



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة دكتوراه الطور الثالث
الميدان : علوم اقتصادية ، علوم التسيير وعلوم تجارية
فرع : علوم التسيير ، التخصص : الإدارة الاستراتيجية للمؤسسات
بعنوان :

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على
الإبداع التنظيمي
(دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات البترولية العاملة في
الجزائر)

إعداد الطالب : الطاهر بن عمارة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ : 31 جانفي 2021

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الدكتور : نورالدين مزهودة	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة ورقلة)	رئيسا
أ/الدكتور : العربي عطية	أستاذ	(جامعة ورقلة)	مشرفا ومقررا
الدكتور : عبد الرؤوف حجاج	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة ورقلة)	مناقشا
الدكتور : عبد الجليل طواهرير	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة ورقلة)	مناقشا
الدكتور : خالد رجم	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة سطيف 1)	مناقشا
أ/الدكتور : حسين شنيبي	أستاذ	(جامعة غرادية)	مناقشا

السنة الجامعية : 2020 / 2021



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة دكتوراه الطور الثالث
الميدان : علوم اقتصادية ، علوم التسيير وعلوم تجارية
فرع : علوم التسيير ، التخصص : الإدارة الاستراتيجية للمؤسسات
بعنوان :

أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على
الإبداع التنظيمي
(دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات البترولية العاملة في
الجزائر)

إعداد الطالب : الطاهر بن عمارة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 31 جانفي 2021

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الدكتور : نورالدين مزهودة	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة ورقلة)	رئيسا
أ/الدكتور : العربي عطية	أستاذ	(جامعة ورقلة)	مشرفا ومقررا
الدكتور : عبد الرؤوف حجاج	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة ورقلة)	مناقشا
الدكتور : عبد الجليل طواهرير	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة ورقلة)	مناقشا
الدكتور : خالد رجم	أستاذ محاضر قسم "أ"	(جامعة سطيف 1)	مناقشا
أ/الدكتور : حسين شنيبي	أستاذ	(جامعة غرادية)	مناقشا

السنة الجامعية : 2020 / 2021

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي لعينة من المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، واعتمدت الدراسة الميدانية على الاستبيان حيث تم توزيعه على عينة عشوائية حجمها (291) فرد، كما تم الاستعانة بالمقابلة الشخصية، وقد تم اختبار فرضيات الدراسة باستعمال الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج SPSS_23 .

وخلصت الدراسة إلى أن المؤشرات الإحصائية أظهرت وجود تأثير إيجابي لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي، وكما أظهرت الدراسة تبين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال من حيث أولويتها، وكان أكثر الأبعاد تأثيراً هو الأجهزة المادية، يليه بعد قاعدة البيانات ثم الأفراد والبرامج والاتصالات والشبكات بدرجة أقل، كما بينت أن العلاقات الارتباطية لأبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي متوسطة وذات دلالة إحصائية، مما يؤكد إدراك أفراد العينة للدور الكبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم وتعزيز قدرة الأفراد بالمؤسسات البترولية العاملة في الجزائر على الإبداع التنظيمي. توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات من أبرزها ضرورة التركيز على البرامج التدريبية للأفراد بالمؤسسة، وذلك لتدريبهم على الطرق الفعالة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لزيادة قدراتهم الإبداعية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا معلومات واتصال؛ أفراد؛ إستراتيجية؛ إبداع تنظيمي؛ مؤسسة بترولية.

Abstract :

This study aims to analyze the impact of information and communication technology on the organizational creativity of a sample of oil companies operating in Algeria. The field study relied on the questionnaire as it was distributed to a random sample of (291 individuals), and the personal interview was also used. The collected data were analyzed through the statistical methods provided by SPSS-23.

The study concluded that the statistical indicators showed a positive influence of using information and communication technology on organizational creativity. The study also showed that the information and communication technology dimensions varied in terms of its priority. The most influential dimensions were physical devices, followed by the database, and then individuals, programs and communications, and networks were the least influential. It also showed that the correlational relationships of the dimensions of information and communication technology and organizational creativity are medium and statistically significant, which confirms the individuals' awareness of the great role of information and communication technology in supporting and enhancing the ability of individuals in the oil companies operating in Algeria on organizational creativity. The study reached a set of recommendations, the most prominent of which is the need to focus on training programs for individuals in the organization, in order to train them on effective methods of using information and communication technology to increase their creativity.

Keywords: Information and Communication Technologies (ICT); individuals; strategy; organizational creativity; Oil company.

الصفحة	العنوان
III	الإهداء
IV	شكر وتقدير
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال البيانية
XII	قائمة الملاحق
XIII	قائمة الاختصارات والرموز
أ-ح	المقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي	
02	تمهيد الفصل الأول
03	المبحث الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال
21	المبحث الثاني : الإطار النظري للإبداع التنظيمي
40	خلاصة الفصل الأول
الفصل الثاني : الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي	
42	تمهيد الفصل الثاني
43	المبحث الأول : الدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال
56	المبحث الثاني : الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التنظيمي
70	المبحث الثالث : مناقشة الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية
95	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر	
97	تمهيد الفصل الثالث
98	المبحث الأول : واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات محل الدراسة
121	المبحث الثاني : المبحث الثاني : مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي
130	المبحث الثالث : المبحث الثالث : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
150	خلاصة الفصل الثالث
الفصل الرابع : نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر	
152	تمهيد الفصل الرابع

153	المبحث الأول : تحليل عبارات الاستبيان
179	المبحث الثاني : العلاقات الارتباطية واختبار فرضيات الدراسة
205	المبحث الثالث : مناقشة نتائج الدراسة
231	خلاصة الفصل الرابع
232	الخاتمة
237	المراجع
249	الملاحق
274	الفهرس

قائمة الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
16	الفرق بين الشبكات الداخلية والخارجية	1-1
34	الفرق بين البحث والتطوير والإبداع	2-1
71	عرض الدراسات السابقة	1-2
99	العتاد الخاص بمختلف المديریات و ورشات الحفر في ENTP	1-3
99	العتاد الخاص بمشروع ERP في ENTP	2-3
102	العتاد الخاص بالشبكة في ENTP	3-3
102	العتاد الخاص بالاتصال عن طريق VSAT في ENTP	4-3
103	الخوادم الموجودة في مركز قاعدة البيانات في ENTP	5-3
104	الاجهزة الالكترونية الجديدة الخاصة بالشبكة الواسعة بالمؤسسة الوطنية ENAGEO.	6-3
104	واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال لمؤسسة ENAGEO	7-3
106	تطبيقات برنامج oracle في إدارة الموارد البشرية	8-3
107	محتويات قاعة الاجهزة والمعدات (DINTIC) بالمؤسسة الوطنية ENAGEO	9-3
108	التطبيقات المنحزة بالمؤسسة الوطنية ENAGEO	10-3
111	يوضح نوع وعدد الأجهزة المادية مؤسسة HBK SONATRACH	11-3
111	يوضح نوع وعدد الطابعات مؤسسة HBK SONATRACH	12-3
112	جدول الأعمال Business Applications	13-3
112	برامج ادارة قواعد البيانات	14-3
113	يوضح شبكات في المؤسسة	15-3
114	خدمات الشبكة	16-3
115	يوضح عدد الافراد مصلحة الاعلام الالي والاتصال في المؤسسة	17-3
115	يوضح عدد الافراد في المؤسسة	18-3
117	العتاد الخاص بمشروع SAP في ENAFOR	19-3
117	العتاد الخاص بالشبكة في ENAFOR	20-3
117	العتاد الخاص بالاتصال عن طريق VSAT في ENAFOR	21-3
118	الخوادم في قاعة مركز البيانات في ENAFOR	22-3
121	الجاهزية التنظيمية باستخدام سنوات الخبرة وعدد الأفراد للمؤسسات عينة الدراسة	23-3
122	مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام عدد الحواسيب في المؤسسات عينة الدراسة	24-3
123	معدل نمو حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة	25-3
125	عدد براءات الاختراع لمؤسسات عينة دراسة	26-3

126	مؤشر البحث والتطوير	27-3
127	مؤشر فرص العمل الجديدة	28-3
128	مؤشر ميزانية تدريب العمال	29-3
129	مؤشر القيمة المضافة	30-3
131	تعريف بمؤسسات عينة الدراسة	31-3
134	توزيع الأبعاد والفقرات محاور الدراسة	32-3
134	الاستمارات الموزعة على المؤسسات محل الدراسة	33-3
135	المجالات المختلفة لدرجة الثبات α ألفا كرونباخ	34-3
136	يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمؤسسات عينة الدراسة	35-3
137	يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ	36-3
138	مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في الدراسة	37-3
138	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الجنس	38-3
140	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب العمر	39-3
142	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	40-3
144	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل	41-3
145	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الإدارية	42-3
146	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت	43-3
148	يوضح توزيع افراد عينة الدراسة حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة	44-3
153	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الافراد	1-4
155	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد البرامج	2-4
158	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الاجهزة المادية	3-4
160	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد قاعدة البيانات	4-4
163	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الاتصالات والشبكات	5-4
166	نتائج واتجاه العام للإجابات للمحور الاول (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)	6-4
167	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الابداع المنتج	7-4
170	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الابداع العملية	8-4
172	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الابداع الاداري	9-4
175	نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الابداع الاستراتيجي	10-4
178	نتائج إجابات أفراد العينة حول للمحور الإبداع التنظيمي	11-4
179	فحص مصفوفة الارتباط	12-4
180	العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة	13-4
182	وضعية معامل تضخ التباين (VIF)	14-4

182	معامل تضخم التباين (VIF)	15-4
183	متوسط التباين المفسر (AVE)	16-4
184	معاملات خط الانحدار في المؤسسات العينة الدراسة	17-4
184	محددات الدلالة الإحصائية	18-4
185	اختبار الانحدار البسيط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي	19-4
187	اختبار الانحدار البسيط بين الافراد والإبداع التنظيمي	20-4
188	اختبار الانحدار البسيط بين البرامج والإبداع التنظيمي	21-4
190	اختبار الانحدار البسيط بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي	22-4
191	اختبار الانحدار البسيط بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي	23-4
193	اختبار الانحدار البسيط بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي	24-4
195	اختبار مربع كاي للاستقلالية بين متغيرات العوامل الديموغرافية	25-4
196	اختبار التوزيع الطبيعي	26-4
197	نتائج اختبار T للعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير الجنس في المؤسسات محل الدراسة	27-4
198	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير العمر المؤسسات محل الدراسة	28-4
199	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير المؤهل العلمي المؤسسات محل الدراسة	29-4
200	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير الخبرة في العمل المؤسسات محل الدراسة	30-4
201	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير الوظيفة الادارية المؤسسات محل الدراسة	31-4
202	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت المؤسسات محل الدراسة	32-4
204	نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA لعلاقة بين محور (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) و(الإبداع التنظيمي) مع متغير شبكة الاكثر استعمالا المؤسسات محل الدراسة	33-4
214	تحليل تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات محل الدراسة	34-4
216	تحليل الإبداع التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة	35-4
222	مصفوفة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي	36-3
230	ملخص النتائج اختبار الفرضيات الدراسة	37-4

قائمة الأشكال :

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
10	أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات	1-1
13	العناصر الأساسية لنظام المعلومات	2-1
17	أنواع بعض الشبكات المعلوماتية	3-1
18	أنواع بعض الشبكات المعلوماتية وفقا للمناطق الجغرافية	4-1
31	سمات منتج او عملية جديدة	5-1
122	الجاهزية التنظيمية باستخدام سنوات الخبرة وعدد الأفراد للمؤسسات عينة الدراسة	1-3
123	مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام عدد الحواسيب في المؤسسات عينة الدراسة	2-3
124	معدل نمو حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال	3-3
126	نسبة البحث والتطوير من رقم الأعمال	4-3
127	مؤشر فرص العمل الجديدة	5-3
128	مؤشر ميزانية تدريب العمال	6-3
129	مؤشر القيمة المضافة	7-3
132	نموذج الدراسة الميدانية	8-3
137	نسبة α ألفا كرونباخ لمؤسسات عينة الدراسة	9-3
139	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	10-3
141	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر	11-3
143	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	12-3
145	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل	13-3
146	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الإدارية	14-3
147	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت	15-3
149	يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة	16-3
181	العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة	1-4
186	اختبار الانحدار البسيط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي	2-4
188	اختبار الانحدار البسيط بين الأفراد والإبداع التنظيمي وأبعاده	3-4
189	اختبار الانحدار البسيط بين البرامج والإبداع التنظيمي وأبعاده	4-4
191	اختبار الانحدار البسيط بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي وأبعاده	5-4
192	اختبار الانحدار البسيط بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي وأبعاده	6-4
194	اختبار الانحدار البسيط بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي وأبعاده	7-4

قائمة الملاحق:

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
250	أسئلة المقابلة	01
253	استمارة الاستبيان	02
259	نموذج الدراسة الميدانية	03
266	قائمة المحكمين	04
266	نتائج اختبار الفاكرونباخ	05
267	نتائج اختبار مربع كاي	06
267	نتائج اختبار توزيع الطبيعي	07
268	نتائج اختبار ANOVA	08
271	نتائج اختبار Tolerance و VIF	09
272	لوحة انتشار القيم المعيارية للقيم المتنبئ مع القيم المعيارية للخطأ	10
272	مدى ملائمة خط الانحدار	11
273	الالتواء والتفرطح	12

الدلالة باللغة الأجنبية	الاختصار	الدلالة باللغة العربية
Statistical Package for Social Sciences	SPSS	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية
Vitual Private Network	VPN	الشبكة المحلية الافتراضية
Local Area Networks	LAN	الشبكة المحلية للاتصالات
Wide Aera Networks	WAN	الشبكة الواسعة للاتصالات
Système de gestion de base de données (data base management system)	SGBD (DBMS)	نظام إدارة قواعد البيانات
Internet Protocol	IP	بروتوكول أنترنت
The ICT Development Index	IDI	تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال
Networked Readiness index	NRI	مؤشر الجاهزية الشبكية
Human Resources Information System	HRIS /SIRH	نظام معلومات الموارد البشرية
Enterprise resource planning software	ERP	برامج تخطيط موارد المؤسسة
Information system	SI	نظام المعلومات
Information and Communication Technology	TIC	تكنولوجيا المعلومات والاتصال
Single-phase analysis of variance	ANOVA	تحليل التباين الأحادي
Interpreted average variance	AVE	متوسط التباين المفسر
Contrast amplification factor	VIF	معامل تضخم التباين
Value-added index.	VAI	مؤشر القيمة المضافة.
Shared company	SPA	شركة ذات أسهم
Directorate of Informatics and New Information and Communication Technologies	DINTIC	مديرية المعلوماتية والتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات
Regional Directorate of Production Berkawi Basin, Sonatrach	HBK	المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي، سونطراك
National Geophysics Foundation	ENAGEO	المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء
National Foundation for Well Works	ENTP	المؤسسة الوطنية لأشغال الابار
The National Exploration Corporation	ENAFOR	المؤسسة الوطنية للتنقيب
American Foundation Halliburton	HLIBURTTON	المؤسسة الأمريكية هاليبرتون

المقدمة

توطئة:

يشهد العصر الحالي العديد من التغيرات و التحديات الكبيرة و المتنوعة في بيئة الأعمال، نتيجة الانفجار المعرفي و ثورة المعلومات و الاتصالات، مما صعب على المؤسسات في كيفية مواكبتها وطريقة التكيف معها فتكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطورة تعد ذات أهمية بالغة فلم يؤثر شيء في الحياة الإنسانية منذ الثورة الصناعية مثلما أثرت فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والتي أصبحت لا غنى عنها في حياة الشعوب والمؤسسات والدول، فما يشهده العالم من تحول تقني متسارع والتطورات المتلاحقة في مجال أجهزة الحاسوب والبرمجيات وأجهزة الاتصالات ووسائلها، وهذا الكم الهائل من المعلومات الذي ينمو وينتقل بسهولة ويسر ما بين دول العالم الأمر الذي جعل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال وسيلة مهمة في المؤسسات، وأصبح يتطلب منها على اختلاف أنواعها وأحجامها مواكبة هذا التقدم التقني الهائل ، فلقد دخل العالم عصرا متطورا ليس له حدود تؤدي فيه تكنولوجيا المعلومات دور الأعمدة الحاملة لهذا التقدم الذي أصبح علامة مميزة لهذا العصر، و هو الأمر الذي فرض على هذه المؤسسات إيجاد طرق إبداعية و نبذ الطرائق و الإجراءات التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين و توفير المناخ و الوسائل المناسبة التي تساعد على إبداع و تطوير سلع وخدمات و إجراءات و عمليات جديدة لتعزيز الأداء و تأكيد البقاء، مما جعل الإدارة تلعب دور هاما و كبيرا في تقدم أي مجتمع مما يدعو إلى الاعتقاد بأن الدول المتقدمة لم تحقق ما حققته من تقدم و رقي إلا نتيجة لإبداع الأفراد والمؤسسات لديها على حد سواء، فالتقدم الكبير الذي تشهده في شتى المجالات لا يمكن أن ينجز بهذه الصورة إلا عن طريق الأفكار الجديدة الإبداعية، و لكي يستمر هذا التقدم فلا بد من استمرار الإبداع و التجديد و التطوير و التغيير نحو الأفضل، وبالتالي فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال له دور كبير في إبراز القدرات الإبداعية لدى الأفراد والمؤسسات ويعمل على تعزيزها أيضا، على اعتبار أنها ستوفر كل ما يحتاجونه من وسائل وإمكانيات لتجسيد أفكارهم على أرض الواقع.

01- الإشكالية : ويمكن صياغة الإشكالية الرئيسية للدراسة كمايلي:

ما مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية

العامل في الجزائر؟**02- الأسئلة الفرعية :** ومن خلال الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة حول تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعزى للعوامل الشخصية والوظيفية؟.

03- فرضيات الدراسة : للإجابة على إشكالية الدراسة الرئيسية وفروعها سيتم الاعتماد على الفرضيات التالية:
لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .
3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
4. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .
5. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
6. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، المهارات في استخدام الكمبيوتر، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالاً).

04- مبررات اختيار موضوع الدراسة : يمكن حصر أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع فيما يلي:

- حداثة موضوع الدراسة حيث يعتبر موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي من الموضوعات الحديثة الجديرة بالبحث؛
- نقص الدراسات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛
- إلزامية مواكبة المؤسسات الجزائرية لمستجدات تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- الصعوبات التي تعاني منها المؤسسات الجزائرية في تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛

- موضوع الدراسة يدخل ضمن تخصص الباحث.

05- أهداف الدراسة: بناء على ما تم توضيحه في الإشكالية وأهميتها، فإن الدراسة تهدف بصفة أساسية إلى تحقيق النقاط التالية :

- معرفة تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي ؛

- التعرف على واقع المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر من حيث استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال و مستوى الإبداع التنظيمي ؛

- اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي على مستوى المؤسسة ؛

- التعرف إلى اثر العوامل الشخصية والوظيفية على تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

- تقديم مجموعة من المقترحات والتوصيات عليها تساعد على زيادة الإبداع التنظيمي، وتعزز من دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

06- أهمية الدراسة : تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- تكتسب الدراسة أهميتها من كونها تحاول معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي الذي تجتهد العديد من المؤسسات في تحقيقه لكي تضمن مقدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية ؛

- محاولة القضاء الضوء على إمكانية المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهمية ذلك في تطوير أداءها ؛

- تساهم الدراسة في تحديد العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي وانعكاساتها على المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ؛

- تساعد نتائج الدراسة وتوصياتها في مساعدة متخذي القرار الى زيادة القدرة على الإبداع في ظل الاستخدام الأمثل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

07- حدود الدراسة: من أجل دراسة الموضوع والوصول إلى الأهداف المرجوة سيتم تقسيم حدود الدراسة كالتالي:

- الحدود الزمنية :

سنعتمد في دراستنا على البيانات والتقارير السنوية لعينة من المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر خلال الفترة 2013-2018 .

- الحدود المكانية :

تم تطبيق هذه الدراسة على عينة مختارة من المؤسسات البترولية بمنطقة "حاسي مسعود، ولاية ورقلة - الجزائر"، وضمن هذا المجتمع تم القيام بتحديد عينة مقصودة تشكلت من خمس مؤسسات مختارة في حدود إمكانيات الباحث من الوصول إليها وإخضاعها للدراسة الميدانية ، حيث تم القيام بالدراسة الميدانية من خلال عملية توزيع وجمع الاستبيان ، وكذا المقابلة المباشرة مع المستجوبين.

08- منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

بغية الوصول إلى الأهداف المرجوة وللإجابة على إشكالية الدراسة فإننا اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي الموافق للدراسة النظرية من خلال دراسة المفاهيم المتعلقة تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي ، وكذا أهم الدراسات ذات الصلة بالموضوع لنتمكن من خلالها بتدعيم الأسس النظرية، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على منهج دراسة الحالة من خلال تحليل واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيم في مؤسسات عينة الدراسة ، و إجراء مقابلة مع الإطارات المختصة لتشخيص هذا الواقع ، كما استخدمنا أداة الاستبيان بهدف التعرف على نجاعة وتأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي، بهدف تحقيق الربط بين الإطار النظري للدراسة والواقع التطبيقي لها،ومن ثم تحليلها باستخدام البرامج المتخصصة برنامج الحزم الحصائية SPSS و Excel .

09 - مرجعية الدراسة :

من أجل جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة تمت الاستعانة بالعديد من المراجع ذات علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي ساعدتنا في إجرائها، وتمثل طبيعة هذه المراجع في الكتب والمقالات العلمية الحديثة ومواقع الانترنت، بالإضافة إلى المحلات والرسائل الجامعية التي استخدمناها كمرجعية للوصول إلى النتائج المرجوة من هذه الدراسة، لكننا حاولنا التركيز أكثر على المقالات المنشورة في المجالات العالمية.

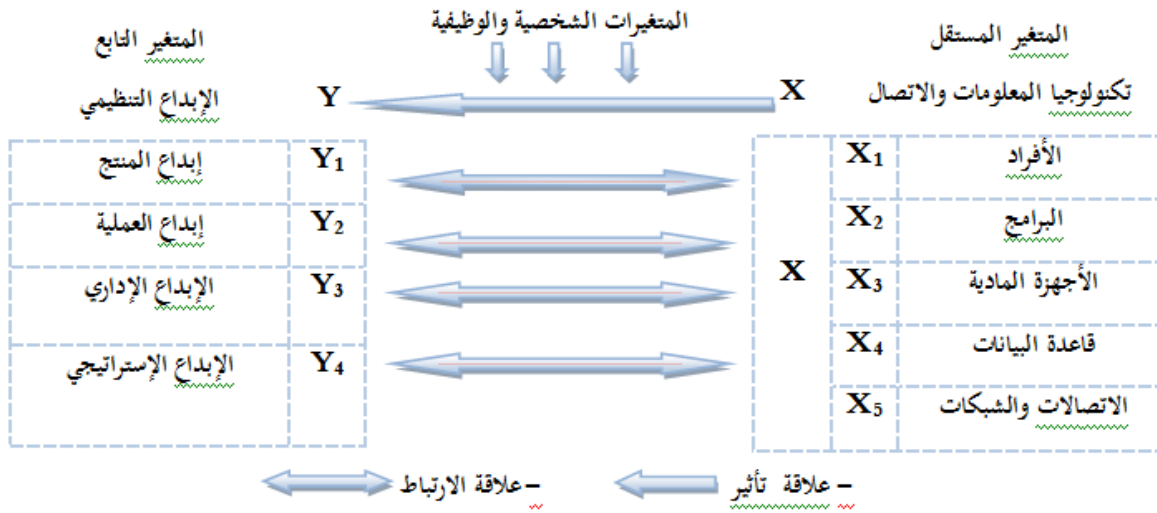
10- صعوبات الدراسة :

- صعوبة إجراء مثل هذه الدراسة التطبيقية في المؤسسة الجزائرية نظرا لثقافة الانغلاق التي تنتهجها هذه المؤسسات ؛
- رفض المؤسسات التعاون مع البحوث الأكاديمية بحجة سرية المعلومات؛
- صعوبة الحصول على الموافقة من المؤسسات لإجراء الدراسة؛
- صعوبة برمجة المقابلة مع الإطارات نظرا لالتزاماتهم العديدة؛
- صعوبة إعداد الاستبيان وتحديد محاوره بسبب لاختلاف وجهة نظر كل الباحث في دراسة موضوع .

11- هيكل الدراسة : من أجل انجاز الدراسة والوصول إلى الأهداف المرجوة منها تم تقسيمها إلى أربعة فصول تسبقهم مقدمة متضمنة التوجهات الرئيسية للدراسة والإشكالية التي تعالجها، وتتبعهم خاتمة تضمنت النتائج

والاستنتاجات المستخلصة من الدراسة النظرية والتطبيقية لموضوع الدراسة مع جملة من الاقتراحات المقدمة، وهذا كالتالي:

- الفصل الأول: تناولنا فيه الجانب النظري للدراسة إذ ركزنا على متغيرات الدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.
 - الفصل الثاني: تم من خلاله ثم عرض مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي لها علاقة بالموضوع.
 - الفصل الثالث: تعرضنا من خلاله إلى عينة و أدوات الدراسة المستخدمة.
 - الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى عرض النتائج المتوصل إليها إضافة إلى مناقشتها.
- 12- نموذج الدراسة :



الفصل الأول : الأدبيات النظرية
لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و
الإبداع التنظيمي.

تمهيد:

إن التطورات الهائلة التي يشهدها العالم اليوم أصبحت تطرح العديد من التحديات والفرص على جميع الأصعدة بالخصوص التكنولوجية فخلال العصر الحالي تزايدت أهمية التكنولوجيا المعلومات والاتصال ونشاطات البحث والتطوير حتى أصبحت الميزة الغالبة للاقتصاديات المعاصرة، وفي ظل هذه التطورات وجدت المؤسسات والدول ملزمة لإيجاد الآليات والاستراتيجيات المناسبة لمواجهتها، ويعتبر الإبداع مفتاح للتميز في ظل اقتصاد جديد يعتمد على المعرفة، من هنا تزايد الاهتمام بالإبداع وبدأ يلقي الفكر الإبداعي اعترافاً، ولقد أكدت العديد من الدراسات على أن الإبداع يلعب دوراً محورياً في التطور الاقتصادي على المستوى الكلي أو الجزئي وأصبحت المؤسسات لا تكتفي بالحيازة على الميزة التنافسية، باعتبار أن هذه الأخيرة لا يمكن أن يحتفظ بها بصفة نهائية ومن ثمة تأتي ضرورة تنمية وتطوير هذه الميزة، قصد التأمين المستديم لأسبقية المؤسسة ويستدعي ذلك الاستناد على الإبداع.

وفي هذا الفصل سوف نتناول الإطار المفاهيمي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال الذي من شأنه أن يعطي نظرة شاملة على هذه التكنولوجيا بمختلف أبعادها، وتوضيح مختلف المفاهيم التي كان لتكنولوجيا المعلومات دور بارز في ظهورها، كما يعتبر الإبداع التنظيمي على أنه القدرة على إيجاد الأفكار الجديدة والمحسنة القابلة للتطبيق، وبالتالي فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال له دور كبير في إبراز القدرات الإبداعية لدى الأفراد والمؤسسات ويعمل على تعزيزها أيضاً، على اعتبار أنها ستوفر كل ما يحتاجونه من وسائل وإمكانيات لتجسيد أفكارهم على أرض الواقع.

وبناء على ماسبق، سوف يتوزع محتوى هذا الفصل إلى مبحثين على النحو التالي :

المبحث الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

المبحث الثاني: الإطار النظري للإبداع التنظيمي.

المبحث الأول: الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض مختلف المفاهيم التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، حيث سنعرض هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب، في المطلب الأول سنتطرق إلى ماهية تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهمية هذه التكنولوجيا بالنسبة للمؤسسات وأهدافها، أما المطلب الثاني سنبين فيه خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناتها، أما المطلب الأخير سنتناول فيه متطلبات ومستلزمات تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحدياتها.

المطلب الأول : ماهية وأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهدافها .

أولاً- مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

لقد تعددت مفاهيم تكنولوجيا المعلومات والاتصال وفقاً لآراء الكتاب والباحثين في إعطائهم مفهوماً واحداً شاملاً ولعل مرد ذلك يرجع لاختلاف منطلقاتهم الفكرية ومرجعياتهم العلمية ، فعرفها Laudon على أنها " جميع نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب والمستخدمه من قبل المؤسسات وتقنياتها الأساسية"¹.

أما البنك الدولي عرفها على أنها "مجموعة الأنشطة التي تسهل بالوسائل الالكترونية بتجهيز معلومات وإرسالها وعرضها بما يعزز تبادل المعلومات وتراكم المعرفة لتصبح أساسية في تنظيم أساليب العمل وإعادة هيكلتها"².

كما عرفها Turban على أنها "أداة لتجميع موارد المعلومات ومستخدميها وإدارتها وتتضمن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وكل نظم المعلومات في المؤسسة"³.

وعرفها الطائي على أنها " تلك الأجهزة والمعدات والأدوات والأساليب التي استخدمها الإنسان، ويمكن أن يستخدمها مستقبلاً على المعلومات الصوتية، والمصورة، والرقمية، وكذلك معالجة تلك المعلومات من حيث تسجيلها وتنظيمها وترتيبها وحزنها وحيازتها واسترجاعها وعرضها واستنساخها وتوصيلها في الوقت المناسب لطالبيها"⁴.

وعرفها O'brien على أنها " مجموعة منظمة من الأفراد، والأجهزة، والبرمجيات، شبكات الاتصالات، وموارد البيانات، والسياسات والإجراءات التي تقوم بحزن، استرجاع، تحويل، ونشر المعلومات في المؤسسة"⁵.

¹ Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon, **Management Information Systems**, USA , 13th Edition, 2014 , P:45.

² مناف مرزة نعمة ، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اقتصاد المعرفة في العالم العربي مع إشارة خاصة للعراق ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية ، المجلد 08، العدد 03، 2016، ص:183.

³ Turban E, Rainer , M Porter, **Introduction to information Technology**, new work, usa, 2005,p:17.

⁴ حسن جعفر الطائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، ط1 ، دار المستقبل ، عمان ، 2013 ، ص: 60.

⁵ James A. O'brien, George M. Marakas, **Management Information Systems** ,10 Edition, McGraw-Hill/Irwin , New York, 2011, p:4.

وعرفها الصميدعي على أنها " تشير إلى الأجهزة والبرامج التي تستخدم لخرن واسترجاع ومعالجة المعلومات، وهذا يتطلب توفر خادمتي التشغيل، ركبت على هذه الخادمتي أجهزة لقاعدة البيانات وبرامج خدمة بناء الويب، إن هذه الخادمتي توصل لبعضها البعض والى المستعملين عن طريق البناء التحتي للشبكة"¹.

أما Alter عرفها على أنها "على أنها الأجهزة والبرمجيات والأدوات والوسائل الإلكترونية التي تساعد المؤسسة على تسجيل وتخزين ومعالجة واستخدام واسترجاع وتبادل المعلومات"².

يتضح من التعاريف السابقة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال أن كل واحد منها ركز على عنصر معين، فمنهم من ركز على المكونات وأخر اهتم بالمهام، والبعض الآخر جمع بين الاثنين، وعليه يمكننا تعريفها على أنها " الآليات اللازمة لعملية التقاط البيانات وتصنيفها وتحليلها وإعادة استرجاعها، لتوفير مخرجات ذات قيمة لمستخدميها بهدف تحسين الأداء".

ثانيا - أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

مما لا شك فيه أن التطور الهائل والانتشار الواسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصال تزامنا مع ثورة الاتصالات والمعلوماتية، جعل لها مكانة وأهمية كبيرة في العديد من المجالات والاستخدامات في مختلف المستويات، لذلك تسعى العديد من المؤسسات لخلق مزايا إستراتيجية من استخدام هذه التكنولوجيات الحديثة، ويمكن إظهار أهميتها في النقاط التالية :

1- أهميتها من حيث توفير المعلومات:

تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في توفير المعلومات اللازمة للمسيرين بالسرعة والدقة المطلوبة وتطبيقها بسهولة من خلال نظم المعلومات المعتمدة³، حيث يتوقف نجاح هذه النظم على نوعية التكنولوجيات المستخدمة وكفاءتها في تخزين المعلومات واسترجاعها، وأنه هناك استمرارية في قوة أداء الاثنين بوجودها مع بعض.

2- أهميتها من حيث الأداء الاستراتيجي للمؤسسة:

إن اكتساب التكنولوجيات الحديثة يوفر قنوات الاتصال والتكامل الوظيفي التي تربط المؤسسة مع مورديها وشركائها وزبائنها عن طريق التأثير في انجاز أنشطة بمستوى جودة عالية وبتكلفة منخفضة للمنافسة، من خلال توفير المعلومات وتحليلها لأداء الأنشطة بسرعة وبمستوى كفاءة مطلوبة، مما يؤدي إلى تحسين علاقة المؤسسة مع المحيط الخارجي.

¹ محمود جاسم الصميدعي، ردينة عثمان يوسف، التسويق الإلكتروني ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان ، 2012، ص: 123.

² Steven Alter, **Information system : the foundation of E-business**, prentice-hall, 4th edition, , 2002 , p: 72.

³ سوزان عبد الغني ، مدى إمكانية التكامل بين تكنولوجيا المعلومات و الاقتصاد المعرفي المنظمات التعليمية - كويتي العلوم والهندسة لجامعة كركوك نموذجاً (دراسة استطلاعية) ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، العراق ، المجلد 12 ، العدد 34 ، 2016، ص: 44.

3- أهميتها من حيث الإبداع:

تلعب تكنولوجيا المعلومات والاتصال دورا كبيرا في تنفيذ وظيفة البحث والتطوير¹، وذلك من خلال تطوير المعرفة اللازمة لإدارة العاملين ومساعدتهم في تصميم المنتجات الجديدة والعمل على تطوير المنتجات الحالية والمساهمة في تحسين العمليات الإنتاجية في المؤسسة.

4- أهميتها من حيث الأفراد:

تساعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تقليص عدد كبير من الوظائف لانتقاء الحاجة إليها، وإيجاد فرص وظيفية جديدة²، وتنمية المهارات والمعارف التي تعمل على إثراء الجانب الفكري للعاملين لتقديم أعمال وأفكار مبدعة.

كما تعمل على استبدال الوظائف التقليدية وخلق وظائف ومجالات عمل جديدة كتصميم وإنتاج البرمجيات، تصميم وإنتاج وصيانة أجهزة الحاسوب، تصميم وتنفيذ الشبكات وتشغيلها وصيانتها، تصميم وإنتاج الأقمار الصناعية وصيانتها كما تؤثر تكنولوجيا المعلومات على الجوانب السلوكية والثقافية للعاملين داخل المؤسسة، حيث تحدد أدوارهم وتؤثر في سلوكهم وتشجيعهم على تنمية مهاراته واكتساب خبرات جديدة وتشكل نظام القيم والثقافة السائدة في المؤسسة³.

5- أهميتها من حيث تطبيق إستراتيجية المؤسسة:

تستمد تكنولوجيا المعلومات والاتصال أهميتها من خلال إسهامها في إدخال تحسينات جذرية على نشاطات المؤسسة، بشكل يزيد من كفاءة استراتيجيتها التشغيلية والتسويقية والإدارية⁴، وذلك بمساهمتها في إعادة تصميم الأنشطة والعمليات لتحسين وتطوير منتجات مبتكرة ومتطورة وإيجاد أسواق جديدة، هذا بالإضافة على دورها في تغيير نوعية وطريقة أداء الأنشطة والأعمال بما ينعكس على كفاءة الأداء.

6- أهميتها من حيث القرارات الإدارية:

تساهم تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم متخذي القرارات ومساعدة الجميع في الوصول إلى تحقيق أهدافهم، كونها توفر الوسائل والأدوات المساعدة في هذا المجال⁵، وتعتمد صحة القرارات على مدى توفر المعلومات وطريقة معالجتها، وتقديم البدائل المختلفة وتكلفة كل بديل والآثار المترتبة عليه بدقة متناهية، مما يساعد

¹ العربي عطية ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية - دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر)، مجلة الباحث، العدد 10، الجزائر : جامعة قاصدي مبراح ورقلة، 2012، ص: 323.

² خالد سحنون ، تأثير تكنولوجيا المعلومات على مردودية البنوك - دراسة حالة مقارنة بين البنوك الجزائرية و البنوك الفرنسية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص بنوك ومالية ، جامعة تلمسان، 2016، ص: 51.

³ زينب شطبية ، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم استراتيجيات - دراسة حالة المؤسسات العاملة في القطاع الخدمي خلال الفترة (2009-2015)، أطروحة دكتوراه في علوم التسويق، تخصص تسويق ، جامعة قاصدي مبراح - ورقلة، 2017، ص: 32.

⁴ Yannick Lejeune , **tic 2025 les grandes mutations** , Paris , 2010,P :156.

⁵ إنعام علي توفيق ، محمد سلمان داود ، استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين خدمات الإيواء بمدينة بابل الأثرية السياحية ، مجلة العراق ، المجلد 17 ، العدد 2، 1، 2016، ص: 88.

الإداري على المفاضلة بين البدائل لاتخاذ القرارات المناسبة، كما ترتبط كفاءة المؤسسة وفعاليتها بمدى تناسب بين التكنولوجيات المستخدمة والهيكل التنظيمي، لذا وجدت علاقة قوية بين الهيكل المتبع في المؤسسة وحجم العمليات الإنتاجية، حيث تكنولوجيا المعلومات على أبعاد الهيكل التنظيمي، من خلال مساهمتها في زيادة عدد المستويات الإدارية، وزيادة عدد الوظائف الإدارية التي تتطلب مستويات عالية من المهارة، تخفيض حجم الإدارة الوسطى، إزالة الحدود الفاصلة بين الوحدات التنظيمية والوظيفية، اتساع نطاق الإشراف للمدراء بالإضافة إلى المشاركة في عملية اتخاذ القرار كون تكنولوجيا المعلومات تتطلب المعرفة الفنية، وتقليل حالة عدم التأكد من خلال توفير البيانات والمعلومات لمتخذي القرار في كافة المستويات الإدارية¹.

وعليه لا بد من إيجاد هيكل تنظيمية تتوافق مع الأساليب الجديدة والاستفادة من التكنولوجيات الحديثة لاتخاذ القرارات الإدارية المناسبة، من خلال إنشاء وحدات تنظيمية لتكنولوجيا المعلومات في كل مؤسسة. يتضح مما سبق أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تأتي أهميتها من أهمية المعلومة نفسها، إذ أنها تعتبر العصب الحيوي لنشاط المؤسسة فعدم وجودها يجعل منها تعيش في حالة من اللاتأكد والضبابية، مما يضعف قدرتها على اتخاذ القرارات الرشيدة، خاصة أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساعد الأفراد والمؤسسات على حد سواء في الوصول إلى تحقيق استراتيجياتهم بتوفير الوسائل والأدوات المساعدة في هذا المجال.

ثالثاً- أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

نتيجة للأهمية التي تشكلها تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير أداء المؤسسات، عمدت هذه الأخيرة للاستثمار في هذا المجال لتحقيق أهدافها، فكان لزاماً على المؤسسات ضرورة التمييز بين الأنواع المختلفة لهذه الاستثمارات والآثار المترتبة على كل نوع من هذه الأنواع على الأداء.

1- الاستثمار الإستراتيجي:

يركز هذا الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى تنفيذ الخطة الإستراتيجية للمؤسسة لتحقيق مزاي تنافسية مقارنة مع الشركات الأخرى في السوق².

2- الاستثمار التكتيكي:

يهدف هذا الاستثمار إلى التطوير التدريجي للمنتجات والخدمات التي تقدمها المؤسسة، وهو يتضمن معالجات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ذات الطبيعة التحليلية، وتوفير المعلومات اللازمة للمستويات الإدارية المختلفة³،

¹ زينب شطبية و آخرون ، دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الميزة التنافسية - دراسة ميدانية لواقع تكنولوجيا المعلومات في الجزائر (حسب مؤشر IDI)، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الخامسة: أداء المؤسسات في ظل الاقتصاد الرقمي، جامعة ورقلة، 04 - 05 / 02 / 2020 ، ص: 41.

² نصر عبد الكريم ، سعيد علاونة، مدى تأثير الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 22 ، العدد 04 ، 2009، ص: 997.

³ Murali D. R. Chari, Sarv Devaraj, Parthiban David, **The Impact of Information Technology Investments and Diversification Strategies on Firm Performance**, management science, Vol. 54, N°. 1, 2008, P227.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

من خلال تزويد الإدارة بمعلومات محددة ومفصلة عن نشاطات المؤسسة الأساسية أو المساعدة مما يؤدي بدوره إلى تحسين قدرة المديرين على اتخاذ القرارات الإدارية بكفاءة وفاعلية عالية .

3- الاستثمار العملياتي:

يستخدم في دعم الإدارة التشغيلية للمؤسسة بتوفير كافة المعلومات التي تصف مختلف الأنشطة والعمليات اليومية للمؤسسة، لذا يرتبط هذا النوع من الاستثمار بخفض تكاليف التشغيل وزيادة إنتاجيتها¹، كما أن عدم اهتمام المؤسسة بهذا الاستثمار قد يؤدي إلى انخفاض موقعها التنافسي، في ظل قيام المؤسسات المنافسة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين عملياتها .

4- الاستثمار الإبداعي:

توجد علاقة طردية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين الإبداع من قبل الأفراد العاملين في المؤسسات، إذ نجد إن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات يساهم في تحرير العاملين من العمل الروتيني ويدفعه باتجاه العمل الخلاق ويسهم في فتح مجالات جديدة للإبداع أمامه.

ويتضح أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات ذات العمالة الماهرة قد أدى إلى تسهيل وتحفيز ظهور العديد من الإبداعات الجديدة على مستوى المؤسسة، الأمر الذي لفت الانتباه إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونقلها من المكاتب الخلفية إلى واجهة المؤسسة، وتحويل مهامها من تخزين البيانات ومعالجتها إلى صناعة القرار الإداري، وذلك من خلال إحداث منصب مدير المعلومات ضمن هيئة مدراء المؤسسة.

مما سبق نجد أن المزج بين مجموعة الاستثمارات بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال سواء الإستراتيجية أو التكتيكية أو الإبداعية تساهم في زيادة فعالية المؤسسة لتحقيق أهدافها طويلة الأجل، من أجل تحسين عمليات نقل المعرفة واستخدام شبكات الأعمال المحلية والعالمية، وزيادة كفاءة عمليات الاتصال في المؤسسة الداخلية والخارجية، كما أنها تساعد المؤسسة في زياد كفاءتها في استغلال مواردها المختلفة بأقل تكاليف ممكنة، وبالتالي تحسين الأداء.

¹ Mohamed Kossai , **Les Technologies de L'Information et des Communications (TIC), le capital humain, les changements organisationnels et la performance des PME manufacturières** , thèse Docteur de l'Université Paris-Dauphine Discipline : Sciences Economiques , France,2015, p : 29.

المطلب الثاني : خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناتها.

أولاً- خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

لتكنولوجيا المعلومات والاتصال عدة خصائص يمكن إجمالها فيما يأتي:

1- **المرونة والوضوح:** ويقصد بها قابلية استعمال المعلومة من طرف العديد من المستخدمين، كما يجب أن تتصف المعلومة بالوضوح ليسهل استعمالها دون أي تعقيد¹.

2- **سهولة الحصول على المعلومات:** حيث أن التقدم التقني أدى إلى سهولة الحصول على المعلومات المخزنة في

الحاسوب واسترجاعها، وهذا يحتم على المؤسسات الاستفادة القصوى من هذه الخصوصية للتقنية المعاصرة.

3- **الانتشار:** إن تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال واقتحامها لجميع الأنشطة ستفتح آفاق جديدة لنشر المعلومات، وأن تمثل المعلومات المدى المطلوب، وأن تكون الحاجة إليها قائمة فعلاً وبشدة².

4- **اللامركزية:** وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالانترنت مثلاً تتمتع باستمرارية عملها في كل الأحوال، فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الانترنت على مستوى العالم بأكمله.

5- **التفاعلية:** أي أن المستعمل لهذه التكنولوجيا يمكن أن يكون مستقبلاً ومرسلاً في نفس الوقت، فالمشاركين في عملية الاتصال مثلاً يستطيعون تبادل الأدوار، وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة³.

6- **تقليص الوقت:** تكنولوجيا المعلومات والاتصال تجعل كل الأماكن الإلكترونية متجاورة، فشبكات الانترنت التي تسمح لكل واحد منها بالحصول على ما يلزمه من معلومات و معطيات في وقت قصير مهما كان موقعه الجغرافي⁴.

7- **العالمية:** وهو المحيط الذي تنشط فيه التكنولوجيا حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم، وهي تسمح لرأس المال بأن يتدفق الكترونياً خاصة بالنظر إلى سهولة المعاملات التي يحركها رأس المال المعلوماتي فيسمح لها بتخطي عائق المكان والانتقال عبر الحدود الدولية⁵.

¹ Tingru Cui et al , **Information technology and open innovation: A strategic alignment perspective** , Information and Management, Vol. 52, No. 3, 2015, P:09.

² Mohammed bellahcene , **Technologies de L'Information et de la Communication et performance dans l' entreprise - la dimension culturelle: Cas du secteur bancaire et des médias** , Thèse présentée pour l'obtention du titre de Docteur En Sciences De Gestion Option : Gestion , université de Tlemcen ,Algérie ,2014-2015,p :39.

³ عيسى قروش ، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف -المسيلة ،2017، ص: 85 .

⁴ SlimaneAllab et al , **La Logistique Et Les Nouvelles Technologies de: L' information Et De Communication**, Paris: Economica, 2000,P :108.

⁵ حسن دردوري و آخرون ، أثر التكنولوجيا المعلومات والاتصال على التسويق الالكتروني: التجربة الجزائرية ، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات،

الطبعة الخامسة: أداء المؤسسات في ظل الاقتصاد الرقمي، جامعة ورقلة، 04 - 05 / 02 / 2020 ، ص: 784.

ثانيا- مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

تتكون تكنولوجيا المعلومات والاتصال من مجموعة من العناصر المترابطة، التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق الهدف المنشود من هذه التكنولوجيا، بحيث تساعد المستويات الإدارية المختلفة في إنجاز أعمالها.

1- الأفراد (people):

ويعرف الأفراد على أنهم " الأفراد الذين يتم تطويرهم وتهيئتهم بالمهارات اللازمة والذين يمتلكون الخبرة والكفاءة في استخدام التكنولوجيا والتعامل معها، حيث يمثلون المستخدمون النهائيين للبرمجيات والمعدات"¹. وأيضا هم الأفراد الذين يقومون بإدارة وتشغيل تكنولوجيا المعلومات والاتصال من إداريين ومتخصصين ومستخدمين نهائيين للنظام، ويكاد يتفق الكثير من المتخصصين في مجال نظم المعلومات على أن أهمية الأفراد في إدارة وتشغيل نظام المعلومات تفوق أهمية المستلزمات المادية على نحو كبير، وكذلك يرجع إليها أسباب أغلب حالات الفشل في النظام، ويمكن تصنيفهم إلى:²

1.1-المختصون : ومن هؤلاء محللو النظم ومدبرو قاعدة البيانات، ومدبر الاتصالات، ومدبر الشبكات، ومدبر ضمان الجودة والمبرمجون ومهندسو الحاسوب ولكل من هؤلاء وظيفته الخاصة، و يطلق عليهم برأس المال الفكر في النظام.

2.1- المستخدمون: وهم مجموعة من الأشخاص ممن يشاركون في نظام العمل، ومن أبرز هؤلاء الزبائن والمشاركون في إنجاز عملية الأعمال والمشاركون في البنية التحتية.

2- البرامج (Software):

يقصد بها " مجموعة من التعليمات والأوامر المعدة من قبل المبرمج والتي تعمل على توجيه المكونات المادية للحاسوب للعمل بطريقة معينة بغرض الحصول على نتائج محددة"³. وتعرف كذلك على أنها " مجموعة منظمة من التعليمات تصدر في سياق منطقي تصدر وتعطي للحاسوب من أجل تمكينه من تنفيذ عمل معين، وهي بذلك تعمل على تشغيل وإدارة المكونات المادية لتؤدي مختلف التطبيقات والمهام المطلوبة منها"⁴، حيث تقسم البرامج إلى ثلاث أنواع نوضحها في الشكل الموالي:

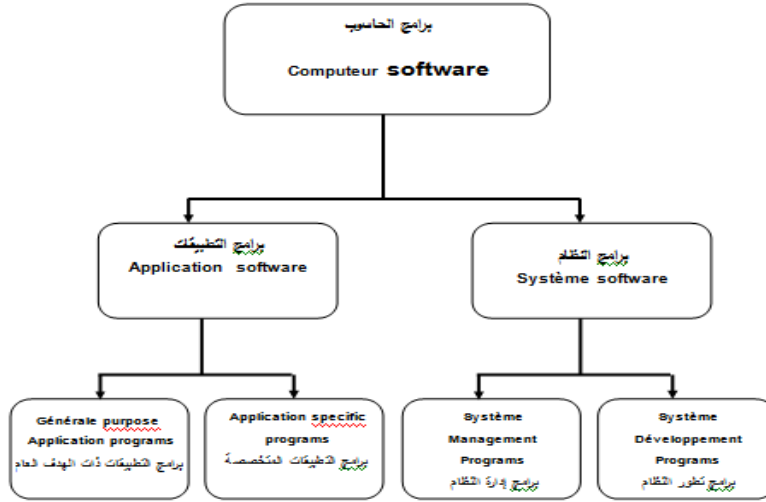
¹ عمر وليد الراشدي و آخرون ، أثر مكونات تكنولوجيا المعلومات في مراحل حياة المشروع (دراسة حالة على المشاريع الزراعية في العراق) ، المجلة الأكاديمية لجامعة نوز ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2019 ، ص: 373.

² Management_Information_Systems https://www.academia.edu/35926107/Management_Information_Systems_MI;p:26

³ سعد غالب ياسين ، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات ، ط 1 ، دار المناهج ، عمان ، 2012 ، ص: 140.

⁴ Mariam Ibrahim et al , **Information Technology Components and Their Role in Knowledge Management for Product Design**, International Journal of Information and Education Technology, Vol. 07, N°. 12,2017, P:249

الشكل رقم (1-1): أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات.



المصدر: سعد غالب ياسين ، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات ، ط1 ، دار المناهج ، عمان ، 2012، ص: 141.

1.2- برامج النظام (Software Systems) :

وهي مجموعة من البرامج المصممة لتنسيق أنشطة ووظائف الأجهزة والمعدات والأجزاء المادية والبرامج المختلفة للنظام، حيث تعمل برامج النظام على إدارة نظام الحاسوب والسيطرة عليه، ومن أهم مكونات برمجيات النظام هي برمجيات نظم التشغيل ودعم ومساعدة نظام التشغيل¹، تنقسم إلى ثلاثة فئات رئيسية هي:

1.1.2- برامج إدارة النظام: هي عبارة عن سلسلة من البرامج تعد من قبل الشركة المصنعة للحاسوب وتخزن فيه داخلياً، حيث تعتبر جزءاً لا يتجزأ منه، كما تشكل وسيلة اتصال بين المستخدم و الحاسوب، تعتبر هذه البرامج بشكل عام البرامج الضرورية لتشغيل الحاسب وتنظيم علاقة وحداته ببعضها البعض وهي برامج تعنى بترجمة التعليمات.

2.1.2- برامج تطوير النظام: تسمى أحياناً برامج التأليف والأوامر المكتوبة بلغة برمجة عالية المستوى إلى لغة الآلة، بمعنى آخر فإنه يتم ترجمة التعليمات التي تشكل البرنامج بلغة مثل البيسيك (Basic) أو الفورتران (Fortran) ، الكوبول (Cobol) الباسكال (Pascal) أو غيرها من لغات البرمجة الأخرى، إلى لغة يفهمها الحاسوب، أي إلى رموز مكتوبة بالأرقام الثنائية (0،1) ، حيث بعد الانتهاء من عملية الترجمة يصبح البرنامج جاهزاً للتنفيذ.

¹ Jeffrey L. Western, bin ran , **Information Technology in Transportation Key Issues and a Look Forward Committee on Information Systems and Technology**, p:04 <http://onlinepubs.trb.org/onlinepubs/millennium/00054.pdf>

3.1.2- برامج دعم النظام: تتضمن البرامج الخاصة بدعم عمل النظام و حمايته.

2.2- برامج التطبيقات الجاهزة (applications packages Software) :

وهي عبارة عن أوامر وتعليمات لتنفيذ مهام معينة في تخصص ما، وتمتاز بسهولة استخدامها وعدم الحاجة إلى خبرات تكنولوجية عالية لإتقان مهارة التعامل معها، وهذا لوجود أدلة توضيحية مصاحبة لها بشكل إلكتروني أو ورقي تسهل على المستفيد استخدامها بإتباع الإرشادات خطوة بخطوة¹، كما ساعدت على انتشار تكنولوجيا البرمجيات والتعامل معها بين كافة المستويات الثقافية والفكرية من مستخدمي الحواسيب، وأصبحت المؤسسات تتجه نحو الاعتماد على حزم البرمجيات الجاهزة في التطبيقات، تجنباً للكثير من المشكلات والمعوقات التي ارتبطت مع النظم المصممة محلياً، تنقسم إلى فئتين رئيسيتين هي:

1.2.2- برامج عامة : وتضم برامج تحرير النصوص و معالجة الجداول ومستعرضات الويب و غيرها من البرامج.

2.2.2- برامج خاصة : تصمم وفقاً للاحتياجات المختلفة والمتعددة للأفراد أو المؤسسات، من أمثلتها برامج التسيير المختلفة الموجهة لإدارة أنشطة ووظائف المؤسسة كالمخزونات، الأجور، المحاسبة و المالية، الموارد البشرية، والعديد من البرامج الأخرى التي تؤدي أدواراً خاصة و محددة في المؤسسة.

3.2- البرامج المساعدة (utilities programs):

وهي مجموعة من البرامج ذات الأغراض العامة تكتب بهدف المساعدة في معالجة البيانات وترتيبها وفرزها، وتستخدم أيضاً في المساعدة لعمل تهيئة الأقراص أو نقل البيانات من الشريط المغناطيسي إلى القرص المغناطيسي.

3- الأجهزة المادية (Hardware):

وتعرف على أنها " الكيان المادي الصلب والتي تشتمل على الحواسيب والأجهزة الملحقة بها، وتتكون من ثلاثة أجزاء رئيسية هي وحدات الإدخال والمعالجة والإخراج، والتي تقوم بوظائف متعددة لتسهيل العمل داخل المؤسسات"².

ويقصد بها أيضاً " الحاسوب والأجهزة الملحقة به، وهي المعدات المستخدمة في إدخال البيانات كلوحة المفاتيح ولاقطات الصوت والمسح الضوئي، فضلاً عن وحدة المعالجة المركزية التي تعالج البيانات وتسيطر على عمل الحاسوب، أما وسائل التخزين فتشمل الذاكرة الرئيسية ووحدات التخزين المساعدة كالأقراص الممغنطة، أما وسائل الإخراج فتستخدم لعرض المعلومات كالشاشة والطابعة والسماعات"³.

¹ Anatoly Sachenko, **Foundations of Information Systems in Business**,
<http://bmsproject.weebly.com/uploads/2/4/3/5/2435652/foundations-of-infor>, P:06

² وصفي الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات ، ط 1 ، دار البازوي ، عمان ، 2011، ص: 59.

³ إيمان مرعي حسن ، واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم الجامعي جامعة نوروز انموذجا ، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2018، ص: 190.

ويمكن تعريف الحاسوب على أنه "نظام أو مجموعة مكونات تؤدي مهام الإدخال، المعالجة، الإخراج، التخزين، والمراقبة فهو إذا أداة معالجة المعلومات"¹، يتكون أي نظام للمعلومات في أي مؤسسة من مجموعة من العناصر، وهذه العناصر لا تعدو أن تكون المدخلات بأشكالها المتنوعة، المعالجة أو التشغيل، ثم المخرجات على الصورة المخطط لها ثم التغذية المرتدة والرقابة عليها والبيئة الخارجية المحيطة والمؤثرة في المؤسسة، وتمثل في التالي:

1.3- المدخلات: تتمثل في سلسلة البيانات التي تنساب من قنوات الاتصال المختلفة من المصادر الداخلية والمصادر الخارجية أو من النظام ذاته عندما يعتمد جزء من مخرجاته كمدخلات جديدة لتغذية النظام.²

2.3- المعالجة: تتم معالجة البيانات المدخلة بإجراء عدد من العمليات لإنتاج المخرجات المعينة المحتاج إليها.³

3.3- المخرجات: تتحول المدخلات بفعل عمليات المعالجة إلى المخرجات التي تطرح في البيئة المحيطة أو تستخدم كمدخلات جديدة للنظام نفسه، والتي تكون على نوعين حصرا في جميع أنواع الأنظمة وهما المادة فقط أو المعلومات فقط أو كليهما معا.

4.3- التغذية العكسية: هي سريان وتدفق المعلومات من وإلى النظام بعد تقييم العمليات المنفذة وأخذها بعين الاعتبار في ضوء القرارات والعمليات المستقبلية، وهي في الواقع دليل للأداء المستقبلي وتقوم بتصحيح النظام من خلال ضوابط وتعديلات لازمة للتخلص من الأخطاء ورفع كفاءة الأداء للنظام، تحقيق الأهداف التي يرمي النظام تحقيقها خدمة للشركة ككل .

5.3- الرقابة: هي مقياس الأداء وضبط العمليات المؤدية إلى الهدف المرجو، وهي محصلة معرفة سبق تحديدها عن آلية عمل النظام وتشمل الرقابة قياس وتقييم مسار المدخلات، العمليات والمخرجات، للتأكد بأن النظام يؤدي وظائفه بصورة متماشية مع الأهداف والمخطط الموضوع، فإذا كانت هناك أي انحرافات فإنه يجري القيام بالتعديلات اللازمة على المدخلات والعمليات والمعالجة وصولا لتصحيح المسار نحو الأهداف الموضوع.

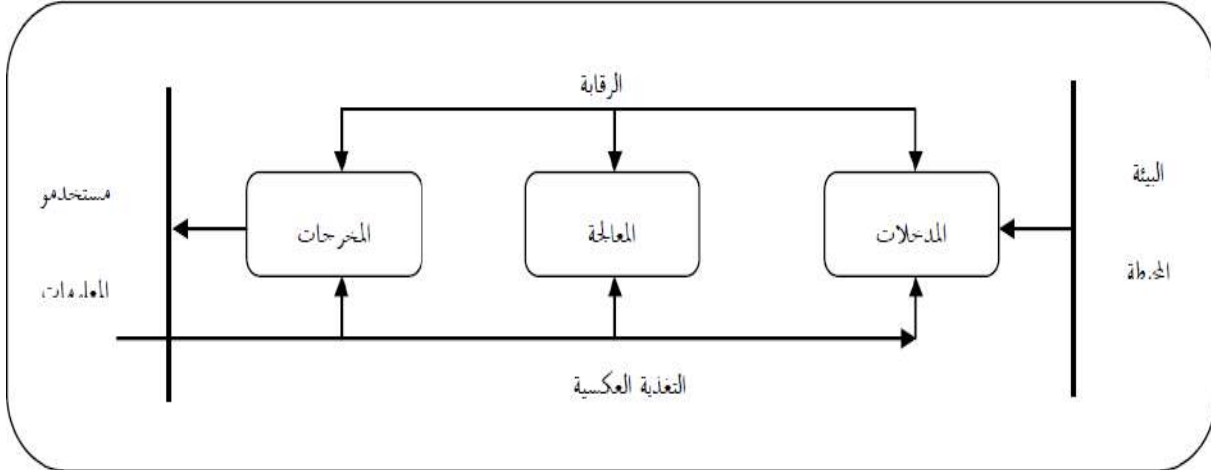
6.3- البيئة: تتأثر المؤسسة بالبيئة المحيطة بها، وتصدر مخرجاتها أيضا إلى هذه البيئة بعد تشغيلها، مما يعني وجود علاقة تبادلية وثيقة بين المؤسسة والبيئة المحيطة يؤثر كل منهما في الآخر سلبا أو إيجابا ويزداد هذا التأثير إذا كانت البيئة محكومة ومقيدة مثل النظم الاقتصادية والسياسية الموجهة أو المغلقة وفق الشكل الآتي:

¹Mohammad Rezaei , Maryam Rezaei , Majid Zare, **The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity in Shahr Bank (Case study of Shiraz, Iran)**, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, Vol. 04, N°. 01,2014, P:1210.

² محمد آل فرج الطائي، الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، دار زهران، الأردن، 2002، ص: 44

³ أبو بكر محمود الهوش ، نظم وشبكات المعلومات، مؤسسة الثقافة الجامعية، مصر، 2007، ص:95

الشكل رقم (2-1): العناصر الأساسية لنظام المعلومات.



المصدر: عبد الرزاق محمد قاسم، تحليل وتصميم نظم المعلومات المحاسبية، دار الثقافة، دمشق، 2009، ص: 16.

من خلال الشكل السابق يتبين سير المعلومة بدءاً من مستخدم المعلومات تم تحويلها إلى مدخلة، ثم معالجتها ثم تحويلها إلى مخرجات، كل هذا من خلال تواجد رقابة عبر كل مراحل .

4-قاعدة البيانات (Database):

وهي الوعاء الذي يحتوي على الملفات المخزنة على أجهزة الحاسوب، والتي تشكل المادة الأولية التي تتم معالجتها وتحديثها واسترجاعها للوصول إلى المعلومات وهي مجموعة البيانات مهيكلة ومسجلة على وسط تخزين يمكن الحصول منها على المعلومات بسهولة ويسر¹.

كما تعرف على أنها "هي مجموعة من الملفات المنظمة بحيث يسهل الوصول إليها عندما نريد استردادها"². وتنوع أهمية استخدام قواعد البيانات في المؤسسات من أنها تعطي سيطرة مركزية على حفظ البيانات واسترجاعها وإدامتها مقارنة بأسلوب نظام الملفات القديم الذي لا يعطي هذه الميزة حيث أن نظام الملفات يحتاج إلى ملفات خاصة بكل نظام على حدى بالإضافة إلى طاقم فني لكل نظام وقد يحتاج أيضاً إلى الأجهزة الخاصة بكل نظام.

وهناك العديد من الخصائص التي تتميز بها قواعد البيانات نوجزها فيمايلي :

- قواعد البيانات تعمل على تبادل البيانات وتخزينها ومعالجة الإجراءات من قبل المستخدمين³؛
- تعمل على إعطاء عدة مشاهدات للبيانات حسب طلب كل مستخدم؛
- العمل على الفصل بين البيانات والبرامج أي استقلالية البيانات والبرامج¹؛

¹ عدنان عواد الشوابكة ، دور نظم و تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية ، ط 1 ، دار البازوري ، عمان ، 2011، ص: 193.

² ناصر نور الدين عبد اللطيف، المحاسبة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات وتصميم وإدارة قواعد البيانات، ط 1، دار التعليم الجامعي، 2014، ص: 107.

³ Sagar Bajpayee et al, **Fundamentals of Distributed Database System**, International Journal of Scientific Development and Research, Vol. 01, N°. 09,2016, P:251.

- ضمان توحيد تطبيق المقاييس والمعايير للمؤسسة .

5- الاتصالات و الشبكات (Communication and Networks):

تعرف على أنها "هي عبارة عن مجموعة من المكونات المعلوماتية تتصل مع بعضها للمشاركة في الموارد وتبادل المعلومات، وهي تتشكل من مجموعة من الحواسيب ومرفقاتها، ويمكن أن تكون الشبكة صغيرة جدا تقتصر على عدد محدود من الحواسيب، أو عملاقة تتكون من ملايين الحواسيب والخدمات حول العالم"².

ويقصد بها أيضا "حزمة متكاملة من التطبيقات والبرمجيات التي تسهل الاتصال وتبادل المعلومات بين الأفراد وبغض النظر عن الموقع الجغرافي أو الوقت"³.

ومما سبق يمكن القول أن الاتصالات والشبكات عبارة على وسائل تقنية تستخدم لنقل البيانات من جهاز كمبيوتر إلى آخر أو من محطة طرفية إلى محطة طرفية أخرى، للاستفادة من جميع البيانات الموجودة على جميع المحطات الطرفية والأجهزة المركزية.

1.5- أنواع الشبكات: تصنف الشبكات وفقا لعدة معايير وأسس، نبين أهمها في الآتي:

1.1.5- شبكة الإنترنت (Internet):

ويمكن تعريفها على أنها " نظام ووسيلة اتصال مكونة من عدد كبير من جدا من الشبكات الحاسوبية تتصل بعدد أكبر من الحواسيب حول العالم وفي إطار أعراف بروتوكولية موحدة"⁴.

وتعرف كذلك على أنها " شبكة دولية واسعة النطاق غير خاضعة لأي تحكم مركزي، تضم بداخلها مجموعة شبكات حاسبات آلية خاصة وعمامة منتشرة في جميع أنحاء العالم".

ويمكن تعريفها مما سبق على أنها " مجموعة قنوات اتصال تضم عدة أجهزة مترابطة وتسمح باستعمال ما فيها من معلومات لكل مستخدم لهذه الشبكة"⁵.

ونوجز الخدمات التي تقدمها شبكة الانترنت فيما يلي:⁶

- خدمة البريد الإلكتروني : تسمح هذه الخدمة بإرسال واستقبال رسائل إلكترونية من و إلى جميع

المشاركين في الشبكة عبر العالم.

- خدمة بروتوكول نقل الملفات : تسمح هذه الخدمة بالاتصال بين حاسبين بصفة مؤقتة، فيفضل هذه

الخدمة يمكن جلب الملفات وتحويلها من جانب إلى آخر عبر الشبكة العالمية.

¹ Ramez Elmasri et al , **fundamentals of Database Systems** , 7th,edition, pearson , 2016 , p: 10

² سليم الحسنية ، نظم المعلومات الإدارية نما - إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية ، ط 1 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011 ، ص: 155.

³ Oliver C. Ibe, **Fundamentals of Data Communication Networks** , 1th,edition, Wiley , 2018 , p: 12.

⁴ مزهر شعبان العاني ، شوقي ناجي حواد ، الإدارة الإلكترونية ، ط 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014 ، ص: 130.

⁵ Narendra Kumar, **Use of Information Communication Technology (ICT) and Library Operation: An Overview**, International Conference on Future Libraries: From Promises to Practices, 2017, p:448.

⁶ إبراهيم بخي ، دور الانترنت وتطبيقاته في مجال التسويق ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2002 ، ص 38.

- خدمة الشبكة العنكبوتية العالمية للمعلومات : يطلق عليها أيضا خدمة الويب واسع من المعلومات المختلفة في شتى الميادين حيث ارتبط بالخدمة العديد من المؤسسات وامتدت حتى للأفراد لتعريف بقدراتهم وتخصصاتهم.

- خدمة الربط عن بعد : تمكن للمستخدم من التنقل عبر مختلف الشبكات الجزئية المتصلة بالانترنت للحصول على معلومات معينة في مجال محدد.

2.1.5- الشبكات الداخلية والخارجية :

أ - شبكة الأنترانت (Intranet):

ويقصد بها " مجموعة من أنظمة توزيع للمعلومات تقوم بتطبيق تكنولوجيا الانترنت والمعايير الخاصة بها عبر شبكة محلية داخلية للمؤسسة ، حيث تربط كل المعلومات والملفات وقواعد البيانات ليتم تبادلها بطريقة منظمة كل حسب صلاحيته، وهي طريقة مثالية لأداء العمل الجماعي بطريقة سهلة"¹.

ويقصد بها " شبكة الانترنت هي شبكة الشركة الخاصة التي تستخدم تكنولوجيا الانترنت و التي تصمم لتلبية احتياجات العاملين من المعلومات الداخلية، ومن أجل تبادل البيانات والمعلومات عن عمليات و أنشطة المؤسسة التي يتم تنفيذها في مقر الشركة أو في فروعها و وحدات أعمالها الإستراتيجية"².

وتعرف كذلك على أنها " تكامل وارتباط واتصال نظم المعلومات الداخلية في المؤسسة باستعمال التقنية التي أفرزتها شبكات الانترنت، وهو يعبر عن الحاجة للترابط داخل المؤسسة، إذ تكون مكتملة للانترنت بعد ارتباط المؤسسة بالعالم الخارجي".

يتبين لنا أن الانترنت على عكس الانترنت، غير متاحة للأشخاص من غير عمال المؤسسة، أو الأطراف الذين تمنحهم الإدارة حق الدخول مثل الموردين أو الزبائن في بعض الأحيان.

ب- شبكة الاكسترانت (Extranet):

وتعرف على أنها " شبكة تربط المؤسسة بمورديها أو زبائنها الرئيسيين أو قطاعها حيث تبادل المعلومات بين المؤسسة ومورديها وزبائنها سهل"³.

ويقصد بها أيضا " شبكة خارجية تعتمد على بروتوكول TCP/IP ، وترتبط بنظام المعلومات المؤسسات بعلاقة تفتح معطيات المؤسسة نحو متعاملها الاستراتيجيين (انفتاح الشبكة مع الزبائن، الموردين، المتعاملين، أو الشركاء ذو الامتيازات)، فتكنولوجيا الاكسترانت تحقق مفهوم المؤسسة الواسع باعتبارها منفتحة كليا على الخارج، ولكنها مستقلة عن الانترنت التي تتضمن خصوصيات وأسرار المؤسسة، وتستعمل لأغراض التجارة الالكترونية من الأعمال إلى الأعمال بين المؤسسات حيث تسمح بالاتصال في الوقت الحقيقي"⁴.

¹ خضر مصباح طيطي ، إدارة تكنولوجيا المعلومات ، ط 1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2012 ، ص: 45.

² Mahmoud Moussa , **Internet, Intranets and Extranets in Organizations: An Integrative Literature Review** , SIU Journal of Management , Vol.06, N°.01,2016,p:20.

³ Daniel Michel, **le marketing industriel**, economica, paris, 2000, p : 496.

⁴ Priti Lodhia , Sohrab Donyavi , **extranet technology in small and medium size construction companies** , International Conference – Sophia Antipolis, 26-28 /10/2011 , France, p:03.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

وتنقسم شبكات الاكسترنات إلى ثلاثة أنواع :

- شبكات إكسترنات للتزويد: تربط هذه الشبكات مستودعات البضائع الرئيسية مع المستودعات الفرعية بغرض تسيير العمل فيها آليا للمحافظة على كمية ثابتة من البضائع في المستودعات.
- شبكات إكسترنات التوزيع: تمنح هذه الشبكة صلاحيات للمتعاملين مستندة إلى حجم وتقديم لهم خدمة الطلب الالكتروني وتسوية الحسابات آليا.
- شبكات إكسترنات التنافسية: تمنح للمؤسسات فرص متكافئة في مجال البيع والشراء عن طريق ربط المؤسسات الصغيرة والكبيرة كي تنتقل فيما بينها الأسعار والمواصفات التقنية الدقيقة وفق الجدول الآتي:

الجدول رقم (1-1): الفرق بين الشبكات الداخلية والخارجية.

نوع الشبكة	المستخدمين	الوصول	نوع المعلومات
الإنترنت	أي شخص عن طريق الهاتف أو شبكة العمل	عدد غير محدود من العامة، بدون قيود	عامة، شعبية، تسويقية
الإنترانت	العاملون المرخص لهم فقط	خاص و مقيد و محظور على العاملين	خاصة بالمؤسسة و بما يرتبط بالعمل
الإكسترنات	مجموعات خاصة من شركاء العمل	خاص و محظور على شركاء العمل المرخص لهم	مشتركة بين مجموعات الشركاء

المصدر : خالد ممدوح إبراهيم، الإدارة الإلكترونية، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2010 ص:96.

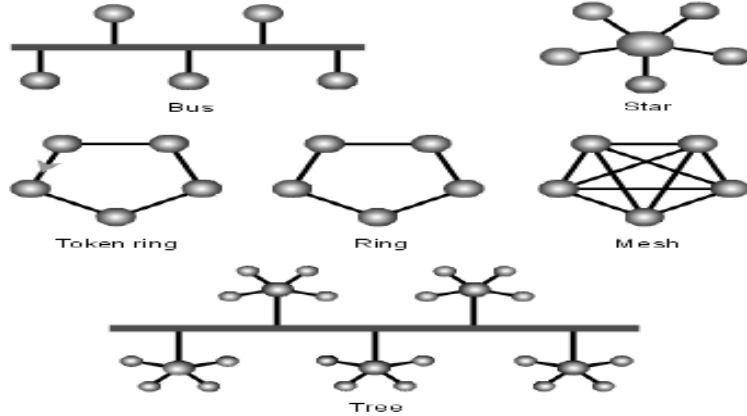
3.1.5- الشبكات وفقا لشكلها¹:

- أ- شبكة النجمة : في هذا النوع تتصل الحواسيب فيما بينها في شكل نجمة يتوسطها حاسوب مركزي ويقوم بتنظيم الاتصال فيما بينها.
- ب- الشبكة الهرمية : وتربط عدة مستويات هرمية من أجهزة الحاسوب موصولة مع بعضها، ترتبط كلها بنظام مركزي واحد وتتمر المعلومات من الحاسوب في المستوى الأعلى إلى المستويات الأخرى بناءً على احتياجاتهم.
- ج- الشبكة الحلقية : تتصل الحواسيب فيما بينها في شكل حلقة مغلقة تمرر المعلومة من جهاز إلى آخر في حين أن كل جهاز يقوم بعملياته وتطبيقاته منفصلاً عن الأجهزة الأخرى.
- د- الشبكة الخطية: تشمل هذه الشبكة عدد من الأجهزة الموجودة في المؤسسة مصطفة بشكل مستقيم، ويستطيع كل جهاز الوصول والاتصال مع كل بقية الأجهزة الأخرى المتصلة.

¹ Mohammed bellahcene , Technologies de L'Information et de la Communication et performance dans l' entreprise - la dimension culturelle: Cas du secteur bancaire et des médias , Thèse présentée pour l'obtention du titre de Docteur En Sciences De Gestion Option : Gestion , université de Tlemcen ,Algérie ,2014-2015,p:39.

هـ - الشبكة المختلطة: وهي خليط من واحد أو أكثر من الشبكات السابقة وذلك لتعقد الأعمال وضخامة المؤسسة حيث يتم استخدام مثل هذه الشبكات عينة لتحقيق أداء مهامها وتحقيق أهدافها بأسرع وقت وأقل التكاليف ونجد بعض انواع وفق الشكل الآتي:

الشكل رقم (3-1): أنواع بعض الشبكات المعلوماتية.



Source :Kenneth Laudon et Jane Laudon, **Management des systèmes d'informtion**, 11e édition, Edition Pearson, Paris, 2010.

من خلال الشكل السابق يبين انواع وأشكال الشبكات من ناحية الشكل .

4.1.5- الشبكات وفقا للمناطق الجغرافية :¹

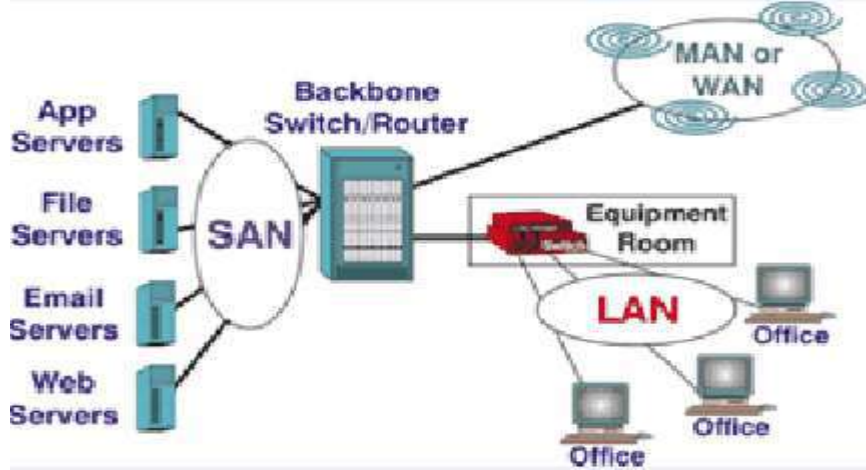
أ- شبكات المناطق المحلية (LAN): وهي الشبكة التي تغطي منطقة محدودة لا تتجاوز بعض الكيلومترات مثل مكتب أو مبنى أو مجموعة مباني متقاربة.

ب- شبكة الاتصالات الواسعة (WAN): وهي شبكة تربط حواسيب منتشرة في مناطق جغرافية متباعدة كالمدين والدول وتستخدم وسائل كالهواتف.

ج- شبكات القيمة المضافة (VAN): وهي شبكات خاصة ومتعددة الممرات والقنوات والبيانات وهي تدار بطرف ثالث بحيث تحقق اقتصاديات في التكلفة والخدمة وفي إدارة الشبكة نظرا لأنها تستخدم بواسطة عدة مؤسسات.

¹ SRI RAMESH CHANDRA , SMT NAYANA, **Management Information Systems**,
47https://sctevtservices.nic.in/docs/website/pdf/140304.pdf

الشكل رقم (1-4): أنواع بعض الشبكات المعلوماتية وفقا للمناطق الجغرافية.



Source <http://eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/uploads22/06/2020>

من خلال الشكل السابق يوضح مجال و فرق بين شبكات وفقا للمنطقة الجغرافية ونطاق تغطية كل شبكة .

5.1.5- الشبكات على أساس تقديم الخدمة :

أ- شبكة الخادم : هي شبكة تحتوي على جهاز مركزي الخادم يقوم بالتحكم في الأجهزة الأخرى بشكل مباشر أو غير مباشر، أو يقوم بتقديم خدمات للأجهزة الموجودة على الشبكة الزبون.

ب- شبكة الند بالند : يتيح هذا الشكل الفرصة لكل الحواسيب المرتبطة في الشبكة بالقيام بدور الزبون و المزود في نفس الوقت، أي أن كل جهاز يمكنه تزويد غيره بالمعلومات و في نفس الوقت يطلبها المعلومات من باقي الأجهزة المتصلة بالشبكة.

المطلب الثالث : متطلبات وتحديات تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

أولاً- متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

هناك العديد من الإمكانيات والمتطلبات اللازم توافرها لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات

من أجل تحقيق نجاحها، نوجزها فيما يلي:

1- المتطلبات الاقتصادية والمالية:

- اعتماد دراسات الجدوى الاقتصادية والمالية اللازمة لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتأكيد فوائدها في المدى البعيد؛
- تخصيص مبالغ كافية للقيام بنشاطات البحث والتطوير في مجال تكنولوجيا المعلومات؛
- توفير الدعم المالي اللازم بحسب احتياجات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال لكل جهة إدارية¹؛

¹ سعيدة تلخوخ، أحمد ديبش، متطلبات تفعيل التطوير التنظيمي في منظمات الأعمال في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات ، مجلة أبعاد اقتصادية ، المجلد 07 ، العدد 01،

- تشجيع الاستثمار في مجال تكنولوجيا المعلومات؛
- التحليل المالي اللازم تجاه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال لتحقيق اقتصاديات تشغيلها؛
- دعم الصناعة المعلوماتية وأساسيتها.

2- المتطلبات الاجتماعية: وتشمل :

- خلق أنماط العمل الجماعي ونشر روح التعاون بين مجموعات العمل المختلفة؛
- تبني آليات التشجيع للأفراد على تقبل التغيير الفني؛
- العمل على تغيير أنماط الثقافة التنظيمية السائدة وبما يتلائم مع ثقافة المعلوماتية.

3- المتطلبات الفنية: وتشمل:

- تحسين البنى التحتية والارتكازية من اتصالات وغيرها؛
- توفير معدات مناسبة للتشغيل بكفاءة وتحديثها باستمرار؛
- توفير مقومات الأمن والخصوصية على الشبكات؛
- بناء قاعدة معلوماتية مرتبطة عمليا وإقليميا ودوليا.

4- المتطلبات الإدارية: وتشمل:

- تعيين قيادات إدارية قادرة على التغيير؛
- إعتناء الهياكل اللامركزية والمرنة؛
- إنشاء وحدات تنظيمية تتولى إدارة تطوير مستلزمات تكنولوجيا المعلومات.
- إعادة هندسة الأعمال والعمليات داخل المؤسسة.

5- المتطلبات القانونية :

- إصدار قوانين وتشريعات تنظم عملية التبادل عبر قنوات تكنولوجيا المعلومات وتحمي مصالح الأطراف ؛
- توفير مبادئ حماية حقوق الملكية الفكرية واحترام الخصوصيات.

ثانيا- تحديات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

إن أهم التحديات التي يمكن أن تؤدي إلى صعوبات في تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛ومن ثم

ستجعل من هذه التقنية عبئا على المؤسسة والأفراد على حد سواء وسببا في اغلب تحدياتها نوجزها فيما يلي :

- 1- التوقعات المبالغ فيها لقدرة تكنولوجيا المعلومات: مما لاشك فيه أن المتغيرات الجديدة والكثيرة التي تعمل في ظلها المؤسسات كعصر المعلومات عصر الآلات الذكية، والمنافسة، والجودة الشاملة، والعمولة، والتغيير المستمر، وإعادة الهندسة وغيرها من العوامل الضاغطة، أعطت فرصة للشركات المصنعة والمسوقة للتقنية أن تصور للمؤسسات بأن خلاصتها في هذه التغيرات هو عن طريق حصولها على تكنولوجيا المعلومات وعدها العامل الرئيس والمهم الذي سيساعدها في التفوق على المنافسين الآخرين ولعل ما قدمته هذه التقنيات من المساعدة في بعض المجالات.

2- صعوبة دمج الأنظمة المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

قد لا يكون للمؤسسة نظام واحد معتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وإنما هناك عدد من الأنظمة سواء على مستوى الأقسام أو الفروع، وقد تبرز مشكلة على قدر من الصعوبة عندما يراد دمج هذه الأنظمة مع بعضها بعضا، فقد تحاول المؤسسة من توحيد البرمجيات والأجهزة التي تؤدي الأعمال نفسها ضمن الأنظمة المختلفة لأداء غرض أو عمل واحد على صعيد المؤسسة فمن الممكن أن يكون هناك مصنعان منفصلان ضمن شركة واحد قد اشترتا برمجيات مختلفة لإدارة كل مصنع¹، لأن أرجاء الشركة فان ذلك يحتم على احد المصنعين أو كليهما التخلي عن نظامه المعلوماتي القديم والذي صمم خصيصا للتعامل مع بعض القضايا وحل المشكلات المعتمد على تقنية المعلومات لتناسب توجه المنظمة الكلي، وهذه سيؤدي إلى مواجهة أكبر وأكثر خطورة من أن تؤدي إلى حالة من الإرباك والفوضى لهذا الأقسام والوحدات المستقلة.

3- مشكلة مقاومة التغيير:

مما لاشك فيه أن تتبنى أشكال وأساليب جديدة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال في نظم العمل لتحل محل الأساليب القديمة وقد تكون هذه التغييرات جذرية في بعض المواقع والأنشطة للمؤسسة؛ وكما هو متعارف عليه أن أي عملية تغيير يرافقها مقاومة²، ولاسيما لمن ستتأثر مواقعهم وامتياز التي كانوا يحصلون عليها في السابق، وقد يقاوم الأفراد الذين اعتادوا على نمط معين في أداء أعمالهم التي سهلة وروتينية، لتحل محلها نظم معلومات تعتمد على تكنولوجيا المعلومات تكون من وجه نظرهم معقدة وصعبة الفهم ومن ثم تسليتم أفرادا غيرهم يتمتعون بمهارات تتناسب مع التقنيات الجديدة، ولذلك سيكون لزاما على المؤسسات إشراك أفرادها ومنذ البداية في عملية التغيير هذه وإشعارهم جزء منها لكي لا يكون عائقا أمام تبني هذه التقنية، ومن أجل تحقيق ذلك فان المؤسسة ستتحمّل أعباء مالية وجهد ووقت إضافيين.

4- صعوبة التنبؤ بتطورات استخدام تكنولوجيا المعلومات: إن من الصعوبات التي تواجه حتى المبتكرين وقادة

الأعمال والباحثين الأساسيين في مجال تكنولوجيا المعلومات هي كيفية تطوير وتكييف استخدام أي ابتكار معين بمرور الوقت³ فمثلا كانت فكرة التحويل الإلكتروني للأموال جيدة لما له من مميزات كثيرة في مجال الأعمال ولكن في الوقت نفسه كانت له سلبيات فقد استغلها في عملية غسيل الأموال بشكل سهل من دون أن يمكن تتبعها، كذلك فان التنبؤات لدور بعض الابتكارات النجاح، ولكنها ما إن خرجت من المختبرات إلى حيز الوجود سرعان ما فشلت.

¹ مجدي محمد ملوك ، زياد عبد الله محمد هشال ، المعوقات التي تواجه تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من وجهة نظر العاملين في الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي ، المجلد 37 العدد 03 ، 2016 ، ص: 397-398.

² T.W. Oshikoya et al , **Information Technology and the Challenge of Economic Development in Africa** , Economic Research Papers No. 36 , African Development Bank ,p: 15.

³ Titus Kiptoo Murgor , **Challenges Facing Adoption of Information Communication Technology in African Universities** , Journal of Education and Practice , Vol.6, No.25, 2015 ,p:63.

المبحث الثاني: الإطار النظري للإبداع التنظيمي.

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض مختلف المفاهيم والأطر النظرية للإبداع التنظيمي، حيث سنعرض هذا المبحث من خلال ثلاثة مطالب، في المطلب الأول سنتطرق إلى ماهية وأهمية الإبداع التنظيمي وتصنيفاته، أما المطلب الثاني سنخصصه إلى إبراز أهم نظريات ومراحل الإبداع التنظيمي و خصائصه، أما المطلب الأخير سنتناول فيه أنواع ونماذج الإبداع التنظيمي والعوامل المؤثرة.

المطلب الأول : ماهية وأهمية الإبداع التنظيمي وتصنيفاته .

أولاً- مفهوم الإبداع التنظيمي:

يحيط مفهوم الإبداع شيئاً من الغموض لأنه يغطي حقلاً واسعاً، فضلاً عن أنه يعد وعاءً لإنتاج الأفراد المتنوعين معرفياً في المؤسسة، فقد جاء مفهوم الإبداع في اللغة العربية متشعباً واختلط بمفردات أخرى حسب اجتهادات الباحثين وتنوع مداخلهم، وجاء معنى الإبداع في لسان العرب على أنه "عدم النظر واشتق من الفعل بدع الشيء يبدعه بدعاً، وابتدعه إنشاه وأبداه"¹، وقد ورد ذكر مصطلح الإبداع في كتاب الله القران الكريم كقوله تعالى ﴿بَدِيعُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ﴾ (سورة البقرة، الآية : 117) معناه أن الله عز وجل خلق الكون وحده لا شريك له ولم يسبقه أحد بمثالٍ قبله أو صنعٍ مثله، كذلك فقد تناولت الأدبيات والدراسات مفهوم الإبداع وقد اظهر عدد من الباحثين في هذا المجال ليعرفوا الإبداع كل حسب وجهة نظره المستوحاة من دراساته واتجاهاته.

فيعرف على أنه "مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المؤسسة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير"².

ويقصد به كذلك " العملية التي ينتج عنها ظهور فكرة أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المؤسسة أو فرضها من طرف أصحاب القرار بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة العمل"³.

وقد عرف الإبداع بأنه "نقل أو تحويل المعرفة الحالية إلى أفكار جديدة وتطبيقها على شكل منتج جديد يضيف قيمة للزبون"⁴.

¹ أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري : لسان العرب ، ج01، دار صادر- بيروت ، دون سنة النشر، ص:114.

² Jean Lachmann, *Stratégie et Financement de l'innovation*, Paris: Economica, 2010, P :26.

³ François Ailleret, *6clés pour l'innovation- la recherche et compétitivité*, France: AFNOR, 2009, P:27.

⁴ أحمد علي صالح وآخرون، الإدارة بالكفاءات، نهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،، 2010، ص:42.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

و يعرف على أنه " يشتمل على خطوة إضافية وهي تطبيق الأفكار الخالقة بما يؤدي إلى تقديم منتجات جديدة ويضيف قيمة ملحوظة للمؤسسة، أما تحقيق مزيد من الإرباح أو تقليل التكامل ويُعد عنصر المخاطرة عنصراً أساسياً لازماً لتحقيق الإبداع ".¹

ويعرف على أنه "الطريقة التي يعتمدها المقاول Entrepreneur لخلق مصادر جديدة للثروة، او دعم المصادر ذات القدرات العالية لخلق الثروة مستقبلاً، وبما يؤكد العلاقة بين المقولة Entrepreneurship والإبداع والميزة التنافسية في بيئة تمتاز بالسباق التنافسي الديناميكي، وفي المنظمات الكبيرة والصغيرة، الخدمية والإنتاجية على حد سواء"¹.

كما يعرف أيضا على أنه " عملية صنع سلعة أو خدمة جديدة، أو تطويرها لتقبل اقتصادياً، فهي التطبيق العلمي للابتكار"²، وبما يميز بين الإبداع والابتكار، الذي يعبر عن "القدرة على التفكير غير التقليدي"، أو "اعتماد البراعة او الخيال لتوليد طرق جديدة غير مألوفة (أصيلة)، أو حلول استثنائية"، ويقف عند حدود الفكرة، ويأتي الإبداع لينفذها، وهذا ما أكده "Drucker"، فهو يرى أن الإبداع هو "الإحلال المستمر للجديد بدل القديم بتقديم شيء جديد، أو تقديمه بطريقة أفضل".

من خلال ما سبق نستنتج أن الإبداع التنظيمي هو " العملية الناتجة عن مجموعة من العوامل التي توفر البيئة التنظيمية المناسبة والتي تشتمل على مدى وجود بيئة عمل ملائمة لتوليد الأفكار الجديدة ".³

ثانيا - أهمية الإبداع التنظيمي:

يحظى الإبداع التنظيمي في المؤسسة بأهمية بالغة للأسباب الآتية :

- يساهم في تطوير وتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة لمشكلات قائمة بطريقة مبتكرة لتوفير الوقت والجهد والتكلفة؛
- يعتبر الإبداع مصدر مباشر لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة³؛
- تحسين الإنتاجية للمؤسسة وذلك لتحقيق الكفاءة والفاعلية في الاستخدام الأمثل للموارد؛
- يعمل الإبداع على تعزيز علاقة التفاعل بين المؤسسة وبيئتها؛
- يمثل الإبداع الركيزة الأساسية في الاستجابة لتحديات المنافسة المتزايدة في ظل الانفتاح الاقتصادي؛
- يعمل الإبداع على تفعيل قدرات المؤسسة من خلال أنشطتها المختلفة للوصول إلى حالة التميز وتقديم ما هو جديد بشكل مستمر.

¹ Alberto, C, **How Does Knowledge Management Influence Innovation & Competitiveness?**, Journal of Knowledge Management, Vol.04, N°.02,2000,p:28.

² رعد حسن الصرف، إدارة الإبداع والابتكار - الأسس والتكنولوجيا وطرائق التطبيق ، ط1 ، دار الرضا للنشر ، سوريا ، 2000، ص:27.

³ عاكف لطفي خصاونة ، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال ، ط1، عمان : دار الحامد، 2002، ص:43.

ثالثاً- تصنيفات الإبداع :

عمل الباحثون و الكتاب الذين تناولوا موضوع الإبداع في أعمالهم على تصنيفه لأنواع متعددة وفق منظورهم و اختصاصاتهم و كذلك المجالات التي تناولوها في دراساتهم، و بالتالي قاد ذلك إلى تصنيفات متعددة، نورد ها كما يلي:¹

1- تصنيف الإبداع وفقاً لبرمجته: حيث صنف الإبداع إلى نوعين: إبداعات مبرمجة و غير مبرمجة، و يعبر

الإبداع المبرمج (روتيني أو نمطي) عن التغيرات التي تمر بها المؤسسة كالتحسينات الطفيفة على المنتج، أما النوع الثاني فهو الإبداع غير المبرمج (غير النمطي)، و تلجأ المؤسسة إلى هذا النوع من الإبداع لحل المشكلات الحرجة التي تواجهها.

2- تصنيف الإبداع وفقاً للمخرجات: يتم اعتماد هذا التصنيف، على أساس ما تفرزه عملية الإبداع من نتائج أو مخرجات بناء على المدخلات التي جرت عليها عملية التحويل إلى مخرجات.

3- تصنيف الإبداع وفق التخصص: صنف الإبداع وفق التخصص إلى إبداع إداري يرتبط بالجانب التسيير داخل المؤسسة كالتغيير في الهيكل التنظيمي، إعادة تصميم العمل، اقتراح نظم مراقبة جديدة، اقتراح برامج تدريب جديدة، و إبداع فني هو الإبداع الذي يرتبط بالجانب الفني أو التكنولوجي داخل المؤسسة كتطوير منتجات أو خدمات جديدة، استخدام تقنية جديدة، التغيير في أساليب الإنتاج... الخ.

و قد ركزت المؤسسات على الإبداع الفني أكثر من الإبداع الإداري، ونشأ عن ذلك فجوة ثقافية، فأصبحت النظم والممارسات الإدارية والتنظيمية مختلفة كثيراً عن الجوانب الفنية، وقد اهتم الكتاب والباحثون بدراسة العلاقة بين الإبداعات الفنية والإبداعات الإدارية في المؤسسات المختلفة، ومدى تأثير التفاوت في مدى وسرعة الإبداع في كلا النوعين على أداء المنظمة، وكشفت الدراسات عن وجود فجوة تنظيمية ناتجة عن التفاوت الكبير بين الإبداع الفني والإداري، ووجدت الدراسات أن المؤسسات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع الإداري والإبداع الفني كان أداءها أفضل، كما كشفت الأبحاث أن الإبداع الإداري يميل إلى تشجيع إبداعات فنية لاحقة باستعداد أكبر والعكس (أي أن الإبداع الفني لا يميل إلى تشجيع إبداع إداري لاحق).

4- تصنيف الإبداع من حيث الهدف: صنف الإبداع على أساس الهدف من تلك التغيرات التي تنتهجها

المؤسسة لتبني الإبداع، و يتكون من إبداع وسيلي (أدائي) حيث تسعى المؤسسة من خلال بعض المتغيرات، لتمكينها من الوصول إلى النوع الثاني من الإبداع، و هو الإبداع النهائي (إبداع الغاية) الذي من خلاله تستطيع المؤسسة الوصول إلى الهدف التي تسعى له، فالنوع الأول بمثابة مقدمة أو تمهيد للنوع الثاني.

5- تصنيف الإبداع من حيث مصدر القرار: وفقاً لهذا التصنيف فإن الإبداع في المؤسسات يصدر بقرارات من

الإدارة العليا (قرارات سلطة) و الإبداع الصادر بقرارات يشارك فيها أعضاء المؤسسة (قرارات جماعية)، و تتم

¹ دور الإبداع التكنولوجي في الإدارة الإستراتيجية، المركز التخطيطي للدراسات مركز الدراسات الإستراتيجية، ص 5-6 إنطلاقاً من الموقع الإلكتروني التالي: www.alsader-sis.net/adara/abda3.pdf

قرارات السلطة من خلال شخص في الإدارة العليا، بناء على موقعه في المؤسسة ، أما القرارات الجماعية فيشارك فيها أعضاء المؤسسة كافة من خلال التصويت و غالباً ما تكون قرارات الإبداع من خلال الإدارة العليا.

المطلب الثاني : نظريات ومراحل الإبداع التنظيمي و خصائصه .

أولاً- نظريات الإبداع التنظيمي:

قام العديد من الباحثين والكتاب وعلماء الإدارة بطرح أفكار أصبحت تعرف فيما بعد بنظريات الإبداع وعرفت بأسمائهم، إذ قدمت هذه النظريات معالجات مختلفة حول الإبداع، كما استعرضت ملامح المؤسسات والعوامل المؤثرة نذكر منها:¹

1- **نظرية (March & Simon; 1958):** فسرت هذه النظرية الإبداع من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المؤسسات إذ تواجه بعض المؤسسات فجوة بين ما تقوم به وما يفترض أن تقوم به، فتحاول من خلال عملية البحث خلق بدائل، فعملية الإبداع تمر بعدة مراحل هي فجوة أداء، عدم رخاء، بحث ووعي، وبدائل، ثم إبداع حيث عزيا الفجوة الأدائية إلى عوامل خارجية (التغير في الطلب أو تغيرات في البيئة الخارجية) أو داخلية.

2- **نظرية (Burns & Stalker; 1961):** وبيننا 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 المؤسسات من خلال النمط الآلي الذي يلائم بيئة العمل المستقرة والنمط العضوي الذي يلائم البيئات سريعة التغير، فهو يسهل عملية جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها.

3- **نظرية (Wilson; 1966) :** بين عملية الإبداع من خلال ثلاثة مراحل هدفت إلى إدخال تغيرات في المؤسسة 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 المهام غير الروتينية مما يسهل إدراك الإبداع، بصورة جماعية وعدم ظهور صراعات، كما أن الحوافز لها تأثير إيجابي لتوليد الاقتراحات وتزيد من مساهمة أغلب أعضاء المؤسسة .

4- **نظرية (Harvey & Mill; 1970):** قد استفادا مما قدمه كلا من (March & Simon)

(Burns & Stalker)، فانصب تركيزهم على فهم الإبداع من خلال مدى استخدام الأنظمة للحلول الروتينية الإبداعية لما يعرف (بالحالة والحلول)، فقد وصفوا أنواع المشكلات التي تواجهها المؤسسات وأنواع الحلول التي قد تطبقها من خلال إدراك القضية (المشكلة) عن طريق ما تحتاجه من فعل لمواجهتها أو بلورتها (أي كيفية استجابة المؤسسة) أو البحث بهدف تقدير أي الأفعال المحتملة التي قد تتخذها المؤسسة أو اختيار الحل (انتقاء البديل الأمثل) أو إعادة التعريف بمعنى استلام معلومات ذات تغذية عكسية حول الحل الأنسب، إذ تسعى المؤسسة إلى

¹ أكرم الصرايرة، العلاقة بين الثقافة والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات، مجلة مؤتة، المجلد 18، العدد 4 ، 2003، ص: 203-205.

وضع حلول روتينية لمعالجة حالات أو مشكلات تم التصدي لها سابقاً (الخبرات السابقة) وأيضاً تسعى لاستحضار حلول إبداعية لم يتم استخدامها من قبل لمعالجة المشكلات غير الروتينية أو الاستثنائية بتبني الهياكل التنظيمية والميكانيكية والعضوية.

كما تناولوا العوامل التي تؤثر في الحلول الإبداعية والروتينية مثل حجم المؤسسة وعمرها، درجة المنافسة، درجة التغيير التكنولوجي، درجة الرسمية في الاتصالات، فكلما زادت مثل هذه الضغوطات يتطلب الأمر أسلوب أكثر إبداعاً لمواجهةها.

5- نظرية (Hang & Aiken; 1970): تعد من أكثر النظريات شمولية، إذ أنها تناولت المراحل المختلفة لعملية الإبداع فضلاً عن العوامل المؤثرة فيه، وفسرت الإبداع على أنه تغير حاصل في برامج المؤسسة تتمثل في إضافة خدمات جديدة وحددت مراحل الإبداع كالاتي:

- **مرحلة التقييم:** تقييم النظام ومدى تحقيقه لأهدافه وهذا ما جاء به (March & Simon)؛
- **مرحلة الإعداد:** الحصول على المهارات الوظيفية المطلوبة والدعم المالي؛
- **مرحلة التطبيق:** البدء بتكملة الإبداع واحتمالية ظهور المقاومة؛
- **الروتينية:** سلوكيات ومعتقدات تنظيمية.

ثانياً- مراحل الإبداع التنظيمي: إن الإبداع التنظيمي يمر بمراحل عديدة نوجزها فيمايلي :

1- مرحلة التصور: تبدأ الخطوة الأساسية للإبداع الناجح بفكرة جديدة أو تصور كامل للإمكانيات التكنولوجية و الاحتياجات المطلوبة، إضافة لدراسة المنافع الاقتصادية و الاجتماعية التي يأخذها المبدع بنظر الاعتبار، أو طبيعة الطلب المتوقع، و مقارنة المنافع المتوقعة بكلفة الإنتاج المطلوب.

2- مرحلة تكوين الفكرة: مرحلة تكوين الفكرة هي العملية الأساسية الثانية في مرحلة الإبداع، حيث أن تصميم المحتوى يشتمل على تحديد الطلب المتوقع و التكنولوجيا المحتملة لتكوين التصميم. و هذه الخطوة هي عمل مبدع و خلاق لتوحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها، كما أنها تمثل عملية تقييم تصاحب إدارة الإبداع في كل مرحلته المطلوبة، إذ يتقرر في ضوءها ما إذا كان الأمر ممكناً في الاستمرار، أو كانت هناك ضرورة للتوقف عن العمل.

3- مرحلة معالجة المشكلة: ترافق هذه الخطة عملية الإبداع بشكل مستمر، حيث يصاحب ذلك ظهور بعض المشكلات أو المعوقات التي يجب أن تتخذ بشأنها المعالجات و الحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الإبداع، فإذا لم تفلح المؤسسة بإجراء المعالجات الممكنة فإن المشروع يتوقف أو يلغى.

4- مرحلة الحل: إذا ما نجحت نشاطات حل المشكلات، تأتي هذه المرحلة التي يكون فيها الإبداع قد وجد أن المشروع قد تحقق و نجح، فإذا حقق المبدع المشروع من خلال الإمكانيات التكنولوجية المتاحة، سمي هذا النوع

الإبداع بالتبني، أما إذا لم تحقق الموارد التكنولوجية المتاحة إمكانية التنفيذ، فإن المؤسسة تلجأ إلى اعتماد المرحلة الأخرى من مراحل تطوير الإبداع، و هي مرحلة التطوير¹.

5- مرحلة التطوير: تمثل هذه المرحلة إحدى صور عدم التأكد التي يواجهها المبدع، حيث أن إمكانية قياس الحاجة إلى التكنولوجيا المتوقعة لإكمال المشروع تكون غير معروفة عادة، لذلك يحاول المبدع أن يحل مشكلات عدم التأكد من خلال الأخذ بنظر الاعتبار حاجة السوق، و العقبات الإنتاجية المرافقة لذلك، ولا يمكن تحقيق الإبداع إلا حينما يتم تقديم السلع و الخدمات فعلا للسوق.

6- مرحلة الاستعمال و الانتشار: تمثل هذه المرحلة الخطوة النهائية و الأخيرة في عملية الإبداع، حيث يتم استعمال الإبداع أو انتشار فكرة الإبداع و النتائج المتحققة منها، و غالباً ما تكون المدة الأولى من تشغيل المشروع عالية الكلفة، بسبب ما تتحمله المؤسسة من كلف استشارية و تشغيلية، و احتمال وجود طاقات إنتاجية فائضة، تنتظر الاستخدام الأعلى في المستقبل.

ثالثاً- خصائص الإبداع التنظيمي: يتميز الإبداع التنظيمي بمجموعة من الخصائص يمكن تلخيصها فيمايلي :

- الإبداع يرتبط بالعوامل الموروثة: تبين الدراسات العلمية على أنه يمكن تكوين الاستعدادات المبدعة وتطويرها، كما يمكن أن تولد مع الفرد وتعززها التربية والتدريب المبكر؛

- الإبداع يرتبط بالقدرة على التخيل والنقد: يتميز الإبداع بالقدرة على ربط الأفكار ومزجها وتشكيلها من أجل الحصول على فكرة جديدة، كما أن المبدع له القدرة على النقد وتقويم الأفكار والمعلومات ووسائل التحليل التي يستخدمها؛

- الإبداع ظاهرة فردية وجماعية: فالإبداع ليس حكراً على الأفراد فحسب، وإنما يمكن ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات؛

- غرس وتنمية رسالة محددة للمؤسسة، والاهتمام بالمكونات الجوهرية للعمل، واعتبار البيروقراطية كعدو رئيسي، وحفز العاملين على التجريب، وإعطاء أسبقية لتنمية قدراتهم الإبداعية؛

- تنمية صلات وثيقة مع المستفيدين، وتوظيف جهود التطوير والتجديد والإبداع لتلبية حاجاتهم؛

- شيوع ثقافة تنظيمية تشجع التعاون وروح العمل كفريق، واعتماد تركيبات تنظيمية متعددة تسمح بالاتصال بين العاملين بطرق كثيرة، لدعم فكرة الإبداع والتجديد.

مما تقدم نقول أن هناك بعض الخصائص المشتركة للإبداع ك (التعقيد، القبول، الاستحسان الاجتماعي)، بينما تباينت بقية الخصائص وفقاً لتباين وجهات نظر الكتاب، والمنظور المعتمد في تحديدها (اجتماعي، سياسي، اقتصادي ..).

¹ جمال أنيس خير الله، الإبداع الإداري، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص:73-74.

المطلب الثالث : أنواع ونماذج الإبداع التنظيمي و العوامل المؤثرة فيه.

أولا - أنواع الإبداع التنظيمي:

لقد قدم الباحثون المختصون في مجال الإدارة و السلوك التنظيمي عدة تصنيفات للإبداع، بحيث نجد أن كل باحث يعرض تصنيف يختلف تماما على التصنيف الذي قدمه باحث آخر، ويرجع ذلك إلى اختلاف وجهات النظر إلى الإبداع و إلى اختلاف الخلفيات النظرية و الأكاديمية للباحثين، وفيما يلي سيتم عرض جملة من تصنيفات الإبداع:

1-الإبداع الإداري:

يعرف على أنه " وهو القدرة على إبداع أساليب ووسائل وأفكار للعمل، يكون من شأنها تحسين ظروف العمل، وتحفيز الأفراد وقدراتهم، وزيادة مواهبهم، لتحقيق الأهداف الإنتاجية وتحسين الأداء ، كما يمكن أن يقتصر السلوك الإبداعي على السلوك المميز الذي يمارسه العاملين في مواقع عملهم"¹.
ويقصد به أيضا " عملية ليست لها نهاية،ويمكن أن يكون ناتج عن تغييرا طفيفا أو تغييرا كليا في أداء الأفراد"².

من خلال ما سبق يمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه "محمل التغيرات الحاصلة في الأنشطة والفعاليات والأساليب الإدارية التي يقوم بها الأفراد في المؤسسة لتحقيق أهدافها".

1.1-أهمية الإبداع الإداري: و يمكن توضيح أهمية الإبداع الإداري من خلال النقاط التالية:

- أن الإبداع في المؤسسات يخلق المناخ الملائم الذي يمكنها من القدرة على تطوير المنتجات الجديدة لإشباع حاجات العملاء في السوق من جهة والقدرة على تحقيق أهداف النمو التي تسعى إليها؛
- يؤدي إلى تسهيل العمليات الإدارية التي تمكن المؤسسة من الاستمرار ومواصلة عملها وإيجاد الحلول الإبداعية للمشكلات التي تواجهها بكفاءة وفاعلية ، وإلى إحداث تغييرات ايجابية في عملياتها الإدارية ؛
- يساعد المؤسسة على التكيف والتفاعل مع كافة المتغيرات البيئية المحيطة بها ، وتحسين إنتاجيتها، والارتفاع بمستوى أدائها وأداء العاملين فيها³؛
- يعتبر الحافز الأساسي لخلق فرص عمل جديدة ودعم القدرة التنافسية ومن ثم تحقيق الريادة في المؤسسات لتحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها للمتعاملين المستفيدين من خدماتها.

2.1- مستويات الإبداع الإداري: يمكن التمييز بين ثلاث مستويات للإبداع الإداري في المؤسسات نوجزها

فيمايلي:

¹ Talal Jamal Aziz Allahow et al, **Information Technology and Managerial Innovation of the Central Agency for Information Technology in Kuwait** , Global Journal of Management and Business Research, Vol. 18, No. 11, 2018,p:05.

² Yongan Zhang et al, **The Influence of Management Innovation and Technological Innovation on Organization Performance. A Mediating Role of Sustainability** ,Sustainability , Vol. 11, No. 01, 2019 p:07.

³ ZHENG HUANG, **Fostering Strategic Innovation Management for SMEs Multiple case studies in China**, A thesis submitted to the University of Tampere for the degree of Doctor of Philosophy, University of Tampere, 2016,p:31.

- الإبداع الإداري على مستوى الفرد: هو الإبداع الذي يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية، وتم تحديد السمات التي تميز الشخصية المبدعة عن غيرها من حيث القدرات والاستعدادات والميول ويحدد خصائص الفرد المبدع بالآتي:¹

- المعرفة: بذل الوقت الكبير لاتقان العمل؛
 - التعليم: التعليم الذي يؤكد على المنطق؛
 - الذكاء: الإنسان المبدع ليس بالضرورة عالي الذكاء، ولكنه يتمتع بالقدرات التفكيرية على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء؛
 - الشخصية: الرغبة في المخاطرة والاستقلالية والمثابرة والدافعية والانفتاح على الآراء الجديدة والإحساس الكبير بروح الفكاهة؛
 - الطفولة: اتسمت طفولته بالتنوع وواجه اضطرابات عائلية وأوضاعاً اقتصادية صعبة؛
 - التفاعل: تبادل الآراء مع الآخرين وليس منطوياً على نفسه.
- الإبداع الإداري على مستوى الجماعة : هو الإبداع الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة ، فإن إبداع الجماعة يفوق كثيراً مجموع الإبداعات الفردية للأعضاء، وذلك نتيجة للتفاعل فيما بينهم وتبادل الرأي والخبرة ومساعدة بعضهم البعض وغيرها. ولا شك فإن التحديات الكبيرة التي تواجهها المؤسسات المعاصرة تتطلب تطوير جماعات العمل المبدعة ، هذا ويتأثر إبداع الجماعة كماً ونوعاً بالعوامل الآتية:²
- الرؤية: حيث تزداد احتمالات الإبداع لدى الجماعة حينما يشاطر أفرادها مجموعة قيم، وأفكار مشتركة تتعلق بأهداف الجماعة.
 - المشاركة الآمنة: إن البيئة والمناخ اللذين يشجعان الأفراد على التعبير بحرية عن أفكارهم (بدون اتهام مضاد) تعززان الإبداع الناجح.
 - الالتزام بالتميز في الأداء: فالالتزام بالتميز والتفوق في الأداء يشجع على إيجاد مناخ يسمح للأفراد بتقييم إجراءات العمل والعمل على تحديثها بشكل مستمر.
 - دعم ومؤازرة الإبداع: حتى يتحقق الإبداع، يجب توفير المساندة والدعم لعملية التغيير، ويمكن أن يتأتى هذا الدعم من زملاء الجماعة أو المنظمة، كما وتشير الأبحاث إلى العوامل الآتية التي تؤثر في إبداع الجماعة .
 - جنس الجماعة: الجماعة المختلفة من حيث الجنس تنتج حلولاً أفضل من الجماعة أحادية الجنس.

¹ طلال نصير و آخرون ، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة البليدة، 18 - 19 / 05 / 2011 ، ص: 06-07.

² Borut Likar, **innovation management**, Institute for Innovation and Technology, Slovenia, 1st edition, 2013,p:53.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

- تنوع الجماعة: يزداد إبداع الجماعة بوجود جماعة من شخصيات مختلفة.
 - تماسك الجماعة: الجماعة المتماسكة أكثر استعداداً وحماساً ونشاطاً للعمل من الجماعة الأقل تماسكاً.
 - انسجام الجماعة: الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة التي تفتقر للانسجام.
 - عمر الجماعة: الجماعة الحديثة التكوين أكثر ميلاً إلى الإبداع من الجماعة القديمة.
 - حجم الجماعة: يزداد الإبداع مع ازدياد عدد أعضاء الجماعة.
 - الإبداع الإداري على مستوى المؤسسة: لا بد من التأكيد مرة أخرى على أن الإبداع في المؤسسات المعاصرة على اختلاف أنواعها، لم يعد مسألة ترف أو شيئاً كمالياً، وإنما بات أمراً ضرورياً وملحاً، ولا غنى لها عنه إذا ما أزدت البقاء والازدهار، وعليها أن تجعل الإبداع أسلوب عملها وممارساتها اليومية، ويمكن تحقيق ذلك بتوافر الشروط الأساسية التالية:¹
 - ضرورة إدراك أن الإبداع والريادة تحتاج إلى أشخاص ذوي تفكير عميق، وذوي علاقة بالمفاهيم، ويقدرّون القيمة العلمية للنظريات الحقيقية الواقعية، ولديهم رغبة الاستطلاع؛
 - ضرورة تعلم حل المشكلات بصورة إبداعية، وهذا يعني ترويض التفكير وتشجيعه ليكون أكثر مرونة وسلاسة، بحيث يستطيع أن ينفذ من الأطر والأساليب المحددة أو المألوفة في التعامل مع المشكلات؛
 - ضرورة تنمية المهارات والقدرات الإبداعية في إيجاد المشكلات وتعزيزها ؛
 - ضرورة تنمية المهارات الإبداعية في صنع المشكلات والعمل على حلها، فالمشكلة الإدارية لا تعلن عن نفسها، بل هي التي نصنعها ونعمل على حلها، لأن الإبداع على هذا المستوى سيقود المؤسسات والجماعات والمجتمعات إلى تجارب ريادية.
- 2-إبداع العملية :** يقصد بالعملية عملية الإنتاج بوصفها الوسيلة التي يتم بها إنتاج المنتج من خلال مزيج من عناصر الإنتاج (العاملين، طرائق العمل، الأدوات ...)، التي تقوم جميعاً بتحويل المدخلات إلى مخرجات على شكل منتجات أو خدمات².
- ويعرف أيضاً على أنه "معالجة أساليب الإنتاج للسلعة أو الخدمة ويهدف إلى تحسين الأداء من الناحيتين الفنية والاقتصادية في آن واحد، مما يترتب عنه من نتائج إيجابية في كمية المخرجات وانخفاض التكلفة بالنسبة للوحدة الواحدة"³، ويتضمن إبداع العملية الآتي:⁴

¹ بلال خلف السكرانة، الإبداع الإداري، ط1، عمان: دار المسيرة، 2011، ص: 128.

² Xiuqin Li, **Innovation Process in Research and Development Service Firms: the Case of the UK**, A thesis submitted to the University of Manchester for the degree of Doctor of Philosophy in the Faculty of Humanities, University of Manchester, 2017,p:61.

³ محمد سعيد أوكيل، اقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص: 33.

⁴ حنان بن عاتق و آخرون، واقع الإبداع التكنولوجي و تأثيره على أداء المنظمة في الجزائر، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة البلدة، 18 - 19 / 05 / 2011، ص: 06.

-تصميم عملية إنتاجية جديدة: يعبر عن تصميم العملية بأنها التغيير المخطط الذي يتم عن طريق تقنية المعلومات لتصميم وتنفيذ عملية إنتاجية جديدة ذات أداء متميز في الجودة والسرعة والتكلفة وتقديم خدمات الزبائن، ويطلق على تصميم العمليات مصطلح إعادة هندسة العمليات لتكرار الطريقة التي تستخدمها الشركة في تصميم العملية لأول مرة، والهدف من تصميم العملية هو اختيار وتحديد أفضل طريقة لإنتاج المنتج.

- تحسين عملية إنتاجية قائمة: وتعني الدراسة النظامية لحركة ونشاط كل عملية إنتاجية بهدف تحسينها لتوفر الوقت المناسب لتحسين جودة أداء العملية، ويؤشر ذلك من خلال تحسين الإنتاج الحالي الذي يحرص على تحقيق نسبة كبيرة في جودة أداء العملية مع زيادة في الطاقة الإنتاجية.

وتجدر الإشارة إلى إن العلاقة بين الإبداع التكنولوجي في المنتج والإبداع التكنولوجي في طريقة الإنتاج تختلف حسب طبيعة المنتج، عندما نكون في حالة المنتجات الصناعية فانه كلما يرى تغيير تلك المنتجات، كلما التزم ذلك تغيرا في الطريقة التي تنتهجها، أما عندما نكون في حالة المنتجات الاستهلاكية فان العلاقة ليست ضرورية، ماعدا في حالة المنتج الذي أبدع فيه جوهريا إن استبدال مادة أو عنصر من عناصر الإنتاج لا يستدعي حتما تغيير التجهيزات والأسلوب الفني.

1.2- أهمية إبداع العملية : وتتجلى أهمية إبداع العملية فيما يلي:¹

- المنافسة الحادة في السوق: إن البيئة التي تعمل فيها المؤسسات على اختلاف أنواعها هي بيئة ديناميكية متحركة ولا يكاد يمر يوم دون أن تكون هناك تغيرات، وعليه أصبح لابد على المؤسسات اللجوء إلى الإبداع وتحمل مخاطرة، من أجل الحفاظ على الحصة السوقية.

- تكنولوجيا المعلومات: أن التطور الهائل في هذا النوع من الوسائل أدى إلى الكثير من الإضافات منها ما هو بشكل سلع وخدمات كتلك التي تقدمها الانترنت أو في شكل تصميم سهل وسريع لمقات بل لآلاف من المنتجات كما هو الحال في إنتاج بطاقات المناسبات والتهاني كمثال بسيط وغيرها من المنتجات المشابهة.

2.2- مداخل إبداع العملية: لإبداع العملية عدة مداخل نوجزها فيمايلي:

- مدخل التوجه نحو التصميم : ينظر إلى إبداع العملية في هذا المدخل أنه يهدف إلى تصميم منتجات وعمليات جديدة بهدف الاستجابة السريعة للتغيرات السريعة في حاجات وأذواق المستهلكين في السوق.

- المدخل الاستراتيجي: يرى أصحاب هذا المدخل أن إبداع العملية يعبر عن الاتجاه المستقبلي للمؤسسة في إبداع المنتج والعملية والذي يتم تحديده في ضوء الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية وبما يتلائم مع ما تتمتع به المؤسسة من إمكانيات وموارد وبالشكل الذي يمكنها من البقاء والاستمرار ورفع قدرتها على المنافسة.

¹ أياد محمود الرحيم ، دنيا حسن، أثر إبداع العملية في تصميم المنتج- دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العدد 27 ، العراق ، ص: 63.

- المدخل التكنولوجي: تبعا لهذا المدخل أصبح الإبداع يقترن بالتكنولوجيا إذ أن التكنولوجيا أصبحت تشكل قوة التوجيه الأساسية في النشاط الإبداعي من خلال تطبيق أفكار وتطوير منتجات جديدة ووضع التصاميم الأولية موضع التنفيذ من قبل مهندسي قسم التصنيع.

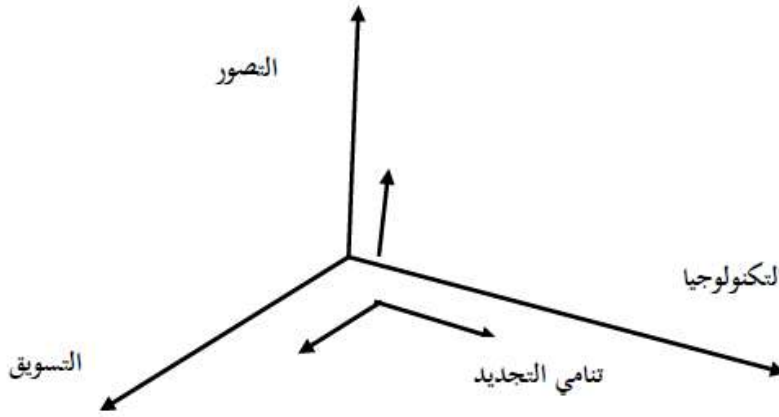
- المدخل المعلوماتي: وفق هذا المدخل فإن إبداع العملية هو نتاج التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي أفرزت العديد من الإبداعات والإضافات في تقديم المنتجات والخدمات وتطوير تكنولوجيا العملية على شكل سلع وخدمات أو في شكل تصميم سهل وسريع للعديد من المنتجات.

3.2- متطلبات إبداع العملية: ويتطلب إتمام التحسين الآتي¹:

- فهم الوضع الحالي لتطوير العملية؛
- تطوير رؤيا مستقبلية واضحة للعملية المطلوبة؛
- وضع قائمة للأنشطة المطلوب تنفيذها لتحسين العملية؛
- توفير الموارد اللازمة لتنفيذ الخطة؛
- السيطرة على التنفيذ.

والشكل الآتي يوضح سمات منتج او عملية جديدة :

الشكل رقم (1-5): سمات منتج او عملية جديدة.



Source : sanrine fernez et al , **Management de l'Innovation, de la stratégie aux projets**, 3^{ème} Edition, Vuibert,2013, p :17.

3- إبداع المنتج :

يقصد به "تقديم منتجات جديدة أو جلب تحسينات مهمة في المنتجات والخدمات القائمة كما يفترض أن يكون جديدا من وجهة نظر المؤسسة والزبائن والمنتجات الحالية"². ويعرف أيضا على أنه "يركز على تغيير الخصائص المادية للمنتجات بحيث نحصل على منتجات جديدة أو تحسينه على المستوى التكنولوجي أو أقل خاصية من خصائصه"¹.

¹ عبد الرؤوف حجاج ، مطبوعة محاضرات في مقياس إدارة الابتكار والإبداع ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2015/2016، ص ص 63-64.

² Reguia Cherroun, **product Innovation and the competitive advantage**, European Scientific Journal, University of Manchester , vol.1 ,2014,p:147.

يتبين لنا أن إبداع المنتج يعبر عن التصميم الفني والبحث والتطوير والتصنيع والنشاطات التجارية المتعلقة بإدخال منتج جديد أو محسن إلى السوق.

1.3- أنواع إبداع المنتج :

ويمكن تصنيف هذا النوع من الإبداعات إلى مايلي:²

-**تقديم منتج جديد:** أن المنتج الجديد يعد مهماً لبقاء المؤسسات والمحافظة على ديمومتها وتطورها من خلال إجراء تغييرات مستمرة على المنتجات الجديدة المعروضة في السوق.

- **تحسين منتج قائم:** وهي التغييرات التي تضيف للسلع عنصراً مهماً لتحسين المنتجات الحالية والتطور التقني وإجراء التغييرات السوقية لجعل الدورة الإنتاجية في تطور وتقدم مستمر وبدأ العمل على إدخال تحسينات لتخرج المنتجات بشكل أكثر كفاءة.

2.3- أهداف إبداع المنتج : هناك العديد من الأهداف تسعى المؤسسات إلى تحقيقها باستخدام أبداع المنتج نوجزها فيمايلي:³

- تلبية حاجات الزبائن؛
- زيادة مبيعات المؤسسة؛
- تخفيض تكاليف الإنتاج؛
- خلق أسواق جديدة.

يتبين مما سبق أنه حتى تكون المؤسسات قادرة على إبداع منتج جديد وذو جودة عالية ويتميز بانخفاض تكلفة وموثوق به في السوق.

4-الإبداع الاستراتيجي :

يعرف على أنه " أنه إظهار عمل لأبعاد متعددة على بعضها البعض من المضمون والعمليات المحيطة البيئة تسهيل لتطبيق الإنشاء والإبداع في إطار عمليات الإدارة الإستراتيجية، كما أنه يساعد في تحقيق التميز الاستراتيجي والميزة التنافسية ويسهم في تحدي المنطق التقليدي وإعادة تعريف نموذج أعمال المؤسسة وإعادة رسم حدود سوقها، وينشئ أسواق وتحسينات مستمرة، في قيمة كل من الزبائن والمؤسسة"⁴.

¹ LARS LÖFQVIST, *Product Innovation in Small Established Enterprises Managing Processes and Resource Scarcity*, A thesis submitted to the University of Manchester for the degree of Doctor of Philosophy University of Tampere, Sweden, 2014, p:07.

² Scott J. Edgett et al, *Ten tips for successfully implementing a stage-Gate product innovation process*, Gate international and product development institute Inc , 2012, p:03.

³ Hamid Tohidi et al, *Effects of Innovation Types on Firm Performance: an Empirical Study on Pakistan's Manufacturing Sector*, Procedia Technology 1, vol: 01 , No 1, 2012, p:522.

⁴ Jaccobs , Claus and havaclaus , *Answer for Question to come: Reflective dialogues an Enabler of Strategic innovation*, Journal of organizational change management , vol: 18 , No 4, 2005, P : 67.

ويقصد به أيضا " خلق المنتجات الجديدة أو الخدمات التي تولد قيمة كبيرة وجديدة للمستهلكين والعملاء والمؤسسة أي خلق استراتيجيات للنمو من اجل تحقيق ميزة تنافسية"¹.

يتضح مما سبق أن "الإبداع الاستراتيجي هو القدرة على الاستمرارية والبقاء في تحويل الأفكار إلى منتجات وعمليات وأنظمة واستراتيجيات جديدة من اجل تحقيق ميزة تنافسية لتحسين أداء المؤسسة".

1.4- أبعاد الإبداع الاستراتيجي: هناك عدة أبعاد نذكر منها ما يلي:

- التعلم التنظيمي :

إن التعلم التنظيمي هو الكفاءة المتنامية بين الأفراد في إيصال وحل المشكلات بنجاح سواء على الأمد القصير أو الطويل، وتعرف المؤسسة المتعلقة بأنها مؤسسة التي يكون فيها كل واحد من العاملين يقوم بتحديد وحل المشكلات مما يجعل المؤسسة قادرة على أن تجرب وتغير وتحسن باستمرار من اجل زيادة قدرتها على النمو والتعلم والانجاز.²

- العمل الفرقي:

يمكن تعريفه على أنه " مجموعة الأنشطة من أشخاص ملتزمين لتحقيق أهداف مشتركة ويحسون العمل معا ويتوصلون معا إلى نتائج عالية الجودة"³.

ويعرف أيضا على أنه " مجموعة يتم تكوينها لتحقيق أهداف معينة يتم الاتفاق عليها مسبقا من قبل

المؤسسة من خلال خطة واضحة وادوار محددة ومعروفة للأعضاء ويتوقف نجاح الفريق على رغبة والتزام أعضاء الفريق في العمل ومدى استجابتهم لمتطلبات العمل"⁴.

ويتميز أفراد فريق العمل بوجود مهارات متكاملة يجمعهم غرض واحد وهدف واحد فضلا عن وجود مدخل مشترك من العمل فيما بينهم .

- تبني إستراتيجية خلق الإبداع:

إن تبني هذه الإستراتيجية من قبل المؤسسة يؤدي إلى زيادة مقدرة المؤسسة على خلق وإنتاج الإبداع، إن الإبداعات كما يراها مايز تتحدد إلى حد كبير بعوامل خارجية مثل متطلبات السوق⁵.

¹ Bernard Katz, **alignment of internal and external business & innovation domains** , A thesis submitted to the University of Stellenbosch for the degree of Doctor of Philosophy, University of Stellenbosch, 2017,p:47.

² Dogan, E., **A strategic approach to innovation**, Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML), vol: 04 , No 3, 2017, p:293.

³ Radul Milutinović1 et al ,**Concepts And Importance of Strategic Innovation in SMEs: Evidence from Serbia**, Management,2015,p:38.

⁴ أحلام إبراهيم وآخرون ، دور مقدرات الإبداع الاستراتيجي في تعزيز الذكاء المنظمي - دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين في عدد من المستشفيات الأهلية في مدينة أربيل ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعة صلاح الدين اربيل ، إقليم كردستان العراق، المجلد 23، العدد05، 2019، ص:220 .

⁵ Takács Ildikó-Csilla ,**strategic Innovation Management Through Organizational Change**, Journal of Innovation & Business Best Practice,2018,p:05.

الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

إلا أن العامل الأساس يتمثل في القدرات الداخلية للمؤسسات لتعدد الإبداعات التي تتركز في التكنولوجيا والموارد المادية .

- تبني إستراتيجية البحث والتطوير :

إن أقسام البحث والتطوير من الأقسام الضرورية والمهمة للمؤسسات لأنها تمثل مصدر من مصادر المعرفة والدراسات البحثية وهذه الإستراتيجية تضع هيكلية وقواعد لتسهيل التعاون العلمي بين المؤسسة والقطاعات الأخرى، وتقدم الدعم المالي للمشاريع البحثية لتشجيع الإبداع، خلق دورات تعليمية لتلبية حاجات المؤسسة .

الجدول رقم (1-2): الفرق بين البحث والتطوير والابداع.

الهدف	الابداع	البحث وتطوير
الهدف	غاية	وسيلة
المراحل	مرحلة متقدمة من البحث والتطوير	شامل
العملية	متقطعة	مستمرة
العلاقة	داخلية مع الإنتاج وخارجية مع السوق	داخلية وخارجية مع جميع الأطراف

المصدر : من إعداد الطالب من خلال ما عرض في الجانب النظري

ثانيا - نماذج الإبداع التنظيمي :

إن التركيز في الأدبيات المتخصصة في مجال الإبداع و الإدارة، يبين لنا مدى الاختلاف و التباين بين وجهات نظر الباحثين في عدد و مسميات مراحل العملية الإبداعية فاجتهاد الباحثين في دراسة مفهوم العملية الإبداعية ساهم في تقديم العديد من النماذج المفسرة لسيرورة الإبداع، وفيما يلي عرض لأهم هذه النماذج :

1- نموذج " Amabile , 1988 " :¹

في هذا النموذج هناك ثلاثة عوامل مؤثرة على الإبداع تكون داخل الفرد ، المهارات ذات الصلة بالمجال، العمليات ذات الصلة بالإبداع ، و دوافع المهمة، أما العوامل خارج الفرد فهي البيئة المحيطة بالبيئة الاجتماعية.

1.1-المهارات المرتبطة بالمجال: تتمثل في المعرفة، الخبرة، المهارات التقنية، الذكاء و الموهبة في مجال معين التي تعمل على إيجاد حلول لمشكلات العمل مثل تصميم المنتجات أو الهندسة الكهربائية.

2.1- العمليات المرتبطة بالإبداع :

وتسميتها الأصلية (المهارات المرتبطة بالإبداع)، وتشمل نمطا إدراكيا و خصائص شخصية تقضي إلى الاستقلالية و المخاطرة، و تتخذ وجهات نظر جديدة بشأن المشكلات، فضلا عن أسلوب عمل منضبط و مهارات في توليد الأفكار، و تشمل هذه العمليات المعرفية القدرة على استخدام أصناف واسعة و مرنة من أجل تجميع المعلومات و القدرة على الخروج من الإدراك الحسي، و هذه العمليات تتطلب الانضباط الذاتي.

¹Teresa M.Amabile, A model of creativity and innovation in organization, Organization Behavior, Vol.04, N°.01,2015,PP :123-167

3.1- دوافع المهمة : الدافع الذاتي للمهمة هو دافع العاطفة للقيام بمهمة أو لا ثم حل مشكلة لأنها مثيرة للاهتمام، أو فيها تحدي شخصي، فالمبدأ الأساسي هنا هو الدوافع الذاتية للإبداع، فالأفراد هم الأكثر إبداعاً عندما يشعرون بالدافع في المقام الأول من خلال الاهتمام، الاستمتاع الرضا والتحدي في العمل نفسه، وليس عن طريق الدوافع الخارجية لأنه كما أظهرت الأبحاث يمكن للمحفزات الخارجية تقييد الدوافع الداخلية للأفراد، و لهذا تلعب البيئة الاجتماعية دوراً في غاية الأهمية.

4.1- البيئة الاجتماعية : العامل الخارجي هو بيئة العمل أو بصفة خاصة هو البيئة الاجتماعية، وهي تشمل جميع المحفزات الخارجية التي ثبت أنها تقييد الدوافع الذاتية (الداخلية) فضلاً عن عدد من العوامل الأخرى في البيئة التي يمكن أن تكون بمثابة عقبات أو محفزات للدوافع الذاتية و الإبداع.

2- نموذج " Morrison,1992 " :¹

اقترح " موريسون " نموذجاً للإبداع يتفق في كثير من جوانبه مع النموذج الإبداعي الذي قدمته أمابيل " ، وقد استند " موريسون " في نموده على تعريفه للإبداع على أنه نتاج نوعين من التفكير هما: التفكير الافتراضي و التفكير التقاربي اللذان يمثلان المحورين الأساسيين في كل خطوة من خطوات نموذج العملية الإبداعية الذي اقترحه، ويتضمن نموذج " موريسون " ست مراحل هي:

- مرحلة تحديد المشكلة؛
- مرحلة البحث عن المعلومات أو البيانات؛
- مرحلة تمحيص البيانات؛
- مرحلة البحث عن البديل أو الحل الملائم؛
- وضع الخطة الملائمة لتنفيذ الحل؛
- تطبيق أو تنفيذ الحل بنجاح.

3- نموذج " Kotler ,2000 " :²

- حيث يتبنى نموذج الإبداع من خلال ثلاث مراحل :
- مرحلة الإدراك (الوعي) : وتشير إلى أن المستهلك واعي بالإبداع لكن لديه نقص في المعلومات.
 - مرحلة التأثير : وتشمل خطوتين: الاهتمام، التقويم.
 - مرحلة السلوك : وتشمل خطوتين: الحكم، التبني.

¹ عبد الرحمن هيجان ، المدخل الإبداعي لحل المشكلات، مركز البحوث بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005 ، ص ص : 194-195.

² صبيحة قاسم ، حميد علي أحمد ، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التطبيقي لمنظمات الأعمال، (دراسة تطبيقية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة تكريت ، العراق ، المجلد 7، العدد 2011، صص: 126-127.

4- نموذج "Subrota, et.at, 2004" :

حيث يتم إدارة وتوليد الإبداع التنظيمي من خلال علاقات سلسلة التجهيز، ويشمل هذا النموذج أربعة مراحل وهي:¹

- مرحلة التفاعلات بين العرض والطلب من خلال الكمية، المجال والنمط؛
- مرحلة التعرف على البيئة الداخلية للعلاقات: من خلال التكنولوجيا الدفينة، استقرار الطلب، وصلات الشبكة؛
- مرحلة توليد الإبداعات التدريجية والإبداعات الجذرية.

ثالثا - العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي :

لقد أشارت النماذج المفسرة للعملية الإبداعية إلى وجود عدة عوامل تؤثر على الإبداع، هذه العوامل قد تكون معرقله أو محفزة، ويمكن إجمالها في ثلاثة مجموعات :مجموعة العوامل الفردية أو الشخصية، مجموعة العوامل التنظيمية، مجموعة العوامل الخارجية.

1- مجموعة العوامل الفردية أو الشخصية في الإبداع:

إن المبتكر هو نقطة البدء و خصائصه المهمة ذات العلاقة بالإبداع هي التي كانت موضوع الاهتمام في السابق، حيث كان المديرون ينظرون إلى خصائص الأفراد المتميزون عالي الذكاء لي عو و عليها في حل المشكلات و الايتان بما هو جديد من عمليات و منتجات الشركة، ومن الخصائص التي تظهر في حالات كثيرة على الأفراد المبدعون هي :

- 1.1- الميل إلى التعقيد : إن المبدعون عادة ما يجدون دافعهم الذاتي في مواجهة المشكلات الصعبة و المعقدة و مفارقة الحالة القائمة التي يجدونها تمثل حلول البيئة المألوفة و السهلة و التي يستطيع كل فرد القيام بها.
- 2.2- حالة الشك : و هذه ترتبط بالخاصية الأولى، حيث أن المبدع يمتلك حس الشك الذي يتحول عادة إلى أسئلة خارج الصندوق و بعيدة عن المألوف.
- 3.3- الحدس :حيث أن الطريقة المنهجية قد تكون جزء من عمل المبتكر في تحديد المشكلة و جمع المعلومات، غير أن التعمق في تصور و تجاوز الارتباطات الظاهرة إلى الارتباطات غير المرئية و إلى ما بعد الأشياء يتطلب معه الحدس، و إن كانت الطريقة العلمية في البحث هي سلسلة منطقية و منهجية مترابطة من الخطوات، فإن الحدس هو الاستبطان الذاتي و النظر إلى الأشياء بعيدا أو خارج علاقاتها الموضوعية.

¹ عبد الرؤوف حجاج ، دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية - دراسة مقارنة بين وحدات مؤسسة كوندور بيج بوعريبيج باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات خلال الفترة 2004-2013، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات ، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، 2015،ص: 44.

4.1- الإنجاز الذاتي : حيث أن المبدع يتسم عادة بأنه محفز الإنجاز الذاتي فلا الحواجز الخارجية تدفعه و لا صعوبة المشكلات تعيقه، بل هو المحرك الذاتي، و الدافعية الذاتية هي التي تلعب دورا يحددها الرغبة العارمة في حب ما يقوم به و بالإنجاز الذاتي.

2- مجموعة العوامل التنظيمية :

تلعب العوامل التنظيمية دورا هام في تهيئة المناخ المناسب للإبداع داخل المنظمات، و يمكن تحديد تلك العوامل على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي:

1.2- البناء التنظيمي : لكل مؤسسة بناء تنظيمي يوضح تقسيم النشاطات و الأعمال والواجبات و الأقسام و الإدارات، و يتضمن البناء التنظيمي للمؤسسة ما وجود الهيكل التنظيمي و ما يتطلبه من وضوح التصميم و المفهوم الذي بني عليه و وضوح الأدوار و المسؤوليات و الصلاحيات و جهة المساءلة و المكافأة بالإضافة إلى وجود مناخ العمل الملائم.

و تكمن أهمية البناء التنظيمي في كونه أداة رئيسية تساعد الإدارة على تنظيم و تنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها مسبقا، و هو يوفر الإطار الذي يتحرك فيه الأفراد، و من خلاله يتم التوحيد أو التفاعل بين الجهود و الأنشطة المختلفة في المؤسسة، و عليه فالتنظيم الفعال هو الذي يتضمن هياكل تنظيمية مرنة تناسب فيها الاتصالات بسلاسة، و تشجيع فيها اللامركزية و تفويض السلطة و المشاركة في اتخاذ القرارات بمنح مساحة أفضل و يهيء فرص أكبر للإبداع عن طريق تطوير و تنمية الأفراد، حيث يتيح لهم فرصة أداء أعمالهم بحرية و استقلالية في اتخاذ القرارات مما يشجع على التنافس البناء.

2.2- أنظمة و إجراءات العمل : تساهم أنظمة و إجراءات العمل في تنمية روح الإبداع لدى العاملين إذا ما اتسمت باليسر و البساطة و الابتعاد عن الروتين و التعقيد و التشدد في تنفيذ أنظمة و قواعد العمل، و في المقابل فإن البيئة التنظيمية إذا ما اعتمدت على الإجراءات الروتينية و استخدام المركزية و الحرفية في تنفيذ قواعد العمل خشية تحمل مسؤولية الخروج عن تلك القواعد، فسوف يكون ذلك كله عقبة في طريق تنمية الروح الإبداعية لدى العاملين، الأمر الذي يفقد التنظيم فرصة استغلال مواهب هؤلاء العاملين و قدراتهم الخلاقة في تأدية أعمالهم، و يضيف أنه قد ينسى الكثير من أصحاب القرار في المؤسسات أن أنظمة و قوانين و تعليمات العمل ما هي إلا وسائل لتحقيق أهداف المنظمة و ليس غاية بحد ذاتها، مما يجعلهم يركزون على التشدد في مراقبة المشاكل الشكلية، دون النظر لمدى مساهمتها في تحقيق الهدف المرجو منها، فمثلا قد يكون المعيار في كثير من المؤسسات لتقييم الموظف هو مدى انضباطه و انتظامه في الدوام الرسمي حضورا و مغادرة، و رغم أن هذا المعيار أو العنصر له أهميته إلا أن مجرد الالتزام بمواعيد الدوام الرسمية لا يؤدي إلى نتائج جيدة، فقد يأتي الموظف في الموعد المحدد و يكمل دوامه الرسمي دون أداء عمل يذكر.

3.2- الاتصالات : للاتصالات دورا فعالا في التأثير على الإبداع، فإذا كان البناء التنظيمي هو جسد الإبداع فإن الاتصالات هي الروح، فالمديرون الذين يستخدمون أساليب التغذية الراجعة في اتصالاتهم مع مرؤوسيه و الذين

يسمحون لهم بقدر معقول من الاستقلال يساهمون بدرجة عالية في خلق مناخ موات لتحقيق الأهداف التنظيمية و الجماعية، فنجاح الجماعة في القيام بأداء مهامها و في حل المشكلات بطريقة إبداعية يعتمد على درجة سهولة الاتصال بين أعضائها، بما يمكنهم من تبادل المعلومات و حرية المشاركة و التعبير عن آرائهم دون وجود أي عائق، ذلك أن وجود أية عوائق تحول دون مشاركة الأفراد بحرية في التعبير عن آرائهم و في أدائهم الأعمال، قد يحول من فعالية هذه الجماعة في العملية الإبداعية .

4.2- الممارسات القيادية الداعمة للإبداع: التي ينظر إليها على أنها ممارسات تساعد في دعم الإبداع تستعرض تؤكد الكثير من الدراسات على أن القيادة المبدعة تزيد من فرص الإبداع لدى العاملين، فقد توصلت دراسات قام بها ، أن الإبداع يتعزز في المنظمة في حالة توفر قيادة إبداعية، و أفراد مبدعين، فالقيادة الإبداعية تزيد إبداع العاملين، و إبداع العاملين يؤدي إلى زيادة الإبداع على مستوى المؤسسة ككل، و من الممارسات القيادية التي ينظر إليها على أنها ممارسات تساعد في دعم الإبداع تستعرض.

3-مجموعة العوامل الخارجية :

إن العوامل الفردية و التنظيمية ليست وحدها العوامل المؤثرة على الإبداع، بل هناك عوامل أخرى غير مرتبطة بالفرد خارج المنظمة لها تأثيرات واضحة على الإبداع يمكن سرد أهمها:¹

1.3- الأسرة: تعتبر الأسرة التي يعيش فيها الفرد منذ ولادته من أهم المؤثرات الخارجية، فهي التي تغرس فيه مجموعة من القيم و العادات و التقاليد التي تعتبر الميزة لسلوكه داخل العمل، الذي هو انعكاس صادق لسلوكه و تصرفاته داخل المنزل ، و نجاح التنظيمات في تنمية القدرات الإبداعية للعاملين لديها إنما يعود جزء منه إلى نجاح الأسرة في تنمية هؤلاء الأفراد لتلك الأدوار داخل العمل أو التنظيم.

2.3- التعليم: العملية التعليمية دورا مؤثر على حياة الفرد العملية، فالعملية التعليمية تتكون من عدد العناصر تتمثل في الكتاب، الأستاذ، الطالب، الأهداف، السياسات التعليمية، و هذه العناصر مجتمعة لا بد أن تتكامل مع بعضها بشكل إيجابي حتى تساهم في بروز شخصية متكاملة، فالتعليم الذي يعتمد على أساليب التعلم الحديث في نقل المعلومات للتلاميذ و يتيح لهم فرصة التعبير عن آرائهم و البعد عن أسلوب التلقين في نقل المعلومات و الأخذ بعين الاعتبار الفروق الفردية بينهم، ستكون نتائجه ذات مردود إيجابي على الفرد.

فالتعليم لا يقاس بالمتخرجين الذين لديهم القدرة على القراءة و الكتابة فهذه كانت مهنة التعليم في الماضي، أما التعليم اليوم فلا بد أن يقوم على بناء الفكر المبدع و العقلية الناضجة التي تساعد على مواجهة تحديات العصر.

¹ نسيم حمودة ، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2018، ص: 112.

المطلب الرابع: العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.

تنطلق عملية الإبداع من العمل المتبادل والترابط بين النشاط الإبداعي، والمتطلبات اللازمة لتجسيد حاجات المجتمع، ويمكن حل المشاكل الإبداعية انطلاقاً من الأساليب الحديثة، لذا تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال العنصر الأساسي في العملية الإبداعية، وذلك من خلال تسهيل الظروف المناسبة للأفراد لاستخدام المعلومات بسرعة وبسهولة، والتحرر من العمل الروتيني وتشجيعه على الإبداع وتطوير قدراته ومهاراته لتجعل منه فرد مبدع، ويمكن إبراز تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي فيما يلي:

- 1- إن استخدام النظم المحوسبة يساهم إلى حد بعيد في تسهيل عملية الإبداع التنظيمي، وذلك نتيجة لتخطي القيام بالكثير من العمل الروتيني، وما يترتب على ذلك من إنحياز العمل بسرعة وكفاءة ودقة أكبر وبتكلفة أقل؛
- 2- إن الاهتمام بإيجاد الدوائر المختصة للمبدعين وتوفير ما يلزمهم من وسائل وأدوات تكنولوجية، والسماح لهم بإجراء التجارب، وتشجيعهم على طرح الأفكار الجديدة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم، يساهم إلى حد كبير في نجاح العملية الإبداعية وخروجها إلى حيز الوجود¹؛
- 3- إن الاستفادة من البرامج التدريبية وخصوصاً البرامج التي تساهم في تنمية الإبداع، وتلك التي تسعى للاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذه المجالات، يعزز من إمكانية نجاح العملية الإبداعية؛
- 4- إن الثقافة التنظيمية والتوجهات الإدارية في الإدارة العليا لها دور مهم في توجه صوب استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مما ينعكس على شكل بيئة تنظيمية تعمل على تبني وتفعيل العمل الإبداعي²؛
- 5- إن البحث والتطوير يُشكل أهم جوانب التطوير التكنولوجي، كونه يمثل وسيلة مهمة لتوسيع المعارف التكنولوجية التي تعتمد عليها عملية الابتكار والإبداع؛
- 6- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات يعزز الاتصال والتعاون ما بين المستويات والدوائر الإدارية المختلفة، مما ينعكس على شكل فرص مواتية لعمليات إبداعية جديدة³.

¹ رياض عبد الله الخوالدة وآخرون، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية، دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 35، العدد 02، الأردن، 2008، ص: 321.

² Peter Sasvari, **The Effects of Technology and Innovation on Society**, Bahria University Journal of Information & Communication Technology, Vol. 05, N°. 01, 2012, p:01.

³ ESHAQ M. AL SHAAR et al, **The Effect of Top Management Support on Innovation: the Mediating Role of Synergy Between Organizational Structure and Information Technology**, International Review of Management and Business Research, Vol. 04, No. 02, 2015, p:501.

خلاصة الفصل الأول

يتضح لنا من خلال هذا الفصل أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال ساهمت في تطوير نظم العمل ونمو المؤسسات والتأثير في أدائها المتميز إذ ساعدت بتقديم حوافز جديدة أسهمت في تعزيز وتحسين فاعلية الأداء المؤسسي، وأصبح من الممكن تخزين واسترجاع المعلومات بسهولة ويسر وقد عززت تكنولوجيا المعلومات والاتصال من القيمة التنافسية للمؤسسات، من خلال تغيير الوظائف وعلاقات العمل داخل المؤسسة وخارجها إذ تسهم بشكل مباشر وغير مباشر في زيادة عمليات الإبداع ورفع الأداء، كما تبين لنا أن الإبداع التنظيمي هو فكرة جديدة يتم تنفيذها من أجل تطوير الإنتاج أو العملية أو الخدمة، و يمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المؤسسات من إحداث تحسينات تقود إلى خلق شيء ذي قيمة و إحداث تطوير جوهري و هائل، و انطلاقاً من اختلاف المفاهيم المقدمة للإبداع فقد تعددت أنواعه، كما تم الحديث عن أهم مراحل عملية، وإن هدف الإبداع هو تقديم أفكار جديدة، و هذه الأفكار لا تأتي إلا من خلال توليد معارف جديدة، وأليات التي تعمل على تحديد هذه المعارف وتطويرها.

الفصل الثاني : الأدييات التطبيقية
المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات
والاتصال والإبداع التنظيمي.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الإطار النظري للدراسة ومناقشة مختلف الأدبيات النظرية التي تناولت موضوع الدراسة، وتمهيدا لإجراء الدراسة الميدانية للإجابة على إشكالية الدراسة وفرضياتها سوف نقوم من خلال هذا الفصل بعرض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة باللغتين العربية والأجنبية والتي تمت في بيئات مختلفة، وذلك لما لها من أهمية في تحديد المشكلة وأبعادها، وضبط متغيرات الدراسة والأدوات المستخدمة لمعالجة الموضوع واختبار الفرضيات، ومحاولة مناقشة ما توصلت له نتائج الدراسات السابقة حتى يمكن الباحث من إبراز أوجه التشابه والاختلاف معها.

لذا، حاولنا من خلال هذا الفصل عرض ومناقشة مختلف الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة وتقديم ما يميز الدراسة الحالية، بحيث سنعرض هذا الفصل من خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول نتطرق فيه للدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، أما المبحث الثاني سنتناول فيه الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التنظيمي، أما المبحث الثالث سنقوم بمناقشة الدراسات السابقة التي تم تناولها في المبحثين السابقين، بالإضافة إلى ما يميز الدراسة الحالية.

لذا، سوف نتعرض ضمن هذا الفصل إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التنظيمي.

المبحث الثالث: مناقشة الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية.

المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

سنحاول من خلال هذا المبحث عرض مختلف الدراسات السابقة التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال حيث سنعرض هذا المبحث من خلال مطلبين. في المطلب الأول سنتطرق إلى الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال باللغة العربية، أما المطلب الثاني سيحتوي الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال باللغة الأجنبية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

نستعرض في هذا المطلب مجموعة من الدراسات السابقة العربية التي عالجت بعض جوانب الموضوع وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وأطروحات.

01- دراسة (أمال يوب ، 2019)¹

حاولت هذه الدراسة معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية بالمؤسسة الوطنية المينائية لولاية سكيكدة، ولذا الغرض تم تطوير استبانة وزعت على 150 موظف باختلاف مستوياتهم الإدارية، واستخدمت الباحثة حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

- مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير عملية التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة؛
- مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى القيام بتعديلات جوهرية على وظائف المؤسسة؛
- وجود نقص في القادة المؤهلين لاستخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

02- دراسة (فيصل علوان الطائي وآخرون ، 2018)²

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لعينة من شركات الاتصالات المتمثلة بشركتين آسيا سيل وزين العراق، ومن أجل تحقيق ذلك تم اعتماد مكونات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات (المكونات المادية والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكات المعلومات والاتصال)، وتم التعبير عن الثقافة التنظيمية بالعناصر (القيم التنظيمية والمعتقدات التنظيمية والأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية والاتجاهات التنظيمية)، حيث تضمنت العينة 122 فردا من العاملين أعيدت من هذه الاستثمارات 108 جميعها صالحة للتحليل، اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة جمع البيانات الرئيسة التي جرى تصميمها بالاعتماد على عدد من المقاييس العالمية الخاصة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة بتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية، استخدمت مجموعة من الاختبارات الإحصائية باستخدام البرامج الإحصائية (SPSS)، و وسائل إحصائية متقدمة كمعامل الارتباط البسيط لقياس علاقة الارتباط بين المتغيرات واختبار (T) لمعرفة معنوية هذه العلاقة

¹ أمال يوب ، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية المينائية لولاية سكيكدة، مجلة الحقيقة ، الجزائر ، المجلد 18، العدد 01 ، 2019، ص ص: 72-108.

² فيصل علوان الطائي (2018)، اثر استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية /دراسة استطلاعية في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق/ الاسيا سيل وزين العراق في محافظة كربلاء، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العراق، المجلد 45، العدد12 ، ص ص: 225-273.

وتحليل الانحدار البسيط واختبار (F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار، كما تم استخدام (R) لتفسير مقدار تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أنه هناك علاقة ارتباط ايجابية بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية للشركتين عينة الدراسة؛

- تتشابه الشركتين عينة الدراسة في تبني متغيرات الدراسة مما يعني أن هناك مستوى جيد لمكونات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وكذلك الثقافة التنظيمية.

03- دراسة (هدى فالح جاسم وآخرون، 2018)¹

تناولت هذه الدراسة معرفة تأثير كل من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الإبداع المنظمي في الشركة العامة لصناعة السيارات، ولقد تم استخدام الاستبيان لجمع البيانات بالإضافة إلى المقابلة الشخصية ، وتم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 94 فرد من العاملين بالشركة ، واللذين يمثلون مختلف المستويات الإدارية والفنية ، واعتمد البحث على عدة أساليب إحصائية و البرنامج الإحصائي SPSS، وأظهرت نتائج البحث مايلي :

- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة يؤدي إلى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي؛

- إن قيام الشركة بتطوير رأسمالها البشري يؤدي إلى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي؛

- يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري معا في الإبداع المنظمي.

04- دراسة (سعد إبراهيم حمد وآخرون ، 2018)²

هدفت هذه الدراسة إلى بحث وتحليل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمكوناتها الأساسية الأجهزة والمعدات والبرمجيات والتطبيقات والاتصالات والموارد البشرية وقياس أثرها في تسويق الخدمة السياحية من خلال أبعادها الممثلة بالاعتمادية والاستجابة التي تمتلكها في عدد من المنظمات السياحية في بغداد، باعتماد استمارة استبانة أعدت لهذا الغرض، نظرا للدور الحيوي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسهيل مهام المنظمات المختلفة لما تمتلكه هذه التكنولوجيا من قدرات و امكانيات على مستوى مكوناتها الأساسية والفرعية في تحقيق التفاعل والتواصل بين المنظمات المختلفة وزبائنها والمتعاملين معها، وبالوقت ذاته أضحت الخدمات السياحية بحاجة ماسة إلى وسائل وتقنيات علمية متطورة سواء لعرض هذه الخدمات أو تسويقها أو تطويرها أو توفيرها وفق للخصائص والمتطلبات والمعايير اللازمة، ولاسيما أن الخدمة السياحية تتطلب وسائل تعريفية للزبائن فضلا عن توفير خدماتها للزبون، وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية :

¹ هدى فالح جاسم وآخرون ، الموائمة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري لتحقيق الإبداع المنظمي ،مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية ، جامعة بابل ، المجلد 10 ، العدد01، 2018، ص ص: 233- 273.

² سعد إبراهيم حمد وآخرون ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرها في تسويق الخدمة السياحية دراسة ميدانية في عينة من المنظمات السياحية في محافظة بغداد ، مجلة جامعة بابل، العراق، المجلد 12 ، العدد 01 ، 2018، ص ص: 83- 107.

- تبين أن المنظمات السياحية العاملة بالقطاع السياحي في محافظة بغداد تعتمد على عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسويق الخدمة السياحية؛
- عدم وجود تشريع قانوني ينظم عمل المنظمات السياحية في تسويق خدماتها عبر تكنولوجيا المعلومات؛
- وجود علاقة ارتباط معنوي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أبعادهم على تسويق الخدمة السياحية حيث جاءت الموارد البشرية أولاً والأجهزة والمعدات ثانياً والتطبيقات ثالثاً والبرمجيات رابعاً والاتصالات خامساً؛
- لم يجر تعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الإدارة العليا أو رجال التسويق والمبيعات والذي ظهر بمستوى أهمية منخفضة لدى المنظمات المبحوثة في التطبيقات والبرمجيات والاتصالات؛
- لم يعزز المسؤولون في المنظمات السياحية المبحوثة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث لم تنعكس في إحداث تغيير جدي في أبعاد تسويق الخدمة السياحية من حيث الاعتمادية والاستجابة.

05- دراسة (حسين حريجة غالي، 2018)¹

حاولت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة وتأثير تكنولوجيا المعلومات (الحاسوب ، البرمجيات ، قواعد البيانات ، الاتصالات ، الانترنت) في السلوك الإبداعي للعاملين في الوحدات العلمية والإدارية في جامعة كربلاء ، تضمنت عينة الدراسة 88 موظفاً في الأقسام ذات العلاقة ، وأشارت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام تحليل الارتباط وتحليل الانحدار إلى التحقق من صحة فرضيات الدراسة الرئيسة والفرعية في المنظمة قيد الدراسة، وأظهرت النتائج مايلي:

- ظهر أن مكونات تكنولوجيا المعلومات في الوحدات العلمية والإدارية في المنظمة قيد الدراسة تحظى بمستوى اهتمام جيد من قبل الإدارة العليا، إلا أنه ليس بالمستوى المطلوب الذي يتبعه أفراد العينة المبحوثة؛
- تفتقر الوحدات العلمية والإدارية في المنظمة قيد الدراسة إلى توفر الكادر المتخصص من المبرمجين القادرين على تصميم وتنفيذ البرامج إذ أن أغلب الموجودين هم من غير الاختصاص؛
- ظهر من استجابات أفراد عينة الدراسة وجود تفاوت كبير في تبني الإدارة العليا لمراحل السلوك الإبداعي وهذا قد يعود إلى بعض القيود المحددة التي تتعمق بالاستراتيجيات والأهداف وإجراءات الرقابة ونمط السلطة وغيرها؛
- أن لتكنولوجيا المعلومات دور كبير في دعم وتعزيز قدرة الإدارة العليا في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين، إذ أتضح ذلك من خلال التأثير المعنوي لتكنولوجيا المعلومات ومكوناتها الفرعية في السلوك

¹ حسين حريجة غالي ، تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في السلوك الإبداعي للعاملين دراسة ميدانية في الوحدات العلمية والإدارية في جامعة كربلاء ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العراق ، المجلد 45، العدد 11 ، 2018، ص ص: 315-336.

الإبداعي للعاملين وهذا يشير إلى مدى إمكانية تكنولوجيا المعلومات باعتبارها تقنية متطورة في تحسين سلوك للعاملين الإبداعي على مستوى المنظمة قيد الدراسة.

06- دراسة (دنيا طارق أحمد، 2017)¹

حاولت هذه الدراسة إلى بيان وتحديد الأبعاد الأساسية للبنية التحتية لتقانة المعلومات والأبعاد الأساسية للإبداع الإداري، واتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع 39 استبانة صالحة للتحليل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- إن علاقات التأثير بين أبعاد تقانة المعلومات وتحقيق الإبداع الإداري ذات دلالة إحصائية موجبة؛
- وجود إدراك ووعي من قبل العاملين في الفندق بأهمية تقانة المعلومات ودورها في تحقيق الإبداع الإداري.

07- دراسة (زينب شطبية، 2017)²

هدفت هذه الدراسة إلى بحث موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتباره أداة داعمة لاستراتيجيات الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية، حيث حاولت عرض أهم المداخل الرئيسية في دراسة الميزة التنافسية وبشكل خاص مصادرها وذلك لتحديد العوامل المؤثرة بها، كما أبرزت دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتبارها وسيلة تضمن اتصال المؤسسة بيئتها مما يتيح لها التعرف على متطلباتها، وذلك بإسقاط الدراسة على حالة الجزائر، من خلال عينة من المؤسسات العاملة في القطاع الخدمي (الاتصال، التأمين، البنوك) والتي تعتبر من المؤسسات الرائدة إلى حد الآن في تبني هذا الخيار، حيث حصلت الباحثة على 98 إجابة تمثل 18 مؤسسة، واعتمدت في تحليل بياناتها على التحليل الإحصائي الوصفي، تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، تحليل التباين الأحادي ANOVA، نماذج بانل، وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن المتغيرات المستقلة (أجهزة الحاسب، قواعد البيانات، البرمجيات، الشبكات المورد البشري، البيئة التنظيمية) تفسر على نحو مقداره 46.8 % من التباين في المتغير التابع (تدعيم استراتيجيات الميزة التنافسية) وهي نسبة تفسير متوسطة؛
- أن مسيري المؤسسات يولون اهتماما بتكنولوجيا المعلومات كأداة اتصال المؤسسة مع محيطها الخارجي، وأن هناك دورا فاعلا لهاته التكنولوجيا في تعزيز الأداء.

¹ دنيا طارق أحمد ، اثر تقانة المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري الفندقي - دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين الإداريين في فندق رويال تولىب الرشيد، مجلة الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، المجلد 2017، 40، ص ص: 369- 381.

² زينب شطبية ، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم استراتيجيات - دراسة حالة المؤسسات العاملة في القطاع الخدمي خلال الفترة (2009-2015)، أطروحة دكتوراه في علوم التسويق، تخصص تسويق ، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، 2017، ص ص: 02-217.

08- دراسة (نفيسة حجاج، 2017)¹

حاولت هذه الدراسة معرفة أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي للمؤسسة، من خلال إيجاد العلاقة بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء المالي مقاسا بنسب الربحية، السيولة، المديونية، النشاط ونسب حسابات التسيير، تم إسقاط الدراسة على عينة من المؤسسات البترولية الجزائرية خلال الفترة (2010-2014)، وقد اعتمدت على معطيات بانل عن طريق البرنامج الإحصائي (EViews9)، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء المالي، بمعنى أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال لا يحسن من مستوى الأداء المالي للمؤسسات في المدى القصير؛
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونسب النشاط؛
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونسب حسابات التسيير.

09- دراسة (هشام عبد الله حمد ، 2016)²

تناولت هذه الدراسة العلاقة بين مكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي، ولهذا الغرض تم تطوير استبيان لجمع البيانات من أفراد العينة المقدر بـ 40 مفردة، ولأجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية كالنسب المتوية والتكرارات وتحليل الانحدار البسيط وتحليل التباين ANOVA، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- إن توفر مكونات تكنولوجيا المعلومات تسهم في تقديم منتج جديد يحمل مواصفات مقبولة في الشركة؛
- إن أفراد العينة يولون اهتماما كبيرا بمكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي في شركتهم .

¹ نفيسة حجاج ، أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية الجزائرية خلال الفترة (2010-2014)، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص مالية ومحاسبة ، جامعة قاصدي مرباح -ورقلة، 2017، ص: 02-129.

² هشام عبد الله حمد ، تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التكنولوجي في الشركات الصناعية - شركة المشروبات الغازية في كركوك ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت ، المجلد 34، العدد 12 ، 2016 ، ص: 169-194.

10- دراسة (أمين عزري ، 2016)¹

حاولت هذه الدراسة معرفة مدى تأثير اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وللإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها، قام الباحث بدراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP بحاسي مسعود، حيث تم توزيع 100 استبان إضافة للمقابلات مع مسيري المؤسسة، وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية :

- المؤسسة الاقتصادية الجزائرية غير مؤهلة بصورة كافية لاستعمال و للاستغلال الأمثل لتكنولوجيات المعلومات و الاتصال؛
- وجود بعض العراقيل التنظيمية و التقنية التي تحول دون الاستغلال الأمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال لدى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؛
- ساهم استعمال بعض تكنولوجيات المعلومات والاتصال في التخفيض من حوادث العمل التي تتسبب في زيادة تكاليف الإنتاج ففي سنة 2008 كانت بـ 161 حادثا لتتخفف في سنة 2012 إلى 84 حادثا؛
- أن استعمال بعض تكنولوجيات المعلومات والاتصال قد ساهم نسبيا في تطور رقم أعمال المؤسسة، حيث ارتفع من سنة 2005 إلى سنة 2013 بنسبة 319.5% ، فأصبحت بذلك المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تمتلك أكبر حصة سوقية على المستوى الوطني و زبائن من مختلف دول العالم.

11- دراسة (هناء عبداوي ، 2016)²

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية بالشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس MOBILIS، وقد تحددت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها الخمسة التي تمثلت في (المورد البشري، الأجهزة والمعدات، قواعد البيانات، البرمجيات، الشبكات)، كما تحددت الميزة التنافسية بأربعة أبعاد (جودة الخدمات، السيطرة على الأسواق، الإبداع والتطوير، كفاءة العمليات)، ولهذا الغرض تم تطوير استبيان لجمع البيانات من أفراد العينة المقدرة بـ 48 مفردة ولتحقق من فرضيات الدراسة استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي SPSS ، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

- أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة والميزة التنافسية بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛

¹ أمين عزري ، أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، 2016، ص ص 02-128.

² هناء عبداوي ، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية -دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس، أطروحة دكتوراه ل م د في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة محمد خيضر - بسكرة ، 2016، ص ص 02-300.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة ووجود الخدمات بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة والسيطرة على الأسواق بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة والإبداع والتطوير بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة وكفاءة العمليات بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.

12- دراسة (صباح بلقيدوم، 2013)¹

حاولت هذه الدراسة معرفة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الاقتصادية، بهدف الوقوف على واقع المؤسسة الجزائرية ومدى استفادتها من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، استخدمت الباحثة أسلوب دراسة الحالة من خلال دراسة تقييمية لواقع تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التسيير الاستراتيجي لمؤسسة اتصالات الجزائر لخدمة الهاتف النقال MOBILIS، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- وعي وإدراك المؤسسات بأن أداء الأعمال بكفاءة وفعالية يتطلب استخدام تكنولوجيا متطورة واستثمار في طاقاتها البشرية، من أجل إيجاد برامج لتبسيط وتسهيل إجراءات العمل وتوفير معلومات للعملاء لكسب ولائهم وزيادة عددهم، خاصة وأن خدمات مؤسسات الاتصالات الخلوية تتشابه فيما بينها، ويبقى التميز في كيفية إنجاز وتقديم الخدمات والعروض هو أساس تحقيق ميزة تنافسية؛
- المنافسة التي تشهدها السوق وتطور الإستراتيجية مع تغير الأهداف يستدعي تغير في الثقافة التنظيمية وروح الفريق للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة، لكن ما تمت ملاحظته بالنسبة لمؤسسة MOBILIS هو غياب إرادة العمل الجماعي ومساعدة العاملين الجدد في الاندماج؛
- مقاومة التغيير ونقص ثقافة المؤسسة يؤثر سلبا على تقاسم المعلومات بواسطة النظام الجديد LOTUS NOTES الذي استحدثته MOBILIS سنة 2005 كاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من باب التطوير التنظيمي، مما يبقي هذا النظام غير مستغل كما ينبغي رغم سلسلة عمليات التحسيس والتوعية التي تقوم بها المؤسسة من أجل الاستغلال الأمثل لهذه التكنولوجيا.

¹ صباح بلقيدوم، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة قسنطينة، 2013، ص ص : 02-258.

13- دراسة (شوقي ناجي جواد وآخرون، 2012)¹

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة، وشملت عينة الدراسة (188) مدير يعملون في الشركات المذكورة، وقد اعتمد الباحثون على مصدرين رئيسين لجمع المعلومات والبيانات هما البيانات الأولية والبيانات الثانوية. واستخدم الباحثون عددا من الأساليب الإحصائية من حزمة البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاختبار الفرضيات، وخلصت الدراسة إلى وجود أثر لتبني وامتلاك تكنولوجيا معلومات ذات مرتكزات تكنولوجية متقدمة (العناصر المادية، والعناصر البرمجية، وقواعد البيانات المشتركة، وفرق الفني والتقني، وشبكات الاتصال، وكفاءة النظم، ومهارة استخدام النظم)، وتكاملية النظام على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة.

14- دراسة (رياض عبد الله الخوالدة وآخرون، 2008)²

حاولت هذه الدراسة التعرف على اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على أفراد العينة والبالغ عددهم 289، ولقد تم استخدام SPSS الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لتحليل البيانات، كما تم استخدام اختبار تحليل الانحدار لاختبار اثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع وتحليل التباين الأحادي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التالية (استخدام تكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة ومدى ملائمة معلومات النظام المستخدم، تكامل المعلومات، إنتاجية نظام المعلومات المستخدم، التدريب) والإبداع الإداري؛
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المتغيرات الديمغرافية والوظيفية والإبداع الإداري باستثناء متغير الخبرة العملية .

المطلب الثاني : الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

تنوعت الدراسات السابقة الأجنبية التي عاجلت موضوع الدراسة وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم ، وقد شملت المقالات والأطروحات.

¹ شوقي ناجي جواد وآخرون ، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة، مجلة الإدارة والاقتصاد، 36 (96)، جامعة المستنصرية ، 2013، ص ص 83-89.

² رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية ، مجلة دراسات العلوم الإدارية، 35 (02)، جامعة البلقاء، 2008، ص ص 320-342.

01- دراسة (Revenio C. Jalagat et al,2017)¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء التنظيمي، حيث تطرقت إلى إشكالية أي عناصر متغيرات استخدام تكنولوجيا المعلومات يرتبط بشكل كبير بالأداء التنظيمي، ولهذا الغرض تم توزيع استبيان لعينة عشوائية تقدر بـ60 استبانة على العاملين في كلية الإدارة والهندسة بسلطنة عمان، حيث تم استخدام الأدوات الإحصائية كالتكرارات والانحراف المعياري وتحليل الانحدار T-test. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- إن الاستخدام الأكبر لتكنولوجيا المعلومات يظهر في استخدام أجهزة الكمبيوتر؛
- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تحقيق أهداف الأداء، وكذا جودة الخدمة والكفاءة التشغيلية؛
- هناك علاقة ارتباط إيجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء التنظيمي.

02- دراسة (Ibrahim Kahlil Bazazo et al,2016)²

حاولت هذه الدراسة اختبار تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التسويقي لقطاع السياحة الأردني، ومعرفة أهم التكنولوجيات المستخدمة في تسويق المنتج السياحي الأردني، شملت عينة الدراسة الموظفين والمدبرين في هيئات السياحة الأردنية، حيث تم توزيع 100 استبيان وبعد الاسترجاع قدرت العينة بـ75 استمارة صالحة للتحليل، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- أظهرت الدراسة أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين القدرة على زيادة الحصة السوقية والتوسع الجغرافي في الأسواق المحلية والدولية؛
- بينت الدراسة أن هنالك علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والقدرة على تطوير خدمات السياحة والسفر في الأردن؛
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية المؤهلة والمدربة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التسويقي.

03- دراسة (Peter Kihara et al,2016)³

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنفيذ إستراتيجية الأداء للشركات الصغيرة والمتوسطة في كينيا، حيث تم توزيع استبيان لعينة تقدر بـ115 شركة من إجمالي 165 شركة، تم استخدام ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

¹ Revenio C. Jalagat, Nasra Amur Said Al-Habsi, **Evaluating the Impacts of IT Usage on Organizational Performance**, European Academic Research, No. 9,2017, PP : 5111-5164.

² Ibrahim Kahlil Bazazo , Ehab Abdul Raheem Alshatnawi and all, **The Effect of Information Technology in Creative Marketing -Case Study Jordan Tourism Board**, Journal of Management Research, Vol. 8, N°. 3,2016, PP: 157-177.

³ Peter Kihara et al , **The Role of Technology in Strategy Implementation and Performance of Manufacturing Small and Medium Firms in Thika**, Kenya, International Journal of Business and Social Science, Vol. 7, No. 7, 2016,PP: 156-165.

- هناك علاقة ارتباط ايجابية بين عملية تنفيذ الإستراتيجية وأداء الشركات المدروسة؛
- تعتبر تكنولوجيا المعلومات أهم محدد لتنفيذ الإستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة؛
- تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال ميزة تنافسية لشركات عينة الدراسة؛
- هناك علاقة تأثير ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات وأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة.

04- دراسة (Juan Ernesto Mojica et al,2015)¹

- هدفت هذه الدراسة إلى استعراض مدى أهمية اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مستوى الابتكار والإبداع. للتحقق من فرضيات الدراسة تم اختبار 615 مؤسسة متوسطة وصغيرة في باناما، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :
- إن اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما أكبر من الاعتماد على الإبداع بكل أبعاده (الإبداع في المنتجات ، الإبداع في العمليات الإنتاجية ، الإبداع في أنظمة الإدارة)؛
 - لا توجد نتائج ذات دلالة إحصائية تتعلق بحجم وعمر المؤسسة على درجة الإبداع في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما؛
 - إن تطوير الإبداع في الإدارة التشغيلية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما أمر ضروري لزيادة تنافسياتها في السوق العالمية ؛
 - على مسيري المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما تحسين وزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛
 - يواجه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من قبل المؤسسات المتوسطة والصغيرة والمتوسطة والصغيرة في باناما العديد من العقبات كتكلفة التكنولوجيا ، نقص المعرفة ، والاعتماد على الاستشاريين الخارجيين وعدم موثوقية النظم.

05- دراسة (Afërdita Berisha-Shaqiri , 2015)²

- حاولت هذه الدراسة إبراز دور تكنولوجيا المعلومات وشبكات الانترنت في تطوير منظمات الأعمال، وقد اعتمدت على مراجعة عدد من المعطيات الخاصة ببعض الشركات البرازيلية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:
- تساهم تكنولوجيا المعلومات في تحقيق مزايا إستراتيجية مع منافسيها وتسهيل حركة المنتجات والخدمات؛
 - تبني تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات يجعلها تخلق نماذج جديدة للأعمال وتحويلها؛

¹ Juan Ernesto Mojica et al , **The Effect of Information and Communication Technology in Innovation Level: The Panama SMEs Case**, Journal of Business & Economic Policy, Vol. 2, No. 2, 2015,PP: 124-134.

² Afërdita Berisha-Shaqiri, **Impact of Information Technology and Internet in Businesses**, Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Vol. 1 N°. 1,2015,PP: 73-79.

- يعتبر استخدام شبكات الانترنت موردا استراتيجيا للتوسع في أسواق جديدة.

06- دراسة (Bjarne Rerup Schlichter et al ,2013)¹

حاولت هذه الدراسة تقديم الإطار العام الذي يقيس المستويات الفعلية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بهدف اتخاذ القرارات ، حيث تطرقت لمعالجة إشكالية التقييم الفعلي لمستويات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتم تطبيق الدراسة على عينة من دول الاتحاد الأوروبي، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- لقياس وتقييم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يجب الإلمام بجميع المؤشرات؛
- إن دول الاتحاد الأوروبي دول متفاوتة من ناحية الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.

07- دراسة (Ali Akbar Farhanghi et al,2013)²

حاولت هذه الدراسة إبراز تأثير تكنولوجيا المعلومات على الهيكل التنظيمي وأداء الشركات حيث قدرت العينة بـ 242 استبيان صالح للتحليل باستخدام بعض الأساليب الإحصائية كالنسب المئوية والتكرارات تم توزيعه على شركات الهندسة بظهران، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- تظهر النتائج أن تكنولوجيا المعلومات لها تأثير مباشر وغير مباشر على أداء الشركات؛
- الهيكل التنظيمي له تأثير إيجابي على أداء الشركات؛
- تكنولوجيا المعلومات لها تأثير مباشر على الهيكل التنظيمي؛
- إن اختيار البنية التحتية المناسبة لتكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالهيكل التنظيمي لتحسين أداء الشركة.

08- دراسة (Ahmad Zakaria Siam et al ,2012)³

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وقد اعتمدت الدراسة على إعداد استبيان اقتصر توزيعه على مديري إدارات العمليات في مختلف الشركات الصناعية في مدينة صحار بالأردن، حيث قدرت العينة بـ 36 استبيان صالح للتحليل باستخدام بعض الأساليب الإحصائية كالنسب المئوية والتكرارات ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يمكن من عملية إدارة العلاقات مع العملاء؛
- تكشف المعلومات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصال عن تفاصيل عمليات العمل الحالية، وتجعل هذه العمليات أكثر وضوحا للعاملين؛
- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يلعب دورا مهما في تحسين جودة المنتج؛

¹ Bjarne Rerup Schlichter et al , *Measuring ICT usage quality for information society building*, Government Information Quarterly,2013, PP: 01-15.

² Ali Akbar Farhanghi et al , *The Effect of Information Technology on Organizational Structure and Firm Performance: An Analysis of Consultant Engineers Firms (CEF) in Iran*, Social and Behavioral Sciences,2013, PP: 644-649.

³ Ahmad Zakaria Siam et al , *The Role of Information Systems in Implementing Total Quality Management*, American Journal of Applied Sciences, Vol. 9, N°. 5, 2012, PP: 666-672.

- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كافة الصناعات وبالأخص التحويلية يؤدي إلى زيادة كفاءة كافة الأنشطة التشغيلية.

09- دراسة (Muhammad Jehangir et al,2011)¹

- حاولت هذه الدراسة إبراز مدى النمو في تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطور التجارة الالكترونية في ماليزيا، حيث تم استخدام مجموعة من التقارير والدراسات المحلية والعالمية لاستخدامات الانترنت والتجارة الالكترونية في ماليزيا ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :
- يساهم تقدم للتجارة الالكترونية في ماليزيا لاكتساب العديد من الفرص في مجال الأعمال على المستوى العالمي؛
 - إن النمو الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات في ماليزيا وتطور وسائل الدفع خلق إيرادات جديدة ؛
 - على الحكومة تشجيع القطاع الخاص في المشاركة في تطوير التجارة الالكترونية ؛
 - اظهر جل المستخدمين تفضيلهم للمعاملات الالكترونية، من خلال الاهتمام بالمنافسة العالمية باستخدام التجارة الالكترونية .

10- دراسة (Shengbin Hao et al ,2011)²

- هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر اختيار تكنولوجيا المعلومات على نجاح الإبداع والأداء التنظيمي في المنظمات، وإبراز أهمية تبني تكنولوجيا متقدمة في تطوير المنتجات والعمليات وتقييم نجاحها في إيجاد الإبداعات، حيث عمل الباحثين على تطوير نموذج لتقييم اختيار التكنولوجيا يتكون من خمسة عناصر (اختيار التكنولوجيا ، القدرة التكنولوجية، القدرة على إدارة التكنولوجيا، نجاح الإبداع والأداء التنظيمي)، حيث تم تجميع البيانات والمعطيات عن طريق المقابلات لـ 120 شركة صينية ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :
- إن اختيار التكنولوجيا ليس له تأثير مباشر على نجاح الإبداع؛
 - إن اختيار التكنولوجيا له تأثير ايجابي كبير على القدرة التكنولوجية والقدرة على إدارة التكنولوجيا؛
 - نجاح الابداع له تأثير ايجابي كبير على الأداء التنظيمي؛
 - القدرات التكنولوجية لها اثر كبير على نجاح الإبداع.

11- دراسة (Muhammad Shaukat et al ,2009)³

- المعلومات والاتصال على الأداء التنظيمي للمؤسسات المصرفية والصناعية في باكستان، وتشمل عينة من 48

¹ Muhammad Jehangir et al , **Towards Digital Economy: The Development of ICT and E-Commerce in Malaysia**, Modern Applied Science, Vol. 5, N°. 2, 2011, PP :171-178.

² Shengbin Hao, Bo Yu, **The Impact of Technology Selection on Innovation Success and Organizational Performance**, iBusiness, N°. 3, 2011, PP :366-371.

³ Muhammad Shaukat and Muhammad Zafarullah, **Impact of Information Technology on Organizational Performance: An Analysis of Qualitative Performance Indicators of Pakistan's Banking and Manufacturing Companies**, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, Vol. 16,2009,PP :37-49.

مؤسسة منها 24 مؤسسة صناعية (12 محلية و 12 أجنبية) و24 مؤسسة مصرفية (12 محلية و 12 أجنبية) خلال الفترة 1994-2005.

وذلك عن طريق استبيان صمم لهذا الغرض تم توزيعه على عينة الدراسة، ولأجل اختبار فرضيات الدراسة تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية كالنسب المئوية والتكرارات وتحليل الانحدار البسيط وتحليل التباين ANOVA، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي للمؤسسات المصرفية أكبر من أداء المؤسسات الصناعية؛
- لقد غيرت تكنولوجيا المعلومات والاتصال طريقة العمل في المؤسسات عينة الدراسة؛
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومؤشرات الأداء التنظيمي كرضاء العملاء، الحصة السوقية، التجديد والإبداع، أصحاب المصلحة.

12- دراسة (J.S. Chen et al,2007)¹

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع كقدرة تنظيمية لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات، وللإجابة على أسئلة الدراسة والتحقق من فرضياتها قام فريق البحث بدراسة ميدانية لعينة من مؤسسات المالية في التايوان، حيث تم توزيع 558 استبيان واسترجعت 124 استبيان، وأشارت الدراسة إلى النتائج التالية :

- لاعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال آثار إيجابية على الإبداع؛
- إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تلعب دوراً أساسياً في تحسين أداء الأعمال من خلال الابتكارات في المنتجات بالنسبة للعملاء؛
- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة يكسبها قدرات إبداعية لتطوير منتجاتها.

¹ J.S. Chen and H.T. Tsou, **Information technology adoption for service innovation practices and competitive advantage: the case of financial firms**, IR Information research, Vol. 12, N°. 3, 2007, PP: 01-29.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التنظيمي.

بعد عرضنا لمختلف الأدبيات التطبيقية والدراسات السابقة التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والاتصال، سنحاول من خلال هذا المبحث أن نورد أهم الدراسات التي بحثت في الإبداع التنظيمي سواء العربية أو الأجنبية.

المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بالإبداع التنظيمي.

سنحاول التطرق إلى الدراسات السابقة العربية التي ركزت على الإبداع التنظيمي، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وأطروحات وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم .

01- دراسة (ابتسام إسماعيل حنا بيداويد وآخرون، 2019)¹

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير إدارة التغيير بأبعادها في تحقيق الإبداع التقني (إبداع المنتج، إبداع العملية) في الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود، وقد تكونت عينة الدراسة من 83 فردا شملت كل من الأفراد العاملين والمديرين ورؤساء الأقسام في المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي لغرض جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات، واستخدمت استمارة الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بمتغيرات الدراسة، والتي تم تحليلها باستخدام العديد من الوسائل الإحصائية أهمها المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، واختبار T وتحليل الانحدار البسيط وبعد إجراء عملية تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- إن جوهر الإبداع التقني يتمحور حول تقديم منتجات جديدة ذات جودة عالية وتلبي متطلبات الزبائن من خلال التحسين في العمليات الإنتاجية؛
- وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين أبعاد إدارة التغيير والإبداع التقني على مستوى الشركة المبحوثة، وهذا ما تم تأشيريه من خلال نتائج التحليل الإحصائي التي توضح انه كلما زاد اهتمام المعمل بأبعاد إدارة التغيير زادت فرص تحقيق الإبداع التقني في المنتجات والعمليات؛
- وجود تأثير معنوي لأبعاد إدارة التغيير في الإبداع التقني فضلا عن وجود تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد إدارة التغيير في الإبداع التقني على مستوى الشركة المبحوثة.

02- دراسة (شيروان عمر اوامر وآخرون، 2019)²

هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور استراتيجي تدريب الموارد البشرية وتمكينها في تعزيز مقدرات الإبداع الاستراتيجي ، ولتحقيق هدف الدراسة وفرضياتها تم تصميم استبانته ، حيث بلغ حجم العينة 38 فرد من الهيئة

¹ ابتسام إسماعيل حنا بيداويد وآخرون ، أبعاد إدارة التغيير ودورها في تحقيق الإبداع التقني - دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود (مصنع الألبسة الجاهزة ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، العراق ، المجلد 48، العدد15 ، 2019 ، ص ص: 255-271.

² شيروان عمر اوامر وآخرون ، دور إستراتيجي تدريب الموارد البشرية وتمكينها في تعزيز مقدرات الإبداع الاستراتيجي ، مجلة جامعة كويبة للعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العراق ، المجلد 02، العدد01 ، 2019، ص ص: 98-108.

التدريسية في المعهد التقني عقرة بإقليم كوردستان العراق، وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية كالتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط بيرسون والانحدار المتعدد، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :

- أن مستوى مقدرات الإبداع الاستراتيجي وبأبعادها (التعلم المنظمي وفرق العمل) بحسب وجهة نظر الهيئة التدريسية في المنظمة المبحوثة ايجابي وبدرجة متوسطة، إذ جاء بعد التعلم المنظمي في المرتبة الأولى وفرق العمل في المرتبة الثانية؛

- أن هناك علاقة معنوية موجبة بين إستراتيجية تدريب وتمكين الموارد البشرية ومقدرات الإبداع الاستراتيجي مجتمعة؛

- وجود علاقة معنوية موجبة بين إستراتيجية تدريب وتمكين الموارد البشرية وبعدي مقدرات الإبداع الاستراتيجي (التعلم المنظمي وفرق العمل) بشكل منفرد، إذ أن العلاقة المعنوية بين استراتيجي تدريب وتمكين الموارد البشرية والتعلم المنظمي كان من أقوى العلاقات ، في حين العلاقة الايجابية بين استراتيجي تدريب وتمكين الموارد البشرية وبعد فرق العمل كان من أضعف العلاقات المعنوية .

03- دراسة (سعيدة بوسعدة ، 2018)¹

حاولت هذه الدراسة إبراز واقع الإبداع الإداري ومدى مساهمته في تحقيق ميزة تنافسية لمؤسسة موبيليس ، ومن أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة من الدراسة والإجابة على التساؤلات التي طرحت ضمن إشكالياتها واختبار صحة فرضياتها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم وطبيعة الدراسة، وتم الاستعانة بالمقابلات الشخصية مع مسيري مؤسسة موبيليس للهاتف النقال بالمديرية العامة بالجزائر العاصمة، وهذا من أجل الحصول على المعلومات الضرورية للوقوف على أثر تبني المؤسسة محل الدراسة للإبداع الإداري وإستراتيجيتها في ذلك، حيث تم تصميم مقابلة شخصية تتضمن أسئلة واستفسارات عن مختلف متغيرات الدراسة وجوانبها موجبة لكل من مدير الموارد البشرية ورئيس مصلحة تسيير الحياة المهنية ورئيسة مصلحة التنبؤات، على مستوى الدراسة الميدانية، وقد تم اختيار هؤلاء المسؤولين بوصفهم الجهة الأكثر اطلاعا وتلمسا لنتائج تبني الإبداع الإداري كمدخل للتنافس على مستوى مؤسسة موبيليس، وذلك من منطلق التركيز على وظيفة الموارد البشرية دون غيرها من الوظائف الأخرى كالتسويق والإنتاج والتي لا تقل أهمية الإبداع فيها عن وظيفة الموارد البشرية، حيث تشير نتائج الدراسة إلى مايلي:

- الإستراتيجيات التنافسية عبارة عن إطار يحدد أهداف المؤسسة، في مجال تحديد الأسعار والتكاليف والتميز بالموجودات أو الخدمات أو المنتجات حيث تتمكن الإدارة من بناء مركزها التنافسي ومواجهة قوى التنافس؛

¹ سعيدة بوسعدة، الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبيليس للهاتف النقال، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، المجلد 14 ، العدد 19، 2018، ص ص: 287-296.

- يمكن القول أن للإبداع دور فعال في تعزيز ودعم إستراتيجيات 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 لتعزيز حصتها السوقية؛
- يتجلى إدراك إدارة المؤسسة لأهمية الإبداع الإداري وتبنيه في توفير مجموعة من المقومات في مقدماتها
- استقطاب الأفراد ذوي التوجهات الإبداعية بالإضافة إلى الكفاءة والخبرة؛
- الوعي بمدى أهمية الإبداع الإداري كوسيلة للتجديد والتغيير.

04- دراسة (محمد شنشونة وآخرون ، 2018)¹

- هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير نظم المعلومات على الإبداع التنظيمي في مؤسسة سوناطراك بحاسي الرمل، حيث تم اختيار عينة تبلغ 70 فردا لتطبيق الدراسة، شملت كل من مديرية الإنتاج ومديرية الاستغلال ومديرية الموارد البشرية ، أما بالنسبة لأساليب المعالجة الإحصائية إضافة إلى مقاييس الإحصاء الوصفي وتمت المعالجة بواسطة معامل الارتباط سبيرمان والانحدار الخطي المتدرج، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :
- تبين أن المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية، وكذا أبعاد إدارة المعرفة متوسطة بالمؤسسة محل الدراسة ؛
 - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على أبعاد الإبداع التنظيمي (تقديم منتجات وعمليات جديدة وتحسينها،زيادة رضا الزبائن والمرونة، تعزيز الموقف التنافسي)، وكان التأثير الأكبر للمتطلبات التكنولوجية؛
 - توجد مساهمة معنوية لإدارة المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي في مؤسسة سوناطراك؛
 - وجود تأثير مشترك ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات وإدارة المعرفة معا على الإبداع التنظيمي المتحقق في المؤسسة محل الدراسة؛
 - عدم مساهمة عمليات إنتاج المعرفة في متطلبات الإبداع التنظيمي.

05- دراسة (نسيم حمودة ، 2018)²

- سعت هذه الدراسة إلى إبراز دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات عن متغيرات الدراسة، و وزع على عينة شملت 291 إطار في 54 مؤسسة جزائرية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

¹ محمد شنشونة وآخرون ، أثر نظم المعلومات وإدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة سوناطراك المديرية الجهوية للإنتاج ناحية حاسي الرمل ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر ، العدد 38 ، 2018، ص ص 95-116.

² نسيم حمودة ، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2018، ص ص: 02-235.

- أن ممارسات المؤسسات محل الدراسة لاستراتيجيات إدارة المعرفة هي بدرجة متوسطة، كما أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة اتجاه تقاسم المعرفة في هذه المؤسسات يكون أكثر فاعلية عندما يتم إدماجه في النشاطات الرئيسية لها؛
- أن المعرفة التنظيمية توجد بدرجة مرتفعة في عقول العاملين الذين يمتلكون الخبرة، الكفاءة و المهارة بالإضافة إلى أن المعرفة توجد في قواعد البيانات التي يتم الوصول إليها بواسطة شبكات الاتصال الداخلية؛
- أن المعارف في المؤسسات محل الدراسة يتم اكتسابها بدرجة متساوية عبر ثلاثة طرق : عن طريق تحويلها من الفرد على الجماعة، عن طريق استقطاب الموظفين ذوي الخبرات و المهارات العالية، و من خلال تأسيس فرق عمل بمشاركة من داخل هذه المؤسسات . أما فيما يتعلق بتوليد المعرفة فإنه يتم عن طريق تشكيل فرق عمل متخصصة بمشاركة خبراء خارجيين، وأن هناك مشاركة متوسطة لجميع المستويات الإدارية في إنشاء المعرفة؛
- أن ممارسة المؤسسات محل الدراسة لعمليات تخزين المعرفة، تقاسمها و تطبيقها كانت بدرجة أقل من العمليات الأخرى مما يدل على عدم وجود آليات فعالة لتخزين المعرفة سواء أكانت صريحة في قواعد البيانات و الذاكرة التنظيمية أو كانت ضمنية بالاحتفاظ بالكوادر و الكفاءات، و هذا ما انعكس على عمليات تقاسم المعرفة، كما تبين الدراسة أن هناك غياب لثقافة المشاركة بالمعرفة بين العاملين و عدم تقديم حوافز مشجعة أو مغرية للعاملين على إطلاق معارفهم الكامنة في عقولهم؛
- هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد إدارة المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي، ماعدا بين استراتيجيات إدارة المعرفة و القدرات الإبداعية لدى الموظفين في المؤسسات محل الدراسة.

06- دراسة (محمد الحسن شريف محمد وآخرون ، 2018)¹

- سعت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية خلال سنة 2016 استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لاختيار أفراد عينة الدراسة، وقد شملت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران . تم توزيع استبانة البحث على 101 فرداً، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؛
 - وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؛

¹ محمد الحسن شريف محمد ، أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، فلسطين، المجلد 26، العدد 03 ، 2018، ص ص: 30-56.

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؛
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية .

07- دراسة (مصطفى دحماني وآخرون ، 2017)¹

- هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور الإبداع التكنولوجي أي الإبداع في المنتج والإبداع في العملية بهدف تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسات الجزائرية لتعزيز مكانتها السوقية وإثراء ثروتها الإنتاجية، حيث تم توزيع استبانته خاصة لعمال مؤسسة موييليس فرع بشار، حيث بلغ حجم العينة التي أجريت عليها الدراسة 53 عامل من أصل 59 عامل، وهذا بغية الوصول إلى النتائج المستهدفة، وتم استخدام برنامج SPSS وعدة أساليب إحصائية أهمها معامل الارتباط و معامل التحديد، والانحدار البسيط، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :
- هناك علاقة طردية بين الإبداع التكنولوجي وأبعاد الميزة التنافسية، إذ أنه كلما زادت المؤسسة في اهتمامها بالإبداع التكنولوجي على مستوى المنتجات والخدمات زادت معه حصصها السوقية وتميزت بمنتجاتها وخدماتها؛

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي والميزة التنافسية.

08- دراسة (محمد عبد الرحمن عمر وآخرون، 2017)²

- سعت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع عناصر الإبداع الإداري والقدرة على تحسين الأداء في المؤسسات، والتعرف على مدى ممارسة عناصر الإبداع الإداري في المؤسسات عينة الدراسة، واستخدام في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي لاختبار عينة مكونة من 42 فرداً من الأفراد العاملين في عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، وكانت الاستبانة الأداة الرئيسية في جمع البيانات وذلك لقياس الأبعاد الرئيسية للبحث، والتعرف على علاقة الارتباط والتأثير بين أبعاده لإجابة عن التساؤلات البحثية من أجل تحقيق الأهداف المتوخاة ، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات و البرنامج الإحصائي SPSS ،وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :
- أن عملية الإبداع تبدأ بفكرة أو منتج أو عملية وتنتهي بالتطبيق لها، وأن عملية الإبداع لا تكتمل إلى أن يتم التنفيذ النهائي لها؛
 - تتوفر في المنظمات التي تهتم البيئة المشجعة للإبداع وتوليد الأفكار الإبداعية وتطبيقها مجموعة من الخصائص التي توفر المناخ الملائم لتأصيل الإبداع وتفعيله، أما المؤسسات التي تتبع قواعد وإجراءات غير مرنة و أنظمة رقابية محكمة لا يمكن أن تشجع الإبداع ؛

¹ مصطفى دحماني وآخرون ، تفعيل إستراتيجية الإبداع التكنولوجي لرفع تنافسية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، مجلة البشائر الاقتصادية ، الجزائر، المجلد 03، العدد 01 ، 2017، ص ص: 190-201.

² محمد عبد الرحمن عمر وآخرون ، عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسين الأداء التنظيمي - دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، مجلة الأكاديمية لجامعة نوروز،عراق، المجلد 06 ، العدد 02 ، 2017، ص ص: 137-156.

- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي وهذا يدل على الدور المهم الذي تلعبه عناصر الإبداع الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، إذ كلما كان هنالك تطوير وتغييرات داخل عينة الدراسة ، كلما أدى ذلك إلى تحقيق مرودية أفضل للمصرف والأفراد العاملين فيها؛
- وجود تأثير معنوي ما بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي والذي يبين أنه كلما كانت المصارف جادة في التغيير والتحسين نحو الأحسن من خلال التركيز على عناصر الإبداع الإداري في المصارف عينة الدراسة ، فان ذلك يساعد على تطوير أدائها .

09- دراسة (همامة بن عمومة ، 2017)¹

حاولت هذه الدراسة تحليل دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى الجامعات الجزائرية مع معرفة اتجاهات الباحثين سواء كانوا أساتذة أو أساتذة إداريين نحو درجة توافر أبعاد إدارة رأس المال الفكري ومستوى الإبداع في هذه الجامعات، ولدراسة هذه العلاقة تم استخدام الاستبيان، حيث تم توزيعه على ثلاثة عشر جامعة موزعة على مختلف جهات الوطن شرقا، وسطا وغربا، وقد استخدمت عدة أساليب إحصائية منها الأساليب الوصفية والتحليلية، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

- عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري؛
- ضعف مستوى الإبداع في الجامعات الجزائرية؛
- وجود مساهمة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات المبحوثة من وجهة نظر الأساتذة، في حين يرى الأساتذة الإداريين أن هذه المساهمة تعود لإدارة رأس المال التنظيمي فقط.

10- دراسة (حمزة بعلي ، 2017)²

تناولت الدراسة دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول (موبيليس)، وهدفت للتعرف على وجهة نظر العاملين حول مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة والمساندة لعمليات إدارة المعرفة الأربعة (توليد، تخزين، توزيع وتطبيق) في دعم الإبداع التنظيمي، يتكون مجتمع الدراسة من موظفي بعض وكالات مؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول (موبيليس)، موزعين حسب الفئات الوظيفية ، تم اعتماد مجموعة من الأدوات من أجل جمع البيانات والمعلومات اللازمة، منها استمارة الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الاستمارات المسترجعة 78

¹ همامة بن عمومة ، دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي - دراسة عينة من الجامعات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه (ل م د) في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة باتنة 1، 2017، ص ص: 02-236.

² حمزة بعلي ، دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة - دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول - موبيليس ، مجلة دراسات وأبحاث، الجزائر ، العدد 27 ، 2017، ص ص : 01-20.

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

استمارة، تم القيام بتحليل البيانات الأولية تحليلاً جدولياً باستخدام الحزمة الإحصائية لتطبيقات العلوم الاجتماعية SPSS، وتمت الاستعانة بالأساليب الإحصائية كنسب المئوية والتكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- تأييد المستجوبين من مؤسسة موبيليس للدور الإيجابي ومساهمة تكنولوجيا توليد (تشخيص، اكتساب وتوليد المعرفة) في دعم الإبداع التنظيمي؛
- تأييد المستجوبين لمدى الدور الإيجابي لتكنولوجيا تخزين واسترجاع المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في عينة من وكالات المؤسسة الوطنية لاتصالات الهاتف المحمول (موبيليس)؛
- تأييد المستجوبين للدور الإيجابي ومدى مساهمة تكنولوجيا توزيع ونقل المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في عينة من وكالات مؤسسة موبيليس؛
- تأييد المستجوبين لعدم وجود تأثير ومساهمة لتكنولوجيا تطبيق المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي، وهو يرجع لضعف استخدام هذه التكنولوجيا؛
- تلعب تكنولوجيا المعلومات دور كبير في المساهمة في دعم الإبداع التنظيمي.

11- دراسة (عبد الرؤوف حجاج ، 2015)¹

حاولت هذه الدراسة الكشف عن الدور الذي يلعبه الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية، حيث تم اختيار مؤسسة كوندور للصناعة الإلكترونية والكهرومنزلية مجال للبحث، وتم استخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات (DEA) ذو التوجه الإدخالي، حيث تشير نتائج الدراسة إلى مايلي:

- أظهرت الدراسة بأن هناك مصدرين للميزة التنافسية بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية هما: مصادر داخلية متمثلة أساساً في الموارد التي تمتلكها المؤسسة ، وأخرى خارجية متمثلة أساساً في إستراتيجيات التنافس الثلاث (التكلفة الأقل، تمييز المنتج، التركيز)؛
- بينت الدراسة أن المؤسسة إذا اتخذت تدنئة التكاليف كخيار استراتيجي تستمد ميزتها التنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في العملية ؛
- إذا تبنت المؤسسة إستراتيجية التميز كخيار استراتيجي من أجل تنمية ميزة تنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في المنتج.

¹ عبد الرؤوف حجاج ، دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية - دراسة مقارنة بين وحدات مؤسسة كوندور ببرج بوعريش باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات خلال الفترة 2004-2013، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات ، جامعة قاصدي مراح -ورقلة، 2015، ص: 02-156.

12- دراسة (سندس سعيد رشيد وآخرون ، 2015)¹

سعت هذه الدراسة إلى استعراض مفهومي إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي ، وتوضيح طبيعة العلاقة والتأثير بينهما، ومحاولة التعرف على كيفية استخدام المعرفة لتعزيز وتنمية القدرة على الإبداع، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وبلغ عدد الاستبيانات الموزعة 30 تم استرجاع 26 استبانة، تم استخدام البرنامج الإحصائي والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والتكرارات وتحليل الانحدار البسيط وتحليل التباين ANOVA، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- أن إدخال التحسينات على المنتجات الحالية كان يمثل المحور الأساسي في التوجه الإبداعي للمنظمة ؛
- أن المعرفة الضمنية تلعب دور مهم في عملية الإبداع التنظيمي من خلال تقديم أفكار جديدة أو ابتكار منتجات جديدة أي أن الإبداع التنظيمي ، يمكن أن يزداد بازدياد مستوى المعرفة الضمنية للمديرين؛
- أن علاقة وتأثير إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بشكل عام، كانت معنوية وهذا يؤكد أهمية تأثير كلا النوعين من المعرفة (الضمنية والظاهرة) وعلاقتها بالإبداع التنظيمي.

13- دراسة (صليحة بوضوردي ، 2015)²

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في إشكالية الإبداع بالجزائر، والتمكن من تبني الإبداع كمدخل لإدارة التغيير بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، شملت عينة الدراسة 50 فرد من إطارات مجمع صيدال، قابلة للتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- يعد الإبداع التكنولوجي أهم أنواع الإبداع وابلغها تأثيرا في عملية إدارة التغيير، حيث الإبداع التكنولوجي يؤدي بالضرورة إلى تغيرات في باقي المجالات؛
- ضعف النظام الوطني للإبداع، سواء من حيث مدخلاته التي تعد ضعيفة مقارنة مع دول أخرى غربية وعربية وإفريقية، إضافة إلى غياب التنسيق والتفاعل والمشاركة بين عناصره، أو من حيث المخرجات التي تعد ضعيفة جدا مقارنة مع المدخلات نفسها؛
- هناك علاقة ايجابية بين كل من مؤشر الإدارة بالإبداع والإدارة الإبداعية لرأس المال البشري والإبداع التكنولوجي ؛
- لا توجد علاقة ايجابية بين الجهود الاستثمارية لصيدال في مجال الإبداع وتحقيق التغير الإيجابي في المؤشرات الاقتصادية؛
- توجد علاقة ايجابية بين المؤشرات الإبداعية بصيدال والمؤشرات الاقتصادية للتغيير.

¹ سندس سعيد رشيد ، إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي العلاقة والتأثير - بحث ميداني في الشركة العامة للصناعات الجلدية ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العراق ، العدد 102 ، 2015، ص: 179-183.

² صليحة بوضوردي ، الإبداع كمدخل لتسيير التغيير في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مجمع صيدال ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص تسيير المؤسسات ، جامعة باتنة 1، 2015، ص: 02-434.

14- دراسة (أميرة هاتف حداوي الجنابي ، 2014)¹

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين مكونات الإبداع الإداري ومكونات التطوير التنظيمي لشركة الوسام لمنتجات الألبان والمواد الغذائية بكريلاء، استناداً إلى هدف البحث وطبقاً لطبيعة متغيراته تم توزيع 48 استبانة على مديري وخبيري الشركة عينة الدراسة ، واختبار فرضيات الدراسة استخدمت عدة أساليب إحصائية كالمتوسط الحسابي والنسب المئوية ومعامل الارتباط سبيرمان لاستخراج علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :

- يعتبر الإبداع الإداري عملية تغيير في هيكل المؤسسة وأنظمة ووظائف الموارد البشرية والأساليب الإدارية؛
- تبين أن المؤسسة عينة الدراسة تطبق مؤشر التدريب بالدرجة الأولى، إذ اتضح كذلك وجود اتفاق واضح حول آليات هذا المؤشر، وتبين أن المؤسسة تسعى إلى تنمية وتطوير قدرات الأفراد العاملين، لأنها أدركت أن التدريب أصبح السمة الأساسية للمنظمات الحديثة؛
- تبين أن مؤشر القيادة المبدعة هو احد المؤشرات المهمة والمتفق عليه من قبل عينة الدراسة؛
- هناك اتفاق بخصوص إعطاء أهمية لمؤشر تحفيز العاملين، وخاصة المبدعين منهم والاهتمام بهم وتشجيعهم على تقديم المزيد من الأفكار الإبداعية الناجحة.

15- دراسة (بشرى هاشم محمد، 2013)²

تناولت هذه الدراسة قياس قوة عملية تطبيق الإبداع الاستراتيجي في عدد من منظمات الأعمال الصناعية العراقية ، حيث تم توزيع استبانته على 86 من مدراء الشركات ورؤساء أقسامها وبقية الأعضاء من المهندسين، وذلك بوصفهم الأقدر على تحديد معالم تطبيق الإبداع الاستراتيجي في الشركة من غيرهم من العاملين، حيث تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS والأساليب الإحصائية كالنسب المئوية والانحراف المعياري والانحدار البسيط، وأشارت نتائج الدراسة إلى مايلي :

- أن الإبداع الاستراتيجي أصبح ضرورة ملحة لنمو المنظمات ونجاحها الاستراتيجي من خلال ابتكار صناعات ونماذج أعمال وإبداع منتجات وفتح أسواق؛
- أن أبعاد عملية الإبداع الاستراتيجي تشكل منظومة متكاملة ، وتتفاعل مع بعضها البعض لتظهر عبر منظومة أكبر تتجسد في الإبداع الاستراتيجي ؛
- أن الشركات عينة الدراسة تسابق الوقت وتتحدى التغيرات وتسعى إلى التكيف مع الظروف التي تعمل فيها لتتجاوز ما يعيق الإبداع فيها.

¹ أميرة هاتف حداوي الجنابي، الإبداع الإداري وتأثيره في التطوير التنظيمي - دراسة تطبيقية في شركة الوسام لمنتجات الألبان والمواد الغذائية . كربلاء ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العراق ، العدد 98 ، 2014، ص ص: 121-146.

² بشرى هاشم محمد ، تقييم واقع عملية تطبيق الإبداع الاستراتيجي في منظمات الأعمال - دراسة استطلاعية تحليلية مقارنة في عدد من منظمات الأعمال الصناعية العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد ، المجلد 19، العدد 74 ، 2013، ص ص: 111-131.

16- دراسة (عبد الكريم ياسين أسود الفارس العزاوي ، 2013)¹

سعت هذه الدراسة إلى تحليل علاقة التأثير والارتباط بين أبعاد التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي لإدارة المؤسسات والمواقع السياحية في محافظة ديالى بالعراق، ولغرض اختبار فرضيات الدراسة استخدمت استمارة الاستبيان تم توزيعها على المدراء ورؤساء أقسام المواقع السياحية عينة الدراسة، حيث بلغت عينة الدراسة 100 فردا، استخدمت الأساليب الإحصائية كالتوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرارات واختبار T، حيث تشير نتائج الدراسة إلى مايلي:

- اتضح أن علاقة التأثير والارتباط بين متغير الإبداع التنظيمي وعناصر الجذب السياحي ضعيفة؛
- بينت النتائج ضعف عامل التفكير الاستراتيجي بأبعاده المختلفة وعدم قدرته الفاعلة في التأثير على تنمية وتطوير عناصر الجذب السياحي؛
- أن النشاط السياحي في المحافظة يفتقر إلى أساليب العمل الجديدة المتطورة، ولا توجد هناك ثقافة تنظيمية على مستوى أداء العاملين ونوعية الخدمات السياحية .

17- دراسة (نسرين جاسم محمد ، 2013)²

حاولت هذه الدراسة تبين طبيعة العلاقة بين مقدرات الإبداع الاستراتيجي والنجاح الاستراتيجي، تكونت عينة الدراسة من 50 موظفا في شركة صناعة البطاريات في وزارة الصناعة، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ومن ثم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS والأساليب الإحصائية كالنسب المئوية والانحراف المعياري ومعامل الارتباط سبيرمان والانحدار البسيط، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى عالي نسبيا لمتغيرات الدراسة (مقدرات الإبداع الاستراتيجي والنجاح الاستراتيجي) في المؤسسة المبحوثة؛
- تبين أن بعد تبني إستراتيجية البحث والتطوير له علاقة قوية ببعده البقاء في ميدان المنافسة، وهذا يدل على أهمية الدراسات والبحوث في تحقيق مكانة المؤسسة في البيئة التنافسية المعاصرة؛
- أن متغير مقدرات الإبداع الاستراتيجي يؤثر تأثيرا كبيرا في متغير النجاح الاستراتيجي، وهذا يشير إلى أن توافر مقدرات الإبداع الاستراتيجي في المؤسسة المبحوثة يؤدي إلى تحقيق النجاح الاستراتيجي .

18- دراسة (عطية خلف الموسوي وآخرون ، 2009)³ تسعى هذه الدراسة إلى بيان علاقة العوامل الفنية للإبداع التكنولوجي المتمثلة من خلال تصميم المنتج، وتحسين المنتج الحالي، تصميم وتحسين العملية الإنتاجية

¹ عبد الكريم ياسين أسود الفارس العزاوي ، أثر التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي على عوامل الجذب السياحي في محافظة ديالى، أطروحة دكتوراه، تخصص ادارة السياحة وفنادق، جامعة سانت كليمنتس العالمية، العراق، 2013، ص: 04-241.

² نسرين جاسم محمد، تأثير مقدار الإبداع الاستراتيجي في النجاح الاستراتيجي - دراسة ميدانية في الشركة العامة للبطاريات وزارة الصناعة والمعادن، مجلة دنانير، الجامعة العراقية، المجلد 01، العدد 04، 2013، ص: 359-390.

³ عطية خلف الموسوي وآخرون، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة - دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق، العدد 78، 2009، ص: 53-83.

بتطوير منتجات الشركة ، وكذا تحديد بعض العوامل التنظيمية في الإبداع التكنولوجي مثل دعم الإدارة العليا، والتحفيز والدعم، والتعلم والتدريب، والتعرف على مستوى الإبداع في الشركة العامة للصناعات الكهربائية من خلال تبنيتها خطط التحسين لتطوير منتجات الشركة، حيث تم اختيار عينة من مدراء الشركة العامة للصناعات الكهربائية، والممثلين في مدير البحث والتطوير، وقسم الشعبة الفنية، وقسم الإنتاج، بهدف عرض وتحليل البيانات من أجل الوصول إلى نتائج البحث فقد تم الاعتماد على أسلوب التحليل إحصائي الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية لمتغيرات البحث

لبيان تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة، حيث تم استخدام أداة المقابلة و التقارير والنشرات الرسمية للشركة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- أن الشركة تركز عند تصميم المنتج على الاهتمام بشكل المنتج وجذب الزبون للمنتجات الشركة وإهمالها العديد من الأنشطة التي تساهم في زيادة جودة تصميم المنتج؛
- عدم توفير الظروف البيئية المحيطة بالعاملين وبالعملية الإنتاجية وعدم تطبيق الأساليب الكمية والإحصائية في حساب القدرة والسيطرة على العمليات الإنتاجية وتحسينها بشكل كفو يخدم النقاط الأخرى في عملية التحسين؛
- عدم اعتماد الإدارة العليا على العاملين بإعطائهم دور كبير في تحسين والسيطرة على العملية الإنتاجية وعدم التعرف على حاجات ورغبات الزبائن الداخليين (العاملين في الشركة) في عملية تحسين وتطوير المنتج والعملية الإنتاجية، وهذا مما يضعف الشركة بعدم إعطاء للعاملين في الشركة دورهم في التحسين المستمر مما يدل أن الشركة تعتمد على التخصص في العمل وعدم المساهمة في زيادة خبرات ومهارات العاملين ؛
- نقص التمويل لتقصي الأفكار المبدعة لدى العاملين أي أن الشركة لا تخصص وقتا كافيا لسعي وراء الأفكار المبدعة ووضعها مع التكيف لمتغيرات البيئة المستمر في تحقيق الإبداع التكنولوجي.

19- دراسة (طالب أصغر دوسة ، 2007)¹

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي، شملت العينة 34 مديرا في الشركة العامة لصناعة البطاريات، وهم يمثلون 85 % من مجتمع البحث، فقد تم توزيع 40 استمارة استبيان، لغرض تحليل البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة واختبار فرضياته، فقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :

- أن مستوى الإبداع الفني والإداري لدى مدراء الشركة بشكل عام ذات مستوى مقبول وخاصة في مجال الإبداع الإداري؛

¹ طالب أصغر دوسة ، المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي - بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة البطاريات ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العراق ، العدد 63 ، 2007، ص ص: 185-206.

- أن هناك علاقات معنوية بين كل من المعرفة الضمنية والإبداع الفني والإداري والقدرة على اتخاذ القرار وتشجيع الإبداع وإجمالي الإبداع، ولكن علاقة ضعيفة مع القدرة على التغيير، وهذا يعني أن الشركة قد استفادت من الأفكار الجديدة للمدراء وابتكار منتجات جديدة؛
- أن المعرفة الظاهرة ذات تأثير معنوي بالإبداع الإداري وتشجيع الإبداع، بينما التأثير غير معنوي بالإبداع الفني والقدرة على اتخاذ القرار والقدرة على التغيير، وهذا يعني أن المدراء يميلون إلى استخدام معرفتهم الظاهرة في أفكار جديدة والتي تسهم بدورها في عملية الإبداع المنظمي؛
- أن هناك توافر لإدارة المعرفة (الضمنية والظاهرة) وتجانسها لدى مدراء الشركة المبحوثة والمتمثلة بالمهارة والخبرة والمعرفة حول السوق والمنافسين تسهم في توفر القدرات الإبداعية في مجال اتخاذ القرار وتشجيع الإبداع، وبالتالي تعزيز الإبداع المنظمي.

المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بالإبداع التنظيمي.

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى الدراسات السابقة الأجنبية التي ركزت على الإبداع التنظيمي سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

01- دراسة (Hojjat Sofalchian Farhang et al, 2018)¹

- سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الإبداع التنظيمي على أداء المؤسسات الصناعية من خلال إبداع العملية وإبداع المنتج، حيث تم تجميع البيانات والمعطيات عن طريق المقابلات وتوزيع استبيان لـ 157 مؤسسة صناعية إيرانية، تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:
- وجود تأثير إيجابي بين الإبداع التنظيمي وإبداع العملية؛
 - هناك تأثير إيجابي بين الإبداع التنظيمي والأداء من خلال قدرات إبداع العملية؛
 - هناك تأثير إيجابي بين إبداع المنتج وأداء المؤسسات؛
 - هناك تأثير إيجابي بين الإبداع التنظيمي والأداء من خلال إبداع المنتج.

02- دراسة (Kiarash Fartash et al, 2018)²

- حاولت هذه الدراسة البحث في تحليل العلاقة بين اكتساب تكنولوجيا واستغلالها والإبداع التنظيمي والأداء التنظيمي في إيران، حيث شملت عينة الدراسة المدراء والمدراء التنفيذيين ومديري البحث والتطوير، وقدرت بـ 280 استبيان صالحاً للتحليل، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:
- إن اكتساب تكنولوجيا واستغلالها له تأثير إيجابي على كلا من الإبداع التنظيمي والأداء التنظيمي؛
 - إن الإبداع التنظيمي له تأثير إيجابي كبير على تحسين الأداء التنظيمي.

¹ Hojjat Sofalchian Farhang, et al .The Impact of Organizational Innovation on the Performance of Manufacturing Firms Through Innovation Capabilities in Process and Product, Iranian Journal of Optimization, Vol. 10, N°. 02, 2018, pp : 75-80.

² Kiarash Fartash et al, The Impact of Technology Acquisition & Exploitation on Organizational Innovation and Organizational Performance in Knowledge-Intensive Organizations , EURASIA Journal of Mathematics , Vol. 4, N°. 14, 2018, pp : 1497-1507.

03- دراسة (Shadi Abualloush et al ,2017)¹

تهدف هذه الدراسة إلى بحث تأثير نظم المعلومات بأبعادها على الإبداع (المنتج والعملية)، حيث تم توزيع استبيان على العاملين في بنك الإسكان بمحافظة اربد، شملت عينة الدراسة 139 استبانة قابلة للتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج:

- وجود علاقة ايجابية كبيرة بين نظم المعلومات الإدارية ونظم المعلومات التنفيذية والإبداع (المنتج والعملية)؛

- عدم وجود علاقة ايجابية بين نظم معالجة المعاملات والإبداع (المنتج والعملية)؛
- ساهم الاهتمام بالمطلبات التكنولوجية في البنوك الأردنية في تطوير الإبداع؛
- زيادة الوعي بين العاملين بأهمية استخدام نظم المعلومات المتطورة يشجع على الإبداع؛
- أصبحت نظم المعلومات ضرورية في عملية الإبداع وخلق منتجات جديدة.

04- دراسة (Amin Reza Kamalian et al ,2016)²

حاولت هذه الدراسة اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي، حيث شملت عينة الدراسة المديرين والعاملين في أحد البنوك الإيرانية، تم توزيع 128 استبيان لتحديد التأثير بين المتغيرات واستخدام تحليل الانحدار المتعدد واختبار T-test للمتغيرات المستقلة، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

- إن رأس المال الفكري يؤثر على الإبداع التنظيمي للمديرين والعاملين في عينة الدراسة؛
- هناك علاقة عكسية بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين؛
- هناك علاقة ايجابية بين رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبوني مع الإبداع التنظيمي.

05- دراسة (Seyed Mohammad Hadi Razavi et al ,2016)³

تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أهمية قدرات الإبداع التكنولوجي على الأداء التنافسي لشركات تكنولوجيا المعلومات بإيران، لتحديد عينة الدراسة تم الاعتماد على دليل فرعي لشركات الاتصالات الأكثر إبداعاً، والذي تم اختياره وفقاً لنفقات البحث والتطوير، بلغ عدد الشركات بالدليل 576 شركة، حيث شملت عينة الدراسة المدراء ونوابهم ورؤساء تنفيذيين، حيث تم جمع 218 استبانة خلال فترة 6 أشهر، ولتحقق من فرضيات الدراسة استخدم الباحثون برنامج Amos 23، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي:

- وجود تأثير ايجابي لقدرات الإبداع التكنولوجي على الأداء التنافسي لشركات الاتصالات الإيرانية؛

¹ Shadi Abualloush et al , **Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation) - Field Study on the Housing Bank in Jordan** , International Journal of Business Administration , Vol. 8, No. 1, 2017, pp: 95-105.

² Amin Reza Kamalian , Aleme keikha, Mona Jami, **Study the effect of intellectual capital on organizational innovation(Case Study: Managers and employees of Saderat Bank branches)** , International Journal of humanities and cultural studies, 2016, 1, pp: 1789-1798.

³ Seyed Mohammad Hadi Razavi et al, **The impact of technological innovation capabilities on competitive performance of Iranian ICT firms**, Iranian Journal of Management Studies , Vol. 9, No. 4, 2016 pp: 855-882.

- زيادة القدرة التسويقية من خلال تطوير منتجات جديدة وتحسين الأداء التنافسي لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ؛
- إن تخصيص موارد للبحث والتطوير، والتدريب له قدرة على تحسين الإبداع لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصال الإيرانية .

06- دراسة (Megat Zuhairy Megat Tajuddin et al ,2015)¹

- تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإبداع والأداء التنظيمي في صناعة البناء في ماليزيا، حيث تشمل عينة الدراسة المقاولين الذين يشاركون في المشاريع الكبرى ، حيث تم توزيع استبيان على 375 شركة كبرى ، وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :
- إن الإبداع له تأثير ايجابي كبير على الأداء التنظيمي؛
 - إن أبعاد تكنولوجيا المعلومات لها تأثير ضعيف على أداء المشاريع.

07- دراسة (Andrijana Ostojić Mihić et al,2015)²

- هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الإبداع التنظيمي والتميز التجاري للشركات الصناعية الكبرى في البوسنة والهرسك، حيث تم توزيع استبيان على 36 شركة كبرى ، لحساب مؤشرات التميز التجاري لعينة الدراسة ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :
- إن الشركات الصناعية الكبرى في البوسنة والهرسك لديها العديد من الفرص لتطوير قدراتها واستراتيجياتها للإبداع؛
 - أدركت الشركات الصغيرة أهمية الإبداع لتحقيق القدرة التنافسية في السوق، بينما تحتاج الشركات المتوسطة والكبيرة إلى زيادة الجهود لإنتاج منتجات جديدة في السوق؛
 - إن ثلث الشركات فقط هي التي حصلت على إيرادات ناتجة عن إبداع منتجات جديدة.

08- دراسة (Adeyeyetolulope Charles ,2014)³

- تسعى هذه الدراسة لمعرفة تأثير الإبداع التكنولوجي على الأداء التنظيمي ، حيث هدفت إلى تحديد العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التسويقي على الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية ، استخدمت الاستبيان كأداة للبحث تم توزيعه على 137 موظفا في شركة نسلي للأغذية بنيجريا، تم اختبار فرضيات الدراسة باستعمال تحليل التباين ANOVA والبرامج الإحصائية SPSS.

¹ Megat Zuhairy Megat Tajuddin et al .**Relationship Between Innovation and Organizational Performance in Construction Industry in Malaysia** , Universal Journal of Industrial and Business Management , Vol. ³, N^o. 4, 2015, pp: 87-99.

² Andrijana Ostojić Mihić et al , **the role of organizational innovation in achieving and maintaining company's business excellence**, Management, Vol. 20, 2015, 1, pp:79-100.

³ Adeyeyetolulope Charles.**The Impact of Technological Innovation on Organizational Performance** , Industrial Engineering Letters , Vol.4, No.³, 2014, pp: 97-101.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- أن التخطيط الاستراتيجي والقدرة التسويقية لهما تأثير على الأداء التنظيمي؛
- هناك تأثير إيجابي بين أبعاد الأداء والإبداع التكنولوجي .

09- دراسة (Tsai-Yuan Lin et al , 2012)¹

حاولت هذه الدراسة توضيح العلاقة بين إبداع الفرق والإبداع التنظيمي ، فضلا عن اكتشاف الوسيط وهو الثقافة التنظيمية على الإبداع الفرقي والإبداع التنظيمي ، حيث طبقت الدراسة على عينة من موظفي صناعة التكنولوجيا المتقدمة في التايوان، تم توزيع 215 استبانة استرجع منها 175 قابلة للتحليل باستخدام الأساليب الإحصائية ، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

- أن الإبداع الفرقي له علاقة ايجابية مع الإبداع التنظيمي؛
- أن الثقافة التنظيمية لها علاقة ايجابية مع الإبداع التنظيمي؛
- أن الإبداع الفرقي له تأثير إيجابي على الإبداع التنظيمي بسبب الثقافة التنظيمية.

10- دراسة (Rahmatoulah Golipour et al , 2011)²

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الثقة التنظيمية على كل أبعاد الإبداع التنظيمي في شركة طهران للنفط ، حيث تم توزيع 210 استبانة على العاملين في شركة النفط ، حيث تشير نتائج الدراسة إلى مايلي :

- أثبتت أن الثقة زملاء العمل ليس لها تأثير على الإبداع التنظيمي؛
- أن الثقة بالمشرفين والثقة بالإدارة لها تأثير إيجابي على الإبداع التنظيمي؛
- أن الثقة بإدارة المؤسسة له تأثير كبير على الإبداع أكثر من أبعاد الثقة التنظيمية الأخرى، ويمكن اعتبارها أحد المتطلبات الإستراتيجية للمؤسسات.

المبحث الثالث : مناقشة الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية.

بعد عرض مختلف الدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي باللغتين العربية والأجنبية، سيتم في هذا المبحث مناقشة محتوى هذه الدراسات والتعليق عليها ومقارنتها بدراستنا، وعليه فإن هذا المبحث سوف يحتوي على مطلبين، بداية سنناقش الدراسات السابقة، وفي الأخير سنعرض ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة.

المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة.

من خلال هذا المطلب سنحاول تلخيص الدراسات السابقة للتعليق عليها ومناقشتها وإبراز أهم أوجه التشابه والاختلاف مع دراستنا.

أولا - تلخيص الدراسات السابقة:

ويمكن تصنيف الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية المتعلقة بمتغيرات الدراسة في الجدول التالي لتوضيح أهم النقاط التي سيتم مناقشتها

¹ Tsai-Yuan Lin et al, A study of the relationship between team innovation and organizational innovation in the high-tech industry: Confirmation of the organizational culture moderation effect , Advances in Management & Applied Economics, vol.2, N°.2, 2012, pp: 19-52.

² Rahmatoulah Golipour et al, The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company, African Journal of Business Management Vol.5 No.7, 2011, pp: 2660-2667.

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

الجدول رقم (2-1): عرض الدراسات السابقة

رقم	الباحث	السنة	العنوان	متغيرات الدراسة	ميدان الدراسة	منهج الدراسة	طبيعة دراسة	أداة الدراسة	حجم العينة	أهم الأهداف	أهم النتائج
01	أمال يوب	2019	دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية المينائية لولاية سكيكدة	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2 العمليات الإدارية	المؤسسة الوطنية	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبانة	150	دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية بالمؤسسة الوطنية المينائية لولاية سكيكدة	1-مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير عملية التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة؛ 2-أدى استخدام تكنولوجيا المعلومات إلى القيام بتعديلات جوهرية على وظائف المؤسسة ؛ 3-وجود نقص في القادة المؤهلين لاستخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
02	فيصل علوان الطائي وآخرون	2018	اثر استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية /دارسة استطلاعية في شركات الاتصالات المتنقلة في العراق	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2 - الثقافة التنظيمية	شركات الاتصال	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبانة	122	هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية لعينة من شركات الاتصالات المتمثلة بشركتين آسيا سيل وزين العراق	1-أنه هناك علاقة ارتباط ايجابية بين تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والثقافة التنظيمية للشركتين عينة الدراسة؛ 2-تشابه الشركتين عينة الدراسة في تبني متغيرات الدراسة مما يعني أن هناك مستوى جيد لمكونات تطبيقات تكنولوجيا المعلومات وكذلك الثقافة التنظيمية.

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

03	هدى فالح جاسم وآخرون	2018	المواثمة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري لتحقيق الإبداع المنظمي	1-تكنولوجيا المعلومات 2- رأس المال البشري 3-الإبداع الإداري	الشركة العامة لصناعة السيارات	المنهج الوصفي التحليلي	مقال	استبانة + المقابلة	94	معرفة تأثير كل من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الإبداع المنظمي	1-إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة يؤدي إلى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي؛ 2-إن قيام الشركة بتطوير رأسمالها البشري يؤدي إلى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي؛ 3-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري معا في الإبداع المنظمي.
04	سعد إبراهيم حمد وآخرون	2018	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرها في تسويق الخدمة السياحية دراسة ميدانية في عينة من المنظمات السياحية في محافظة بغداد	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2- تسويق الخدمي	المؤسسات السياحية	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبانة	50	هدفت هذه الدراسة إلى بحث وتحليل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمكوناتها الأساسية الأجهزة والمعدات والبرمجيات والتطبيقات والاتصالات والموارد البشرية وقياس أثرها في تسويق الخدمة السياحية من خلال أبعادها الممتدة بالاعتمادية والاستجابة التي تمتلكها في عدد من المنظمات السياحية في بغداد	1-تبين أن المنظمات السياحية العاملة بالقطاع السياحي في محافظة بغداد تعتمد على عمليات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تسويق الخدمة السياحية ؛ 2-عدم وجود تشريع قانوني ينظم عمل المنظمات السياحية في تسويق خدماتها عبر تكنولوجيا المعلومات؛ 3-وجود علاقة ارتباط معنوي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أبعادهم على تسويق الخدمة السياحية حيث جاءت الموارد البشرية أولا والأجهزة والمعدات ثانيا والتطبيقات ثالثا والبرمجيات رابعا والاتصالات خامسا؛ 4-لم يجر تعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل الإدارة العليا أو رجال التسويق والمبيعات والذي ظهر بمستوى أهمية منخفضة لدى المنظمات المبحوثة في التطبيقات والبرمجيات والاتصالات؛ 5-لم يعزز المسؤولون في المنظمات السياحية المبحوثة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث لم تنعكس في إحداث تغيير جدي في أبعاد تسويق الخدمة السياحية من حيث الاعتمادية والاستجابة.
05	حسين حريجة غالي	2018	تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في السلوك الإبداعي للعاملين دارسة ميدانية في الوحدات العلمية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2 السلوك الإبداعي	الوحدات العلمية والإدارية في جامعة	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبانة	88	تحديد علاقة وتأثير تكنولوجيا المعلومات () الحاسوب ، البرمجيات ، قواعد البيانات ، الاتصالات ، الانترنت () في السلوك الإبداعي	1-ظهر أن مكونات تكنولوجيا المعلومات في الوحدات العلمية والإدارية في المنظمة قيد الدراسة تحظى بمستوى اهتمام جيد من قبل الإدارة العليا، إلا أنه ليس بالمستوى المطلوب الذي يتغنيه أفراد العينة المبحوثة ؛ 2-تفتقر الوحدات العلمية والإدارية في المنظمة قيد الدراسة إلى توفر الكادر المتخصص من المبرمجين القادرين على تصميم وتنفيذ البرامج إذ أن أغلب الموجودين هم من غير الاختصاص؛ 3-ظهر من استجابات أفراد عينة الدراسة وجود تفاوت كبير في تبني الإدارة العليا لمرحلة

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>السلوك الإبداعي وهذا قد يعود إلى بعض القيود المحددة التي تتعمق بالاستراتيجيات والأهداف و إجراءات الرقابة ونمط السلطة وغيرها؛</p> <p>4- أن لتكنولوجيا المعلومات دور كبير في دعم وتعزيز قدرة الإدارة العليا في تحسين السلوك الإبداعي للعاملين، إذ أتضح ذلك من خلال التأثير المعنوي لتكنولوجيا المعلومات ومكوناتها الفرعية في السلوك الإبداعي للعاملين وهذا يشير إلى مدى إمكانية تكنولوجيا المعلومات باعتبارها تقنية متطورة في تحسين سلوك للعاملين الإبداعي على مستوى المنظمة قيد الدراسة.</p>	<p>للعاملين في الوحدات العلمية والإدارية في جامعة كربلاء</p>							<p>والإدارية في جامعة كربلاء</p>			
<p>1- إن علاقات التأثير بين أبعاد تقانة المعلومات وتحقيق الإبداع الإداري ذات دلالة إحصائية موجبة ؛</p> <p>2- وجود إدراك ووعي من قبل العاملين في الفندق بأهمية تقانة المعلومات ودورها في تحقيق الإبداع الإداري.</p> <p>3- إن توفر مكونات تكنولوجيا المعلومات تسهم في تقديم منتج جديد يحمل مواصفات مقبولة في الشركة ؛</p> <p>4- إن أفراد العينة يولون اهتماما كبيرا بمكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي في شركتهم .</p>	<p>هدفت هاته الدراسة لتحديد الأبعاد الأساسية للبنية التحتية لتقانة المعلومات والأبعاد الأساسية للإبداع الإداري</p>	39	استبانة	مقال	المنهج الوصفي التحليلي	الفندقية	1- لتقانة المعلومات 2- الإبداع الإداري	<p>اثر تقانة المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري الفندقي</p>	2017	<p>دنيا طارق أحمد</p>	06
<p>1- أن المتغيرات المستقلة (أجهزة الحاسب، قواعد البيانات، البرمجيات، الشبكات المورد البشري، البيئة التنظيمية) تفسر على نحو مقداره 46.8 % من التباين في المتغير التابع (تدعيم استراتيجيات الميزة التنافسية) وهي نسبة تفسير متوسطة؛</p> <p>2- أن مسيري المؤسسات يولون اهتماما بتكنولوجيا المعلومات كأداة اتصال المؤسسة مع محيطها الخارجي، وأن هناك دورا فاعلا لهاته التكنولوجيا في تعزيز الأداء.</p>	<p>إلى بحث موضوع تكنولوجيا المعلومات والاتصال باعتباره أداة داعمة لاستراتيجيات الميزة التنافسية في المؤسسات الجزائرية</p>	98	استبانة	اطروحة دكتوراه	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات العاملة في القطاع الخدمي	1- تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2- استراتيجيات الميزة التنافسية	<p>دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم استراتيجيات الميزة التنافسية</p>	2017	<p>زينب شطبية</p>	07

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>1-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء المالي، بمعنى أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال لا يحسن من مستوى الأداء المالي للمؤسسات في المدى القصير؛</p> <p>2-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونسب النشاط؛</p> <p>3-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ونسب حسابات التسيير.</p>	<p>معرفة أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي للمؤسسة</p>	<p>6 شركات</p>	<p>دراسة حالة</p>	<p>اطروحة دكتوراه</p>	<p>التحليل الإحصائي الوصفي</p>	<p>المؤسسات البترولية</p>	<p>1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-الأداء المالي</p>	<p>أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية الجزائرية</p>	<p>2017</p>	<p>نفيسة حجاج</p>	<p>08</p>
<p>1-إن توفر مكونات تكنولوجيا المعلومات تسهم في تقديم منتج جديد يحمل مواصفات مقبولة في الشركة ؛</p> <p>2إن أفراد العينة يولون اهتماما كبيرا بمكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي في شركتهم .</p>	<p>تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التكنولوجي</p>	<p>40</p>	<p>استبانة</p>	<p>مقال</p>	<p>مسح الكتروني عينة من المؤسسات</p>	<p>الشركات الصناعية</p>	<p>1-تكنولوجيا المعلومات والإبداع التكنولوجي</p>	<p>العلاقة بين مكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي</p>	<p>2016</p>	<p>هشام عبد الله حمد</p>	<p>09</p>
<p>1-المؤسسة الاقتصادية الجزائرية غير مؤهلة بصورة كافية لاستعمال و للاستغلال الأمثل لتكنولوجيات المعلومات و الاتصال؛</p> <p>2-وجود بعض العراقيل التنظيمية و التقنية التي تحول دون الاستغلال الأمثل لتكنولوجيات المعلومات والاتصال لدى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؛</p> <p>3-ساهم استعمال بعض تكنولوجيات المعلومات والاتصال في التخفيض من حوادث العمل التي تتسبب في زيادة تكاليف الإنتاج ففي سنة 2008 كانت ب 161 حادثا لتتخفف في سنة 2012 إلى 84 حادثا؛</p> <p>5-أن استعمال بعض تكنولوجيات المعلومات والاتصال قد ساهم نسبيا في تطور رقم أعمال المؤسسة، حيث ارتفع من سنة 2005 إلى سنة 2013 بنسبة % 319.5 ، فأصبحت بذلك المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تمتلك أكبر حصة سوقية على المستوى الوطني و</p>	<p>معرفة مدى تأثير اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية</p>	<p>100</p>	<p>استبانة إضافة + مقابلة</p>	<p>اطروحة دكتوراه</p>	<p>المسح الالكتروني عينة من المؤسسة ENTTP</p>	<p>المؤسسة البترولية</p>	<p>1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-تنافسية المؤسسة</p>	<p>أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية</p>	<p>2016</p>	<p>أمين عزري</p>	<p>10</p>

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>زبائن من مختلف دول العالم.</p> <p>1- أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة والميزة التنافسية بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛</p> <p>2- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة ووجود الخدمات بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛</p> <p>3- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة والسيطرة على الأسواق بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛</p> <p>4- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة والإبداع والتطوير بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05؛</p> <p>5- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بأبعادها المختلفة وكفاءة العمليات بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05.</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية بالشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس</p>	<p>48</p>	<p>استبان</p>	<p>اطروحة دكتوراه</p>	<p>المسح الإلكتروني عينة من المؤسسة موبيليس</p>	<p>الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس</p>	<p>1- تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2- اكتساب ميزة تنافسية</p>	<p>مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية-</p>	<p>2016</p>	<p>هنا عبداوي</p>	<p>11</p>
<p>1- وعي وإدراك المؤسسات بأن أداء الأعمال بكفاءة وفعالية يتطلب استخدام تكنولوجيا متطورة واستثمار في طاقاتها البشرية، من أجل إيجاد برامج لتبسيط وتسهيل إجراءات العمل وتوفير معلومات للعملاء لكسب ولائهم وزيادة عددهم، خاصة وأن خدمات مؤسسات الاتصالات الخلوية تتشابه فيما بينها، ويبقى التميز في كيفية إنجاز وتقديم الخدمات والعروض هو أساس تحقيق ميزة تنافسية؛</p> <p>2- المنافسة التي تشهدها السوق وتطور الإستراتيجية مع تغير الأهداف يستدعي تغير في الثقافة التنظيمية وروح الفريق للوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة، لكن ما تمت ملاحظته بالنسبة لمؤسسة MOBILIS هو غياب إرادة العمل الجماعي ومساعدة العاملين الجدد في الاندماج؛</p> <p>3- مقاومة التغيير ونقص ثقافة المؤسسة يؤثر سلبا على تقاسم المعلومات بواسطة النظام الجديد LOTUS-NOTES الذي استحدثته MOBILIS سنة 2005 كاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من باب التطوير التنظيمي، مما يبقى هذا النظام غير مستغل كما ينبغي رغم سلسلة عمليات التحسيس والتوعية التي تقوم بها المؤسسة</p>	<p>الوقوف على واقع المؤسسة الجزائرية ومدى استفادتها من تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجزائر</p>	<p>مؤسسة اتصالا ت الجزائر</p>	<p>دراسة الحالة</p>	<p>اطروحة دكتوراه</p>	<p>اجراء مقابلة مع مديري الموارد البشرية ، مديري الإدارات ، و المشرفين.</p>	<p>المؤسسات الاقتصاد ية</p>	<p>1- تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2- التسيير الاستراتيجي</p>	<p>أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الجزائرية</p>	<p>2013</p>	<p>صباح بلقيدوم</p>	<p>12</p>

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

رقم	الباحث	السنة	العنوان	متغيرات الدراسة	ميدان الدراسة	منهج الدراسة	طبيعة دراسة	أداة الدراسة	حجم العينة	أهم الأهداف	أهم النتائج
13	شوقي ناجي جواد وآخرون	2012	أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2- الميزة التنافسية	في الشركات المساهمة العامة	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبانة	188	هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة	وجود أثر لتبني وامتلاك تكنولوجيا معلومات ذات مميزات تقنية متقدمة (العناصر المادية، والعناصر البرمجية، وقواعد البيانات المشتركة، وفرق الفني والتقني، وشبكات الاتصال، وكفاءة النظم، ومهارة استخدام النظم)، وتكاملية النظام على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة.
14	رياض عبد الله الخوالدة وآخرون	2008	اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية	1-تكنولوجيا المعلومات 2-الإبداع الإداري	المؤسسات العامة الأردنية	المنهج الوصفي التحليلي	مقال	استبانة	289	التعرف على مدى اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية	1-وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التالية (استخدام تكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة ومدى ملائمة معلومات النظام المستخدم، تكامل المعلومات، إنتاجية نظام المعلومات المستخدم، التدريب) والإبداع الإداري؛ 2-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المتغيرات الديمغرافية والوظيفية والإبداع الإداري باستثناء متغير الخبرة العملية .
الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال											
01	Reveni o C. Jalagat et al	2017	Evaluating the Impacts of IT Usage on Organizational Performance	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2- الأداء التنظيمي	كلية الإدارة وهندسة بسلطنة عمان	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبيان	60	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء التنظيمي	1-إن الاستخدام الأكبر لتكنولوجيا المعلومات يظهر في استخدام أجهزة الكمبيوتر؛ 2- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تحقيق أهداف الأداء ، وكذا جودة الخدمة والكفاءة التشغيلية ؛ 3- هناك علاقة ارتباط ايجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء التنظيمي.
02	Ibrahim Kahlil Bazazo	2016	, The Effect of Information Technology in	1-تكنولوجيا المعلومات	القطاع السياحي	المسح الالكتروني	مقال	استبيان	100	1-اختبار تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على	1-أظهرت الدراسة أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وبين القدرة على زيادة الحصة السوقية والتوسع الجغرافي في الأسواق المحلية

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>والدولية؛</p> <p>2- بينت الدراسة أن هنالك علاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والقدرة على تطوير خدمات السياحة والسفر في الأردن؛</p> <p>3- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموارد البشرية المؤهلة والمدرية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التسويقي.</p>	<p>الإبداع التسويقي لقطاع السياحة الأردني ،</p> <p>2- ومعرفة أهم التكنولوجيات المستخدمة في تسويق المنتج السياحي الأردني</p>				<p>عينة من المؤسسات</p>		<p>الاتصال</p> <p>2- الإبداع التسويقي</p>	<p>Creative Marketing - Case Study Jordan Tourism Board</p>		<p>et al,</p>	
<p>1- هناك علاقة ارتباط إيجابية بين عملية تنفيذ الإستراتيجية وأداء الشركات المدروسة؛</p> <p>2- تعتبر تكنولوجيا المعلومات أهم محدد لتنفيذ الإستراتيجية في الشركات الصغيرة والمتوسطة؛</p> <p>3- تعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصال ميزة تنافسية لشركات عينة الدراسة ؛</p> <p>4- هناك علاقة تأثير إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة.</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنفيذ إستراتيجية الأداء للشركات الصغيرة والمتوسطة في كينيا</p>	115	استبيان	مقال	<p>التحليل الإحصائي الوصفي</p>	<p>المؤسسات الصغيرة والمتوسطة</p>	<p>1- تكنولوجيا المعلومات والاتصال</p> <p>2- إستراتيجية الأداء</p>	<p>The Role of Technology in Strategy Implementation and Performance of Manufacturing Small and Medium Firms in Thika, Kenya</p>	2016	<p>Peter Kihara et al</p>	03
<p>1- إن اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما أكبر من الاعتماد على الإبداع بكل أبعاده (الإبداع في المنتجات ، الإبداع في العمليات الإنتاجية ، الإبداع في أنظمة الإدارة)؛</p> <p>2- لا توجد نتائج ذات دلالة إحصائية تتعلق بحجم وعمر المؤسسة على درجة الإبداع في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما؛</p> <p>3- إن تطوير الإبداع في الإدارة التشغيلية للمؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما أمر ضروري لزيادة تنافسيتها في السوق العالمية ؛</p> <p>4- على مسيري المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما تحسين وزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؛</p> <p>5- يواجه استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال من قبل المؤسسات المتوسطة والصغيرة المتوسطة والصغيرة في باناما العديد من العقبات كتكلفة التكنولوجيا ، نقص المعرفة ،</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى استعراض مدى أهمية اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مستوى الابتكار والإبداع</p>	615	استبيان	مقال	<p>المسح الإلكتروني عينة من المؤسسات</p>	<p>مؤسسة متوسطة وصغيرة</p>	<p>1- تكنولوجيا المعلومات والاتصال</p> <p>2- مستوى الابتكار والإبداع</p>	<p>, The Effect of Information and Communication Technology in Innovation Level: The Panama SMEs Case</p>	2015	<p>Juan Ernesto Mojica et al,</p>	04

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

والاعتماد على الاستشاريين الخارجيين وعدم موثوقية النظم.											
1- تساهم تكنولوجيا المعلومات في تحقيق مزايا إستراتيجية مع منافسيها وتسهيل حركة المنتجات والخدمات؛ 2- تبني تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات يجعلها تخلق نماذج جديدة للأعمال وتحويلها؛ 3- يعتبر استخدام شبكات الانترنت موردا استراتيجيا للتوسع في أسواق جديدة.	إبراز دور تكنولوجيا المعلومات وشبكات الانترنت في تطوير منظمات الأعمال	عينة من المؤسسات البرازيلية	دراسة حالة	مقال	المسح الالكتروني عينة من المؤسسات	المؤسسات الصناعية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-منظمات الاعمال	Impact of Information Technology and Internet in Businesses	2015	Aferdit a Berisha - Shaqiri	05
1- لقياس وتقييم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يجب الإلمام بجميع المؤشرات ؛ 2- إن دول الاتحاد الأوروبي دول متفاوتة من ناحية الاستخدام الفعلي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال.	تقديم الإطار العام الذي يقيس المستويات الفعلية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال بهدف اتخاذ القرارات	56	استبيان	مقال	المسح الالكتروني عينة من المؤسسات	المؤسسات الاقتصادية الصناعية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-إدارة الجودة الشاملة	Measuring ICT usage quality for information society building	2013	Bjarne Rerup Schlichter et al	06
1- تظهر النتائج أن تكنولوجيا المعلومات لها تأثير مباشر وغير مباشر على أداء الشركات ؛ 2- الهيكل التنظيمي له تأثير إيجابي على أداء الشركات ؛ 3- تكنولوجيا المعلومات لها تأثير مباشر على الهيكل التنظيمي؛ 4- إن اختيار البنية التحتية المناسبة لتكنولوجيا المعلومات المتعلقة بالهيكل التنظيمي لتحسين أداء الشركة.	إبراز تأثير تكنولوجيا المعلومات على الهيكل التنظيمي وأداء الشركات	242	استبيان	مقال	المسح الالكتروني عينة من المؤسسات	المؤسسات الاقتصادية الصناعية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-الهيكل التنظيمي	The Effect of Information Technology on Organizational Structure and Firm Performance: An Analysis of Consultant Engineers Firms (CEF) in Iran	2013	Ali Akbar Farhan ghi et al,	07
1- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يمكن من عملية إدارة العلاقات مع العملاء؛ 2- تكشف المعلومات التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصال عن تفاصيل عمليات العمل الحالية ، وتجعل هذه العمليات أكثر وضوحا للعاملين ؛ 3- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يلعب دورا مهما في تحسين جودة المنتج؛ 4- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في كافة الصناعات وبالأخص التحويلية	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم تطبيق إدارة الجودة الشاملة	36	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات الاقتصادية الصناعية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-إدارة الجودة الشاملة	The Role of Information Systems in Implementing Total Quality Management	2012	Ahmad Zakaria Siam et al	08

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

يؤدي إلى زيادة كفاءة كافة الأنشطة التشغيلية.											
<p>1- يساهم تقدم للتجارة الالكترونية في ماليزيا لاكتساب العديد من الفرص في مجال الأعمال على المستوى العالمي؛</p> <p>2- إن النمو الكبير في استخدام تكنولوجيا المعلومات في ماليزيا وتطور وسائل الدفع خلق إيرادات جديدة ؛</p> <p>3- على الحكومة تشجيع القطاع الخاص في المشاركة في تطوير التجارة الالكترونية ؛</p> <p>4- اظهر جل المستخدمين تفضيلهم للمعاملات الالكترونية، من خلال الاهتمام بالمنافسة العالمية باستخدام التجارة الالكترونية .</p>	حاولت هذه الدراسة إبراز مدى النمو في تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتطور التجارة الالكترونية في ماليزيا	/	دراسة الحالة	مقال	المسح الالكتروني عينة من المؤسسات	الحكومة	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-التجارة الالكترونية	Alamgir Khan, Towards Digital Economy: The Development of ICT and E-Commerce in Malaysia	2011	Muham mad Jehangi r et al,	09
<p>1-إن اختيار التكنولوجيا ليس له تأثير مباشر على نجاح الإبداع؛</p> <p>2-إن اختيار التكنولوجيا له تأثير إيجابي كبير على القدرة التكنولوجية والقدرة على إدارة التكنولوجيا ؛</p> <p>3-نجاح الإبداع له تأثير إيجابي كبير على الأداء التنظيمي؛</p> <p>4-القدرات التكنولوجية لها اثر كبير على نجاح الإبداع.</p>	هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر اختيار تكنولوجيا المعلومات على نجاح الإبداع والأداء التنظيمي في المنظمات	120	مقابلة	مقال	المسح الالكتروني عينة من المؤسسات	المؤسسات الاقتصادية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-الإبداع 3- الأداء التنظيمي	The Impact of Technology Selection on Innovation Success and Organizational Performance	2011	Shengb in Hao et al	10
<p>1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي للمؤسسات المصرفية أكبر من أداء المؤسسات الصناعية ؛</p> <p>2-لقد غيرت تكنولوجيا المعلومات والاتصال طريقة العمل في المؤسسات عينة الدراسة ؛</p> <p>3-وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومؤشرات الأداء التنظيمي كرضاء العملاء، الحصة السوقية ، التجديد والإبداع، أصحاب المصلحة.</p>	هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء التنظيمي للمؤسسات المصرفية والصناعية في باكستان	48	استبانة	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات المصرفية والصناعية	1-تكنولوجيا المعلومات والاتصال 2-الأداء التنظيمي	Impact of Information Technology on Organizational Performance: An Analysis of Qualitative Performance Indicators of Pakistan's Banking and Manufacturing Companies	2009	Muham mad Shauka t et al	11
1-لا اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال آثار إيجابية على الإبداع؛	هدفت هذه الدراسة إلى	124	استبانة	مقال	التحليل	مؤسسات	1-تكنولوجيا	Information technology	2007	J.S. Chen	12

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>2- إن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تلعب دوراً أساسياً في تحسين أداء الأعمال من خلال الابتكارات في المنتجات بالنسبة للعملاء؛</p> <p>3- إن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة يكسبها قدرات إبداعية لتطوير منتجاتها.</p>	<p>دراسة تأثير اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع كقدرة تنظيمية لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسات</p>				<p>الإحصائي الوصفي</p>	<p>المالية</p>	<p>المعلومات والاتصال 2- الإبداع 3- ميزة تنافسية</p>	<p>adoption for service innovation practices and competitive advantage: the case of financial firms</p>		<p>and H.T. Tsou</p>	
<h3>الدراسات السابقة العربية المتعلقة بالإبداع التنظيمي</h3>											
<p>أهم النتائج</p>	<p>أهم الأهداف</p>	<p>حجم العينة</p>	<p>أداة الدراسة</p>	<p>طبيعة دراسة</p>	<p>منهج الدراسة</p>	<p>ميدان الدراسة</p>	<p>متغيرات الدراسة</p>	<p>العنوان</p>	<p>السنة</p>	<p>الباحث</p>	<p>رقم</p>
<p>1- أن مستوى الإبداع الفني والإداري لدى مدراء الشركة بشكل عام ذات مستوى مقبول وخاصة في مجال الإبداع الإداري؛</p> <p>2- أن هناك علاقات معنوية بين كل من المعرفة الضمنية والإبداع الفني والإداري والقدرة على اتخاذ القرار وتشجيع الإبداع وإجمالي الإبداع ، ولكن علاقة ضعيفة مع القدرة على التغيير ، وهذا يعني أن الشركة قد استفادت من الأفكار الجديدة للمدراء وابتكار منتجات جديدة ؛</p> <p>3- أن المعرفة الظاهرة ذات تأثير معنوي بالإبداع الإداري وتشجيع الإبداع ، بينما التأثير غير معنوي بالإبداع الفني والقدرة على اتخاذ القرار والقدرة على التغيير ، وهذا يعني أن المدراء يميلون إلى استخدام معرفتهم الظاهرة في أفكار جديدة والتي تسهم بدورها في عملية الإبداع المنظمي؛</p> <p>4- أن هناك توافر لإدارة المعرفة (الضمنية والظاهرة) وتجانسها لدى مدراء الشركة المبحوثة والمتمثلة بالمهارة والخبرة والمعرفة حول السوق والمنافسين تسهم في توفر القدرات الإبداعية في مجال اتخاذ القرار وتشجيع الإبداع، وبالتالي تعزيز الإبداع المنظمي.</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المعرفة وبين الإبداع المنظمي</p>	<p>40</p>	<p>استبيان</p>	<p>مقال</p>	<p>التحليل الإحصائي الوصفي</p>	<p>المؤسسات الصناعية للبطاريات</p>	<p>1- إدارة المعرفة 2- الإبداع المنظمي</p>	<p>المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي - بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة البطاريات</p>	<p>2007</p>	<p>طالب أصغر دوسة</p>	<p>01</p>
<p>1- إن جوهر الإبداع التقني يتمحور حول تقديم منتجات جديدة ذات جودة عالية وتلبي متطلبات الزبائن من خلال التحسين في العمليات الإنتاجية ؛</p>	<p>اختبار تأثير إدارة التغيير بأبعادها في تحقيق الإبداع</p>	<p>83</p>	<p>استبيان</p>	<p>مقال</p>	<p>دراسة استطلاعية</p>	<p>في الشركة العامة</p>	<p>1- إدارة التغيير 2- الإبداع</p>	<p>أبعاد إدارة التغيير ودورها في تحقيق</p>	<p>2019</p>	<p>ابتسام إسماعيل</p>	<p>02</p>

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

	حنا بيداويد وآخرون		الإبداع التقني - دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود (مصنع الألبسة الجاهزة	التقني	لصناعة النسيج والجلود	تحليلية				التقني (إبداع المنتج، إبداع العملية) في الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود	2-وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين أبعاد إدارة التغيير والإبداع التقني على مستوى الشركة المبحوثة، وهذا ما تم تأشيريه من خلال نتائج التحليل الإحصائي التي توضح انه كلما زاد اهتمام المعمل بأبعاد إدارة التغيير زادت فرص تحقيق الإبداع التقني في المنتجات والعمليات؛ 3-وجود تأثير معنوي لأبعاد إدارة التغيير في الإبداع التقني فضلا عن وجود تأثير معنوي لكل بعد من أبعاد إدارة التغيير في الإبداع التقني على مستوى الشركة المبحوثة.
03	شيروان عمر اوامر وآخرون	2019	دور إستراتيجي تدريب الموارد البشرية وتمكينها في تعزيز مقدرات الإبداع الاستراتيجي	1-إستراتيجية موارد البشرية 2- الإبداع الاستراتيجي	المعهد التقني	دراسة استطلاعية تحليلية	مقال	استبيان	38	هدفت هذه الدراسة إلى قياس دور استراتيجي تدريب الموارد البشرية وتمكينها في تعزيز مقدرات الإبداع الاستراتيجي	4-أن مستوى مقدرات الإبداع الاستراتيجي وبأبعادها (التعلم المنظمي وفرق العمل) بحسب وجهة نظر الهيئة التدريسية في المنظمة المبحوثة الإيجابي وبدرجة متوسطة ، إذ جاء بعد التعلم المنظمي في المرتبة الأولى وفرق العمل في المرتبة الثانية ؛ 5-أن هناك علاقة معنوية موجبة بين إستراتيجية تدريب وتمكين الموارد البشرية ومقدرات الإبداع الاستراتيجي مجتمعاً ؛ 6-وجود علاقة معنوية موجبة بين إستراتيجية تدريب وتمكين الموارد البشرية ويعددي مقدرات الإبداع الاستراتيجي (التعلم المنظمي وفرق العمل) بشكل منفرد ، إذ أن العلاقة المعنوية بين استراتيجي تدريب وتمكين الموارد البشرية والتعلم المنظمي كان من أقوى العلاقات ، في حين العلاقة الإيجابية بين استراتيجي تدريب وتمكين الموارد البشرية وبعد فرق العمل كان من أضعف العلاقات المعنوية .
04	سعيدة بوسعدة	2018	الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبيليس للهاتف النقال	1-الابداع الإداري 2- الميزة التنافسية	حالة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول - موبيليس	المسح الالكتروني عينة من المؤسسة	مقال	مقابلة	/	إبراز واقع الإبداع الإداري ومدى مساهمته في تحقيق ميزة تنافسية لمؤسسة موبيليس	1-الإستراتيجيات التنافسية عبارة عن إطار يحدد أهداف المؤسسة، في مجال تحديد الأسعار والتكاليف والتميز بالموجودات أو الخدمات أو المنتجات حيث تتمكن الإدارة من بناء مركزها التنافسي ومواجهة قوى التنافس؛ 2-يمكن القول أن للإبداع دور فعال في تعزيز ودعم إستراتيجيات المؤسسة في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تطبيق طرق جديدة أقل تكلفة لإنتاج منتجات موجودة أو من خلال الأفراد بميزة المنتجات الجديدة، أو من خلال التركيز على شريحة أو عدة شرائح معينة باستخدام أسلوب قيادة التكلفة أو أسلوب التميز في شريحة واحدة لتعزيز حصتها السوقية؛ 3-يتجلى إدراك إدارة المؤسسة لأهمية الإبداع الإداري وتبنيه في توفير مجموعة من المقومات في مقدماتها استقطاب الأفراد ذوي التوجهات الإبداعية بالإضافة إلى الكفاءة والخبرة؛

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

05	محمد شنشونة وآخرون	2018	أثر نظم المعلومات وإدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة سوناطراك المديرية الجهوية للإنتاج ناحية حاسي الرمل	1- نظم المعلومات 2- إدارة المعرفة 3- الإبداع التنظيمي	المؤسسات البيترولية	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبيان	70	هدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير نظم المعلومات على الإبداع التنظيمي في مؤسسة سوناطراك بحاسي الرمل	4- الوعي بمدى أهمية الإبداع الإداري كوسيلة للتجديد والتغيير. 1- تبين أن المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية، وكذا أبعاد إدارة المعرفة متوسطة بالمؤسسة محل الدراسة ؛ 2- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على أبعاد الإبداع التنظيمي (تقدم منتجات وعمليات جديدة وتحسنها، زيادة رضا الزبائن والمرونة، تعزيز الموقف التنافسي)، وكان التأثير الأكبر للمتطلبات التكنولوجية ؛ 3- توجد مساهمة معنوية لإدارة المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي في مؤسسة سوناطراك؛ 4- وجود تأثير مشترك ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات وإدارة المعرفة معا على الإبداع التنظيمي المتحقق في المؤسسة محل الدراسة ؛ 5- عدم مساهمة عمليات إنتاج المعرفة في متطلبات الإبداع التنظيمي.
06	نسيم حمودة	2018	دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية	1- إدارة المعرفة 2- الإبداع التنظيمي	المؤسسات الجزائرية	التحليل الإحصائي الوصفي	أطروحة دكتوراه	استبيان	291	إلى إبراز دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الجزائرية	1- أن ممارسات المؤسسات محل الدراسة لاستراتيجيات إدارة المعرفة هي بدرجة متوسطة، كما أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة اتجه تقاسم المعرفة في هذه المؤسسات يكون أكثر فاعلية عندما يتم إدماجه في النشاطات الرئيسية لها؛ 2- أن المعرفة التنظيمية توجد بدرجة مرتفعة في عقول العاملين الذين يمتلكون الخبرة، الكفاءة و المهارة بالإضافة إلى أن المعرفة توجد في قواعد البيانات التي يتم الوصول إليها بواسطة شبكات الاتصال الداخلية؛ 3- أن المعارف في المؤسسات محل الدراسة يتم اكتسابها بدرجة متساوية عبر ثلاثة طرق : عن طريق تحويلها من الفرد على الجماعة، عن طريق استقطاب الموظفين ذوي الخبرات و المهارات العالية، و من خلال تأسيس فرق عمل بمشاركة من داخل هذه المؤسسات . أما فيما يتعلق بتوليد المعرفة فإنه يتم عن طريق تشكيل فرق عمل متخصصة بمشاركة خبراء خارجيين، وأن هناك مشاركة متوسطة لجميع المستويات الإدارية في إنشاء المعرفة؛ 4- أن ممارسة المؤسسات محل الدراسة لعمليات تخزين المعرفة، تقاسمها و تطبيقها كانت بدرجة أقل من العمليات الأخرى مما يدل على عدم وجود آليات فعالة لحزن المعرفة سواء أكانت صريحة في قواعد البيانات و الذاكرة التنظيمية أو كانت ضمنية بالاحتفاظ بالكودار

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>و الكفاءات، و هذا ما انعكس على عمليات تقاسم المعرفة، كما تبين الدراسة أن هناك غياب لثقافة المشاركة بالمعرفة بين العاملين و عدم تقديم حوافز مشجعة أو مغرية للعاملين على إطلاق معارفهم الكامنة في عقولهم؛</p> <p>5-هناك أثر ذو دلالة إحصائية لجميع أبعاد إدارة المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي، ماعدا بين استراتيجيات إدارة المعرفة و القدرات الإبداعية لدى الموظفين في المؤسسات محل الدراسة.</p>											
<p>1-وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؛</p> <p>2-وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؛</p> <p>3-وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؛</p> <p>4-وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية .</p>	<p>هذه الدراسة إلى اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية</p>	101	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	الجامعة نجران	1-رأس المال الفكري 2- الإبداع التنظيمي	أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران	2018	محمد الحسن شريف محمد وآخرون	07
<p>1-هناك علاقة طردية بين الإبداع التكنولوجي وأبعاد الميزة التنافسية، إذ أنه كلما زادت المؤسسة في اهتمامها بالإبداع التكنولوجي على مستوى المنتجات والخدمات زادت معه حصصها السوقية وتميزت بمنتجاتها وخدماتها؛</p> <p>2-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الإبداع التكنولوجي والميزة التنافسية.</p>	<p>تحديد دور الإبداع التكنولوجي أي الإبداع في المنتج والإبداع في العملية بهدف تحقيق ميزة تنافسية في المؤسسات الجزائرية لتعزيز مكانتها السوقية وإثراء ثروتها الإنتاجية</p>	53	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات الاقتصادية الجزائرية	1-الابداع التكنولوجي 2- ميزة تنافسية	تفعيل إستراتيجية الإبداع التكنولوجي لرفع تنافسية المؤسسات الاقتصادية الجزائرية	2017	مصط في دحماني وآخرون	08
<p>1-أن عملية الإبداع تبدأ بفكرة أو منتج أو عملية وتنتهي بالتطبيق لها، وأن عملية الإبداع لا تكتمل إلى أن يتم التنفيذ النهائي لها؛</p> <p>2-تتوفر في المنظمات التي تهتم البيئة المشجعة للإبداع وتوليد الأفكار الإبداعية وتطبيقها</p>	<p>التعرف على واقع عناصر الإبداع الإداري والقدرة على تحسين الأداء في</p>	42	استبيان	مقال	المنهج الوصفي التحليلي	المصارف التجارية	1-الابداع الإداري 2- الأداء	عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسين الأداء	2017	محمد عبد الرحمن	09

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

	عمر وآخرون	التنظيمي - دراسة تحليلية على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهبوك	التنظيمي					المؤسسات، والتعرف على مدى ممارسة عناصر الإبداع الإداري في المؤسسات عينة الدراسة	مجموعة من الخصائص التي توفر المناخ الملائم لتأصيل الإبداع وتفعيله، أما المؤسسات التي تتبع قواعد وإجراءات غير مرنة و أنظمة رقابية محكمة لا يمكن أن تشجع الإبداع ؛ 3- أظهرت نتائج التحليل الإحصائي إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي وهذا يدل على الدور المهم الذي تلعبه عناصر الإبداع الإداري في تحسين الأداء التنظيمي، إذ كلما كان هنالك تطوير وتغييرات داخل عينة الدراسة ، كلما أدى ذلك إلى تحقيق مرودية أفضل للمصرف والأفراد العاملين فيها؛ 4- وجود تأثير معنوي ما بين الإبداع الإداري والأداء التنظيمي والذي يبين أنه كلما كانت المصارف جادة في التغيير والتحسين نحو الأحسن من خلال التركيز على عناصر الإبداع الإداري في المصارف عينة الدراسة ، فان ذلك يساعد على تطوير أدائها .
10	همامة بن عمومة	دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي - دراسة عينة من الجامعات الجزائرية	1- رأس المال الفكري 2- الإبداع	الجامعات الجزائرية	التحليل الإحصائي الوصفي	أطروحة دكتوراه	استبيان	13 الجامعة	1- عدم وجود سياسة صريحة تنتهجها الجامعات الجزائرية لإدارة رأس مالها الفكري؛ ضعف مستوى الإبداع في الجامعات الجزائرية ؛ 2- وجود مساهمة معنوية بين أبعاد إدارة رأس المال الفكري وتشجيع الإبداع على مستوى الجامعات المبحوثة من وجهة نظر الأساتذة، في حين يرى الأساتذة الإداريين أن هذه المساهمة تعود لإدارة رأس المال التنظيمي فقط.
11	حمزة بعلي	دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة - دراسة حالة اتصالات	1- تكنولوجيا المعرفة 2- الإبداع التنظيمي	حالة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول -	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	استبيان	78	1- تأييد المستجوبين من مؤسسة موبيليس للدور الإيجابي ومساهمة تكنولوجيا توليد (تشخيص، اكتساب وتوليد المعرفة) في دعم الإبداع التنظيمي؛ 2- تأييد المستجوبين مدى الدور الإيجابي لتكنولوجيا تخزين واسترجاع المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في عينة من وكالات المؤسسة الوطنية لاتصالات الهاتف المحمول (موبيليس)؛

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>3- تأييد المستجوبين للدور الإيجابي ومدى مساهمة تكنولوجيا توزيع ونقل المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في عينة من وكالات مؤسسة موبيليس؛</p> <p>4- تأييد المستجوبين لعدم وجود تأثير ومساهمة لتكنولوجيا تطبيق المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي، وهو يرجع لضعف استخدام هذه التكنولوجيا؛</p> <p>5- تلعب تكنولوجيا المعلومات دور كبير في المساهمة في دعم الإبداع التنظيمي.</p>	<p>المعرفة الأربعة (توليد، تخزين، توزيع وتطبيق) في دعم الإبداع التنظيمي، يتكون مجتمع الدراسة من موظفي بعض وكالات</p>					<p>موبيليس</p>	<p>الجزائر للهاتف المحمول - موبيليس</p>			
<p>1- أظهرت الدراسة بأن هناك مصدرين للميزة التنافسية بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية هما : مصادر داخلية متمثلة أساسا في الموارد التي تمتلكها المؤسسة ، وأخرى خارجية متمثلة أساسا في إستراتيجيات التنافس الثلاث (التكلفة الأقل، تمييز المنتج، التركيز)؛</p> <p>2- بينت الدراسة أن المؤسسة إذا اتخذت تدفئة التكاليف كخيار استراتيجي تستمد ميزتها التنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في العملية ؛</p> <p>3- إذا تبنت المؤسسة إستراتيجية التميز كخيار استراتيجي من أجل تنمية ميزة تنافسية فإنه يلزمها التوجه نحو الإبداع التكنولوجي في المنتج.</p>	<p>الكشف عن الدور الذي يلعبه الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية</p>	/	DEA	<p>أسلوب تحليل مغلف البيانات</p>	<p>المؤسسات الاقتصادية</p>	<p>1- الإبداع التكنولوجي 2- الميزة التنافسية</p>	<p>دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية - دراسة مقارنة بين وحدات مؤسسة كونودور بيج بوغرينيج</p>	2015	<p>عبد الرؤوف حجاج</p>	12
<p>1- أن إدخال التحسينات على المنتجات الحالية كان يمثل المحور الأساسي في التوجه الإبداعي للمنظمة ؛</p> <p>2- أن المعرفة الضمنية تلعب دور مهم في عملية الإبداع التنظيمي من خلال تقديم أفكار جديدة أو ابتكار منتجات جديدة أي أن الإبداع التنظيمي، يمكن أن يزداد بازدياد مستوى المعرفة الضمنية للمديرين؛</p> <p>3- أن علاقة وتأثير إدارة المعرفة بالإبداع التنظيمي بشكل عام ، كانت معنوية وهذا يؤكد أهمية تأثير كلا النوعين من المعرفة (الضمنية والظاهرة) وعلاقتها بالإبداع التنظيمي.</p>	<p>سعت هذه الدراسة إلى استعراض مفهومي إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي ، وتوضيح طبيعة العلاقة والتأثير بينهما ، ومحاولة التعرف على كيفية استخدام المعرفة لتعزيز وتنمية القدرة على الإبداع</p>	26	استبيان	<p>مقال</p>	<p>الشركة العامة للصناعات الجلدية</p>	<p>1- إدارة المعرفة 2- الإبداع التنظيمي</p>	<p>إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي العلاقة والتأثير - بحث ميداني في الشركة العامة للصناعات الجلدية</p>	2015	<p>سندس سعيد رشيد وآخرون</p>	13
<p>1- يعد الإبداع التكنولوجي أهم أنواع الإبداع وابلغها تأثيرا في عملية إدارة التغيير ، حيث</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى</p>	50	استبيان	<p>أطروحة</p>	<p>التحليل</p>	<p>مجمع صيدال</p>	<p>1- الإبداع</p>	2015	<p>صليحة</p>	14

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

	بوصورد ي	لتسيير التغيير في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة مجمع صيدال	2- لتسيير التغيير -الجذب السياحي		الإحصائي الوصفي	دكتوراه	البحث في إشكالية الإبداع بالجزائر ، والتمكن من تبني الإبداع كمدخل لإدارة التغيير بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية	<p>الإبداع التكنولوجي يؤدي بالضرورة إلى تغيرات في باقي المجالات ؛</p> <p>2-ضعف النظام الوطني للإبداع ، سواء من حيث مدخلاته التي تعد ضعيفة مقارنة مع دول أخرى غربية وعربية وافريقيا ، إضافة إلى غياب التنسيق والتفاعل والمشاركة بين عناصره ، أو من حيث المخرجات التي تعد ضعيفة جدا مقارنة مع المدخلات نفسها؛</p> <p>3-هناك علاقة ايجابية بين كل من مؤشر الإدارة بالإبداع والإدارة الإبداعية لرأس المال البشري والإبداع التكنولوجي ؛</p> <p>4-لا توجد علاقة ايجابية بين الجهود الاستثمارية لصيدال في مجال الإبداع وتحقيق التغيير الايجابي في المؤسسات الاقتصادية ؛</p> <p>5-توجد علاقة ايجابية بين المؤسسات الإبداعية بصيدال والمؤسسات الاقتصادية للتغيير .</p>
15	أميرة هاتف حداوي الجنابي	الإبداع الإداري وتأثيره في التطوير التنظيمي - دراسة تطبيقية في شركة الوسام لمنتجات الألبان والمواد الغذائية .كربلاء	1- الإبداع الإداري 2- التطوير التنظيمي	الشركة العامة للصناعات الغذائية	التحليل الإحصائي الوصفي	مقال	48	<p>1-يعتبر الإبداع الإداري عملية تغيير في هيكل المؤسسة وأنظمة ووظائف الموارد البشرية والأساليب الإدارية ؛</p> <p>2-تبين أن المؤسسة عينة الدراسة تطبق مؤشر التدريب بالدرجة الأولى ، إذ اتضح كذلك وجود اتفاق واضح حول آليات هذا المؤشر ، وتبين أن المؤسسة تسعى إلى تنمية وتطوير قدرات الأفراد العاملين ، لأنها أدركت أن التدريب أصبح السمة الأساسية للمنظمات الحديثة ؛</p> <p>3-تبين أن مؤشر القيادة المبدعة هو احد المؤشرات المهمة والمتفق عليه من قبل عينة الدراسة؛</p> <p>4-هناك اتفاق بخصوص إعطاء أهمية لمؤشر تحفيز العاملين، وخاصة المدعين منهم والاهتمام بهم وتشجيعهم على تقديم المزيد من الأفكار الإبداعية الناجحة.</p>
16	بشرى هاشم محمد	تقييم واقع عملية تطبيق الإبداع الاستراتيجي في منظمات الأعمال - دراسة	1- الإبداع الاستراتيجي 2-منظمات الأعمال	المؤسسات الصناعية	دراسة استطلاعية تحليلية مقارنة	مقال	86	<p>1-أن الإبداع الاستراتيجي أصبح ضرورة ملحة لنمو المنظمات ونجاحها الاستراتيجي من خلال ابتكار صناعات ونماذج أعمال وإبداع منتجات وفتح أسواق؛</p> <p>2-أن أبعاد عملية الإبداع الاستراتيجي تشكل منظومة متكاملة ، وتتفاعل مع بعضها البعض لتظهر عبر منظومة أكبر تتجسد في الإبداع الاستراتيجي ؛</p> <p>3-أن الشركات عينة الدراسة تسابق الوقت وتتحدى التغيرات وتسعى إلى التكيف مع</p>

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

								استطلاعية تحليلية مقارنة في عدد من منظمات الأعمال الصناعية العراقية			
الظروف التي تعمل فيها لتتجاوز ما يعيق الإبداع فيها.											
1- اتضح أن علاقة التأثير والارتباط بين متغير الإبداع التنظيمي وعناصر الجذب السياحي ضعيفة؛ 2- بينت النتائج ضعف عامل التفكير الاستراتيجي بأبعاده المختلفة وعدم قدرته الفاعلة في التأثير على تنمية وتطوير عناصر الجذب السياحي ؛ 3- أن النشاط السياحي في المحافظة يفتقر إلى أساليب العمل الجديدة المتطورة، ولا توجد هناك ثقافة تنظيمية على مستوى أداء العاملين ونوعية الخدمات السياحية .	سعت هذه الدراسة إلى تحليل علاقة التأثير والارتباط بين أبعاد التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي لإدارة المؤسسات والمواقع السياحية في محافظة ديالى بالعراق	100	استبيان	أطروحة دكتوراه	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات السياحية	1- تفكير الاستراتيجي 2- الإبداع التنظيمي	أثر التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي على عوامل الجذب السياحي في محافظة ديالى	2013	عبد الكريم ياسين أسود الفارس العزاوي	17
4- وجود مستوى عالي نسبيا لمتغيرات الدراسة (مقدرات الإبداع الاستراتيجي والنجاح الاستراتيجي) في المؤسسة المبحوثة ؛ 5- تبين أن بعد تبني إستراتيجية البحث والتطوير له علاقة قوية ببعد القاء في ميدان المنافسة ، وهذا يدل على أهمية الدراسات والبحوث في تحقيق مكانة المؤسسة في البيئة التنافسية المعاصرة ؛ 6- أن متغير مقدرات الإبداع الاستراتيجي يؤثر تأثيرا كبيرا في متغير النجاح الاستراتيجي ، وهذا يشير إلى أن توافر مقدرات الإبداع الاستراتيجي في المؤسسة المبحوثة يؤدي إلى تحقيق النجاح الاستراتيجي .	حاولت هذه الدراسة تبيان طبيعة العلاقة بين مقدرات الإبداع الاستراتيجي والنجاح الاستراتيجي	50	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	الشركة العامة للبطاريات	1- الإبداع الاستراتيجي 2- النجاح الاستراتيجي	تأثير مقدار الإبداع الاستراتيجي في النجاح الاستراتيجي - دراسة ميدانية في الشركة العامة للبطاريات ووزارة الصناعة والمعادن	2013	نسرين جاسم محمد	18
1- أن الشركة تركز عند تصميم المنتج على الاهتمام بشكل المنتج وجذب الزبون للمنتجات الشركة وإهمالها العديد من الأنشطة التي تساهم في زيادة جودة تصميم المنتج؛ عدم توفير الظروف البيئية المحيطة بالعاملين وبالعملية الإنتاجية وعدم تطبيق الأساليب الكمية والإحصائية في حساب القدرة والسيطرة على العمليات الإنتاجية وتحسينها بشكل كفؤ بخدم النقاط الأخرى في عملية التحسين ؛	بيان علاقة العوامل الفنية للإبداع التكنولوجي المتمثلة من خلال تصميم المنتج ، وتحسين المنتج الحالي، تصميم وتحسين العملية	/	مقابلة	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات الصناعية الكهربائية	1- الإبداع التكنولوجي 2- تطوير منتجات	تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة - دراسة حالة في الشركة	2009	عطية خلف الموسوي وآخرون	19

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

4-هناك تأثير ايجابي بين الإبداع التنظيمي والأداء من خلال إبداع المنتج .	المؤسسات الصناعية من خلال إبداع العملية وإبداع المنتج							Performance of Manufacturing Firms Through Innovation Capabilities in Process and Product		chian Farhang et al	
1-وجود علاقة ايجابية كبيرة بين نظم المعلومات الإدارية ونظم المعلومات التنفيذية والإبداع (المنتج و العملية)؛ 2-عدم وجود علاقة ايجابية بين نظم معالجة المعاملات والإبداع (المنتج والعملية)؛ 3-ساهم الاهتمام بالمتطلبات التكنولوجية في البنوك الأردنية في تطوير الإبداع ؛ 4-زيادة الوعي بين العاملين بأهمية استخدام نظم المعلومات المتطورة يشجع على الإبداع؛ 5-أصبحت نظم المعلومات ضرورية في عملية الإبداع وخلق منتجات جديدة.	بحث تأثير نظم المعلومات بأبعادها على الإبداع (المنتج والعملية)	139	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	البنوك	1- نظم المعلومات 2- الإبداع	Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation) - Field Study on the Housing Bank in Jordan	2017	Shadi Abualoush et al	03
1-إن رأس المال الفكري يؤثر على الإبداع التنظيمي للمديرين والعاملين في عينة الدراسة؛ 2-هناك علاقة عكسية بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين؛ 3-هناك علاقة ايجابية بين رأس المال الهيكلي ورأس المال الزبوني مع الإبداع التنظيمي.	اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي	128	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	البنوك	1- رأس المال الفكري 2- الإبداع التنظيمي	Study the effect of intellectual capital on organizational innovation(Case Study: Managers and employees of Saderat Bank branches) ,	2016	Amin Reza Kamalian et al	04
1-وجود تأثير ايجابي لقدرات الإبداع التكنولوجي على الأداء التنافسي لشركات الاتصالات الإيرانية ؛ 2-زيادة القدرة التسويقية من خلال تطوير منتجات جديدة وتحسين الأداء التنافسي لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ؛	تسعى هذه الدراسة إلى معرفة أهمية قدرات الإبداع التكنولوجي على الأداء التنافسي لشركات	218	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	الشركات الاتصالات	1- الإبداع التكنولوجي 2- الأداء التنافسي	The impact of technological innovation capabilities on competitive performance	2016	Sayed Mohammad Hadi Raza	05

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

3- إن تخصيص موارد للبحث والتطوير، والتدريب له قدرة على تحسين الإبداع لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصال الإيرانية .	تكنولوجيا المعلومات بياران							of Iranian ICT firms	vi et al	
1- إن الشركات الصناعية الكبرى في البوسنة والمهرسك لديها العديد من الفرص لتطوير قدراتها واستراتيجياتها للإبداع؛ 2- أدركت الشركات الصغيرة أهمية الإبداع لتحقيق القدرة التنافسية في السوق، بينما تحتاج الشركات المتوسطة والكبيرة إلى زيادة الجهود لإنتاج منتجات جديدة في السوق؛ إن ثلث الشركات فقط هي التي حصلت على إيرادات ناتجة عن إبداع منتجات جديدة.	هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الإبداع التنظيمي والتميز التجاري للشركات الصناعية الكبرى في البوسنة والمهرسك	36	استبيان	مقال	دراسة استطلاعية تحليلية	المؤسسات الصناعية	1- الإبداع التنظيمي 2- التميز التجاري	THE ROLE OF ORGANIZATIONAL INNOVATION IN ACHIEVING AND MAINTAINING COMPANY'S BUSINESS EXCELLENCE	Andri jana Ostoji ć Mihić et al	06
1- إن الإبداع له تأثير إيجابي كبير على الأداء التنظيمي؛ 2- إن أبعاد تكنولوجيا المعلومات لها تأثير ضعيف على أداء المشاريع.	هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الإبداع والأداء التنظيمي في صناعة البناء في ماليزيا	375	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	شركة كبرى	1- الإبداع 2- الأداء التنظيمي	Relationship Between Innovation and Organizational Performance in Construction Industry in Malaysia	Mega t Zuhai ry Mega t Tajud din et al	07
1- أن التخطيط الاستراتيجي والقدرة التسويقية لهما تأثير على الأداء التنظيمي؛ 2- هناك تأثير إيجابي بين أبعاد الأداء والإبداع التكنولوجي .	لمعرفة تأثير الإبداع التكنولوجي على الأداء التنظيمي ، حيث هدفت إلى تحديد العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التسويقي على الأداء التنظيمي في	173	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات الصناعية	1- الإبداع التكنولوجي 2- الأداء التنظيمي	The Impact of Technological Innovation on Organizational Performance	Adey eyetol ulope Charles	08

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي

<p>1- أن الإبداع الفرقي له علاقة إيجابية مع الإبداع التنظيمي؛ 2- أن الثقافة التنظيمية لها علاقة إيجابية مع الإبداع التنظيمي؛ 3- أن الإبداع الفرقي له تأثير إيجابي على الإبداع التنظيمي بسبب الثقافة التنظيمية.</p>	<p>الشركات الصناعية</p> <p>توضيح العلاقة بين إبداع الفرق والإبداع التنظيمي ، فضلا عن اكتشاف الوسيط وهو الثقافة التنظيمية على الإبداع الفرقي والإبداع التنظيمي</p>	175	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	صناعة التكنولوجيا المتقدمة	1- الإبداع الفرقي 2- الإبداع التنظيمي 3- الثقافة التنظيمية	A study of the relationship between team innovation and organizational innovation in the high-tech industry: Confirmation of the organizational culture moderation effect	2012	Tsai-Yuan Lin et al	09
<p>1- أثبتت أن الثقة بزملاء العمل ليس لها تأثير على الإبداع التنظيمي؛ 2- أن الثقة بالمشرفين والثقة بالإدارة لها تأثير إيجابي على الإبداع التنظيمي؛ 3- أن الثقة بإدارة المؤسسة له تأثير كبير على الإبداع أكثر من أبعاد الثقة التنظيمية الأخرى، ويمكن اعتبارها أحد المتطلبات الإستراتيجية للمؤسسات.</p>	<p>هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر الثقة التنظيمية على كل أبعاد الإبداع التنظيمي في شركة طهران للنفط</p>	210	استبيان	مقال	التحليل الإحصائي الوصفي	المؤسسات البترولية	1- الثقة التنظيمية 2- الإبداع التنظيمي	The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company	2011	Rahmatoula Golipour et al ,	10

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الدراسات السابقة.

ثانيا - مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة :

من خلال الجدول السابق يمكن مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة من خلال تحديد أوجه الشبه والاختلاف بالتركيز على النقاط التالية:

1- المدة الزمنية:

نلاحظ من خلال الجدول أن الدراسات السابقة تمتد من سنة 2007 إلى غاية 2019، وهي فترة قصيرة تعكس حداثة هذه الدراسات، وأن المؤسسات بدأت حديثا في استخدام التكنولوجيات الحديثة.

2- متغيرات الدراسة:

اعتمدت دراستنا على متغيرين هما تكنولوجيا المعلومات والاتصال بأبعادها (الأفراد ، البرامج ، الأجهزة المادية ، قاعدة البيانات ، الاتصالات والشبكات) والإبداع التنظيمي (إبداع المنتج ، إبداع العملية ، إبداع إداري ، إبداع استراتيجي) ، وحاولنا إدراج معظم الدراسات التي تركز على متغيرات الدراسة سواء بالنسبة للمتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال أو المتغير التابع الإبداع التنظيمي ، فنلاحظ من خلال الجدول السابق أن اغلب الدراسات العربية والأجنبية ركزت على دراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع أحد أبعاد الإبداع التنظيمي كدراسة (J.S. Chen et al,2007) دراسة (رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ، 2008) و دراسة (Shengbin Hao et al ,2011) و دراسة (Juan Ernesto Mojica et al,2015) دراسة (هشام عبد الله حمد ، 2016) ، دراسة (دنيا طارق أحمد، 2017) ، ودراسات أدرجت متغيرات أخرى كالميزة التنافسية دراسة (أمين عزري ، 2016) و دراسة (زينب شطبية، 2017) و السلوك الإبداعي دراسة (حسين حريجة غالي، 2018) والثقافة التنظيمية دراسة (فيصل علوان الطائي وآخرون ، 2018) ،والعمليات الإدارية دراسة (أمال يوب ، 2019) ، والهيكلة التنظيمية دراسة (Ali Akbar Farhanghi et al,2013) ،والأداء التنظيمي دراسة (Muhammad Shaukat et al ,2009) و دراسة (Revenio C. Jalagat et al,2017) ، في حين ركزت بعض الدراسات السابقة الأخرى سواء العربية أو الأجنبية على دراسة الإبداع التنظيمي مع متغيرات أخرى كإدارة المعرفة دراسة (طالب أصغر دوسة ، 2007) و دراسة (سندس سعيد رشيد وآخرون ، 2015) ، وإدارة التغيير دراسة (صليحة بوضوردي ، 2015) ورأس المال الفكري دراسة (Amin Reza Kamalian et al ,2016) ودراسة (محمد الحسن شريف محمد وآخرون ، 2018) ، والثقة التنظيمية دراسة (Rahmatoulah Golipour et al , 2011) والميزة التنافسية كدراسة (عبد الرؤوف حجاج ، 2015) و دراسة (سعيدة بوسعدة ، 2018).

حاولنا عرض مجموعة من الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية ذات الصلة المباشرة بموضوع دراستنا أو الدراسات التي تناولت احد متغيرات الدراسة وهو ما يعكس قوة تلك الدراسات.

3- ميدان الدراسة :

تبين لنا من خلال الجدول أن الدراسات السابقة تنوعت بين القطاع العام والخاص ، فشملت المؤسسات الخدمية والصناعية وتجارية والإنتاجية ، حيث تكونت من بيئات مختلفة كالأردن ، تركيا ، إيران ، كينيا ، العراق ، السعودية ، التايوان ، نيجيريا ، البرازيل ، الاتحاد الأوربي ، الصين ، باكستان.

4- أداة وعينة الدراسة :

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة أن جلها استخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعطيات ، وقد تم معالجة البيانات من خلال البرنامج الإحصائي ، وذلك باستخدام الإحصاء الوصفي الذي يشمل النسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد ، ومنها من ركز على الإحصاء الاستدلالي كمعامل سيرمان ومعامل بيرسون واختبارات الدلالة الإحصائية ، في حين استخدمت دراسة (عطية خلف الموسوي وآخرون ، 2009) و دراسة (Shengbin Hao et al, 2011) أسلوب المقابلة ، و دراسة (عبد الرؤوف حجاج ، 2015) استخدمت أسلوب تحليل مغلف البيانات (DEA) ، أما بالنسبة لدراستنا فقد استخدمنا الاستبيان بالإضافة إلى إجراء مقابلات للتعرف على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية عينة الدراسة من خلال تبنيتها خطط لتحسين وتطوير منتجاتها، حيث تم اختيار عينة من المدراء ، والممثلين في مديري البحث والتطوير، ومديري ومستخدمي تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، بهدف عرض وتحليل البيانات من أجل الوصول إلى نتائج البحث.

5- النتائج:

ساهمت الدراسات السابقة في فهم أكثر لمتغيرات الدراسة ، إلا أنها تختلف من دراسة إلى دراسة أخرى بحسب اختلاف البيئة المدروسة والمدة الزمنية .

المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية.

من خلال هذا المطلب سنتطرق إلى جوانب استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة ، بالإضافة إلى إبراز أهم مميزات الدراسة الحالية.

أولا - استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

إن إدراج الدراسات السابقة مكننا من تحقيق هدف الدراسة واكتساب معارف جديدة نوجزها فيما يلي :

- ساهمت في بناء الإطار النظري للدراسة من خلال الاطلاع على أهم المصادر والمراجع التي عالجت نفس الموضوع ؛

- استفدنا من الإجراءات والاختبارات التي تضمنتها الدراسات السابقة لمناقشة نتائج الدراسة الحالية ؛

- ساهمت الدراسات السابقة في بناء الاستبيان بتحديد محاوره وعبارته، وكذا الأمر بالنسبة لأدوات

التحليل الإحصائي ؛

- المساعدة في تحديد حجم وخصائص العينة تحديدا دقيقا؛
- مكنتنا الدراسات السابقة في فهم وطبيعة المنهج المستخدم عند إعداد الدراسة ؛
- ساهمت نتائج الدراسات السابقة في فهم أكثر لمتغيرات الدراسة، ومناقشة وربط نتائجها ونتائج الدراسة الحالية.

ثانيا - مميزات الدراسة الحالية:

بعد عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الأطروحة نلاحظ أن هناك العديد من الدراسات التي تناولت موضوع تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي ، ويمكن القول أنها شملت اغلب البلدان العربية والأجنبية ، ولكن باستخدام أحد متغيرات الدراسة ، وجاءت دراستنا كمحاولة لمعرفة تأثير كل أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

تميزت دراستنا في استخدام كل من الاستبيان والمقابلة ، وهذا بهدف تعزيز النتائج الإحصائية ، وتحليل واقع الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية ، وتعتبر هذه الميزة نقطة ايجابية بالنسبة لدراستنا بخلاف بعض الدراسات التي اكتفت بالاستبيان كأداة للدراسة .

تميزت عينة الدراسة بأنها جيدة ومقبولة لأنها شملت عينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط وطنية وأجنبية .

تناولت الدراسة التحديات التي تعرقل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي في البيئة الجزائرية بطريقة تختلف عن الطرح المقدم في بيئة الدراسات العربية والأجنبية.

تعد هذه الدراسة المحاولة الأولى على مستوى الجزائر (على حد علمنا) التي تطرقت إلى الموضوع بصورة أكثر تفصيلا.

خلاصة الفصل الثاني

تم من خلال هذا الفصل مراجعة العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الأطروحة ، والتي ساعدتنا على تكوين قاعدة مرجعية سواء في الأدبيات النظرية أو في الجانب التطبيقي ، وتبين لنا من خلال عرض الدراسات السابقة وجود اهتمام كبير من طرف الباحثين لتأثير متغيرات الدراسة لكن بوجهات نظر مختلفة ، وتم تحليل هذه الدراسات من عدة نقاط كالمهدف من الدراسة ، الأداة ، عينة الدراسة ، وإبراز أهم النتائج المتوصل إليها ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية .

وفي الأخير يمكن القول أن مراجعتنا للعديد من الدراسات السابقة التي تناولت تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي ساعدتنا في صياغة فرضيات الدراسة الحالية، وكذلك في تحديد طريقة قياس متغيرات الدراسة والأسلوب الإحصائي الذي سوف نستخدمه في الدراسة التطبيقية من الأطروحة من أجل الإجابة عن إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات
المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات
والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتهما في المؤسسات البترولية
العاملة في الجزائر.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري في الفصلين السابقين الإطار النظري والدراسات السابقة، سنتناول في هذا الفصل واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي، كما سيتم التعرض لمؤشرات قياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، وأهم العوامل المتحكمة فيها، وكذلك التطرق إلى عرض وتحليل بيانات الدراسة من خلال تحديد مجتمع الدراسة والعينة المختارة والوصف الديمغرافي لها، وكذا مصادر جمع البيانات الأولية والثانوية، ووصف أداة الدراسة وإبراز الطرق التي تم من خلالها التأكد من صدق وثبات الأداة المستخدمة، بالإضافة إلى تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، والمعالجة الإحصائية المستخدمة ونموذج متغيرات الدراسة .

وبناء على ماسبق، سوف يتوزع محتوى هذا الفصل إلى ثلاث مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول : واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات محل الدراسة.

المبحث الثاني : مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.

المبحث الثالث : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المبحث الأول : واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات محل الدراسة .

إن التحولات الجديدة للمحيط العالمي في ظل تطور التكنولوجيات الحديثة تحتم على كل المؤسسات معرفة توقعها ومكانتها محليا ودوليا، للتكيف مع كل المتغيرات الممكنة لضمان البقاء والاستمرارية، وكذا المساهمة في التطوير ودعم التكامل والتنسيق، وعلى هذا الأساس كان لابد من إبراز واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المطلب الأول : المؤسسة الوطنية الأشغال في الآبار ENTP .

أولا - التعريف بمديرية تكنولوجيا المعلومات والاتصال DTIC: تتكون المديرية من 5 دوائر نذكرها في ما يلي:

1- دائرة أنظمة تسيير ERP:

- مطابقة مختلف العمليات على مستوى المديرية مع النظام؛
- ضمان الصيانة والعمل الجيد والأمن للنظام؛
- تحديد مختلف المسؤوليات عن طريق النظام لمختلف المديرية؛
- التنسيق بين مختلف الأنشطة المتعلقة بالنظام.

2- دائرة المخطط التقني لنظام ERP:

- تحديد المخطط التقني للنظام (خوادم، تخزين، أنظمة تشغيل، أدوات الإدارة، ...)
- ضمان الصيانة والاستغلال الأمثل لعتاد النظام؛
- ضمان حفظ واسترجاع قواعد بيانات النظام.

3- دائرة الشبكة والاتصال:

- تثبيت وإدارة البنية التحتية للشبكة الداخلية للمؤسسة؛
- تسيير مختلف الخدمات المقدمة عن طريق الشبكة؛
- ضمان حماية الشبكة الداخلية؛
- تثبيت وتسيير مختلف العتاد الخاص بالاتصال (VSAT) بالشبكة الداخلية للمؤسسة.

4- دائرة الدعم وعتاد الإعلام الآلي:

- دراسة احتياجات المؤسسة من العتاد وملحقات الإعلام الآلي؛
- حماية وصيانة عتاد الإعلام الآلي للمؤسسة؛
- ضمان الامتثال للمعايير وإجراءات الجودة والسلامة والصحة والبيئة؛
- تأمين الدعم والتكوين لمستخدمي نظام المعلومات في المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤسراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

5- مركز الأرشيف:

- ضمان تسيير وتطوير وحماية أرشيف المؤسسة؛
- الدراسة والتسيير الالكتروني للوثائق؛
- تنظيم ومراقبة المشاورة والوصول إلى الأرشيف.

والجدول الموالي يبين العتاد الخاص بمختلف المديريات وورشات الحفر في مؤسسة ENTP.

الجدول (1-3): العتاد الخاص بمختلف المديريات و ورشات الحفر في ENTP

الرقم	الخادم	العدد	ملاحظة
01	Microcomputers	1550	-تنوع حضيرة المؤسسة بين عدة نوعيات IBM – HP- DEL -على مستوى كل آلة حفر يوجد أربع أجهزة كمبيوتر.
02	mobile micro	80	تنوعت بين HP- DELL
03	Inverters	1120	APC
04	Printer	1200	تنوعت بين HP-SAMSUNG –EPSON
05	PHOTOCOPIER	20	/
06	Video projector	07	/
07	To scan	1550	تنوعت بين HP- EPSON

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

أما الجدول التالي يوضح العتاد الخاص بمشروع ERP في ENTP.

الجدول رقم (2-3): العتاد الخاص بمشروع ERP في ENTP

الرقم	الخادم	العلامة	الوظيفة
01	Database server	HP RX6600	مثبت به قاعدة معطيات Oracle
02	Application server	RX 6 600 - HP	مثبت فيه مختلف النماذج
03	storage server	HP DL380	مثبت به برنامج لتسيير مساحات التخزين.
04	STOCKING HARBOR	EVA 4400	التخزين
05	Backup robot	Hp msl 4048	حفظ النسخ الاحتياطية
06	Backup Robot Server	Hp dl 380	مثبت به برنامج لتسيير النسخ الاحتياطية

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ثانيا - البرامج (Software):

1- مورد ERP الذي تتعامل معه المؤسسة:

تقوم مؤسسة ENTP بالتعاقد أولا مع المؤسسة الأم (oracle) مع دفع حقوق استعمال النظام ERP، و تقوم بشراء الخدمات من الفرع أوراكل للاستشارات Oracle Consulting ويكون التعامل معها، ومع تطور النظام يتجدد العقد، حيث تقدر تكلفة شراء النظام ما يراوح 60 مليار سنتيم ومع تجديد عقود الصيانة كل عام والدعم التقني للنظام والتحديث وتقديم الخدمات تقوم المؤسسة بدفع ما يتراوح 1,4 مليار سنتيم سنويا.

2- أسباب تبني نظام ERP في المؤسسة: وتعود أسباب تبني المؤسسة لنظام ERP إلى مايلي :

- صعوبة نقل الأوراق والوثائق من مكان إلى آخر مثلا من مديرية المالية إلى الورشات البعيدة؛
- تأخر وصول المعلومة مما يؤثر على اتخاذ القرارات في المؤسسة؛
- عدم وجود قاعدة بيانات موحدة مما صعب تبادل المعلومات المشتركة بين المصالح؛
- وجود خطوط اتصال غير موثوقة وغير فعالة؛
- تكرار وتناقض بعض المعلومات بسبب كثرة استعمال الأوراق وانتقالها بين الهياكل والأقسام؛
- الحاجة إلى التغيير؛
- النظام القديم لا يتميز بالشمولية.

3- أهداف المشروع: في سنة 2007 وضع مدير مؤسسة ENTP هدف استراتيجي يتمثل في تطوير وسائل

وأدوات التسيير في المؤسسة، ومن بين هذه الوسائل، الوسائل المعلوماتية المتطورة ومن بينها مشروع ERP ، وهذا من أجل:

- توفير للمؤسسة نموذج مشترك للمعطيات لمصدر واحد للحقيقة (وحدة وتجانس) ومناهج موحدة للتسيير والإنتاج، مدججة كلياً مبنية على مقاييس دولية وأدوات تحليل مالية وجداول متابعة للأداء وتحكم في التكاليف ونمو في الإنتاج؛
- السماح للمستخدمين النهائيين لإتمام أعمالهم بفعالية؛
- أوتوماتيكية عمليات الأعمال الهامة؛
- تطوير أدوات التسيير والتحكم في المؤسسة وخاصة الأدوات المعلوماتية؛
- توفير ميزة تنافسية للمؤسسة من أجل أن تستجيب إلى متغيرات سوق الحفر لتنافسية متزايدة؛
- تحسين رضا العملاء؛
- توسيع التغطية المعلوماتية الموجودة؛
- توفير المعلومة في الوقت المناسب والفوري لتحسين اتخاذ القرار بأكثر موضوعية؛

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

- تسهيل عملية التسيير والمراقبة عن طريق التطبيقات الجديدة؛
- تكوين نظام معلومات تنظيمي؛
- تطوير الموارد بفعالية وكفاءة.

4- خطة تكوين مستخدمي النظام ERP :

- استفاد العاملين في المؤسسة من دورات تكوينية حول النظام لمدة 3 سنوات قبل بدأ تطبيق النظام؛
- القيام بدورات تكوينية متكررة خاصة عند استقبال مناصب عمل جديدة؛
- عند تغير عامل من وظيفة إلى أخرى يجب تكوينه في الوظيفة الحالية قبل انتقاله إلى الوظيفة الجديدة؛
- ينقسم التكوين في المؤسسة إلى تكوين داخلي يقوم به مهندسي النظام التابعين للمؤسسة ويكون عند تطبيق النظام في وظيفة معينة أو وحدة أخرى، ويكون تكوين عند الطلب وهذا عند حدوث تغيرات في وحدة ما أو تكوين من عامل إلى آخر، ويكون التكوين خارجي من طرف مؤسسة خارجية موردي النظام أو المهندسين التابعين لهم؛
- تحتوي نافذة تطبيقات النظام على نافذة خاصة بتكوين المستخدمين؛
- توفر إدارة النظام مجموعة من ملفات التدريبية بمختلف الصيغ به كيفية العمل في النظام لمختلف المجالات؛
- وحدة إدارة الموارد البشرية في نظام تخطيط موارد المؤسسة Modul HR : ويتضمن
 - تسيير الموارد البشرية: HRMS؛
 - تسيير دفع الأجور: Payroll management؛
 - تسيير تكوين الموظفين: Staff training management.

ثالثا - الاتصالات والشبكات (Networks):

تستخدم المؤسسة في عملها الأنترنت، كما تستعمل المؤسسة شبكات خاصة للاستعمال الحصري تدعى بالشبكة الداخلية الأنترنت، و هي شبكة خاصة بالمؤسسة تمكن المستخدمين الموجودين فيها فقط من الاستفادة من خدمات الشبكة ولا تسمح لأي مستخدم من خارج المؤسسة أو الشركة من الاستفادة من خدمات هذه الشبكة، والأنترنت هي في الواقع نسخة مصغرة من شبكة الأنترنت تعمل داخل المؤسسة ويحق فقط للأفراد في هذه المؤسسة وحدهم الوصول إلى المعلومات الموجودة فيها.

1 - العتاد الخاص بالشبكة الداخلية :

1.1- على مستوى المديرية: الجدول الموالي يبين العتاد الخاص بالشبكة في مؤسسة ENTP.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم (3-3):العتاد الخاص بالشبكة في ENTP

العدد	التعيين	الرقم
2	19 "42U patch cabinet	01
90	19 "16U Patch Cabinet	02
2	course 6506	03
50	Distributor	04
120	Access switch	05

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

2.1 - على مستوى ورشات الحفر (VSAT) : يستعمل للاتصال بالشبكة الداخلية للمؤسسة عن طريق تقنية VSAT عتاد مخصص يتمثل في :

الجدول رقم (3-4): العتاد الخاص بالاتصال عن طريق VSAT في ENTP

العدد	التعيين	الرقم
1	Satellite dish 1.20m in diameter	01
80	Satellite dish 1.20m in diameter	02
80	BUC	03
80	LNB	04
80	Net Modem iDirect	05

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

3.1 - الخدمات المقدمة عن طريق الشبكة:

- البريد الداخلي: توفر الشبكة الداخلية للمؤسسة خدمة البريد الداخلي باستعمال Outlook، مما يتيح سرعة إرسال مختلف التقارير المتعلقة بالنشاط، وبالتالي ربح الوقت خاصة على مستوى ورشات الحفر؛
- الاتصال عن طريق الهاتف بالشبكة (IP PHONE) مما يتيح التواصل بين مختلف ورشات الحفر وبين ورشات الحفر ومختلف المديریات؛
- توفير خدمة الانترنت لمختلف المديریات؛
- إمكانية إشراك مجموعة من المستخدمين في طابعة واحدة مما يقلل خطر الإصابة بالفيروسات؛
- إمكانية تبادل الملفات بين مختلف المستخدمين؛
- السماح باستعمال برنامج تخطيط برنامج المؤسسة ERP.

رابعا - قاعدة البيانات (Data base): كما يوجد في مركز قاعدة البيانات (DATA CENTER) مجموعة من الخوادم (servers) حيث لا يحق لأي شخص كان أن يدخل إلى مركز قاعدة البيانات.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

والجدول الموالي يوضح مجموعة الخوادم الموجودة في مركز قاعدة البيانات في ENTP.

الجدول رقم (3-5): الخوادم الموجودة في مركز قاعدة البيانات في ENTP

الوظيفة	الخادم	الرقم
تسيير شبكة الانترنت	Proxy 1	01
تسيير شبكة الانترنت	Proxy 2	02
تسيير الشبكة الداخلية	Intranet	03
تحميل الملفات	Ftp	04
تسيير البريد الداخلي	Exchange	05
عتاد الشبكة	Ciscoverks	06
تسيير الهاتف بالشبكة	Callmanager1	07
تسيير الهاتف بالشبكة	Callmanager2	08
تسيير شبكة VSAT	Vsat	09

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

المطلب الثاني: المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO .

أولا - الاتصالات والشبكات (Networks):

تسعى مديرية DINTIC لمؤسسة ENAGEO، لرفع مستوى البنية التحتية لنظام المعلومات العام بهدف تلبية المتطلبات الجديدة لأنجاز الأنشطة والأعمال التي تتغير باستمرار، وعليه فان المؤسسة تحتوي على شبكات معلوماتية مختلفة، وذلك من أجل ضمان وصول وتوفر البيانات والمعلومات المتعلقة بمختلف أنشطة المؤسسة لجميع مستخدمي البرامج والتطبيقات وهي:

1- الشبكات على مستوى DINTIC لمؤسسة ENAGEO :

1.1- الشبكة الداخلية (Intranet): وهي متاحة لجميع الموظفين للاطلاع على القواعد والقوانين المتعلقة بالسير الحسن لمختلف الأنشطة والوظائف بالمؤسسة.

2.1 - الشبكة العالمية (Internet): وذلك قصد استفادة العمال منها، مع حجب المواقع غير مسموح بها.

3.1- البريد المحلي (Messaging): وذلك لضمان التواصل المستمر بين الموظفين ومستخدمي النظام، خاصة بعد اعتماد البريد الالكتروني كدليل اثبات حتى في النزاعات.

4.1- شبكة الاتصال المحلية (Local Area Network (LAN): وهي شبكة حاسوبية محلية تربط أجهزة الحاسوب الخاصة بالمؤسسة مع بعضها البعض ومع موزع قاعدة البيانات، لتوفير البيانات والمعلومات للمستخدمين من أجل إنجاز الوظائف المختلفة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

5.1 - الشبكة الواسعة (Wan): تستخدمها كلى المؤسساتين للتواصل مع جميع فروعها ومختلف الموردين والعملاء حيث قامت مؤخرا مؤسسة ENAGEO باستبدال الأجهزة المتعلقة بها لقدمها، وعجزها عن تلبية المتطلبات والأمن، وتم استبدالها بموجهات وجدران نارية تسمح بالدخول لمواقع مختلفة للتواصل مع مختلف المستخدمين ومواقع الانترنت بأمان وموثوقية، حيث قامت المؤسسة بتدريب الموظفين بقسم الشبكة للاستخدام الجيد لهذه الأجهزة، والجدول الموالي يمثل الأجهزة التي تم استبدالها.

الجدول رقم (3-6): الأجهزة الالكترونية الجديدة الخاصة بالشبكة الواسعة بالمؤسسة الوطنية ENAGEO.

EQUIPMENT	Quantité
Routeur Modèle 1	03
Carte WAN E1 G703 à 1 port	04
Firewall UTM Modèle XB360	20
Switch Access 2950	15
Plateforme de Supervision Modèle 1	01

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

2 - الخوادم على مستوى مركز قاعدة البيانات :

أما بالنسبة للشبكات المعتمدة تخطط مؤسسة ENAGEO لرفع مستوى البنية التحتية لنظام المعلومات العام بهدف تلبية المتطلبات الجديدة لانجاز الأنشطة والأعمال التي تتغير باستمرار، وعليه فإن المؤسسة تحتوي على شبكات معلوماتية مختلفة، وذلك من أجل ضمان وصول وتوفير البيانات والمعلومات المتعلقة بمختلف أنشطة المؤسسة لجميع مستخدمي البرامج والتطبيقات.

والجدول الموالي يبين واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال للمؤسسة ENAGEO.

الجدول رقم (3-7): واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال للمؤسسة ENAGEO.

مؤسسة ENAGEO	التعيين	الموارد
جزائرية منها ذوي شهادات جامعية، تقنيين من مراكز التكوين ومنها ذوي خبرة ومهارات مكتسبة حسب المهام المسندة.	الكفاءات (مستعمل، ومتخصص)	الموارد البشرية People Resources
التدريب الأولي عند استلام المنصب، وجود قاعة دائمة للتكوينات، وجود تكوينات في قطاع اختصاص المؤسسة.	التكوينات والتدريب	
تعتمد على الشهادة وعوامل أخرى.	التوظيف والانتقاء	
صعوبة الاستجابة ورفض التغيير، ارشاف كبير في كل مكتب وتنظيم فردي.	الاستجابة وقابلية التغيير	
كلمة مرور لكل شخص وتقوم الإدارة بتغييرها بانتظام.	الحماية	
موجود وغير مطبق وغير صارم.	العقوبات والمحفزات	

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

عدد كافي من الخوادم كل حسب وظيفته، حواسيب شخصية من نوع (HP, Dell, Condor, Fujitsu ,Alfatron)، طابعات مرتبطة بالشبكة من نوع HP، 200 جهاز كمبيوتر محمول، 40 ماسح ضوئي، 300 طابعة مكتبية، وأجهزة تخزين الكهرباء Onduleurs، أجهزة حماية فيزيائية ضد القرصنة والفيروسات، Firewall UTM Modèle XB360،	المعدات والتجهيزات	الجانب المادي Hardware Networks
شبكات الداخلية LAN، و VSAT.	الشبكات الموصولة بالخدام	
أنظمة الحماية ضد الحرائق، وحدة تخزين كهرباء لكل خادام	الحماية	
وجود دائرة صيانة بما (Hard Maintenance Service ،Helpdesk Group)	الصيانة ومراقبة	
ويندوز (XP-07) Windows حسب معرفة مستخدم الجهاز. برامج مكتبية، وبرامج وظيفية منفصلة منجزة محليا، اغلب مخرجاتها ورقية، برامج مكافحة البريد المزعج ANTI-Spam، الجدار الناري: 2 و Firewall UTM Model 1 XB360، وكذلك استخدام برنامج التشفير Encryption،	البرامج	البرمجيات والقواعد Software
للحماية من الاختراقات، والبريد المحلي للمؤسسة (Messaging) .	الحدثة والتحديث	
برامج مكتبية منفصلة منجزة من قبل Dintic يبدأ العمل بها منذ تاريخ برمجتها ويجري تحديثها كلما استدعت الضرورة لذلك.	الحماية	
مضادات فيروسات مكتبية مختلفة، مع ترك إمكانية التوقيف للمستعمل. مضاد الفيروسات Kaspersky /، برامج مضادة للقرصنة ANTI-SPYWARE	المعلومة	
تعتمد على المعلومات الالكترونية مع وجود عدد كبير من المعلومات الورقية وبعض المعلومات الشفوية	عقود الصيانة	جوانب أخرى Other aspects
توفر الجانب البشري المتخصص في الصيانة	الصيانة	
فجائية عند التوقف	التراخيص	
اغلب البرامج منجزة بالمؤسسة، بعض البرامج مقتناه عن طرق النسخ تحفظ المعلومات على مستوى المديرات كل شهر. نسخ لجميع مخرجات الوثائق على حوامل ورقية، تخزين في مقر الأرشيف المكون من 6 غرف و 16 مكتب وخزائن حجم كبير.	الارشفة الإلكترونية	
كل عملية تطبع من اجل المصادقة عليها والارشفة.	الطباعة	

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج المقابلة ووثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ثانيا- الأفراد (People): يعتبر العمود الفقري فهم من أهم الموارد الواجب توفرها لتشغيل النظام، وعليه فان المديرية Dintic تتوفر على أفراد ذو الخبرة والكفاءة العالية لتشغيل النظام وضمان إنجاحه موزعين على أقسامها بالمديرية قسم مطوري البرمجة، قسم الشبكة، قسم صيانة الأجهزة، وتقوم المؤسسة بتدريب العمال في مختلف الاختصاصات، لتدعيم الجانب البشري بالمديرية وتعتبر مديريةية المعلوماتية والتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات (DINTIC) هي المكلفة بإدارة ومتابعة وتطوير نظام المعلومات في المؤسسة، بالنسبة للبرامج المستخدمة فقد قامت المؤسسة سنة 2006 بشراء برنامج (SGBD (Oracle) "نظام تسيير قاعدة البيانات" من المؤسسة الجزائرية ORSIMA عن طريق العقد رقم N°A.31/ 2006 (ONAGEO/ ORSIMA) بمبلغ 3.342.440,00 دج، ويقوم فرع نظام المعلومات بالمؤسسة بعمليات تطوير البرنامج المستعمل (oracle) على مستوى المؤسسة، أي تقسيمه إلى عدة تطبيقات مختلفة وذلك بما يتناسب واحتياجات كل فرع ، وكذلك القيام بمعالجة مختلف المشاكل و الصعوبات التي تواجه العمال في تطبيق واستعمال البرنامج (عمليات المعالجة). والجدول الموالي يتضمن هذه التطبيقات و أهم أعمالها وتاريخ بداية تشغيلها:

الجدول رقم (3-8): تطبيقات برنامج oracle في إدارة الموارد البشرية.

اسم التطبيقات	الوظائف.
Gestion des Payes	حساب أجور العمال / السماح بتحويل عمليات الأجر .
E-GRH تطبيق خاص بالموارد البشرية	متابعة حالات العمال. متابعة الحركية / إدارة عقود العمال/ قاعدة بيانات للموظفين

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

ثالثا- الأجهزة المادية (Hardware): تعتبر الموارد المادية من أهم مكونات نظام المعلومات الالكتروني، ومن خلال الملاحظة والوثائق المقدمة فان مؤسسة ENAGEO على أجهزة إعلام آلي متطورة تتماشى مع البرنامج المستعمل Oracle، حيث تم اقتناءها من نفس المؤسسة التي تم اقتناء منها برنامج Oracle مع ضمان معقول، وتوفر المؤسسة لكل مستعمل جهاز على مستوى كل المكاتب (Hp, Dell, Condor, Fujitsu)، طابعات رقمية متصلة بالشبكة نوع (Hp)، وآلات نسخ، وآلات طبع لكشوف الأجر، أجهزة الكهرباء.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

وتتوزع هذه الأجهزة على مستوى مكاتب المستخدمين، وكذلك تحتوي مديرية (DINTIC) على قاعة الأجهزة والمعدات مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-9): محتويات قاعة الأجهزة والمعدات (DINTIC) بالمؤسسة الوطنية ENAGEO

EQUIPEMENT	Quantité
VSAT iDirecti DX servers.	4
A VSAT iDirect 12100 4IF HUB.	1
An HP EVA 4400 Storage Array.	1
An EMC CX-2 Storage Array.	1
An HP Bla chassis from System Matrix 7000 of 06 Bla servers from VMware vSphere.	1
Management servers (Oracle) under Linux Redhat 5.	2
Management Servers (Oracle) under MS Windows Server 2003.	2
File Server under MS Windows Server 2003.	1
BlackBerry server under MS Windows Server 2003	1
MS ISA 2006 Proxy Servers.	2
MS Exchange 2007 mail servers.	2
MS Windows Server 2008 domain controllers.	2
Cisco Unity server.	1
Cisco CUCM servers	2
Network administration servers.	2

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

كما قامت المؤسسة بمنح أجهزة الحاسب محمولة لكل المسؤولين، وأيضا المهندسين في مديرية (DINTIC)، بوصول استلام وتعهد بتحمل المسؤولية التامة لحماية الجهاز ومحتواه، ويسمح لهم بإخراجه من المؤسسة حتى في أوقات العطل، وذلك للتواصل مع باقي العمال في حال حدوث أي مشاكل أثناء العمل والتي تتعلق بالبرنامج، فيمكن ذلك المسؤولين بتوجيه العمال عن كيفية تصليح المشكل، وهذا من اجل ضمان السير السليم للعمل.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

كما يوجد على مستوى المديرية قسم صيانة الأجهزة ، وهو خاص بصيانة الأجهزة والمعدات والشبكات، وأي عطل مادي أو فيزيائي (Hard, Soft) في الجهاز من ناحية التشغيل يقوم القسم بالاهتمام به وتصليحه وصيانته، وكذلك حمايته من الفيروسات بتثبيت برامج مضادات الفيروسات.

رابعا - قاعدة البيانات (Data base): تتمثل قاعدة بيانات المؤسسة في كل المعلومات و البيانات التي تتعلق بالنشاط سواء كان مصدرها من داخل المؤسسة أو خارجها، فالمؤسسة تحتوي على نظام SGBD حيث يتم تخزين فيه البيانات والمعلومات في شكل ملفات بطريقة منهجية ونظامية في ذاكرة الخادم Server ، وذلك لحماية النظام، ويتيح وجود برمجيات نظام SGBD إمكانية التسيير السهل لبيانات و معلومات من ناحية إنشاء المعالجة و التخزين ، ويتم الدخول بصفة عامة لهذا النظام عن طريق استخدام كلمة السر، كما يمكن استغلال المعلومات و البيانات و أخرى للإطلاع عليها فقط دون استخدامها ، وبيانات أخرى سرية متاحة فقط للأشخاص المعينين من طرف الإدارة العليا.

خامسا - البرنامج المستعمل (Software):

اشترت المؤسسة ENAGEO سنة 2006 برنامج (Oracle) SGBD "نظام تسيير قاعدة البيانات" من المؤسسة الجزائرية ORSIMA بمبلغ 3.342.440,00 دج، ويقوم فرع نظام المعلومات بالمؤسسة بعمليات تطوير البرامج المستعملة للنظام (Oracle) على مستوى المؤسسة، أي برمجة عدة تطبيقات مختلفة، وذلك بما يتناسب مع احتياجات كل فرع، وكذلك القيام بمعالجة مختلف المشاكل والصعوبات التي تواجه العمال في تطبيق واستعمال البرنامج (عمليات المعالجة).

والجدول الموالي يتضمن هذه التطبيقات وأهم أعمالها و تاريخ بداية تشغيلها:

الجدول رقم (3-10): التطبيقات المنجزة بالمؤسسة الوطنية ENAGEO

إسم التطبيق وتاريخه	الانجازات المحققة
Payroll management	حساب أجور العمال، السماح بتحويل عمليات الأجور، متابعة حالات العمال.
Billing Management	متابعة أوامر الفواتير، تتبع الفواتير، مراقبة العقود، رصد العملاء. متابعة التحويلات، متابعة شهادات الضمان ، متابعة مبيعات الشركة. رصد المشاريع، الفوترة و المحاسبة.
GDPS: Seismic Production Management	إدارة مهام إنتاج، توحيد التقارير.
Stock	متابعة طلبات الشراء، متابعة العقود مع الموردين، متابعة أوامر الشراء، متابعة إجراءات التسليم، إرجاع الطلبات للموردين، متابعة طلبات العملاء، متابعة المخرجات والتحويلات المالية، عمليات التجديد، عمليات الجرد.
Provider management	متابعة مقدمي الخدمات، مراقبة العقود، متابعة القوانين والإجراءات، مراقبة الأجهزة، أوامر الدفع، متابعة التحويلات، متابعة بطاقات الدفع.
Procurement management	السماح للهياكل بمتابعة طلبات الشراء، السماح للأشخاص التابعين لإدارة تسيير المشتريات إدارة وتسيير المشتريات بشكل أفضل، استخراج تقارير مباشرة من التطبيق.

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المطلب الثالث: مؤسسة HALLIBURTON.

أولا - البرامج (Software): تعتمد المؤسسة على عدة برامج في إدارة الموارد البشرية نذكرها:

1- الخدمة الذاتية للموظف:

- الوصول من العمل أو المنزل؛
- عرض والحفاظ على المعلومات الشخصية؛
- عرض رواتبهم؛
- الخدمة الذاتية للمدير؛
- تمكين المديرين لدينا من خلال منحهم الأداة المناسبة التي تنتج البيانات الصحيحة لاتخاذ القرارات الصائبة.

2-جامعة هالبرتون :

- نظام التعلم عبر الإنترنت؛
- العثور على موارد التدريب؛
- نظام التطوير الوظيفي؛
- التقييم والعرض.

3 - موقع هالورد : وهو عبارة عن موقع خاص بمؤسسة هالبرتون توجد فيه كل ما يهم العمال والمديرين من رواتب أو المسمى الوظيفي أو نتائج مردود العمال، ويكون في الوصول غير مسموح إلا إلى الموارد البشرية أو مديري الأقسام إلى العمال المتواجدين في أقسامهم، ويمكن تلخيص وظائفه فيما يلي:

- متابعة نتائج تقييم أداء العاملين؛
- متابعة مدى تحميل العمال للدروس الموضوعية بالموقع؛
- إجراء اختبارات شهرية بعد تحميل الدروس؛
- حق الوصول للعمال لتحميل أو الاطلاع على كشف الراتب؛
- عرض برنامج التدريب؛
- عرض أنواع التدريب المتاحة في جميع فروع الشركة في العالم؛
- إدارة الكفاءات.

ثانيا - نظام تخطيط موارد المؤسسة SAP/ERP:

برنامج الساب هو نظام ألماني المنشأ منذ عام 1972، ويعتبر من أقوى وأشهر البرامج وتم تطويره في بداية الأمر بواسطة ثلاثة مبرمجين ألمان، ثم تطور حتى أصبح برنامج شامل لجميع أقسام الشركة سواء كانت شركة صغيرة أو متوسطة أو طبعا كبيرة، وهو الآن من أكبر الشركات التي تقدم حلول عملية وتجارية ، ولا يتم تطبيق هذا النظام إلا بالشركات الكبرى لأن تكلفته عالية جداً.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤسراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

حيث إن البرنامج غالباً ما يستخدم من قبل الشركات الكبيرة ، فيقوم بإدارة موارد المؤسسة من أصول، نظام المخازن، نظام شؤون الموظفين، نظام المبيعات، نظام المشتريات، نظام إدارة المواد الخام، وكذلك نظام إدارة الأعمال وتخطيط المشاريع الخ، كذلك مع وجود نظام بريد الكتروني خاص بالمؤسسة، فهذا البرنامج يقوم بتعاون مع جميع أقسام البرنامج في الشركة، فمثلاً، عند شراء بضاعة معينة في فرع المؤسسة في الجزائر وتم إدخال هذه الفاتورة في قسم المشتريات فان البرنامج يقوم اتوماتيكي بإظهار مبلغ الفاتورة في تقرير الميزانية العامة أمام مدير المؤسسة في دبي "في نفس اللحظة" هذا إذا طلب المدير تقرير الميزانية بعد إدخال الفاتورة؟

كما يعتبر الساب في المؤسسة البرنامج الرئيسي لسير أي عملية داخل أو خارج المؤسسة إذ يقوم بتسهيل عملية سير العمل في أي مجال من المجالات سواء في مجال المشتريات أو الصيانة أو المالية أو الموارد البشرية... الخ، توحيد المعلومات في مكان واحد ومتواجد في أي مكان و رفع تقارير يومية أو أسبوعية في أسرع وقت ممكن، من خصائص نظام الساب ليس كمثل من البرامج إذ أن تكلفته باهظة جدا لذلك يكون استعماله إلا في المؤسسة الكبرى.

ثالثا - المزايا التي قدمها ERP/SAP:

- تأريخ المعطيات؛
- تسيير الأجور المكيف مع وظيفة المؤسسة؛
- إدارة الوقت؛
- أداة نقل و إبلاغ قوية ؛
- كل شيء مجمع: SAP ؛
- تسيير القروض المالية المتعددة؛
- تكامل كلي مع الأنظمة الأخرى.
- مزايا أخرى : النظام الجديد أدخل وظائف لم تسيير أبدا بنظام المعلومات القديم :
 - تسيير الكفاءات؛
 - التكوين؛
 - التوظيف؛
 - تسيير المسارات الوظيفية.
- بعض التطبيقات الفرعية للنظام:
 - ZAR1 يقوم بإعداد جميع التقارير؛
 - EWCT يقوم تحويل العملة إلى عملة أخرى؛
 - ZHPCR2 يقوم بإعداد تقرير حول الموظفين الجدد؛

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتهما في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

- ZHPCR يقوم بإعداد تقرير حول الترتيبات وحول الزيادة في المرتب؛
- ZHPCR12 يقوم بإعداد تقرير حول الموظفين الأجانب الجدد؛
- ZHPCR1 يقوم بإعداد تقرير حول ترتيبات الخاصة بالأجانب وحول الزيادة في المرتب؛

- إيجابيات نظام الساب SAP:

- تسهيل العمل وكيفية جلب المعلومات؛
- السرعة في اكتساب المعلومات؛
- تحديث المعلومات بسهولة؛
- الحفاظ على سرية المعلومات؛
- توحيد المعلومات في مكان واحد ومتوفر في كل مكان في الشركة مع حق الوصول.

المطلب الرابع: المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي، سونطراك HBK SONATRACH .

أولا - الأجهزة المادية (Hardware):

تتمثل الأجهزة التي تملكها المؤسسة محل الدراسة في الإدخال، الإخراج، المعالجة وتخزين المعلومات واستعراض النتائج، كما هي موضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم (3-11): يوضح نوع وعدد الأجهزة المادية مؤسسة HBK SONATRACH

Marque	Nb	Marque	Nb
Fujitsu Esprimo P520	100	Condor	60
Dell Inspiron 545	3	HP Compaq dc7600	9
Dell Precision T1650/T7600	12	HP Compaq dc7900	26
Dell OptiPlex 740/755/380	6	HP Compaq dx2400--HP d330dt	3 - 1
Dell OptiPlex GX270	2	HP EliteBook 8730w	6
Dell OptiPlex GX280	14	HP xw4600 -- HP Dx 2000MT	79 - 1
Dell OptiPlex GX620	31	HP xw6600	9
Dell WorkStation T3400	2	HP ProDesk 600 – HP Pro3500	3 - 1
Laptop Fujitsu, HP, Lenovo = 23			
Total Général 368 + PCs Télésurveillance		Total = 406	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ثانيا- البرامج (Software):

يحتوي نظام المعلومات على عدة برامج وكل برنامج له قاعدة بيانات خاصة به تدير شؤونه، كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-12): جدول الأعمال Business Applications.

Structure / Division	Application	Description	BDD
E&P	Data Management	Well Data Management System;	FINDER
XP	XP Dashboard	Production data reporting system	FINDER
MN	Datastream	Facility Maintenance Management System	D7i
PE	reSHum	Human Resource Management System	GRHM
FIN	GFAO	Analytical, General and Budget Accounting Management System;	FINA
DAT	Stock	Inventory Management System (Tube and Out of Tube)	AT
	Inventory	Inventory Management System	AT
	SGE	Depreciable Equipment Management System	AT
	SGA	Purchasing Management System	AT
HSE SIE	CCTV	Security management system (Anti-intrusion, CCTV and Access Control)	
MN, EP AT	GIS	Geographical management system for surface installations and rotating machines	

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

1- برنامج مصلحة الموظفين : تستخدم المؤسسة حاليا برنامج حاسوبي (software) يعرف باسم reSHum هو نظام تطبيق الأعمال لإدارة الموارد البشرية والخاص بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية في الشركة، فإنه يلبي جميع احتياجات الشركة في وسيلة لإدارة عدة جوانب: المعلومات الشخصية، الأجر، التكويتات، التخطيط والتدريب... والجدول الموالي يوضح برامج إدارة قواعد البيانات :

الجدول رقم (3-13): برامج إدارة قواعد البيانات.

برامج قواعد البيانات المؤسسة	
Database Administration	Oracle, SQL*Server
System Administration	UNIX
Backup System Administration	Tivoli Storage Manager

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

2-برنامج مصلحة المالية: تستخدم المؤسسة حاليا برنامج حاسوبي (software) يعرف باسم (GFAO) هو نظام تطبيق الأعمال للمحاسبة العامة والتحليلية والميزانية. حيث يعتمد على قاعدة بيانات خاصة به تسمى (FINA)

3- برنامج مصلحة المشتريات والنقل: و يشمل هذا النظام أربعة تطبيقات وهي:

- تسيير مخزون ؛

- الجرد؛

- نظام إدارة المعدات؛

- نظام مشتريات.

4 - برنامج مصلحة الصيانة: برنامج إدارة عمليات صيانة معدات الإنتاج.

5 - برنامج مصلحة الاستغلال: برنامج يوضح بيانات أرقام الإنتاج.

6 - برنامج مصلحة الهندسة والإنتاج: يدير بيانات الآبار والخزانات.

ثالثا - قاعدة البيانات (Data base): تتمثل قاعدة البيانات في نظام المعلومات في المؤسسة على جميع المعلومات الخاصة بكل العمال من معلومات عامة كالاسم واللقب والحالة المدنية ومعلومات أخرى متنوعة كالخدمة العسكرية عقود العمل بنوعيتها مثلا CDD-CDI والمسار المهني، الخبرة في قطاع المحروقات، الخبرة خارج القطاع، عنوان السكن والتكوينات داخل وخارج المؤسسة، وهذه البيانات دائمة التغيير وهي جميعها مخزنة داخل نظام المعلومات، وهذه البيانات تكون مخزنة في الخادم بطريقة ممنهجة، ولكل عامل رقم تسلسلي في النظام وهو محمي ولا يستطيع أي احد الوصول إلى هذه المعلومات إلا من كانت له السلطة على ذلك، لقاعدة البيانات المؤسسة عدة مزايا وفوائد نذكر منها

- تكون هذه المعلومات في مكان واحد إلا وهو الخادم وهو تحت تصرف جميع المصالح والتي تحتاج الى هذا النوع من المعلومات في أداء عملها؛

- ترتيب البيانات بشكل منهجي ومرتب ومتسلسل يسهل من الحصول على المعلومات المراد البحث عنها بطريقة سهلة مثل الحصول على عنوان العامل أو الخبرات السابقة؛

- ضمان دقة المعلومة بحيث أن المعلومات التي في الخادم واقعة تحت حماية قوية من أي تلف أو ضياع أو تشويب.

رابعا - الاتصالات والشبكات (Networks) :

يحتوي نظام الاتصالات والشبكات على العناصر المذكورة في الجدول أدناه :

الجدول رقم (3-14): يوضح شبكات في المؤسسة

Description	Description	Number
Switch Heart	C'est un switch fédérateur (Catalyst 6509),	02
Switch	(Catalyst3500); C'est un switch distribution	16
Distribution	C'est un switch accès.(Catalyst 2650)	96

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤسراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

1- خدمات الشبكة: الاستخدام الواسع النطاق للإنترنت والإنترانت والبريد الإلكتروني لضمان وصول وتوافر المعلومات الداخلية والخارجية ولمعرفة البيئة الوطنية والدولية والاقتصادية وخدمات الشبكة التقنية والتكنولوجية والقانونية وغيرها.

الجدول رقم (3-15): خدمات الشبكة

Network services	Objectives	Of M.O.T	Observation
Intranet	Information for general distribution and current use	2006	http://lumieres-heh/ A Enrichir par les structures RTH
Messaging	Internal communication	2005	Serveur Exchange 2003
Internet	Internet access	2005	02 solutions: - Ligne spécialisée - VSat

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

2- شبكات البنية التحتية: من خلال تطوير البنية التحتية (شبكات وخوادم) لدعم وإدارة وتأمين تطبيقات التسيير وخدمات الشبكة.

الجدول رقم (3-16): شبكات البنية التحتية

Infrastructure	Objectives	Of M.O.T	Observation
Local area networks (LAN)	Network infrastructure supporting network applications and services (HEH site and remote sites)	2003-2006	All sites are connected to HEH
TRC Wide Area Network (WAN)	Interconnection of local networks via a wide area network TRC	2008connection with DG, KTP application	(Internet, Messaging, intranet, gross accounting application)

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

خامسا - الأفراد (People) :

تحتوي المؤسسة محل الدراسة على 797 عامل ، من بينهم 62 موظف في مصلحة المستخدمين ، و 9

مسيرين .

الجدول رقم (3-17): يوضح عدد الأفراد في المؤسسة

عدد العمال	المنصب أو شهادة المتحصل عليها
197	مهندس
57	يحملون شهادة ليسانس / ماستر
83	عمال مصنّفون حسب الأقدمية و الخبرة
261	تقني سامي
15	تقني
145	عمال عندهم بكالوريا وما تحت ولكن لهم الخبرة
41	عمال في مستوى أقل من البكالوريا

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الجدول أدناه يبين عدد الأفراد في مصلحة الإعلام الآلي والاتصال في المؤسسة كمايلي :

الجدول رقم (3-18): يوضح عدد الأفراد في مصلحة الإعلام الآلي والاتصال في المؤسسة.

عدد العمال	المنصب أو شهادة المتحصل عليها
06	مهندس
01	محلل تطبيقات
02	تقني سامي
01	تقني

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

المطلب الخامس : المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR.

أولا- البرامج (Software)

1 - تعريف المشروع : نظرا لأن إدارة ENAFOR لم تعد تقبل قرارات المعلومات المتباينة والمتناقضة ، والتي

كانت في كثير من الأحيان على شكل ورقي، وناجحة من تطبيقات غير متكاملة، لهذا مؤسسة ENAFOR كانت بحاجة إلى نظام متكامل حقا، ويسمح بالاطلاع على المعلومات في الوقت الآني، كما يسمح بالتفاعل الكامل بين العمليات المالية، والإدارة، والمستوى التشغيلي، للتمكن من التخطيط، والرصد، واتخاذ القرارات في جميع قطاعات النشاط، ومن أجل أفضل مواجهة لأوجه القصور الموجودة في النظام القديم، قررت المؤسسة تطبيق نظام تخطيط موارد المؤسسة ، وفي شهر أوت 2004 اختارت المؤسسة SAP (الأول عالميا في مجال ERP).

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

2 - أهداف المشروع :

- تطبيق حل متكامل كلياً ومرن، يسمح للمؤسسة بتطوير عملياتها؛
- إدخال أحسن تطبيقات التسيير والمراقبة ؛
- استبدال أنظمة المعلومات الموجودة؛
- منح المستخدمين أفضل الخصائص والاستعلامات لأحسن تنفيذ لمهامهم و أنشطتهم المهنية من أجل القدرة على مواجهة المنافسة الدولية المتزايدة؛
- توسيع التغطية المعلوماتية الموجودة؛
- جعل المعلومة موفرة في الوقت الفعلي من أجل اتخاذ القرارات الأكثر واقعية؛
- توحيد المعايير التكنولوجية في الشركة.

ثانيا - الأفراد (People):

- مديرية تكنولوجيا المعلومات والاتصال بما 20 مهندس إعلام آلي موزعين على في مختلف المجالات الوظيفية والتقنية وكذلك في تسيير الأرشيف والصيانة.
 - كما يمكن تحديد مهام موظفي المديرية كما يلي :
 - تنصيب و تحديث و تطوير نظام معلومات المؤسسة؛
 - دراسة والتأكد من توفر احتياجات المؤسسة من العتاد الخاص بالنظام (أجهزة كمبيوتر، طابعات، أجهزة اتصال... الخ)؛
 - تكوين المستخدمين في طريقة العمل بالنظام، وكيفية استغلال مختلف الموارد المعلوماتية؛
 - الحرص على التطوير والتسيير الأمثل لخدمات الاتصال وتبادل معلومات الشركة؛
 - ضمان السير الجيد لمختلف الخدمات المقدمة عن طريق الشبكة الداخلية (بريد داخلي، تحميل ملفات ... الخ)
 - ضمان الاندماج والتملك لوححدات نظام تخطيط موارد المؤسسات،
 - ضمان إعداد وتعديل نظام تخطيط موارد المؤسسات؛
 - تقديم الدعم اللازم لمختلف مستخدمي النظام؛
 - وضع خطة للتدريب وإعادة تأهيل المستخدمين النهائيين.
- ### ثالثا - الأجهزة المادية (Hardware):

يستعمل لتسيير النظام عتاد خاص كما هو موضح في الجدول :

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم (3-19):العتاد الخاص بمشروع SAP في ENAFOR

الرقم	الخادم	العلامة
01	Rackables Server	Dell
02	Rackables Server	HP
03	Blade server	HP
04	VMWare operating systems	Windows

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

رابعا - الاتصالات والشبكات (Networks) :

تستخدم المؤسسة في عملها الانترنت، والانترانت، حيث يتم من خلال الشبكة الداخلية توفير مجموعة خدمات لمستعملي النظام، وكذلك التحكم في مختلف الأجهزة المتصلة بالشبكة الداخلية للمؤسسة.

1 - العتاد الخاص بالشبكة الداخلية :

1.1 - على مستوى المديرية :

يستخدم لتسيير العتاد الخاص بالشبكة في المؤسسة كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (3-20):العتاد الخاص بالشبكة في ENAFOR

الرقم	التعيين	العدد
01	Server cabinet	08
02	course 6506	2
03	Distributor	40
04	Access switch	100

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

2.1 - على مستوى ورشات الحفر (VSAT) :

يستعمل لتسيير العتاد الخاص بالاتصال عن طريق VSAT في المؤسسة كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (3-21):العتاد الخاص بالاتصال عن طريق VSAT في ENAFOR

الرقم	التعيين	العدد
01	Satellite dish 1.20m in diameter	1
02	Satellite dish 1.20m in diameter	60
03	BUC	60
04	LNB	60
05	Net Modem iDirect	60

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتهما في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

2 - الخوادم على مستوى مركز قاعدة البيانات :

كما يوجد في قاعة مركز البيانات (DATA CENTER) مجموعة من الخوادم (server) حيث لا يحق لأي شخص كان أن يدخل إلى مركز قاعدة البيانات، كما توجد عدة سياسات أمنية لضمان سرية المعلومات وضمان الحفاظ عليها من التلف أو الضياع أو التسريب.

والجدول التالي يوضح مجموع الخوادم الموجودة في قاعة مركز البيانات بمؤسسة ENAFOR:

الجدول رقم (3-22): الخوادم في قاعة مركز البيانات في ENAFOR

الرقم	الخادم	العدد	الوظيفة
01	Mail server	02	تسيير البريد الداخلي
02	Active directory server, DHCP, DNS, Certificate, GPO	06	مراقبة الأجهزة المتصلة بالشبكة
03	Automatic OS deployment server	01	خادم تثبيت نظام التشغيل
04	Microsoft Products Update Server	01	تحديث برامج ميكروسوفت
05	Antivirus server	01	برنامج مضاد الفيروسات
06	File server	02	خادم الملفات
07	Microsoft Licensing Server	01	تسيير حقوق برامج ميكروسوفت
08	Web Proxy Server	01	خادم الانترنت
09	IP communication server	02	خادم الاتصال بالشبكة
10	Website server	02	خادم لموقع الشركة

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

3 - الخدمات المقدمة عن طريق الشبكة :

- البريد الداخلي : توفر الشبكة الداخلية للمؤسسة خدمة البريد الداخلي باستعمال Outlook، مما يتيح سرعة إرسال مختلف التقارير المتعلقة بالنشاط، وبالتالي ربح الوقت خاصة على مستوى ورشات الحفر؛

- الاتصال عن طريق الهاتف بالشبكة (IP PHONE) مما يتيح التواصل بين مختلف ورشات الحفر وبين ورشات الحفر ومختلف المديرية؛

- توفير خدمة الانترنت لمختلف المديرية؛

- إمكانية إشراك مجموعة من المستخدمين في طباعة واحدة مما يقلل خطر الإصابة بالفيروسات؛

- إمكانية تبادل الملفات بين مختلف المستخدمين؛

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤسراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

- السماح باستعمال برنامج تخطيط برنامج المؤسسة SAP؛
- إمكانية تحميل مختلف الملفات من خادم الملفات؛
- تنصيب برنامج التشغيل و مختلف البرامج المكتبية عن طريق الشبكة؛
- تنصيب وتحديث برنامج مضاد الفيروسات.

خامسا - محيط مشروع نظام تخطيط موارد المؤسسة في مؤسسة ENAFOR :

1 - الطريق إلى التغيير : تنفيذ نظام تخطيط موارد المؤسسة هو مشروع بشري مع استعمال تكنولوجيا حديثة و متطورة، ولإنجاح هذا التغيير ودعمه يجب أن تعمل مؤسسة ENAFOR على من مخاطر الفشل، والاستفادة من تحسينات مستدامة، وقابلة للقياس، وتحسين القدرة على إدارة التغييرات المستقبلية. و بناء على تجارب مماثلة في العالم، فان المؤسسة عملت على إشراك المستخدمين للنظام عن طريق :

- فهم تأثير المشروع على المستخدمين؛
- فهم احتياجات المستخدمين وضمان إدماجهم؛
- الاتصال الفعال والتدريب الموجه في الوقت المحدد؛
- تنمية الشعور بالانتماء للمشروع

بفضل وجود عمال محفزين وأكفاء في المؤسسة، ومع اختيار SAP و Pwc/Rusicada ، فان المؤسسة كانت واثقة من امتلاك العناصر الأساسية لانجاز المشروع، وجعله ناجح وفخر لمؤسسة ENAFOR.

2- نطاق المشروع :

- نطاق المشروع يمكن تحديده في بعدبن رئيسيين هما :
- من وجهة نظر وظيفية تم تنفيذ SAP/ERP في الميادين التالية :
- المحاسبة العامة والمحاسبة التحليلية (CO/FI)؛
- التموين وتسيير المخزون (MM)؛
- تسيير الصيانة (PM)؛
- تسيير المشاريع (تسيير الورشات) (PS)؛
- تسيير الموارد البشرية (HR)؛
- تسيير الفوترة (SD).

فيما يتعلق بالنطاق الجغرافي والتنظيمي، فهو يتألف من عدة مديريات مثل مديرية الموارد البشرية و الورشات.

3- المجال الزمني للمشروع : مر المشروع عبر المراحل الرئيسية التالية :

المرحلة الأولى : التسليم في فيفري 2005 .

- التحليل و النمذجة أي وثائق التصور والتصميم العام.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المرحلة الثانية : تقديم و وضع المشروع في الإنتاج في جويلية 2005.

- المحاسبة العامة FI.

- تسيير الموارد البشرية RH.

المرحلة الثالثة : تقديم و وضع المشروع في الإنتاج في أكتوبر 2005

- تسيير الموارد البشرية RH (الأجر الصافي)

المرحلة الرابعة : تقديم و وضع المشروع في الإنتاج في جانفي 2006.

- التموين وتسيير المخزون MM

- تسيير المشاريع PS

- تسيير الصيانة PM

- تسيير الفوترة SD

- المحاسبة التحليلية CO

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المبحث الثاني : مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.

تكتسي المؤشرات أهمية بالغة في الاقتصاديات من خلال دورها في متابعة وتقييم الخطط والاستراتيجيات التنموية في المؤسسات ، وكذا المساهمة في تقييم الوضع الحالي وتقييم الوضع النسبي ، مما أدى بناء إلى التعرض لأهم المؤشرات المستخدمة في قياس تكنولوجيا المعلومات والاتصال كونها متعددة ومتنوعة ، وتحديد طرق بناءها وحسابها ، وكذا عرض وتطبيق أهم المؤشرات المتعلقة بالإبداع التنظيمي.

المطلب الأول : مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

أولا - مؤشر الجاهزية التنظيمية .

1 - مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام سنوات الخبرة وعدد الأفراد:

يتمثل هذا المؤشر في الإمكانيات المتاحة للمؤسسات، والتي توفرها كقاعدة لتبني فعال لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ويحسب بعدد أجهزة الحواسيب الشخصية والنهائيات الطرفية كنسبة إلى إجمالي عدد الأفراد الكلي بالمؤسسة ، و سنوات الخبرة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

والجدول الموالي يوضح هذا المؤشر كمايلي :

الجدول رقم (3-23): الجاهزية التنظيمية باستخدام سنوات الخبرة وعدد الأفراد للمؤسسات عينة الدراسة .

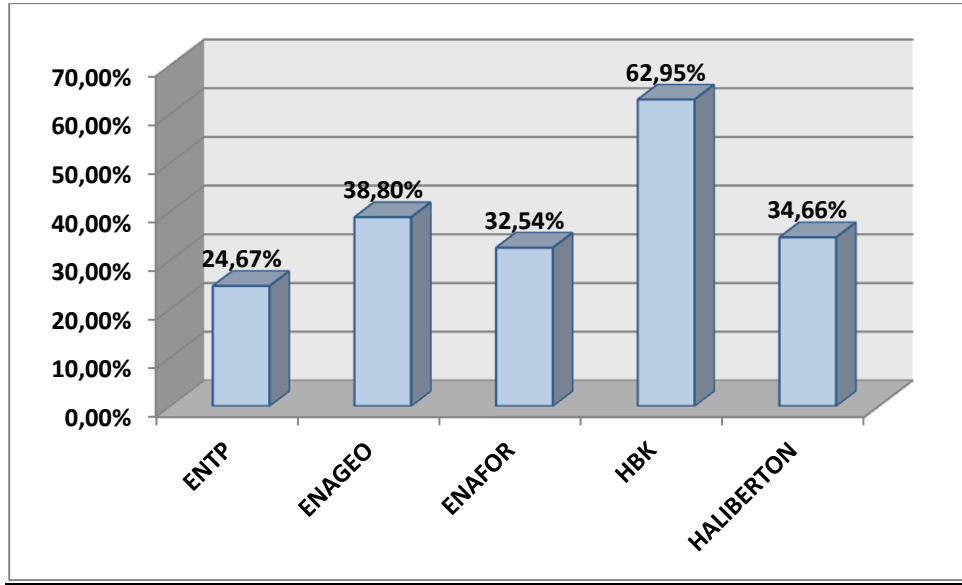
المؤسسة	سنوات الخبرة	(عدد الأفراد في TIC / عدد الأفراد الكلي) (%)
ENTP	39	24.67
ENAGEO	54	38.80
ENAFOR	39	32.54
HBK SONATRACH	44	62.95
HALLIBURTON	32	34.66

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يتبين لنا من الجدول السابق أن مؤسسة HBK SONATRACH احتلت المرتبة الأولى في مؤشر الجاهزية التنظيمية بنسبة قدرت بـ 62.95%، يليها مؤسسة ENAGEO بنسبة تقدر بـ 38.80% ، أما مؤسسة HALLIBURTON فاحتلت المرتبة الثالثة بنسبة 34.66% ، ومؤسسة ENAFOR قدرت نسبة الجاهزية التنظيمية بها 32.54% ، أما مؤسسة ENTP فاحتلت المرتبة الأخيرة بنسبة تقدر بـ 24.67%.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(1-3): الجاهزية التنظيمية باستخدام سنوات الخبرة وعدد الأفراد للمؤسسات عينة الدراسة .



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel

2 - مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام عدد الحواسيب.

والجدول أدناه بين هذا المؤشر كمايلي :

الجدول رقم (3-24):مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام عدد الحواسيب في المؤسسات عينة الدراسة.

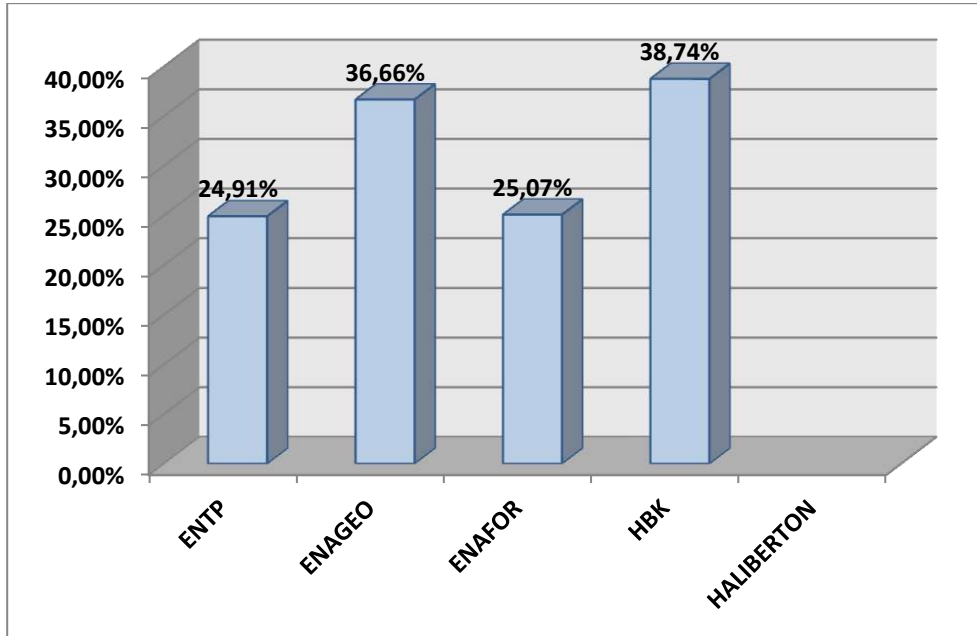
المؤسسات	عدد الأفراد	عدد الحواسيب	النسبة %
ENTP	7546	1880	24.91
ENAGEO	6382	2340	36.66
ENAFOR	6122	1535	25.07
HBK SONATRACH	826	320	38.74
HALLIBURTON	/	/	/

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن مؤسسة HBK SONATRACH احتلت المرتبة الأولى بنسبة 38.74% وتعتبر نسبة عالية، وهذا دليل على أن المؤسسة تستخدم وتعتمد على الحواسيب والتكنولوجيات الحديثة ، أما مؤسسة ENAGEO فاحتلت المرتبة الثانية بنسبة 36.66%، وهذا راجع لاستخدام عدد كبير من العمال ، إضافة إلى أن المؤسسة تعتمد على الأعمال الميدانية واليدوية أكثر من تكنولوجيات، أما مؤسسة ENAFOR فقدرت نسبة الجاهزية التنظيمية بها 25.07%، بينما مؤسسة ENTP فاحتلت المرتبة الأخيرة بنسبة تقدر بـ 24.91%.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(2-3):مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام عدد الحواسيب في المؤسسات عينة الدراسة



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel.

ثانيا - حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ويتمثل هذا المؤشر في مبالغ الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال المنفقة على تطويرها وتحديثها، والميزانية السنوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال المخصصة للتدريب، والتي تتضمن استثمارات تدريب والتنمية، جميع المكافآت والمزايا المتحصل عليها نتيجة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

الجدول رقم (3-25): معدل نمو حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة.

معدل النمو حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات %				
المؤسسات	تطوير وتحديث TIC	الميزانية السنوية TIC	الميزانية المنفقة على التدريب TIC	الأجور والمكافآت
ENTP	67.55	44.14	29.87	12.88
ENAGEO	54.20	39.55	11.69	7.02
ENAFOR	42.20	10.34	37.90	3.70
HBK SONATRACH	26.17	6.52	5.82	14.28
HALLIBURTON	45.5	/	20.5	18.5

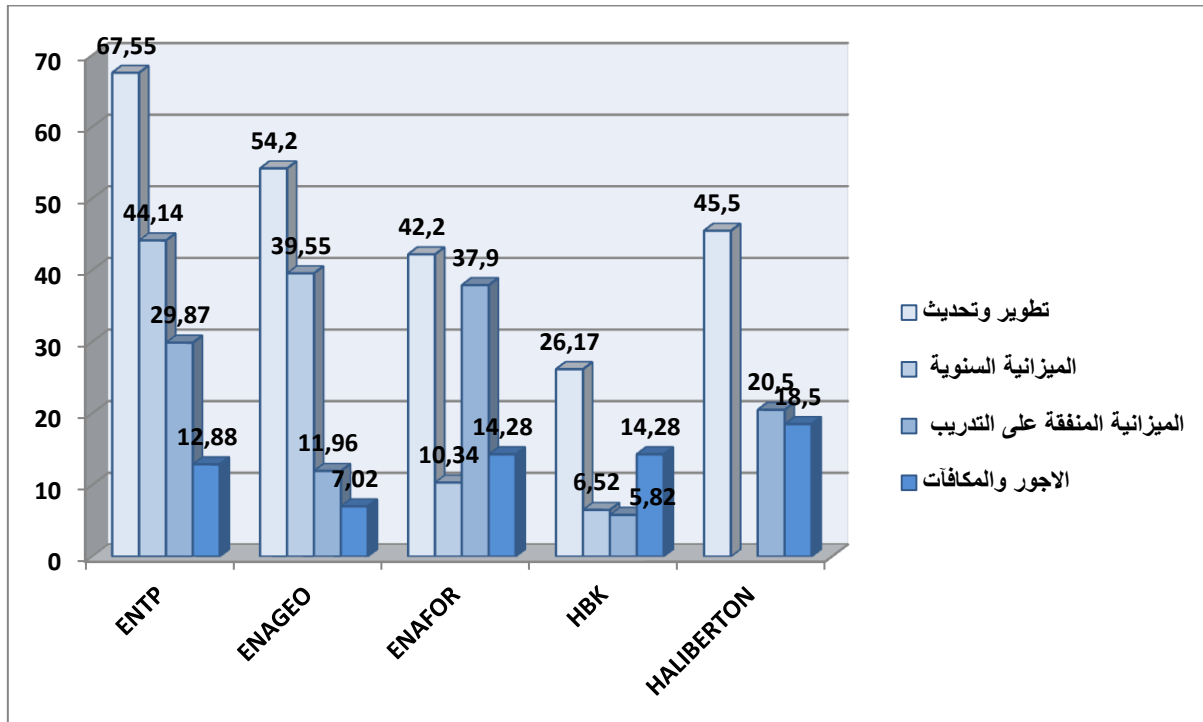
المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يوضح الجدول أعلاه أن حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال للمؤسسات عينة الدراسة ، حيث حققت مؤسسة ENTP نسبة عالية بمقدار 67.55% في معدل النمو تطوير وتحديث ، وميزانية سنوية جد مقبولة بنسبة 44.14%، ويعود هذا لاهتمام المؤسسة بتطوير وتحديث كل مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة ، كما قدرت الميزانية المنفقة على التدريب بـ 29.87% ، ومعدل نمو الأجور و المكافآت بنسبة 12.88% ولكن عموما تعتبر مؤسسة ENTP أعلى نسب في هذه الأخيرة مقارنة بباقي مؤسسات عينة دراسة راجع لاهتمام المؤسسة بتطوير وتحديث كل مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالمؤسسة ، وتولي اهتمام كبير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وتعتبر الأجور والمكافآت محفز أساسي في تحريك وتيرة الأفراد ، وتليها مؤسسة ENAGEO حيث حققت نسبة 54.20% في تطوير وتحديث ، وميزانية سنوية مقبولة قدرت بـ 39.55% وهذا راجع لاهتمام المؤسسة بتطوير وتحديث كل مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال بها ، كما قدرت الميزانية المنفقة على التدريب 11.69% ، ومعدل نمو الأجور والمكافآت 7.02% ، أما مؤسسة ENAFOR فحققت نسبة 42.10% تطوير وتحديث ، وميزانية سنوية تقدر بـ 10.34% ، كما تحصلت المؤسسة على معدل نمو الميزانية المنفقة على التدريب والأجور المكافآت على التوالي 37.90% ، 3.70% ، أما مؤسسة HBK SONATRACH فسجلت نسب ضعيفة مقارنة بالمؤسسات عينة الدراسة ، فنسبة تطوير وتحديث قدرت بـ 26.17% والميزانية السنوية 6.52% ونسب الأخيرة في ترتيب معدل نمو الميزانية المنفقة على التدريب والأجور و المكافآت على التوالي 5.82% ، 14.28%.

الشكل رقم (3-3): معدل نمو حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المطلب الثاني: مؤشرات الإبداع التنظيمي في المؤسسات عينة الدراسة.

أولا - مؤشر براءات الاختراع.

تعتبر براءات الاختراع من أحد المؤشرات على المخرجات الإبداعية للمؤسسة وهي عبارة عن ترخيص حكومي يتم إعطاؤها لشخص ما بحيث يتم منحه حقوق حصرية لعملية أو تصميم أو اختراع جديد .
والجدول التالي يوضح عدد براءات الاختراع لمؤسسات عينة دراسة .

الجدول رقم (3-26): عدد براءات الاختراع لمؤسسات عينة دراسة .

عدد براءات الاختراع	المؤسسات
00	ENTP
00	ENAGEO
01	ENAFOR
02	HBK SONATRACH
لم تتمكن من الحصول على المعلومة	HALLIBURTON

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد براءات الاختراع للمؤسسات عينة دراسة نجد أن المؤسسة HBKSONATRACH لها براءتين اختراع والمتمثلة في اختراع (تدخلات السلوكية) يقوم بتسريح وتصفية الآبار البترولية من أشياء التي تقع عن طريق الخطاء في الآبار وتعطل عمليات الحفر، ولها اختراع مسجل عبارة على مؤشر جد دقيق لعملية تخفيف كثافة البترول بالغاز ، ولها عدد كبير من الأفكار المستخدمة والمطبقة ولكنها غير مسجلة، ونجد مؤسسة ENAFOR ببراءة اختراع مسجل والمتمثل في جهاز المحاكاة (افتراضي) لكل عمليات الحفر من أجل تدريب في واقع افتراضي لعملية الحفر من أجل تجنب الأخطاء في أرض الواقع، ومن زيارتنا لمؤسسة ENTP وجدنا انه توجد مبادرات كبيرة و أفكار جديدة بذكر يوجد منها ماهو مجسد في أرض الواقع ولكن لا يوجد أي براءات اختراع تذكر، ونجد أن مؤسسة HALLIBURTON في جانب الإمكانيات والمحفزات المادية والمعنوية هي الأولى، وهذا على لسان أفراد كل المؤسسات الأخرى، ولكن لم نتمكن من الحصول على المعلومة ونحن نجزم أنها لها براءات اختراع واحدة على أقل .

ثانيا - مؤشر البحث والتطوير.

يعد نشاط البحث والتطوير، المغذي الرئيسي للإبداعات التكنولوجية و خاصة في المؤسسات الكبيرة التي تتوفر على محابر و إمكانيات مادية و بشرية معتبرة، وكلما كبر حجم المؤسسة، كلما أدى ذلك بالضرورة إلى تكوين وظيفة خاصة بالبحث و التطوير، مع العلم أن لها خصوصيات يجب مراعاتها، و مؤشرات تقييمها صعبة التحديد، و نتائجها مرتبطة بالتسيير الفعال، و التنقل الجيد بينها و بين الوظائف الأخرى، إضافة إلى الكفاءة الفنية للأفراد القائمين بنشاطات البحث و التطوير.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

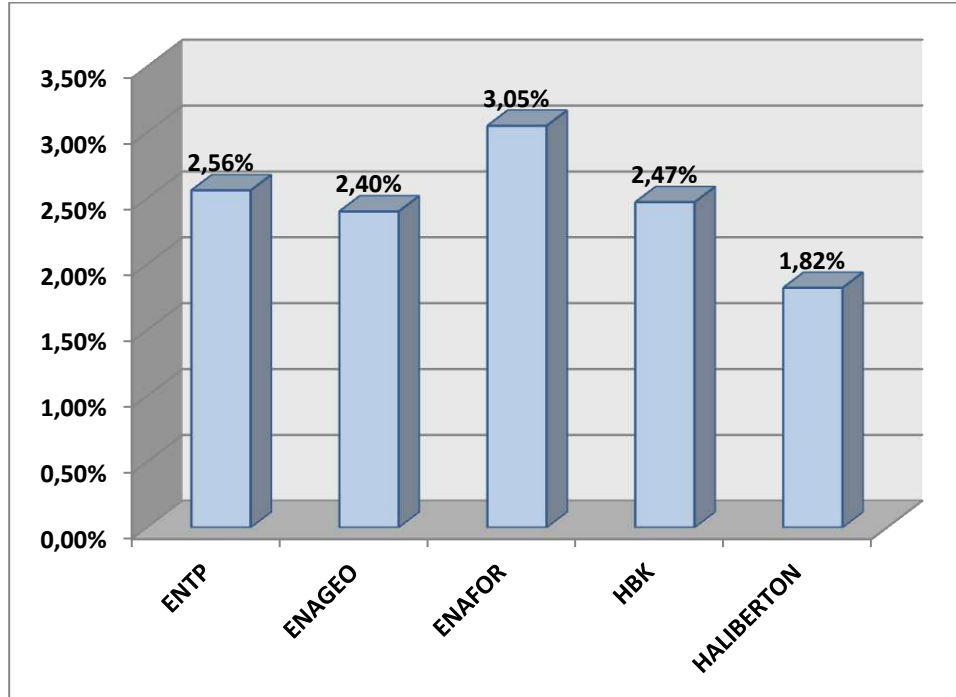
الجدول رقم (3-27): مؤشر البحث والتطوير

المؤسسات	رقم الأعمال بـ دج	البحث والتطوير بـ دج	متوسط المعدل النمو %
ENTP	60.574.743.000,00	155.430.000,00	2.56
ENAGEO	7.744.000.000,00	185.856.000,00	2.40
ENAFOR	30.812.000.000,00	939.766.000,00	3.05
HBK SONATRACH	954.000.000,00	23.600.000,00	2.47
HALLIBURTON	32.870.000.000,00	601.000.000,00	1.82

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يوضح الجدول أعلاه رقم الأعمال والنفقات على البحث والتطوير للمؤسسات عينة الدراسة، وكذا نسبة البحث والتطوير من رقم الأعمال الإجمالي، فنجد أن مؤسسة ENAFOR حققت نسبة 3.05% وتعتبر نسبة مقبولة مقارنة بالمؤسسات الأخرى، وهذا دليل على اهتمام المؤسسة بالبحث والتطوير، أما مؤسسة ENTP فاحتلت المرتبة الثانية بنسبة 2.56%، كما حققت مؤسسة HBK SONATRACH نسبة تقدر بـ 2.47%، و مؤسسة ENAGEO بنسبة مقدرة بـ 2.40%، ومؤسسة HALLIBURTON بنسبة تقدر بـ 1.82%، وعموما نسب جميع المؤسسات تدل على أن المؤسسات تلي اهتمام بالغ وكبير للبحث والتطوير ومدى فعالية هذه الأخيرة في تطوير وتقديم المؤسسات وتحقيق ميزة تنافسية.

الشكل رقم(3-4): نسبة البحث والتطوير من رقم الأعمال.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ثالثا - مؤشر فرص العمل الجديدة.

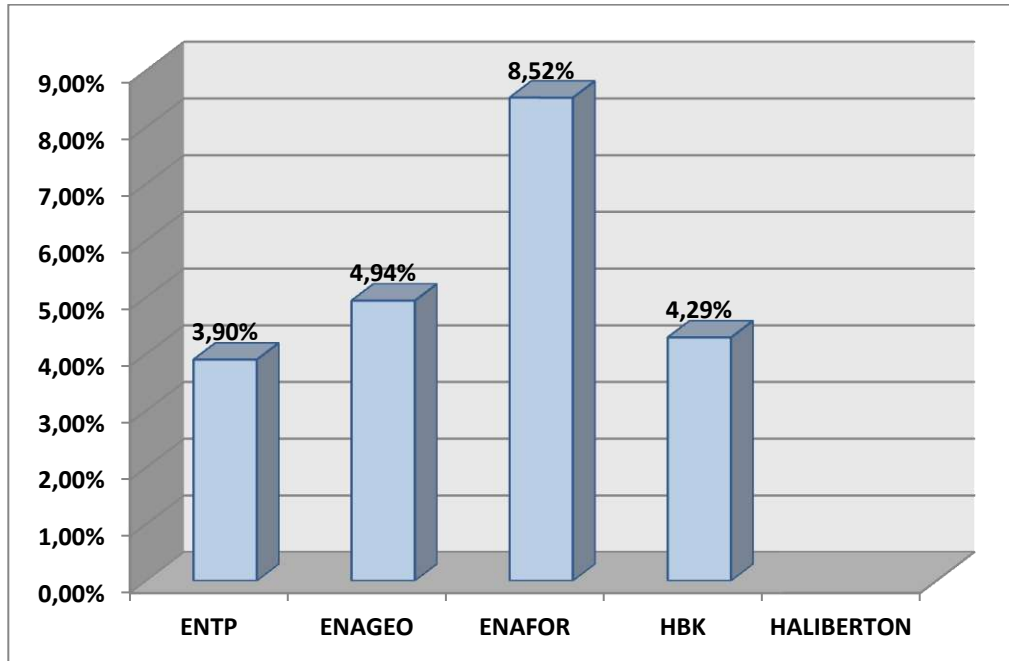
الجدول رقم (3-28):مؤشر فرص العمل الجديدة.

المعدل النمو %	عدد العمال الكلي		المؤسسات
	2019	2018	
3.90	8430	8340	ENTP
4.94	6382	6214	ENAGEO
8.52	5500	5068	ENAFOR
4.29	826	792	SONATRACH HBK
	لم تتمكن من الحصول على المعلومة		HALLIBURTON

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يوضح الجدول أعلاه معدل نمو فرص جديدة للمؤسسات عينة الدراسة، وكذا نسبة حاصل عدد العمال الإجمالي لسنتين متتاليتين، إذ نجد أن مؤسسة ENAFOR حققت نسبة تقدر بـ 8.52 %، وتعتبر نسبة عالية وهذا دليل على أن المؤسسة تستخدم سياسات فعالة من أجل استقطاب فرص عمل جديدة، وتحتل مؤسسة ENAGEO المرتبة الثانية بنسبة مقدارها 4.94 % كونها تعتمد على الأعمال الميدانية، ثم تأتي مؤسسة HBK SONATRACH بنسبة 4.29 % ومؤسسة ENTP بنسبة 3.90 %.

الشكل رقم(3-5):مؤشر فرص العمل الجديدة.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

رابعا - مؤشر ميزانية تدريب العمال.

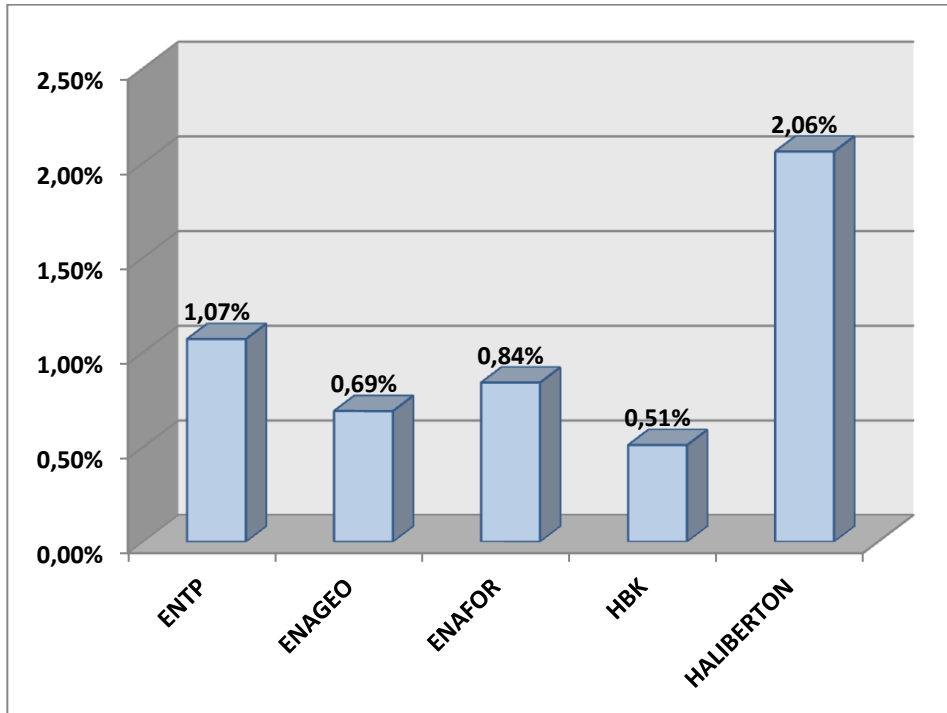
الجدول رقم (3-29): مؤشر ميزانية تدريب العمال.

المؤسسات	رقم الاعمال ب دج	ميزانية التدريب ب دج	المعدل النمو %
ENTP	60.574.743.000,00	651.201.000,00	1.07
ENAGEO	7.744.000.000,00	54.000.000,00	0.69
ENAFOR	48.996.000.000,00	413.278.000,00	0.84
HBK SONATRACH	954.000.000,00	4.900.000,00	0.51
HALLIBURTON	32.870.000.000,00	677.122.000,00	2.06

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يتضح من الجدول أعلاه أن رقم الأعمال وميزانية التدريب للمؤسسات عينة الدراسة، وكذا نسبة ميزانية التدريب من رقم الأعمال نجد أن مؤسسة HALLIBURTON حققت نسبة 2.06% وتعتبر نسبة عالية، وهذا دليل على أن المؤسسة تستخدم وتعتمد على الحواسيب والكترونيات وتعطي اهتمام كبير للتدريب العاملين، وتحتل ENTP المرتبة الثانية بأقل نسبة بمقدار 1.07% و تأتي مؤسسة ENAFOR بنسبة 0.84% برقم أعمال يفوق 48 مليار دج وميزانية تفوق 413 ألف دج، وتحصلت مؤسسة HBK SONATRACH و ENAGEO على التوالي 0.51% و 0.69%.

الشكل رقم (3-6): مؤشر ميزانية تدريب العمال.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

خامسا- مؤشر القيمة المضافة.

تعتبر القيمة المضافة من أحد مؤشرات مدخلات مولدة للابتكار والإبداع في المؤسسة ،والقيمة المضافة هي كل زيادة تتم على المادة الأولية في سبيل وصولها إلى مرحلة الإنتاج التام ،بمعنى إذا منتج يمر على ثلاث مراحل إنتاجية فكل مرحلة تضيف إليه قيمة مضافة ، وليس فقط من الناحية الإنتاجية ،ولكن قد تؤدي الوظيفة الإدارية قيمة مضافة أيضا.

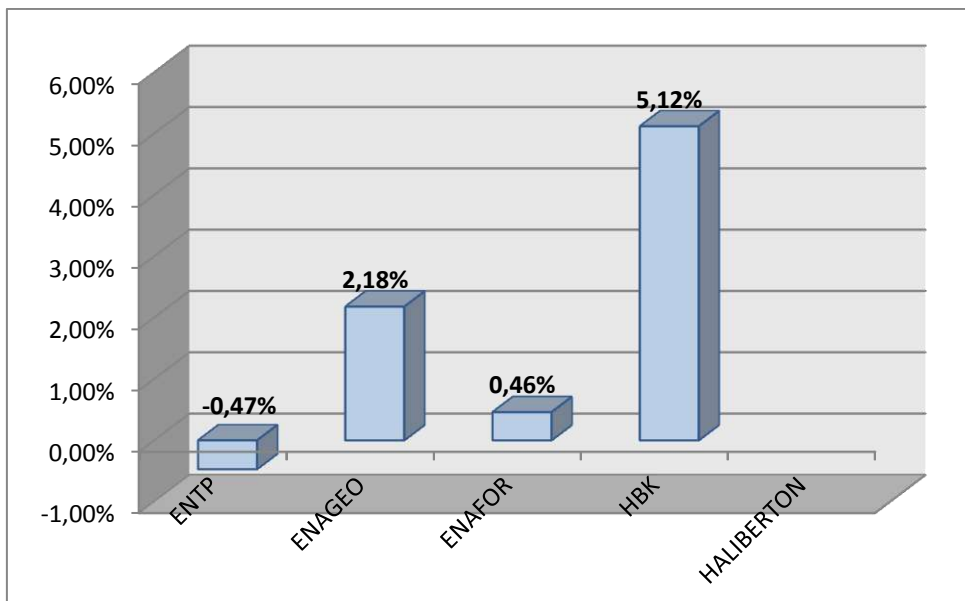
الجدول رقم (3-30):مؤشر القيمة المضافة

معدل النمو %	القيمة المضافة		المؤسسات
	2019	2018	
-0.47	73.40	73.57	ENTP
2.18	73.82	72.24	ENAGEO
0.46	75.19	74.84	ENAFOR
5.12	73.20	69.63	SONATRACH HBK
	لم تتمكن من الحصول على المعلومة		HALLIBURTON

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على وثائق المؤسسة.

يوضح الجدول أعلاه معدل نمو القيمة المضافة للمؤسسات عينة الدراسة حيث نجد أن المؤسسة HBK SONATRACH حققت نسبة معدل نمو في القيمة المضافة ب 5.12% مما جعلها تحتل المرتبة الأولى ، وتليها ENAGEO بنسبة تقدر ب 2.18%، أما بالنسبة لمؤسسة ENAFOR حققت نسبة 0.46 % و سجلت مؤسسة ENTP تراجع في معدل نمو القيمة المضافة بمقدار -0.47% .

الشكل رقم(3-7):مؤشر القيمة المضافة .



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel.

المبحث الثالث : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية .

نسعى من خلال هذا المبحث إلى تبين الخطوات التي قام بها الباحث للوصول إلى هدفه من الدراسة ، من خلال عرض لطريقة جمع البيانات ومصادر الحصول عليها ، وتحديد عينة الدراسة ، وإبراز أداة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة للتأكد من صدق وثبات أداة الدراسة لإعطاء مصداقية مبنية على أسس علمية ، وتبين نموذج الدراسة .

المطلب الأول: عرض المنهجية والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

أولاً- عرض منهجية الدراسة.

1 - منهج الدراسة :

في هذه الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي ، ودراسة الحالة ، وهذا من خلال مرحلتين رئيسيتين ، حيث على صعيد المنهج الوصفي ، تم إجراء المسح المكتبي ، من خلال الإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية بهدف توثيق وتأسيس كل ما كتب حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي، والوقوف على أهم الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة واستخلاص النتائج المحصل عليها، أما في دراسة الحالة فقد اعتمدنا على أسلوب المسح باستخدام العينات وهذا بتصميم استبانة وتوجيهها إلى عينة الدراسة والمقابلات الشخصية بهدف تشخيص واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي بأبعاده المختلفة ، وذلك من خلال التعرف على آراء أفراد المؤسسة لنقاط وعناصر البحث ، وأهم المشكلات والمعوقات التي تواجه تبني التكنولوجيات الحديثة والإبداع التنظيمي في المؤسسة .

2 - جمع البيانات :

تم الاعتماد في جمع المعلومات والبيانات على نوعين من المصادر النظرية والتطبيقية.

1.2- البيانات النظرية :

تمثلت البيانات النظرية في المعلومات ونماذج النظرية المأخوذة من : الكتب ، المقالات ، المؤتمرات،...، وكان هذا لتوضيح مفاهيم ومحددات التي نحتاجها في دراستنا ، بعرض مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة ، وهذا حتى نتمكن من الإلمام بجميع الجوانب التي ترتبط بموضوعنا وتوصلنا إلى تحقيق هدفنا.

2.2- البيانات التطبيقية:

تمثلت في البيانات التي حصلنا عليها بغرض إنجاز دراسة الميدانية ، وكان ذلك من خلال زيارة ميدانية لمؤسسات عينة الدراسة تمثلت في تحليل الواقع التكنولوجي المعلومات والاتصال وكذا الإبداع التنظيمي الخاص بكل مؤسسة خلال فترة الدراسة (2013-2018) ، وكذلك قمنا بالحصول على المبالغ المنفقة سنويا على الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومحاولة المؤسسة في تجسيد الإبداعات الخاصة بها .

ثانياً- مجتمع وعينة الدراسة.

1- مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع دراستنا في المؤسسات العاملة في قطاع النفط في الجزائر و تم اختيار مؤسسات ENAFOR

، ENAGEO ، ENTP، HALIBERTON ، HBK SONATRACH ، كونهم المؤسسات الرائدة في

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

بجال المحروقات ، ووقع الاختيار على هذه المؤسسات كمجتمع لدراسة كونها تعتبر بيئة تطبيقية تناسب مع أهدافنا، من خلال تضمنها لجميع الوسائل المتعلقة بنظام المعلومات الالكتروني والتكنولوجي ، وكذا باعتبارها بيئة مشجعة للإبداعات والابتكارات ، مما يتيح لنا سهولة الحصول على المعلومات ،وبالإضافة إلى مؤسسات الكبرى ولتوسيع دراسة وإمكانية المقارنة الفعالة قمنا باختيار مؤسسة أجنبية HALIBERTON لمعرفة مدى اختلاف واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي في المؤسسات الأجنبية عنه في المؤسسات الوطنية.

2- عينة الدراسة :

أما عن عينة الدراسة الميدانية فتتمثل في مجموعة من المؤسسات محل الدراسة ، والتي كانت عينة قصدية تخص عينة من مستخدمي تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأفراد المشرفين على البحث والتطوير ، وتم توزيع استمارات الاستبيان بحجم عدد العينة ، ويمثل العدد الإجمالي للمسؤولين والمستخدمين في المؤسسات سالفة ذكر التي اختيرت كعينة للدراسة .

والجدول الموالي يعطي لمحة تعريفية للمؤسسات عينة الدراسة :

الجدول رقم (3-31): تعريف بمؤسسات عينة الدراسة.

الرقم	اسم المؤسسة	نوع النشاط	نوع المؤسسة	تاريخ التأسيس	عدد العمال
1	ENTP	التنقيب و الحفر، صيانة الآبار، النقل، فندقية.	اقتصادية ذات طابع عمومي تابعة لمجمع سونطراك .	1981	7403 عامل
2	ENAGEO	اجاز الدراسات الجيوفيزيائية لطبقات الأرض ذات البعدين، والطبقات الأرضية ذات الثلاثة أبعاد.	اقتصادية ذات طابع عمومي تابعة لمجمع سونطراك.	1966	6 307 عامل
3	HBK SONATRACH	تعتبر المديرية من أهم فروع مؤسسة سونطراك إذ تهدف إلى تسيير عملية إنتاج النفط و الغاز على مستوى حوض بركاوي	شركة أموال (ذات أسهم SPA) شركة عمومية اقتصادية سونطراك	1979	1200 عامل
4	HALLIBURTON	هي شركة عالمية في مجال الطاقة وتعمل في 120 دولة حول العالم، يقع المقر الرئيسي لها في قسمين: القسم الغربي هيوستن، تكساس - التي هي عاصمة البترول في الولايات المتحدة الأمريكية، القسم الشرقي دبي في دولة الإمارات العربية المتحدة.	مؤسسة خاصة أجنبية (أمريكية)	1919	75000 عامل 1000 عامل في الجزائر
5	ENAFOR	حفر آبار المحروقات؛ صيانة آبار المحروقات؛ نقل آلات الحفر ومخيمات الحفر؛ الصيانة البترولية؛	شركة ذات أسهم (SPA)	1981	6122 عامل

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على معلومات من المؤسسات عينة الدراسة. المؤسسة الوطنية للتنقيب

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ثالثا- متغيرات ونموذج الدراسة :

1 - متغيرات الدراسة : سنحاول فيما يلي تحديد متغيرات الدراسة.

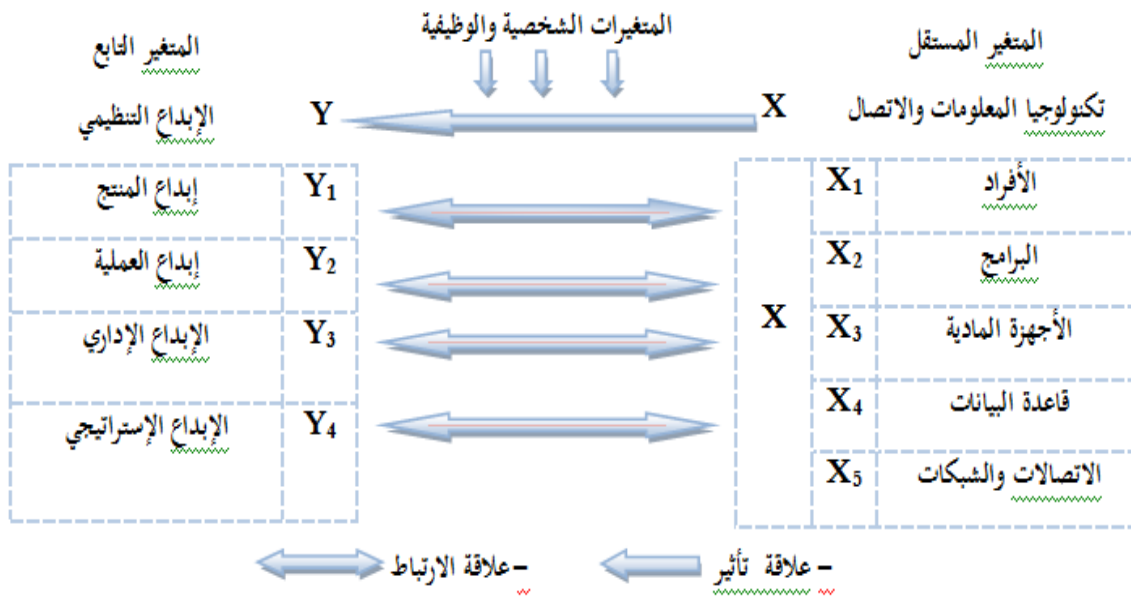
1.1- المتغير المستقل: ويتمثل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

2.1- المتغيرات الشخصية والوظيفية: وهي المتمثلة في الجنس ، العمر، الوظيفة الإدارية ،الخبرة في العمل ، المؤهل العلمي ، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة،المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت

3.1- المتغير التابع: ويتمثل في الإبداع التنظيمي.

2- نموذج الدراسة : النموذج المعتمد في الدراسة يتكون من متغيرين متغير مستقل(تكنولوجيا المعلومات والاتصال) ومتغير تابع (الإبداع التنظيمي) ، ولكل متغير مجموعة من الأبعاد ، حيث نظهر في هذا النموذج علاقات الارتباط والأثر والاختلاف الذي يعود لخصائص المؤسسات حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية.

الشكل رقم(3-8): نموذج الدراسة الميدانية.



المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان المقدم .

ثانيا - الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

1- الأساليب الإحصائية المستخدمة: تم التركيز في عمليات وصف وتحليل البيانات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات واختبار الفرضيات وقياسها بمساعدة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة 23، وهذا للتوصل إلى ما يلي:

1.1- المتوسط الحسابي: وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية لتحديد مستوى الإجابة حول الفقرات ومعرفة مستوى المتغيرات.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

2.1 - الانحراف المعياري: ويمثل هذا المقياس مدى تشتت القيم وانحراف إجابات عينة الدراسة عن وسطها الحسابي.

3.1- معامل الارتباط البسيط: وهذا لتحليل مستوى الصدق والثبات في العبارات المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، لتحديد نوع ومستوى العلاقة بينهم.

4.1- مصفوفة الارتباطات: لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

5.1- تحليل الانحدار المتعدد والبسيط: ويهتم بتقدير العلاقة بين المتغير المستقل الذي يمثل أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي المتغير التابع ، من خلال إيجاد (T-test) و (F-test) واستخدامها في اختبار الفرضيات.

6.1- تحليل التباين الأحادي: يستخدم لاختبار الفروق بين عدد من المتغيرات المستقلة في متغير تابع واحد.

2 - الأدوات المستخدمة في الدراسة: اعتمدنا في دراستنا على:

1.2- الملاحظة: من أجل الوقوف على واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال وكذا الإبداع التنظيمي داخل المؤسسة ، استخدمنا الملاحظة من خلال التواجد في مختلف المصالح ومراقبة البرامج ووسائل الشبكة ، وطريقة تواصل الأفراد فيما بينهم .

2.2- المقابلة : تعتبر المقابلة الأداة الرئيسية التي ارتكزت عليها دراستنا في جمع المعلومات حيث أننا وضعنا برنامج لإجراء المقابلات مع مستخدمي والمشرفين على تكنولوجيا المعلومات والاتصال من أجل تشخيص واقعها في المؤسسة، كما تم إجراء المقابلات مع مختلف الإطارات من أجل الإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالإبداع التنظيمي* .

3.2 - الاستبيان : استخدمنا الاستبيان كأداة من أدوات جمع البيانات الأولية اللازمة ، لما للاستبيان من أهمية في توفير الوقت والجهد علينا ، حيث تم تصميمه ليتم توجيهه إلى الإطارات والأفراد العاملين في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومصالحة البحث والتطوير ، للوقوف على مدى تأثير متغيرات الدراسة فيما بينها ، ولقد تم بناء وتطوير الاستبيان بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة وعلى ضوء المراجعة الشاملة للدراسات السابقة ، التي تناولت المواضيع ذات الصلة ، كما تم الاستعانة بآراء بعض الأساتذة الجامعيين المختصين ، وتم بناء الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسية كما يلي* :

1.3.2- المعلومات الشخصية والوظيفية: ويتضمن المعلومات الشخصية و الوظيفية والمتكون من 07 فقرات.

2.3.2- تكنولوجيا المعلومات والاتصال: ويتضمن مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال مقسمة إلى خمسة أبعاد وتحتوي إجمالاً على 34 فقرة .

* انظر الملحق رقم 01
* انظر الملحق رقم 02-03

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

3.3.2 - الإبداع التنظيمي: وتم تقسيمه إلى أربعة أبعاد يحتوي على 32 فقرة ، للإجابة على العبارات الخاصة بالاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت خماسي، حيث يُطلب من أفراد العينة المبحوثة إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة.

الجدول الموالي يبين توزيع الأبعاد والفقرات محاور الدراسة

الجدول رقم (3-32): توزيع الأبعاد والفقرات محاور الدراسة .

المحور	البعد	ترتيب	الصفحة
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	الأفراد	05-01	02
	البرامج	13-06	02
	الأجهزة المادية	19-14	02
	قاعدة البيانات	27-20	02
الإبداع التنظيمي	الاتصالات والشبكات	34-28	03
	إبداع المنتج	42-35	03
	إبداع العملية	48-43	03
	الإبداع الإداري	58-49	04
	الإبداع الاستراتيجي	66-59	04

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان المقدم .

الجدول رقم (3-33): الاستثمارات الموزعة على المؤسسات محل الدراسة.

النسبة %	الاستبيان			المؤسسة
	صالحة للتحليل	الملغاة	المسترجعة	
20	58	08	66	ENTP
18	53	07	60	ENAGEO
28	84	15	99	ENAFOR
21	61	10	71	HBK SONATRACH
13	35	05	40	HALIBERTON
100	291	45	336	المجموع
100	80	12	92	النسبة %

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على معلومات من المؤسسات عينة الدراسة.

أما بالنسبة للاستبيانات الموزعة على العينة فهي موضحة ضمن الجدول الآتي:

الجدول أعلاه يوضح الاستبيانات الموزعة والملغاة ونسبة الاستثمارات الصالحة لتحليل المؤسسات عينة

الدراسة نجد العدد الإجمالي بمقدار مقبول يقدر بـ 365 استمارة و المسترجعة بـ 336 استمارة، وبلغ العدد الصالح

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

للتحليل 291 استمارة موزعة على عينة حيث نجد المؤسسة HBK SONATRACH بالنسبة 21% بعدد إجمالي 80 استمارة وصالحة لتحليل 61 استمارة، و تعتبر نسبة عالية وهذا دليل على أن المؤسسة متعاونة ، أما مؤسسة ENAFOR احتلت المرتبة الأولى بنسبة 28% حيث قدر عدد الاستثمارات صالحة بـ 84 استمارة ، كما حازت مؤسسة ENAGEO على نسبة تقدر بـ 18 % بعدد إجمالي 65 استمارة ، أما بالنسبة ENTP قدرت نسبتها بـ 20%، كما يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مؤسسة HALIBERTON حققت اقل نسبة تقدر بـ 13% من إجمالي الاستثمارات بعدد 35 استمارة وكان وراء هذه نسبة الضئيلة عدم تعاون المؤسسة والسرية مبالغ فيها .

المطلب الثاني : تحليل بيانات الدراسة الميدانية .

أولاً- صدق وثبات أداة الدراسة .

1 - الصدق الظاهري:

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال* ، وقد تفضلوا مشكورين بإعطاء ملاحظاتهم واقتراحاتهم حول فقرات الاستبيان، من حيث دقة الصياغة اللغوية، ومدى مناسبة الفقرات لمجالاتها، وحذف الفقرات غير الملائمة، واقتراح فقرات مناسبة أخرى.

2 - صدق المحتوى :

يتم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام اختبار " ألفا كرونباخ" ، و الهدف من ذلك معرفة درجة صدقه في إعطاء نفس النتائج في حال تم إجراء الدراسة، في ظل نفس الظروف التي تمت بها، و الجدول الموالي يوضح نتائج " ألفا كرونباخ" للمتغيرين المستقل و التابع* :

الجدول رقم (3-34):المجالات المختلفة لدرجة الثبات α ألفا كرونباخ

قيمة α ألفا كرونباخ	دلالة α ألفا كرونباخ
$0.6 > \alpha$	غير كافية
$0.65 > \alpha > 0.60$	ضعيفة
$0.70 > \alpha > 0.65$	مقبولة نوعا ما
$0.85 > \alpha > 0.70$	حسنة
$0.90 > \alpha > 0.85$	جيدة
$0.90 < \alpha$	ممتازة

Source : Manu carricano & Fanny Pujol, Analyse de données avec SPSS, Edition Person, France, 2009,p 53.

* انظر الملحق رقم 04

* انظر الملحق رقم 05

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ (Gronbachs Alpha) ودلالة α ألفا كرونباخ، وهذا الجدول هو عبارة على مدى ملائمة العينة المدروسة ، كما هو ملاحظ أن أي عينة تكون قيمة ألفا كرونباخ أقل أو تساوي 0.6 ليست كافية ، وكما أن القيمة المحصورة بين 0.6 و 0.65 تعتبر ضعيفة ، ولا تكون لها قوة في نتائجها الإحصائية ولا ثبات نتائج في حال إعادتها في نفس ظروف ، كما نلاحظ انه حتى تكون العينة حسنة وجيدة يجب أن تفوق قيمة ألفا كرونباخ 0.70 إلى غاية قيمة 0.90 ، ونجد أن أي قيمة ألفا كرونباخ تفوق 0.90 تعتبر عينة ممتازة ، ودليل على ثبات العينة في حال إعادة دراستها في نفس ظروف.

1.2 - قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ :

1.1.2 - قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي للدراسة :

الجدول رقم (3-35): يوضح قيمة معامل الثبات α ألفا كرونباخ لمؤسسات عينة الدراسة.

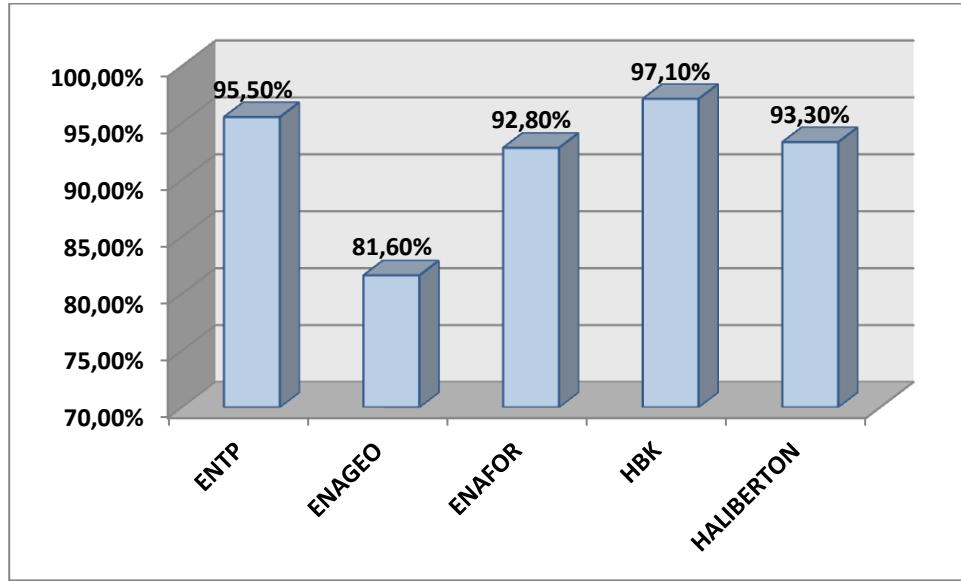
عدد العبارات	دلالة α	نسبة قيمة α ألفا كرونباخ %	قيمة α ألفا كرونباخ	المؤسسة
	ممتازة	95.50	0.955	ENTP
	حسنة	81.60	0.816	ENAGEO
66	ممتازة	92.80	0.928	ENAFOR
	ممتازة	97.10	0.971	HBK SONATRACH
	ممتازة	93.30	0.933	HALIBERTON

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS.

يتبين من الجدول أعلاه أن مؤسسة HBK SONATRACH قدرت قيمة ألفا كرونباخ 0.971 وهي ذات دلالة ممتازة ، وتليها مؤسسة ENTP بقيمة ألفا كرونباخ اجمالية قدرت 0.955 بدلالة ممتازة ، وهذا دليل على مصداقية أداة المستخدمة وثباتها ، كما جاءت مؤسسة HALIBERTON بقيمة إجمالية تقدر بـ 0.933 وهي ممتازة ، وهو ما يشير إلى ثبات النتائج في حالة إعادة تطبيق الاستبيان مرة أخرى ، كما هو الحال مع المؤسسات ENAFOR و ENAGEO من عينة الدراسة ستكون ثابتة في إجابتها في حالة ما إذا قمنا باستجوابهم من جديد وفي الظروف نفسها ، وهي نسبة توضح المصداقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها وتؤكد هذه النتائج أنها جد ممتازة لقيم الصدق الذاتي إذ قدر على توالي بـ 0.928 و 0.816 وهي قيم مرتفعة تؤكد على مصداقية النتائج المتحصل عليها.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(3-9):نسبة α ألفا كرونباخ لمؤسسات عينة الدراسة.



المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL.

2.1.2 - قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة :

الجدول الموالي يوضح قيمة ونسبة معامل الثبات ألفا كرونباخ.

الجدول رقم (3-36): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ

المحور المؤسسة	تكنولوجيا المعلومات والاتصال		الإبداع التنظيمي	
	قيمة α ألفا كرونباخ	دلالة α ألفا كرونباخ	عدد العبارات	قيمة α ألفا كرونباخ
ENTP	0.923	ممتازة	32	0.945
ENAGEO	0.805	حسنة	32	0.827
ENAFOR	0.914	ممتازة	34	0.936
HBK SONATRACH	0.961	ممتازة	34	0.983
HALIBERTON	0.928	ممتازة	34	0.975

المصدر: من إعداد الطالب بناء على مخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه يمكن أن نلاحظ أن المرتبة الأولى كانت لمؤسسة HBK SONATRACH بقيمة ألفا كرونباخ قدرت لمحور "تكنولوجيا المعلومات والاتصال" و "الإبداع التنظيمي" على التوالي 0.961 و 0.986 بقيمة ممتازة ومرتفعة، وتليها مؤسسة HALIBERTON بقيمة ألفا كرونباخ قدرت لمحور "تكنولوجيا المعلومات والاتصال" و "الإبداع التنظيمي" على التوالي 0.928 و 0.975 بقيمة ممتازة بالنسبة لا تقل على 97%، وهذا دليل على مصداقية الأداة المستخدمة وثباتها ، كما حققت مؤسسة ENTP بقيمة 0.923 لمقياس

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

"تكنولوجيا المعلومات والاتصال" و0.945 لمقياس "الإبداع التنظيمي" وهي في الحالتين أكبر من 0.70، أما المؤسسات ENAGEO و ENAFOR فكانت نسبة معامل الثبات للمحورين على التوالي 0.914 و0.805 لمقياس "تكنولوجيا المعلومات والاتصال" ، وأيضا قيمة 0.936 و0.827 لمقياس "الإبداع التنظيمي" وهي قيم مرتفعة تؤكد على مصداقية النتائج المتحصل عليها.

2.2- مقياس ليكارت الخماسي:

من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المحورين حول المقياس تم تحديد المستوى المرجح له بناء على قيمة المتوسط الحسابي كما يوضحه الجدول الموالي ، حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي المرجح من خلال حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على 5 للحصول على طول الخلية (0.80=5/4) ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) ، وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا ودرجتها كما يلي:

الجدول رقم (3-37): مقياس ليكارت الخماسي المعتمد في الدراسة.

المحور الأول: المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)					مقياس ليكارت الخماسي
المحور الثاني : المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)					
05	04	03	02	01	درجة الوزن
مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا	الوزن الموافق له
05-4.20	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.80	1.79-01	مجال المتوسط الحسابي
موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	الاتجاه الموافق لها

المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا- وصف المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة.

1 - المتغير الشخصي حسب الجنس.

الجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

الجدول رقم (3-38): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس .

انثى		ذكر		المؤسسات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
17.2	10	82.8	48	ENTP
24.5	13	75.5	40	ENAGEO
20.2	17	79.8	67	ENAFOR
23	14	77	47	HBK SONATRACH
20	07	80	28	HALIBERTON

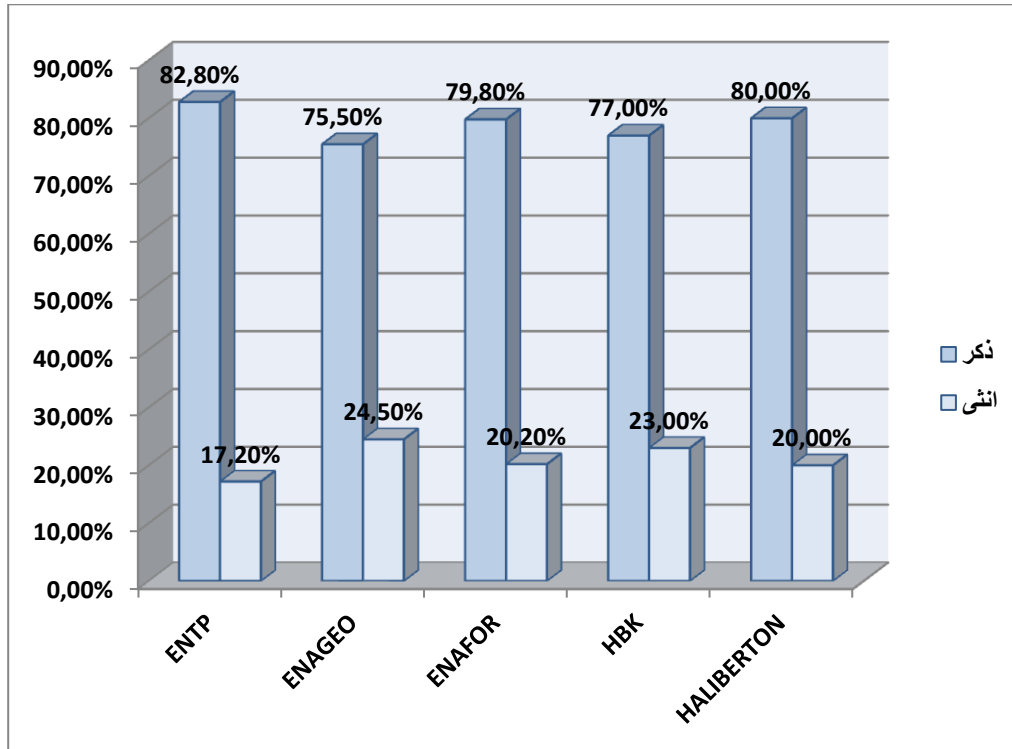
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج المؤسسات عينة الدراسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يتبين من خلال الجدول تحليل خصائص المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة حسب الجنس، نجد أن مؤسسة ENTP تحصلت على أعلى نسبة لفئة ذكور حيث قدرت بـ 82.8% ، أما نسبة الإناث قدرت بـ 17.2% ، وتاليها مؤسسة HALIBERTON بـ 80% والباقي إناث، كما تميزت مؤسسة ENAFOR بعينة إجمالية كبيرة مقارنة بالمؤسسات الأخرى، حيث قدر تكرار الذكور بـ 67 بنسبة 79.8% والإناث بنسبة 20.2% ، كما هو الحال مع مؤسستين HBK SONATRACH و ENAGEO من عينة الدراسة تحصلت على نسبة ذكور على التوالي 77% و 75.5% بقيمة مرتفعة، والباقي إناث في مؤسسة HBK SONATRACH بنسبة 14% في مؤسسة ENAGEO بنسبة 13% ، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها، وتؤكد هذه النتائج التنوع من طرف الجنسين، مما يعطي للدراسة قدرة لمعرفة العلاقة الموجودة ومدى تأثير متغيرات الدراسة مع متغير الجنس .

الشكل رقم(3-10): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس .



المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

2 - المتغير الشخصي حسب العمر.

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر.

الجدول رقم (3-39): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر .

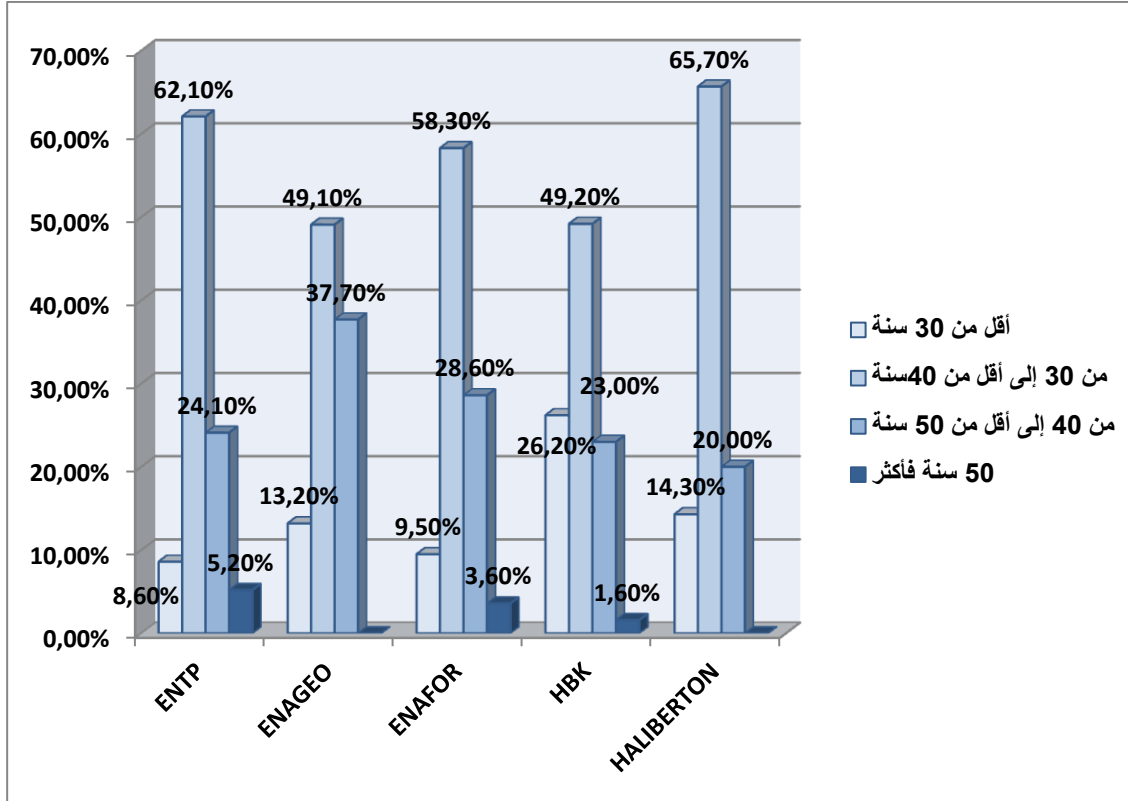
المؤسسات	أقل من 30 سنة		من 30 إلى أقل من 40 سنة		من 40 إلى أقل من 50 سنة		50 سنة فأكثر	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
ENTP	8.6	05	62.1	36	24.1	14	5.2	03
ENAGEO	13.2	07	49.1	02	37.7	20	00	00
ENAFOR	9.5	08	58.3	49	28.6	24	3.6	03
HBK SONATRACH	26.2	16	49.2	30	23	14	1.6	01
HALIBERTON	14.3	05	65.7	23	20	07	00	00

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج المؤسسات عينة الدراسة.

يتبين من الجدول أعلاه لتحليل خصائص المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة حسب العمران مؤسسة HALIBERTON تحصلت على أعلى نسبة لفئة من 30 إلى 40 سنة حيث قدرت بـ 65.7% وقدرت نسبة الفئة من 40 إلى 50 بـ 07% ، كما تحصلت فئة أقل من 30 سنة بنسبة 14.3% وفئة 50 سنة فأكثر كانت معدومة عكس مؤسسات أخرى تعتمد على فئة الموظفين أقل من سن 40 سنة ، وتاليها مؤسسة ENTP تحصلت أعلى نسبة لفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة حيث قدرة بـ 62.1% وقدرت نسبة الفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بالغة 24.1% فقط ، كما تحصلت فئة أقل من 30 سنة بنسبة 8.6% وفئة 50 سنة فأكثر كانت بنسبة قليلة بـ 3 تكرارات ، والتي تقدر بنسبة 5.2% ، كما يلاحظ مؤسسة ENAFOR تحصلت أعلى نسبة لفئة من 30 إلى أقل من 40 سنة ، حيث قدرت بـ 58.3% ، أما نسبة الفئة من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغت 28.6% ، كما تحصلت فئة أقل من 30 سنة بنسبة 9.5% وفئة 50 سنة فأكثر كانت بنسبة قليلة قدرت بـ 3.6% ، كما تحصلت مؤسسة HBK SONATRACH على أعلى نسبة لفئة من 30 إلى 40 سنة حيث قدرت بـ 49.2% ، وقدرت نسبة الفئة من 40 إلى 50 سنة بـ 23% ، كما تحصلت فئة أقل من 30 سنة بنسبة 26% ، وفئة 50 سنة فأكثر كانت بنسبة 1.6% بقيمة مرتفعة لفئة موظفين الشباب ، كما هو الحال مع مؤسسة ENAGEO تحصلت الفئة من 30 إلى 40 سنة و الفئة من 40 إلى 50 سنة على التوالي 49.1% و 20% ، كما لوحظ انعدام لفئة 50 سنة فأكثر راجع أن المؤسسة تعتمد على فئة الموظفين الشباب أقل من سن 40 سنة وهي نسبة توضح المصادقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها ، وتؤكد هذه النتائج تنوع من الفئات العمرية ، وهذا يمكن الدراسة من معرفة علاقة ومدى التأثير بين متغيرات الدراسة ومتغير العمر .

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(3-11): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر .



المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

3 - المتغير الشخصي حسب المؤهل العلمي .

الجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

الجدول رقم (3-40): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.

المؤسسات	ثانوي		تقني سامي		ليسانس		ماستر		مهندس		دبلوم متخصص		ماجستير		دكتوراه	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
ENTP	1.7	01	10.3	06	25.9	15	13.8	08	46.6	27	00	00	1.7	01	00	00
ENAGEO	00	00	18.9	10	5.7	03	30.2	16	39.6	21	5.7	03	00	00	00	00
ENAFOR	1.2	01	14.3	12	19	16	20.2	17	42.9	36	1.2	01	1.2	01	00	00
HBK SONATRACH	1.6	01	8.2	05	16.4	10	26.2	16	41	25	3.3	02	1.6	01	1.6	01
HALIBERTON	00	00	8.6	03	00	00	42.9	15	45.7	16	00	00	2.9	01	00	00

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج المؤسسات عينة الدراسة.

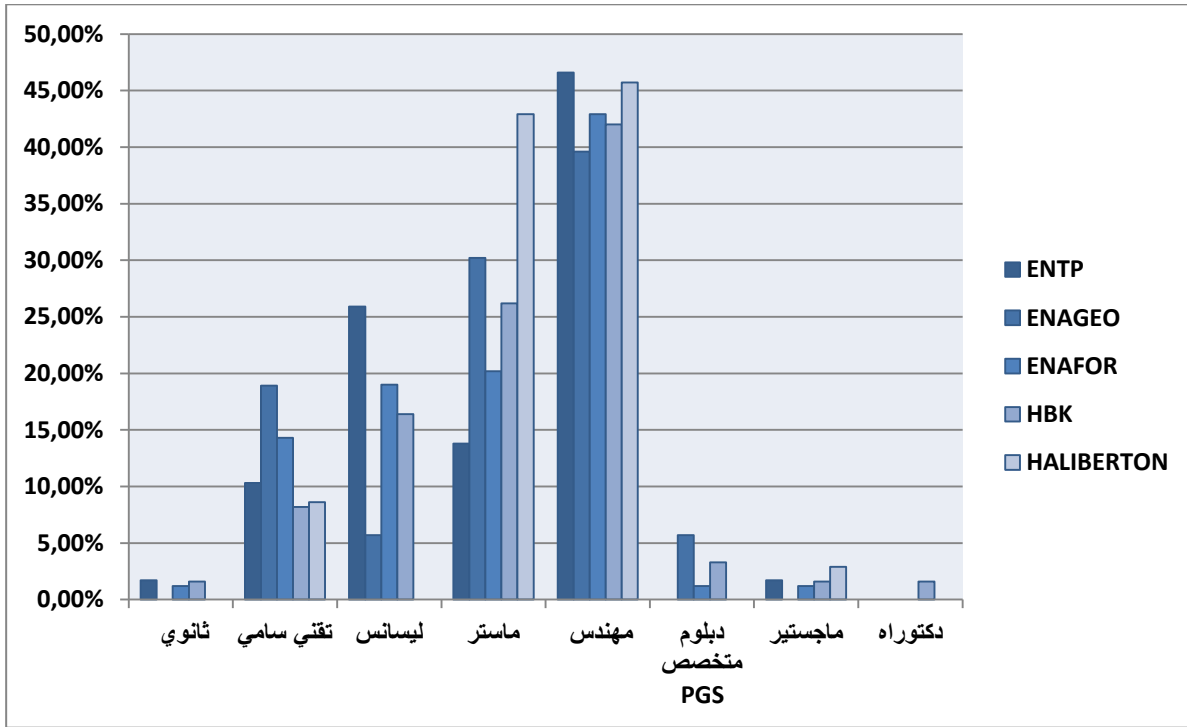
يتبين من الجدول أعلاه تحليل خصائص المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة حسب المؤهل العلمي فنلاحظ أن مؤسسة ENTP تحصلت على أعلى نسبة لفئة المهندسين ما يقارب نصف العينة المدروسة بنسبة 46.6%، ونسبة ضعيفة قدرت بـ 1.7% لمؤهل الثانوي، ونسبة 10.3% لفئة تقني سامي، أما الماستر قدرت النسبة بـ 13.8%، وليسانس بنسبة 25.9%، كما لوحظ انعدام لفئات الماجستير و دبلوم متخصص PGS ودكتوراه وسبب توجه المؤسسة لفئة مهندسون لطبيعة نشاط هذه المؤسسة والقطاع المدروس، كما تلتها مؤسسة HALIBERTON في نسبة الفئة المهندس تحصلت أعلى نسبة لفئة مهندسين ما يقارب نصف العينة المدروسة بنسبة 45.7%، ومعدومة بالنسبة لفئات ثانوي و دبلوم متخصص PGS ودكتوراه، أما فئة تقني سامي قدرت نسبتها بـ 08.6%، حيث يلاحظ أن فئة الماستر كانت أعلى من المؤسسات الأخرى و قدرت بـ 42.9%، وهذا راجع لاعتماد المؤسسة على الشهادات والكفاءات الجامعية للمتخرجين الجدد، لتأتي مؤسسة ENAFOR حيث قدرت فئة المهندسين بنسبة 42.9%، إذ يلاحظ تنوع في فئات المؤهل العلمي، وتحصلت المؤسسة على فئات ثانوي وتقني سامي وليسانس 1.2% و 14.3% و 19% على التوالي، وهذا راجع لسياسة التوظيف في المؤسسة لجميع مؤهلات وتنوعها واستفادة من كل الكفاءات، وهو نفس الحال بالنسبة لمؤسسة HBK SONATRACH حيث

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

سجلت فئة المهندسين نسبة 41%، ويلاحظ تنوع في فئات المؤهل العلمي حيث حققت نسب متفاوتة 1.6 % و 08.2% و 16.4% لمؤهل ثانوي وتقني سامي وليسانس على التوالي ، كما لوحظ أن فئة الماستر كانت متوسطة بنسبة 26.2% و انفردت مؤسسة HBK SONATRACH بتوظيف حاملي شهادة دكتوراه بنسبة 1.6 %، وهذا راجع لتوظيف المؤسسة لجميع مؤهلات وتنوعها واستفادة من كل الكفاءات ، أما مؤسسة ENAGEO سجلت أعلى نسبة لفئة المهندسين حيث قدرت بـ 39.6%، ومعدومة بالنسبة لمستوى الثانوي، ولفئة تقني سامي قدرت بـ 18.9% ، أما فئتين الماستر وليسانس فسجلت النسبتين 30.2% و 5.7% على التوالي ، كما لوحظ انعدام لفئات دكتوراه، ويعود هذا إلى اعتماد المؤسسات على الموظفين من فئة المهندسين لطبيعة نشاط القطاع البترولي ، وهذا يمكن الدراسة من معرفة علاقة ومدى تأثير بين متغير المؤهل العلمي و متغيرات الدراسة.

الشكل رقم(3-12): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

4 - المتغير الوظيفي حسب الخبرة في العمل.

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل.

الجدول رقم (3-41): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل.

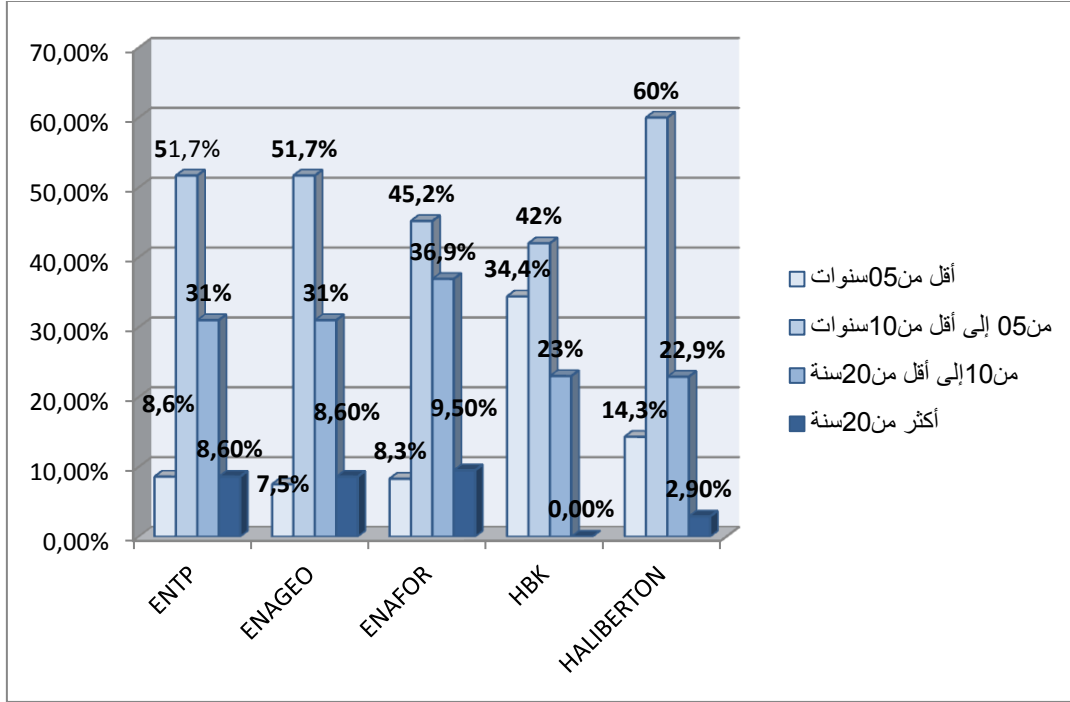
المؤسسات	أقل من 05 سنوات		من 05 إلى أقل من 10 سنوات		من 10 إلى أقل من 20 سنة		أكثر من 20 سنة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
ENTP	8.6	05	51.7	30	31	18	8.6	05
ENAGEO	7.5	04	30.2	16	49.1	26	13.2	07
ENAFOR	8.3	07	45.2	38	36.9	31	9.5	08
HBK SONATRACH	34.4	21	42.6	26	23	14	00	00
HALIBERTON	14.3	05	60	21	22.9	08	2.9	01

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج المؤسسات عينة الدراسة.

يتبين من الجدول أعلاه لتحليل خصائص المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة حسب الخبرة في العمل ، أن مؤسسة HALIBERTON تحصلت على أكبر نسبة لفئة من 05 إلى 10 سنوات حيث قدرت ب 60% ، وقدرت نسبة الفئة من 10 إلى 20 سنة ب 22.9% ، كما تحصلت فئة أقل من 05 سنوات على 14.3% ، وفئة أكثر من 20 سنة بنسبة 2.9% ، وتليها مؤسسة ENTP حيث تحصلت على أعلى نسبة لفئة من 05 إلى 10 سنوات حيث قدرت ب 51.7% ، وقدرت نسبة الفئة من 10 إلى 20 سنة ب 31% ، كما تحصلت فئة من 05 سنوات بنسبة 8.6% ، أما فئة أكبر من 20 سنة فقدرت نسبتها ب 8.6% ، كما يلاحظ أن مؤسسة ENAFOR حسب الخبرة في العمل تحصلت على أعلى نسبة لفئة من 05 إلى 10 سنوات حيث قدرت ب 45.2% ، أما الفئة من 10 إلى 20 سنة فبلغت 36.9% ، كما تحصلت فئة أقل من 05 سنوات على نسبة 8.3% ، وفئة أكبر من 20 سنة بنسبة 9.5% ، و مؤسسة HBK SONATRACH تحصلت على أعلى نسبة لفئة من 05 إلى 10 سنوات حيث قدرت ب 42.6% ، وقدرت نسبة الفئة من 10 إلى 20 سنة بنسبة 23% ، كما تحصلت الفئة الأقل من 05 سنوات بنسبة 34.6% ، أما فئة أكبر من 20 سنة فكانت معدومة ، وعرفت مؤسسة ENAGEO تنوعا وتجانسا بين كل فئات العينة ، وهذا راجع إلى معدل دوران العمال قليل في هذه المؤسسة للفئة من 05 إلى 10 سنوات حيث قدرت ب 30.2% ، وقدرت نسبة الفئة من 10 إلى 20 سنة بلغت 49.1% ، كما تحصلت الفئة أقل من 05 سنوات بنسبة 7.5% ، وهذا راجع إلى أن مؤسسات تعتمد على فئة الموظفين ذو خبرة في العمل ، وهي نسبة توضح المصدقية العالية للنتائج التي يمكن استخلاصها وتؤكد هذه النتائج العلاقة ومدى التأثير بين متغيرات الدراسة ومتغير الخبرة في العمل .

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(3-13): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة في العمل.



المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL.

5 - المتغير الوظيفي حسب الوظيفة الإدارية.

الجدول أدناه يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الإدارية.

الجدول رقم (3-42): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الإدارية.

المؤسسات	رئيس مصلحة		رئيس قسم		موظف	
	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %
ENTP	08	13.8	02	3.4	48	82.8
ENAGEO	14	26.4	12	22.6	27	50.9
ENAFOR	14	16.7	08	9.5	62	73.8
HBK SONATRACH	04	6.6	02	3.3	55	90.2
HALIBERTON	00	00	08	22.9	27	77.1

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج المؤسسات عينة الدراسة.

يتبين من الجدول تحليل الخصائص المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة حسب الوظيفة الإدارية،

ف نجد أن مؤسسة HBK SONATRACH تحصلت على أعلى نسبة لفئة الموظفين حيث قدرت ب 90.2%

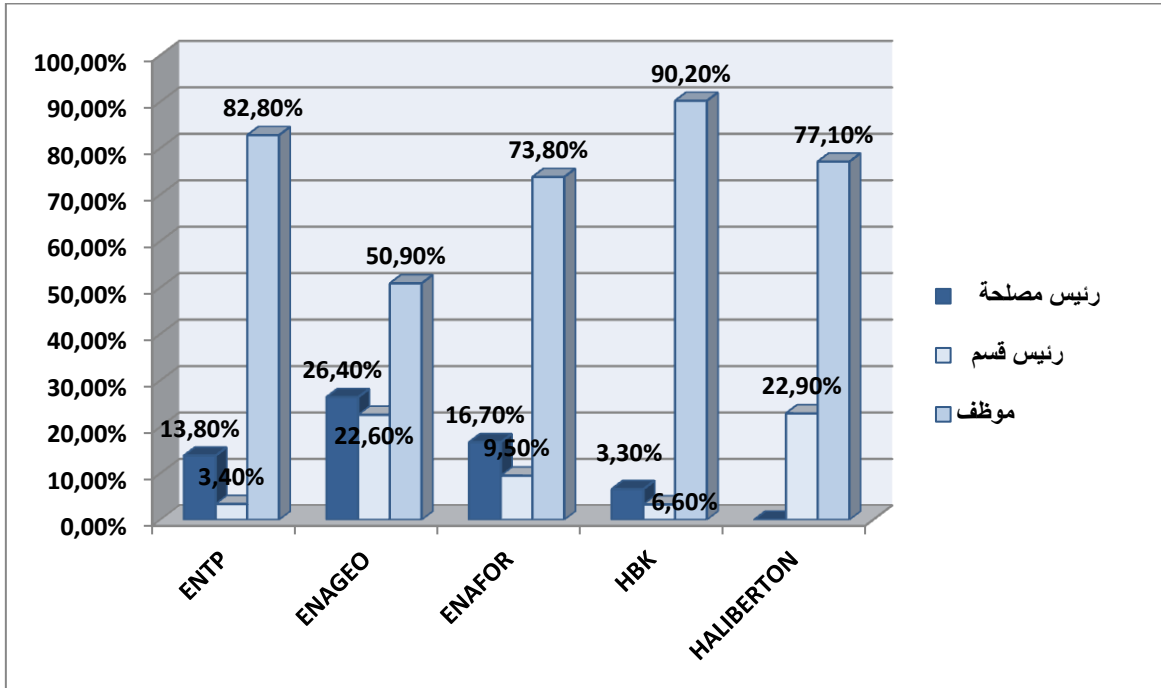
،وقدرت نسبة رئيس المصلحة ب 6.6% ، وتاليها مؤسسة ENTP ب 82.8% ، ورئيس قسم ب 82.8%

، كما تميزت مؤسسة ENAFOR بعينة إجمالية أعلى بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى، حيث وقدر تكرار

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الموظفين 62 بنسبة 73.8% ورئيس المصلحة بنسبة 16.7% ، كما هو الحال مع المؤسستين ENAGEO و HALIBERTON من عينة الدراسة ، حيث تحصلت نسبة الموظفين 77.1% و 50.9% على التوالي بقيمة مرتفعة ، وهذه النسبة توضح المصادقية العالية للنتائج وإدراك الموظفين على مدى أهمية الإبداع التنظيمي وما تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة ، مما يوطد العلاقة وتأثيرها بين متغيرات الدراسة ومتغير الوظيفة الإدارية.

الشكل رقم (3-14): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الوظيفة الإدارية.



المصدر: من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL.

6- المتغير الوظيفي حسب المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت.

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت.

الجدول رقم (3-43): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت.

المؤسسات	عالية		مقبولة		متوسطة		ضعيفة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
ENTP	43.1	25	39.7	08	13.8	02	3.4	00
ENAGEO	28.3	15	71.7	38	00	00	00	00
ENAFOR	39.3	33	48.8	41	9.5	02	2.4	00
HBK SONATRACH	19.7	12	72.1	44	8.2	00	00	00
HALIBERTON	37.1	13	62.9	22	00	00	00	00

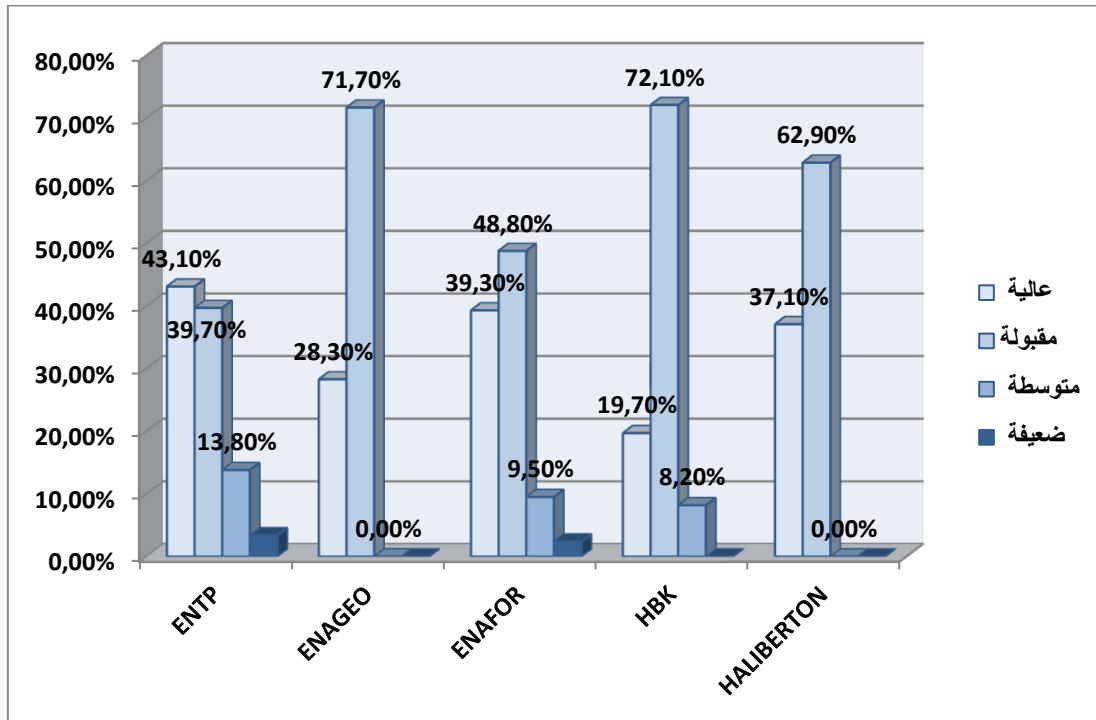
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج المؤسسات عينة الدراسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي

ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يتبين من الجدول أعلاه تحليل خصائص المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت ، وبعد تحليل نتائج الدراسة تبين لنا إجماع المؤسسات عينة الدراسة على المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت بين مقبولة إلى عالية ، وسجلت مؤسسة SONATRACH HBK لفئة المهارات المقبولة نسبة 72.1% ، وتليها مؤسسة HALIBERTON بـ 62.9% مقبولة ومهارات عالية بنسبة 37.1% ، كما تميزت مؤسسة ENAFOR بعينة إجمالية أعلى مقارنة بالمؤسسات الأخرى ، وقدر تكرارات الموظفين ذوي المهارات المقبولة للاستخدام الكمبيوتر والانترنت 41 بنسبة 48.8% و المهارات العالية بنسبة 39.3% ، كما هو الحال مع مؤسستين ENAGEO و ENTP من عينة الدراسة تحصلت على نسبة الموظفين ذوي المهارات المقبولة للاستخدام الكمبيوتر و الانترنت 39.7% و 71.7% على التوالي بقيمة مرتفعة.

الشكل رقم (3-15): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت.



المصدر : من إعداد الطالب بناء على وثائق المؤسسة ومخرجات EXCEL

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

سابعا - المتغير الوظيفي حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة.

الجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة.

الجدول رقم (3-44): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة.

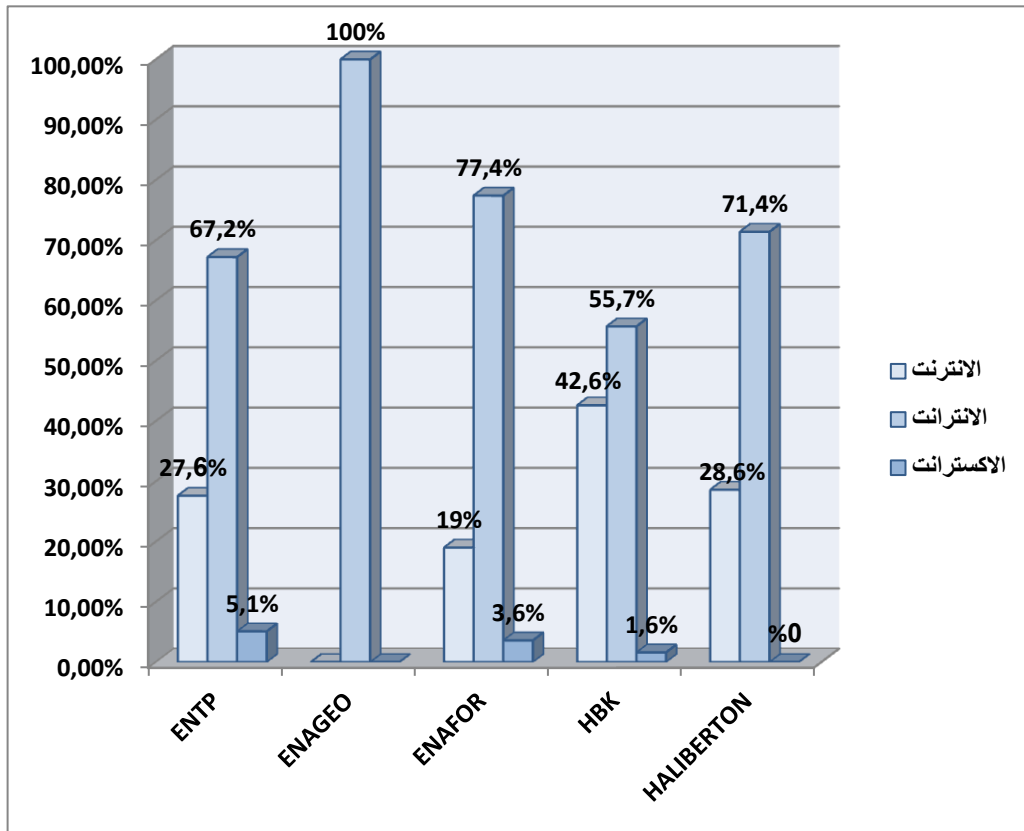
الاكسترات		الإنترانت		الانترنت		المؤسسات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
5.1	03	67.2	39	27.6	16	ENTP
00	00	100	53	00	00	ENAGEO
3.6	03	77.4	65	19	16	ENAFOR
1.6	01	55.7	34	42.6	26	HBK SONATRACH
00	00	71.4	25	28.6	10	HALIBERTON

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج المؤسسات عينة الدراسة.

يبين الجدول أعلاه لتحليل خصائص المتغيرات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة لوحظ في مؤسسة ENAGEO أعلى نسبة لفئة الإنترانت قدرت بـ 100% ، وهذا راجع لاستخدام المؤسسة لشبكة واحدة داخلية فقط ، وتليها مؤسسة HALIBERTON بـ 71.4% لشبكة الإنترانت وشبكة الانترنت قدرت نسبتها بـ 28.6% ، كما تميزت مؤسسة ENAFOR بعينة إجمالية أعلى بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى ، وقدر تكرار استخدام الإنترانت 65 بنسبة 77.4% و الانترنت بنسبة 19% ، مما بين أن المؤسسة تستخدم جميع أنواع الشبكات ، كما هو الحال مع مؤسستين ENTP و HBK SONATRACH من عينة الدراسة تحصلت على نسبة موظفين يستخدمون شبكة الإنترانت بنسبة 67.2% و 55.7% على التوالي بقيمة مرتفعة ، وهذه النسبة توضح تنوع استخدام جميع الشبكات والبيئة الملائمة الخاصة بالدراسة ، وهذا يدل على انه هناك علاقة و تأثير بين متغيرات الدراسة ومتغير الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة.

الفصل الثالث : الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي
ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(3-16): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة.



المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على مخرجات Excel

خلاصة الفصل الثالث

حاولنا في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية والدراسات السابقة على الدراسة الميدانية للمؤسسات عينة الدراسة ، من خلال تحليل واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي و أبعادهما ، من حيث الإحاطة بكل من الأجهزة المادية و البرامج وكذا الأفراد المسيرة للنظام، وكل أبعاد الإبداع التنظيمي ، إذ لاحظنا أن عينة الدراسة لديها بنية تحتية تكنولوجية مقبولة جدا و البيئة الإبداعية ضعيفة غير محفزة لكنها متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى ، وعلى ضوء ما تم تقديمه من مؤشرات ، تتأكد لنا أهمية الإبداع في المؤسسات عينة الدراسة ، حيث يمثل أساسا مهما للتطوير المؤسسات ، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تخطي المعوقات التي تواجهها في هذا المجال ، إذ تعد تهيئة الأجواء المناسبة للأفراد في المؤسسة باعتبارهم الركيزة الأساسية لإطلاق مواهبهم وإبداعهم في انجاز الأعمال وحل المشاكل وتنفيذ الاستراتيجيات الإبداعية ، في حين تبقى المؤسسات البترولية تحول دون استثمار وتحفيز المبدعين بالشكل المناسب ، حيث لا توجد حوافز مادية ولا معنوية ، إضافة إلى الثقافة التنظيمية ليست مبنية على الإبداع بل تقوم على تقييد الأفراد المبدعين ، أما في ما يتعلق بنتائج أداة الدراسة والمقابلة فقد دلت على وجود تأثير لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في مؤسسات محل الدراسة على الإبداع التنظيمي، ولكن لم تكون ملموسة وكانت أهم النتائج المتوصل إليها في هذا الفصل كمايلي:

- يوجد واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال مقبول جدا في كل مؤسسات محل الدراسة من حيث الأجهزة المادية و البرامج وكذا الأفراد المسيرة للنظام ؛
- تبين نتائج الدراسة أن واقع الإبداع التنظيمي و البيئة الإبداعية ضعيفة غير محفزة لكنها متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى؛
- معظم الأفراد في المؤسسات عينة الدراسة من تخصصات دراسية مختلفة و لهم علاقة بالعمل البترولي، وهم يمتلكون من القدرات والمهارات ما يناسب عملهم في المجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
- كما عكست النتائج أن المؤسسات محل الدراسة تمتلك مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال متنوعة وتخدم أهدافها، كما أنها تطمح لتوفير أفضل وأحدث المكونات مستقبلاً ؛
- عدم وجود إدراك ووعي من قبل الأفراد في المؤسسات بأهمية الإبداع التنظيمي ودوره الفاعل في تحقيق تطوير المؤسسة؛
- كما تبين النتائج من تحليل خصائص المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة أنها ممتازة ذات مصداقية عالية كما أشار له مقياس ألفا كرونباخ وأنها متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى .

الفصل الرابع : نتائج ومناقشة أثر
تكنولوجيا المعلومات والاتصال على
الإبداع التنظيمي في المؤسسات
البترونية العاملة في الجزائر

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجوانب النظرية للدراسة ، بالاضافة الى الاحاطة بالاجراءات المنهجية في الفصل السابق ،سنحاول خلال هذا الفصل استكمال الجانب الميداني للدراسة من خلال مجموعة من الاجراءات لإبراز تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي لعينة من المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر وتحقيق أهداف الدراسة ، لذا سيتم في هذا الفصل تحليل عبارات الاستبيان لمعرفة رأي أفراد العينة اتجاه هذه العبارات لتوضيح واقع المؤسسات عينة الدراسة ، واختبار فرضيات الدراسة باستخدام مجموعة من الأساليب الاحصائية المناسبة ،لنقوم بعدها بحوصلة النتائج ومناقشتها.

لذا، سوف يتوزع محتوى هذا الفصل إلى ثلاث مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول : تحليل عبارات الاستبيان.

المبحث الثاني : العلاقات الارتباطية واختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثالث : مناقشة نتائج الدراسة.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المبحث الأول: تحليل عبارات الاستبيان.

سنتطرق في هذا المبحث الى تحليل عبارات الاستبيان لتبيان اتجاه أفراد العينة ،ومدى استجابتهم لهذه العبارات ،من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة الأهمية النسبية لها، ودرجة موافقة أفراد العينة لهذه العبارات .

المطلب الأول: تحليل عبارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة.

ويشمل هذا المحور خمسة أبعاد هي الأفراد، البرامج، الأجهزة المادية، قاعدة البيانات، الاتصالات والشبكات، التي بدورها تحوي عدة عبارات.

أولا - الأفراد (People):

يحوي هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بإمكانية استخدامهم لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة ، والجدول الموالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر :

الجدول رقم(4-1): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الافراد.

العبرة (01): تتوفر في المؤسسة الكفاءات القادرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لإنجاز الأعمال.										
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
مرتفع	3	0,9203	3,828	09	39	03	05	02	التكرار	ENTP
				15,52	67,24	5,17	8,62	3,45	النسبة %	
مرتفع جدا	1	0,4635	4,302	16	37	00	00	00	التكرار	ENAGEO
				30,19	69,81	0,00	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	4	1,1603	3,750	18	49	03	06	08	التكرار	ENAFOR
				21,43	58,33	3,57	7,14	9,52	النسبة %	
مرتفع	2	0,6172	4,049	09	49	01	01	01	التكرار	HBK
				14,75	80,33	1,64	1,64	1,64	النسبة %	
متوسط	5	0,4038	3,114	03	04	28	00	00	التكرار	HALI BERTON
				8,58	11,42	80	0,00	0,00	النسبة %	
العبرة (02): تؤمن إدارة المؤسسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يزيد من مهارة أفرادها.										
مرتفع	1	0,7834	4,017	12	40	02	03	01	التكرار	ENTP
				20,69	68,97	3,45	5,17	1,72	النسبة %	
مرتفع جدا	1	0,4781	4,340	18	35	00	00	00	التكرار	ENAGEO
				33,96	66,04	0,00	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	1	0,8572	3,988	20	51	07	04	02	التكرار	ENAFOR
				23,81	60,71	8,33	4,76	2,38	النسبة %	
مرتفع	2	0,8331	3,803	09	37	10	04	01	التكرار	HBK
				14,75	60,66	16,39	6,56	1,64	النسبة %	
متوسط	2	0,3430	3,000	00	04	28	03	00	التكرار	HALI

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				0,00	11,42	80	8,58	0,00	النسبة%	BERTON	
العبارة (03): يتم تدريب الأفراد على نظم المعلومات والاتصالات الحديثة بما يتلاءم واحتياجات المؤسسة.											
مرتفع	4	0,9955	3,483	04	34	09	08	03	التكرار	ENTP	
				6,90	58,62	15,52	13,79	5,17	النسبة%		
مرتفع جدا	3	0,5244	4,264	16	35	02	00	00	التكرار	ENAGEO	
				30,19	66,04	3,77	0,00	0,00	النسبة%		
مرتفع	2	0,9738	3,774	16	48	08	10	02	التكرار	ENAFOR	
				19,05	57,14	9,52	11,90	2,38	النسبة%		
مرتفع	4	0,9751	3,443	05	31	13	10	02	التكرار	HBK	
				8,20	50,82	21,31	16,39	3,28	النسبة%		
متوسط	3	0,4528	2,829	00	04	28	03	00	التكرار	HALI	
				0,00	11,42	80	8,58	0,00	النسبة%	BERTON	
العبارة (04): الأفراد في المؤسسة مؤهلون وقادرون على استخدام البرامج الموجودة.											
مرتفع	3	0,9591	3,534	05	33	10	08	02	التكرار	ENTP	
				8,62	56,90	17,24	13,79	3,45	النسبة%		
مرتفع	4	0,6460	3,925	09	31	13	00	00	التكرار	ENAGEO	
				16,98	58,49	24,53	0,00	0,00	النسبة%		
مرتفع	5	1,1651	3,333	08	41	16	09	10	التكرار	ENAFOR	
				9,52	48,81	19,05	10,71	11,90	النسبة%		
مرتفع	3	0,6927	3,770	05	41	11	04	00	التكرار	HBK	
				8,20	67,21	18,03	6,56	0,00	النسبة%		
متوسط	4	0,5137	2,829	00	04	24	07	00	التكرار	HALI	
				0,00	11,42	68,57	20	0,00	النسبة%	BERTON	
العبارة (05): يتعامل الأفراد في المؤسسة مع المكونات المادية بمهارة نتيجة التكوين المستمر عليها.											
متوسط	5	0,9520	3,379	04	29	10	15	00	التكرار	ENTP	
				6,90	50,00	17,24	25,86	0,00	النسبة%		
مرتفع	5	0,7509	3,887	12	23	18	00	00	التكرار	ENAGEO	
				22,64	43,40	33,96	0,00	0,00	النسبة%		
مرتفع	4	1,0566	3,333	09	34	21	16	04	التكرار	ENAFOR	
				10,71	40,48	25,00	19,05	4,76	النسبة%		
متوسط	5	1,0383	3,295	04	30	09	16	02	التكرار	HBK	
				6,56	49,18	14,75	26,23	3,28	النسبة%		
متوسط	5	0,4937	2,857	00	04	24	07	00	التكرار	HALI	
				0,00	11,42	68,57	20	0,00	النسبة%	BERTON	
مرتفع	3	0,9220	3,648	ENTP							المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأفراد
مرتفع	1	0,5710	4,143	ENAGEO							
مرتفع	4	1,0426	3,635	ENAFOR							
مرتفع	2	0,8312	3,678	HBK SONATRACH							
متوسط	5	0,9220	2,925	HALIBERTON							

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من خلال الجدول أعلاه نجد أن نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الأفراد للمؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى حيث سجلت مؤسسة ENAGEO المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 4,143 وانحراف معياري يقدر بـ 0,5710 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد مرتفع، وتليها مؤسسة HBK SONATRACH بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.678 وانحراف معياري مقداره 0.8312، كما قدر المتوسط الحسابي لمؤسسة ENTP بـ 3.648 وانحراف معياري مقداره 0.9220 ، كما سجلت مؤسسة ENAFOR قيمة المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة 3.635 وانحراف معياري قدره 1.0426 باتجاه مرتفع، وكانت مؤسسة HALIBERTON في آخر ترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.925 و انحراف معياري يقدر بـ 0.9220 باتجاه متوسط، وهذا راجع الى مدى وعي الأفراد في المؤسسات عينة الدراسة بدورهم الفعال في مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ثانيا- البرامج (Software):

يحتوي هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بإمكانية البرامج في القدرة على حماية المعلومات ، ومدى قدرتها على تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسات عينة الدراسة ، والجدول التالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر :

الجدول رقم (4-2): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد البرامج.

العبارة (06): البرامج المستخدمة لها القدرة على حماية المعلومات.										
المؤسسة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الاهمية النسبية	الاتجاه
ENTP	التكرار	06	13	11	25	06	3,103	1,1346	8	مرتفع
	النسبة %	10,34	22,41	18,97	43,10	10,34				
ENAGEO	التكرار	00	00	00	38	00	4,283	0,4548	1	مرتفع جدا
	النسبة %	0,00	0,00	0,00	71,70	0,00				
ENAFOR	التكرار	09	15	09	38	09	3,369	1,2494	7	مرتفع
	النسبة %	10,71	17,86	10,71	45,24	10,71				
HBK	التكرار	07	17	10	24	07	2,984	1,1618	8	متوسط
	النسبة %	11,48	27,87	16,39	39,34	11,48				
HALI BERTON	التكرار	02	02	26	02	02	2,714	0,7886	7	متوسط
	النسبة %	5,71	5,71	74,28	5,71	5,71				
العبارة (07): البرامج المستعملة تتميز بسهولة الاستخدام.										
ENTP	التكرار	02	15	17	21	03	3,707	0,7257	5	مرتفع
	النسبة %	3,45	25,86	29,31	36,21	5,17				
ENAGEO	التكرار	00	00	00	40	13	4,245	0,4344	2	مرتفع جدا
	النسبة %	0,00	0,00	0,00	75,47	24,53				
ENAFOR	التكرار	03	20	17	34	10	3,345	1,1031	8	مرتفع
	النسبة %	3,57	23,81	20,24	40,48	11,90				

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

متوسط	7	1,1150	3,082	04	24	10	19	04	التكرار	HBK
				6,56	39,34	16,39	31,15	6,56	النسبة%	
متوسط	1	0,4528	3,029	03	04	24	04	00	التكرار	HALI
				8,57	11,42	68,57	11,42	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (08): البرامج الحالية تمكن من تبادل المعلومات بين الأفراد والوحدات.										
مرتفع	5	0,7257	3,707	03	45	04	05	01	التكرار	ENTP
				5,17	77,59	6,90	8,62	1,72	النسبة%	
مرتفع جدا	2	0,4344	4,245	15	35	03	00	00	التكرار	ENAGEO
				28,30	66,04	5,66	0,00	0,00	النسبة%	
مرتفع	8	1,1031	3,345	13	56	05	06	04	التكرار	ENAFOR
				15,48	66,67	5,95	7,14	4,76	النسبة%	
متوسط	7	1,1150	3,082	07	42	08	02	02	التكرار	HBK
				11,48	68,85	13,11	3,28	3,28	النسبة%	
متوسط	1	0,4528	3,029	00	07	24	04	00	التكرار	HALI
				0,00	20	68,57	11,42	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (09): البرامج المتوفرة تتناسب وتساعد في تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة.										
مرتفع	2	0,7668	3,793	04	43	04	07	00	التكرار	ENTP
				6,90	74,14	6,90	12,07	0,00	النسبة%	
مرتفع	6	0,7061	4,038	16	22	15	00	00	التكرار	ENAGEO
				30,19	41,51	28,30	0,00	0,00	النسبة%	
مرتفع	4	0,9667	3,869	12	51	08	09	04	التكرار	ENAFOR
				14,29	60,71	9,52	10,71	4,76	النسبة%	
مرتفع	1	0,8367	4,000	07	28	15	10	01	التكرار	HBK
				11,48	45,90	24,59	16,39	1,64	النسبة%	
متوسط	5	0,6585	2,914	03	04	24	04	00	التكرار	HALI
				8,57	11,42	68,57	11,42	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (10): توفر المؤسسة الإعتمادات المالية اللازمة لاقتناء البرامج الضرورية.										
مرتفع	2	0,7668	3,793	14	36	04	04	00	التكرار	ENTP
				24,14	62,07	6,90	6,90	0,00	النسبة%	
مرتفع	6	0,7061	4,038	14	27	12	00	00	التكرار	ENAGEO
				26,42	50,94	22,64	0,00	0,00	النسبة%	
مرتفع	4	0,9667	3,869	22	41	09	12	00	التكرار	ENAFOR
				26,19	48,81	10,71	14,29	0,00	النسبة%	
مرتفع	1	0,8367	4,000	15	36	06	03	01	التكرار	HBK
				24,59	59,02	9,84	4,92	1,64	النسبة%	
متوسط	5	0,6585	2,914	03	02	26	02	02	التكرار	HALI
				8,57	5,71	74,28	5,71	5,71	النسبة%	BERTON
العبارة (11): يؤدي استخدام البرامج التطبيقية لتقليل الوقت اللازم لانجاز المهام.										
مرتفع	1	0,7715	4,034	05	42	06	04	01	التكرار	ENTP
				8,62	72,41	10,34	6,90	1,72	النسبة%	
مرتفع	7	0,6190	4,038	11	33	09	00	00	التكرار	ENAGEO

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				20,75	62,26	16,98	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	3	0,7544	3,905	13	56	10	04	01	التكرار	ENAFOR
				15,48	66,67	11,90	4,76	1,19	النسبة %	
مرتفع	4	0,8762	3,639	08	30	17	05	01	التكرار	HBK
				13,11	49,18	27,87	8,20	1,64	النسبة %	
متوسط	8	0,7800	2,543	00	05	18	08	04	التكرار	HALI BERTON
				0,00	14,28	51,42	22,85	11,42	النسبة %	
العبارة (12): تخضع البرامج المستخدمة للتطوير والتحديث المستمر.										
متوسط	6	1,0226	3,155	04	39	13	02	00	التكرار	ENTP
				6,90	67,24	22,41	3,45	0,00	النسبة %	
مرتفع	5	0,4697	4,170	11	40	02	00	00	التكرار	ENAGEO
				20,75	75,47	3,77	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	1	0,6484	3,964	14	55	13	02	00	التكرار	ENAFOR
				16,67	65,48	15,48	2,38	0,00	النسبة %	
متوسط	6	1,0472	3,262	05	25	15	13	03	التكرار	HBK
				8,20	40,98	24,59	21,31	4,92	النسبة %	
متوسط	4	0,2355	2,943	00	00	32	03	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	0,00	91,42	8,57	0,00	النسبة %	
العبارة (13): تعتمد المؤسسة على خبرات أفرادها الداخلية لتطوير برامجها.										
متوسط	7	1,1346	3,103	03	41	08	06	00	التكرار	ENTP
				5,17	70,69	13,79	10,34	0,00	النسبة %	
مرتفع جدا	4	0,5054	4,225	14	37	02	00	00	التكرار	ENAGEO
				26,42	69,81	3,77	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	2	0,7501	3,940	15	55	08	06	00	التكرار	ENAFOR
				17,86	65,48	9,52	7,14	0,00	النسبة %	
مرتفع	3	0,9467	3,656	07	37	08	07	02	التكرار	HBK
				11,48	60,66	13,11	11,48	3,28	النسبة %	
متوسط	5	0,5621	2,914	01	02	22	10	00	التكرار	HALI BERTON
				2,85	5,71	62,85	28,57	0,00	النسبة %	
مرتفع	3	0,8836	3,551	ENTP						
مرتفع	2	0,5629	4,155	ENAGEO						
مرتفع	1	0,9285	4,157	ENAFOR						
مرتفع	4	0,9687	3,491	HBK SONATRACH						
متوسط	5	0,5535	2,874	HALIBERTON						

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للبرامج

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

من خلال الجدول أعلاه حول إجابات أفراد العينة على بعد البرامج تبين لنا أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كانت متفاوتة من مؤسسة الى أخرى ، حيث سجلت مؤسسة ENAFOR المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4,157 وانحراف معياري يقدر بـ 0,9285 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه مرتفع ، وتليها مؤسسة

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ENAGEO بمتوسط حسابي يقدره 4.155 وانحراف معياري مقداره 0.5629 ، كما بلغ المتوسط الحسابي 3.551 لمؤسسة ENTP وانحراف معياري مقداره 0.8836 ، أما مؤسسة HBK SONATRACH بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة بـ 3.491 وانحراف معياري قدره بـ 0.9687 باتجاه مرتفع ، وكانت مؤسسة HALIBERTON في آخر ترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.874 و انحراف معياري يقدر بـ 0.5535 ، وهذا راجع لتوفير المؤسسات للإعتمادات المالية اللازمة لاقتناء البرامج الضرورية، التي تساعد في تحقيق أهداف المؤسسات عينة الدراسة .

ثالثا- الأجهزة المادية (hardware):

يتكون هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بإمكانية توفر الاجهزة المادية اللازمة للقيام بالأعمال المطلوبة للمؤسسات عينة الدراسة ، والجدول التالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر :

الجدول رقم (3-4): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الاجهزة المادية.

العبارة (14): الحواسيب والخوادم المتوفرة ذات قدرة عالية على معالجة المعلومات لاتخاذ القرارات.										
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
مرتفع	5	0,9024	3,690	07	34	11	04	02	التكرار %	ENTP
				12,07	58,62	18,97	6,90	3,45	النسبة	
مرتفع جدا	4	0,4451	4,264	14	39	00	00	00	التكرار %	ENAGEO
				26,42	73,58	0,00	0,00	0,00	النسبة	
مرتفع	3	0,7197	4,012	17	55	09	02	01	التكرار %	ENAFOR
				20,24	65,48	10,71	2,38	1,19	النسبة	
متوسط	3	0,9567	3,574	05	37	10	06	03	التكرار %	HBK
				8,20	60,66	16,39	9,84	4,92	النسبة	
متوسط	1	0,7413	2,743	03	00	24	06	02	التكرار %	HALI BERTON
				3,57	0,00	68,57	17,14	5,71	النسبة	
العبارة (15): تمتاز الحواسيب المستخدمة بالحدثة وسرعة المعالجة.										
مرتفع	2	0,9185	3,776	09	35	08	04	02	التكرار %	ENTP
				15,52	60,34	13,79	6,90	3,45	النسبة	
مرتفع جدا	3	0,4548	4,283	15	38	00	00	00	التكرار %	ENAGEO
				28,30	71,70	0,00	0,00	0,00	النسبة	
مرتفع	2	0,7901	4,048	22	49	09	03	01	التكرار %	ENAFOR
				26,19	58,33	10,71	3,57	1,19	النسبة	
متوسط	4	0,9567	3,574	04	40	07	07	03	التكرار %	HBK
				6,56	65,57	11,48	11,48	4,92	النسبة	
متوسط	5	0,8117	2,600	00	05	18	08	06	التكرار %	HALI

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				0,00	14,28	51,42	22,85	17,14	النسبة %	BERTON
العبارة (16): تعمل إدارة المؤسسة على تطوير المكونات المادية (hardware) لنظام المعلومات باستمرار.										
مرتفع	4	0,8586	3,707	06	36	11	03	02	التكرار	ENTP
				10,34	62,07	18,97	5,17	3,45	النسبة %	
مرتفع جدا	2	0,4548	4,284	15	38	00	00	00	التكرار	ENAGEO
				28,30	71,70	0,00	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	5	0,7683	3,988	18	52	10	03	01	التكرار	ENAFOR
				21,43	61,90	11,90	3,57	1,19	النسبة %	
متوسط	6	0,9751	3,443	05	31	13	10	02	التكرار	HBK
				8,20	50,82	21,31	16,39	3,28	النسبة %	
متوسط	3	0,7253	2,657	00	01	22	06	06	التكرار	HALI
				0,00	5,88	62,85	17,14	17,14	النسبة %	BERTON
العبارة (17): تتميز الخوادم المستخدمة بسعة تخزين عالية.										
مرتفع	1	0,9697	3,845	15	26	11	05	01	التكرار	ENTP
				25,86	44,83	18,97	8,62	1,72	النسبة %	
مرتفع	1	0,4548	4,287	15	38	00	00	00	التكرار	ENAGEO
				28,30	71,70	0,00	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	1	0,7728	4,071	24	46	10	04	00	التكرار	ENAFOR
				28,57	54,76	11,90	4,76	0,00	النسبة %	
مرتفع	5	0,9420	3,492	07	27	17	09	01	التكرار	HBK
				11,48	44,26	27,87	14,75	1,64	النسبة %	
متوسط	2	0,4816	2,657	00	00	20	09	06	التكرار	HALI
				0,00	0,00	58,82	25,71	17,14	النسبة %	BERTON
العبارة (18): تتوفر المؤسسة على عدد كافي من الأجهزة الالكترونية (hardware) من أجل الأعمال المطلوبة.										
مرتفع	3	0,9178	3,707	06	38	08	03	03	التكرار	ENTP
				10,34	65,52	13,79	5,17	5,17	النسبة %	
مرتفع	5	0,5670	4,208	15	34	04	00	00	التكرار	ENAGEO
				28,30	64,15	7,55	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	4	0,7281	4,000	18	53	10	02	01	التكرار	ENAFOR
				21,43	63,10	11,90	2,38	1,19	النسبة %	
مرتفع	2	0,0548	3,590	08	34	09	06	04	التكرار	HBK
				13,11	55,74	14,75	9,84	6,56	النسبة %	
متوسط	6	0,9393	2,000	00	01	15	08	11	التكرار	HALI
				0,00	5,88	42,85	22,85	31,42	النسبة %	BERTON
العبارة (19): تعمل المؤسسة على تحسين كفاءة أجهزة الحاسب، بالصيانة الدورية لها.										
مرتفع	1	0,7715	4,034	03	36	06	10	03	التكرار	ENTP
				5,17	62,07	10,34	17,24	5,17	% النسبة	
مرتفع	7	0,6190	4,038	14	35	02	02	00	التكرار	ENAGEO
				26,42	66,04	3,77	3,77	0,00	% النسبة	
مرتفع	3	0,7544	3,905	11	58	07	06	02	التكرار	ENAFOR

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				13,10	69,05	8,33	7,14	2,38	% النسبة	
مرتفع	4	0,8762	3,639	03	43	05	08	02	التكرار	HBK
				4,92	70,49	8,20	13,11	3,28	% النسبة	
متوسط	8	0,7800	2,543	00	04	19	08	04	التكرار	HALI BERTON
				0,00	11,42	54,28	22,85	11,42	% النسبة	

مرتفع	3	0,7631	3,695	ENTP	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للأجهزة المادية
مرتفع جدا	1	0,5064	4,246	ENAGEO	
مرتفع	2	0,7687	3,992	ENAFOR	
مرتفع	4	0,7974	3,546	HBK SONATRACH	
منخفض	5	0,7241	2,547	HALIBERTON	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة من مؤسسة الى أخرى ، حيث سجلت مؤسسة ENAGEO المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 4,246 وانحراف معياري يقدر بـ 0,5064 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد أن الاتجاه مرتفع ، وتليها مؤسسة ENAFOR بمتوسط حسابي قدره 3.992 وانحراف معياري مقداره 0.7687، كما قدر متوسط الحسابي لمؤسسة ENTP بـ 3.695 وانحراف معياري مقداره 0.7631 ، أما مؤسسة HBK SONATRACH بلغ المتوسط الحسابي لإجابات العينة بـ 3.546 وانحراف معياري قدره بـ 0.7974 باتجاه مرتفع ، وكانت مؤسسة HALIBERTON في اخر ترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.547 و انحراف معياري يقدر بـ 0.7241 باتجاه متوسط، ويعود هذا المدى وعي الأفراد للاجهزة المادية المستخدمة للمؤسسات عينة الدراسة .

رابعا- قاعدة البيانات (Data base):

يجوي هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بامكانية قاعدة البيانات ومدى حفظها للكم الهائل من المعلومات وحدثتها ، والجدول الموالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر :

الجدول رقم(4-4): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد قاعدة البيانات.

العبرة (20): تتوفر لدى المؤسسة قاعدة بيانات متكاملة ومحدثة.										
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
مرتفع	7	0,7985	3,552	03	34	13	08	00	التكرار	ENTP
				5,17	58,62	22,41	13,79	0,00	% النسبة	
مرتفع	1	0,1924	4,038	02	51	00	00	00	التكرار	ENAGEO
				3,77	96,23	0,00	0,00	0,00	% النسبة	
مرتفع	1	0,6672	3,810	06	62	10	06	00	التكرار	ENAFOR

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				7,14	73,81	11,90	7,14	0,00	النسبة %	
متوسط	4	1,0211	3,393	03	35	10	09	04	التكرار	HBK
				4,92	57,38	16,39	14,75	6,56	النسبة %	
متوسط	6	0,7065	2,829	00	06	22	04	03	التكرار	HALI BERTON
				0,00	17,14	62,85	11,42	8,57	النسبة %	
العبارة (21): قواعد البيانات تُحدث بشكل دوري ومستمر.										
مرتفع	8	0,7762	3,552	03	33	15	07	00	التكرار	ENTP
				5,17	56,90	25,86	12,07	0,00	النسبة %	
مرتفع	2	0,5560	3,868	05	36	12	00	00	التكرار	ENAGEO
				9,43	67,92	22,64	0,00	0,00	النسبة %	
مرتفع	3	0,7134	3,738	08	51	20	05	00	التكرار	ENAFOR
				9,52	60,71	23,81	5,95	0,00	النسبة %	
متوسط	6	1,0655	3,183	03	27	13	14	04	التكرار	HBK
				4,92	44,26	21,31	22,95	6,56	النسبة %	
متوسط	7	0,6636	2,829	00	05	26	02	02	التكرار	HALI BERTON
				0,00	14,28	74,28	5,71	5,71	النسبة %	
العبارة (22): تستخدم قاعدة بيانات المؤسسة لتزويد الإدارة بالمعلومات الهامة.										
مرتفع	03	0,7811	3,672	04	37	12	04	01	التكرار	ENTP
				6,90	63,79	20,69	6,90	1,72	النسبة %	
مرتفع	3	0,6306	3,604	02	31	19	01	00	التكرار	ENAGEO
				3,77	58,49	35,85	1,89	0,00	النسبة %	
مرتفع	5	0,7657	3,667	06	52	19	06	01	التكرار	ENAFOR
				7,14	61,90	22,62	7,14	1,19	النسبة %	
مرتفع	3	0,9029	3,574	06	32	16	05	02	التكرار	HBK
				9,84	52,46	26,23	8,20	3,28	النسبة %	
متوسط	2	0,3430	3,000	00	04	28	03	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	11,42	80	8,57	0,00	النسبة %	
العبارة (23): تتميز قاعدة البيانات بالتنظيم وسهولة استرجاع المعلومات في الوقت المناسب.										
مرتفع	4	0,7710	3,603	04	33	15	06	00	التكرار	ENTP
				6,90	56,90	25,86	10,34	0,00	النسبة %	
مرتفع	4	0,6386	3,528	02	26	23	02	00	التكرار	ENAGEO
				3,77	49,06	43,40	3,77	0,00	النسبة %	
مرتفع	6	0,7429	3,619	06	47	24	07	00	التكرار	ENAFOR
				7,14	55,95	28,57	8,33	0,00	النسبة %	
متوسط	5	0,9953	3,328	07	20	22	10	02	التكرار	HBK
				11,48	32,79	36,07	16,39	3,28	النسبة %	
متوسط	4	0,3381	2,943	00	01	30	04	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة %	
العبارة (24): تتمتع قواعد البيانات بالحماية من أي عملية لإختراقها والتلاعب بها.										

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

مرتفع	6	0,7519	3,569	06	24	25	03	00	التكرار	ENTP
				10,34	41,38	43,10	5,17	0,00	النسبة %	
مرتفع	7	0,6820	3,358	00	25	22	06	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	47,17	41,51	11,32	0,00	النسبة %	
مرتفع	7	0,7968	3,560	08	39	29	08	00	التكرار	ENAFOR
				9,52	46,43	34,52	9,52	0,00	النسبة %	
متوسط	8	1,1561	3,115	06	21	13	16	05	التكرار	HBK
				9,84	34,43	21,31	26,23	8,20	النسبة %	
متوسط	3	0,2355	2,943	00	01	30	04	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة %	
العبارة (25): تساهم قواعد البيانات في تبادل المعلومات بين مصالح وفروع المؤسسة المختلفة.										
مرتفع	2	0,8677	3,810	11	30	13	03	01	التكرار	ENTP
				18,97	51,72	22,41	5,17	1,72	النسبة %	
مرتفع	6	0,8865	3,415	05	21	18	09	00	التكرار	ENAGEO
				9,43	39,62	33,96	16,98	0,00	النسبة %	
مرتفع	4	0,9098	3,726	15	41	19	08	01	التكرار	ENAFOR
				17,86	48,81	22,62	9,52	1,19	النسبة %	
مرتفع	2	1,1110	3,639	11	32	07	07	04	التكرار	HBK
				18,03	52,46	11,48	11,48	6,56	النسبة %	
متوسط	1	0,4816	3,057	03	04	26	02	00	التكرار	HALI BERTON
				5,57	11,42	74,28	5,71	0,00	النسبة %	
العبارة (26): تساهم قواعد البيانات في حفظ كم هائل من البيانات.										
مرتفع	1	0,8348	3,931	14	30	10	04	00	التكرار	ENTP
				24,14	51,72	17,24	6,90	0,00	النسبة %	
مرتفع	5	0,9732	3,509	07	24	11	11	00	التكرار	ENAGEO
				13,21	45,28	20,75	20,75	0,00	النسبة %	
مرتفع	2	0,9155	3,798	18	41	15	10	00	التكرار	ENAFOR
				21,43	48,81	17,86	11,90	0,00	النسبة %	
مرتفع	1	0,9406	3,689	07	39	06	07	02	التكرار	HBK
				11,48	63,93	9,84	11,48	3,28	النسبة %	
متوسط	5	0,7334	2,857	03	04	26	02	00	التكرار	HALI BERTON
				5,57	11,42	74,28	5,71	0,00	النسبة %	
العبارة (27): هناك قاعدة بيانات احتياطية.										
مرتفع	5	0,8972	3,603	07	29	15	06	01	التكرار	ENTP
				12,07	50,00	25,86	10,34	1,72	النسبة %	
متوسط	8	1,1101	3,132	07	12	18	13	03	التكرار	ENAGEO
				13,21	22,64	33,96	24,53	5,66	النسبة %	
مرتفع	8	0,9756	3,500	11	37	23	12	01	التكرار	ENAFOR
				13,10	44,05	27,38	14,29	1,19	النسبة %	
متوسط	7	1,0410	3,180	06	17	24	10	04	التكرار	HBK
				9,84	27,87	39,34	16,39	6,56	النسبة %	

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

متوسط	8	0,6106	2,743	04	00	20	12	00	التكرار	HALI
				11,42	0,00	57,14	34,28	0,00	النسبة %	BERTON
مرتفع	2	0,8035	3,661	ENTP						
مرتفع	3	0,7086	3,556	ENAGEO						
مرتفع	1	1,8108	3,677	ENAFOR						
متوسط	4	1,0291	3,387	HBK SONATRACH						
متوسط	5	0,5140	2,900	HALIBERTON						

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للقاعدة البيانات

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

يتبن من الجدول أعلاه من نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد قاعدة البيانات ، فنلاحظ أن قيمة المتوسطات

الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة من مؤسسة الى أخرى ، حيث سجلت مؤسسة ENAFOR المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 3,677 وانحراف معياري يقدر بـ 1,8108 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه مرتفع، وتليها مؤسسة ENTP بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.661 وانحراف معياري مقداره 0.8035، كما قدر المتوسط الحسابي لمؤسسة ENAGEO بـ 3.556 وانحراف معياري مقداره 0.7086 ، كما بلغ المتوسط الحسابي لمؤسسة HBK SONATRACH بـ 3.387 وانحراف معياري قدره بـ 1.0291 باتجاه مرتفع ، وكانت مؤسسة HALIBERTON في آخر ترتيب بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.90 وانحراف معياري مقداره 0.5140 باتجاه متوسط، ويعود هذا الى مدى وعي الأفراد بقاعدة البيانات المستخدمة للمؤسسات العينة الدراسة .

خامسا - الاتصالات والشبكات (Networks):

يتكون هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بتطوير الأنظمة وشبكات الاتصالات المختلفة اللازمة لتوفير

خدمة الإنترنت بشكل مستمر وجودة عالية للمؤسسات عينة الدراسة ، والجدول التالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر :

الجدول رقم (4-5): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الاتصالات والشبكات.

العبرة (28): تتوفر لدى المؤسسة نظم اتصالات حديثة وذات جودة عالية.										
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
متوسط	5	1,0972	3,241	03	28	13	08	06	التكرار %	ENTP
				5,17	48,28	22,41	13,79	10,34	النسبة	
مرتفع	2	0,4050	4,094	07	44	02	00	00	التكرار %	ENAGEO
				13,21	83,02	3,77	0,00	0,00	النسبة	
مرتفع	5	1,0235	3,524	07	50	13	08	06	التكرار %	ENAFOR
				8,33	59,52	15,48	9,52	7,14	النسبة	
مرتفع	7	0,8874	3,492	04	33	14	09	01	التكرار %	HBK
				6,56	54,10	22,95	14,75	1,64	النسبة	

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				03	04	26	02	00	التكرار	
متوسط	5	0,7005	2,457	5,57	11,42	74,28	5,71	0,00	%	HALI BERTON
العبارة (29): يستخدم الإنترنت بصورة واسعة في إطار الاتصال الفعال.										
متوسط	6	1,2036	3,086	5,17	56,90	25,86	12,07	0,00	%	ENTP
مرتفع	1	0,4826	4,189	9,43	67,92	22,64	0,00	0,00	%	ENAGEO
مرتفع	6	1,1542	3,429	9,52	60,71	23,81	5,95	0,00	%	ENAFOR
مرتفع	5	1,0076	3,574	4,92	44,26	21,31	22,95	6,56	%	HBK
متوسط	6	0,8432	2,371	0,00	5,57	45,71	28,57	17,65	%	HALI BERTON
العبارة (30): تساهم الشبكة الداخلية في ربط جميع المصالح و الأقسام والمديريات.										
مرتفع	1	0,9392	3,828	18,97	56,90	17,24	1,72	5,17	%	ENTP
مرتفع	7	0,8064	3,755	13,21	58,49	18,87	9,43	0,00	%	ENAGEO
مرتفع	1	0,8895	3,833	17,86	58,33	16,67	3,57	3,57	%	ENAFOR
مرتفع	1	0,7632	3,869	13,11	68,85	11,48	4,92	1,64	%	HBK
متوسط	1	0,2956	2,971	0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	%	HALI BERTON
العبارة (31): توفر المؤسسة خدمة الإنترنت بشكل مستمر وبجودة عالية.										
متوسط	7	1,2303	2,828	5,17	34,48	15,52	27,59	17,24	%	ENTP
مرتفع	6	0,9123	3,774	18,87	52,83	15,09	13,21	0,00	%	ENAGEO
مرتفع	7	1,2237	3,143	9,52	41,67	14,29	22,62	11,90	%	ENAFOR
مرتفع	6	0,9412	3,541	8,20	59,02	13,11	18,03	1,64	%	HBK
متوسط	7	0,8668	2,114	0,00	5,57	45,71	28,57	17,65	%	HALI BERTON
العبارة (32): تتناسب الشبكة الداخلية المتوفرة مع احتياجات العمل اليومية.										
مرتفع	3	0,9406	3,466	6,90	53,45	22,41	13,79	3,45	%	ENTP
مرتفع	4	0,7662	3,906	11	28	12	02	00	%	ENAGEO

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				20,75	52,83	22,64	3,77	0,00	النسبة %			
مرتفع	4	0,8933	3,595	08	47	18	09	02	التكرار	ENAFOR		
				9,52	55,95	21,43	10,71	2,38	النسبة %			
مرتفع	2	0,8344	3,656	05	38	11	06	01	التكرار	HBK		
				8,20	62,30	18,03	9,84	1,64	النسبة %			
متوسط	2	0,5137	2,829	03	00	24	06	02	التكرار	HALI BERTON		
				3,57	0,00	68,57	17,14	5,71	النسبة %			
العبارة (33): تعتبر شبكة الاتصال الداخلية (الانترانت) الوسيلة الأساسية للاتصال و تبادل المعلومات في المؤسسة.												
مرتفع	2	0,0711	3,638	09	33	05	08	03	التكرار	ENTP		
				15,52	56,90	8,62	13,79	5,17	النسبة %			
مرتفع	5	0,6323	3,849	07	31	15	00	00	التكرار	ENAGEO		
				13,21	58,49	28,30	0,00	0,00	النسبة %			
مرتفع	2	0,9613	3,726	13	49	11	08	03	التكرار	ENAFOR		
				15,48	58,33	13,10	9,52	3,57	النسبة %			
مرتفع	3	1,1259	3,639	10	36	02	09	04	التكرار	HBK		
				16,39	59,02	3,28	14,75	6,56	النسبة %			
متوسط	4	0,8859	2,743	00	03	24	06	02	التكرار	HALI BERTON		
				0,00	3,57	68,57	17,14	5,71	النسبة %			
العبارة (34): تهتم الإدارة العليا بتطوير الأنظمة وشبكات الاتصالات المختلفة في المؤسسة .												
متوسط	4	0,0419	3,397	06	27	11	12	02	التكرار	ENTP		
				10,34	46,55	18,97	20,69	3,45	النسبة %			
مرتفع	3	0,7465	3,981	14	24	15	00	00	التكرار	ENAGEO		
				26,42	45,28	28,30	0,00	0,00	النسبة %			
مرتفع	3	0,9954	3,595	13	40	17	12	02	التكرار	ENAFOR		
				15,48	47,62	20,24	14,29	2,38	النسبة %			
مرتفع	4	0,8827	3,590	06	32	17	04	02	التكرار	HBK		
				9,84	52,46	27,87	6,56	3,28	النسبة %			
متوسط	3	0,7311	2,771	00	03	16	10	06	التكرار	HALI BERTON		
				0,00	5,57	45,71	28,57	17,65	النسبة %			
متوسط	4	0,7891	3,354	ENTP								المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للاتصالات والشبكات
مرتفع	1	0,6787	3,935	ENAGEO								
مرتفع	3	1,0201	3,549	ENAFOR								
مرتفع	2	0,9203	3,623	HBK SONATRACH								
متوسط	5	0,5909	2,608	HALIBERTON								

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يتضح من نتائج إجابات أفراد العينة أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة من مؤسسة الى أخرى حيث سجلت مؤسسة ENAGEO المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 3,935 وانحراف معياري يقدر بـ 0,6787 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه مرتفع، وتليها مؤسسة HBK SONATRACH بمتوسط حسابي مقداره 3.623 وانحراف معياري يقدر بـ 0.9203، كما قدر المتوسط الحسابي لمؤسسة ENAFOR قدره 3.549 وانحراف معياري مقداره 1.0201 ، أما مؤسسة ENTP بلغ المتوسط الحسابي لإجابات افراد العينة بـ 3.354 وانحراف معياري قدره بـ 0.7891 باتجاه مرتفع ، وكانت مؤسسة HALIBERTON في آخر ترتيب بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.608 وانحراف معياري 0.5909 باتجاه متوسط ، وهذا راجع على مدى وعي الأفراد لأهمية الشبكات والاتصالات المستخدمة للمؤسسات عينة الدراسة .

سادسا- نتائج إجابات أفراد العينة حول المحور الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

يجوي المحور الأول المتغير المستقل تكنولوجيا المعلومات والاتصال وهو مقسم الى خمسة ابعاد وهي : الافراد ، البرامج ، الاجهزة المادية ، قاعدة البيانات ، شبكات والاتصالات ، والجدول الموالي بين تحليل الاتجاه العام والأهمية النسبية لهذا المحور:

الجدول رقم(4-6):نتائج والاتجاه العام للإجابات محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

البيان	المؤسسات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الاتجاه
	ENTP	3,581	0,8322	3	مرتفع
المتوسط الحسابي	ENAGEO	4,007	0,6333	1	مرتفع
والانحراف المعياري	ENAFOR	3,802	1,1143	2	مرتفع
للمحور تكنولوجيا	HBK SONATRACH	3,545	0,9093	4	مرتفع
المعلومات والاتصال	HALIBERTON	2,770	0,6609	5	متوسط

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

يتضح من نتائج إجابات أفراد العينة حول المحور الأول تكنولوجيا المعلومات والاتصال أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤسسات عينة الدراسة متفاوتة من مؤسسة إلى أخرى حيث سجلت مؤسسة ENAGEO المرتبة الأولى في هذا المحور بمتوسط حسابي قدره 4,007 وانحراف معياري يقدر بـ 0,6333 وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد أن الاتجاه مرتفع، وتليها مؤسسة ENAFOR بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.802 وانحراف معياري مقداره 1.1143، كما بلغ المتوسط الحسابي لمؤسسة ENTP بـ 3.581 وانحراف معياري مقداره 0.8322 ، أما مؤسسة HBK SONATRACH فبلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة بـ 3.545 وانحراف معياري قدره بـ 0.9093 ، وسجلت مؤسسة HALIBERTON آخر ترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.547 وانحراف معياري يقدر بـ 0.7241 باتجاه متوسط، وهذا راجع على مدى وعي المؤسسات عينة الدراسة بالدور الفعال لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المطلب الثاني: تحليل عبارات الابداع التنظيمي في المؤسسات عينة الدراسة.

ويشمل هذا المحور أربعة أبعاد هي ابداع المنتج ، ابداع العملية ، الابداع الاداري، الابداع الاستراتيجي ، التي بدورها تحوي عدة عبارات.

أولا - إبداع المنتج (Product Innovation):

يحتوي هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بالبحث والتطوير في المؤسسات عينة الدراسة من أجل تحسين منتجاتها وخدماتها، ومدى قدرتها على تقديم منتجات جديدة، والجدول الموالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر:
الجدول رقم(4-7): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد إبداع المنتج.

العبرة (35): منتجات وخدمات مؤسستنا على درجة عالية من الثقة عند استخدامها.										
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
متوسط	1	0,9789	3,241	03	25	15	13	02	التكرار %	ENTP
				5,17	43,10	25,86	22,41	3,45	النسبة	
مرتفع	6	0,5740	3,547	00	31	20	02	00	التكرار %	ENAGEO
				0,00	58,49	37,74	3,77	0,00	النسبة	
متوسط	2	0,8869	3,357	03	42	23	14	02	التكرار %	ENAFOR
				3,57	50,00	27,38	16,67	2,38	النسبة	
مرتفع	1	0,8684	3,508	02	37	15	04	03	التكرار %	HBK
				3,28	60,66	24,59	6,56	4,92	النسبة	
متوسط	2	0,4161	2,943	00	03	16	10	06	التكرار %	HALI BERTON
				0,00	5,57	45,71	28,57	17,65	النسبة	
العبرة (36): تقوم المؤسسة باستمرار بطرح منتجات أو خدمات جديدة.										
متوسط	7	0,9741	2,776	02	12	17	21	04	التكرار %	ENTP
				3,45	20,69	29,31	36,21	6,90	النسبة	
متوسط	7	0,1672	2,755	00	05	30	18	00	التكرار %	ENAGEO
				0,00	9,43	56,60	33,96	0,00	النسبة	
متوسط	8	0,8764	2,750	02	14	33	31	04	التكرار %	ENAFOR
				2,38	16,67	39,29	36,90	4,76	النسبة	
متوسط	6	0,9561	3,049	01	24	15	19	02	التكرار %	HBK
				1,64	39,34	24,59	31,15	3,28	النسبة	

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

متوسط	7	0,5470	2,629	00	03	18	14	00	التكرار	HALI
				0,00	8,57	51,42	40	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (37): اعتمدت المؤسسة على موارد داخلية ساهمت في تقديم منتجات جديدة.										
متوسط	6	0,9203	2,828	01	16	14	26	01	التكرار	ENTP
				1,72	27,59	24,14	44,83	1,72	النسبة%	
متوسط	8	0,5527	2,660	00	02	31	20	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	3,77	58,49	37,74	0,00	النسبة%	
متوسط	7	0,8304	2,762	02	14	33	31	04	التكرار	ENAFOR
				2,38	16,67	39,29	36,90	4,76	النسبة%	
متوسط	7	0,9826	3,033	02	21	18	17	03	التكرار	HBK
				3,28	34,43	29,51	27,87	4,92	النسبة%	
متوسط	3	0,4300	2,857	00	02	25	08	00	التكرار	HALI
				0,00	5,71	71,42	22,85	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (38): حصلت المؤسسة على براءات اختراع مكنتها من تقديم منتجات جديدة.										
منخفض	8	0,0470	2,517	03	07	15	25	08	التكرار	ENTP
				5,17	12,07	25,86	43,10	13,79	النسبة%	
مرتفع	5	0,5244	3,736	00	41	10	02	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	77,36	18,87	3,77	0,00	النسبة%	
متوسط	6	1,0824	2,905	03	28	19	26	08	التكرار	ENAFOR
				3,57	33,33	22,62	30,95	9,52	النسبة%	
متوسط	8	1,0019	2,787	01	15	22	16	07	التكرار	HBK
				1,64	24,59	36,07	26,23	11,48	النسبة%	
متوسط	8	0,6108	2,543	00	03	18	14	00	التكرار	HALI
				0,00	8,57	51,42	40	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (39): تعتمد إدارة المؤسسة سياسات واضحة لجعل المنتج مطابق للمواصفات.										
متوسط	3	1,0207	3,103	04	20	13	20	01	التكرار	ENTP
				6,90	34,48	22,41	34,48	1,72	النسبة%	
مرتفع	4	0,5203	3,868	02	44	05	02	00	التكرار	ENAGEO
				3,77	83,02	9,43	3,77	0,00	النسبة%	
متوسط	3	0,9631	3,345	05	42	15	21	01	التكرار	ENAFOR
				5,95	50,00	17,86	25,00	1,19	النسبة%	
مرتفع	3	0,8880	3,246	02	25	22	10	02	التكرار	HBK
				3,28	40,98	36,07	16,39	3,28	النسبة%	
متوسط	1	0,4816	2,943	00	02	25	08	00	التكرار	HALI
				0,00	5,71	71,42	22,85	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (40): تمتلك إدارة المؤسسة مواصفات مصنعية خاصة بها طورت في ضوء تجربتها بالعمل.										
متوسط	5	1,0161	2,948	02	17	20	14	05	التكرار	ENTP
				3,45	29,31	34,48	24,14	8,62	% النسبة	
مرتفع	2	0,4564	4,057	07	42	04	00	00	التكرار	ENAGEO

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				13,21	79,25	7,55	0,00	0,00	%	
				06	37	22	14	05	التكرار	ENAFOR
متوسط	5	1,0271	3,298	7,14	44,05	26,19	16,67	5,95	%	
				03	24	18	14	02	التكرار	HBK
متوسط	5	0,9418	3,167	4,92	39,34	29,51	22,95	3,28	%	
				00	06	22	04	03	التكرار	HALI BERTON
متوسط	5	0,5606	2,743	0,00	17,14	62,85	11,42	8,57	%	
العبارة (41): استخدمت المؤسسة تكنولوجيا حديثة لتطوير منتجاتها.										
				04	23	13	14	04	التكرار	ENTP
متوسط	2	1,0890	3,155	6,90	39,66	22,41	24,14	6,90	%	
				10	41	02	00	00	التكرار	ENAGEO
مرتفع	1	0,4556	4,151	18,87	77,36	3,77	0,00	0,00	%	
				09	43	14	14	04	التكرار	ENAFOR
مرتفع	1	1,0465	3,464	10,71	51,19	16,67	16,67	4,76	%	
				03	23	19	14	02	التكرار	HBK
متوسط	4	0,9576	3,180	4,92	37,70	31,15	22,95	3,28	%	
				00	03	20	12	00	التكرار	HALI BERTON
متوسط	6	0,5054	2,743	0,00	8,57	57,14	34,28	0,00	%	
العبارة (42): يتم التنسيق بين أقسام الإنتاج ، البحث والتطوير في المؤسسة من أجل تحسين منتجاتها وخدماتها.										
				02	25	09	17	05	التكرار	ENTP
متوسط	4	1,1076	3,034	3,45	43,10	15,52	29,31	8,62	%	
				07	35	09	02	00	التكرار	ENAGEO
مرتفع	3	0,6697	3,887	13,21	66,04	16,98	3,77	0,00	%	
				06	43	12	18	05	التكرار	ENAFOR
متوسط	4	1,0773	3,321	7,14	51,19	14,29	21,43	5,95	%	
				05	27	18	09	02	التكرار	HBK
متوسط	2	0,9536	3,393	8,20	44,26	29,51	14,75	3,28	%	
				00	03	20	12	00	التكرار	HALI BERTON
متوسط	4	0,6177	2,829	0,00	8,57	57,14	34,28	0,00	%	
متوسط	4	1,1500	2,950	ENTP						
مرتفع	1	0,5462	3,582	ENAGEO						
متوسط	3	0,9737	3,150	ENAFOR						
متوسط	2	0,9437	3,170	HBK SONATRACH						
متوسط	5	0,5211	2,778	HALIBERTON						

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع المنتج

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

يتبين من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد العينة حول بعد ابداع المنتج لقيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة من مؤسسة الى أخرى ، حيث سجلت مؤسسة ENAGEO المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 3,582 وانحراف معياري يقدر بـ 0,5462 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه مرتفع، وتليها مؤسسة HBK SONATRACH بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.170 وانحراف معياري مقداره 0.9437، كما بلغ المتوسط حسابي لمؤسسة ENAFOR بـ 3.150 وانحراف معياري مقداره 0.9737 ، أما مؤسسة ENTP فبلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة بـ 2.950 وانحراف معياري قدره بـ 1.1500 باتجاه متوسط ، وسجلت مؤسسة HALIBERTON آخر ترتيب بمتوسط حسابي قدره 2.770 وانحراف معياري يقدر بـ 0.5211 باتجاه متوسط ، وهذا راجع لمدى وعي المؤسسات عينة الدراسة بدور إبداع المنتج من خلال وظيفة البحث والتطوير في المؤسسات من أجل تحسين منتجاتها وخدماتها.

ثانيا - إبداع العملية (process Innovation):

يحتوي هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بمجموع التعديلات على عملياتها الإنتاجية للمساهمة في تطوير منتجاتها، والجدول التالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر:

الجدول رقم (4-8): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد إبداع العملية.

العبرة (43): تقوم المؤسسة باستمرار بتصميم عمليات إنتاجية جديدة .										
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
متوسط	6	0,9603	2,914	01	18	17	19	03	التكرار	ENTP
				1,72	31,03	29,31	32,76	5,17	النسبة %	
متوسط	6	0,6615	2,717	00	06	26	21	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	11,32	49,06	39,62	0,00	النسبة %	
متوسط	6	0,8937	2,857	01	22	28	30	03	التكرار	ENAFOR
				1,19	26,19	33,33	35,71	3,57	النسبة %	
متوسط	6	0,8425	3,082	01	19	27	12	02	التكرار	HBK
				1,64	31,15	44,26	19,67	3,28	النسبة %	
متوسط	5	0,5137	2,829	00	03	20	12	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	8,57	57,14	34,28	0,00	النسبة %	
العبرة (44): تعمل المؤسسة على تحسين العمليات الإنتاجية بالاعتماد على الإمكانيات والخبرات المتاحة.										
متوسط	1	0,9507	3,207	02	26	13	16	01	التكرار	ENTP

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				3,45	44,83	22,41	27,59	1,72	النسبة%	
متوسط	5	0,6681	3,528	03	24	24	02	00	التكرار	ENAGEO
				5,66	45,28	45,28	3,77	0,00	النسبة%	
متوسط	3	0,8803	3,321	03	40	23	17	01	التكرار	ENAFOR
				3,57	47,62	27,38	20,24	1,19	النسبة%	
مرتفع	4	0,8855	3,443	02	35	14	08	02	التكرار	HBK
				3,28	57,38	22,95	13,11	3,28	النسبة%	
متوسط	2	0,4528	2,971	00	06	22	04	03	التكرار	HALI
				0,00	17,14	62,85	11,42	8,57	النسبة%	BERTON
العبارة (45): قامت المؤسسة بتعديلات على عملياتها الإنتاجية ساهمت في تطوير منتجاتها.										
متوسط	5	0,9708	2,931	02	17	16	21	02	التكرار	ENTP
				3,45	29,31	27,59	36,21	3,45	النسبة%	
مرتفع	3	0,6549	3,736	02	39	08	04	00	التكرار	ENAGEO
				3,77	73,58	15,09	7,55	0,00	النسبة%	
متوسط	4	0,9791	3,202	04	36	19	23	02	التكرار	ENAFOR
				4,76	42,86	22,62	27,38	2,38	النسبة%	
مرتفع	3	0,8855	3,443	04	28	23	03	03	التكرار	HBK
				6,56	45,90	37,70	4,92	4,92	النسبة%	
متوسط	1	0,2956	3,029	00	01	30	04	00	التكرار	HALI
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (46): أجرت المؤسسة تحسينات على تركيبة بعض المواد المستخدمة في عملياتها الإنتاجية.										
متوسط	2	0,9231	3,086	01	23	15	18	01	التكرار	ENTP
				1,72	39,66	25,86	31,03	1,72	النسبة%	
مرتفع	4	0,6012	3,849	04	39	08	02	00	التكرار	ENAGEO
				7,55	73,58	15,09	3,77	0,00	النسبة%	
متوسط	1	0,9248	3,345	04	42	18	19	01	التكرار	ENAFOR
				4,76	50,00	21,43	22,62	1,19	النسبة%	
مرتفع	2	0,8487	3,525	04	32	19	04	02	التكرار	HBK
				6,56	52,46	31,15	6,56	3,28	النسبة%	
متوسط	3	0,3381	2,943	00	01	30	04	00	التكرار	HALI
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة%	BERTON
العبارة (47): تتبنى المؤسسة اختراعات علمية جديدة للاستفادة من تطوير العمليات الإنتاجية.										
متوسط	3	0,9545	3,034	01	22	15	18	02	التكرار	ENTP
				1,72	37,93	25,86	31,03	3,45	النسبة%	
مرتفع	1	0,4564	3,943	04	42	07	00	00	التكرار	ENAGEO
				7,55	79,25	13,21	0,00	0,00	النسبة%	
متوسط	2	0,9485	3,333	04	42	18	18	02	التكرار	ENAFOR
				4,76	50,00	21,43	21,43	2,38	النسبة%	
مرتفع	1	0,8674	3,541	04	34	16	05	02	التكرار	HBK
				6,56	55,74	26,23	8,20	3,28	النسبة%	
متوسط	4	0,4300	2,857	00	06	22	04	03	التكرار	HALI

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

		النسبة %					BERTON			
		0,00	17,14	62,85	11,42	8,57				
العبارة (48): تتبنى المؤسسة اختراعات علمية جديدة للاستفادة من تطوير العمليات الإنتاجية .										
متوسط	4	0,9545	2,966	01	18	21	14	04	التكرار	ENTP
				1,72	31,03	36,21	24,14	6,90	النسبة %	
مرتفع	2	0,4050	3,906	02	44	07	00	00	التكرار	ENAGEO
				3,77	83,02	13,21	0,00	0,00	النسبة %	
متوسط	5	0,9487	3,274	03	39	24	14	04	التكرار	ENAFOR
				3,57	46,43	28,57	16,67	4,76	النسبة %	
متوسط	5	0,8778	3,213	03	21	24	12	01	التكرار	HBK
				4,92	34,43	39,34	19,67	1,64	النسبة %	
متوسط	6	0,5054	2,543	00	00	19	16	00	التكرار	HALI
				0,00	0,00	54,28	45,71	0,00	النسبة %	BERTON
متوسط	3	0,9523	3,023	ENTP						
مرتفع	1	0,5745	3,613	ENAGEO						
متوسط	4	0,9291	3,222	ENAFOR						
متوسط	2	0,8649	3,374	HBK SONATRACH						
متوسط	5	0,4226	2,862	HALIBERTON						

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع العملية

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه لإجابات أفراد العينة حول بعد إبداع العملية أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤسسات عينة الدراسة جاءت متفاوتة من مؤسسة الى أخرى، حيث سجلت مؤسسة ENAGEO المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3,613 وانحراف معياري يقدره 0,5745 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه مرتفع، وتليها مؤسسة HBK SONATRACH بمتوسط حسابي يقدر بـ 3.374 وانحراف معياري مقداره 0,8649، كما قدر متوسط حسابي لمؤسسة ENTP بـ 3.023 وانحراف معياري مقداره 0,5745، وبعد تحليل حققت مؤسسة ENAFOR متوسط حسابي يقدر بـ 3.222 وانحراف معياري قدره 0,9291 باتجاه متوسط ، وكانت مؤسسة HALIBERTON في آخر ترتيب بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.862 وانحراف معياري مقداره 0,4226 باتجاه متوسط ، ويعود هذا إلى مدى وعي الأفراد في المؤسسات بدور ابداع العملية في تحسين العمليات الإنتاجية في المؤسسات عينة الدراسة .

ثالثا - الإبداع الإداري (Managerial Innovation):

يجوي هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بمجموع الأساليب والأفكار الجديدة لحل المشكلات الإدارية للمساهمة في تطوير منتجاتها، والجدول التالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر:

الجدول رقم (4-9): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الابداع الاداري.

		العبارة (49): يؤمن الأفراد في المؤسسة بأهمية الإبداع الإداري بوصفه بعدا هاما جدا وتنافسيا.								
الاتجاه	الاهمية النسبية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المقياس	المؤسسة
متوسط	7	1,0226	3,155	02	25	15	12	04	التكرار	ENTP

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				3,45	43,10	25,86	20,69	6,90	النسبة %	
متوسط	5	1,0554	2,962	03	19	04	27	00	التكرار	ENAGEO
				5,66	35,85	7,55	50,94	0,00	النسبة %	
متوسط	6	1,0221	3,060	03	33	18	26	04	التكرار	ENAFOR
				3,57	39,29	21,43	30,95	4,76	النسبة %	
متوسط	5	1,0357	3,164	02	29	10	17	03	التكرار	HBK
				3,28	47,54	16,39	27,87	4,92	النسبة %	
متوسط	8	0,6456	2,771	00	06	22	04	03	التكرار	HALI BERTON
				0,00	17,14	62,85	11,42	8,57	النسبة %	
العبارة (50): تطوير الهياكل التنظيمية على ضوء حجم وطبيعة العمل الداخلة المؤسسة.										
متوسط	4	1,0338	3,190	03	24	16	11	04	التكرار	ENTP
				5,17	41,38	27,59	18,97	6,90	النسبة %	
منخفض	10	1,3614	2,151	00	00	08	45	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	0,00	15,09	84,91	0,00	النسبة %	
متوسط	8	1,0034	2,869	03	24	20	33	04	التكرار	ENAFOR
				3,57	28,57	23,81	39,29	4,76	النسبة %	
متوسط	3	1,0184	3,213	02	29	14	12	04	التكرار	HBK
				3,28	47,54	22,95	19,67	6,56	النسبة %	
متوسط	5	0,4528	2,829	00	01	30	04	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة %	
العبارة (51): يوجد نظام لتطوير قدرة الأفراد الإدارية في المؤسسة.										
متوسط	8	0,1346	3,103	04	22	14	12	06	التكرار	ENTP
				6,90	37,93	24,14	20,69	10,34	النسبة %	
منخفض	9	0,4225	2,226	00	00	12	41	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	0,00	22,64	77,36	0,00	النسبة %	
متوسط	9	1,0470	2,845	04	22	21	31	06	التكرار	ENAFOR
				4,76	26,19	25,00	36,90	7,14	النسبة %	
متوسط	9	1,1732	2,918	04	18	17	13	09	التكرار	HBK
				6,56	29,51	27,87	21,31	14,75	النسبة %	
متوسط	7	0,4728	2,800	00	01	30	04	00	التكرار	HALI BERTON
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة %	
العبارة (52): قامت المؤسسة بإجراء تعديلات على نظم الحوافز والمكافآت.										
متوسط	9	1,1394	3,000	03	21	14	13	07	التكرار	ENTP
				5,17	36,21	24,14	22,41	12,07	النسبة %	
متوسط	8	0,7426	3,396	00	02	17	34	00	التكرار	ENAGEO
				0,00	3,77	32,08	64,15	0,00	النسبة %	
متوسط	10	1,2739	2,774	04	30	11	21	18	التكرار	ENAFOR
				4,76	35,71	13,10	25,00	21,43	النسبة %	
متوسط	8	1,0467	2,934	03	18	16	20	04	التكرار	HBK

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				4,92	29,51	26,23	32,79	6,56	النسبة %		
متوسط	10	0,6122	2,486	00	00	20	10	05	التكرار	HALI	
				0,00	0,00	57,14	28,57	14,28	النسبة %	BERTON	
العبارة (53): يتبنى الأفراد في المؤسسة الأساليب والأفكار الجديدة لحل المشكلات الإدارية .											
متوسط	2	0,9702	3,379	03	31	11	11	02	التكرار	ENTP	
				5,17	53,45	18,97	18,97	3,45	النسبة %		
متوسط	3	0,7426	3,396	00	29	16	08	00	التكرار	ENAGEO	
				0,00	54,72	30,19	15,09	0,00	النسبة %		
متوسط	2	0,9054	3,393	03	47	18	14	02	التكرار	ENAFOR	
				3,57	55,95	21,43	16,67	2,38	النسبة %		
متوسط	2	0,9754	3,311	04	26	19	09	03	التكرار	HBK	
				6,56	42,62	31,15	14,75	4,92	النسبة %		
متوسط	1	0,3381	2,943	00	01	30	04	00	التكرار	HALI	
				0,00	5,88	85,71	11,42	0,00	النسبة %	BERTON	
العبارة (54): يتبنى الأفراد في المؤسسة الأساليب والأفكار الجديدة لحل المشكلات الإدارية .											
متوسط	6	1,0453	3,172	03	25	12	15	03	التكرار	ENTP	
				5,17	43,10	20,69	25,86	5,17	النسبة %		
متوسط	4	0,7700	3,057	00	17	22	14	00	التكرار	ENAGEO	
				0,00	32,08	41,51	26,42	0,00	النسبة %		
متوسط	4	0,9620	3,119	03	32	24	22	03	التكرار	ENAFOR	
				3,57	38,10	28,57	26,19	3,57	النسبة %		
متوسط	6	1,0243	3,131	03	24	15	16	03	التكرار	HBK	
				4,92	39,34	24,59	26,23	4,92	النسبة %		
متوسط	4	0,4528	2,829	00	02	27	06	00	التكرار	HALI	
				0,00	5,71	77,14	17,14	0,00	النسبة %	BERTON	
العبارة (55): يمتلك الأفراد في المؤسسة القدرة على تشخيص المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.											
متوسط	1	0,9165	3,397	03	30	13	11	01	التكرار	ENTP	
				5,17	51,72	22,41	18,97	1,72	النسبة %		
مرتفع	2	0,6653	3,434	00	28	20	05	00	التكرار	ENAGEO	
				0,00	52,83	37,74	9,43	0,00	النسبة %		
مرتفع	1	0,8377	3,405	03	43	24	13	01	التكرار	ENAFOR	
				3,57	51,19	28,57	15,48	1,19	النسبة %		
متوسط	7	1,0404	3,131	02	26	16	12	05	التكرار	HBK	
				3,28	42,62	26,23	19,67	8,20	النسبة %		
متوسط	3	0,4038	2,886	01	00	30	04	00	التكرار	HALI	
				5,88	0,00	85,71	11,42	0,00	النسبة %	BERTON	
العبارة (56): أدخلت المؤسسة نظم معلومات إدارية حديثة في العمل.											
متوسط	3	0,9283	3,259	03	24	17	13	01	التكرار	ENTP	
				5,17	41,38	29,31	22,41	1,72	النسبة %		
مرتفع	1	0,6686	3,509	03	23	25	02	00	التكرار	ENAGEO	
				5,66	43,40	47,17	3,77	0,00	النسبة %		

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

متوسط	3	0,8612	3,298	04	34	30	15	01	التكرار	ENAFOR	
				4,76	40,48	35,71	17,86	1,19	النسبة %		
متوسط	4	1,0030	3,164	03	24	17	14	03	التكرار	HBK	
				4,92	39,34	27,87	22,95	4,92	النسبة %		
متوسط	2	0,5071	2,914	00	04	28	03	00	التكرار	HALI BERTON	
				0,00	11,42	80	8,57	0,00	النسبة %		
العبارة (57): سهولة الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة بدون تعقيدات.											
متوسط	5	1,0283	3,172	04	20	20	10	04	التكرار	ENTP	
				6,90	34,48	34,48	17,24	6,90	النسبة %		
متوسط	7	0,5061	2,887	00	04	39	10	00	التكرار	ENAGEO	
				0,00	7,55	73,58	18,87	0,00	النسبة %		
متوسط	5	0,9079	3,083	04	22	39	15	04	التكرار	ENAFOR	
				4,76	26,19	46,43	17,86	4,76	النسبة %		
متوسط	1	1,0705	3,410	07	28	12	11	03	التكرار	HBK	
				11,48	45,90	19,67	18,03	4,92	النسبة %		
متوسط	6	0,5841	2,800	00	02	27	06	00	التكرار	HALI BERTON	
				0,00	5,71	77,14	17,14	0,00	النسبة %		
العبارة (58): مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وتقليل المركزية في المؤسسة تتميز بالمرونة.											
متوسط	10	1,0137	2,914	03	13	23	14	05	التكرار	ENTP	
				5,17	22,41	39,66	24,14	8,62	النسبة %		
متوسط	6	0,5494	2,925	00	06	37	10	00	التكرار	ENAGEO	
				0,00	11,32	69,81	18,87	0,00	النسبة %		
متوسط	7	0,8945	2,917	03	16	41	19	05	التكرار	ENAFOR	
				3,57	19,05	48,81	22,62	5,95	النسبة %		
متوسط	10	1,0819	2,787	02	16	18	17	08	التكرار	HBK	
				3,28	26,23	29,51	27,87	13,11	النسبة %		
متوسط	9	0,6674	2,714	02	00	27	00	06	التكرار	HALI BERTON	
				5,71	0,00	77,14	0,00	17,14	النسبة %		
متوسط	1	0,8210	2,858	ENTP							المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع الإداري
متوسط	4	0,6428	2,698	ENAGEO							
متوسط	3	0,8693	2,770	ENAFOR							
متوسط	2	0,9433	2,799	HBK SONATRACH							
متوسط	5	0,4491	2,520	HALIBERTON							

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على نتائج المؤسسات ونتائج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه حول إجابات أفراد على بعد الإبداع الإداري، أن قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة، حيث سجلت مؤسسة ENTP المرتبة الأولى في هذا البعد بمتوسط حسابي يقدر ب-2,858 وانحراف معياري مقداره 0,8210 وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه متوسط، وتليها مؤسسة HBK SONATRACH بمتوسط حسابي 2,799 وانحراف معياري مقداره 0,9433، كما قدر المتوسط الحسابي لمؤسسة ENAFOR بـ 2,770 وانحراف معياري مقداره 0,8693، كما حققت مؤسسة

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

ENAGEO متوسط حسابي يقدر بـ 2.698 وانحراف معياري قدره 0.6428 باتجاه متوسط ، أما مؤسسة HALIBERTON كانت في آخر ترتيب بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.520 وانحراف معياري مقداره 0.4491 باتجاه متوسط، ويعود هذا الى مدى وعي الافراد في المؤسسات عينة الدراسة لدور وأهمية الابداع الاداري .

رابعا - الإبداع الاستراتيجي (strategic Innovation):

يتكون هذا البعد على مجموعة من العبارات المتعلقة بتأمين فرص الإبداع باستمرار، والتعاون مع الجهات المختصة المختلفة لتطوير الابداع في المؤسسة ، والجدول الموالي يبين تحليل عبارات هذا العنصر:
الجدول رقم(4-10): نتائج إجابات أفراد العينة حول بعد الابداع الاستراتيجي.

العبرة (59): تمنح الإدارة العليا الأفراد فرصة لتقديم المبادرات والمقترحات.										
المؤسسة	المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	الاهمية النسبية	الاتجاه
ENTP	التكرار	07	16	20	12	03	2,793	1,0721	6	متوسط
	النسبة %	12,07	27,59	34,48	20,69	5,17				
ENAGEO	التكرار	16	34	03	00	00	1,755	0,5514	5	منخفض جدا
	النسبة %	30,19	64,15	5,66	0,00	0,00				
ENAFOR	التكرار	16	32	21	12	03	2,452	1,0688	7	منخفض
	النسبة %	19,05	38,10	25,00	14,29	3,57				
HBK	التكرار	09	12	17	21	02	2,918	1,1298	5	متوسط
	النسبة %	14,75	19,67	27,87	34,43	3,28				
HALI BERTON	التكرار	00	03	13	01	00	2,829	0,4528	3	متوسط
	النسبة %	07	16	20	12	03				
العبرة (60): تشجع الإدارة العليا الأفراد على تحديد نقاط القوة والضعف.										
ENTP	التكرار	06	22	16	10	04	2,724	1,0889	7	متوسط
	النسبة %	10,34	37,93	27,59	17,24	6,90				
ENAGEO	التكرار	09	42	02	00	00	1,868	0,4402	1	منخفض
	النسبة %	16,98	79,25	3,77	0,00	0,00				
ENAFOR	التكرار	11	42	17	10	04	2,452	1,0227	6	منخفض
	النسبة %	13,10	50,00	20,24	11,90	4,76				
HBK	التكرار	07	19	19	13	03	2,770	1,0707	8	متوسط
	النسبة %	11,48	31,15	31,15	21,31	4,92				
HALI BERTON	التكرار	00	03	13	00	01	2,857	0,5500	1	متوسط
	النسبة %	0,00	17,65	76,47	0,00	5,88				
العبرة (61): تعمل المؤسسة على تأمين فرص الإبداع باستمرار.										
ENTP	التكرار	07	23	11	14	03	2,707	1,1240	8	متوسط
	النسبة %	12,07	39,66	18,97	24,14	5,17				
ENAGEO	التكرار	18	32	03	00	00	1,717	0,5676	7	منخفض جدا
	النسبة %	33,96	60,38	5,66	0,00	0,00				
ENAFOR	التكرار	16	39	12	14	03	2,393	1,0721	8	منخفض
	النسبة %									

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

				3,57	16,67	14,29	46,43	19,05	النسبة %		
مرتفع	7	1,0138	3,852	02	14	25	13	07	التكرار	HBK	
				3,28	22,95	40,98	21,31	11,48	النسبة %		
متوسط	7	0,6674	2,714	00	00	12	04	01	التكرار	HALI	
				0,00	0,00	70,59	23,53	5,88	النسبة %	BERTON	
العبارة (62): تستفيد المؤسسة من الإبداعات الأجنبية وفرص الاستثمار والشراكة والتحالفات الإستراتيجية .											
متوسط	2	1,0523	3,259	05	24	12	15	02	التكرار	ENTP	
				8,62	41,38	20,69	25,86	3,45	النسبة %		
منخفض جدا	4	0,7431	1,792	00	00	10	22	21	التكرار	ENAGEO	
				0,00	0,00	18,87	41,51	39,62	النسبة %		
متوسط	1	1,1800	2,798	05	24	16	27	12	التكرار	ENAFOR	
				5,95	28,57	19,05	32,14	14,29	النسبة %		
مرتفع	1	1,9587	3,459	04	33	14	07	03	التكرار	HBK	
				6,56	54,10	22,95	11,48	4,92	النسبة %		
متوسط	2	0,5500	2,857	01	00	11	05	00	التكرار	HALI	
				5,88	0,00	64,71	29,41	0,00	النسبة %	BERTON	
العبارة (63): قنوات الاتصال بين المؤسسة وبيئتها الخارجية متوفرة .											
متوسط	1	1,1362	3,276	04	30	7	12	05	التكرار	ENTP	
				6,90	51,72	12,07	20,69	8,62	النسبة %		
منخفض جدا	8	0,7742	1,698	00	00	10	17	26	التكرار	ENAGEO	
				0,00	0,00	18,87	32,08	49,06	النسبة %		
متوسط	2	1,2739	2,774	04	30	11	21	18	التكرار	ENAFOR	
				4,76	35,71	13,10	25,00	21,43	النسبة %		
مرتفع	2	0,9920	3,443	04	33	14	06	04	التكرار	HBK	
				6,56	54,10	22,95	9,84	6,56	النسبة %		
متوسط	5	0,5314	2,800	00	02	11	04	00	التكرار	HALI	
				0,00	11,76	64,71	23,53	0,00	النسبة %	BERTON	
العبارة (64): تهتم المؤسسة بعمليات البحث والتطوير لتحقيق الإبداع.											
متوسط	5	1,1761	3,052	04	22	12	13	07	التكرار	ENTP	
				6,90	37,93	20,69	22,41	12,07	النسبة %		
منخفض جدا	6	0,7634	1,736	00	00	10	19	24	التكرار	ENAGEO	
				0,00	0,00	18,87	35,85	45,28	النسبة %		
متوسط	5	1,2188	2,643	04	22	16	24	18	التكرار	ENAFOR	
				4,76	26,19	19,05	28,57	21,43	النسبة %		
متوسط	4	0,9304	3,033	01	21	21	15	03	التكرار	HBK	
				1,64	34,43	34,43	24,59	4,92	النسبة %		
متوسط	4	0,4728	2,800	00	01	12	04	00	التكرار	HALI	
				0,00	5,88	70,59	23,53	0,00	النسبة %	BERTON	
العبارة (65): التعاون مع جهات الأكاديمية المختلفة لتطوير الإبداع في المؤسسة.											

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

متوسط	3	1,2095	3,103	05	23	10	13	07	التكرار	ENTP	
				8,62	39,66	17,24	22,41	12,07	النسبة %		
منخفض	3	0,7859	1,811	00	00	12	19	22	التكرار	ENAGEO	
				0,00	0,00	22,64	35,85	41,51	النسبة %		
متوسط	3	1,2397	2,702	05	23	15	24	17	التكرار	ENAFOR	
				5,95	27,38	17,86	28,57	20,24	النسبة %		
متوسط	3	1,0214	3,082	02	23	19	12	05	التكرار	HBK	
				3,28	37,70	31,15	19,67	8,20	النسبة %		
متوسط	8	0,6981	2,571	00	01	09	06	01	التكرار	HALI BERTON	
				0,00	5,88	52,94	35,29	5,88	النسبة %		
العبارة (66): لدى إدارة المؤسسة القدرة على معرفة السياسات المستقبلية للمنافسين.											
متوسط	4	1,2181	3,086	04	25	9	12	08	التكرار	ENTP	
				6,90	43,10	15,52	20,69	13,79	النسبة %		
منخفض	2	0,7268	1,830	00	00	10	24	19	التكرار	ENAGEO	
				0,00	0,00	18,87	45,28	35,85	النسبة %		
متوسط	4	1,2319	2,690	04	25	13	25	17	التكرار	ENAFOR	
				4,76	29,76	15,48	29,76	20,24	النسبة %		
متوسط	6	0,9570	2,869	01	15	26	13	06	التكرار	HBK	
				1,64	24,59	42,62	21,31	9,84	النسبة %		
متوسط	6	0,6761	2,686	00	01	11	04	01	التكرار	HALI BERTON	
				0,00	5,88	64,71	23,53	5,88	النسبة %		
متوسط	2	1,1346	3,000	ENTP							المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإبداع الاستراتيجي
منخفض	5	0,6690	1,775	ENAGEO							
متوسط	4	1,1634	2,613	ENAFOR							
متوسط	1	1,1342	3,178	HBK SONATRACH							
متوسط	3	0,5748	2,764	HALIBERTON							

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اجابات الافراد على بعد الابداع الاستراتيجي في المؤسسات عينة الدراسة كانت متفاوتة ، حيث سجلت مؤسسة ENTP المرتبة الاولى بمتوسط حسابي يقدر ب 3,178 وانحراف معياري قدره 1,1342 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه متوسط، وتليها مؤسسة HBK SONATRACH بمتوسط حسابي يقدر ب 3.000 وانحراف معياري مقداره 1.1346 ، كما قدر متوسط حسابي لمؤسسة HALIBERTON ب 2.764 وانحراف معياري مقداره 0.5748 ، أما مؤسسة ENAFOR بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة ب 2.613 وانحراف معياري قدره ب 0.1634 باتجاه متوسط ، وكانت مؤسسة ENAGEO في آخر ترتيب بمتوسط حسابي يقدر ب 1.775 وانحراف معياري مقداره 0.6690 باتجاه متوسط ، وهذا راجع على مدى وعي المؤسسات عينة الدراسة لدور الإبداع الاستراتيجي من خلال استفادة المؤسسة من الإبداعات الأجنبية وفرص الاستثمار والشراكة والتحالفات الإستراتيجية.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

خامسا- نتائج إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني الإبداع التنظيمي.

يجوي المحور الثاني المتغير التابع الإبداع التنظيمي وهو مقسم الى أربعة أبعاد وهي : ابداع المنتج ، ابداع العملية، ابداع الاداري ، ابداع الاستراتيجي ، والجدول الموالي بين تحليل الاتجاه العام والأهمية النسبية لهذا المحور:
الجدول رقم(4-11): نتائج إجابات أفراد العينة حول للمحور الإبداع التنظيمي.

البيان	المؤسسات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	الاتجاه
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحور الإبداع التنظيمي	ENTP	2,957	1,0650	2	متوسط
	ENAGEO	2,917	0,6538	4	متوسط
	ENAFOR	2,938	1,0124	3	متوسط
	HBK SONATRACH	3,138	0,9661	1	متوسط
	HALIBERTON	2,731	0,5559	5	متوسط

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق ان إجابات أفراد العينة حول المحور الثاني الإبداع التنظيمي ، حيث كانت قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمؤسسات عينة الدراسة متفاوتة ، حيث سجلت مؤسسة HBK SONATRACH المرتبة الاولى في هذا البعد بمتوسط حسابي قدره 3,138 وانحراف معياري يقدر بـ 0,9661 ، وبمقارنة المتوسط مع مجالات الاتجاه العام نجد الاتجاه متوسط ، وتليها مؤسسة ENTP بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.957 وانحراف معياري مقداره 1.0650 ، كما قدر المتوسط الحسابي للمؤسسة ENAFOR بـ 2.938 وانحراف معياري مقداره 1.0124 ، أما مؤسسة ENAGEO فبلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة بـ 2.917 وانحراف معياري قدره بـ 0.6538 باتجاه مرتفع ، وكانت مؤسسة HALIBERTON في آخر ترتيب بمتوسط حسابي يقدر بـ 2.731 و انحراف معياري مقداره 0.5559 باتجاه متوسط ، وهذا راجع الى مدى وعي المؤسسات عينة الدراسة بالدور الفعال للإبداع التنظيمي وكل أبعاده .

المبحث الثاني : العلاقات الارتباطية واختبار فرضيات الدراسة .

سيتم في هذا المبحث دراسة مجموعة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي لمعرفة وجود أو عدم وجود علاقة ، واختبار فرضيات الدراسة باستخدام المعالجات الاحصائية المناسبة لاثبات صحتها أو نفيها ل يتم على أساسها للوصول الى نتائج الدراسة.

المطلب الأول : العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة .

أولا -العلاقات الارتباطية بين المتغيرات لكل المؤسسات عينة الدراسة.

1- فحص مصفوفة الارتباط :

الجدول رقم(4-12):فحص مصفوفة الارتباط.

البيان	معامل الارتباط	القوة التفسيرية(حجم التأثير %)	تعليق
--------	----------------	--------------------------------	-------

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

		ارتباط سلبي	ارتباط ايجابي	
ارتباط ضعيف	أقل من 10%	من -0.1 إلى -0.3	من 0.1 إلى 0.3	ضعيف
ارتباط متوسط	بين 10% و 50%	من -0.31 إلى -0.5	من 0.31 إلى 0.5	متوسط
ارتباط قوي	أكبر من 50%	من -0.51 إلى -1	من 0.51 إلى 1	كبير
ارتباط تام	100%	يساوي -1	يساوي 1	تام
ارتباط معدوم	0%	يساوي 0	يساوي 0	لا ارتباط

المصدر: من اعداد الطالب.

يبين هذا الفحص أنه لا توجد متغيرات في مصفوفة الارتباط لها معامل ارتباط مع كل أو معظم المتغيرات حسب

قيم α .

2- العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة:

الهدف من حساب قيمة معامل الارتباط هو معرفة وجود او عدم وجود علاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات

والاتصال مع جميع أبعاد الإبداع التنظيمي للمؤسسات عينة دراسة.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

والجدول الموالي يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة.

الجدول رقم(4-13):العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة .

		المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)						المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)					
		الأفراد	البرامج	الأجهزة المادية	قاعدة البيانات	الاتصالات والشبكات	TIC	إبداع المنتج	إبداع العملية	الإبداع الإداري	الإبداع استراتيجي	الإبداع التنظيمي	
المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)	الأفراد	Pearson Correlation	1	0,682**	0,537**	0,310**	0,615**	0,775	0,577**	0,434**	0,259**	-0,043	0,333**
		Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,468
	البرامج	Pearson Correlation	0,682**	1	0,554**	0,434**	0,616**	0,848**	0,548	0,423**	0,354**	-0,108**	0,328
		Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,067	0,000
	الأجهزة المادية	Pearson Correlation	0,537**	0,554**	1	0,437**	0,553**	0,789**	0,478**	0,355	0,280**	0,030**	0,329**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,611	0,000
	قاعدة البيانات	Pearson Correlation	0,310**	0,434**	0,437**	1	0,357**	0,675**	0,294**	0,235**	0,546	0,291**	0,466**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
الاتصالات والشبكات	Pearson Correlation	0,615**	0,616**	0,553**	0,357**	1	0,806**	0,571**	0,477**	0,302**	0,030**	0,390**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,611	0,000	
TIC	Pearson Correlation	0,775**	0,848**	0,789**	0,675**	0,806**	1**	0,630**	0,489**	0,458**	0,059**	0,481**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,313	0,000	
المتغير التابع (الإبداع التنظيمي)	الإبداع المنتج	Pearson Correlation	0,434**	0,423**	0,355**	0,235**	0,477**	0,630**	1**	0,689**	0,450**	0,119**	0,677**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,043	0,000
	الإبداع العملية	Pearson Correlation	0,259**	0,354**	0,280**	0,546**	0,302**	0,489**	0,689**	1**	0,349**	0,100**	0,595**
		Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,089	0,000
	الإبداع الإداري	Pearson Correlation	-0,043	-0,108	0,030	0,291**	0,030	0,458**	0,450**	0,349**	1**	0,628**	0,869**
		Sig. (2-tailed)	0,468	0,067	0,611	0,000	0,611	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	الإبداع استراتيجي	Pearson Correlation	-0,043	-0,108	0,030	0,291**	0,030	0,059	0,119	0,100	0,628**	1	0,739
		Sig. (2-tailed)	0,468	0,067	0,611	0,000	0,611	0,313	0,043	0,089	0,000		0,000
الإبداع التنظيمي	Pearson Correlation	0,333**	0,328**	0,329**	0,466**	0,390**	0,481**	0,677**	0,595**	0,869**	0,739**	1**	
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		

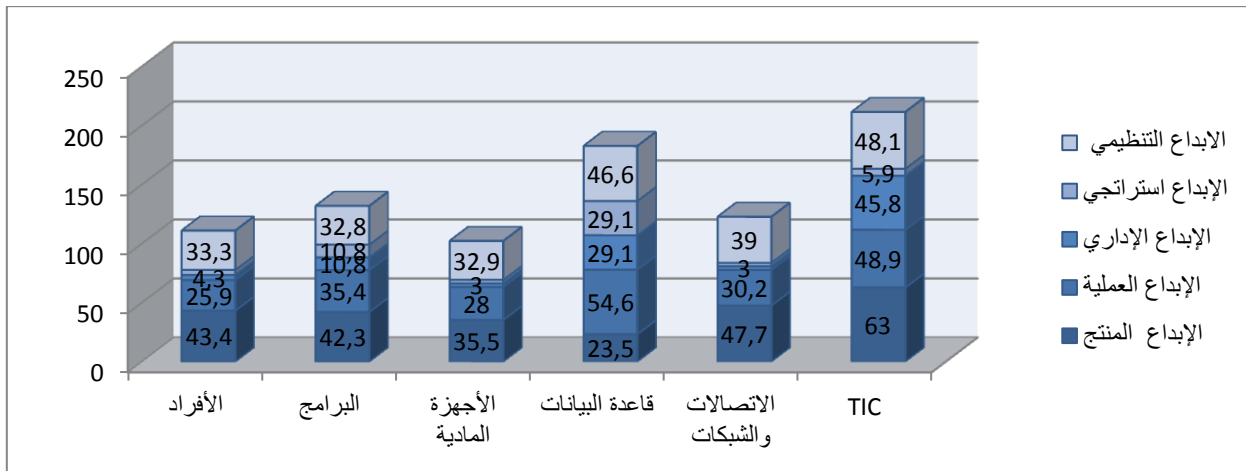
المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يوضح الجدول أعلاه قيمة معامل الارتباط (معامل بيرسون للارتباط) بين متغيرات الدراسة المتمثلة في أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع الإبداع التنظيمي للمؤسسات عينة دراسة، لعينة إجمالية قدرها 291 مفردة وبعد تحليل العلاقة الارتباطية ومقارنتها مع مصفوفة الفحص وجدنا العلاقات الارتباطية دالة إحصائياً عند مستويات إيجابية ($\text{sig} = 0.00$) بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال مع أبعاد الإبداع التنظيمي، باستثناء العلاقات الارتباطية الخاصة بالإبداع الاستراتيجي قدر بـ 0.05.9%، وبمقارنة قيمة معامل الارتباط نجد أن إبداع المنتج قدر بـ 0.600 وهي قيمة مرتفعة، تشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية وموجبة، أي أنه هناك ارتباط خطي موجب وقوي، ويتضح من خلال المعامل أنه كلما زاد اهتمام الأفراد بوحدة واحدة أدى إلى زيادة إبداع المنتج بـ 60%، وتلتها نسبة معامل الارتباط للإبداع التنظيمي ككل بـ 48.1%، أما معامل الارتباط لإبداع العملية بـ 48.9% و معامل الارتباط للإبداع الإداري بـ 45.8%، ولوحظ أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال ساهم بدرجة كبير في الإبداع التنظيمي وأبعاده، ويعود هذا إلى غياب استراتيجيات الإبداع و السياسات الإدارية الفعالة والمحكمة في المؤسسات عينة الدراسة.

والشكل الموالي يوضح العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة.

الشكل رقم (4-1): العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات Excel

ثانيا - نتائج معامل التضخم التباين ومتوسط التباين المفسر.

1- معامل تضخم التباين (VIF):

معامل تضخم التباين (VIF) يقيس مدى ارتباط كل متغير من المتغيرات بالنموذج، والجدول التالي يبين

وضعية معامل تضخم التباين:

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم(4-14):وضعية معامل تضخم التباين (VIF)

VIF	دلالة المعامل
VIF = 1	غير مرتبط
1 < VIF < 5	ارتباط متوسط
VIF > 5 à 10	ارتباط قوي

Source K. M. Muttaqi , A. P. Agalgaonkar, **A variance inflation factor and backward elimination based robust regression model for forecasting monthly electricity demand using climatic variables**, Applied Energy, vol. 140,2015, p:10.

والجدول الموالي يوضح وضعية معامل تضخم التباين في المؤسسات عينة الدراسة :

الجدول رقم(4-15):معامل تضخم التباين (VIF)

البعد	Collinearity Statistics
	VIF
الافراد	2,160
البرامج	2,307
الاجهزة المادية	1,748
قاعدة البيانات	1,317
الاتصالات والشبكات	1,934

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل تضخم التباين (VIF) الذي يقيس مدى ارتباط كل متغير من المتغيرات بالنموذج ، فنلاحظ من خلال مقارنة النتائج بالجدول المفسر للوضعية معامل تضخم التباين (VIF) فنجد أن جميع القيم ضمن المجال $1 < VIF < 5$ وتتراوح ما بين 1,317 و 2,307 يعني كل المتغيرات لها ارتباط متوسط ، مما يؤكد بأن هذه المتغيرات ترتبط ارتباطا خطيا، أي أنها) تتمتع بمستوى مقبول من الارتباط).

2- متوسط التباين المفسر (AVE):

ويقيس مدى التماسك الداخلي للدراسة، فإذا كان $AVE > 0,5$ فإنه يعبر عن صدق الاتساق الداخلي للدراسة.

والجدول التالي يوضح متوسط التباين المفسر (AVE)

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم(4-16):متوسط التباين المفسر(AVE)

البعد	Collinearity Statistics
	AVE
الافراد	0,463
البرامج	0,433
الاجهزة المادية	0,572
قاعدة البيانات	0,759
الاتصالات والشبكات	0,517

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتضح من الجدول السابق أن قيم متوسط التباين المفسر (AVE) الذي يقيس مدى التماسك الداخلي للدراسة، بأنه إذا كان $AVE > 0,5$ فإنه يعبر عن صدق الاتساق الداخلي للدراسة ، والملاحظ لقيم AVE حسب المحاور المبينة في الجدول أعلاه، فنجد أن القيم تتراوح بين 0.433 و 0.759 ، ولوحظ ان كل القيم متوسط التباين المفسر أكبر من 0.5 ، ومنه تدل النتائج عموما على صدق الاتساق الداخلي للدراسة وأنها تتمتع (بمستوى عال من التماسك).

ثالثا- صياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار.

ونعتمد في عملية صياغة معادلة الانحدار المتعدد على المعادلة الرياضية التي تصف العلاقة بين المتغيرات مع الأخذ بعين الاعتبار أن تكون هذه العلاقة قوية حيث يمثل Y المتغير التابع و X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 هي المتغيرات المستقلة، وتكتب المعادلة بالشكل التالي:

$$Y=A+B_1X_1+B_2X_2+B_3X_3+B_4X_4+B_5X_5$$

حيث:

Y : الابداع التنظيمي ؛

A : المعلمة الثابتة؛

B_1, B_2, B_3, B_4, B_5 : معامل ثابت الانحدار للمحددات المستقلة؛

X_1 : الأفراد؛

X_2 : البرامج؛

X_3 : الاجهزة المادية ؛

X_4 : قاعدة البيانات؛

X_5 : الاتصالات و الشبكات.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يقدم الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار للنموذج النهائي بالنسبة لعينة الدراسة :
الجدول رقم(4-17): معاملات خط الانحدار في المؤسسات العينة الدراسة .

نموذج	معاملات غير قياسية		معاملات قياسية	الإحصائي (T)	مستوى دلالة Sig	Collinearity Statistics	
	B	Err Std.				Beta	Tolerance
ثابت	1,177	0,183	/	6,422	0,000	/	/
الافراد	0,087	0,056	0,114	1,547	0,123	0,463	2,160
البرامج	-0,033	0,061	-0,042	-0,550	0,582	0,433	2,307
الاجهزة المادية	0,013	0,045	0,020	0,294	0,769	0,572	1,748
قاعدة البيانات	0,298	0,047	0,370	6,397	0,000	0,759	1,317
الاتصالات والشبكات	0,153	0,052	0,207	2,953	0,003	0,517	1,934

$Y=1,177+0,087 X_1+0,298 X_4+0,153 X_5$

a. Dependent Variable: OrganizaInnova(الابداع التنظيمي)
b. Predictors: (Constant): Networks, database, hard, People, Software

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.

أولاً- اختبار الفرضيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة .

نحاول في هذا الجزء التطرق الى اختبار العلاقات بين متغيرات نموذج الدراسة ،لابداء الرأي حول مدى قبول أو رفض فرضيات الدراسة ، والجدول الموالي يبين محددات الدلالة الاحصائية .

الجدول رقم(4-18): محددات الدلالة الإحصائية

نوع العلاقة بين المتغيرين	نوع الفرضية	قيمة الاحتمال المعنوي
توجد علاقة ذات إحصائية عالية بين المتغير الأول والمتغير الثاني	نرفض فرضية العدم ونقبل بالفرضية البديلة	$P < 0,01$
توجد علاقة ذات إحصائية بين المتغير الأول والمتغير الثاني	نرفض فرضية العدم ونقبل بالفرضية البديلة	$0,05 > P > 0,01$
لا توجد علاقة ذات إحصائية بين المتغير الأول والمتغير الثاني	لا نرفض فرضية العدم وإنما نرفض الفرضية البديلة	$P > 0,05$

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، مطبعة الخوارزمي العلمية، جدة، ط1، 2008 ، ص

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

1- اختبار الفرضية الرئيسية:

H_0 - فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

H_1 - الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (4-19): اختبار الانحدار البسيط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.

نموذج	معاملات غير قياسية		الإحصائي (T)	مستوى دلالة (B) (Sig)	معاملات قياسية	مستوى دلالة (F) (F) Sig	قيمة (F)	الخطا المعياري	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
	B	Std. Err								
TIC	0,470	0,051	9,293	0.000						
ثابت	1,316	0,184	7,168	0.000	0,481	0.000	86,361	0,46028	0,231	0,481

$$Y=1,316+0,470 X$$

a. Dependent Variable: OrganizatInnova (الإبداع التنظيمي)

b. Predictors: (Constant), TIC (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتبين من خلال نتائج الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي بلغت 0.48 باحتمالية 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يؤكد وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين ودال إحصائيا كما هو مبين في جدول محددات الدلالة الإحصائية، وأن قيمة الارتباط المفسر قدرت بـ 0.481، بمعنى أن التغيرات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر 48.1% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وأن قيمة F تساوي 26.984 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.000، وهي أقل من 0.05، تظهر قيمة t الإحصائية بـ 9,293، حيث أن مستوى دلالة قيمة t تساوي 00.00 المقابلة لقيمة Beta أقل من مستوى الدلالة المحددة بـ 0,05، وهذا يعني أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع

التنظيمي، ويمكن كتابة معادلة الانحدار التالية: $Y=1,316+0,470 X$

يتضح من خلال معادلة الانحدار أنه كلما زاد الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات والاتصال بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الإبداع التنظيمي بـ 47%، ونلاحظ بأن العلاقة بين متغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومتغير الإبداع التنظيمي كانت موجبة، بمعنى أن زيادة التركيز على تكنولوجيا المعلومات والاتصال يزيد من الإبداع التنظيمي، ويفسر ما مقداره

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

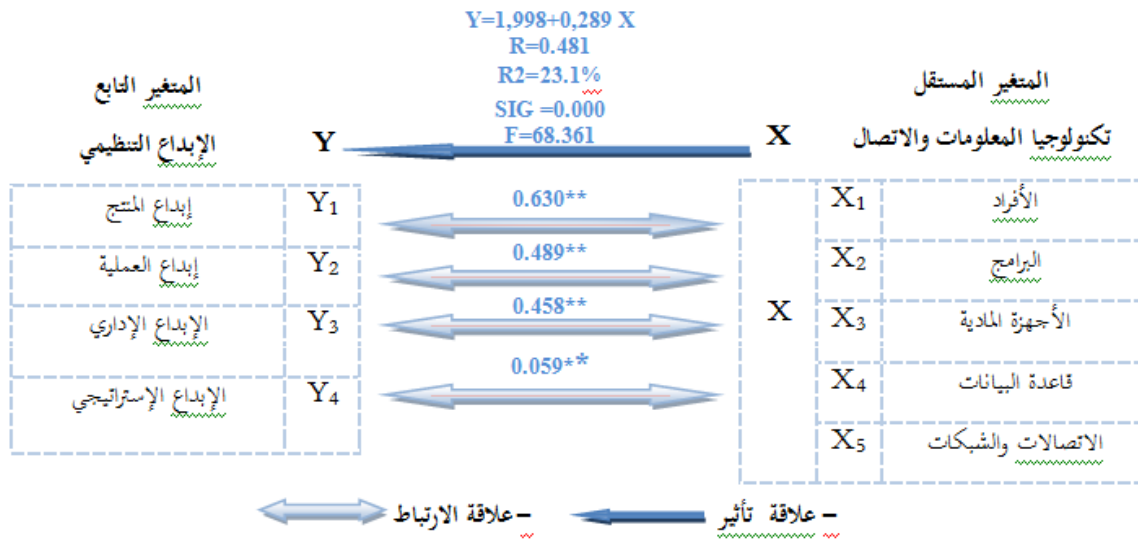
23.1% من التباين في الإبداع التنظيمي ، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وبناء عليه تم قبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات

البترولية العاملة في الجزائر .

والشكل الموالي يبين اختبار الانحدار البسيط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.

الشكل رقم(4-2): اختبار الانحدار البسيط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

2- اختبار الفرضيات الفرعية :

1.2- اختبار الفرضية الفرعية الاولى:

H_0 -فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

H_1 -الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط كما هو مبين في الجدول الموالي:

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم(4-20): اختبار الانحدار البسيط بين الافراد والإبداع التنظيمي.

نموذج	معاملات غير قياسية		الإحصائي (T)	مستوى دلالة (B) Sig	معاملات قياسية Beta	مستوى دلالة (F) Sig	قيمة (F)	الخطا المعياري	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
	B	Std. Err								
الافراد	0,254	0,158	13,140	0.000						
ثابت	2,075	0,042	5,989	0.000	0,333	0.000	35,874	0,49449	0,111	0,333

$$Y=2,075+0,254 X_1$$

a. Dependent Variable: OrganizatInnova (الإبداع التنظيمي)

b. Predictors: (Constant), People (الافراد)

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتبين من خلال الجدول اعلاه أن نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الأفراد والإبداع التنظيمي وأبعاده، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.333 باحتمالية 0.00 بين المتغيرين الأفراد والإبداع التنظيمي وأبعاده، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، مما يؤكد وجود ارتباط طردي ذو دلالة قوية بين المتغيرين ودال إحصائيا، وأن قيمة الارتباط المفسر قدرت بـ 0.333 بمعنى أن التغيرات في الأفراد تفسر 33.3% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وأن قيمة F تساوي 35,874 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.000 وهي أقل من 0.05، كما بلغت قيمة t الإحصائية بـ 13,140 ومستوى الدلالة الخاصتين باختبار دلالة قيمة Beta، حيث أن مستوى دلالة قيمة t تساوي 00.00 المقابلة لقيمة Beta أقل من مستوى الدلالة المحددة بـ 0,05، وهذا يعني أن الأفراد تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، ويمكن كتابة معادلة الانحدار التالية: $Y=2,075+0,254 X_1$

يتضح من خلال معادلة الانحدار أنه كلما زاد اهتمام الأفراد بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الإبداع التنظيمي بـ 25.4 %، ونلاحظ أيضاً بأن العلاقة بين المتغير الأفراد والمتغير الإبداع التنظيمي كانت موجبة، بمعنى أن زيادة التركيز على الأفراد يزيد من الإبداع التنظيمي، ويفسر ما مقداره 11.1% من التباين في الإبداع التنظيمي، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى أن الاهتمام بالأفراد تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وعليه تم قبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

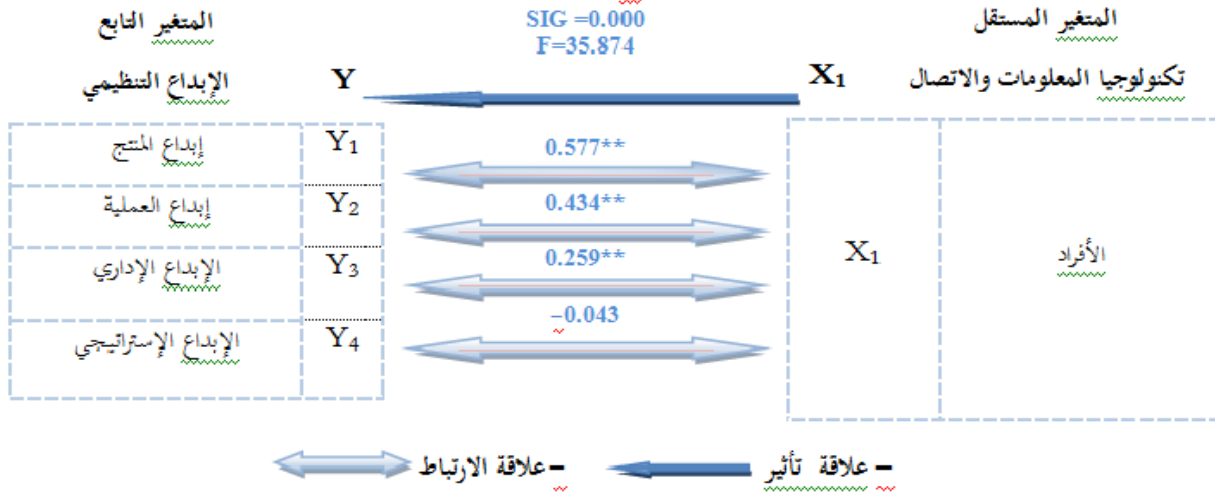
والشكل التالي يوضح اختبار الانحدار البسيط بين الأفراد والإبداع التنظيمي وأبعاده.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الشكل رقم(4-3): اختبار الانحدار البسيط بين الأفراد والإبداع التنظيمي وأبعاده.

$$Y=2,075+0,254 X_1$$

R=0.333
R2=11.1%
SIG =0.000
F=35.874



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

2.2 - اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

H₀-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

H₁-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(4-21): اختبار الانحدار البسيط بين البرامج والإبداع التنظيمي.

نموذج	معاملات غير قياسية		الإحصائي (T)	مستوى دلالة (B) Sig	معاملات قياسية	مستوى دلالة (F) Sig	قيمة (F)	الخطا المعياري	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
	B	Std. Err								
البرامج	0,260	0,044	12,615	0.000						
ثابت	2,058	0,163	5,897	0.000	0,328	0.000	34,796	0,49533	0,108	0,328

$$Y=2,058+0,260 X_2$$

a. Dependent Variable: OrganizatInnova (الإبداع التنظيمي)

b. b. Predictors: (Constant), Software (البرامج)

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

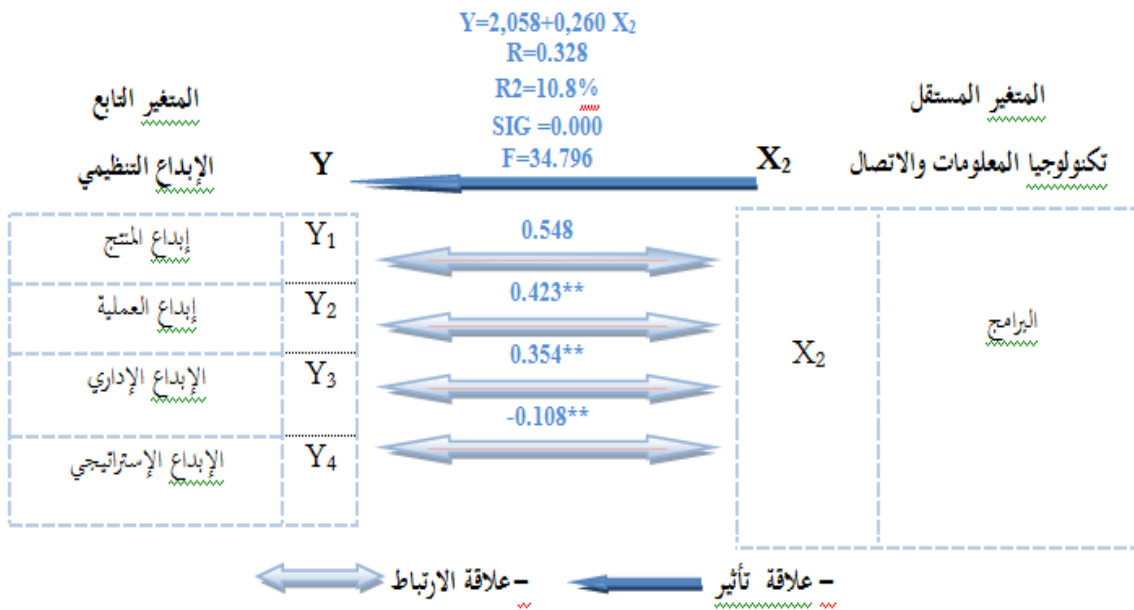
يتضح من خلال الجدول أعلاه أن اختبار الانحدار البسيط بين البرامج والإبداع التنظيمي وأبعاده ، أي أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين بلغت 0.328 باحتمالية 0.00 ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يؤكد وجود ارتباط طردي ذو دلالة قوية بين المتغيرين ، وأن قيمة الارتباط المفسر قدرت بـ 0.328 بمعنى أن التغيرات في البرامج تفسر 32.8% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وأن قيمة F تساوي 34,796 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.00 وهي أقل من 0.05 ، أما قيمة t الإحصائية فبلغت 12,615، حيث أن مستوى دلالة قيمة t تساوي 0.00 المقابلة لقيمة Beta أقل من مستوى الدلالة المحددة بـ 0,05، وهذا يعني أن البرامج تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، ويمكن كتابة معادلة الانحدار التالية: $Y=2,058+0,260 X_2$

يتضح من خلال معادلة الانحدار أنه كلما زاد الاهتمام بالبرامج بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الإبداع التنظيمي بـ 26% ، ونلاحظ بأن العلاقة بين البرامج و الإبداع التنظيمي وأبعاده كانت موجبة، بمعنى أن زيادة التركيز على البرامج يزيد من الإبداع التنظيمي ، ويفسر ما مقداره 10.8% من التباين في الإبداع التنظيمي ، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى أن الاهتمام بالبرامج تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، وبناء عليه نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

والشكل الموالي يبين اختبار الانحدار البسيط بين البرامج والإبداع التنظيمي وأبعاده.

الشكل رقم(4-4): اختبار الانحدار البسيط بين البرامج والإبداع التنظيمي وأبعاده.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

3.2- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

H₀-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

H₁-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول رقم(4-22): اختبار الانحدار البسيط بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي.

نموذج	معاملات غير قياسية		الإحصائي (T)	مستوى دلالة (B) Sig	معاملات قياسية Beta	مستوى دلالة (F) Sig	قيمة (F)	الخطا المعياري	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
	B	Std. Err								
الاجهزة المادية	0,222	0,037	15,332	0.000						
ثابت	2,181	0,142	5,917	0.000	0,329	0.000	35,016	0,49514	0,108	0,329
Y=2,181+0,222 X₃										

a. Dependent Variable: OrganizatInnova(الابداع التنظيمي)

b. b. Predictors: (Constant), hard(الاجهزة المادية)

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

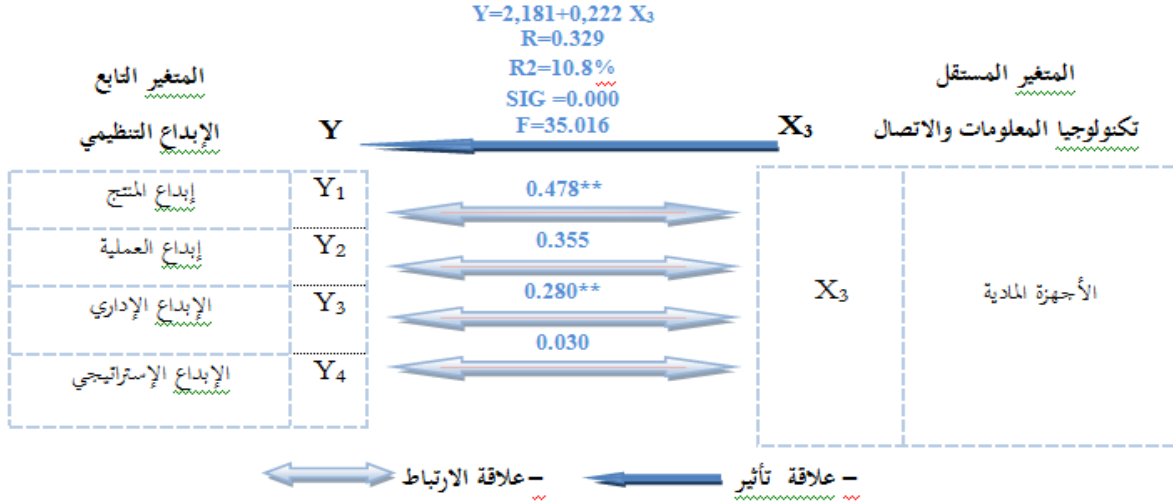
يتبين من خلال الجدول أعلاه بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي وأبعاده ، أي أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الأجهزة المادية والإبداع التنظيمي بلغت 0.329 باحتمالية 0.00 ،وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يؤكد وجود ارتباط طردي ذو دلالة قوية بين المتغيرين ،وأن قيمة الارتباط المفسر قدرت ب 0.329 بمعنى أن التغيرات في الأجهزة المادية تفسر ب 32.9% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، وأن قيمة F تساوي 35,016 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.00 وهي أقل من 0.05، أما قيمة t الإحصائية فبلغت 15,332 ، حيث أن مستوى دلالة قيمة t تساوي 00.00 المقابلة لقيمة Beta أقل من مستوى الدلالة المحددة ب 0,05 ، وهذا يعني أن الأجهزة المادية تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، ويمكن كتابة معادلة الانحدار كمايلي: $Y=2,181+0,222 X_3$

يتضح من خلال معادلة الانحدار أنه كلما زادت الأجهزة المادية بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الابداع التنظيمي ب 22.2% ، ونلاحظ أيضاً بأن العلاقة بين المتغيرين كانت موجبة، بمعنى أن زيادة التركيز على الأجهزة المادية يزيد من الإبداع التنظيمي ، ويفسر ما مقداره 10.8% من التباين في الإبداع التنظيمي ، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية، بمعنى أن الاهتمام بالأجهزة المادية يفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، وبناء عليه نقبل الفرضية البديلة H₁ التي تنص على أنه:

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

والشكل التالي يبين اختبار الانحدار البسيط بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي وأبعاده. الشكل رقم(4-5): اختبار الانحدار البسيط بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي وأبعاده.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

4.2 - اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

H₀-فرضية العدم: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

H₁-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(4-23): اختبار الانحدار البسيط بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي.

نموذج	معاملات غير قياسية		مستوى الإحصائي (T)	مستوى دلالة (B) (Sig)	معاملات قياسية (Beta)	مستوى دلالة (F) (Sig)	قيمة (F)	الخطأ المعياري	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
	B	Std. Err								
قاعدة البيانات	0,376	0,042	8,919	0.000						
ثابت	1,685	0,150	11,206	0.000	0,466	0.000	79,547	0,46453	0,217	0,466

$Y=1,685+0,376 X_4$

a. Dependent Variable: OrganizaInnova(الإبداع التنظيمي)

b. Predictors: (Constant), database(قاعدة البيانات)

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يتضح من خلال اختبار الانحدار البسيط بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي وأبعاده أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين الأجهزة المادية والإبداع التنظيمي بلغت 0.466 باحتمالية 0.00 ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يؤكد وجود ارتباط طردي ذو دلالة قوية بين المتغيرين ، وأن قيمة الارتباط المفسر قدرت بـ 0.466 بمعنى أن التغيرات في قاعدة البيانات تفسر 46.6% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، وأن قيمة F تساوي 79,547 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.00 وهي أقل من 0.05 ، كما أن قيمة t الإحصائية بلغت 08,919 ، حيث أن مستوى دلالة قيمة t تساوي 00.00 المقابلة لقيمة Beta أقل من مستوى الدلالة المحددة بـ 0,05 ، وهذا يعني أن قاعدة البيانات تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، ويمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي :

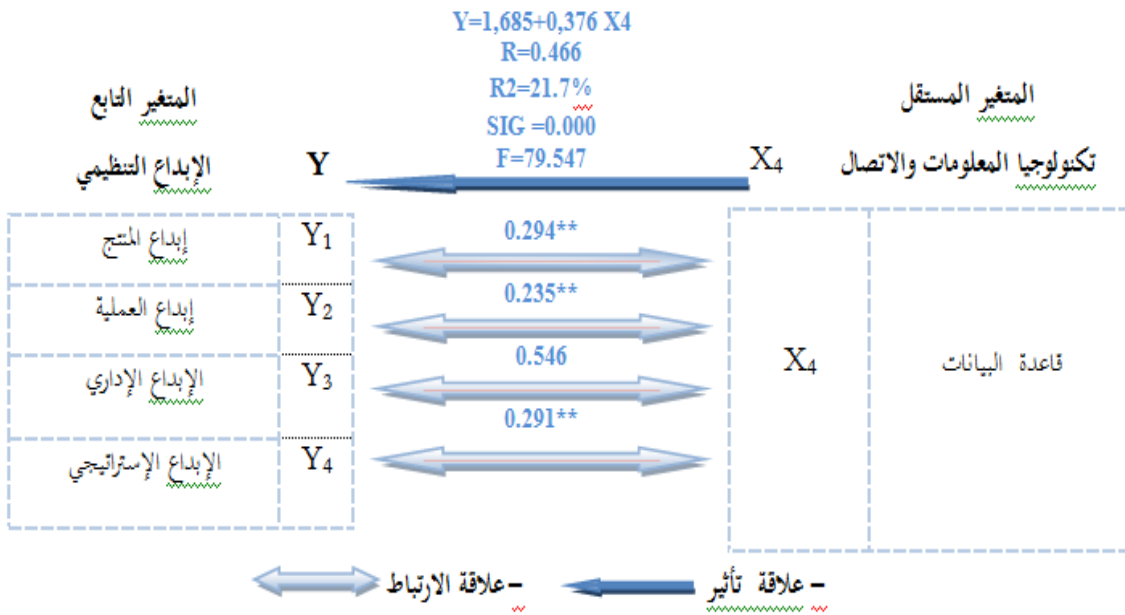
$$Y=1,685+0,376 X_4$$

ويتبين من خلال معادلة الانحدار أنه كلما زاد الاهتمام بقاعدة البيانات بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الإبداع التنظيمي بـ 37.6% ، ونلاحظ أيضاً بأن العلاقة بين المتغيرين كانت موجبة ، بمعنى أن زيادة التركيز على قاعدة البيانات يزيد من الإبداع التنظيمي ، ويفسر ما مقداره 21.7% من التباين في الإبداع التنظيمي ، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية ، بمعنى أن الاهتمام بقاعدة البيانات تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، مما سبق نقبل الفرضية البديلة H₁ التي تنص على أنه :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

والشكل الموالي يوضح اختبار الانحدار البسيط بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي وأبعاده.

الشكل رقم(4-6): اختبار الانحدار البسيط بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي وأبعاده.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

5.2 - اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:

H₀-فرضية العدم : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛

H₁-الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر .

لإختبار هذه الفرضية تم استخدام الانحدار البسيط كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم(4-24): اختبار الانحدار البسيط بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي.

نموذج	معاملات غير قياسية		الإحصائي (T)	مستوى دلالة (B) Sig	معاملات قياسية Beta	مستوى دلالة (F) Sig	قيمة (F)	الخطأ المعياري	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
	B	Std. Err								
الاتصالات والشبكات	0,289	0,040	7,181	0.000	0,390	0.000	51,572	0,48292	0,152	0,390
ثابت	1,998	0,143	13,978	0.000						

$$Y=1,998+0,289 X_5$$

a. Dependent Variable: OrganizatInnova (الإبداع التنظيمي)

b. b. Predictors: (Constant), Networks (الاتصالات والشبكات)

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتبين من خلال نتائج اختبار الانحدار البسيط بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي أن قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين بلغت 0.390 باحتمالية 0.00 ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يؤكد وجود ارتباط طردي ذو دلالة قوية بين المتغيرين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي ، وأن قيمة الارتباط المفسر قدرت بـ 0.390 بمعنى أن التغيرات في الاتصالات والشبكات تفسر 39% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، وأن قيمة F تساوي 51,572 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.00 وهي أقل من 0.05، أما قيمة t الإحصائية فبلغت 07,181 ، حيث أن مستوى دلالة قيمة t تساوي 0.00 المقابلة لقيمة Beta أقل من مستوى الدلالة المحددة بـ 0,05، وهذا يعني أن الاتصالات والشبكات تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي، ويمكن كتابة معادلة الانحدار كمايلي :

$Y=1,998+0,289 X_5$ يتضح من خلال معادلة الانحدار أنه كلما زاد الاهتمام بالاتصالات والشبكات

بوحدة واحدة أدى إلى زيادة الإبداع التنظيمي بـ 28.9% ، وأن العلاقة بين المتغيرين كانت موجبة، بمعنى أن زيادة

التركيز على الاتصالات والشبكات يزيد من الإبداع التنظيمي ، ويفسر ما مقداره 15.2% من التباين في الإبداع

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

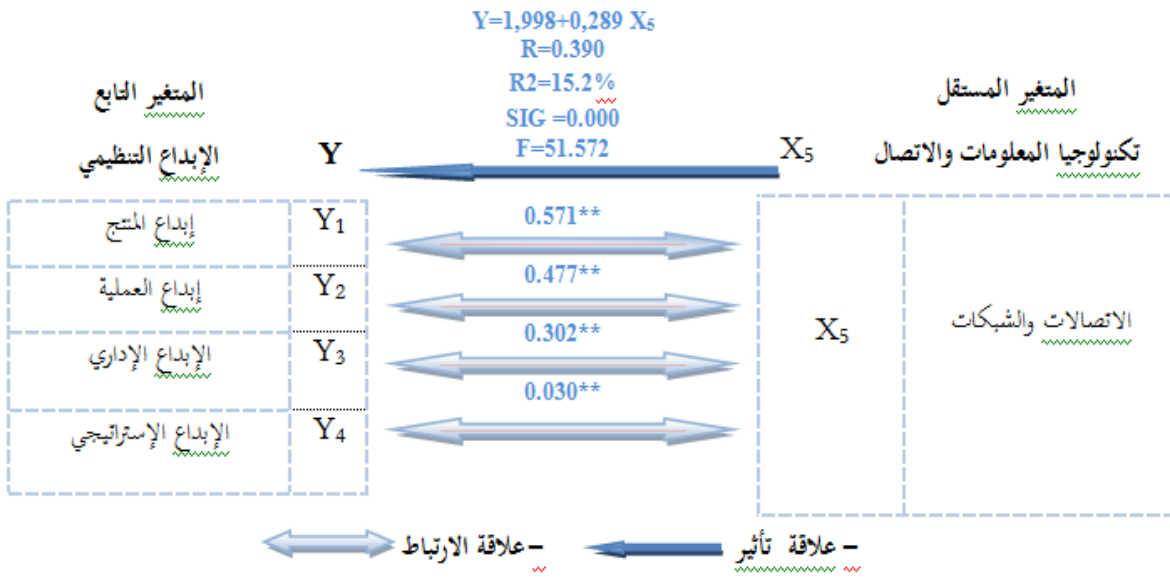
التنظيمي ، وبذلك فالانحدار ذو دلالة إحصائية بمعنى أن الاهتمام بالاتصالات والشبكات تفسر فعلا التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي ، وبناء عليه نقبل الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية

العامل في الجزائر .

والشكل التالي يبين اختبار الانحدار البسيط بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي وأبعاده.

الشكل رقم(4-7): اختبار الانحدار البسيط بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي وأبعاده.



المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

ثانيا - اختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية.

1 - اختبار مربع كاي للاستقلالية:

يتم في هذه المرحلة إجراء بعض الاختبارات مثل إجراء اختبار مربع كاي للاستقلالية بين كل متغير من المتغيرات الدراسة الوصفية (العوامل الديموغرافية)، وذلك بوضع فرض العدم ، بأنه لا توجد علاقة بين المتغير الأول والمتغير الثاني والموضحة في الجدول أدناه الذي يسمى بالجدول الممزوج وهو يعرض قراءات مزدوجة بين متغيرين.

* انظر الملحق رقم 06

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول الموالي يوضح اختبار مربع كاي للاستقلالية بين متغيرات العوامل الديموغرافية:

الجدول رقم(4-25): اختبار مربع كاي للاستقلالية بين متغيرات العوامل الديموغرافية.

الرقم	المتغيرات الشخصية والوظيفية		مربع كاي	درجة الحرية	احتمال دلالة احصائية
	المتغير الاول	المتغير الثاني			
01	الجنس	الخبرة في العمل	93,557b	01	0,000
02	العمر	الوظيفة الادارية	187,254c	03	0,000
03	المؤهل العلمي	المهارات في TIC	363,763d	07	0,000
04	الخبرة في العمل	الشبكة اكثر استعمالا	195,959a	04	0,000
05	الوظيفة الادارية	الجنس	230,495e	02	0,000
06	المهارات في TIC	العمر	231,515c	03	0,000
07	الشبكة اكثر استعمالا	المؤهل العلمي	244,351a	02	0,000

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

2 - اختبار التوزيع الطبيعي*:

H₀-فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، باختلاف كل من (الجنس،العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، المهارات في استخدام الكمبيوتر، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا).

H₁-الفرضية البديلة: يوجد توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ، باختلاف كل من (الجنس،العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، المهارات في استخدام الكمبيوتر، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا).

لاختبار هذه الفرضيات يجب أولا تحديد ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من خلال اختبار التوزيع الطبيعي Kolmogorov-Smirnov وهو اختبار ضروري في هذه الحالة قبل اختبار هذه الفرضية، لمعرفة اسلوب اختبارها، وهذا الاختبار مبين في الجدول أدناه:

* انظر الملحق رقم 07

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم(4-26): اختبار التوزيع الطبيعي.

المحاور و الابعاد N=291	عدد العبارات	القيمة الإحصائية z	الانحراف	مستوى الدلالة sig	التوزيع
المتغير المستقل: TIC	34	2,858	0,54211	0,000	لا تتبع توزيع الطبيعي
الأفراد	05	2,746	0,68919	0,000	لا تتبع توزيع الطبيعي
البرامج	08	2,355	0,66415	0,000	لا تتبع توزيع الطبيعي
الأجهزة المادية	06	3,536	0,77961	0,000	لا تتبع توزيع الطبيعي
قاعدة البيانات	08	2,356	0,65398	0,000	لا تتبع توزيع الطبيعي
الاتصالات والشبكات	07	1,825	0,71132	0,003	لا تتبع توزيع الطبيعي
المتغير التابع: الإبداع التنظيمي	32	1,143	0,52347	0,146	تتبع توزيع الطبيعي
إبداع المنتج	08	1,757	0,61104	0,004	لا تتبع توزيع الطبيعي
إبداع العملية	06	1,993	0,65351	0,001	لا تتبع توزيع الطبيعي
الإبداع الإداري	10	1,520	0,64990	0,020	لا تتبع توزيع الطبيعي
الإبداع استراتيجي	08	1,223	0,95022	0,100	تتبع توزيع الطبيعي

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتبين من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة محور تكنولوجيا المعلومات والاتصال 0.00 وهو أقل من 0.05 وهذا يعني أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وأن مستوى الدلالة للمتغير الإبداع التنظيمي 0.146، وهو أكبر من 0.05، لهذه الفرضية نستخدم اختبار العينة المستقلة (T test) لايجاد الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين، لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في اجابات أفراد العينة حول مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي حسب الجنس، واختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات ثلاث عينات فأكثر (ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في اجابات أفراد العينة حول مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، المهارات في استخدام الكمبيوتر، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالاً).

3- الجنس:

H_0 -فرضية العدم: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الجنس.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

H₁-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الجنس.

تم استخدام اختبار T لاختبار الفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في اجابات أفراد العينة حول مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف الجنس .

والجدول التالي يبين اختبار T للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي مع متغير الجنس في المؤسسات عينة الدراسة :

الجدول رقم(4-27): نتائج اختبار T للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي مع متغير الجنس في المؤسسات عينة الدراسة.

		اختبار T				اختبار levene		نموذج	
فترة الثقة 95%		الخطأ المعياري	متوسط الفرق	مستوى الدلالة Sig	درجات الحرية	قيمة (T)	مستوى الدلالة Sig		قيمة (F)
قصى	دنيا								
0,085850	-0,21817	0,07720	-0,0661	0,392	288	-0,698			وجود تجانس
TIC									
0,081240	-0,21356	0,07433	-0,0661	0,375	104,743	-1,366	0,243	1,366	عدم وجود تجانس
الابداع التنظيمي									
-0,03569	-0,32662	0,07391	-0,1811	0,095	288	-2,451			وجود تجانس
-0,04923	-0,31309	0,06661	-0,1811	0,068	116,617	-2,720	0,404	0,698	عدم وجود تجانس

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتبين من نتائج الجدول اعلاه لاختبار levene واختبار T للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الجنس في المؤسسات عينة الدراسة ، حيث بلغت قيمة نتائج اختبار levene لمستوى دلالة في حالة وجود تجانس لتكنولوجيا المعلومات والاتصال والابداع التنظيمي مع متغير الجنس حيث بلغت قيمته 0.243 و 0.404 على التوالي ، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 في المحورين ، أي لا يوجد أثر للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والابداع التنظيمي مع متغير الجنس في المؤسسات عينة الدراسة ، ولتأكيد مدى صحة الاختبار طبقنا اختبار T لمستوى دلالة الاحصائية في حالة تجانس تكنولوجيا المعلومات والاتصال تساوي 0.392 وفي حالة عدم التجانس تساوي 0.375 ، وفي كلتا الحالتين قيمة الدلالة الاحصائية أكبر من مستوى دلالة 0.05، ويعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال تعزى لمتغير الجنس.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

أما اختبار T لمستوى دلالة الاحصائية في حالة تجانس محور الثاني الإبداع التنظيمي تساوي 0.095 و في حالة عدم التجانس تساوي 0.068 ، وفي كلتا الحالتين قيمة الدلالة الاحصائية أكبر من مستوى دلالة 0.05 يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 لمتغير الابداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس ، مما سبق نجد أنه لا توجد علاقة احصائية بين المتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الجنس ، وعليه نقبل H_0 فرضية العدم التي تنص على أنه :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الجنس.

4- العمر:

H_0 -فرضية العدم : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير العمر.

H_1 -الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير العمر.

والجدول التالي يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA* للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات

والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير العمر للمؤسسات عينة الدراسة:

الجدول رقم(4-28): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات

والاتصال والابداع التنظيمي مع متغير العمر للمؤسسات عينة الدراسة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	بين المجموعات	1,099	3	0,366	1,250	0,292
	داخل المجموعات	83,832	286	0,293		
	الإجمالي	84,931	289			
الإبداع التنظيمي	بين المجموعات	2,033	3	0,678	2,512	0,059
	داخل المجموعات	77,160	286	0,270		
	الإجمالي	79,193	289			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

* انظر الملحق رقم 08

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من خلال الجدول اعلاه واعتمادا على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير العمر للمؤسسات عينة الدراسة ، نجد أن قيمة F تساوي 1,250 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.292 بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وقيمة F تساوي 2,512 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.059 لإبداع التنظيمي، وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 في لكلا المتغيرين ، وبالرجوع إلى جدول محددات الدلالة الإحصائية ومقارنة نتائجه بـ $P > 0,05$ ، نجد أنه لا توجد علاقة بين المتغيرات تعزى لمتغير العمر ، وعليه نقبل H_0 فرضية العدم التي تنص على أنه :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير العمر.

5 - المؤهل العلمي :

H_0 - فرضية العدم : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المؤهل العلمي.

H_1 - الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المؤهل العلمي.

والجدول التالي يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير المؤهل العلمي للمؤسسات عينة الدراسة:

الجدول رقم(4-29): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير المؤهل العلمي للمؤسسات عينة الدراسة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة(F)	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	بين المجموعات	16,592	7	2,370	9,781	0,000
	داخل المجموعات	68,340	282	0,242		
	الإجمالي	84,931	289			
الإبداع التنظيمي	بين المجموعات	7,019	7	1,003	3,918	0,000
	داخل المجموعات	72,174	282	0,256		
	الإجمالي	79,193	289			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من خلال الجدول اعلاه واعتمادا على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير المؤهل العلمي للمؤسسات عينة الدراسة ، نجد أن قيمة F تساوي 9,781 و 3,918 للمتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي على التوالي بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0,000، وبالرجوع إلى جدول محددات الدلالة الإحصائية وبمقارنة نتائج المتغيرين بالقيمة $P > 0,01$ على التوالي ، نجد أنه توجد علاقة إحصائية قوية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ، وعليه نقبل H_1 الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المؤهل العلمي.

6 - الخبرة في العمل:

H_0 - فرضية العدم : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الخبرة في العمل.

H_1 - الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الخبرة في العمل.

والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الخبرة في العمل للمؤسسات عينة الدراسة:

الجدول رقم (4-30): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الخبرة في العمل للمؤسسات عينة الدراسة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	بين المجموعات	2,831	4	0,642	2,457	0,046
	داخل المجموعات	82,100	285	0,269		
	الإجمالي	84,931	289			
الإبداع التنظيمي	بين المجموعات	2,568	4	0,642	2,388	0,050
	داخل المجموعات	76,625	285	0,269		
	الإجمالي	79,193	289			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من خلال الجدول اعلاه واعتمادا على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي مع متغير الخبرة في العمل للمؤسسات محل عينة الدراسة ، نجد أن قيمة F تساوي 2,457 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.046 بالنسبة لمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال وقيمة F تساوي 2,388 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.050 لمتغير الإبداع التنظيمي ، وهي أقل من 0.05 ، وبالرجوع الى جدول محددات الدلالة الإحصائية ومقارنة النتائج بالجدول $P > 0,01 > P > 0,05$ على التوالي ، نجد أنه توجد علاقة احصائية قوية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي تعزى لمتغير الخبرة في العمل ، وعليه نقبل H_1 الفرضية البديلة التي تنص على أنه :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الخبرة في العمل.

7- الوظيفة الادارية :

H_0 - فرضية العدم : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الوظيفة الادارية.

H_1 - الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الوظيفة الادارية.

والجدول الموالي يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الوظيفة الادارية للمؤسسات عينة الدراسة:

الجدول رقم(4-31): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الوظيفة الادارية للمؤسسات عينة الدراسة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	بين المجموعات	1,655	2	0,827	2,852	0,050
	داخل المجموعات	83,276	287	0,290		
	الإجمالي	84,931	289			
الإبداع التنظيمي	بين المجموعات	2,092	2	1,046	3,893	0,021
	داخل المجموعات	77,101	287	0,269		
	الإجمالي	79,193	289			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من خلال الجدول أعلاه واعتمادا على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين المتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي مع متغير الوظيفة الادارية للمؤسسات عينة الدراسة، نجد أن قيمة F تساوي 2,852 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.050 بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وقيمة F تساوي 3,893 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.021 بالنسبة للإبداع التنظيمي ، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة للمتغيرين ،ومقارنة نتائج مع جدول محددات الدلالة الإحصائية بالمجال $0,01 < P < 0,05$ ، نجد أنه توجد علاقة بين المتغيرات تعزى لمتغير الوظيفة الادارية ، وعليه نقبل H_1 الفرضية البديلة التي تنص على أنه :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الوظيفة الادارية.

8 - المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت:

H_0 - فرضية العدم : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت.

H_1 - الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت.

والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت للمؤسسات عينة الدراسة:

الجدول رقم(4-32): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت للمؤسسات عينة الدراسة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	بين المجموعات	2,153	3	0,718	2,479	0,061
	داخل المجموعات	82,779	286	0,289		
	الإجمالي	84,931	289			
الإبداع التنظيمي	بين المجموعات	1,858	3	0,619	2,291	0,078
	داخل المجموعات	77,335	286	0,270		
	الإجمالي	79,193	289			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه واعتمادا على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والابداع التنظيمي مع متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت للمؤسسات عينة الدراسة ، نجد أن قيمة F تساوي 2,479 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.061 بالنسبة للمتغير تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وقيمة F تساوي 2,291 بقيمة دلالة إحصائية قدرت بـ 0.078 لمتغير الإبداع التنظيمي وهي أكبر من مستوى الدلالة 0.05 بالنسبة للمتغيرين ، وبالرجوع إلى جدول محددات الدلالة الإحصائية للمتغيرين بالمجال $P > 0,05$ ، فنجد أنه لا توجد علاقة احصائية بين متغيرات الدراسة تعزى لمتغير المهارات ، وعليه نقبل H_0 فرضية العدم ، التي تنص على أنه :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر

باختلاف متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت.

9 - الشبكة الأكثر استعمالا:

H_0 - فرضية العدم : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير شبكة الأكثر استعمالا.

H_1 - الفرضية البديلة : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير شبكة الأكثر استعمالا.

الجدول الموالي يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الشبكة الأكثر للمؤسسات عينة الدراسة.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم (4-33): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الشبكة الأكثر للمؤسسات عينة الدراسة.

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة Sig
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	بين المجموعات	4,945	2	2,472	8,871	0,000
	داخل المجموعات	79,986	287	0,279		
	الإجمالي	84,931	289			
الإبداع التنظيمي	بين المجموعات	0,477	2	0,239	0,870	0,020
	داخل المجموعات	78,716	287	0,274		
	الإجمالي	79,193	289			

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول اعلاه واعتمادا على نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA للعلاقة بين المتغيرين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي مع متغير الشبكة الأكثر استعمالا للمؤسسات عينة الدراسة ، نجد أن قيمة F تساوي 8,871 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.000 بالنسبة لتكنولوجيا المعلومات والاتصال، وقيمة F تساوي 0,870 بقيمة دلالة إحصائية قدرت ب 0.020 بالنسبة للإبداع التنظيمي وهي أقل من 0.05 ، وبالعودة الى جدول محددات الدلالة الإحصائية ومقارنته بالمجالين $P < 0,01$ و $P > 0,05$ على التوالي ، نجد أنه توجد علاقة احصائية قوية للمتغيرين تعزى لمتغير الشبكة الأكثر استعمالا ، وعليه نقبل H_1 الفرضية البديلة ، التي تنص على أنه :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر

باختلاف متغير الشبكة الاكثر استعمالا.

المبحث الثالث : مناقشة نتائج الدراسة .

بعد التطرق الى تحليل عبارات الاستبيان للمتغيرين والعلاقات الارتباطية واختبارفرضيات الدراسة بالأساليب الاحصائية المناسبة ،وكذا الاستعانة بالمقابلة الشخصية مع بعض الاطارات في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر من أجل تفسير بعض النتائج.

المطلب الأول: مناقشة نتائج واقع متغيرات الدراسة.

أولاً- مناقشة نتائج واقع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

قمنا فيما سبق بتحديد المتغير المستقل للدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بالتطبيق في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، وذلك بتحليل واقع هذا المتغير بناء على تحليل الاستبيان ،كما تم الاستعانة بالمقابلة الشخصية لتفسير النتائج ، في تحليل نتائج المحور وبرجوع جدول رقم(4-36) المقارنة نتائج المقابلة ، و إلى قياس اتجاه أفراد العينة نحو عبارات الاستبيان متعلقة بمحور الاول (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) الخاص بمؤسسات العينة الدراسة بعد تقسيم هذا المحور الى خمسة الابعاد تبين أن الإجابات كانت في اتجاه "غير الموافق بشدة"، "غير الموافق" ، "محايد" "موافق" ، "موافق بشدة" بشكل متوسط ومتفاوت ، حيث لم يحظ أي سؤال بموافقة اتجاه العام الكلي لعينة كما لوحظ وجود نظرة ايجابية نحو متغير المحور الاول (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) وإبعاده وهذا ما اتفق مع دراسة (صباح بلقيدوم، 2013) حيث توصلت وعي وإدراك المؤسسات بأن أداء الأعمال بكفاءة وفعالية يتطلب استخدام تكنولوجيا متطورة واستثمار في طاقاتها البشرية، من أجل إيجاد برامج لتبسيط وتسهيل إجراءات العمل وتوفير معلومات للعملاء لكسب ولائهم وزيادة عددهم، خاصة وأن خدمات مؤسسات الاتصالات الخلوية تتشابه فيما بينها، ويبقى التميز في كيفية إنجاز وتقديم الخدمات والعروض هو أساس ؛ كما اتفق ايضا مع دراسة(رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ، 2008) ونصت نتائج على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التالية (استخدام تكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة ومدى ملائمة معلومات النظام المستخدم، تكامل المعلومات، إنتاجية نظام المعلومات المستخدم، التدريب) والإبداع الإداري، ونوجز نتائج عبارات كل بعد من المحور الاول (تكنولوجيا المعلومات والاتصال) فيمايلي:

1-الأفراد(People):

بتحليل نتائج المحور وبالرجوع إلى قياس اتجاه أفراد العينة نحو عبارات البعد الاول (الأفراد) المتعلقة بالاستبيان تحصلت عبارة " تتوفر في المؤسسة الكفاءات القادرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات لإنجاز الأعمال " بدرجة مرتفعة في مؤسستي HBK SONATRACH و HALIBERTON وتلتها عبارة "تؤمن إدارة المؤسسة أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال يزيد من مهارة أفرادها " في باقي المؤسسات بدرجة مرتفعة جدا الى مرتفع ، حظيت عبارة " يتعامل الأفراد في المؤسسة مع المكونات المادية بمهارة نتيجة التكوين المستمر عليها "

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

بالمرتبة الأخيرة في كل مؤسسات ، وهذا ما توافق مع الواقع، وبعد قيامنا بالمقابلات مع اطارات ومسيري المؤسسات عينة الدراسة ،وجدنا أن مؤسستي ENAGEO و ENTP أنهما من أجل تطوير وتحسين أداء وكفاءة أفرادها عليهم تحسين إستراتيجية تدريبهم وتكوينهم في تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، كما نتج عن مقابلتنا مع مختلف مسؤولي إدارة الموارد البشرية ومستخدمي نظام المعلومات بالمؤسسة الوطنية ENAFOR والأجنبية HALIBERTON أن المؤسسات غير قادرة على تحديد احتياجاتهم التدريبية و تكوينية لأفرادها المتخصصين بتكنولوجيا المعلومات والاتصال بدقة ، وهي تعتمد فقط على المقارنة في أداء أفرادها ، وهي تتخبط في عدة مشاكل في هذه النقطة ، وذلك راجع إلى غياب المبادرة من طرف الإدارة المسيرة للمؤسسة واعتمادهم فقط على تعليمات وإستراتيجية المؤسسة الأم ، بالإضافة إلى سياسة التوظيف العشوائي وذلك لأسباب سياسية و اجتماعية بحتة، وليس على حسب احتياجات علمية و وظيفية ، كما لاحظنا أن عملية تصميم التدريب لا تتم بناء على المشاكل والعراقيل التي تعاني منها المؤسسة ، وإنما يتم وضع برنامج تدريب الأفراد من طرف المؤسسة الأم سونطراك، وما على المؤسسات سوى السهر على تنفيذ وتطبيق هذا البرنامج، وهذا اتفق مع دراسة (دنيا طارق أحمد، 2017) وجود إدراك ووعي من قبل العاملين بأهمية تقانة المعلومات ودورها في تحقيق الإبداع الإداري ، و إن أفراد العينة يولون اهتماما كبيرا بمكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي في شركتهم ، لكن خلافا لذلك أظهرت عدم الاتفاق مع دراسة (نفيسة حجاج ، 2017) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والأداء المالي، بمعنى أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال لا يحسن من مستوى الأداء المالي للمؤسسات في المدى القصير.

2- البرامج (Software):

أظهرت نتائج قياس اتجاه أفراد العينة نحو عبارات بعد (البرامج) المتعلقة بالاستبيان تحصلت عبارة " البرامج المستخدمة لها القدرة على حماية المعلومات " بدرجة مرتفعة في مؤسسة ENAGEO و درجة منخفضة في مؤسستي HBK SONATRACH و HALIBERTON وتلتها عبارة " يؤدي استخدام البرامج التطبيقية لتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام " في المؤسسة ENTP بدرجة مرتفعة ، وجاءت عبارة " البرامج المستعملة تتميز بسهولة الاستخدام " في المرتبة الأخيرة في مؤسسة ENAFOR ، وهذا يوافق ما وجدناه في الواقع كما لا تخلو أي مؤسسة من نظام معلومات تعتمد عليه للقيام بإدارة مختلف أنشطتها، إلا أن الاختلاف يكمن في مدى تطور هذه النظم فقد تكون يدوية أو محوسبة، وهذه الأخيرة تختلف باختلاف المستوى التكنولوجي الذي يتضمنه كل نظام ، كما بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لفقرات متغير البرامج جاء بدرجة مرتفعة في مؤسستي ENAFOR و HBK SONATRACH ، وهذا أمر طبيعي كونها أداة المؤسسة للتكيف مع أداء أعمالها ، كما يؤدي استخدام البرامج إلى خفض التكاليف، وجميع المؤسسات عينة لدراسة قد مرت خلال فترة نشاطها بعدة تطورات لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وتبين لنا أن HALIBERTON و ENTP تمتلك

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

برامج واضحة تلائم مشاريعها، وإضافة إلى أن المحيط الذي تنشط فيه المؤسسات أثر ايجابا عليها خاصة ما يتعلق بالبرامج و الأجهزة ،إولاكتساب وضعية تنافسية جيدة لابد من تبني برامج توافق نشاطهم كما الحال مع مؤسسة ENAGEO ، برامجها تشمل كل التخصصات ، إضافة إلى وجود الكم والنوع في البرامج و الافراد ، كما أن مؤسسات المجمع ليست بعيدة عن إستخدام طرق فعالة في إختيار برامجها عن مؤسسات الأجنبية ، كما لاحظنا وجود إهتمام وإستخدام جدي وفعلي في اكتساب البرامج متطورة تلائم نشاط وتحسن الميزة الابداعية ، وهذا ما اتفق مع دراسة (زينب شطبية، 2017) التي خلصت أن المتغيرات المستقلة (أجهزة الحاسب، قواعد البيانات، البرمجيات، الشبكات، المورد البشري، البيئة التنظيمية) تفسر على نحو مقداره 46.8% من التباين في المتغير التابع (تدعيم استراتيجيات الميزة التنافسية) وهي نسبة تفسير متوسطة.

3-الأجهزة المادية(hardware):

بالرجوع إلى قياس اتجاه أفراد العينة نحو عبارات البعد الثالث (الأجهزة المادية) المتعلقة بالاستبيان تحصلت عبارة " الحواسيب والخوادم المتوفرة ذات قدرة عالية على معالجة المعلومات لاتخاذ القرارات" بدرجة مرتفعة في مؤسسة HALIBERTON ،ولكن هذه العبارة تعتبر الثالثة والرابعة على التوالي في مؤسستي ENAFOR وENAGEO ، كما تحصلت عبارة "تتميز الخوادم المستخدمة بسعة تخزين عالية" الصدارة في جميع المؤسسات وهذا دليل على اكتساب خوادم ذو سعة كبيرة تلائم احتياجاتهم ، ولم تحظى عبارة " البرامج المستعملة تتميز بسهولة الاستخدام" الا بالمرتبة الاخيرة في مؤسستين ،وهذا ما يتوافق مع الواقع ، أما عبارة " تعمل المؤسسة على تحسين كفاءة أجهزة الحاسب بالصيانة الدورية لها" فسجلت المرتبة الأخيرة في جميع المؤسسات ،وهذا دليل على عدم دورية الصيانة في الأجهزة المادية وتحسين كفاءتها ،وتعتبر مؤسسة ENTP من أحسن المؤسسات في السوق من حيث الأجهزة المعتمدة وتعمل إدارة المؤسسة على تطوير الأجهزة المادية لنظام المعلومات باستمرار ، إذ أن المؤسسة تهدف الى الحفاظ وتحفيز و إستقطاب الكفاءات من خلاله ، إضافة إلى أنها تسعى إلى أن كل عامل يقدم كل ما لديه حيث يحفز العامل على الأداء المتميز والمستمر للإستفادة من المكافآت المرتفعة جدا ، كما تتميز مؤسسة HBK SONATRACH بالمرونة وفق النتيجة والأداء ومدى الاستجابة لاحتياجات الأفراد لعتاد ، إضافة إلى منح مكافآت خاصة للفريق الذي يحقق نتائج باهرة أو يكتشف طريقة حديثة في العمل أو إبداع، كما تتوفر المؤسسة على عدد كافي من الأجهزة المادية من أجل الأعمال المطلوبة ، وتمتاز مؤسسة HALIBERTON بالحواسيب المستخدمة بالحدثة وسرعة المعالجة، ومن خلال المقابلة التي أجريناها بهذه المؤسسة إتضح لنا جليا، أن هذه المؤسسة مثلها مثل باقي المؤسسات الوطنية ، فهي دائما تسعى إلى تحسين الحواسيب والخوادم المتوفرة ذات قدرة عالية على معالجة المعلومات لاتخاذ القرارات ، والمؤسسة غير قادرة على التوفيق والتنسيق بين مشاريعها المختلفة وداستها ، أما مؤسسة ENAGEO توفر الإعتمادات المالية اللازمة لاقتناء البرامج الضرورية ، وهذا اتفق مع دراسات منها دراسة (شوقي ناجي جواد وآخرون ، 2012)

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

وجود أثر لتبني وامتلاك تكنولوجيا معلومات ذات مرتكزات تكنولوجية متقدمة (العناصر المادية، والعناصر البرمجية، وقواعد البيانات المشتركة، وفرق الفني والتقني، وشبكات الاتصال، وكفاءة النظم، ومهارة استخدام النظم)، وتكاملية النظام على تحسين الميزة التنافسية في الشركات المساهمة العامة كما اتفق مع نتائج دراسة (Revenio C. Jalagat et al 2017)، وأن الاستخدام الأكبر لتكنولوجيا المعلومات والاتصال يظهر في استخدام أجهزة الكمبيوتر.

4 - قاعدة البيانات (data base):

من خلال تحليل نتائج عبارات بعد (قاعدة البيانات) المتعلقة بالاستبيان تحصلت عبارة " تتوفر لدى المؤسسة قاعدة بيانات متكاملة ومحدثة " بدرجة مرتفعة في مؤسسة ENAGEO وبدرجة منخفضة في مؤسستي HBK SONATRACH و HALIBERTON هذا دليل على أن المؤسسات لا تحتوي على قاعدة البيانات متكاملة ومحدثة، وتلتها عبارة " تساهم قواعد البيانات في حفظ كم هائل من البيانات"، حيث سجلت في المؤسسة ENTP درجة مرتفعة، أما العبارة " تساهم قواعد البيانات في حفظ كم هائل من البيانات" احتلت المرتبة الأولى، وتلتها عبارة السؤال " تساهم قواعد البيانات في تبادل المعلومات بين مصالح وفروع المؤسسة المختلفة"، مما يظهر أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة لقواعد بياناتها لتبادل المعلومات بين مصالح وفروع المؤسسة المختلفة، وسجلت عبارة " تتمتع قواعد البيانات بالحماية من أي عملية لإختراقها والتلاعب بها " المرتبة الاخيرة في مؤسسة ENAFOR، وهذا يوافق ما وجدناه في الواقع، وبعد اجراء المقابلة اتضح لنا انه لدى مؤسسة HBK SONATRACH قاعدة البيانات ممتازة لكن لم تصل للمطلوب بعد، وهذا ما ينعكس ايجابا على فعالية الأداء الوظيفي، فقواعد البيانات مؤسسة HALIBERTON تتحدد بشكل دوري ومستمر، وهذا ما ينعكس ايجابا على المؤسسة، كما أن مؤسسة ENAGEO تستخدم قاعدة بيانات لتزويد الإدارة بالمعلومات الهامة واتخاذ القرارات اللازمة، واتفقت هذه النتائج مع دراسة (Juan Ernesto Mojica et al 2015) إن اعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات المتوسطة والصغيرة في باناما أكبر من الاعتماد على الإبداع بكل أبعاده (الإبداع في المنتجات، الإبداع في العمليات الإنتاجية، الإبداع في أنظمة الإدارة).

5-الاتصالات والشبكات (Networks):

يتجلى لنا بالرجوع إلى قياس اتجاه أفراد العينة نحو عبارات بعد (الاتصالات والشبكات)، حيث تحصلت عبارة " تساهم الشبكة الداخلية في ربط جميع المصالح والأقسام والمديريات " بدرجة مرتفعة في كل المؤسسات، ولكن هذه العبارة تعتبر الاخيرة في مؤسسة ENAGEO، كما تحصلت عبارة " تتناسب الشبكة الداخلية المتوفرة مع احتياجات العمل اليومية " الصدارة في المؤسسة ENTP، حيث ترواح المتوسط الحسابي من 3.828 إلى 3.638، كما احتلت العبارة " تساهم الشبكة الداخلية في ربط جميع المصالح و الأقسام والمديريات " المرتبة

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الأولى، بأكبر متوسط حسابي وانحراف معياري قدره 0.9392، وتلتها عبارة السؤال " تعتبر شبكة الاتصال الداخلية (الانترانت) الوسيلة الأساسية للاتصال وتبادل المعلومات في المؤسسة" بمتوسط حسابي قدره 3.638 وانحراف معياري قدره 1.0711، مما بين أن المؤسسة تولي اهتماما بالغا للاتصالات الداخلية والخارجية ، وفي مؤسسة HALIBERTON تعتبر شبكة الاتصال الداخلية (الانترانت) الوسيلة الأساسية للاتصال وتبادل المعلومات في المؤسسة ، كما أن الإدارة العليا لمؤسسة HBK SONATRACH تهتم بتطوير الأنظمة وشبكات الاتصالات المختلفة في المؤسسة ، و بينت نتائج المقابلة أن مؤسسة ENAFOR لها شبكة داخلية تتناسب مع احتياجات العمل اليومية و تساهم في ربط جميع المصالح و الأقسام والمديريات مع بعضها البعض، وتوصلت النتائج الى نفس نتائج دراسة (حسين حريجة غالي ، 2018) توصلت الى أن مكونات تكنولوجيا المعلومات في الوحدات العلمية والإدارية في المنظمة قيد الدراسة تحظى بمستوى اهتمام جيد من قبل الإدارة العليا، إلا أنه ليس بالمستوى المطلوب الذي يتبعه أفراد العينة المبحوثة، وتفتقر الوحدات العلمية والإدارية في المنظمة قيد الدراسة إلى توفر الكادر المتخصص من المبرمجين القادرين على تصميم وتنفيذ البرامج إذ أن أغلب الموجودين هم من غير الاختصاص ، وظهر من استجابات أفراد عينة الدراسة وجود تفاوت كبير في تبني الإدارة العليا لمراحل السلوك الإبداعي، وهذا قد يعود إلى بعض القيود المحددة التي تتعمق بالاستراتيجيات والأهداف و إجراءات الرقابة ونمط السلطة وغيرها.

ثانيا- مناقشة نتائج واقع أبعاد الإبداع التنظيمي .

بتحليل نتائج اتجاه أفراد العينة نحو عبارات الاستبيان المتعلقة بالمحور الثاني (الإبداع التنظيمي) الخاص بالمؤسسات عينة الدراسة، وبعد تقسيمه الى أربعة أبعاد تبين أن الإجابات كانت في اتجاه "غير موافق بشدة"، "غير موافق"، "محايد"، "موافق"، "موافق بشدة" بشكل متوسط ومتفاوت ، حيث لم يحظى أي سؤال بموافقة اتجاه العام الكلي للعينة ، كما لوحظ وجود نظرة ايجابية نحو متغير المحور الثاني (الإبداع التنظيمي) وأبعاده باستثناء بعد الإبداع الاستراتيجي فكانت الاجابات منخفضة ، وهذا ما أتفق مع دراسة (رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ، 2008)، حيث توصلت الى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التالية (استخدام تكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة ومدى ملائمة معلومات النظام المستخدم، تكامل المعلومات، إنتاجية نظام المعلومات المستخدم، التدريب) والإبداع الإداري، ولم تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة (2011) Rahmatoulah Golipour et al)، حيث أثبتت أن الثقة بزملاء العمل ليس لها تأثير على الإبداع التنظيمي، وأن الثقة بالمشرفين والثقة بالإدارة لها تأثير ايجابي على الإبداع التنظيمي، وأن الثقة بإدارة المؤسسة لها تأثير كبير على الإبداع أكثر من أبعاد الثقة التنظيمية الأخرى، ويمكن اعتبارها أحد المتطلبات الإستراتيجية للمؤسسات، ونوجز نتائج عبارات كل بعد من المحور الثاني (الإبداع التنظيمي) فيما يلي:

1 - إبداع المنتج (Product Innovation):

بالرجوع إلى قياس اتجاه أفراد العينة نحو عبارات إبداع المنتج المتعلقة بالاستبيان تحصلت عبارة " منتجات وخدمات مؤسستنا على درجة عالية من الثقة عند استخدامها" بدرجة مرتفعة في مؤسسة ENAGEO ، وبدرجة منخفضة في مؤسستي HBK SONATRACH و ENTP وهذا دليل على أنهم لا تحتوي على منتجات وخدمات عالية الثقة ، وتلتها عبارة " تعتمد إدارة المؤسسة سياسات واضحة لجعل المنتج مطابق للمواصفات" في المؤسسة HALIBERTON بدرجة متوسطة ، ويتضح أيضا بالنسبة لهذه النتيجة أن المؤسسة لديها سياسات واضحة لجعل المنتج مطابق للمواصفات المطلوبة ، حيث احتلت العبارة " استخدمت المؤسسة تكنولوجيا حديثة لتطوير منتجاتها " المرتبة الأولى للمؤسسة ENAFOR ، بأكبر متوسط حسابي وبانحراف معياري هذا دليل على أن المؤسسة تلجأ الى تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير وتحديث منتجاتها ، و تلتها عبارة " يتم التنسيق بين أقسام الإنتاج ، البحث والتطوير في المؤسسة من أجل تحسين منتجاتها وخدماتها " بمتوسط حسابي قدره 3.393 وبانحراف معياري قدره 0.9536 ، مما يظهر أن المؤسسة تولي أهمية كبيرة للبحث والتطوير بين مصالح وفروع المؤسسة المختلفة، وسجلت عبارة " تقوم المؤسسة باستمرار بطرح منتجات أو خدمات جديدة " المرتبة الأخيرة في مؤسسة ENAFOR ، وهذا يوافق ما وجدناه في الواقع وبعد اجراء المقابلة اتضح أنه لدى مؤسسة HBK SONATRACH إبداعات المنتجات وخدمات متميزة لكن لم تصل للمستوى المطلوب بعد، وهذا ما ينعكس ايجابا على الابداع التنظيمي للمؤسسة ، كما عمدت المؤسسة إلى إنشاء مصلحة خاصة بالإبداع والأفكار الجديدة ، كما تعتمد HALIBERTON على سياسة الإنتاج والأفكار الإبداعية، وذلك نتيجة الخبرة المتراكمة في الصناعة، وبما أن الإبداع في أي مؤسسة يتوقف بدرجة أساسية على مدى وجود جهاز وإدارة فعالة تكفل وترعى الأفكار الإبداعية، وتعمل على مراعاة مختلف الجوانب الإنسانية، المادية، الفنية والمالية المرتبطة بالإبداع، وفي مؤسسة ENAGEO ومن خلال الهيكل التنظيمي يتبين لنا بأنه توجد مصلحة تطوير المنتجات، أما من خلال معاينتنا للواقع داخل المؤسسة والمقابلات مع إطاراتها، توصلنا إلى بعض الخصائص المرتكزة على المؤسسات المبدعة، حيث وجدنا بأنها تشجع الإبداع والأفكار الإبداعية ، كما أن الدراسة اتفقت مع نتائج (محمد عبد الرحمن عمر وآخرون، 2017) ، كما أن عملية الإبداع تبدأ بفكرة أو منتج أو عملية وتنتهي بالتطبيق لها، وأن عملية الإبداع لا تكتمل إلى أن يتم التنفيذ النهائي لها، وتتوفر في المنظمات التي تهتم البيئة المشجعة للإبداع وتوليد الأفكار الإبداعية وتطبيقها مجموعة من الخصائص التي توفر المناخ الملائم لتأصيل الإبداع وتفعيله، أما المؤسسات التي تتبع قواعد وإجراءات غير مرنة و أنظمة رقابية محكمة لا يمكن أن تشجع الإبداع.

2 - إبداع العملية (process Innovation):

يتبن من خلال نتائج عبارات (إبداع العملية) المتعلقة بالاستبيان تحصلت عبارة "تعمل المؤسسة على تحسين العمليات الإنتاجية بالاعتماد على الإمكانيات والخبرات المتاحة" بدرجة متوسطة في مؤسسة ENTP، وبدرجة منخفضة في مؤسستي ENAGEO و HBK SONATRACH هذا دليل على ان المؤسستي تعمل على تحسين العمليات الإنتاجية بالاعتماد على الإمكانيات والخبرات المتاحة، وتلتها عبارة "قامت المؤسسة بتعديلات على عملياتها الإنتاجية ساهمت في تطوير منتجاتها" في المؤسسة HALIBERTON بدرجة متوسطة، ويتضح أيضا بالنسبة لهذه النتيجة ان للمؤسسة سياسات ساهمت في تطوير منتجاتها، كما احتلت العبارة "أجرت المؤسسة تحسينات على تركيبة بعض المواد المستخدمة في عملياتها الإنتاجية" المرتبة الأولى لمؤسسة ENAFOR، بأكبر متوسط حسابي وبانحراف معياري هذا دليل على أن المؤسسة لها تحسينات في العمليات الإنتاجية، حظيت عبارة "تقوم المؤسسة باستمرار بتصميم عمليات إنتاجية جديدة" بالمرتبة الاخيرة في كل عينة الدراسة، وهذا يوافق ما وجدناه في الواقع وبعد اجراء المقابلة اتضح انه لدى مؤسسة HBK SONATRACH و ENAFOR إبداعات العملية معتبرة لكن لم تصل للمستوى المطلوب بعد، وهذا ما ينعكس ايجابا على الابداع التنظيمي للمؤسستين كما عمدت المؤسسة إلى إنشاء مصلحة خاصة بالإبداع والأفكار الجديدة، فان ذلك يساعد على تطوير أدائها و لوحظ في المقابلة مع الاطارات المؤسسات عينة الدراسة، أما مؤسسة HALIBERTON ارتكزت على إستراتيجية ثقافة الإبداع، أي مجموعة المعتقدات والقيم والتوقعات الموحدة التي تتفاعل مع بناء العملية الإبداعية، كما أن مؤسسة ENAGEO تملك إستراتيجية لثمين الأفراد المبدعين، حيث تعطي أهمية كبيرة وجدية للدور الذي يمكن أن يلعبه أصحاب الأفكار الجديدة، وناشرو المعلومات وذو التفكير الإبداعي والمهارات والقدرات، و تتميز مؤسسة HBK SONATRACH بإدارة عليا واعية بالأهمية والدور الذي يلعبه الإبداع في القدرة على مواكبة التطورات الجديدة في الصناعة، وتعمل على إزالة العقبات التي يمكن أن تعترضه، وبما أنه يمكن تصنيف إبداع المنتج والعملية من حيث طبيعته إلى نوعين إبداع المنتج الجديد وإبداع في المنتج المطور، واعتمدت المؤسسة ENAFOR و ENTP على العديد من السياسات تهدف زيادة معارفهم الإبداعية، كما أن الدراسة اتفقت مع نتائج دراسة (عطية خلف الموسوي وآخرون، 2009) أن الشركة تركز عند تصميم المنتج على الاهتمام بشكل المنتج وجذب الزبون للمنتجات الشركة وإهمالها العديد من الأنشطة التي تساهم في زيادة جودة تصميم المنتج، وعدم توفير الظروف البيئية المحيطة بالعاملين وبالعملية الإنتاجية وعدم تطبيق الأساليب الكمية والإحصائية في حساب القدرة والسيطرة على العمليات الإنتاجية وتحسينها بشكل كفو يخدم النقاط الأخرى في عملية التحسين، عدم اعتماد الإدارة العليا على العاملين بإعطائهم دور كبير في تحسين والسيطرة على العملية الإنتاجية وعدم التعرف على حاجات ورغبات الزبائن الداخليين (العاملين في الشركة) في عملية تحسين وتطوير المنتج والعملية الإنتاجية.

3- الإبداع الإداري (Managerial Innovation):

بتحليل نتائج عبارات بعد الإبداع الإداري للمؤسسات عينة الدراسة جاءت من متوسطة الى منخفضة ، إذ بلغ متوسط إجاباتهم عن بعد الإبداع الإداري مجتمعة في مؤسسة ENTP بدرجة متوسطة بقيمة (3.174) ، بانحراف معياري(1.0234) ، وهذا يرجع لاهتمام المؤسسة محل الدراسة للإبداع الإداري ، والوعي بمدى أهمية تحقيق التميز لضمان البقاء، إذ بلغ متوسط إجاباتهم عن بعد الإبداع الإداري مجتمعة في المؤسسة محل الدراسة HBK SONATRACH بدرجة متوسطة بقيمة (3.116) و بانحراف معياري(1.0469) ، وهذا يرجع الى اهتمام المؤسسة محل الدراسة للإبداع الإداري للسيطرة على الأسواق و الاهتمام بوظيفة البحث والتطوير وتفعيلها على مستوى المؤسسة ، كما لوحظ في مؤسسة HALIBERTON توفير المناخ التنظيمي الذي يحفز الأفراد على تقديم الأفكار الإبداعية ، ومشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وتقليل المركزية في المؤسسة تتميز بالمرونة من خلال مشاركة العمال في حل المشاكل التي قد تواجهها المؤسسة ، و مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات وتقليل المركزية في المؤسسة تتميز بالمرونة، كما سجلت مؤسسة ENAFOR اتجاه أفراد العينة نحو عبارات حول مستوى الإبداع الإداري بدرجة متوسطة بقيمة (3.076) ، بانحراف معياري(0.9815) ، وهذا يرجع لسهولة الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة بدون تعقيدات، وأن المؤسسة تعمل للايجاد آليات لتحقيق التكامل بين المؤسسة ومراكز الأبحاث والجامعات من أجل اكتساب خبرات جديدة، وبعد المقابلة الجرات في مؤسسة ENAGEO تبين لنا أن الأفراد يؤمنون بأهمية الإبداع الإداري بوصفه بعدا هاما جدا وتنافسيا ولها نظام لتطوير قدرة الأفراد الإدارية في المؤسسة ، وكما أن الدراسة اتفقت مع نتائج الدراسة (طالب أصغر دوسة، 2007) أن مستوى الإبداع الفني والإداري لدى مدراء الشركة بشكل عام ذات مستوى مقبول وخاصة في مجال الإبداع الإداري وأن هناك علاقات معنوية بين كل من المعرفة الضمنية والإبداع الفني والإداري والقدرة على اتخاذ القرار وتشجيع الإبداع وإجمالي الإبداع ، ولكن علاقة ضعيفة مع القدرة على التغيير ، وهذا يعني أن الشركة قد استفادت من الأفكار الجديدة للمدراء وابتكار منتجات جديدة و أن المعرفة الظاهرة ذات تأثير معنوي بالإبداع الإداري وتشجيع.

4- الإبداع الاستراتيجي (strategic Innovation):

أظهرت نتائج عبارات بعد الإبداع الاستراتيجي بالمؤسسات عينة الدراسة أن الإجابات كانت في اتجاه "غير موافق بشدة"، "غير موافق"، "محايد"، "موافق"، "موافق بشدة" بشكل متوسط ومتفاوت ، حيث لم يحظى أي سؤال بموافقة اتجاه العام الكلي للعينة ، كما لوحظ وجود نظرة ايجابية نحو متغير (الإبداع الاستراتيجي) فكانت الاجابات منخفضة ، وهذا ما اتفق مع دراسة (بشرى هاشم محمد ، 2013) أن الإبداع الاستراتيجي أصبح ضرورة ملحة لنمو المنظمات ونجاحها الاستراتيجي من خلال ابتكار صناعات ونماذج أعمال وإبداع منتجات وفتح أسواق، وأن أبعاد عملية الإبداع الاستراتيجي تشكل منظومة متكاملة ، وتتفاعل مع بعضها البعض لتظهر

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

عبر منظومة أكبر تتجسد في الإبداع الاستراتيجي، وأن الشركات عينة الدراسة تتسابق الوقت وتتحدى التغيرات وتسعى إلى التكيف مع الظروف التي تعمل فيها لتتجاوز ما يعيق الإبداع فيها، من خلال المقابلة والنتائج المتوصل إليها وجدنا أن الإبداع الاستراتيجي ليس له مكانة إستراتيجية في المؤسسات عينة الدراسة إذ بلغ متوسط إجاباتهم عن بعد الإبداع الاستراتيجي مجتمعة في مؤسسة ENTP بدرجة متوسطة بقيمة (2.367)، بانحراف معياري (0.8921)، وهذا يرجع الى ضعف المؤسسة عينة الدراسة لادراكها بأهمية الإبداع، وعدم وعي المؤسسة بمدى أهمية تحقيق التميز لضمان البقاء، إذ بلغ متوسط إجاباتهم عن بعد الإبداع الاستراتيجي مجتمعة في المؤسسة عينة الدراسة HBK SONATRACH بدرجة متوسطة بقيمة (3.685)، بانحراف معياري (0.7664) أحسن من مؤسسة ENTP، وهذا يرجع لاهتمام المؤسسة عينة الدراسة للإبداع الاستراتيجي، كما لوحظ في مؤسسة HALIBERTON توفير المناخ التنظيمي الذي يحفز الأفراد على تقديم الأفكار الإبداعية، و لدى إدارة المؤسسة القدرة على معرفة السياسات المستقبلية للمنافسين، كما سجلت مؤسسة ENAFOR اتجاه أفراد العينة نحو عبارات حول مستوى الإبداع الاستراتيجي بدرجة متوسطة بقيمة (3.053)، بانحراف معياري (1.0092)، وهذا يرجع لسهولة الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة بدون تعقيدات وأن المؤسسة تعمل للقيام آليات لتحقيق التكامل بين المؤسسة ومراكز الأبحاث والجامعات من أجل اكتساب خبرات جديدة، وتبين بعد المقابلة في مؤسسة ENAGEO أن الأفراد لا يؤمنون بأهمية الإبداع الاستراتيجي بوصفه بعدا هاما جدا وتنافسيا.

والجدول الموالي يلخص نتائج المقابلة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال للمؤسسات عينة الدراسة

كمايلي:

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الجدول رقم(4-34): تحليل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة.

تكنولوجيا المعلومات والاتصال

المؤسسات	الأفرادPeople	البرامجSoftware	الأجهزة الماديةHardware	قاعدة البياناتdata base	الاتصالات والشبكاتNetworks
ENTP	لدى المؤسسة سياسة توظيف قوية في اختيار افرادها ، حيث انها توضع خطة توظيف وفق شروط و متطلبات الوظيفة بدقة متناهية ، كما توضع كيف سيتم الاستقطاب و الاختيار و من المكلف بالعملية ، كما ان الشركة معروفة بصعوبة اختباراتها في التوظيف،	يجب على المؤسسة تغيير النظرة إلى برامج والأجهزة المادية التي تعتبر أحد من المصادر الأساسية للميزة الابداعية و اضافة إلى هو المساهم الثاني في نجاح وتميز المؤسسة.	لدى المؤسسة الأجهزة المادية قادرة على الامتلاك للميزة الابداعية و اضافة إلى هو المساهم الأول في نجاح وتميز ، و للمؤسسة الاستراتيجية غير التي توليها لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي.	تطوير قاعدة البيانات في ظل الإمكانيات المتاحة ، لأنها تعتبر القاعدة الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و يجب على الإدارة العليا إدراك بان قاعدة البيانات هي بنية تحتية الأساسية لازدهار المؤسسة وليست وسيلة مساعدة الثانوية كما هو متعارف عليه في الواقع .	تسعى المؤسسة ، لرفع مستوى البنية التحتية لنظام المعلومات والشبكات العام بهدف تلبية المتطلبات الجديدة لاجاز الانشطة والأعمال التي تتغير باستمرار. وعليه فان المؤسسة تحتوي على شبكات معلوماتية مختلفة وذلك من اجل ضمان وصول وتوفر البيانات والمعلومات المتعلقة بمختلف أنشطة المؤسسة لجميع مستخدمي المؤسسة .
ENAGEO	تتوفر على أفراد ذو الخبرة والكفاءة العالية لتشغيل النظام وضمان إنجاحها موزعين على أقسامها بالمديرية قسم مطوري البرمجة ، قسم الشبكة ، قسم صيانة الأجهزة ، وتقوم المؤسسة بتدريب العمال في مختلف الاختصاصات ؛ لتدعيم الجانب البشري للمؤسسة.	من أهم الخصائص التي يوفرها برامج المؤسسة هو توفير معلومات في الوقت المناسب و امكانية العودة الى المعلومات عند الحاجة اليها.	تحتوي المؤسسة على اجهزة المادية متطورة تتماشى مع البرنامج المستعمل ، حيث تم اقتنائها من نفس المؤسسة التي تم اقتناء منها برنامج مع ضمان معقول ، وتوفر المؤسسة لكل مستعمل جهاز على مستوى كل المكاتب.	تمثل قاعدة بيانات المؤسسة في كل المعلومات و البيانات التي تتعلق بالنشاط سواء كان مصدرها من داخل المؤسسة او خارجها ، فالمؤسسة تحتوي على نظام SGBD حيث يتم تخزين فيه البيانات و المعلومات في شكل ملفات بطريقة منهجية و نظامية في ذاكرة الخادم Serveur وذلك لحماية النظام.	تطوير الشبكة في ظل الإمكانيات المتاحة ، لأنها تعتبر القاعدة الأساسية لنظام المعلومات ويجب على الإدارة العليا إدراك بان نظام الأمن الكتروني هو بنية تحتية الأساسية لازدهار المؤسسة وليست وسيلة مساعدة الثانوية كما هو متعارف عليه في الواقع .
ENAFOR	لدى المؤسسة اطرارات ذات كفاءات عالية لكن للأسف غير مستغلة وغير محفزة كما ينبغي وتحتل الافراد مكانة استراتيجية في المؤسسة لما لمسناه من الأهمية والوزن الذي يحظى به مدير الموارد البشرية اضافة إلى التوافق الموجود بين استراتيجية المؤسسة و استراتيجية إدارة الموارد البشرية.	تسعى المؤسسة اعداد برامج خاصة متعلقة بنشاط المؤسسة لكن لا توجد نتيجة وهذا راجع للعديد من المشاكل من ضمنها عدم التحديد الدقيق للاحتياجات الملائمة و اضافة إلى عدم جدية وفعالية عملية تقييم برامج ، كما لاحظنا ان الادارة العليا همها قيمة وعدد برامج و كم استهلكنا من	تخصص المؤسسة مبالغ طائلة الاجهزة المادية حيث تسعى للوصول و الحفاظ على مؤسسة رائدة باستمرار ، حيث ان هناك دقة كبيرة جدا في تحديد الاحتياجات ، و اضافة إلى صرامة احصاء لاحتياجات و اضافة ان المؤسسة تعتمد على انواع كثيرة من الاجهزة التي تقوم بتدريبها على مستوى الخارج و يخصص به الكفاءات	-تطوير الشبكة في ظل الإمكانيات المتاحة ، لأنها تعتبر القاعدة الأساسية لنظام المعلومات ويجب على الإدارة العليا إدراك بان نظام الأمن الكتروني هو بنية تحتية الأساسية لازدهار المؤسسة وليست وسيلة مساعدة الثانوية كما هو متعارف عليه في الواقع .	تستخدم المؤسسة في عملها الانترنت ، كما تستعمل المؤسسة شبكات خاصة للاستعمال الحصري تدعى بالشبكة الداخلية الأنترانت. و هي شبكة خاصة بالمؤسسة تمكن المستخدمين الموجودين فيها فقط من الاستفادة من خدمات الشبكة ولا تسمح لأي مستخدم من خارج المؤسسة أو الشركة من الاستفادة من خدمات هذه الشبكة ، والأنترانت هي في الواقع نسخة مصغرة من شبكة الانترنت تعمل داخل المؤسسة وبحق فقط للعاملين في هذه

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

المؤسسة وحدهم الوصول إلى المعلومات الموجودة فيها	المؤسسة وحدهم الوصول إلى المعلومات الموجودة فيها	موازنة تجهيزها؟.	التي ستكون المسؤولة في المستقبل.
تستخدم المؤسسة في عملها الانترنت ، كما تستعمل المؤسسة شبكات خاصة للاستعمال الحصري تدعى بالشبكة الداخلية الانترنت ، و هي شبكة خاصة بالمؤسسة تمكن المستخدمين الموجودين فيها فقط من الاستفادة من خدمات الشبكة ولا تسمح لأي مستخدم من خارج المؤسسة.	قاعدة البيانات للمؤسسة توفر معلومات في الوقت المناسب ويمكن الرجوع اليها حين الحاجة بسهولة لاعتماد المؤسسة على قاعدة بيانات موحدة ، لكن يبقى محدود لعدم استغلاله في بعض الوظائف مما يحول دون الحصول على المعلومات من الانظمة الأخرى في الوقت المناسب.	على المؤسسة محل الدراسة الاستغلال الأمثل لأنظمة المعلومات والبرامج من خلال التدريب و الاتصال و ترسيخ ثقافة أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛	لدى المؤسسة الأجهزة المادية قادرة على الامتلاك للميزة الابداعية و اضافة إلى هو المساهم الأول في نجاح وتميز المؤسسة ولها الاستراتيجية ضعيفة وغير واضحة التي توليها لتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناته .
تستخدم المؤسسة في عملها الانترنت ، كما تستعمل المؤسسة شبكات خاصة للاستعمال الحصري تدعى بالشبكة الداخلية الانترنت ، و هي شبكة خاصة بالمؤسسة تمكن المستخدمين الموجودين فيها فقط من الاستفادة من خدمات الشبكة ولا تسمح لأي مستخدم من خارج المؤسسة.	جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصتنا القاعدة البيانات لها أثر إيجابي في الابداع التنظيمي ولكن بشكل متفاوت ، استطاعت المؤسسة المساهمة في الابداع من خلال أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال و المتمثلة المكونات المادية والقاعدة البيانات بدرجة متفاوت.	من أهم الخصائص التي يوفرها برامج المؤسسة هو توفير معلومات في الوقت المناسب و امكانية العودة الى المعلومات عند الحاجة اليها.	قاعدة البيانات للمؤسسة توفر معلومات في الوقت المناسب ويمكن الرجوع اليها حين الحاجة بسهولة لاعتماد المؤسسة على قاعدة بيانات موحدة ، لكن يبقى محدود لعدم استغلاله في بعض الوظائف مما يحول دون الحصول على المعلومات من الانظمة الأخرى في الوقت المناسب.

**HBK
SONATRACH**

HALIBERTON

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على نتائج المقابلة.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

والجدول الموالي يلخص نتائج المقابلة للإبداع التنظيمي للمؤسسات عينة الدراسة كمايلي:

الجدول رقم(4-35): تحليل الابداع التنظيمي في المؤسسات محل الدراسة.

الابداع التنظيمي				
المؤسسات	إبداع المنتج	إبداع العملية	الإبداع الإداري	الإبداع استراتيجي
	Product Innovation	process Innovation	Managerial Innovation	strategic Innovation
ENTP	تشير النتائج المتعلقة بالمؤشرات الكمية لإبداع المنتج الى وجود توافق نسبي فقط ، بين ما هو مخطط وبين ما هو محقق ذلك أن الاستثمار في الابداع المنتج ، لم يصل بعد الى المستوى الذي يكون له تأثير ملموس.	عدم كفاية الإبداع العملية بين ما هو مخطط وبين ما هو محقق ذلك أن الاستثمار في الابداع العملية ، لم يصل بعد الى المستوى الذي يكون له تأثير ملموس.	لدى المؤسسة اطارات ذات كفاءات عالية لكن للأسف غير مستغلة وغير محفزة كما ينبغي.	ليس للمؤسسة ابداعات إستراتيجية فعالة أنها لا تزال غير قادرة على التحديد الدقيق للاحتياجات الابداعية ، اضافة إلى اتباعها طرق غير فعالة في تحديد الاهداف الاستراتيجية .
ENAGEO	إبداع المنتج للمؤسسة يعتبر أحد أهم الآليات التي تتمكن من خلالها تنمية الميزة التنافسية وتحقق العوائد الإستراتيجية لأنشطة الإبداع عند ما تستطيع المؤسسة تحقيق عوائد أعلى من المعدل الطبيعي.	ليس للمؤسسة ابداعات العملية واضحة ، بل المؤسسة تعتمد على تنمية الميزة التنافسية وتحقق العوائد لأنشطة الإبداع عند ما تستطيع المؤسسة تحقيق عوائد أعلى و مرتفعة.	من جعل نظام المكافآت و تحفيزات في مؤسسة في الحفاظ على الكفاءات الابداعية ، وهذا ما يفسره الارتفاع الكبير لمعدل دوران لعمال؛ وهجرة العمال المبدعين وفعالين وهذا ما أثر سلبا على الابداعات الادارية .	غياب إستراتيجية ابداعية و عملية إدارة الكفاءات المولدة للإبداع ادى إلى وقوع المؤسسة وإدارة العليا في اشكالية عدم قدرتها على ضمان تعاقب الكفاءات على المناصب العليا التي تتلاءم مع الاهدافها ؛ والإستراتيجية الابداعها.
ENAFOR	مستوى إبداع المنتج مرتفع حيث يتميّز الموظفون بتعاونهم في نقل المعرفة و الابداع وتحويلها وتبادلها فيما بينهم و جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أثر إيجابي في الابداع المنتج ولكن بشكل متفاوت .	لدى المؤسسة الابداع العملية مبنية على الفجوة الموجودة في الأداء و مشاريع المؤسسة المستقبلية لكن المؤسسة لم تصل للمطلوب لغياب ابداع العملية واضحة ما أثر على عملية تحديد الاحتياجات الابداعية (مع أن المؤسسة أحسن من المؤسسات الأخرى في هذا الجانب)	وظيفة إدارة الموارد البشرية عبارة عن إدارة المستخدمين ، لا يوجد اي مظاهر لأهميتها الاستراتيجية او مكانتها الاستراتيجية في المؤسسة.	-لا يوجد أي أثر ابداع استراتيجي ، لأن المؤسسة لم تصل بعد للاستغلال الوظيفي الأمثل للنظام حتى تنتقل للاستغلال الابداعها الاستراتيجية .

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

للمؤسسة ابداعات المنتج فعالة أنها قادرة على التحديد الدقيق للاحتياجات الابداعية ، اضافة إلى اتباعها طرق فعالة في تحديد الاهداف المستقبلية في شتى الابداعات.

استطاعت المؤسسة المساهمة في الابداع العملية من خلال أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال و المتمثلة في بعد الافراد، وكذا المكونات المادية والبرمجيات من الاتصالات والشبكات بدرجة متفاوتة.

مستوى الابداع الاداري مرتفع حيث يتميّز الموظفون بتعاونهم في نقل المعرفة و الابداع وتحويلها وتبادلها فيما بينهم ، وجميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أثر إيجابي في الابداع التنظيمي خاصتنا الابداع الاداري ولكن بشكل متفاوت .

اعادة تقييم و تطوير ابداعات استراتيجية المنتهجة لما لها من صعوبات عديدة ، انطلاقا من تحديد الهدف الأساسي من الابداع الاستراتيجي ، ثم انتهاج طرق فعالة مبنية على الأداء و أهداف المؤسسة لتحديد الاحتياجات الادارة العليا ، اضافة إلى اعتماد طرق تقييم فعالة وصارمة من أجل ضمان فعالية الابداع الاستراتيجي .

HBK
SONATRACH

إبداع المنتج يحتل مكانة كبيرة، الاهتمام بالابداعات المنتج ، الابداع المنتج فعالة نظرا لقيود قانونية ، اضافة إلى فعالية طرق تشجيع المتبعة في المؤسسة.

مستوى الابداع عملية مرتفع حيث يتميّز الموظفون بتعاونهم في نقل المعرفة و الابداع وتحويلها وتبادلها فيما بينهم ، جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أثر إيجابي في الابداع العملية ولكن بشكل متفاوت .

المؤسسة قادرة في تنمية بعض المزايا الابداعات الادارية التي تستطيع ان تتغلب على منافسيها الموجودين في نفس القطاع وأنها فعالة و قادرة على التحديد الدقيق للاحتياجات الابداعية ، اضافة إلى اتباعها طرق فعالة في تحديد الاهداف الاستراتيجية .

المؤسسة قادرة للوصول إلى الاستغلال الأمثل للابداع من أجل الانتقال إلى الاستعمال الاستراتيجي من خلال الاستغلال الأمثل لمخرجات النظام في استراتيجيات إدارة الابداع .

HALIBERTON

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على نتائج المقابلة

المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالعلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

يتبن من خلال جدول تحليل العلاقات الارتباطية الذي يلخص مصفوفة القيم الارتباطية بين كلا المتغيرين و أبعادهما بالتفصيل فوجدنا أثر دال إحصائيا بدرجة متوسطة وهناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين تكنولوجيا الاتصال والمعلومات والإبداع التنظيمي ،ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت ب 0.481 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر 48.1% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وهي نسبة مقبولة، ويرجع هذا إلى أن المؤسسات عينة الدراسة تساهم بتحقيق الإبداع التنظيمي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناته ،حيث لوحظ أن مساهمة تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أبعاد الإبداع التنظيمي في عينة الدراسة وقيم متفاوتة و دالة احصائيا، فنجد أن إبداع المنتج سجل قيمة معامل الارتباط قدرت ب 0.630 وهو ارتباط طردي قوي ، بمعنى أن التغيرات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر 63% من التغيرات في مستوى إبداع المنتج ،حيث سجل هذا الأخير أكبر نسبة بين أبعاد الإبداع التنظيمي ،وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين وتطوير إبداعات المنتج ، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لإبداع العملية و الإبداع الإداري قدرت ب 0.489 و0.458 على التوالي ، وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر 48.9% و 45.8% من التغيرات في مستوى إبداع العملية والإبداع الإداري وهي نسبة متوسطة ويفسر إلى أن المؤسسات البترولية تساهم بتحقيق إبداع العملية والإبداع الإداري باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناته بدرجة متوسطة ، أما الإبداع الاستراتيجي فسجل قيمة معامل إرتباط ضعيفة جدا قدرت ب 0.059 وهو ارتباط غير دال، بمعنى أن التغيرات في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال تفسر 05.9% من التغيرات في مستوى الإبداع الاستراتيجي ، حيث سجل هذا الأخير نسبة ضعيفة من بين أبعاد الإبداع التنظيمي وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر لا تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين وتطوير الإبداعات الاستراتيجية و كما لا توجد فيها استراتيجيات واضحة وفعالة ، و الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ،2008) ، و تتفق أيضا مع دراسة(هدى فالح جاسم وآخرون، 2018) إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة يؤدي إلى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي، فتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي يوفر رؤية دقيقة للظروف الضرورية التي يمكن أن تؤدي إلى تطوير المؤسسات وجعلها مؤسسات مبدعة وانعكس هذا الارتباط من خلال تأثير أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي و أبعاده كما يلي :

أولا -الأفراد (People):

من خلال تحليل العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة ومختلف أبعادهما خلصت أنه يوجد أثر دال إحصائيا بدرجة متوسطة تتراوح بين 0.333 و 0.577، وهناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الأفراد والإبداع التنظيمي ،ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت ب 0.333 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في الأفراد تفسر

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

33.3% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وهي نسبة متوسطة، ويرجع هذا إلى أن المؤسسات عينة الدراسة تساهم بتحقيق الإبداع التنظيمي بافراها ، حيث لوحظ أن مساهمة الأفراد على أبعاد الإبداع التنظيمي في عينة الدراسة كانت بقيم متفاوتة و دالة احصائيا، فنجد أن إبداع المنتج سجل قيمة معامل الارتباط قدرت ب 0.577 وهو ارتباط طردي قوي ، بمعنى أن التغيرات في الأفراد تفسر 57.7% من التغيرات في مستوى إبداع المنتج ، حيث سجل هذا الأخير أكبر نسبة بين أبعاد الإبداع التنظيمي، وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على الأفراد في تحسين وتطوير إبداعات المنتج ، وساهم الأفراد بشكل كبير في إبداع المنتج مقارنة بالإبداعات الأخرى، ويعني أن أفراد المؤسسة هم الأساس في تحقيق الإبداع الفعال ، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الأفراد وإبداع العملية والإبداع الإداري قدرت ب 0.434 و 0.259 على التوالي، وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في الأفراد تفسر 43.4% و 25.9% من التغيرات في مستوى إبداع العملية والإبداع الإداري في المؤسسات البترولية وهي نسبة متوسطة ، وكما هو ملاحظ عدم تسجيل الإبداع الاستراتيجي أي قيمة معامل الارتباط كانت ضعيفة جدا قدرت ب 0.043 ، بمعنى أن التغيرات في الأفراد تفسر 04.3% من التغيرات في مستوى الإبداع الاستراتيجي، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (هشام عبد الله حمد، 2016) أن توفر مكونات تكنولوجيا المعلومات تساهم في تقديم منتج جديد يحمل مواصفات مقبولة في الشركة ، وأن أفراد العينة يولون اهتماما كبيرا بمكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي في شركتهم .

ثانيا- البرامج (Software):

تبين من خلال تحليل العلاقات الارتباطية للدراسة أنه هناك أثر دال إحصائيا بدرجة متوسطة بين البرامج والإبداع التنظيمي ، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت ب 0.328 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في استخدام البرامج تفسر 32.8% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وهي نسبة مقبولة مقارنة مع الأفراد ، ويرجع هذا إلى أن المؤسسات عينة الدراسة تساهم في تحقيق الإبداع التنظيمي باستخدام البرامج ، حيث لوحظ أن مساهمة البرامج على أبعاد الإبداع التنظيمي في عينة الدراسة كانت بقيم متفاوتة و دالة احصائيا، فنجد أن إبداع المنتج سجل قيمة معامل ارتباط قدرت ب 0.458 وهو ارتباط طردي متوسط، بمعنى أن التغيرات في استخدام البرامج تفسر 45.8% من التغيرات في مستوى إبداع المنتج حيث سجل هذا الأخير نسبة مقبولة ، وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على البرامج في تحسين وتطوير إبداعات المنتج، ونلاحظ أن قيمة معامل ارتباط إبداع العملية قدرت ب 0.423 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في البرامج تفسر 42.3% من التغيرات في مستوى إبداع العملية ، وقيمة معامل ارتباط الإبداع الإداري قدر ب 0.354 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في البرامج تفسر 35.4% من التغيرات في مستوى الإبداع الإداري وهي نسب متوسطة تظهر أن المؤسسات البترولية تساهم بتحقيق إبداع العملية والإبداع الإداري باستخدام البرامج بدرجة متوسطة ، أما قيمة معامل الارتباط للإبداع الاستراتيجي كانت ضعيفة جدا ، حيث قدرت ب 0.108، بمعنى أن التغيرات في استخدام البرامج

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

تفسر 10.8% من التغيرات في مستوى الإبداع الاستراتيجي حيث سجل هذا الأخير أقل نسبة من بين أبعاد الإبداع التنظيمي، وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على البرامج في تحسين وتطوير الابداعات الاستراتيجية، وكما لا توجد فيها استراتيجيات واضحة وفعالة في مجال الإبداع ، والدراسة الحالية تتفق مع دراسة (Hojjat SofalchianFarhang et al, 2018) التي خلصت الى وجود تأثير ايجابي بين الإبداع التنظيمي وإبداع العملية وهناك تأثير ايجابي بين إبداع المنتج وأداء المؤسسات، ولم تتفق نتائج الدراسة مع دراسة (نسرين جاسم محمد، 2013) وجود مستوى عالي نسبيا لتغيرات الدراسة (مقدرات الإبداع الاستراتيجي والنجاح الاستراتيجي) في المؤسسة المبحوثة ، وتبين أن بعد تبني إستراتيجية البحث والتطوير له علاقة قوية ببقاء في ميدان المنافسة ، وهذا يدل على أهمية الدراسات والبحوث في تحقيق مكانة المؤسسة في البيئة التنافسية المعاصرة، وأن متغير مقدرات الإبداع الاستراتيجي يؤثر تأثيرا كبيرا في متغير النجاح الاستراتيجي ، وهذا يشير إلى أن توافر مقدرات الإبداع الاستراتيجي في المؤسسة المبحوثة يؤدي إلى تحقيق النجاح الاستراتيجي .

ثالثا - الأجهزة المادية (Hardware):

من خلال تحليل العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة خلصت أنه يوجد أثر دال إحصائيا بدرجة متوسطة تتراوح بين 0.280 و0.478 بين الاجهزة المادية والإبداع التنظيمي، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0.329 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في الأجهزة المادية تفسر 32.9% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وهي نسبة متوسطة، ويرجع هذا إلى أن المؤسسات عينة الدراسة تساهم بتحقيق الإبداع التنظيمي بالأجهزة المادية، حيث لوحظ أن مساهمة الاجهزة المادية على أبعاد الإبداع التنظيمي بتفصيل في عينة الدراسة وبقيم متفاوتة ودالة احصائيا، حيث تحصل إبداع المنتج على قيمة معامل الارتباط قدرت بـ 0.478 وهو ارتباط طردي متوسط ، بمعنى أن التغيرات في الأجهزة المادية تفسر 47.8% من التغيرات في مستوى إبداع المنتج، وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على الأجهزة المادية في تحسين وتطوير إبداعات المنتج، ويعتبر بعد الأجهزة المادية الثالث من حيث ترتيب المساهمة في إبداع المنتج، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين الأجهزة المادية وإبداع العملية والإبداع الاداري قدرت بـ 0.355 و0.280 على التوالي، وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في الأجهزة المادية تفسر 35.5% و28% من التغيرات في مستوى إبداع العملية والإبداع الاداري في المؤسسات البترولية وهي نسبة متوسطة ، أما الإبداع الاستراتيجي فسجل قيمة معامل الارتباط ضعيفة جدا قدرت بـ 0.030 ، بمعنى أن التغيرات في الأجهزة المادية تفسر 04.3% فقط من التغيرات في مستوى الإبداع الاستراتيجي ، والدراسة الحالية تتفق مع دراسة (J.S. Chen and H.T. Tsou 2007) لاعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال آثار ايجابية على الإبداع، وإن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تلعب دورا أساسيا في تحسين أداء الأعمال من خلال الابتكارات في المنتجات بالنسبة للعملاء، وإن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسة يكسبها قدرات إبداعية لتطوير منتجاتها.

رابعاً-قاعدة البيانات (data base):

تبين لنا من تحليل العلاقات الارتباطية للدراسة أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط مقبولة، وتعتبر الأولى مقارنة مع الأبعاد الأخرى قدرت بـ 0.466 وهو ارتباط طردي متوسط، بمعنى أن التغيرات في استخدام قاعدة البيانات تفسر 46.6% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وهي نسبة مقبولة مقارنة مع الأبعاد الأخرى، ويرجع هذا إلى أن المؤسسات عينة الدراسة تساهم بتحقيق الإبداع التنظيمي باستخدام قاعدة البيانات أكثر من غيره، حيث لوحظ أن مساهمة قاعدة البيانات على أبعاد الإبداع التنظيمي في عينة الدراسة كانت بقيم متفاوتة، فنجد أن إبداع المنتج قدرت قيمة معامل الارتباط بـ 0.294 وهو ارتباط طردي متوسط، بمعنى أن التغيرات في استخدام قاعدة البيانات تفسر 29.4% من التغيرات في مستوى إبداع المنتج، وهذا يرجع إلى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على قاعدة البيانات في تحسين وتطوير إبداعات المنتج، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط إبداع العملية قدرت بـ 0.235 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في قاعدة البيانات تفسر 23.5% من التغيرات في مستوى إبداع العملية، وقدرت قيمة معامل الارتباط الإبداع الإداري بـ 0.322 وهو ارتباط طردي متوسط بمعنى أن التغيرات في قاعدة البيانات تفسر 32.2% من التغيرات في مستوى الإبداع الإداري، وهي نسبة أكبر مقارنة مع الأبعاد الأخرى، وكما قدرت قيمة معامل الارتباط الإبداع الاستراتيجي بـ 0.291 وهو ارتباط متوسط و دال احصائياً، بمعنى أن التغيرات في استخدام قاعدة البيانات تفسر 29.1% من التغيرات في مستوى الإبداع الاستراتيجي، وهذا يرجع إلى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على قاعدة البيانات في تحسين وتطوير الإبداعات الإستراتيجية، و الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (J.S. Chen and H.T. Tsou2007) التي خلصت لاعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصال أثار إيجابية على الإبداع، ولم تتفق مع نتائج دراسة (Shengbin Hao et al2011) إن اختيار التكنولوجيا ليس له تأثير مباشر على نجاح الإبداع.

خامساً-الاتصالات والشبكات (Networks):

يتضح من خلال تحليل العلاقات الارتباطية واختبار فرضيات الدراسة أنه هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين الاتصالات والشبكات والإبداع التنظيمي، وقدرت قيمة معامل الارتباط بـ 0.390 وهو ارتباط متوسط بمعنى أن التغيرات في استخدام الاتصالات والشبكات تفسر 39% من التغيرات في مستوى الإبداع التنظيمي وهي نسبة مقبولة مقارنة مع الأبعاد الأخرى، ويرجع هذا إلى أن المؤسسات عينة الدراسة تساهم بتحقيق الإبداع التنظيمي باستخدام الاتصالات والشبكات، أما إبداع المنتج سجل قيمة معامل الارتباط مقدرة بـ 0.571 وهو ارتباط طردي متوسط، بمعنى أن التغيرات في استخدام الاتصالات والشبكات تفسر 57.1% من التغيرات في مستوى إبداع المنتج، ونلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لإبداع العملية قدرت بـ 0.477 وهو ارتباط طردي متوسط، بمعنى أن التغيرات في الاتصالات والشبكات تفسر 47.7% من التغيرات في مستوى إبداع العملية، وقيمة معامل الارتباط

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

للإبداع الاداري قدر ب 0.322 وهو ارتباط طردي متوسط ،بمعنى أن التغيرات في الاتصالات والشبكات تفسر ما قيمته 32.2% من التغيرات في مستوى الإبداع الاداري وهي نسب متوسطة ،أي أن الاتصالات والشبكات تساهم بتحقيق إبداع العملية والإبداع الاداري في المؤسسات البترولية بدرجة متوسطة، أما الابداع الاستراتيجي فقيمة معامل الارتباط قدرت ب 0.030 وهو ارتباط ضعيف جدا ، وهذا يرجع الى أن المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر تعتمد على الاتصالات والشبكات في تحسين وتطوير الابداعات الاستراتيجية، وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة (صباح بلقيدوم ،2013) التي خلصت أن وعي وإدراك المؤسسات بأن أداء الأعمال بكفاءة وفعالية يتطلب استخدام تكنولوجيا متطورة واستثمار في طاقاتها البشرية، من أجل إيجاد الاتصالات والشبكات لتبسيط وتسهيل إجراءات العمل وتوفير معلومات للعملاء لكسب ولائهم وزيادة عددهم، خاصة وأن خدمات مؤسسات الاتصالات الخلوية تتشابه فيما بينها، ويبقى التميز في كيفية انجاز وتقديم الخدمات والعروض هو أساس تحقيق ميزة تنافسية. والجدول الموالي يوضح مصفوفة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الابداع التنظيمي كمايلي:

الجدول رقم(4-36): مصفوفة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الابداع التنظيمي.

الابداع التنظيمي					
الإبداع التنظيمي organization aiInnovation	الإبداع استراتيجي strategic Innovation	الإبداع الإداري Managerial Innovation	إبداع العملية process Innovation	إبداع المنتج Product Innovation	العلاقة الارتباط للمتغيرات الدراسة
0.481	0.059	0.458	0.489	0.630	TIC
دال	غير دال	دال	دال	دال	
0.333	0.043	0.259	0.434	0.577	الافراد People
دال	غير دال	دال	دال	دال	
0.328	0.108	0.354	0.423	0.548	البرامج Software
دال	دال	دال	دال	دال	تكنولوجيا
0.329	0.030	0.280	0.355	0.478	الاجهزة المادية Hardware
دال	غير دال	دال	دال	دال	المعلومات والاتصال
0.466	0.291	0.546	0.235	0.294	قاعدة البيانات data base
دال	دال	دال	دال	دال	
0.390	0.030	0.322	0.477	0.571	الاتصالات والشبكات Networks
دال	غير دال	دال	دال	دال	

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية ومخرجات SPSS وEXCEL

المطلب الثالث: مناقشة نتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة.

تم اختبار الفرضيات في الدراسة الميدانية للإجابة على الإشكالية الرئيسية والفرعية في المؤسسات عينة الدراسة ، وكانت النتائج كما يلي:

أولاً- الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الرئيسية توصلنا الى مايلي :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات

البترولية العاملة في الجزائر

يتبين من خلال التحليل المتعلق بالفرضية الرئيسية وبناءا على استنتاجات المقابلة والدراسة الميدانية وأثبتت نتائج الانحدار الخطي وجود ارتباط خطي قوي وطردي بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ، كما تمتاز ببنية تحتية للأجهزة وتقنيات وبرمجيات إلكترونية بالسرعة الفائقة في معالجة المعلومات واسترجاعها وقدرة التخزين الهائلة لقواعد البيانات ، بالإضافة الى أن أفرادها مؤهلون الذين يقع على عاتقهم القيام بعمليات تحليل وتصميم وتسيير نظام المعلومات الإلكتروني ، مما أكسبه ميزة مرتفعة في الأداء مقارنة بالنظام اليدوي، واتضح بالمقابل أن المؤسسات عينة دراسة ليست لديها استراتيجيات إبداعية واضحة اضافة إلى العوائق التي تحول دون فعاليتها المتمثلة في عدم ادراك الإدارة العليا على أهمية الإبداع التنظيمي وأبعاده بسبب عدم اعطاء فرصة للأفكار جديدة للإبداع حالت دون مرونة العملية الإبداعية اضافة إلى عدم فعالية تقييم الأفكار التي تضمن تحقيق الهدف من الإبداع ، أما بالنسبة لإبداع المنتج وإبداع العملية فإن المؤسسات الوطنية تفتقر إلى استراتيجية مكافآت فعالة تساهم في استقطاب والحفاظ على الكفاءات المبدعة، لكن يختلف الأمر بالنسبة للمؤسسة الأجنبية ، وتعتبر هذه النتائج مؤشر ايجابي على أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور مهم في المساهمة الكبيرة في الإبداع التنظيمي وأبعاده بدرجة متفاوتة ، فتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي يوفر رؤية دقيقة للظروف الضرورية التي يمكن أن تؤدي إلى أداء متفوق، وتؤكد هذه الدراسة الحالية على أهمية الإبداع التنظيمي و تكنولوجيا المعلومات والاتصال كما أكدته النتائج دراسة (هدى فالح جاسم ، 2018) إن استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة يؤدي إلى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي، وبناءا عليه الفرضية الرئيسية غير محققة.

1- الفرضية الفرعية الأولى : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية فتوصلنا الى :

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في

الجزائر.

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يتبين من خلال التحليل المتعلق بالفرضية الفرعية الأولى وبناءا على استنتاجات المقابلة والدراسة الميدانية وأثبت النتائج الانحدار الخطي وجود ارتباط خطي قوي بين الأفراد والإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، كما أن الأفراد المؤهلون الذين يقع على عاتقهم القيام بعمليات تحليل وتصميم وتسيير نظام المعلومات الإلكتروني، وأن المؤسسات عينة الدراسة تقوم وتحرص على تطوير وتحسين أداء وكفاءة أفرادها، وأنها قادرة على تحديد احتياجاتها التدريبية بدقة، ولكن لا تخلو من بعض مشاكل في هذه النقطة، وذلك راجع إلى غياب المبادرة من المشرفون على هذه المؤسسات، واتضح بالمقابل من النتائج أن الأفراد في المؤسسات عينة دراسة لهم تأثير والارتباط متوسط مع كل أبعاد الإبداع التنظيمي، فوجدنا تأثيره شمل كل من إبداع المنتج بدرجة كبيرة من إبداع العملية والإبداع الإداري، ولكن لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية تماما بين الأفراد والإبداع الإستراتيجي، كما أكدته نتائج دراسة (هشام عبد الله حمد، 2016) إن توفر مكونات تكنولوجيا المعلومات تسهم في تقديم منتج جديد يحمل مواصفات مقبولة في الشركة، وأن أفراد العينة يولون اهتماما كبيرا بمكونات تكنولوجيا المعلومات ومتغيرات الإبداع التكنولوجي في شركتهم واتفق ايضا مع دراسة (عطية خلف الموسوي وآخرون، 2009) وعدم توفير الظروف البيئية المحيطة بالعاملين وبالعملية الإنتاجية وعدم تطبيق الأساليب الكمية والإحصائية في حساب القدرة والسيطرة على العمليات الإنتاجية وتحسينها بشكل كفؤ يخدم النقاط الأخرى في عملية التحسين و تحقيق الإبداع التكنولوجي، وبناءا عليه الفرضية الفرعية الأولى غير محققة.

2- الفرضية الفرعية الثانية : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية فتوصلنا الى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في

الجزائر.

يتبين من خلال التحليل المتعلق بالفرضية الفرعية الثانية وبناءا على استنتاجات المقابلة والدراسة الميدانية وأثبت النتائج الانحدار الخطي وجود ارتباط خطي قوي بين البرامج والإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، كما تمتاز البرامج بالسرعة الفائقة في معالجة المعلومات واسترجاعها وقدرة التخزين الهائلة لقواعد البيانات، وأن المؤسسات عينة الدراسة تقوم وتحرص على تطوير وتحسين أداء وكفاءة برامجها، ولكن لا تخلو من بعض مشاكل في هذه النقطة، وذلك راجع إلى غياب المبادرة من المشرفون على هذه المؤسسات مواكبة التغيير، واتضح من النتائج أن للبرامج في المؤسسات عينة دراسة تأثير وإرتباط متوسط مع كل أبعاد الإبداع التنظيمي، كما اتفق هذا مع نتائج دراسة (Shadi Abualloush et al2017) وجود علاقة إيجابية كبيرة بين نظم المعلومات الإدارية ونظم المعلومات التنفيذية والإبداع (المنتج و العملية)، وعدم وجود علاقة إيجابية بين نظم معالجة المعاملات والإبداع (المنتج والعملية)، وساهم الاهتمام بالمتطلبات التكنولوجية في البنوك الأردنية في تطوير الإبداع، وزيادة الوعي بين

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

العاملين بأهمية استخدام نظم المعلومات المتطورة يشجع على الإبداع، وأصبحت نظم المعلومات ضرورية في عملية الإبداع وخلق منتجات جديدة. وبناءا عليه الفرضية الفرعية الثانية غير محققة.

3- الفرضية الفرعية الثالثة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية فتوصلنا الى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة

في الجزائر.

اتضح من خلال التحليل المتعلق بالفرضية الفرعية الثالثة وبناءا على استنتاجات المقابلة والدراسة الميدانية وجود ارتباط خطي قوي بين الأجهزة المادية والإبداع التنظيمي أبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ، كما تتمتاز الأجهزة المادية بالسرعة الفائقة في معالجة المعلومات واسترجاعها وقدرة التخزين الهائلة لقواعد البيانات ، كما بينت هذه الدراسة وجود أثر ذو دلالة معنوية للأجهزة المادية وإبداع المنتج وعلى سيرورة العملية الإبداعية في المؤسسات عينة الدراسة ، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية للأجهزة المادية على إبداع العملية و الإبداع الإداري ، و عدم وجود أثر ذو دلالة احصائية للأجهزة المادية على الإبداع الاستراتيجي ، و يمكن تفسير ذلك لعدم إدراك الادارة العليا بأهمية الابداع الاستراتيجي وعدم وجود استراتيجية واضحة في كل مؤسسات عينة الدراسة، وهذا ما اتفق مع نتائج دراسة (Revenio C. Jalagat et al2017) إن الأستخدام الأكبر لتكنولوجيا المعلومات يظهر في استخدام أجهزة الكمبيوتر ، و إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تحقيق أهداف الأداء ، وكذا جودة الخدمة والكفاءة التشغيلية ، وهناك علاقة ارتباط ايجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي . وبناءا عليه الفرضية الفرعية الثالثة غير محققة.

4 - الفرضية الفرعية الرابعة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي

وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية فتوصلنا الى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في

الجزائر.

يتبين من التحليل المتعلق بالفرضية الفرعية الرابعة وجود ارتباط خطي قوي بين قاعدة البيانات والإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، وبناءا على استنتاجات المقابلة والدراسة الميدانية ، تتمتاز قواعد البيانات بالسرعة الفائقة في معالجة المعلومات واسترجاعها وقدرة التخزين الهائلة ، كما بينت هذه الدراسة وجود أثر ذو دلالة معنوية قاعدة البيانات وإبداع المنتج وإبداع العملية وعلى سيرورة العملية الإبداعية في المؤسسات عينة الدراسة، بالإضافة إلى وجود أثر ذو دلالة معنوية لقاعدة البيانات على الإبداع الإداري والاستراتيجي، ويمكن تفسير ذلك في عدم إدراك الادارة العليا بأهمية قاعدة البيانات ومساهمتها في استراتيجية الإبداع في كل مؤسسات عينة

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الدراسة ، واتفق مع نتائج دراسة (بشرى هاشم محمد، 2013) أن الإبداع الاستراتيجي أصبح ضرورة ملحة لنمو المؤسسات ونجاحها الاستراتيجي من خلال ابتكار صناعات ونماذج أعمال وإبداع منتجات وفتح أسواق ، وأن أبعاد عملية الإبداع الاستراتيجي تشكل منظومة متكاملة ، وتتفاعل مع بعضها البعض لتظهر عبر منظومة أكبر تتجسد في الإبداع الاستراتيجي ، وأن الشركات عينة الدراسة تسابق الوقت وتتحدى التغيرات وتسعى إلى التكيف مع الظروف التي تعمل فيها لتتجاوز ما يعيق الإبداع فيها.

وبناء عليه الفرضية الفرعية الرابعة غير محققة.

5- الفرضية الفرعية الخامسة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية فتوصلنا الى:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

يتبين من خلال النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة وبناء على استنتاجات المقابلة والدراسة الميدانية وجود ارتباط خطي قوي بين الاتصالات والشبكات و الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر ، وأن المؤسسات عينة الدراسة تقوم وتحرص على تطوير وتحسين أداء شبكاتها وأنها قادرة على تحديد احتياجاتها من الشبكات والاتصال ، كما اتضح من النتائج أيضا أن المؤسسات عينة الدراسة توفر خدمة الإنترنت بشكل مستمر واستخدام الشبكات يساعد في تسهيل و تسريع أداء الأعمال ، مما يدل على أهمية الشبكات في زيادة التنسيق والفعالية، بالإضافة الى مراقبة ضبط سير العمليات اليومية، وسرعة الإبلاغ عن الخطأ من خلال ربط جميع فروع المؤسسات بشبكة واحدة ، كما أكدته نتائج دراسة (محمد شنشونة وآخرون ، 2018) تبين أن المتطلبات التنظيمية، المتطلبات التكنولوجية، وكذا أبعاد إدارة المعرفة متوسطة بالمؤسسة عينة الدراسة ، ويوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على أبعاد الإبداع التنظيمي (تقدم منتجات وعمليات جديدة وتحسينها،زيادة رضا الزبائن والمرونة، تعزيز الموقف التنافسي)، وكان التأثير الأكبر للمتطلبات التكنولوجية ، وتوجد مساهمة معنوية لإدارة المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي في مؤسسة سونطراك ، ووجود تأثير مشترك ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات وإدارة المعرفة معا على الإبداع التنظيمي المتحقق في المؤسسة عينة الدراسة ، وعدم مساهمة عمليات إنتاج المعرفة في متطلبات الإبداع التنظيمي، ولم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع الدراسة (شيروان عمر اوامر وآخرون، 2019) أن مستوى مقدرات الإبداع الاستراتيجي وبأبعاده (التعلم المنظمي وفرق العمل) بحسب وجهة نظر الهيئة التدريسية في المنظمة المبحوثة ايجابي وبدرجة متوسطة ، إذ جاء بعد التعلم المنظمي في المرتبة الأولى وفرق العمل في المرتبة الثانية ، وأن هناك علاقة معنوية موجبة بين إستراتيجية تدريب وتمكين الموارد البشرية ومقدرات الإبداع الاستراتيجي مجتمعة ، ووجود علاقة معنوية موجبة بين إستراتيجية تدريب وتمكين الموارد البشرية وبعدي مقدرات الإبداع الاستراتيجي (التعلم المنظمي وفرق العمل) بشكل منفرد ، إذ أن العلاقة المعنوية بين استراتيجي تدريب وتمكين الموارد البشرية والتعلم المنظمي كان

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

من أقوى العلاقات ، في حين العلاقة الايجابية بين استراتيجي تدريب وتمكين الموارد البشرية وبعد فرق العمل كان من أضعف العلاقات المعنوية .وبناء عليه الفرضية الفرعية الثانية غير محققة.

ثانيا - الفرضية الفرعية السادسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (الجنس ،العمر ، المؤهل العلمي ، الوظيفة ، الخبرة ، المهارات في استخدام الكمبيوتر ، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا). ولاختبار صحة هذه الفرضية قمنا بتجزئتها إلى فرضيات فرعية حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية وبعد القيام بالدراسة الميدانية وتحليل الفرضيات توصلنا إلى ما يلي:

1- الجنس : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الجنس. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف متغير الجنس فتوصلنا الى :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف

متغير الجنس.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور لا يتمتعون بقدر أكبر من الإناث لهم نفس المقدار التفكير في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ولهم نفس دراية بشتى مكوناتها و استخدام المهارات فيها والربط بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي وإعطاء صورة شاملة عنهما ، ولديهم نفس القدرة في معرفة مدى إستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على توليد الإبداع التنظيمي التي يمكن أن تعترض لها الأفراد في مسيرة العمل في المؤسسات عينة الدراسة .وبناء عليه الفرضية الفرعية المتعلقة بمتغير الجنس محققة.

2- العمر: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير العمر. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف متغير العمر فتوصلنا الى :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف

متغير العمر .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن لا يتمتع متغير العمر بقدر اهتمام في المؤسسات عينة الدراسة وأن العمر لا يلعب دور هام بقدر ما ينتجه الفرد من التفكير و التحسين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وله نفس مقدار بشتى مكوناتها واستخدام المهارات فيها والربط بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي ، وإعطاء صورة

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

شاملة عنهما ، وأن الأفراد لديهم نفس قدرة في معرفة مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على توليد الإبداع التنظيمي بعيدا عن اختلاف أعمارهم .وبناءا عليه الفرضية المتعلقة باختلاف متغير العمر محققة.

3- المؤهل العلمي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المؤهل العلمي. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف متغير المؤهل العلمي فتوصلنا الى :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المؤهل العلمي.

ويعود ذلك إلى أن الأفراد في المؤسسات البترولية وبغض النظر عن مؤهلهم العلمي هم لا يستفيدون كثيرا من المشرفين ورؤسائهم ، وبالتالي فهم لا يلحظون أن غالبية الممارسات الإدارية تكنولوجيا والإبداعية التي يمارسها المشرفون هي بمجرد تطبيقها تعتبر تكوين عملي وزيادة في اكتساب أفكار جديدة ، لذلك جاءت وجهات نظرهم متفاوتة ومختلفة وظهر هذا في وجود فروق والاختلاف في متغير المؤهل العلمي. وبناءا عليه الفرضية الفرعية المتعلقة باختلاف متغير المؤهل العلمي غير محققة.

4 - الخبرة في العمل: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الخبرة في العمل. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف متغير الخبرة في فتوصلنا الى :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الخبرة في العمل .

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه توجد فروق ذات دلالة للمتغير الخبرة العمل بقدر اهتمام الأفراد في المؤسسات عينة الدراسة ، وأن متغير الخبرة في العمل لها دور كبير في هذا الاختلاف ، ولأن المؤسسات تتوفر على كفاءات متباينة ومتنوعة القدرة على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلى خلق ونشر الابداعات والأفكار لإنجاز الأعمال ، وكذا سهولة الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسات بدون تعقيدات. وبناءا عليه الفرضية الفرعية المتعلقة باختلاف متغير الخبرة في العمل غير محققة.

5- الوظيفة الإدارية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الوظيفة الادارية. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف الوظيفة الادارية فتوصلنا إلى :

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير الوظيفة الادارية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه توجد فروق ذات دلالة للمتغير الوظيفة الادارية في المؤسسات عينة الدراسة، وأن الوظيفة الادارية تلعب دورا هاما بقدر ما ينتجه الفرد من تفكير وتحسين في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، والأفراد لا يتمتعون بنفس المعرفة لتوليد افكار ابداعية بالختلاف وظيفتهم الإدارية. وبناءا عليه الفرضية الفرعية المتعلقة باختلاف متغير الوظيفة الإدارية غير محققة.

6- المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة

$\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر والانترنت. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر والانترنت فتوصلنا الى :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن لا توجد فروق ذات دلالة للمتغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت في المؤسسات عينة الدراسة ، وأن هذا المتغير ليس له تأثير على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي. وبناءا عليه الفرضية المتعلقة بمتغير المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت محققة.

7 - الشبكة الأكثر استعمالا: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير شبكة الأكثر استعمالا. وبعد تحليل النتائج والفرضية الفرعية باختلاف متغير شبكة الأكثر استعمالا فتوصلنا الى :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف متغير شبكة الأكثر استعمالا.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه توجد فروق ذات دلالة لمتغير الشبكة الأكثر استعمالا أن اهتمام المؤسسات عينة الدراسة على الشبكات له تأثير على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وعلى خلق الإبداع التنظيمي، ولها دور كبير في هذا الاختلاف وأن المؤسسات تتوفر على جميع الشبكات والاتصالات ولا تعتبر شبكة

الفصل الرابع: نتائج ومناقشة أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.

الاتصال الداخلية (الانترانت) الوسيلة الأساسية الوحيدة للاتصال وتبادل المعلومات في المؤسسات عينة الدراسة وبناءا عليه الفرضية المتعلقة بمتغير شبكة الأكثر استعمالا غير محققة.

الجدول رقم(4-37): ملخص النتائج اختبار الفرضيات الدراسة .

نتائج إختبار العينة	فرضيات الدراسة
غير محققة	الفرضية الرئيسية : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر
غير محققة	الفرضية الفرعية الاولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للأفراد على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
غير محققة	الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للبرامج على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
غير محققة	الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للأجهزة المادية على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
غير محققة	الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لقاعدة البيانات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
غير محققة	الفرضية الفرعية الخامسة : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية للاتصالات والشبكات على الإبداع التنظيمي وأبعاده في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر.
محققة	الفرضية الفرعية السادسة : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (الجنس ،العمر ، المؤهل العلمي ، الوظيفة ، الخبرة ، المهارات في استخدام الكمبيوتر ، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا)
محققة	الجنس
محققة	العمر
غير محققة	المؤهل العلمي
غير محققة	الخبرة في العمل
غير محققة	الوظيفة الادارية
محققة	المهارات في استخدام الكمبيوتر
غير محققة	الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا

المصدر: من اعداد الطالب اعتمادا على النتائج الميدانية .

خلاصة الفصل الرابع

حاولنا في هذا الفصل إبراز أهمية قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصال كما تم توضيح نتائج الدراسة المتوصل إليها، وذلك من خلال تحليل عبارات الاستبان، لتحديد درجة الموافقة عليها ودرجة أهميتها لمعرفة وجهة نظر أفراد العينة حول واقع متغيرات الدراسة وهي المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات والاتصال)، حيث تم تقسيم هذا المحور الى خمسة أبعاد (الأفراد، البرامج، الأجهزة المادية، قاعدة البيانات، الاتصالات والشبكات)، والمتغير التابع (الإبداع التنظيمي)، والذي تم تقسيمه الى أربعة أبعاد (إبداع المنتج، إبداع العملية، الإبداع الإداري، الإبداع الاستراتيجي)، وقد تم تعزيز أداة الاستبيان بالمقابلة الشخصية مع بعض الأفراد ومستخدمي تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات عينة الدراسة ومقارنتها، حيث تم تحليل وتحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات الدراسة في أشكال مختلفة، كما تم اختبار مدى قبول وتماسك نتائج هذه العلاقات الارتباطية من خلال معامل تضخم التباين ومتوسط التباين المفسر التي دلت على تماسك عالي ونتائج مقبولة للارتباط، وتم تفسير النتائج ومقارنتها بالدراسات السابقة، وللوصول الى النتائج النهائية من خلال اختبار الفرضيات تم استخدام الأساليب الاحصائية المناسبة ونذكر منها مربع كاي واختبار توزيع الطبيعي واختبار التباين الاحادي، وكانت أهم النتائج المتوصل إليها في هذا الفصل:

- تكنولوجيا المعلومات والاتصال لها أهمية كبيرة في المؤسسات عينة الدراسة، حيث سجلنا مستوى مرتفع لاستخدامها سواء باستخدام الأجهزة المادية وقواعد البيانات، الشبكات والبرامج، والأفراد لهم القدرة والوعي على الاستفادة والارتقاء بهذه المكونات ودمجها مع التطبيقات الرئيسية لخلق الإبداع التنظيمي؛
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (الجنس، العمر، المهارات في استخدام الكمبيوتر)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا).

الخاتمة

من خلال هذا الدراسة حاولنا معالجة الإشكالية المتمحورة حول دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر، وقد تناولنا هذا الموضوع بالتحليل والقياس من خلال أربعة فصول، تم تخصيص الأول للأدبيات النظرية لكل من تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي، أما الفصل الثاني فقد خصص لتحليل الأدبيات التطبيقية التي بحثت في موضوع الدراسة، أما الفصل الثالث فقد خصصناه لواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي في المؤسسات عينة الدراسة، وفي الفصل الرابع لعرض نتائج الدراسة ومناقشتها، وفي الأخير تم التوصل إلى مجموعة من النتائج تم على أساسها وضع بعض الاقتراحات، وهذا كالتالي:

01 - نتائج الدراسة: اعتماداً على الإطار النظري للدراسة والدراسة التطبيقية، فقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج، والتي كان من أهمها:

1.1- النتائج النظرية:

- سهولة واتفاق الباحثين في تحديد مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومدى التفاعل بينها؛
- صعوبة اتفاق الباحثين في تحديد أبعاد الإبداع التنظيمي ومدى التفاعل بينها؛
- الميزانية والاعتمادات المالية المعتبرة لها الفضل لبناء وتجديد البنية التحتية لمختلف تكنولوجيات المعلومات والاتصال؛
- استحالة حصر أبعاد الإبداع التنظيمي أو وضعها في نموذج موحد فكل الباحث قد يدرسها من زاوية معينة حسب هدف البحث ومجاله؛
- ضعف الجانب التنظيمي والإداري فيما يتعلق باستغلال تكنولوجيات المعلومات والاتصال، وغياب إستراتيجية الإبداع التنظيمي والتي لها دور كبير في ازدهار المؤسسات؛
- يعتبر الإبداع التنظيمي أحد الاستراتيجيات المعاصرة التي تمارسه المؤسسات و التي تطمح كل مؤسسة في تطبيقه بكل فاعلية؛
- تبني الإبداع التنظيمي و اعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصال متطورة تعزيز الثقة ما بين الأفراد في المؤسسة؛
- تطوير قدرات الأفراد في التحكم في استخدام التكنولوجيات الحديثة تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الإستراتيجية؛
- الإبداع التنظيمي وهو ذلك الإبداع المتميز الذي يمارسه الفرد أو مجموعة في مكان العمل ولكن من الضروري أن ينتج خدمة أو منتجات الجديدة يساهم في خلق قيمة مضافة؛
- تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي يعملان على تحقيق التميز في المؤسسة؛

- على المؤسسات دراسة المحيط سواء الداخلي أو الخارجي لكي تتأقلم مع المتعاملين معها سواء أكانوا أفراد أو هيئات أو أسواق ويتوقف نجاحها وبقائها على مدى قدرة هذه المؤسسات على تحقيق أهداف الإدارة العليا.

2.1- النتائج التطبيقية:

- تتميز نظم المعلومات والاتصال في كل المؤسسات عينة الدراسة من كفاءة في المكونات المادية والبرمجية؛

- معظم الأفراد في المؤسسات عينة الدراسة من تخصصات دراسية مختلفة و لهم علاقة بالعمل البترولي وانهم يمتلكون من القدرات والمهارات ما يناسب عملهم في المجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛

- تتميز المؤسسات عينة الدراسة بمكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال المستخدمة متنوعة وتخدم أهدافها، إلا أنها تطمح بتوفير أفضل وأحدث مكونات مستقبلاً؛

- هناك تفاوت في إمكانية تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المساهمة في الابداع التنظيمي بين المؤسسات عينة الدراسة؛

- هناك خبرة ووعي كبير لدى الأفراد في المؤسسات عينة الدراسة في تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛

- تخصيص ميزانية معتبرة لبناء وتحديد البنية التحتية لمختلف تكنولوجيات المعلومات والاتصال لدى المؤسسات عينة الدراسة؛

- يوجد واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال مقبول جدا في كل مؤسسات عينة الدراسة من حيث الأجهزة المادية و البرامج وكذا الأفراد المسيرة للنظام؛

- إدراك الإدارة العليا بأهمية الابداع التنظيمي من ناحية وصعوبة تحقيقه على الأرض الواقع؛

- تبين النتائج الدراسة ان واقع الابداع التنظيمي و البيئة الابداعية ضعيفة غير محفزة لكنها متفاوتة من مؤسسة الى أخرى؛

- عدم وجود ادراك ووعي من قبل الأفراد في المؤسسات بأهمية الابداع التنظيمي ودوره الفاعل في تحقيق تطوير المؤسسة؛

- أظهرت النتائج أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال أهمية كبيرة في المؤسسات عينة الدراسة، حيث سجلنا مستوى مرتفع لاستخدامها سواء باستخدام الأجهزة المادية و قواعد البيانات، الشبكات والبرامج، والأفراد لهم القدرة

والوعي على الاستفادة و الارتقاء بهذه المكونات ودمجها مع التطبيقات الرئيسية لخلق الابداع التنظيمي؛

- صعوبة اتفاق و تطبيق الابداع التنظيمي داخل المؤسسات عينة الدراسة كما اتضح من النتائج خاصة الإبداع الاستراتيجي الذي انعدم تماما؛

- تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر بدرجة متوسطة؛

- تؤثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على كل أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر بدرجة متوسطة باستثناء الإبداع الاستراتيجي الذي كان تأثيره شبه معدوم؛
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (الجنس، العمر، المهارات في استخدام الكمبيوتر)؛
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ لإجابات أفراد عينة الدراسة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر باختلاف كل من (المؤهل العلمي، الوظيفة، الخبرة، الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا).
- 02- الاقتراحات:** بعد استعراض نتائج الدراسة فإنه يمكننا الخروج بمجموعة من الاقتراحات، نوجزها فيمايلي:
 - من الضروري أن تدعم الإدارة العليا للمؤسسات عينة الدراسة تكنولوجيا المعلومات والاتصال لديها وتعمل على إنشاء قسم خاص للإبداعات؛
 - يجب على الإدارة العليا إدراك بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصال هي البنية التحتية الأساسية لازدهار المؤسسة وليست وسيلة مساعدة ثانوية كما هو متعارف عليه في الواقع؛
 - تكوين فريق عمل متخصص ومؤهل يسهر على مساعدة ودعم العمال على كيفية استعمال وتطبيق جميع تكنولوجيات المعلومات والاتصال؛
 - ضرورة تأهيل وتحفيز الأفراد وإشراكهم في اتخاذ القرارات ، باعتبارهم المسؤول الأول في استعمال وتفعيل دور مختلف تكنولوجيات المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة؛
 - ضرورة امتلاك الإدارة العليا لرؤيا واستراتيجيات إبداعية واضحة داخل المؤسسة وسهر على بلوغها؛
 - الاستفادة من تجارب الدول الرائدة في تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛
 - ضرورة مرونة الهياكل التنظيمية مما يتلاءم مع توسيع استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي في المؤسسات عينة الدراسة؛
 - ضرورة الاهتمام بالإبداع الاستراتيجي بتعزيز القدرات والإمكانيات لتجديد وإعادة ترتيب وتنمية الموارد والخبرات للأفراد في المؤسسات عينة الدراسة من أجل تطوير العمل على فرقة العمل للحصول على مركز تنافسي؛
 - إعداد البرامج والدورات التدريبية وعقد ورش العمل والندوات المناسبة لمختلف المستويات الإدارية في المؤسسات عينة الدراسة حول الطرق الفعالة للتعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال، والعمل على توفير وتقديم الحوافز المناسب للإبداع .

03- آفاق الدراسة :

اقتصرت الدراسة على تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي بما يستجيب لمتطلبات متخذي القرارات في المؤسسات عينة الدراسة، كما تم اختيار أبعاد الإبداع التنظيمي من وجهة نظرنا، ما يعني أن هناك أبعاد أخرى لم يتم التطرق إليها والتي من الممكن أن تفصل في اتجاه هذه العلاقة وعليه يمكن تصور أبحاث مستقبلية تشتمل على متغيرات أخرى يمكن دراستها، ويبقى مجال البحث مفتوحا لدراسات أعمق واشمل لتحديد مقدار تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي، ونقدم فيما يلي مجموعة من النقاط التي من الممكن أن تدعم أكثر آفاق البحث:

- دراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع الاستراتيجي؛
- تقييم إستراتيجية نظم المعلومات في تحقيق الإبداع الاستراتيجي عينة من المؤسسات البترولية؛
- توسيع الدراسة لتشمل قطاعات أخرى مع عينة أكبر من المؤسسات.

المراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية.

القرآن الكريم

1- الكتب :

1. أبو بكر محمود الهوش ، نظم وشبكات المعلومات، ط1 ، مؤسسة الثقافة الجامعية، مصر، 2007.
2. أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الإفريقي المصري ، لسان العرب ، ج01، دار صادر- بيروت .
3. أحمد علي صالح وآخرون، الإدارة بالذكاءات، نهج التميز الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات، ط1 ، دار وائل للنشر، عمان، الأردن،، 2010.
4. بلال خلف السكارنة ، الإبداع الإداري ، ط1 ، عمان : دار المسيرة، 2011.
5. جمال أنيس خير الله، الإبداع الإداري، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.
6. حسن جعفر الطائي، تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها ، ط1 ، دار المستقبل ، عمان ، 2013.
7. خالد ممدوح إبراهيم، الإدارة الإلكترونية، ط1 ، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2010 .
8. خضر مصباح طيطي ، إدارة تكنولوجيا المعلومات ، ط1 ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، 2012.
9. رعد حسن الصرف، إدارة الإبداع والابتكار - الأسس والتكنولوجيا وطرائق التطبيق ، ط1 ، دار الرضا للنشر ، سوريا ، 2000.
10. سعد غالب ياسين ، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و تكنولوجيا المعلومات ، ط1 ، دار المناهج ، عمان ، 2012.
11. سعد غالب ياسين ، نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات ، ط1 ، دار المناهج ، عمان ، 2012.
12. سليم الحسنية ، نظم المعلومات الإدارية نما - إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية ، ط1 ، الوراق للنشر والتوزيع ، عمان ، 2011.
13. عاكف لطفي خصاونة ، إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال ، ط1 ، عمان : دار الحامد، 2002.
14. عبد الرحمن هيجان ، المدخل الإبداعي لحل المشكلات، مركز البحوث بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2005 .
15. عبد الرزاق محمد قاسم، تحليل وتصميم نظم المعلومات المحاسبية، ط1 ، دار الثقافة، دمشق، 2009
16. عدنان عواد الشوابكة ، دور نظم و تكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية ، ط1 ، دار اليازوري ، عمان ، 2011.
17. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، مطبعة الخوارزمي العلمية، جدة، ط1 ، 2008.

18. علاء حسين الحمامي، سعد عبد العزيز العاني ، تكنولوجيا أمنية المعلومات و أنظمة الحماية، ط1 ، دار وائل، الأردن، 2007.
19. كمال الدين مصطفى الدهراوي، نظم المعلومات المحاسبي في ظل تكنولوجيا المعلومات، ط1، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009
20. محمد آل فرج الطائي، الموسوعة الكاملة في نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، ط1، دار زهران، الأردن، 2002.
21. محمد سعيد أوكيل، اقتصاد وتسيير الإبداع التكنولوجي، ط1، ديون المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
22. محمد الصيرفي، نظم المعلومات الإدارية ، ط1 ، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2005
23. محمود جاسم الصميدعي، ردينة عثمان يوسف، التسويق الالكتروني ، ط1 ، دار المسيرة ، عمان ، 2012.
24. مروان العبد محمد أبو زعنونة ، مقدمة في أمن الشبكات، ط1 ، دار المعتر، الأردن، 2009.
25. مزهر شعبان العاني ، شوقي ناجي جواد ، الإدارة الالكترونية ، ط1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2014.
26. ناصر نور الدين عبد اللطيف، المحاسبة الالكترونية وتكنولوجيا المعلومات وتصميم وإدارة قواعد البيانات، ط1 ، دار التعليم الجامعي، 2014.
27. هويدا علي عبد القادر، نظم المعلومات الإدارية النظرية والتطبيق، ط1، دار الجنان للنشر والتوزيع، الخرطوم، 2011.
28. وصفى الكساسبة، تحسين فاعلية الأداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات ، ط1 ، دار اليازوي ، عمان ، 2011.
- 2- أطروحات دكتوراه :**
29. إبراهيم بختي ، دور الانترنت وتطبيقاته في مجال التسويق ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2002
30. أمين عزري، أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال على تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2016.
31. خالد سحنون ، تأثير تكنولوجيا المعلومات على مردودية البنوك – دراسة حالة مقارنة بين البنوك الجزائرية و البنوك الفرنسية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص بنوك ومالية ، جامعة تلمسان، 2016.
32. زينب شطبية ، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في دعم استراتيجيات – دراسة حالة المؤسسات العاملة في القطاع الخدمي خلال الفترة (2009-2015)، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسويق ، جامعة قاصدي مرباح – ورقلة، 2017.
33. صباح بلقيدوم، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة على التسيير الاستراتيجي للمؤسسات الجزائرية، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير ، جامعة قسنطينة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 2013 .

34. عبد الرؤوف حجاج ، دور الإبداع التكنولوجي في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية - دراسة مقارنة بين وحدات مؤسسة كوندور بيرج بوغريبيج باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات خلال الفترة 2004-2013، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسات ، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة، 2015.
35. عبد الكريم ياسين أسود الفارس العزاوي ، أثر التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي على عوامل الجذب السياحي في محافظة ديالى، أطروحة دكتوراه ، تخصص ادارة السياحة وفنادق ، جامعة سانت كليمنتس العالمية ، العراق، 2013.
36. عيسى قروش ، دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف -المسيلة، 2017.
37. نسيم حمودة ، دور إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية - دراسة عينة من المؤسسات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه علوم في علوم التسيير، تخصص علوم التسيير ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2018.
38. نفيسة حجاج ، أثر الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الأداء المالي دراسة حالة عينة من المؤسسات البترولية الجزائرية خلال الفترة (2010-2014)، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص مالية ومحاسبة ، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة، 2017.
39. هامة بن عمومة ، دور إدارة رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع على مستوى مؤسسات التعليم العالي - دراسة عينة من الجامعات الجزائرية ، أطروحة دكتوراه (ل م د) في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة باتنة 1، 2017.
40. هناء عبداوي ، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية - دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس، أطروحة دكتوراه ل م د في علوم التسيير، تخصص تسيير المنظمات ، جامعة محمد خيضر - بسكرة، 2016.
- 3- المجالات والدوريات :**
41. ابتسام إسماعيل حنا بيدويد وآخرون ، أبعاد إدارة التغيير ودورها في تحقيق الإبداع التقني - دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة النسيج والجلود (مصنع الألبسة الجاهزة) ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ،العراق ، المجلد 48، العدد 15، 2019 .
42. أحلام إبراهيم وآخرون، دور مقدرات الإبداع الاستراتيجي في تعزيز الذكاء المنظمي - دراسة تحليلية لأراء عينة من المديرين في عدد من المستشفيات الأهلية في مدينة أربيل ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعة صلاح الدين اربيل ، المجلد 23، العدد 05، إقليم كردستان العراق، 2019.
43. أحمد شنشونة وآخرون (2018)، أثر نظم المعلومات وإدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي - دراسة حالة مؤسسة سوناطراك المديرية الجهوية للإنتاج حاسي الرمل ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر ، العدد 38، 2018.
44. أكثم الصرايرة، العلاقة بين الثقافة والإبداع الإداري في شركتي البوتاس والفوسفات، مجلة مؤتة، المجلد 18، العدد 4 ، 2003.

45. أمال يوب ، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير العمليات الإدارية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية المينائية لولاية سكيكدة، مجلة الحقيقة ، الجزائر ، المجلد 18 ، العدد 01 ، 2019.
46. أميرة هاتف حداوي الجنابي ، الإبداع الإداري وتأثيره في التطوير التنظيمي - دراسة تطبيقية في شركة الوسام لمنتجات الألبان والمواد الغذائية . كربلاء ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العراق ، العدد 98 ، 2014.
47. إنعام علي توفيق ، محمد سلمان داود ، استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين خدمات الإيواء بمدينة بابل الأثرية السياحية ، مجلة العراق ، المجلد 17 ، العدد 1،2 ، 2016.
48. أياد محمود الرحيم ، دنيا حسن، أثر أبداع العملية في تصميم المنتج- دراسة حالة في الشركة العامة للصناعات الكهربائية ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، العراق ، العدد 27.
49. إيمان مرعي حسن ، واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم الجامعي جامعة نوروز انموذجا ، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز ، المجلد 07 ، العدد 01، 2019.
50. بشرى هاشم محمد ، تقييم واقع عملية تطبيق الإبداع الاستراتيجي في منظمات الأعمال - دراسة استطلاعية تحليلية مقارنة في عدد من منظمات الأعمال الصناعية العراقية ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، جامعة بغداد ، المجلد 74 ، العدد 19، 2013 .
51. حسين حريجة غالي ، تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها في السلوك الإبداعي للعاملين دارسة ميدانية في الوحدات العلمية والإدارية في جامعة كربلاء ، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ، العراق ، المجلد 45، العدد 11 ، 2018.
52. حمزة بعلي ، دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة - دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول - موبليس ، مجلة دراسات وأبحاث، الجزائر ، العدد 27، 2017.
53. دنيا طارق أحمد ، أثر تقانة المعلومات في تحقيق الإبداع الإداري الفندقي - دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين الإداريين في فندق رويال تولىب الرشيد، مجلة الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العدد 40، 2017.
54. رياض عبد الله الخوالدة وآخرون ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية ، مجلة دراسات العلوم الإدارية، جامعة البلقاء ، المجلد 35، العدد 02، 2008.
55. سعد إبراهيم حمد وآخرون ، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أثرها في تسويق الخدمة السياحية دراسة ميدانية في عينة من المنظمات السياحية في محافظة بغداد ، مجلة جامعة بابل ، العراق ، المجلد 12 ، العدد 01، 2018.
56. سعيدة بوسعدة (2018) ، الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمؤسسة موبيليس للهاتف النقال، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر ، المجلد 19، العدد 14 ، 2018 .
57. سعيدة تلخوخ، أحمد ديبش، متطلبات تفعيل التطوير التنظيمي في منظمات الأعمال في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات ، مجلة أبعاد اقتصادية ، المجلد 07 ، العدد 01، 2017.
58. سندس سعيد رشيد ، إدارة المعرفة والإبداع التنظيمي العلاقة والتأثير - بحث ميداني في الشركة العامة للصناعات الجلدية ، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق ، العدد 102 ، 2015 .

59. سوزان عبد الغني ، مدى إمكانية التكامل بين تكنولوجيا المعلومات و الاقتصاد المعرفي المنظمات التعليمية -
كليتي العلوم والهندسة لجامعة كركوك نموذجاً (دراسة استطلاعية) ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ،
العراق ، المجلد 12 ، العدد 34 ، 2016.
60. شوقي ناجي جواد وآخرون ، أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على تحسين الميزة التنافسية في الشركات
المساهمة العامة، مجلة الإدارة والاقتصاد ،جامعة المستنصرية ،المجلد 96، العدد 36 ، 2013 .
61. شبروان عمر اوامر وآخرون ، دور إستراتيجيتي تدريب الموارد البشرية وتمكينها في تعزيز مقدرات الإبداع
الاستراتيجي ، مجلة جامعة كويه للعلوم الإنسانية والاجتماعية،العراق ، المجلد 02 ، العدد 2019، 01 .
62. صبيحة قاسم ، حميد علي أحمد ، متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية في إطار إدارة الإبداع التطبيقي لمنظمات
الأعمال،) دراسة تطبيقية ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، جامعة تكريت ، العراق ، المجلد 7، العدد 21
، 2011.
63. طالب أصغر دوسة ، المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي - بحث ميداني في الشركة العامة لصناعة
البطاريات ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العراق ، العدد 63 ، 2007.
64. العربي عطية ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية -
دراسة ميدانية في جامعة ورقلة (الجزائر)، مجلة الباحث ، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 10، 2012.
65. عطية خلف الموسوي وآخرون ، تأثير الإبداع التكنولوجي في تطوير منتجات الشركة - دراسة حالة في الشركة
العامة للصناعات الكهربائية ، مجلة الإدارة والاقتصاد، العراق ، العدد 78 ، 2009.
66. عمر وليد الراشدي ، رامي الهنادة ، أثر مكونات تكنولوجيا المعلومات في مراحل حياة المشروع (دراسة حالة
على المشاريع الزراعية في العراق) ، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز ، المجلد 08 ، العدد 02 ، 2019.
67. فيصل علوان الطائي ، اثر استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية /دراسة استطلاعية في
شركات الاتصالات المتنقلة في العراق/ الاسيا سيل وزين العراق في محافظة كربلاء، المجلة العراقية للعلوم
الإدارية ، المجلد 45، العدد 12، العراق، 2018.
68. مجدي محمد ملوك ، زياد عبد الله محمد هشال ، المعوقات التي تواجه تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
من وجهة نظر العاملين في الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي ، المجلد 37 العدد
03 ، 2016.
69. مجدي محمد ملوك ، زياد عبد الله محمد هشال ، المعوقات التي تواجه تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
من وجهة نظر العاملين في الإدارة المركزية للإرشاد الزراعي، مجلة الإسكندرية للتبادل العلمي ، المجلد 37 العدد
03 ، 2016.
70. محمد عبد الرحمن عمر وآخرون ، عناصر الإبداع الإداري ودورها في تحسين الأداء التنظيمي - دراسة تحليلية
على عينة من المصارف التجارية في مدينة دهوك، مجلة الأكاديمية لجامعة نوروز،العراق ، المجلد 06 ، العدد 02
، 2017.

71. مناف مرزة نعمة ، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على اقتصاد المعرفة في العالم العربي مع إشارة خاصة للعراق ، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية ، المجلد 08، العدد 03، 2016.
72. نسرين جاسم محمد ، تأثير مقدار الإبداع الاستراتيجي في النجاح الاستراتيجي - دراسة ميدانية في الشركة العامة للطائرات وزارة الصناعة والمعادن، مجلة دنانير ، الجامعة العراقية ، المجلد 04، العدد 01، 2013 .
73. نصر عبد الكريم ، سعيد علاونة، مدى تأثير الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات على الأداء المالي للشركات المساهمة العامة المدرجة في فلسطين، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، المجلد 22 ، العدد 04 ، 2009.
74. هدى فالح جاسم وآخرون ، الموائمة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري لتحقيق الإبداع المنظمي ،مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية، جامعة بابل ، المجلد 10 ، العدد 01، 2018.
75. هشام عبد الله حمد ، تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التكنولوجي في الشركات الصناعية - شركة المشروبات الغازية في كركوك ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية جامعة تكريت ، المجلد 34، العدد 2016، 12 .
- 4- الملتقيات والمؤتمرات:
76. حنان بن عاتق و آخرون ، واقع الإبداع التكنولوجي و تأثيره على أداء المنظمة في الجزائر ، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة البليدة، 18 - 19 / 05 / 2011.
77. زينب شطبية و آخرون ، دور تكنولوجيا المعلومات في دعم الميزة التنافسية - دراسة ميدانية لواقع تكنولوجيا المعلومات في الجزائر (حسب مؤشر IDI)، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الخامسة: أداء المؤسسات في ظل الاقتصاد الرقمي، جامعة ورقلة، 04 - 05 / 02 / 2020.
78. طلال نصير و آخرون ، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة - دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة البليدة، 18 - 19 / 05 / 2011.
79. لحسن دردوري و آخرون ، أثر التكنولوجيا المعلومات والاتصال على التسويق الالكتروني: التجربة الجزائرية ، الملتقى الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الخامسة: أداء المؤسسات في ظل الاقتصاد الرقمي، جامعة ورقلة، 04 - 05 / 02 / 2020.
- 5- المطبوعات :
80. عبد الرؤوف حجاج ، مطبوعة محاضرات في مقياس إدارة الابتكار والإبداع ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2016/2015.

ثانيا: قائمة المراجع باللغة الأجنبية.

1-Books:

81. Bjarne Rerup Schlichter, Lesya Danylchenko, **Measuring ICT usage quality for information society building**, Government Information Quarterly,2013.
82. Borut Likar, **innovation management**, Institute for Innovation and Technology, Slovenia, 1st edition, 2013.
83. Daniel Michel, **le marketing industriel**, economica, paris, 2000.
84. François Ailleret, **6clés pour l'innovation- la recherche et compétitivité**, France: AFNOR, 2009.
85. James A. O'brien, George M. Marakas, **Management Information Systems** ,10 Edition, McGraw-Hill/Irwin , New York, 2011
86. Jean Lachmann, **Stratégie et Financement de l'innovation**, Paris: Economica, 2010.
87. Kenneth C. Laudon, Jane P. Laudon, **Management Information Systems**, USA , 13th Edition, 2014.
88. Oliver C. Ibe, **Fundamentals of Data Communication Networks**, 1th,edition, Wiley , 2018 .
89. Porter, **Introduction to information Technology**, John willey Sons, new work, usa, 2005.
90. Radul Milutinović¹, Biljana Stošić²,**Concepts And Importance of Strategic Innovation in SMEs: Evidence from Serbia**, Management,2015.
91. Radul Milutinović¹,**Concepts And Importance of Strategic Innovation in SMEs: Evidence from Serbia**, Management,2015.
92. Ramez Elmasri, Shamkant B. Navathe, **fundamentals of Database Systems**, 7th,edition, pearson , 2016 .
93. Sandrine fernez, **Management de l'Innovation, de la stratégie aux projets**, 3ème Edition, Vuibert,2013.
94. SlimaneAllab ,Nicolas Swyngedauw, Dominique talandier, **La Logistique Et Les Nouvelles Technologies de: L' information Et De Communication**, Paris: Economica, 2000.
95. Steven Alter, **Information system : the foundation of E-business**, 4th,edition, prentice-hall , 2002 .
96. Steven Alter, **Information system : the foundation of E-business**, 4th,edition, prentice-hall , 2002 .
97. Takács Ildikó-Csilla ,trategic ,**Innovation Management Through Organizational Change**, Journal of Innovation & Business Best Practice,2018.
98. Takács Ildikó-Csilla , **Innovation Management Through Organizational Change**, Journal of Innovation & Business Best Practice,2018.
99. Turban E, Rainer , M Porter, **Introduction to information Technology**, John willey Sons, new work, usa, 2005.
100. Yannick Lejeune , **tic2025 les grandes mutations** , Paris , 2010.

2-Theses:

101. Bernard Katz, **alignment of internal and external business & innovation domains** , A thesis submitted to the University of Stellenbosch for the degree of Doctor of Philosophy, University of Stellenbosch, 2017.
102. lars lofqvist ,**Product Innovation in Small Established Enterprises Managing Processes and Resource Scarcity**, A thesis submitted to the for the degree of Doctor of Philosophy University of Tampere, Sweden,2014.

103. Mohamed Kossai , **Les Technologies de L'Information et des Communications (TIC)**, le capital humain, les changements organisationnels et la performance des PME manufacturières , Thèse Docteur de l'Université Paris-Dauphine Discipline : Sciences Économiques , France,2015.
104. Mohammed bellahcene , **Technologies de L'Information et de la Communication et performance dans l'entreprise - la dimension culturelle: Cas du secteur bancaire et des médias** , Thèse présentée pour l'obtention du titre de Docteur En Sciences De Gestion Option : Gestion , université de Tlemcen ,Algérie ,2014-2015.
105. Xiuqin Li, **Innovation Process in Research and Development Service Firms: the Case of the UK**, A thesis submitted to the University of Manchester for the degree of Doctor of Philosophy in the Faculty of Humanities, University of Manchester ,2017.
106. zheng huang, **Fostering Strategic Innovation Management for SMEs Multiple case studies in China**, A thesis submitted to the University of Tampere for the degree of Doctor of Philosophy, University of Tampere, Sweden,2016.

3-Articles:

107. Adeyeyetolulope Charles,**The Impact of Technological Innovation on Organizational Performance** , Industrial Engineering Letters , Vol.4, No3, 2014.
108. Afërdita Berisha-Shaqiri, Impact of Information Technology and Internet in Businesses, Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, Vol. 1 No .1,2015.
109. Ahmad Zakaria Siam, Khalid Alkhateeb, Sami Al-Waqqad, **The Role of Information Systems in Implementing Total Quality Management**, American Journal of Applied Sciences, Vol. 9, N°. 5, 2012.
110. Alberto, C, **How Does Knowledge Management Influence Innovation & Competitiveness?**, Journal of Knowledge Management, Vol.04, N°.02,2000.
111. Amin Reza Kamalian , Aleme keikha, Mona Jami: **Study the effect of intellectual capital on organizational innovation(Case Study: Managers and employees of Saderat Bank branches)** , International Journal of humanities and cultural studies1, 2016.
112. Andrijana Ostojić Mihić et al , **the role of organizational innovation in achieving and maintaining company's business excellence**, Management, Vol. 20, 2015.
113. Dogan, E., **A strategic approach to innovation**, Journal of Management, Marketing and Logistics (JMML), vol: 04 , No 3, 2017.
114. ESHAQ M. AL SHAAR et al, **The Effect of Top Management Support on Innovation: the Mediating Role of Synergy Between Organizational Structure and Information Technology** , International Review of Management and Business Research , Vol. 04, No. 02, 2015.
115. Hamid Tohidi et al, **Effects of Innovation Types on Firm Performance: an Empirical Study on Pakistan's Manufacturing Sector**, Procedia Technology 1, vol: 01 , No 1, 2012.
116. Hojjat Sofalchian Farhang et al , **The Impact of Organizational Innovation on the Performance of Manufacturing Firms Through Innovation Capabilities in Process and Product**, Iranian Journal of Optimization, Vol. 10, N°. 02, 2018.
117. Ibrahim Kahlil Bazazo et al, **The Effect of Information Technology in Creative Marketing -Case Study Jordan Tourism Board**, Journal of Management Research, Vol. 8, N°. 3,2016.
118. J.S. Chen and H.T. Tsou, **Information technology adoption for service innovation practices and competitive advantage: the case of financial firms**, IR Information research, Vol. 12, N°. 3, 2007.

119. Jaccobs Claus, **Answer for Question to come: Reflective dialogues an Enabler of Strategic innovation**. Journal of organizational change management vol: 18 , No 4, 2005.
120. Jaccobs , Claus and havaclaus , **Answer for Question to come: Reflective dialogues an Enabler of Strategic innovation**, Journal of organizational change management vol: 18 , No 4, 2005.
121. Juan Ernesto Mojica et al , **The Effect of Information and Communication Technology in Innovation Level: The Panama SMEs Case**, Journal of Business & Economic Policy, Vol. 2, No. 2, 2015.
122. Kiarash Fartash et al, **The Impact of Technology Acquisition & Exploitation on Organizational Innovation and Organizational Performance in Knowledge-Intensive Organizations** , EURASIA Journal of Mathematics ,Vol. 4, N^o. 14, 2018.
123. Mahmoud Moussa , **Internet, Intranets and Extranets in Organizations: An Integrative Literature Review** , SIU Journal of Management , Vol.06, N^o.01,2016.
124. Mariam Ibrahim , Ma Huimin, **Information Technology Components and Their Role in Knowledge Management for Product Design**, International Journal of Information and Education Technology, Vol. 07, N^o. 12,2017.
125. Megat Zuhairy Megat Tajuddin et al , **Relationship Between Innovation and Organizational Performance in Construction Industry in Malaysia** , Universal Journal of Industrial and Business Management , Vol. 3, N^o. 4, 2015.
126. Mohammad Rezaei et al , **The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity in Shahr Bank (Case study of Shiraz, Iran)**, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, Vol. 04, N^o. 01,2014.
127. Mohammad Rezaei et al , **The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity in Shahr Bank (Case study of Shiraz, Iran)**, Applied mathematics in Engineering, Management and Technology, Vol. 04, N^o. 01,2014.
128. Muhammad Jehangir et al , **Towards Digital Economy: The Development of ICT and E-Commerce in Malaysia**, Modern Applied Science, Vol. 5, N^o. 2, 2011.
129. Muhammad Shaukat et al , **Impact of Information Technology on Organizational Performance: An Analysis of Qualitative Performance Indicators of Pakistan's Banking and Manufacturing Companies**, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, Vol. 16,2009.
130. Murali D. R. Chari et al , **The Impact of Information Technology Investments and Diversification Strategies on Firm Performance**, management science, Vol. 54, N^o. 1,2008.
131. Peter Kihara et al, **The Role of Technology in Strategy Implementation and Performance of Manufacturing Small and Medium Firms in Thika, Kenya**, International Journal of Business and Social Science, Vol. 7, No. 7, 2016.
132. Rahmatoulah Golipour et al ,**The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company**, African Journal of Business Management Vol.5 No7, 2011.
133. Reguia Cherroun, **product Innovation and the competitive advantage**, European Scientific Journal, University of Manchester , vol.1 ,2014.
134. Revenio C. Jalagat et al , **Evaluating the Impacts of IT Usage on Organizational Performance**, European Academic Research, No. 9,2017.
135. Sagar Bajpayee, Swapnil Shukla, **Fundamentals of Distributed Database System**, International Journal of Scientific Development and Research, Vol. 01, N^o. 09,2016.
136. Sagar Bajpayee, Swapnil Shukla, **Fundamentals of Distributed Database System**, International Journal of Scientific Development and Research, Vol. 01, N^o. 09,2016.

137. Scott J. Edgett et al, **Ten tips for successfully implementing a stage-Gate product innovation process**, Gate international and product development institute Inc , 2012.
138. Seyed Mohammad Hadi Razavi et al , **The impact of technological innovation capabilities on competitive performance of Iranian ICT firms**, Iranian Journal of Management Studies , Vol. ⁹, No. 4, 2016 .
139. Shadi Abualloush et al : **Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation) - Field Study on the Housing Bank in Jordon** , International Journal of Business Administration , Vol. 8, No. 1, 2017.
140. Shengbin Hao, Bo Yu, **The Impact of Technology Selection on Innovation Success and Organizational Performance**, iBusiness, N^o. 3, 2011.
141. Talal Jamal Aziz Allahow et al, **Information Technology and Managerial Innovation of the Central Agency for Information Technology in Kuwait** , Global Journal of Management and Business Research, Vol. 18, N^o. 11, 2018.
142. Teresa M. Amabile, **A model of creativity and innovation in organization**, Organization Behavior, Vol.04, N^o.01, 2015.
143. Tingru Cui, Hua Ye, Hock Hai Teo, **Information technology and open innovation: A strategic alignment perspective**, Information and Management, Vol. 52, No. 3, 2015.
144. Titus Kiptoo Murgor , **Challenges Facing Adoption of Information Communication Technology in African Universities** , Journal of Education and Practice , Vol.6, No.25, 2015 .
145. Tsai-Yuan Lin et al, **A study of the relationship between team innovation and organizational innovation in the high-tech industry: Confirmation of the organizational culture moderation effect** , Advances in Management & Applied Economics, vol.2, N^o.2, 2012.
146. Yongan Zhang et al, **The Influence of Management Innovation and Technological Innovation on Organization Performance. A Mediating Role of Sustainability** , Sustainability , Vol. 11, No. 01, 2019 .

4- Reports and Seminars:

147. Ali Akbar Farhanghi et al, **The Effect of Information Technology on Organizational Structure and Firm Performance: An Analysis of Consultant Engineers Firms (CEF) in Iran**, Social and Behavioral Sciences, 2013.
148. Narendra Kumar, **Use of Information Communication Technology (ICT) and Library Operation: An Overview**, International Conference on Future Libraries: From Promises to Practices, 2017.
149. Priti Lodhia , Sohrab Donyavi , **extranet technology in small and medium size construction companies** , International Conference –Sophia Antipolis, 26-28 /10/2011 , France.
150. T.W. Oshikoya , M. Nureldin Hussain, **Information Technology and the Challenge of Economic Development in Africa** , Economic Research Papers No. 36 , African Development Bank .
151. Valenduc Gérard et warrant Françoise, **L'innovation technologique au service du développement arable**, Namur; fondation travail – Université, février 2001.

5-Websites:

152. www.alsader-sis.net/adara/abda3.pdf
153. Anatoly Sachenko, **Foundations of Information Systems in Business**, <http://bmsproject.weebly.com/uploads/2/4/3/5/2435652/foundations-of-infor>.
154. Anatoly Sachenko, **Foundations of Information Systems in Business**, <http://bmsproject.weebly.com/uploads/2/4/3/5/2435652/foundations-of-infor>.

155. Jeffrey L. Western, bin ran , **Information Technology in Transportation Key Issues and a Look Forward** Committee on Information Systems and Technology, p:04 <http://onlinepubs.trb.org/onlinepubs/millennium/00054.pdf>
156. Jeffrey L. Western, bin ran , **Information Technology in Transportation Key Issues and a Look Forward** Committee on Information Systems and Technology, p:04 <http://onlinepubs.trb.org/onlinepubs/millennium/00054.pdf>
157. Management_Information_Systems
https://www.academia.edu/35926107/Management_Information_Systems_MI.
158. Management_Information_Systems
https://www.academia.edu/35926107/Management_Information_Systems_MI.
159. SRI RAMESH CHANDRA , SMT NAYANA, **Management Information Systems**, p : 47 <https://sctevtservices.nic.in/docs/website/pdf/140304.pdf>.

الملاحق

الملحق رقم 01 : أسئلة المقابلة.

❖ تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

01. ما هو المسمى الفعلي للقسم المسئول المباشر عن تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي ؟
02. متى تأسس القسم ؟ وما هي مراحل تطوره ؟ نبذة تاريخية.,.
03. ما هي الرؤية ، الرسالة ، والغايات ، وما هي الخدمات التي تقدمونها؟
04. وهل هناك خطط إستراتيجية لمؤسسة ؟
05. كم عدد الموظفين في المؤسسة ؟ وما طبيعة الهيكل الإداري المؤسسة ؟ هل من الممكن تزويدنا بها ؟
- 06-هل توجد جهة مختصة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ؟
07. شخص موكل له القيام بقضايا TIC وأمن المعلومات ومتابعتها ؟ وما هي المعوقات لفعل ذلك ؟
08. هل يعتبر أمن المعلومات أولوية بالنسبة لكم ؟ وكيف ترون متطلبات الأمن (السرية – التوفر السلامة) بالنسبة لأنشطة المعلومات؟
09. ما هي البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ، بمعنى ما هو طبيعة نظم المعلومات ككل؟
10. هل تلي البنية التحتية الحالية لنظم المعلومات احتياجات الأقسام (المؤسسة)بمعنى هل الشبكة فعالة ، هل البرمجيات ذات كفاءة ؟
11. هل الخوادم تعمل بشكل مناسب ، هل يتم مراجعة دورية وفحص و إجراء تقييم للبنية التحتية؟
12. ماذا عن خطط الاستبدال لمكونات نظام المعلومات ؟ تكلم عن كل جزء بشكل منفرد:
 - ✓ المادي.
 - ✓ البرمجي
 - ✓ نظم تشغيل
 - ✓ برامج التطبيقات
 - ✓ الشبكي (وسائط النقل – الشبكة اللاسلكية – الموجهات والمبدلات-تحسين سرعة النقل –الربط بالانترنت)
13. هل يتم إجمال التهديدات التي من الممكن التعرض لها وبدوره السؤال أشمل هل تقومون بإدارة وتحليل للمخاطر ؟ ما هي الأنواع ونسب التهديدات من وجهة نظرك:
 - ✓ الثغرات الأمنية
 - ✓ التهديدات بأنواعها:
 - ✓ التهديدات غير متعمدة
 - ✓ التهديدات المتعمدة

✓ التهديدات الطبيعية

✓ الأخطاء التقنية

✓ الأخطاء الإدارية

14. هل ترون في الموقع لقسم المشرف على الخوادم / نظم المعلومات موقعا مناسباً؟

15. ماذا عن التعهد؟ وهل ترون فيه حل؟ وما الفوائد؟ والمعوقات و العيوب؟

16. ما هي السبل التي يمكن اتخاذها لحماية المؤسسة من مخاطر قد تتعرض لها سلامة وتوفر المعلومات؟

❖ الابداع التنظيمي.

01. ما هو المسمى الفعلي للقسم المسئول المباشر عن الإبداع التنظيمي؟

02. متى تأسس القسم؟ وما هي مراحل تطوره؟ نبذة تاريخية..

03. ما هي الرؤية، الرسالة، والغايات، وما هي الخدمات التي تقدمونها؟

04. وهل هناك خطط إستراتيجية لمؤسسة؟

05. كم عدد الموظفين في المؤسسة؟ وما طبيعة الهيكل الإداري المؤسسة؟ هل من الممكن تزويدنا بها؟

06. ما هي الخدمات والمنتجات التي تقوم المؤسسة بإنتاجها؟

07. ماذا تعني لك هذه المصطلحات: الإبداع التنظيمي، الإبداع الإداري و الاستراتيجي، الإبداع المنتج والعملية؟

08. ما هي الطريقة التي يفضلها الافراد في العمل؟

09. هل تستعين المؤسسة بفرق العمل لإنجاز أعمالها؟ ما هو نوع الفرق العمل لديها؟

10. هل لكل الافراد الدراية برسالة المؤسسة أم هو يعمل لأن هذه مهمته فقط؟ ما هي رسالة أو هدف

المؤسسة؟

11. ما نوع العلاقة ما بين المسئول والافراد؟

12. هل يبادر الافراد في المؤسسة إلى حل مشكلة جماعيا أم أنه يسعى لتطبيق فقط؟

13. تقديم عدد الدورات التكوينية وفي كل دورة توضيح عدد العمال المنخرطين فيها أو المستفيدين من هذا

التكوين؟

14. هل تقوم المؤسسة بالمسابقة أو جائزة التحفيزية خاصة بالإبداع وهل كان لها أثر إيجابي على عمال

المؤسسة؟

-السنة التي بدأت فيها المسابقة؟

15. ما هي المراحل التي تعتمدها المسابقة؟

16. عدد العمال المستفيدين منها من هم العمال الذين لهم الحق بالمشاركة؟

17. ما هي نتائج تطبيق هذه المسابقة من حيث الإيجابية والسلبية؟

18. ما هي قيمة الجائزة هل لها الإيجابية والسلبية؟
19. ما هي أهم مؤشرات التي تنبئ المؤسسة بان الافراد يعملون بشكل متكامل؟
20. ما هي أهم العوائق التي تعيق فعالية الافراد؟
21. تقوم المؤسسة بتقديم مجموعة من الحوافز ، هل يمكن أن تذكر أهم الأنواع المتواجدة في المؤسسة ؟ وعلى أي أساس يتم تقديمها؟
22. من هم العمال المؤهلون للاستفادة من الحوافز؟
23. ما هو هدف المؤسسة من تقديم الحوافز الافراد ؟ ومتى بدأت المؤسسة بتطبيق برنامج الحوافز؟
24. نظام الحوافز الذي يتم التعامل به هل يحقق العدالة للجميع أم لا؟
25. ما هي أهم الإبداعات التي قامت المؤسسة بتطبيقها؟ و في أي سنة كان ذلك؟
26. كيف تم الاستفادة من هذه الإبداعات؟
27. ما هي المراحل التي اعتمدت لإدخالها في المؤسسة؟
28. ما هي العوائق التي تعيق المؤسسة لإدخال أساليب و آليات جديدة؟
29. إذا تم إحداث أي تغيير في الممارسات الإدارية كيف تكون المعارضة لها) مقاومة من طرف العامل؟
30. هل تقوم المؤسسة بإتاحة المعلومات الافراد كيف يكون ذلك؟
31. عند وجود مشكلة على ماذا تعتمد المؤسسة لحلها اتخاذ القرار من المعنيين بالمشكلة أم تشارك المشكلة مع عمالها لتوسيع نطاق الحلول لصنع القرار الأنسب؟
32. متى يتم إعطاء الافراد فرص لتقديم اقتراحات و أفكار جديدة؟
33. بالمقارنة بين الحلول التي تقدمها الفرق و الحلول الأخرى أيهما الأجمع ؟ وما هو السبب في ذلك؟
34. كيف يتم تطبيق هذه القرارات و الحلول في المؤسسة؟
35. معوقات التفويض في المؤسسة؟
36. كيف يمكن للمؤسسة أن تعالج هذه المعوقات؟

المصدر: من اعداد الطالب .

الملحق رقم 02: استمارة الاستبيان

Université Kasdi Merbah, Ouargla
 Faculté des Sciences Economiques, de Gestion et
 des Sciences Commerciales
 Département des Sciences de Gestion

Questionnaire

J'ai l'honneur de vous soumettre le présent questionnaire pour nous permettre d'effectuer une étude dans le cadre d'élaboration d'une thèse de doctorat.



(L'Impact d'Utilisation des Technologies de l'Information et des Communications sur l'innovation organisationnelle)

(Etude sur le terrain d'un échantillon de compagnies pétrolières activant en Algérie)

A cet effet, nous vous demandons de bien vouloir remplir ce questionnaire en vue de nous aider à mener notre recherche. Il est à noter bien sûr, que les résultats vont servir exclusivement la recherche scientifique.

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration.

Le chercheur : BEN AMARA Tahar
 e-mail: tahear.benamara@gmail.com

Sous la supervision Pr. Dr. ATTIA Larbi et Dr. REDJEM Khaled

1. Mettez le signe X dans la case appropriée
2. Prière de répondre à toutes les questions car l'omission d'une quelconque question signifie la non validité du questionnaire à être analysé.

Informations personnelles et professionnelles

01- Sex	
Masculin	Féminin

02- Age			
Moins de 30	31-40	41-50	51 et plus

03- Qualification scientifique						
Lycée	TS	Licence	Master	Ingénieur	Diplôme spécialisé (PGS)	Doctorat

04-Expérience professionnelle			
Moins de 5 ans	6-10 ans	11-15 ans	Plus de 16 ans

05-Fonction administrative

Chef de service	Chef de département	Fonctionnaire	
06- Compétences en informatique et Internet			
Hautement qualifiées	Acceptables	Moyennes	Faibles
07- Le réseau informatique le plus utilisé			
Internet	Intranet	Extranet	

Le premier thème: variable indépendante (Technologies de l'Information et des Communications)

Premièrement : la ressource humaine

Numéro	Paragraphe	Ne pas être du tout d'accord	Ne pas être d'accord	Neutre	Être d'accord	Être tout à fait d'accord
01	L'entreprise dispose des compétences capables de manipuler l'outil informatique pour effectuer es travaux					
02	La direction de l'entreprise croit que l'utilisation des TIC développe les compétences du personnel.					
03	Le personnel est formé en matière de système informatiques et communication moderne en fonction des besoins de l'entreprise					
04	Le personnel est hautement qualifié en matière de logiciels					
05	Le personnel de l'entreprise est qualifié à utiliser les logiciels existants					
Deuxièmement : logiciels						
06	L'entreprise compte sur l'expérience interne de son personnel pour développer ses logiciels.					
07	Les logiciels sont constamment développés et mis à jour					
08	Les logiciels actuels facilitent l'échange de formation entre le personnel et les unités.					
09	Les logiciels disponibles contribuent à la réalisation des objections de l'entreprise.					
10	L'utilisation des applications permet l'exécution rapide tâches à accomplir.					
11	L'entreprise engage des fonds pour l'acquisition des					

logiciels utiles.

12 Les logiciels sont sécurisés

13 Les logiciels sont faciles à manipuler.

Troisièmement : équipements

14 Les ordinateurs et les serveurs sont dotés d'une grande capacité à traiter les informations nécessaires dans la prise de décision.

15 Les ordinateurs sont ultrasophistiqués

16 L'entreprise veille au développement des composants matériels.

17 Les serveurs en place sont dotés d'une grande capacité de stockage.

18 L'entreprise dispose d'un nombre suffisant d'appareils électroniques pour l'exécution des tâches requises

19 L'entreprise veille à assurer l'entretien périodique des ordinateurs.

Quatrièmement: Base de données

20 L'entreprise dispose d'une base de données intégrale et récente

21 Les bases de données sont continuellement mises à jour.

22 La base de données fournit des informations importantes à l'administration.

23 La base de données est organisée et facile à être récupérée au moment opportun.

24 Les bases de données sont sécurisées contre tout piratage ou manipulation.

25 Les bases de données contribuent en matière d'échange d'informations entre différents services et unités de l'entreprise.

26 Les bases de données contribuent à la sauvegarde d'une quantité importante d'information.

27 Il existe une base de données de réserve.

Cinquièmement : Communication et réseaux

28 L'entreprise dispose de système de communication

développé et d'excellente qualité.

- 29 La généralisation d'internet en vue de garantir une communication efficace.
- 30 Le réseau contribue à relier les différents services, divisions et directions.
- 31 L'entreprise assure continuellement le service d'Internet d'excellente qualité.
- 32 Le réseau est approprié aux besoins journaliers du travail.
- 33 L'intranet est considéré comme étant le moyen principal d'échange d'information.
- 34 Les cadres supérieurs s'occupent du développement des différents systèmes et réseaux de l'entreprise.

Le deuxième thème: variable dépendante (Innovation organisationnelle)

Premièrement : innovation de produit

Numéro	Paragraphe	Ne pas être du tout d'accord	Ne pas être d'accord	Neutre	Etre d'accord	Etre tout à fait d'accord
35	Les produits et les services que fournit notre entreprise font preuve d'une forte crédibilité lors de leur utilisation.					
36	L'entreprise propose continuellement de nouveaux produits.					
37	L'entreprise compte sur ses ressources internes pour le lancement de nouveaux produits.					
38	L'obtention de brevets d'invention permet à l'entreprise de lancer de nouveaux produits.					
39	L'entreprise adopte des politiques bien déterminées pour que le produit soit conforme aux normes.					
40	L'entreprise possède ses propres normes de fabrication développées à partir de l'expérience acquise dans le domaine.					
41	L'entreprise adopte la technologie moderne pour le développement de ses produits.					
	La coordination est instaurée entre les divisions de					

42 production et le département de la recherche et du développement pour la promotion des produits et services.

Deuxièmement: innovation de procédé

43 L'entreprise procède continuellement à la conception de nouvelles opérations de production

44 L'entreprise s'efforce à améliorer les opérations de production en se basant sur les moyens et expertises disponibles.

45 L'entreprise introduit des modifications sur des opérations de production qui contribuent au développement de ses produits

46 L'entreprise améliore la structure de certains produits utilisés dans des opérations de production.

47 L'entreprise procède au développement de ses lignes de production pour lancer de nouveaux produits et services.

48 L'entreprise introduit des modifications partielles en matière de production.

Troisièmement : innovation managerielle

49 Le personnel croit en l'importance de l'innovation managerielle en tant qu'une dimension très importante à caractère concurrentiel.

50 Développement des structures organisationnelles en fonction du volume et de la nature du travail au sein de l'entreprise

51 Il existe un système de développement des compétences cadres supérieurs.

52 L'entreprise procède à des modifications sur les systèmes de compensation et de motivation.

53 L'entreprise se base sur un système d'information moderne qui lui facilite l'exécution des tâches administratives.

54 Le personnel adopte de nouveaux modes et idées pour résoudre les problèmes administratifs.

55 Le personnel est capable de diagnostiquer les problèmes dont souffrent autrui au milieu du travail.

56 L'entreprise introduit des systèmes d'information managerielle modernes.

57 Communication facile entre différents niveaux administratifs, sans le moindre complexe.

58 Participation du personnel à la prise de décision pour limiter la centralisation dans une entreprise caractérisée par la souplesse.

Quatrièmement: Innovation stratégique

59 Les cadres supérieurs offrent l'opportunité au personnel de prendre des initiatives et faire des propositions

60 Les cadres supérieurs encouragent le personnel à déterminer leurs points de force et de faiblesse.

61 L'entreprise crée continuellement des possibilités de création

62 L'entreprise bénéficie des innovations étrangères, des opportunités d'investissement, du partenariat et des alliances stratégiques.

63 Disponibilité des canaux de communication entre l'entreprise et l'environnement extérieur.

64 L'entreprise s'intéresse à la recherche et au développement pour aboutir à l'innovation.

65 Collaboration avec les instances académiques pour développer l'innovation au sein de l'entreprise.

66 L'administration de l'entreprise est capable de prévoir les politiques futures des concurrents.

Merci pour votre collaboration.

المصدر: من اعداد الطالب

الملحق رقم (03): نموذج الدراسة الميدانية .

المؤسسة:.....

التعريف بالمؤسسة :

01- نشأتها:

02- مهامها:

03- الهيكل التنظيمي :

مديرية المعلوماتية والتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات (DINTIC) :

01- نشأتها:

02- مهامها:

03- الهيكل التنظيمي :

مصلحة البحث والتطوير :

01- نشأتها:

02- مهامها:

03- الهيكل التنظيمي :

01-العمال حسب المستويات التشغيلية

التعداد

التعيين

02-تطور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصال

2018	2017	2016	2015	2014	2013	السنوات عدد العمال الكلي
						عدد الافراد مستخدمي نظام المعلومات
						عدد الحواسيب
						البرامج
						ميزانية تدريب وتطوير الافراد
						ميزانية تدريب وتطوير الافراد في TIC
						عدد الافراد مدربين على TIC
						رقم الاعمال

ميزانية اجمالية

ميزانية متعلقة بتي سي

الاجور

المكافآت والعلوات

03-القدرة على البحث والتطوير

2018

2017

2016

2015

2014

2013

السنوات

عدد الافراد البحث والتطوير

عدد المنتجات والخدمات الجديدة

عدد المنتجات والخدمات المطورة

ابداع في العمليات

عدد براءات الاختراع

ميزانية البحث والتطوير

04-واقع نظام المعلومات الإلكتروني	
التعيين	البيان
الموارد البشرية	الكفاءات (مستعمل، ومتخصص)
	التكوينات والتدريب
	التوظيف والانتقاء
	الاستجابة وقابلية التغيير
	الحماية
	العقوبات والمحفزات
الجانب المادي	المعدات والتجهيزات
	الشبكات الموصولة بالخدام
	الحماية
	الصيانة ومراقبة

البرمجيات والقواعد	البرامج
	الحدأةة والتحديث
	الحماية
	المعلومة
جوانب أخرى	عقود الصيانة
	الصيانة
	التراخيص
	الارشفة الإلكترونية
	الطباعة

05- مكونات المادية لنظام المعلومات الإلكتروني بالمؤسسة

EQUIPEMENT	Quantité	
	المؤسسة	بمدبرفة DINTIC

06- الاجهزة الالكترونية الجديدة الخاصة بالشبكة الواسعة بالمؤسسة

EQUIPMENT

Quantité

07- البرنامج المستعمل والتطبيقات المنجزة بالمؤسسة

الانجازات المحققة

إسم التطبيق وتاريخه

08- الاجهزة الالكترونية الخاصة بقواعد البيانات بالمؤسسة

EQUIPMENT

Quantité

المصدر: من اعداد الطالب .

الملحق رقم 04: قائمة المحكمين.

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	المؤسسة
01	الحاج عرابة	استاذ	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
02	العربي عطية	استاذ	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
03	رشيد مناصرية	أستاذ	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
04	اسماعيل بن قانة	أستاذ	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
05	حسين حساني	أستاذ	جامعة الشلف
06	عبد الحق بن تفات	أستاذ	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
07	أحمد رمزي صياغ	استاذ	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
08	نجوى عبد الصمد	أستاذ	جامعة الحاج لخضر - باتنة
09	عبد الرؤوف حجاج	استاذ محاضراً	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
10	خالد رجم	استاذ محاضراً	جامعة سطيف 1
11	باديس بوخلوة	استاذ محاضراً	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
12	حمزة شودار	استاذ محاضراً	جامعة سطيف 1
13	سمير بلال	استاذ محاضراً	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
14	طارق شنقال	استاذ محاضراً	جامعة غرادية

المصدر: من اعداد الطالب .

الملحق رقم 05: نتائج اختبار الفاكرونباخ.

المؤسسة	قيمة α ألفا كرونباخ	نسبة قيمة α ألفا كرونباخ %
ENTP	0.955	95.50
ENAGEO	0.816	81.60
ENAFOR	0.928	92.80
HBK SONATRACH	0.971	97.10
HALIBERTON	0.933	93.30

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم 06: نتائج اختبار مربع كاي.

Test Statistics

	entreprise	sex	age	Niveau	experience	profession	skills
Chi-Square	21,285 ^a	93,557 ^b	187,254 ^c	363,763 ^d	195,959 ^a	230,495 ^e	231,515 ^c
df	4	1	3	7	4	2	3
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Test Statistics

	reseaux
Chi-Square	244,351 ^a
df	2
Asymp. Sig.	,000

Test Statistics

	People	Software	hard	database	Networks	TIC	ProdInnov
Chi-Square	266,612 ^a	339,845 ^b	466,148 ^c	327,545 ^d	272,381 ^b	216,607 ^e	252,069 ^f
df	16	23	21	25	23	62	24
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Test Statistics

	proclnnov	Managelnnov	strateglnnov	Organizatlnnova
Chi-Square	287,488 ^a	145,794 ^b	124,392 ^c	201,179 ^d
df	19	28	26	66
Asymp. Sig.	,000	,000	,000	,000

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم 07: نتائج اختبار توزيع الطبيعي.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	People	Software	hard	database	Networks	
N	291	291	291	290	291	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,6646	3,6435	3,7199	3,5116	3,4924
	Std. Deviation	,68919	,66415	,77961	,65398	,71132
Most Extreme Differences	Absolute	,161	,138	,207	,138	,107
	Positive	,119	,131	,111	,079	,093
	Negative	-,161	-,138	-,207	-,138	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z	2,746	2,355	3,536	2,356	1,825	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,003	

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	TIC	ProdInnov	proclnnov	Managelnnov
N	290	290	291	291

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,5981	3,1431	3,2486	3,0416
	Std. Deviation	,54211	,61104	,65351	,64990
Most Extreme Differences	Absolute	,168	,103	,117	,089
	Positive	,081	,049	,080	,089
	Negative	-,168	-,103	-,117	-,066
Kolmogorov-Smirnov Z		2,858	1,757	1,993	1,520
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000	,004	,001	,020

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		strategInnov	OrganizatInnova
N		291	290
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,6576	3,0045
	Std. Deviation	,95022	,52347
Most Extreme Differences	Absolute	,072	,067
	Positive	,072	,067
	Negative	-,070	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		1,223	1,143
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100	,146

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم 08 : نتائج اختبار ANOVA .

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,772	1	8,772	35,874	,000 ^b
1 Residual	70,421	288	,245		
Total	79,193	289			

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

b. Predictors: (Constant), People

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,075	,158		13,140	,000
1 People	,254	,042	,333	5,989	,000

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8,531	1	8,531	34,769	,000 ^b
1 Residual	70,663	288	,245		
Total	79,193	289			

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

b. Predictors: (Constant), Software

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,058	,163	12,615	,000
	Software	,260	,044	,328	,000

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	8,585	1	8,585	35,016	,000 ^b
1	Residual	70,609	288	,245		
	Total	79,193	289			

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,181	,142	15,332	,000
	hard	,222	,037	,329	,000

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	17,166	1	17,166	79,547	,000 ^b
1	Residual	61,932	287	,216		
	Total	79,098	288			

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

b. Predictors: (Constant), database

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,685	,150	11,206	,000
	database	,376	,042	,466	,000

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
	Regression	12,027	1	12,027	51,572	,000 ^b
1	Residual	67,166	288	,233		
	Total	79,193	289			

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

b. Predictors: (Constant), Networks

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,998	,143		13,978	,000
1 Networks	,289	,040	,390	7,181	,000

Regression ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18,296	1	18,296	86,361	,000 ^b
1 Residual	60,802	287	,212		
Total	79,098	288			

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

b. Predictors: (Constant), TIC

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,316	,184		7,168	,000
1 TIC	,470	,051	,481	9,293	,000

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	22,404	5	4,481	22,367	,000 ^b
1 Residual	56,694	283	,200		
Total	79,098	288			

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

b. Predictors: (Constant), Networks, database, hard, People, Software

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,177	,183		6,422	,000
1 People	,087	,056	,114	1,547	,123
1 Software	-,033	,061	-,042	-,550	,582
1 hard	,013	,045	,020	,294	,769
1 database	,298	,047	,370	6,397	,000
1 Networks	,153	,052	,207	2,953	,003

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم 09: نتائج اختبار VIF و Tolerance .

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	People	,463	2,160
	Software	,433	2,307
	hard	,572	1,748
	database	,759	1,317
	Networks	,517	1,934

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

Excluded Variables ^a							
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	
1	People	,212 ^b	3,979	,000	,229	,911	1,098
	Software	,161 ^b	2,822	,005	,165	,819	1,220
	hard	,158 ^b	2,771	,006	,162	,815	1,227
	Networks	,259 ^b	4,831	,000	,275	,880	1,136
2	People	,101 ^c	1,578	,116	,093	,620	1,613
	Software	,020 ^c	,301	,764	,018	,574	1,742
	hard	,041 ^c	,641	,522	,038	,634	1,578

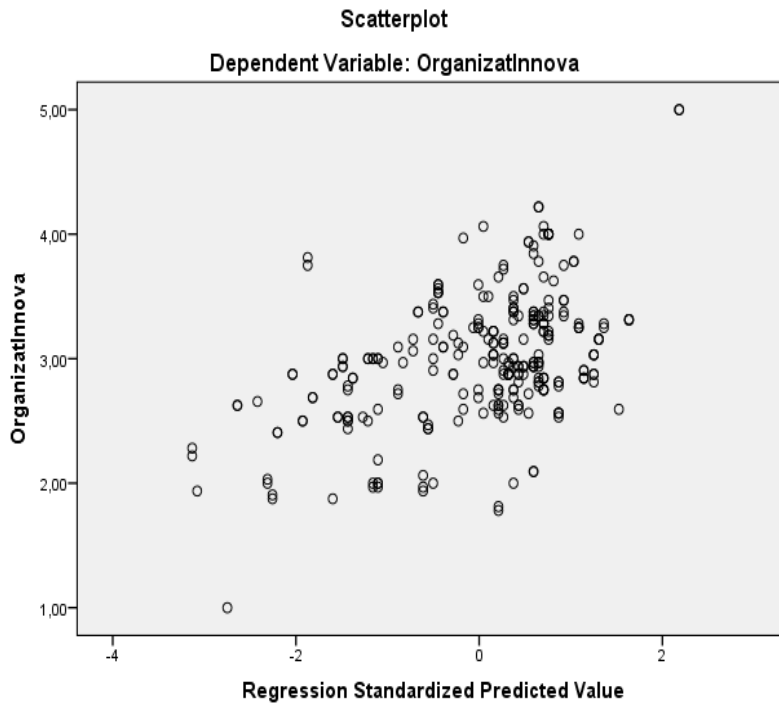
Excluded Variables^a

a. Dependent Variable: OrganizatInnova

xcluded Variables ^a							
Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics		
					Tolerance	VIF	
1	People	,212 ^b	3,979	,000	,229	,911	1,098
	Software	,161 ^b	2,822	,005	,165	,819	1,220
	hard	,158 ^b	2,771	,006	,162	,815	1,227
	Networks	,259 ^b	4,831	,000	,275	,880	1,136
2	People	,101 ^c	1,578	,116	,093	,620	1,613
	Software	,020 ^c	,301	,764	,018	,574	1,742
	hard	,041 ^c	,641	,522	,038	,634	1,578

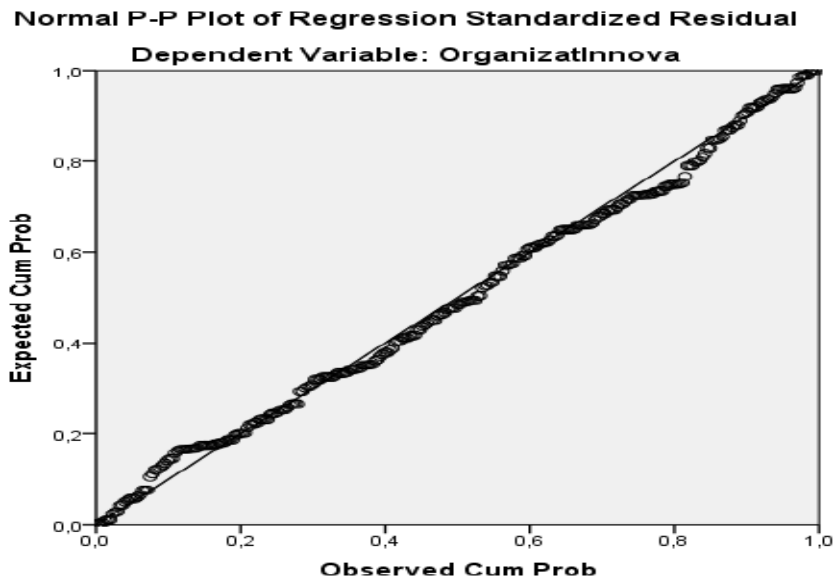
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم (10): لوحة انتشار القيم المعيارية للقيم المتنبئ مع القيم المعيارية للخطأ .



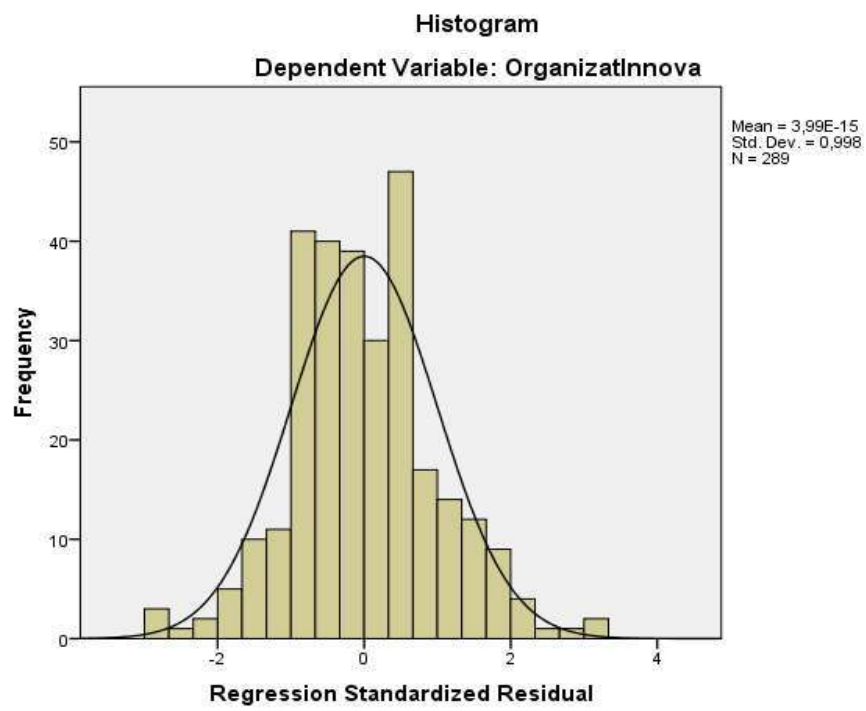
المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم 11: مدى ملائمة خط الانحدار.



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الملحق رقم 12: الالتواء والتفرطح



المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على النتائج SPSS .

الفهرس

الصفحة	العنوان
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
XIII	قائمة الاختصارات والرموز
أ-ح	المقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي	
02	تمهيد الفصل الاول
03	المبحث الأول : الإطار النظري لتكنولوجيا المعلومات والاتصال
03	المطلب الأول : ماهية وأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأهدافها
03	أولاً- مفهوم تكنولوجيا المعلومات والاتصال
03	ثانياً - أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال
04	1-أهميتها من حيث توفير المعلومات
04	2-أهميتها من حيث الأداء الاستراتيجي للمؤسسة
05	3-أهميتها من حيث الإبداع
05	4-أهميتها من حيث الأفراد
05	5-أهميتها من حيث تطبيق إستراتيجية المؤسسة
05	6-أهميتها من حيث القرارات الإدارية
06	ثالثاً- أهداف تكنولوجيا المعلومات والاتصال
06	1-الاستثمار الإستراتيجي
06	2-الاستثمار التكنيكي
07	3-الاستثمار العملياني
07	4-الاستثمار الإبداعي
08	المطلب الثاني : خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال ومكوناتها
08	أولاً- خصائص تكنولوجيا المعلومات والاتصال
08	1-المرونة والوضوح:
08	2-سهولة الحصول على المعلومات
08	3-الانتشار

08	4-اللامركزية
08	5-التفاعلية
08	6-تقليص الوقت
08	7-العالمية
09	ثانيا- مكونات تكنولوجيا المعلومات والاتصال
09	1- الأفراد
09	2-البرامج
11	3-الأجهزة المادية
13	4-قاعدة البيانات
14	5-الاتصالات و الشبكات
18	المطلب الثالث : متطلبات وتحديات تكنولوجيا المعلومات والاتصال
18	أولاً- متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصال
18	1-المتطلبات الاقتصادية والمالية
19	2-المتطلبات الاجتماعية
19	3-المتطلبات الفنية
19	4-المتطلبات الإدارية
19	5-المتطلبات القانونية
19	ثانيا- تحديات تكنولوجيا المعلومات والاتصال
19	1-التوقعات المبالغ فيها لقدرة تكنولوجيا المعلومات
20	2-صعوبة دمج الأنظمة المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصال
20	3-مشكلة مقاومة التغيير
20	4-صعوبة التنبؤ بتطورات استخدام تكنولوجيا المعلومات
21	المبحث الثاني : الإطار النظري للإبداع التنظيمي
21	المطلب الأول : ماهية وأهمية الإبداع التنظيمي وتصنيفاته
21	أولاً- مفهوم الإبداع التنظيمي
22	ثانيا - أهمية الإبداع التنظيمي
23	ثالثاً- تصنيفات الإبداع
23	1-تصنيف الإبداع وفقاً لبرمجته
23	2-تصنيف الإبداع وفقاً للمخرجات
23	3-تصنيف الإبداع وفق التخصص
23	4-تصنيف الإبداع من حيث الهدف
23	5-تصنيف الإبداع من حيث مصدر القرار

24	المطلب الأول : نظريات ومراحل الإبداع التنظيمي و خصائصه
24	أولا- نظريات الإبداع التنظيمي
24	1-نظرية (March & Simon; 1958)
24	2-نظرية (Burns & Stalker; 1961)
24	3-نظرية (Wilson; 1966)
24	4-نظرية (Harvey & Mill; 1970)
25	5-نظرية (Hang & Aiken; 1970)
25	ثانيا- مراحل الإبداع التنظيمي
25	1-مرحلة التصور
25	2-مرحلة تكوين الفكرة
25	3-مرحلة معالجة المشكلة
25	4-مرحلة الحل
26	5-مرحلة التطوير
26	6-مرحلة الاستعمال و الانتشار
26	ثالثا- خصائص الإبداع التنظيمي
27	المطلب الثالث : أنواع ونماذج الإبداع التنظيمي و العوامل المؤثرة فيه
27	أولا - أنواع الإبداع التنظيمي
27	1-الإبداع الإداري
29	2-إبداع العملية
31	3-إبداع المنتج
32	4-الإبداع الاستراتيجي
34	ثانيا - نماذج الإبداع التنظيمي
34	1-نموذج (Amabile , 1988)
35	2-نموذج (Morrison,1992)
35	3-نموذج (Kotler ,2000)
36	4-نموذج (Subrota, et.at, 2004)
36	ثالثا - العوامل المؤثرة في الإبداع التنظيمي
36	1-مجموعة العوامل الفردية أو الشخصية في الإبداع
37	2-مجموعة العوامل التنظيمية
38	3-مجموعة العوامل الخارجية
39	المطلب الرابع: العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي
40	خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال والإبداع التنظيمي	
42	تمهيد الفصل الثاني
43	المبحث الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال
43	المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال
50	المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصال
56	المبحث الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع التنظيمي
56	المطلب الأول: الدراسات السابقة العربية المتعلقة بالإبداع التنظيمي
67	المطلب الثاني: الدراسات السابقة الأجنبية المتعلقة بالإبداع التنظيمي
70	المبحث الثالث: مناقشة الدراسات السابقة وما يميز الدراسة الحالية
70	المطلب الأول: مناقشة الدراسات السابقة
71	أولا - تلخيص الدراسات السابقة
92	ثانيا - مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة
92	1-المدة الزمنية:
92	2-متغيرات الدراسة:
93	3-ميدان الدراسة
93	4-أداة وعينة الدراسة
93	5-النتائج:
93	المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية
93	أولا - استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة
94	ثانيا - مميزات الدراسة الحالية
95	خلاصة الفصل الثاني
الفصل الثالث: الطريقة والأدوات المتعلقة بواقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الإبداع التنظيمي ومؤشراتها في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر	
97	تمهيد الفصل الثالث
98	المبحث الأول: واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات محل الدراسة
98	المطلب الأول: المؤسسة الوطنية الأشغال في الآبار ENTP
98	أولا - التعريف بمديرية تكنولوجيا المعلومات والاتصال DTIC
98	1-دائرة أنظمة تسيير ERP
98	2-دائرة المخطط التقني لنظام ERP
98	3-دائرة الشبكة والاتصال
99	4-دائرة الدعم وعتاد الإعلام الآلي
99	5- مركز الأرشيف

100	ثانيا - البرامج
100	1-مورد ERP الذي تتعامل معه المؤسسة
100	2-أسباب تبني نظام ERP في المؤسسة
100	3-أهداف المشروع
101	4-خطة تكوين مستخدمي النظام ERP
101	ثالثا - الاتصالات والشبكات
102	رابعا - قاعدة البيانات
103	المطلب الثاني: المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء ENAGEO
104	أولا - الاتصالات والشبكات
104	1-الشبكات على مستوى DINTIC لمؤسسة ENAGEO
106	2-الخوادم على مستوى مركز قاعدة البيانات
106	ثانيا- الأفراد
108	ثالثا- الأجهزة المادية
108	رابعا - قاعدة البيانات
109	خامسا - البرنامج المستعمل
109	المطلب الثالث: مؤسسة HALLIBURTON
109	أولا - البرامج (Software)
109	1-الخدمة الذاتية للموظف
109	2-موقع هالورد
109	ثانيا - نظام تخطيط موارد المؤسسة SAP/ERP
109	ثالثا - المزايا التي قدمها ERP/SAP
111	المطلب الرابع: المديرية الجهوية للإنتاج حوض بركاوي، سونطراك HBK SONATRACH
111	أولا - الاجهزة المادية
112	ثانيا- البرامج
112	1-برنامج مصلحة الموظفين
113	2-برنامج مصلحة المالية
113	3-برنامج مصلحة المشتريات والنقل
113	4-برنامج مصلحة الصيانة
113	5-برنامج مصلحة الاستغلال
113	6-برنامج مصلحة الهندسة والإنتاج
113	ثالثا - قاعدة البيانات

113	رابعا - الاتصالات والشبكات
114	1-خدمات الشبكة
115	2-شبكات البنية التحتية
115	خامسا - الأفراد
115	المطلب الخامس : المؤسسة الوطنية للتنقيب ENAFOR
115	اولا- البرامج
115	1-تعريف المشروع
116	2-أهداف المشروع
116	ثانيا- الافراد
117	ثالثا-الاجهزة المادية
117	رابعا - الاتصالات والشبكات
118	1-العتاد الخاص بالشبكة الداخلية
118	2-الخوادم على مستوى مركز قاعدة البيانات
118	3-الخدمات المقدمة عن طريق الشبكة
119	خامسا -محيط مشروع نظام تخطيط موارد المؤسسة في مؤسسة ENAFOR
119	1-الطريق إلى التغيير
119	2-نطاق المشروع
119	3-المجال الزمني للمشروع
121	المبحث الثاني - مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال و الابداع التنظيمي
121	المطلب الاول - مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال
121	أولا -مؤشر جاهزية تنظيمية
121	1-مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام سنوات الخبرة وعدد الأفراد
122	2-مؤشر الجاهزية التنظيمية باستخدام عدد الحواسيب
123	ثانيا - حجم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات
125	المطلب الثاني -مؤشرات الابداع التنظيمي في مؤسسات عينة الدراسة
125	أولا - مؤشر براءات الاختراع
1125	ثانيا -مؤشر البحث والتطوير
1127	ثالثا -مؤشر فرص العمل الجديدة
128	رابعا -مؤشر ميزانية التدريب العمال
129	خامسا-مؤشر القيمة المضافة
130	المبحث الثالث : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية
130	المطلب الأول: عرض المنهجية والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة

130	أولا- عرض منهجية الدراسة
130	1 - منهج الدراسة
130	2 - جمع البيانات
130	ثانيا- مجتمع وعينة الدراسة
130	1-مجتمع الدراسة
131	2-عينة الدراسة
132	ثالثا- متغيرات ونموذج الدراسة
132	1 - متغيرات الدراسة
132	2- نموذج الدراسة
132	ثانيا - الأساليب والأدوات الإحصائية المستخدمة في الدراسة
132	1- الأساليب الإحصائية المستخدمة
133	2- الأدوات المستخدمة في الدراسة
135	المطلب الثاني : تحليل بيانات الدراسة الميدانية
135	أولا- صدق وثبات أداة الدراسة
135	1 - الصدق الظاهري
135	2 - صدق المحتوى
138	ثانيا - وصف المتغيرات الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة
138	1 - المتغير الشخصي حسب الجنس
140	2 - المتغير الشخصي حسب العمر
142	3 - المتغير الشخصي حسب المؤهل العلمي
144	4- المتغير الوظيفي حسب الخبرة في العمل
145	5 - المتغير الوظيفي حسب الوظيفة الإدارية
146	6- المتغير الوظيفي حسب المهارات في الاستخدام الكمبيوتر و الانترنت
148	7 - المتغير الوظيفي حسب الشبكة المعلوماتية الأكثر استعمالا داخل المؤسسة
150	خلاصة الفصل الثالث
الفصل الرابع : النتائج والمناقشة المتعلقة بأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على الإبداع التنظيمي في المؤسسات البترولية العاملة في الجزائر	
152	تمهيد الفصل الرابع
153	المبحث الأول- تحليل عبارات الاستبيان
153	المطلب الاول - تحليل عبارات تكنولوجيا المعلومات والاتصال في المؤسسات عينة الدراسة
153	أولا - الأفراد
155	ثانيا - البرامج

158	ثالثا - الاجهزة المادية
160	رابعا - قاعدة البيانات
163	خامسا - الاتصالات والشبكات
166	سادسا: نتائج إجابات أفراد العينة حول المحور تكنولوجيا المعلومات والاتصال
166	المطلب الثاني: تحليل عبارات الابداع التنظيمي في المؤسسات عينة الدراسة
167	أولا - ابداع المنتج
170	ثانيا - ابداع العملية
172	ثالثا - ابداع الاداري
175	رابعا - ابداع الاستراتيجي
178	خامسا- نتائج إجابات أفراد العينة حول للمحور الإبداع التنظيمي
179	المبحث الثاني : العلاقات الارتباطية واختبار فرضيات الدراسة
179	المطلب الأول : العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة
179	أولا -العلاقات الارتباطية بين المتغيرات لكل المؤسسات عينة الدراسة
179	1-فحص مصفوفة الارتباط
181	2- العلاقة الارتباطية بين المتغيرات للمؤسسات عينة الدراسة
181	ثانيا - نتائج معامل التضخم التباين ومتوسط التباين المفسر
182	1-معامل تضخم التباين (VIF)
183	2-متوسط التباين المفسر (AVE)
184	ثالثا- صياغة النموذج النهائي لمعادلة خط الانحدار
184	المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
185	أولا- اختبار الفرضيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة
185	1-اختبار الفرضيات الرئيسية
186	2- اختبار الفرضيات الفرعية
194	ثانيا - اختبار الفرضيات المتعلقة بالمتغيرات الشخصية والوظيفية.
194	1 - اختبار مربع كاي للاستقلالية
195	2 - اختبار التوزيع الطبيعي
196	3 -الجنس
198	4 -العمر
199	5 - المؤهل العلمي
200	6 - الخبرة في العمل
201	7- الوظيفة الادارية
202	8 - المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت

203	9 - الشبكة الأكثر استعمالا:
205	المبحث الثالث : مناقشة نتائج الدراسة
205	المطلب الأول: مناقشة نتائج واقع متغيرات الدراسة
205	أولا- مناقشة نتائج واقع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والاتصال
205	1 - الأفراد
206	2 - البرامج
207	3 - الاجهزة المادية
208	4 - قاعدة البيانات
208	5- الاتصالات والشبكات
209	ثانيا- مناقشة نتائج واقع أبعاد الابداع التنظيمي
210	1 - ابداع المنتج
211	2 - ابداع العملية
212	3 - ابداع الاداري
212	4 - ابداع الاستراتيجي
218	المطلب الثاني: مناقشة النتائج المتعلقة بالعلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة
218	أولا - الأفراد
219	ثانيا - البرامج
220	ثالثا - الاجهزة المادية
221	رابعا - قاعدة البيانات
221	خامسا- الاتصالات والشبكات
223	المطلب الثالث: مناقشة نتائج المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة
223	أولا- الفرضية الرئيسية
223	1- الفرضية الفرعية الأولى
223	2- الفرضية الفرعية الثانية
224	3- الفرضية الفرعية الثالثة
224	4- الفرضية الفرعية الرابعة
225	5- الفرضية الفرعية الخامسة
227	ثانيا - الفرضية الفرعية السادسة
227	1 -الجنس
227	2 -العمر
228	3 - المؤهل العلمي
228	4 - الخبرة في العمل

228	5- الوظيفة الادارية
229	6 - المهارات في استخدام الكمبيوتر و الانترنت
229	7 - الشبكة الأكثر استعمالا
231	خلاصة الفصل الرابع
232	الخاتمة
237	المراجع
249	الملاحق
274	الفهرس