

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - قطاع غزة

Management Information Systems and their Role in Promoting Administrative Creativity at Telework IT Companies- Gaza Strip

آيه خالد سعدي جعور

ماجستير إدارة أعمال - جامعة الأزهر

غزة - فلسطين

Aya.khaled47@gmail.com

2021/10/20

تاريخ القبول

2021/08/23

تاريخ الاستلام

الملخص:

هدفت الدراسة للتعرف على نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - قطاع غزة. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة وعددهم (365) موظف، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، والاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة تم توزيع (187) استبانة على أفراد العينة، وتم استرداد (180) استبانة. ومن ثم قامت الباحثة بتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك دور إيجابي لنظم المعلومات الإدارية على تعزيز الإبداع الإداري إلى جانب وجود علاقة إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري. وأوصت الدراسة أنه من الضروري على إدارة الشركة تجربة وتقديم أساليب عمل جديدة وإبداعية تدعم بها أداء الموظفين.

كلمات مفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، الإبداع الإداري، العمل عن بُعد، شركات تكنولوجيا المعلومات.

Abstract:

The study aimed to identify Management Information Systems and their role in promoting administrative creativity in Telework IT companies – Gaza Strip.

The researcher used the descriptive-analytical method, The study population consisted of (365) employees working in Telework IT companies in the Gaza Strip, The questionnaire was used as the study tool, and the researcher relied on the simple random sample method consisting of (187) questionnaires that were distributed to the sample members, (180) questionnaires were retrieved. Then the researcher analyzed the data using the SPSS statistical program, and the results of the study showed that there is a positive role for management information systems in promoting administrative creativity, in addition to a positive relationship between management information systems and the promotion of administrative creativity. The study recommended that the company's management must experiment and present new and innovative work methods that support the performance of employees.

Keywords: information systems, administrative creativity, technology companies.

الجزء الأول: الإطار العام للدراسة:

أولاً: المقدمة

يُعد القرن الحالي هو عصر الثورة المعلوماتية ونهضة التكنولوجيا التي غيرت مسار العديد من الشركات، وتأثيرها على بيئة إدارة الأعمال وأنشطة الشركات مما دفعها لمواجهة التغيرات والتأقلم مع البيئة المعلوماتية الحديثة، لتصبح المعلومة إحدى الموارد المهمة لأي شركة والتي تعتمد عليها لنجاحها وتحقيق استقرارها.

بالاعتماد على نظم المعلومات الإدارية لتوفير المعلومات في مختلف المستويات الإدارية، ذلك لأن المعلومة أصبحت جزءاً لا يتجزأ من نسيج الإدارة (صلاح، 2018، ص10)، فنظم المعلومات تساعد على تعزيز نقاط القوة كما وتساعد في تشخيص نقاط الضعف وحلها، من خلال توفير المعلومة في الوقت المناسب. حيث تتصف المعلومة المعتمد عليها في عملية التعزيز والتشخيص بالصحة والدقة والشمولية والموضوعية والارتباط والملائمة (الوحيدي، 2016، ص2)، والتي تُمكن الشركات من تحقيق النجاح باتخاذ خطوات مبتكرة وإجراءاتٍ تطويرية، بذلك بالاستعانة بنظم تسهل أنشطتها وعملياتها.

ومن هنا يظهر دور الإبداع، حيث يُعد منظومة متكاملة تشترك فيها المنظمة الإدارية وبيئتها وأفرادها، فالمنظمات اليوم تعيش في اقتصاديات غير ملموسة، وهي اقتصاديات المعلوماتية، لذلك كان لابد وأن تتجه للتطور في كيفية تحقيق أهدافها (الشاعر، 2017، ص2)، فيأتي الإبداع الإداري مطلباً أساسياً في إبراز القدرات الإبداعية وذلك للوصول إلى أفكار وحلول فريدة تعود بالفائدة

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

على المنظومة. وسيتم في هذه الدراسة توظيف نظم المعلومات الإدارية كدور في معالجة عمليات الإبداع الإداري بالشركات حتى يكون هو العامل الرئيسي الذي تُحقق به الشركة أهدافها التنظيمية.

ثانيًا: مشكلة الدراسة

في سياق تحديد مشكلة الدراسة، أظهرت نتائج الدراسات السابقة أن الشركات الخدمية في فلسطين تعاني من مشكلات متعددة والتي بدورها تُحد من الإبداع، حيث أكدت دراسة المصري (2019) إلى ضعف القدرة على خلق بيئة واقعية ومتسامحة مع الفشل وقد حصل على وزن نسبي (50.1%) ودعت إلى توفير كافة الخدمات اللازمة إلى المبدعين لتطوير أفكارهم وتنمية مواهبهم ومساعدتهم في النجاح بمشاريعهم، كذلك الحرص على تطوير مهارات الأفراد الإبداعية والابتكارية بعد التخرج، وقد أظهرت نتائج دراسة Insoll, Mäkikyrö (2018) أنه يجب توفير بيئة أفضل لحاضنة الأعمال لتقديم خدمة أفضل تساعد على تحقيق الإبداع، كما ويجب توفير المستلزمات اللازمة للأفراد بما يحقق لهم الاستقرار في بيئة العمل وزيادة الانتاجية في عملهم، إضافة إلى التركيز من قبل الإدارة على تقديم المكافآت والحوافز حتى يتحقق الإبداع في الشركات.

في حين خرجت دراسة Dennis (2016) بنتائج أن مستوى الإبداع الإداري خُصّص بنسبة ضعيفة، ذلك بسبب ضعف في الأنظمة الفكرية وآليات تنفيذها، فقد أظهرت نتائج الدراسة إلى ضعف الاعتماد على التكنولوجيا التي أصبحت أساساً لتحقيق الاستقرار والإبداع في مكان العمل. وأوصت دراسة (Aladwan, et al., 2017) إلى ضرورة استقطاب الكوادر البشرية ذات الكفاءة والمهارة المطلوبتين، وأوصت أيضًا إلى استغلال واستثمار الأنظمة الفكرية لخلق الإبداع وتحقيق مخرجات ذات جودة عالية. وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال السؤال الرئيسي التالي: ما دور نظم المعلومات الإدارية بتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - قطاع غزة؟

وينتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما مستوى توافر مكونات نظم المعلومات الإدارية في شركات تكنولوجيا المعلومات؟
2. ما مستوى الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات؟
3. هل توجد علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات؟
4. هل يوجد دور لنظم المعلومات الإدارية على تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات؟
5. هل توجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية ومستوى تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة تُعزى

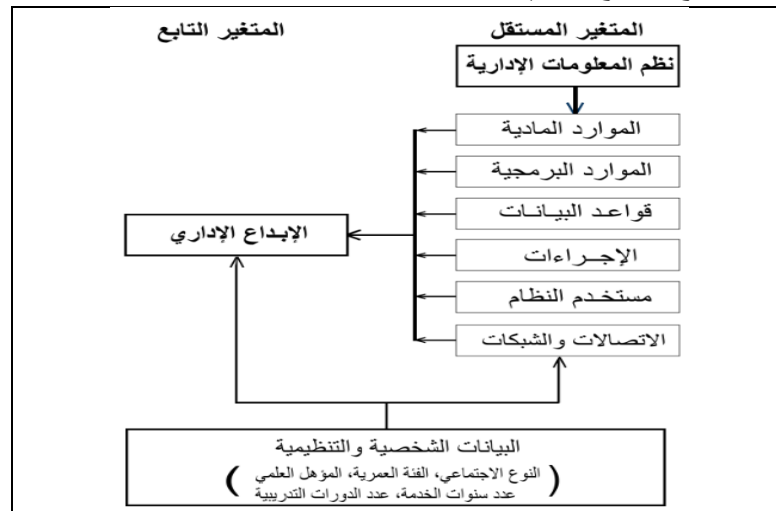
للبينات الشخصية والتنظيمية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية)؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الموارد المادية، الموارد البرمجية، قواعد البيانات، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) وتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - في قطاع غزة.
2. يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية بأبعادها (الموارد المادية، الموارد البرمجية، قواعد البيانات، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) على تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد بقطاع غزة.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية ومستوى تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة تُعزى للبيانات الشخصية والتنظيمية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية).

رابعاً: متغيرات الدراسة

1. المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية، ويتفرع منه الأبعاد (الموارد المادية، الموارد البرمجية، قواعد البيانات، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات)
2. المتغير التابع: الإبداع الإداري



شكل (1) يوضح أنموذج الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة

خامساً: أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد-قطاع غزة، وذلك من خلال:

1. التعرف على مستوى توافر مكونات نظم المعلومات الإدارية في شركات تكنولوجيا المعلومات.
2. تحديد مستوى الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات.
3. تحديد العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات.
4. بحث دور نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات.
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها رفع مستوى الإبداع الإداري بشركات تكنولوجيا المعلومات وتعزيزه لديهم.

سادساً: أهمية الدراسة

تستمد الدراسة أهميتها من موضوعها العلمي وكذلك بمجال تطبيقها العملي.

1. الأهمية العلمية:

- أ. تناولت الدراسة أبعاد نظم المعلومات الإدارية التالية (الموارد المادية، الموارد البرمجية، قواعد البيانات، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) ودورها على تعزيز الإبداع الإداري.
- ب. تستهدف قطاعاً اقتصادياً، وهي شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد كعينة للدراسة مما يزيد من قيمة الدراسة.
- ت. تُعد هذه الدراسة مرجعاً مهماً للمهتمين والمعنيين في مجالات البحوث، من خلال وضع إطار مفاهيمي يوضح العديد من النقاط والعناصر التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة (نظم المعلومات الإدارية، الإبداع الإداري).

2. الأهمية العملية:

- أ- تسليط الضوء على ماهية نظم المعلومات الإدارية وأهميتها وأهمية تطبيقها في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد، ودعوة الشركة إلى مواكبة التغيرات السريعة والهائلة، والذي يتصف بالإبداع، التجديد والتخلص من الروتين.
- ب- دعوة للتطوير وفن التعامل مع تقنيات العصر المعلوماتي الحديث، حيث تعمل على رفع مستويات الأداء وسرعة اتخاذ القرارات التي بدورها تنعكس بشكل إيجابي على تعزيز

الإبداع الإداري.

ت- لفت انتباه شركات تكنولوجيا المعلومات التي تعمل في مجال العمل عن بُعد للتعرف على مواطن القوة والضعف لديهم فيما يتعلق بالإبداع الإداري.

سابعاً: مصطلحات الدراسة

- نظم المعلومات الإدارية:

هي عبارة عن مجموعة من المكونات التي تعمل مع بعضها البعض لجمع المعلومات، وتخزينها ومعالجتها والتنسيق والرقابة والتحليل على مستوى المنظمة لدعم عملية صنع القرار بحيث تصبح واضحة للإدارة، كما وتساعد الإداريين والعاملين في تحليل المشاكل، وفهم المواضيع المعقدة". (Laudon, Laudon, 2013, p13).

- الإبداع الإداري:

هو درجة التوصل إلى شيء جديد قد يكون خدمة أو سمعة أو نظرية أو أسلوباً إدارياً أو اختراعاً جديداً، كما أنه ليس بالضرورة أن تكون جميع عناصر الشيء المبتدع جديدة، وإنما يكفي أن يكون الإبداع مجرد تأليف لأشكال قديمة (حيران، 2014، ص9).

ثامناً: حدود الدراسة

1. الحدود المكانية: طبقت الدراسة على 36 شركة تعمل في تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - قطاع غزة.
2. الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الحالية خلال العام (2020-2021).
3. الحدود البشرية: طبقت على مختلف المستويات الإدارية (العليا، الوسطى، التنفيذية) في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - قطاع غزة.
4. الحدود الموضوعية: اشتملت الدراسة على أبعاد نظم المعلومات الإدارية التالية (الموارد المادية، الموارد البرمجية، قواعد البيانات، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - قطاع غزة.

الجزء الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً: نظم المعلومات الإدارية

هي "مجموعة من المكونات المترابطة مع بعضها تعمل على تجميع، معالجة، تخزين، وتوزيع المعلومات لدعم اتخاذ القرار والتنسيق والتحكم في المنظمة، والتي تساعد المديرين والعاملين في تحليل المشكلات وتصور الموضوعات المعقدة وإنشاء منتجات جديدة" (Laudon, Laudon, 2017, p44).

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

ويُشير Laudon, Laudon (2017, p36-86) إلى أهمية نظم المعلومات الإدارية في المنظمات فهي تعمل على:

1. تحسين العمليات باستخدام تكنولوجيا المعلومات وذلك تحقيق أكبر قدر من الكفاءة والابتكار وخدمة العملاء.
2. زيادة في الأنظمة التي تدعم التعاون والعمل الجماعي بين أفراد المنظمة، والتي تُحدث فرقاً في قدرة الشركة على الابتكار وزيادة الأرباح.
3. تنظيم أنشطة العمل التي تستخدم المعلومات للعمل بكفاءة وتعزيز أداء للشركة.
4. التأكيد على الابتكار، من خلال ممارسات وتقنيات تزيد من معدل وجودة العمل.
5. تُوفر نظم المعلومات الإدارية إجابات على الأسئلة الروتينية والإجراءات المحددة سابقاً.

ثانياً: خصائص نظم المعلومات الإدارية

إنّ تقدم نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها بعولمة الأعمال، والأسواق التنافسية والابتكارات المستمرة أجبر عالم الأعمال على تغيير استراتيجياتها، لتظهر الشركات مجموعة متشابهة من الأنظمة لتحقيق أكبر فاعلية فقد شمل (Jindal, 2010, p39) أهم الخصائص التي تتمتع بها نظم المعلومات في:

1. أداء النظام: دراسة أداء النظام خطوة بخطوة في ضوء الهدف الذي تم تشكيله من أجله، وهذا يتضمن نظرة شاملة على الأنظمة الفرعية المتشابهة التي تعمل داخل الشركة.
2. مصمم بدقة: يجب أن يكون تصميم وتطوير نظم المعلومات الإدارية وفقاً للمعلومات المطلوبة، بحيث يُلبّي النظام الاحتياجات المحددة للمديرين في التسلسل الهرمي.
3. قابل للتطوير: يجب أن يكون تصميم نظام المعلومات قابلاً للتطوير، وله غرض مستقبلي حتى لا يقتصر النظام على تقديم المعلومات السابقة فقط.
4. التكاملية: التكامل بين الأنظمة الفرعية المتعددة لتوفير المعلومات ذات الصلة.
5. التشاركية: تجنب الازدواجية والجمع بين الوظائف المتشابهة وتبسيط العمليات في النظام.
6. تخطيط طويل المدى: التحليل والتخطيط المستقبلي للشركة.

ثالثاً: وظائف نظم المعلومات الإدارية

تتعدد وظائف نظم المعلومات الإدارية وقد أوضح حمد النيل (2019، ص46) أن أهم هذه الوظائف التي يقوم بها النظام تتلخص بالآتي:

1. الحصول على البيانات: تُعدّ هذه الوظيفة اختباراً لكل البيانات وتحديدًا لمصدرها الداخلي أو الخارجي سواءً أكانت شفوية أم مكتوبة.
2. تشغيل البيانات: ويتم تحديد هذه العمليات في ضوء معايير (الاستخدام، الخبرات الشخصية، تكنولوجيا المعلومات).

3. معالجة البيانات: تتضمن تقويم البيانات من صحتها ومناسبتها وتحديد درجة أهميتها للشركة، والعمل على معالجتها وفقاً لإجراءات مجهزة مسبقاً.
4. المخرجات: وهي المعلومات التي تحقق الهدف.
5. تخزين البيانات: تُحفظ جميع المعلومات التي تم الحصول عليها وتخزن بحيث يسهل الرجوع إليها.
6. الاتصال: ليس للمعلومات أي قيمة إذا لم تستخدم ولا بُد من توصيلها بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب للمستخدم.

رابعاً: أبعاد نظم المعلومات الإدارية

حتى تؤدي الشركات دورها بكفاءة وفاعلية لا بُدَّ من توفر عوامل عدة تساهم في تطبيق نظم المعلومات الإدارية وتتلخص فيما يلي بالأبعاد التالية التي ذكرها (Laudon, Laudon, 2017, p47):

1. الموارد المادية: تتضمن كل الأجهزة والمكونات المادية والمواد المستخدمة في معالجة البيانات.
2. الموارد البرمجية: هي الأنظمة التي تعمل على تشغيل الأجهزة والبيانات والمعلومات وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة.
3. قواعد البيانات: وهي برمجيات حاسوبية مسئولة عن تنظيم وإدارة البيانات في الشركة، بحيث يمكن الوصول إليها واستخدامها بكفاءة.
4. الإجراءات: وهي مجموعة من الخطوات والتوجيهات التي يجب أن يتبعها الأفراد الذين يستخدمون المعلومات.
5. مستخدمو النظام: وهم القوى البشرية التي تمتلك الكفاءة لإدارة نظم المعلومات الإدارية.
6. الاتصالات والشبكات: مختلف المكونات المادية والبرمجيات التي تربط تلك المكونات بحيث تسمح بتحويل البيانات من مكان إلى آخر.

خامساً: الإبداع الإداري

قد عرّفه (الباسل وجوهر، 2018، ص26) بأنه "الأفكار والممارسات التي يقدمها المديرون والموظفون، والتي تهدف إلى إيجاد عمليات إدارية وطرق وأساليب أكثر كفاءة وفاعلية في إنجاز أهداف الشركات المختلفة وتكون أكثر فعالية في خدمة المجتمع".

سادساً: مهارات الإبداع الإداري

ويقصد بها القدرات الإبداعية للاستعدادات التي يلزم توافرها في الأشخاص حتى يمارسوا أنواعاً من السلوك الإبداعي، وأوجزتهم (أبو العلا، 2013، ص288) في الآتي:

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

1. الطلاقة: وهي إنتاج أكبر عدد من الأفكار عن موضوع معين في مدة زمنية، فالشخص المبدع هو من يطرح عدد من الأفكار عن موضوع معين في فترة زمنية ثابتة مقارنة بغيره، أي لديه القدرة على توليد الأفكار بسهولة.
2. الأصالة: القدرة على إنتاج الحلول الجديدة، فالمُبدع لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية.
3. المرونة: القدرة على تغيير الحالة الذهنية بتغير الموقف، والذي يتبنى الشخص بمقتضاها أنماطاً فكرية قادرة على تغيير حالته العقلية لكي تتناسب مع تعقد الموقع الإبداعي.
4. الحساسية للمشكلات: التعرف على حجم المشكلة وأبعادها وآثارها الواقعية ومعالجتها ورؤية الحقائق كما هي واكتشاف العلاقات فيما بينها للعمل على حلها.
5. المخاطرة: وهي الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الشخص عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجها.
6. التحليل: القدرة على إدراك التفاصيل والعمل على تجزئة المشاكل الرئيسة إلى مشاكل فرعية لإعادة تنظيمها والتعامل معها.

سابعاً: مقياس الإبداع الإداري في الدراسة

- يُمثل قياس مستوى الإبداع إحدى المشكلات تعقيداً لإدارة الإبداع، ولكن هناك العديد من الأساليب المختلفة لفهم مستويات الإبداع أو أنماطه، فيتوفر المئات من الأدوات والتقنيات لقياسه وتقييمه، ركزت الباحثة على قياس الإبداع الإداري من خلال:
1. الإبداع الفردي: بالتركيز على البيانات الشخصية والتنظيمية للموظفين وما يميزهم في بيئة العمل وبالنظر للأنماط التكيفية والإبداعية للفرد، بالإضافة إلى إتاحة الوقت والفرص للتجربة العملية وتطوير قدراته من توليد الأفكار الخلاقة لحل المشكلات Vassileva, et al., (2019).
 2. الإبداع التنظيمي: بالتركيز على بعض العوامل المهمة من أهمها هيكل الإدارة وأسلوب القيادة وظروف مكان العمل والموارد المتاحة والمنهج العلمي والمنطقي المستخدم، وما إلى ذلك (Dubina, 2006, p152).
 3. القيادة الإبداعية: ينطوي حول تفويض السلطة وتشجيع اتخاذ القرار الذاتي (Legood, et al., 2020, p10).
 4. إبداع فريق العمل: بالتركيز على هيكل فريق العمل وتكوينه مناخ الفريق وعملياته الذي بدوره يؤثر على الإبداع، وأسلوب قائد الفريق (Anderson, et al., 2014, p22).

ثامناً: نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري

نشأت نظم المعلومات الإدارية كأحدى الأساليب الحديثة والأدوات الرئيسية القادرة على خلق الإبداع داخل الشركات، وتعد نظم المعلومات أهم موارد الشركة خاصة مع التطورات السريعة والمستمرة في مجال العمل المختلفة (Sivabrovornvatana, et al., 2005) حيث أصبح إلزاماً على الإدارة أن تعتني بالمعلومات وجودتها، لأن المعلومات ونظمها تُعد سبباً لإنتاج قيمة اقتصادية تُضاف للمنظمة حيث تُعد مصدر قوتها واستمراريتها، إن لم تكن أهم الموجودات على الإطلاق للمنظمة؛ لأنها عصب الحياة للنمو والتنمية (الحسن، 2015، ص11).

وأكد (Nissley, 2010, p18) بأن منظمات الأعمال اليوم لم تعد تنظر إلى المكاسب الاقتصادية فقط؛ بل بالنظر إلى إنشاء قيمة لها، من خلال الاستفادة من القدرات الإبداعية الفردية والجماعية التي لديها، بتحويل المعلومات والمهارات المتاحة إلى قدرات تنافسية عالمية للمنظمة.

كما وعرفت (Thennakoon, 2018, p11) شركة Apple أنها واحدة من شركات تصنيع المنتجات الرقمية الرائدة، فهي تمتلك عملية اتصال داخلية وتتم محاكاة معظم عملياتها افتراضياً، وتقنية نظم معلومات شركة Apple تتميز بمركزها التنافسي من خلال الحفاظ على سرية معلومات عملائها ضمن قاعدة بيانات مركزية، ومما ساعد على الابتكار والإبداع في بناء تطبيقات خاصة بها ومنها: iTunes, iLife, iCloud.

تاسعاً: الدراسات السابقة

دراسة (Zhao, et al., 2020) هدفت إلى شرح كيفية تأثير الرؤساء التنفيذيين على خصائص فريق الإدارة العليا، والتي بدورها تؤثر على نتائج فريق الإدارة العليا، من خلال دراسة العلاقة بين القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي وتماسك وإبداع فريق الإدارة العليا، تم جمع البيانات من المديرين التنفيذيين والعديد من مدراء الإدارة العليا للشركات الموجودة في الصين باختيار عشوائي للشركات، وأكدت الدراسة إلى أن القيادة الأخلاقية للرئيس التنفيذي لها تأثير إيجابي على إبداع فريق الإدارة العليا، إضافة أن تماسك فريق الإدارة العليا يعمل كدور وسيط في العلاقة بين القيادة الأخلاقية للمدير التنفيذي وإبداع فريق الإدارة العليا.

أما دراسة (Dzandza, 2019) هدفت إلى تحديد تأثير إدارة نظم المعلومات على جودة نظم المعلومات، والتي طبقت على (9) مكاتب أي بنسبة (30%) من اتحاد المكاتب الأكاديمية والبحثية (CARLIGH) في غانا، واعتمد الباحث على النهج المختلط لجمع البيانات بالاعتماد على استخدام الأساليب الكمية والنوعية، واستخدم الاستبيان كأسلوب كمي لجمع البيانات، وأكدت الدراسة على وجود تأثير لإدارة نظم المعلومات على جودة المعلومات.

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

ودراسة (اليازجي، 2019) هدفت إلى التعرف على أثر إدارة الذات على الإبداع الإداري لدى مديري مناطق التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث، ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ونواب المدارس الحكومية ومديري مدارس وكالة الغوث في قطاع غزة، وعددهم (683) مدير و(524) نائب، ولتحديد عينة الدراسة استخدمت طريقة العينة العشوائية الطبقية، وخلصت الدراسة إلى أن تعامل المديرين مع فئات مختلفة من العاملين دفعهم إلى تبني المرونة الذهنية للتكيف مع الظروف المحيطة.

دراسة (المصري، 2019) هدفت إلى تحديد أهم العوامل المؤثرة في قدرة الشركات الناشئة على الإبداع الإداري في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، والتي طبقت على أصحاب المشاريع المحتضنة في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية البالغ عددهم (120) صاحب مشروع، وذلك باستخدام طريقة المسح الشامل لجميع أفراد مجتمع الدراسة، وخلصت الدراسة إلى أن واقع خلق بيئة متسامحة مع الفشل جاء بدرجة متوسطة و بوزن نسبي (50.1%).

ودراسة (أحمد وبلل، 2019) هدفت إلى التعرف على أثر رضا المستخدمين على العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية المدركة والإبداع الإداري، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثان المنهج الوصفي المبني على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقام الباحثان باستخدام طريقة العينة العشوائية غير احتمالية، وأكدت النتائج على أن رضا المستخدمين يتوسط العلاقة بين جودة نظم المعلومات الإدارية (جودة المعلومات، جودة الخدمات) والإبداع الإداري.

دراسة (أبو حسنين، 2018) هدفت إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية في إدارة علاقة البنوك العاملة في قطاع غزة، حيث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في كل المستويات الإدارية في البنوك العاملة في قطاع غزة البالغ عددهم (971) عاملاً، وخلصت الدراسة وجود أثر ذو دلالة معنوية لنظم المعلومات الإدارية وأبعاده في إدارة علاقة العملاء.

أما دراسة (Olszak, Jerzy, 2018) هدفت إلى اقتراح إطار عمل نظري لنظم المعلومات وكيفية دعمه ودعم الإبداع الإداري، واستكشاف العلاقة بينهما، اتبعت الدراسة المنهج الاستقرائي والمقابلات المتعمقة، حيث أجريت مقابلات متعمقة شبه مهيكلة مع (25) شركة بولندية، وقد تشكل مجتمع الدراسة من (المدرء والمالكين والمتخصصين في مجال تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات)، و بينت النتائج أنه بدون معرفة جوهر وأسس نظم المعلومات ودورها في دعم الإبداع الإداري من الصعب توقع تطور فعال للإبداع الإداري، وتحقيق تطور فعال للمبدعين الذين يولدون

أفكارًا جديدة ومفيدة، وموارد المعلومات، وموارد المعرفة التي لا غنى عنها في تطوير الإبداع الإداري، وأدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات تحويل المعلومات والمعرفة. بينما هدفت دراسة (Qian, Huang, 2017) إلى التعرف إلى العلاقة بين رأس المال البشري والتعلم التنظيمي من جهة والإبداع في مجال التعليم من جهة أخرى، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحثين المنهج الوصفي التحليلي المبني على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقام الباحثين باستخدام طريقة العينة العشوائية، وتكونت عينة الدراسة من الإداريين والموظفين بكلية الطب في جامعة Jiao Tong بشنغهاي، والبالغ عددهم (300) شخص، وأكدت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين التعليم التنظيمي والقدرات الإبداعية وكان الوزن النسبي لمتغير الإبداع (71.9%).

وقد سعت دراسة (Aladwan, et al., 2017) إلى التعرف على تأثير نظام المعلومات الإدارية على الابتكار/الإبداع (المنتج والعملية)، واتبع الباحثون المنهج الوصفي التحليلي ومنهج البحث الاستكشافي لإجراء الدراسة التي طبقت على موظفي فروع بنك الإسكان في محافظة إربد بالأردن من جميع المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا والبالغ عددهم (160) موظفًا، وخلصت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين كل من نظم المعلومات الإدارية ونظم دعم القرار وأنظمة المعلومات التنفيذية والإبداع (المنتج والعملية).

الجزء الثالث: أداة الدراسة وإجراءاتها

أولاً: منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بأدواته المتنوعة، كونه يتناسب مع الموضوع البحثي، فهذا المنهج يُمكن الباحثة من التعبير الكمي والكيفي عن الظاهرة المبحوثة وتشخيصها بشكلٍ دقيق.

ثانيًا: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من (40) شركة حسب الأرقام الصادرة عن (الموقع الإلكتروني لاتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية، 2020)، وتم الاعتماد على مجتمع مُكوّن من (36) شركة من أصل (40 شركة) والمذكورة في الملحق رقم (1) حيث يتمثل أفراد مجتمع الدراسة من الموظفين بمختلف المستويات الإدارية في الشركات ويبلغ عددهم (365) موظفًا.

ثالثًا: عينة الدراسة

تمّ توزيع الاستبانات على عينة الدراسة المستهدفة باختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من الموظفين بمختلف المستويات الإدارية في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد، باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون (Steven, 2012, p59) عند هامش خطأ 0.05، لتحديد الحد الأدنى لحجم العينة المناسب الذي يمثل مجتمع الدراسة، وذلك وفق الصيغة:

$$n = \frac{NP(1-p)}{\{N-1\left(\frac{d^2}{Z^2}\right) + p(1-p)\}}$$

حيث:

n: حجم العينة المطلوب.

N: حجم مجتمع البحث.

P: مؤشر السكان أو نسبة المجتمع المحايدة واقتراح أن تساوي 0.5.

d: نسبة الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه وأكبر قيمة له 0.05.

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

تمّ التوصل لأنّ حجم عينة الدراسة المناسب (187) موظفًا موزعة من أصل المجتمع المتاح (365) موظفًا، وبلغت نسبة العينة من مجتمع الدراسة (51.2%) حيث تم الاعتماد على هذا الأسلوب بناءً على اختيار من مجتمع الدراسة.

رابعًا: أداة الدراسة

تمثلت في الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت من مجموعة من المحاور والفقرات على قسمين حيث تكوّن القسم الأول من البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة بينما يتمثل القسم الثاني بمحاور الدراسة الرئيسية بأبعادها.

خامسًا: صدق أداة الدراسة

أداة القياس صادقة بمعنى "قدرة المقياس على وصف وقياس ما وضعت لقياسه ولا شيء آخر"، وتم التحقق من صدق الأداة من خلال:

1. الصدق الظاهري: تم عرض الاستبانة على خبراء ومتخصصين بال مجال وبلغ عددهم (12) خبيرًا، وبحساب نسبة صدق المحتوى من خلال معادلة لاوشي وفق الصيغة:

$$CVR = (n-1)/N$$

حيث:

CVR: هي نسبة صدق المحتوى

n: عدد المحكمين الذين يعتبرون البند أو الفقرة أساسية

N: هو مجموع المحكمين

وتشير النتائج أن نسبة صدق المحتوى لمحاور الدراسة (نظم المعلومات الإدارية=0.99، الإبداع الإداري=0.97)، وهذا يؤكد أن الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

2. صدق الاتساق الداخلي: تم حساب الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط التي تراوحت (0.599) و (0.879) أي أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية.

3. الصدق البنائي والتمييزي: تم حسابه من خلال استخلاص درجة الارتباط ما بين البُعد والمحور الذي ينتمي إليه، وخلصت نتائج التحليل أن القيم جميعها تفوق القيمة (0.600) أي أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية.

سادساً: ثبات أداة الدراسة

يعني الثبات "القدرة على التحقق من جودة الأداة وإمكانية الاعتماد عليها في الحصول على نتائج متقاربة فيما لو استخدمت نفس الأداة في ظل ظروف متشابهة من قبل آخرين"، وتم التحقق من ثبات الأداة من خلال:

1. مؤشر ألفا كرونباخ: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام ألفا كرونباخ، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (0.813) و (0.905) بمعنى وجود درجة عالية من الثبات لأداة الدراسة.

2. الثبات المركب: تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام الثبات المركب، حيث أظهرت النتائج أن محور نظم المعلومات الإدارية بدرجة (0.982) والإبداع الإداري (0.956) بمعنى وجود درجة عالية من الثبات لأبعاد ومحاور الدراسة، ويوضح الجدول (1) نتائج اختبارات ثبات أبعاد ومحاور الدراسة

جدول(1): نتائج اختبارات ثبات لأبعاد ومحاور الدراسة

| متغيرات الدراسة | البعد | المتغير | العدد الفقرات | ألفا كرونباخ | الثبات المركب |
|-------------------------------------|--------------------|------------|---------------|--------------|---------------|
| الأبعاد | الموارد المادية | الأول | 7 | 0.813 | 0.870 |
| | الموارد البرمجية | الثاني | 7 | 0.856 | 0.895 |
| | قواعد البيانات | الثالث | 7 | 0.905 | 0.926 |
| | الإجراءات | الرابع | 7 | 0.858 | 0.895 |
| | مستخدم النظام | الخامس | 7 | 0.888 | 0.913 |
| | الاتصالات والشبكات | السادس | 7 | 0.889 | 0.915 |
| المحور ككل "نظم المعلومات الإدارية" | المحور ككل | المحور ككل | 42 | 0.966 | 0.982 |
| المحور ككل "الإبداع الإداري" | المحور ككل | المحور ككل | 19 | 0.954 | 0.956 |

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات برنامج SPSS.

تم التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة والمتمثلة بالاستبانة من خلال أدوات الصدق والثبات، وتوصلت نتائج معايير الصدق والثبات بحذف الفقرة الخامسة من المحور الثاني "الإبداع الإداري" وذلك لعدم تحقق معايير الصدق والثبات بها.

الجزء الرابع: نتائج التحليل

أولاً: نتائج تحليل أبعاد ومحاور الدراسة بشكلها العام

حيث تكونت الاستبانة من (42) فقرة للمتغير الأول المستقل، بينما (19) فقرة للمتغير الثاني التابع، ويوضح الجدول (2) نتائج التحليل لأبعاد ومحاور الدراسة حول إجابات الموظفين بشركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد.

جدول(2): نتائج التحليل الإحصائي لأبعاد ومحاور الدراسة

| المقاييس الوصفية الإحصائية لمتغيرات الدراسة | | | | | | أبعاد ومحاور الدراسة | |
|---|--------------------------|--------------|-------------------|----------|---------|----------------------|-------|
| المقياس | الوسط الحسابي | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | اختبار T | الترتيب | مستوى (الموافقة) | |
| أبعاد المتغير المستقل | الموارد المادية | 3.95 | 79.0% | 0.81 | 16.63** | 2 | مرتفع |
| | الموارد البرمجية | 3.96 | 79.2% | 0.75 | 16.93** | 1 | مرتفع |
| | قواعد البيانات | 3.82 | 76.4% | 0.82 | 13.48** | 5 | مرتفع |
| | الإجراءات | 3.91 | 78.2% | 0.81 | 15.05** | 3 | مرتفع |
| | مستخدم النظام | 3.84 | 76.8% | 0.82 | 13.78** | 4 | مرتفع |
| | الاتصالات والشبكات | 3.78 | 75.6% | 0.85 | 12.30** | 6 | مرتفع |
| المحور الأول | "نظم المعلومات الإدارية" | 3.88 | 77.6% | 0.73 | 16.00** | --- | مرتفع |
| المحور الثاني | "الإبداع الإداري" | 3.98 | 79.6% | 0.79 | 16.43** | --- | مرتفع |

المصدر: من إعداد الباحثة استنادًا إلى مخرجات برنامج SPSS

وقد تبين من الجدول السابق أن الدرجة المرتفعة على محور نظم المعلومات الإدارية ما يلي:

1. انتقال عمل الشركات إلى منصة للأعمال الرقمية والمبنية على أساس البرمجيات، والبيانات

وذلك لتحقيق حاجات ومتطلبات العملاء.

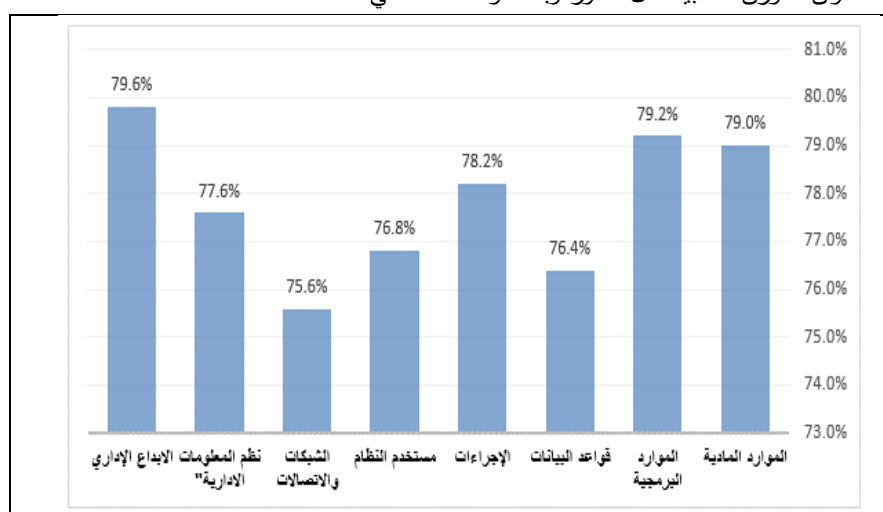
2. اعتماد نماذج أعمال جديدة تصف كيفية تقديم القيمة للعملاء بما يحقق النمو والربحية للشركة.
 3. الاعتماد على شبكات الإنترنت عالية السرعة للوصول إلى المعلومات.
 4. التشاركية بحيث تجنب الازدواجية والجمع بين الوظائف المتشابهة وتيسيط للعمليات.
 5. استقطاب قوى بشرية تمتلك القدرة على التكيف مع الظروف المختلفة.
- اتفقت النتائج على درجة الموافقة نحو محور نظم المعلومات الإدارية مع دراسة (أبو حسنين، 2018) والتي خلصت إلى درجة موافقة مرتفعة لدى المبحوثين في البنوك المرخصة في قطاع غزة وبوزن نسبي (75.1%)، وتجد الباحثة أن هذا الاتفاق يعود إلى معرفة واهتمام الإدارة العليا في المنظمات الخدمية الكبرى باختلاف طبيعة عملها، وإلى أهمية توفر نظم معلومات مرنة سهلة التعامل معها وما تحقّقه هذه النظم من نجاح واستقرار في بيئة العمل.
- اختلفت نتائج الدراسة على درجة الموافقة نحو محور نظم المعلومات الإدارية مع دراسة Dzandza (2019) والتي خلصت نتائجها مستوى متوسط في المكتبات الأكاديمية في غانا، وتجد الباحثة أن هذا التفاوت في درجة الموافقة من المتوسطة إلى المرتفعة على محور نظم المعلومات الإدارية لاختلاف مجتمعات الدراسة المستهدفة، واختلاف الثقافة والبيئة المطبقة بها، ومدى إدراك المجتمعات المبحوثة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على الأفراد في بيئة العمل، واهتمامهم لتسلسل الإجراءات المتبعة في نظام العمل، وأخيراً مدى توفر التقنيات الحديثة اللازمة، وإمكانية التكيف لاستخدام هذه الموارد.
- وقد تبين من الجدول السابق الدرجة المرتفعة على محور الإبداع الإداري ما يلي:
1. مجال تطبيق الدراسة والاعتماد التكنولوجي في العمليات وآليات اتخاذ القرار.
 2. مرونة العلاقة وتفعيل رأس المال العلاقتي بين فرق العمل للتعاون بينهم لحل المشكلات والتوجه نحو المخاطرة بعض الشيء.
 3. القيادة الأخلاقية ودورها الإيجابي في تعزيز إبداع فريق الإدارة العليا، التي بدورها تؤثر على كافة المستويات الإدارية.
 4. شعور الفرد بأهميته ودوره وأهمية ما يقدمه للشركة.
 5. تحقيق إدارة الشركة للميزة التنافسية بدعمها للأفكار الجديدة الاستباقية.
 6. الاعتماد على توظيف واستقطاب الأفراد ذوي المهارة للتكيف مع الظروف المختلفة.
 7. تطوير الفرد لقدراته بشكل مستمر وخلق علاقات خارجية تدعم الشركة.
- اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (Zhao, et al. ، 2020)، دراسة (اليازجي، 2019)، دراسة (المصري، 2019) ودراسة (Qian, Huang، 2017) بدرجة مرتفعة لمستوى الإبداع الإداري،

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

وتُفسّر الباحثة الاتفاق مع الدراسات السابقة على درجة الموافقة على محور الإبداع الإداري أن جميع الدراسات التي شملتها الدراسة هي مجتمعات خدمية، والتشابه ما بين بيئة الشركات التكنولوجية والمؤسسات بأنها متسامحة مع الواقع، وتتنظر إلى الفشل أنه نقطة للبدء من جديد.

أما اختلاف الدراسة مع الدراسات السابقة تُفسّره الباحثة أن الاعتماد التكنولوجي ذات مستوى متدنٍ جداً، وضعف بالتوجه نحو ثقافة التطور التقني في المجتمعات المبحوثة، بالإضافة إلى عدم القدرة على تخطي التحديات الكامنة التي تواجه القدرات البشرية أو إمكانية توفير الإمكانيات المادية.

كما وأن الأوزان النسبية لكل محور ويعد موضحة كالآتي:



شكل (2): الأوزان النسبية لأبعاد ومحاور الدراسة

المصدر: من إعداد الباحثة

وتشير نتيجة قيم اختبار (T لعينة واحدة) للتحقق من أن متوسط الإجابات للدرجة الكلية للبُعد أو المحور لمتغيرات الدراسة حول القيمة (3) التي تُعبر عن الموقف المتوسط، حيث تبيّن أن قيم الوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد أو المحور أكبر من القيمة (3) وذات دلالة إحصائية، وتُعزى هذه النتيجة إلى أنّ متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة في تعبئة أبعاد ومحاور الدراسة يميل نحو الموقف الإيجابي، وهذا ما يُعزز من الموافقة الإيجابية والمرتفعة لأبعاد ومحاور الدراسة.

ثانياً: نتائج تحليل فرضيات الدراسة

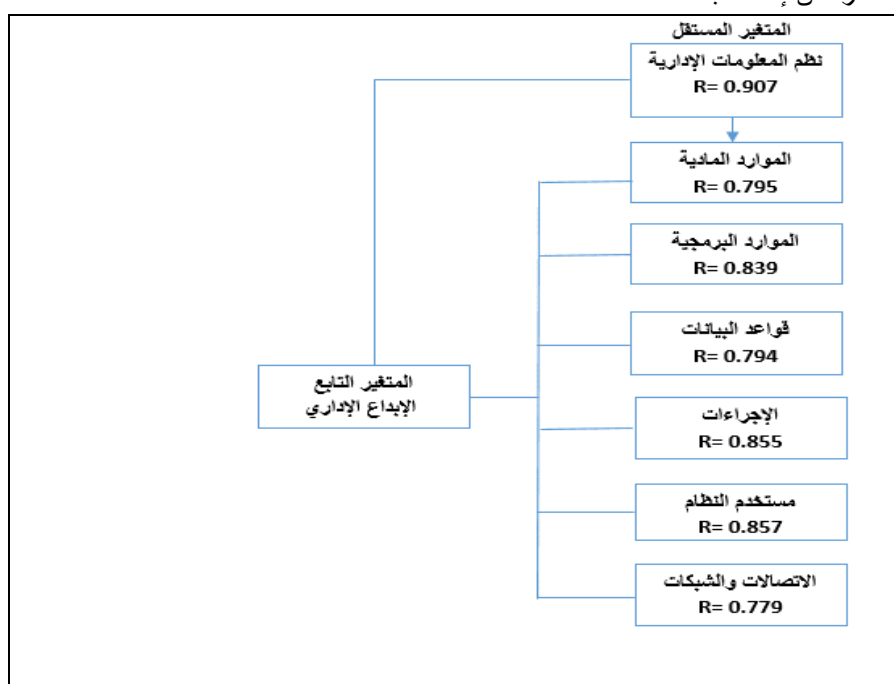
1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم المعلومات الإدارية

وتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد.

جدول (3): نتائج العلاقة بين متغيرات الدراسة

| الإبداع الإداري | | محاور الدراسة | |
|-----------------|---------------------|--|-----------------------|
| مستوى الدلالة | معامل ارتباط بيرسون | | |
| 0.000 | **0.795 | الموارد المادية | أبعاد المتغير المستقل |
| 0.000 | **0.839 | الموارد البرمجية | |
| 0.000 | **0.794 | قواعد البيانات | |
| 0.000 | **0.855 | الإجراءات | |
| 0.000 | **0.857 | مستخدم النظام | |
| 0.000 | **0.779 | الاتصالات والشبكات | |
| 0.000 | **0.907 | الدرجة الكلية للمتغير المستقل "نظم المعلومات الإدارية" | |

المصدر: من إعداد الباحثة



شكل (3): العلاقة بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري

المصدر: من إعداد الباحثة

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

2. يوجد دور ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لنظم المعلومات الإدارية متمثلة ب (الموارد البرمجية، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) على تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد.

جدول(4): دور نظم المعلومات الإدارية على تعزيز الإبداع الإداري

| المتغير التابع "الإبداع الإداري" | | | | | | | |
|----------------------------------|----------------------------|----------|---|----------------------------|--------------------------|-----------------------|---|
| معنوية النموذج عند مستوى 0.05 | | | التحديد المعدل (R ²) % | مستوى الدلالة (Sig.) | معامل الانحدار (B) | المتغيرات المستقلة | طريقة تقدير النموذج |
| النتيجة | مستوى الدلالة (Sig.) | F | | | | | # |
| معنوي | 0.000 | **147.35 | 0.831 %83.1 | 0.292 | 0.142 | الحد الثابت (a) | طريقة الانحدار المتعدد (Enter) |
| | | | | 0.141 | 0.088 | الموارد المادية | |
| | | | | 0.002 | 0.225 | الموارد البرمجية | |
| | | | | 0.955 | 0.003 | قواعد البيانات | |
| | | | | 0.000 | 0.291 | الإجراءات | |
| | | | | 0.000 | 0.257 | مستخدم النظام | |
| | | | | 0.018 | 0.120 | الاتصالات والشبكات | |
| معنوي | 0.000 | **220.13 | 0.830 %83.0 | 0.231 | 0.161 | الحد الثابت (a) | طريقة الانحدار المتعدد |

آية خالد جعور

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|-------|---------|--------------------|----------|
| | | | | 0.000 | **0.274 | الموارد البرمجية | Backward |
| | | | | 0.000 | **0.295 | الإجراءات | |
| | | | | 0.000 | **0.272 | مستخدم النظام | |
| | | | | 0.004 | **0.141 | الاتصالات والشبكات | |
| معادلة الانحدار ← الإبداع الإداري = 0.161 + 0.274 (الموارد البرمجية) + 0.295 (الإجراءات) + 0.272 (مستخدم النظام) + 0.141 (الاتصالات والشبكات) | | | | | | | |
| ملاحظة: ** ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.01)، * ذات دلالة إحصائية (معنوية عند مستوى 0.05) | | | | | | | |

المصدر: إعداد الباحثة حسب مخرجات برنامج SPSS.

تتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة أحمد وبلل (2019)، ودراسة (Aladwan, et al., 2017) والتي جمعت بين نظم المعلومات الإدارية والإبداع الإداري على أن نظم المعلومات الإدارية لها تأثير قوي على تعزيز مستوى الإبداع الإداري.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية تُعزى لمتغير الفئة العمرية، ويبين الجدول (5) نتائج اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الفئة العمرية.

جدول (5): نتائج اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الفئة العمرية

| العمر | متوسط الفرق | مستوى الدلالة | النتيجة |
|-------------------|----------------|------------------|---|
| أقل من 30 سنة | - 0.304 | *0.012 | وجود فروق ذات دلالة إحصائية |
| 30 - أقل من 40 | | | لصالح الفئة العمرية (30 - أقل من 40 سنة) |

كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويبين الجدول (6) نتائج اختبار الفروق بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

جدول(6): نتائج اختبار الفروق بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | متوسط الفرق | مستوى الدلالة | النتيجة |
|---------------|-------------|---------------|--|
| دبلوم متوسط | - 1.359 | *0.005 | وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح درجة دبلوم متوسط |
| بكالوريوس | - 1.002 | *0.005 | وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح درجة بكالوريوس |
| دراسات عليا | - 0.907 | *0.022 | وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح درجة دراسات عليا |

ثالثاً: إجابات أسئلة الدراسة

1. ما مستوى توافر مكونات نظم المعلومات الإدارية في شركات تكنولوجيا المعلومات؟
بيّنت النتائج أن مستوى توافر مكونات نظم المعلومات الإدارية وأبعادها خلّصت بدرجة مرتفعة، وبوزن نسبي (77.6%).

2. ما مستوى الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات؟
بيّنت النتائج أن مستوى الإبداع الإداري خلّص بدرجة مرتفعة، وبوزن نسبي (79.6%).
3. هل توجد علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات؟

أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.907).

4. هل يوجد دور لنظم المعلومات الإدارية على تعزيز الإبداع الإداري؟
أظهرت النتائج وجود دور ذي دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لنظم المعلومات الإدارية متمثلة بالمتغيرات (الموارد البرمجية، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) على تعزيز الإبداع الإداري، بنسبة (83%).

5. هل توجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية ومستوى تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة تُعزى للبيانات الشخصية والتنظيمية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، عدد الدورات التدريبية)؟

بيّنت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول نظم المعلومات الإدارية تُعزى لمتغير الفئة العمرية، كما وبيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول الإبداع الإداري تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

النتائج والتوصيات:

أولاً: أهم النتائج

1. وجود درجة موافقة مرتفعة ويزن نسبي بلغ (77.6%) على نظم المعلومات الإدارية وأبعادها من قبل الموظفين في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد.
2. درجة موافقة مرتفعة ويزن نسبي بلغ (79.6%) على الإبداع الإداري من قبل الموظفين في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد.
3. وجود علاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - في قطاع غزة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.907).
4. وجود دور لنظم المعلومات الإدارية متمثلة بالمتغيرات (الموارد البرمجية، الإجراءات، مستخدم النظام، الاتصالات والشبكات) على تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات بمجال العمل عن بُعد - في قطاع غزة.
5. ظهور قاعدة عمل مناسبة لنظم المعلومات الإدارية داخل الشركات التي بدورها تنتج عمل الشركة.
6. تمكنت الشركات من الحصول على نموذج مقترح لتعزيز أدائهم ونجاحهم بالمجال الإداري.

ثانياً: أهم التوصيات وآليات تنفيذها

| # | التوصيات | كيفية تطبيقها | الجهة المنفذة | الزمن المتوقع لتنفيذه |
|----|--|--|--|-----------------------|
| 1. | ضرورة سعي إدارة الشركة على توفير التقنيات الحديثة من الموارد المطلوبة لمواكبة التطور بمجال نظم المعلومات الإدارية. | شراء أو برمجة التقنيات والتطبيقات الحديثة المتمتعة بالجودة العالية | الإدارة العليا في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة | 3 - 6 شهور |
| 2. | الاستثمار في الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة العالية في استخدام نظم المعلومات بطريقة مبتكرة. | تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية اللازمة، وتوظيف من هم أعلى كفاءة، والعمل على تأهيلهم في مجال العمل لتغطية الاحتياجات | قسم شؤون الموظفين في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة | شهرين |

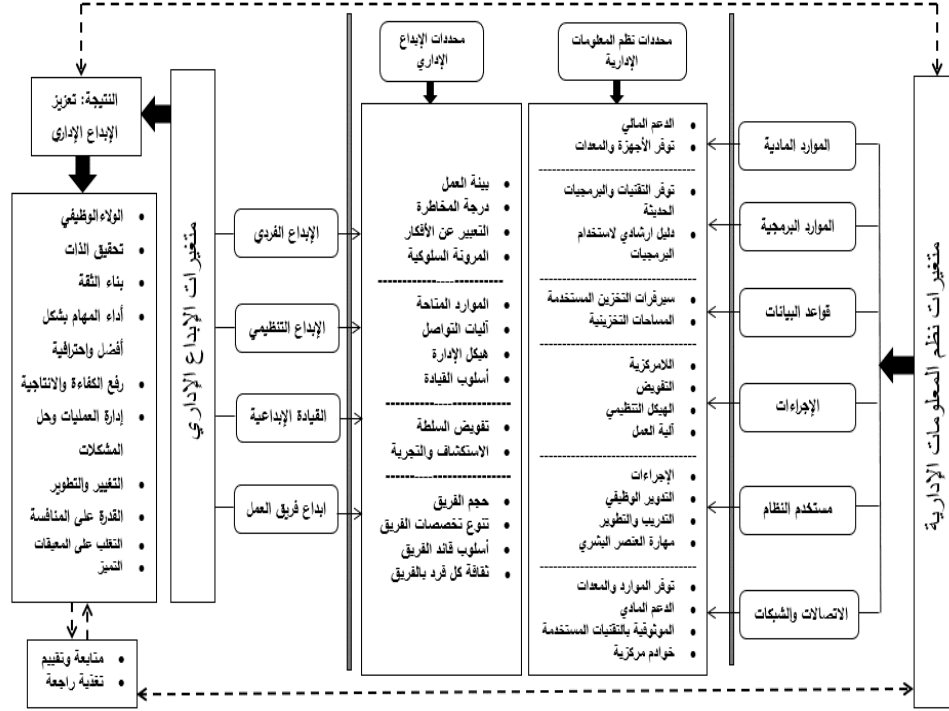
نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

| | | | | |
|----|--|--|---|----------|
| 3. | تحسين إجراءات التعامل مع النظام بما يحقق المرونة في التعامل مع المعلومات التي يوفرها النظام. | وضع سياسات مكتوبة وواضحة أمام جميع الموظفين بكيفية التعامل مع النظام وتحديد الصلاحيات المخولة لكل موظف في التعامل مع النظام. | الإدارة العليا في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة | شهرين |
| 4. | خلق وتعزيز بناء هيكل تنظيمي يتصف بالمرونة في تدفق المعلومات من الإدارة العليا إلى الإدارة التنفيذية. | تشكيل لجنة لتحديث الهيكل التنظيمي ومتابعة التغيرات اللازمة به. | الإدارة العليا في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة | 3 شهور |
| 5. | عقد دورات تدريبية تدعم وتعزز أداء الفريق الإبداعي بالعمل عن بُعد | توفير تقنيات العمل عن بُعد، وتوفير "المدرسين" ذو الخبرة مع التقنيات الحديثة لإعطاء التدريب اللازم للموظفين، وتجهيز المادة التدريبية وتزويدها للموظفين لإمكانية العمل عليها بأي وقت وكذلك توفير الدعم المالي لتنفيذ مثل هذه الدورات، وإتاحة الوقت الكافي للموظفين لتعلم مهارات جديدة في مجالات عملهم. | الإدارة الوسطى "رؤساء الأقسام" في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة | شهر واحد |
| 6. | تبني سماع وتنفيذ الاقتراحات والأفكار الغير مألوفة من الموظفين. | عقد لقاءات دورية اجتماعية خارج بيئة العمل لمناقشة أفكار جديدة مبدعة وإتاحة الفرصة للموظفين بطرح أفكارهم دون خوف، ضمن الاجتماعات الرسمية داخل بيئة العمل | الإدارة الوسطى "رؤساء الأقسام" في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة | شهر واحد |
| 7. | ضرورة اتباع الإدارة العليا إلى الأسلوب الممنهج | تشكيل لجنة لمناقشة الفرص والتحديات الجديدة التي تواجه | الإدارة العليا في شركات | 6 شهور |

آية خالد جعور

| | | | | |
|----|--|--|---|--------|
| | المخطط لمعالجة المشكلات الحالية والمتوقعة. | الشركة ووضع سياسات وأساليب للتعامل معها. | تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة | |
| 8. | بناء قنوات اتصال فعالة لنقل الأفكار الإبداعية من المبدعين إلى الإدارة العليا من خلال توفير البيئة المناسبة لتشجيع عملية الإبداع الإداري داخل الشركة. | توفير وسائل اتصال وتقنيات بشرائها أو برمجتها بحيث تُسهل من التواصل الفوري مع الإدارة العليا لطرح الأفكار | الإدارة الوسطى "رؤساء الأقسام" في شركات تكنولوجيا المعلومات بقطاع غزة | شهرين |
| 9. | العمل على اتباع اللامركزية والتفويض في سياسة العمل بما يُعَمِّد قدرات الموظفين الإبداعية في العمل. | تشكيل لجنة لتحديث سياسات وإجراءات للتعامل مع تسلسل العمل الإداري وإجراء التغييرات اللازمة عليه. | الإدارة العليا في شركات تكنولوجيا المعلومات في قطاع غزة | 3 شهور |

أنموذج مقترح لتعزيز الإبداع الإداري في ضوء تعزيز أبعاد نظم المعلومات الإدارية



المراجع:

- أبو العلا، ليلي (2013). "مفاهيم ورؤى في الإدارة والقيادة التربوية بين الأصالة والحداثة". دار الجنادرية للنشر والتوزيع، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع: عمان، الأردن.
- أبو حسنين، إسلام. (2018). "أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية على إدارة علاقة العملاء في البنوك المرخصة". رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- اتحاد شركات أنظمة المعلومات الفلسطينية "بيتا"، (تاريخ المشاهدة 2020/11/26)، الموقع الإلكتروني <http://home.pita.ps/wp/ar/home>
- أحمد، الأمين. بلل، صديق. (2019). "أثر جودة نظم المعلومات الإدارية المدركة في الإبداع الإداري - دور رضا المستخدمين كمتغير وسيط". دراسة على عينة من مؤسسات القطاع الخدمي العاملة بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والدراسات التجارية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- الباسل، ميادة. جوهر، علي. (2018). "الطريق إلى الإبداع الإداري بالمؤسسات التعليمية بالدول العربية". دار العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر.
- الحسن، سفاح أحمد. (2015). "نحو تعزيز دور نظم المعلومات الإدارية في دعم اتخاذ القرار لدى البلديات الرئيسة في الضفة الغربية". رسالة ماجستير، جامعة القدس، الضفة الغربية، فلسطين.
- حمد النيل، الحارث عبد المنعم. (2019). "نظم المعلومات الإدارية"، جامعة شندي: السودان.
- حيران، عفاف. (2014). "جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال". رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خضير بسكرة: الجزائر.
- الشاعر، عماد. (2017). "ممارسات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بتحقيق الإبداع الإداري" دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية". رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- صلاح، أحمد عارف. (2018). "دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي في وزارة التربية والتعليم في الأردن". مجلة جامعة النجاح للأبحاث: العلوم الإنسانية. مجلة 32، عدد 3.
- المصري، إبراهيم. (2019). "أهم العوامل المؤثرة في قدرة الشركات الناشئة على الإبداع الإداري في حاضنة الأعمال والتكنولوجيا بالجامعة الإسلامية بغزة". رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية: غزة، فلسطين.

نظم المعلومات الإدارية ودورها في تعزيز الإبداع الإداري في شركات تكنولوجيا المعلومات...

الوحيد، محمد. (2016). "دور نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في تقييم الأداء" (دراسة تطبيقية على نظام تقييم الأداء الإلكتروني في وكالة الغوث الدولية-الأونروا). رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

البازجي، ميرفت. (2019). "أثر إدارة الذات على الإبداع الإداري لدى مديري مناطق التربية والتعليم في وزارة التربية والتعليم ووكالة الغوث في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

المراجع الأجنبية:

- Aladwan, A. Abualloush, S., Bataineh, K. (2017). "Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation)" - Field Study on the Housing Bank in Jordan. Department of Management Information Systems, Faculty of Administrative Science and Finance, Irbid National, Jordan.
- Anderson, N., Potocnik, K., Zhou, J. (2014). "Innovation and creativity in organizations". A state-of-the-science review and prospective commentary. Journal of Management, 40, 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Dennis, A. (2016). "The role of intellectual property rights protection in stimulating creativity and innovation". Master of arts degree in international affairs, He university of ghana: ghana.
- Dubina, Igor N. (2006). Measurements in Creativity Management, Common Ground Publishing Pty Ltd: Australia
- Dzandza, E. (2019). "Used and management of information systems in academic libraries in Ghana" degree of Philosophiae Doctor in the Department of Library and Information Science, University of the Western Cape.
- Insoll, L., Mäkiyö, J. (2018). "Creativity in Business Incubators, A Qualitative Study of the Influencers of Startup Employee Creativity in Incubators". Department of Business Administration, Master Thesis: Umeå University, Sweden.
- Jindal, P. (2010). "Management Information Systems BCA - 302" book.
- Laudon, K. Laudon. (2013). "Management Information System: Managing the digital firm". Inland: 13th ed. PEARSON EDUCATION LTD.
- Laudon, Kenneth C., Laudon, Jane P. (2017). "Management Information Systems", Managing the Digital Firm, 15th EDITION.
- Legood, A., Hughes, D., Lee, A., Tian, A., Newman, A. (2020). "Leadership, creativity and innovation". a meta-analytic review, European Journal of Work and organizational psychology.

- Nissley, N. (2010). Arts-based learning at work “Economic downturns, innovation upturns, and the eminent practicality of arts in business”. *Journal of Business Strategy*, 31(4), 8–20.
- Olszak, C. M., Jerzy, K. (2018). “A conceptual framework of information systems for organizational creativity support”. lessons from empirical investigations. Department of Information Systems: Warszawa, Poland.
- Qian, W., Huang, G (2017). “Human Capital and Innovation Ability in Medical Education”. An Empirical Study, *eurasia journal of mathematics science and technology education*, shanghai university, china.
- Sivabrovnvatana, N., Siengthai, S., Krairit, D., Paul, H. (2005). “Technology usage, quality management system, and service quality in Thailand”. *International journal of health care quality assurance incorporating Leadership in health services*, website: <https://doi.org/10.1108/09526860510619417>.
- Steven, K. T. (2012). “Sampling”. 3rd Edition, Wiley publisher: Hoboken, New Jersey: United States.
- Thennakoon, D., (2018). “management information system of apple inc”. apple inc.
- Vassileva, M. Boshnyaku, A. Petkova, A. (2019). “Creativity Development & Innovation Training Package for Small and Medium-sized Enterprises” - I-CREATE Project Ref. № 2011-1-BG1-LEO05-05031, visited (23/10/2020) website <http://www.icreate-project.eu/index.php?t=1237>.
- Zhao, J., Sun, W., Zhang, S., Zhu, X. (2020). “How CEO Ethical Leadership Influences Top Management Team Creativity”. Evidence From China. *Frontiers in psychology*, 11, 748. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00748>