominen, T., Korhonen, T., Hämäläinen, H., Temonen, S., Salo, H., Katajisto, J., & Lauerma, H. (2014). Functional illiteracy and neurocognitive deficits among male prisoners: implications for rehabilitation. *Journal of Forensic Practice*, 16(4), 268–280.