



The Administration & Economic College Journal
For Economics & Administration & Financial Studies

Vol. 10, N.1, PP. ٢٣٣-٢٧٣

ISSN PRINT 2312-7813

ISSN ONLINE 2313-1012

مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية
والإدارية والمالية

المجلد 10، العدد 1، ٢٠١٨ ص ٢٣٣-٢٧٣



The role of information technology and the development of human capital to achieve innovation Organizational Application Study in a sample of Workers in the Company for Automotive Industry

(*) الموائمة بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال

البشري لتحقيق الأبداع المنظمي

(**) هدى فالح جاسم

(***) أ.م.د. نايف علي عاصي

Abstract

The research aims to determine the effect of each of the information technology and the development of human capital and creativity Organizational in public company for the automotive industry, but in order to achieve that adopted the dimensions of information technology is the (hardware, equipment, and software, and the internet, intranet, databases) and the human capital development has each of the (training adopted, work Alvrqi and collective, and the administration exception) and the dimensions of creativity Organizational is (to encourage creativity, the ability to creative change, and possession of human resources, and the ability to make decisions) it has been questionnaire tool key to collect data as well as personal interviews to some officials, was chosen as a simple random sample size was (94) individual employees in the

(*) بحث مستل.

(**) طالبه ماجستير - جامعة بابل / كلية الادارة والاقتصاد.

(***) جامعة بابل / كلية الادارة والاقتصاد .

development, The research came to a set of conclusions among company of various administrative and technical levels The study gauges Templates have been developed scale human capital which the joint effect of meaningful significance of information technology and the development of human capital and creativity Organizational and this is what enhances directed study in the selection of independent variables (information technology and development of human capital) to influence in the approved variable (creativity organizational), tested by several means of applying statistical program (spss, vr.18).

المستخلص:-

يهدف البحث الى معرفة تأثير كل من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي في الشركة العامة لصناعة السيارات ولأجل تحقيق ذلك الهدف اعتمد على ابعاد تكنولوجيا المعلومات وهي (الأجهزة والمعدات، البرامجيات، الانترنت، الانترنت، قواعد البيانات) وأما تطوير رأس المال البشري فقد اعتمد على كل من (التدريب، العمل الفرقي والجماعي، الادارة بالاستثناء) وبالنسبة للأبداع المنظمي فقد تم الاعتماد على (تشجيع الأبداع، القدرة على التغيير الأبداعى، امتلاك الموارد البشرية، القدرة على اتخاذ القرارات) وقد كانت الاستبانة الاداة الرئيسة لجمع البيانات عن متغيرات البحث فضلا عن المقابلة الشخصية وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها ٩٤ فرد من العاملين بالشركة والذين يمثلون مختلف المستويات الادارية والفنية وتم الاعتماد على مقاييس جاهزة باستثناء مقياس تطوير رأس المال البشري حيث تم تطويره بالاستناد الى ادبيات البحث والميدان المبحوث، وتوصل البحث الى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها وجود تأثير مشترك ذي دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الابداع المنظمي وهذا ما يعزز البحث في اختيار المتغيرين المستقلين (تكنولوجيا المعلومات، تطوير رأس المال البشري) للتأثير في المتغير المعتمد الابداع المنظمي وقد اعتمد البحث على عدة وسائل احصائية وذلك بتطبيق البرنامج الاحصائي (SPSS, vr.18).

المقدمة:-

مع تنامي التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة كافة من تطورات تقنية متسارعة وشدة التنافس فيما بينها يجب عليها ان تتماشى مع هذه التحديات عن طريق خلق ثقافة جديدة قائمة على الأخذ بأسباب الابداع والعمل على ديمومته وتبني اسس المشاركة والحرص على العمل الجماعي وتوفير المعلومات الأساسية التي تمكنها من الاستمرار بوجه هذه التحديات وتدعيم تنافسيتها ويأتي في مقدمة هذه المقومات اعتمادها التكنولوجيا الحديثة بشكل عام وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص، وامتلاكها لرأس مالي بشري له القدرة على الابداع، إذ تساهم تكنولوجيا المعلومات بدور كبير في توفير التسهيلات الفنية الضرورية لمعالجة البيانات التي تتعلق بأنشطتها، الأمر الذي يساهم في تحسين مستوى الأداء، وقد يساهم كُلاً من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في كسر الحالة التقليدية للمنظمات وممارساتها ادوار جديدة اكثر فاعلية لبناء ذاتها والتي بإمكانها ان تحقق الابداع المنظمي، وقد جاء موضوع البحث الحالي ليلبي حاجة المنظمات وتكمن أهميته بوصفه يبحث في موضوعات مهمة تتمثل بتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري والابداع المنظمي، حيث تلعب دوراً أساسيا في ضمان نجاح المنظمات، ويهدف البحث إلى الإجابة عن تساؤلات البحث التي طرحت والتي تمثل المشكلة التي تم تناولها في الشركة العامة لصناعة السيارات والتي تتمثل بالكشف عن مدى تبني الشركة لتكنولوجيا المعلومات وكذلك معرفة تطوير رأس المال البشري ومستوى ابداعها اضافة الى قياس العلاقة والأثر بين متغيرات البحث وقد تم تقسيم البحث الى اربعة مباحث هي : المبحث الاول (منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة) والمبحث الثاني (الاطار النظري للبحث) والمبحث الثالث(الجانب العملي للبحث) واخيرا المبحث الرابع (الاستنتاجات والتوصيات).

المبحث الأول

منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً : مشكلة البحث : تكمن البحث في التساؤلات الآتية :-

- ١- هل تستخدم الشركة تكنولوجيا المعلومات في اعمالها المختلفة؟
- ٢- ما مدى اهتمام الشركة المبحوثة بتطوير رأسمالها البشري؟
- ٣- هل تسعى الإدارة في الشركة المبحوثة إلى تبني ودعم الإبداع المنظمي؟

- ٤- هل تسهم تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري للشركة المبحوثة في تعزيز الإبداع المنظمي فيها ؟
- ٥- هل هناك تأثير لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الابداع المنظمي؟

ثانياً : أهمية البحث :- تتضح أهمية البحث من خلال ما يأتي:

- ١- التأطير النظري لماهية متغيرات البحث (تكنولوجيا المعلومات، تطوير رأس المال البشري والإبداع المنظمي) وتعميق عملية فهمها لينظم إلى جهود الدراسات والأبحاث التي سبقته بهدف الأثر الفكري والتراكم المعرفي لمتغيرات البحث.
- ٢- يمثل هذا البحث محاولة لتعديل سلوك المنظمة من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري و تبني عمليات الإبداع وتحفيزها لتمكينها من تعزيز قدراتها التنافسية .
- ٣- يمكن لنتائج هذه البحث وتوصياته أن تساعد الشركة المبحوثة في إحداث توازن بين الإبداعات المنظمة والتوجه نحو ادخال تكنولوجيا المعلومات والتركيز على تطوير رأس المال البشري، وكذلك حث الأفراد العاملين على الإبداع بما يمكنها من أداء دورا ايجابياً في المجتمع .
- ٤- تأشير نقاط القوة والضعف الناشئين عن تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري وانعكاسهما على الإبداع المنظمي.

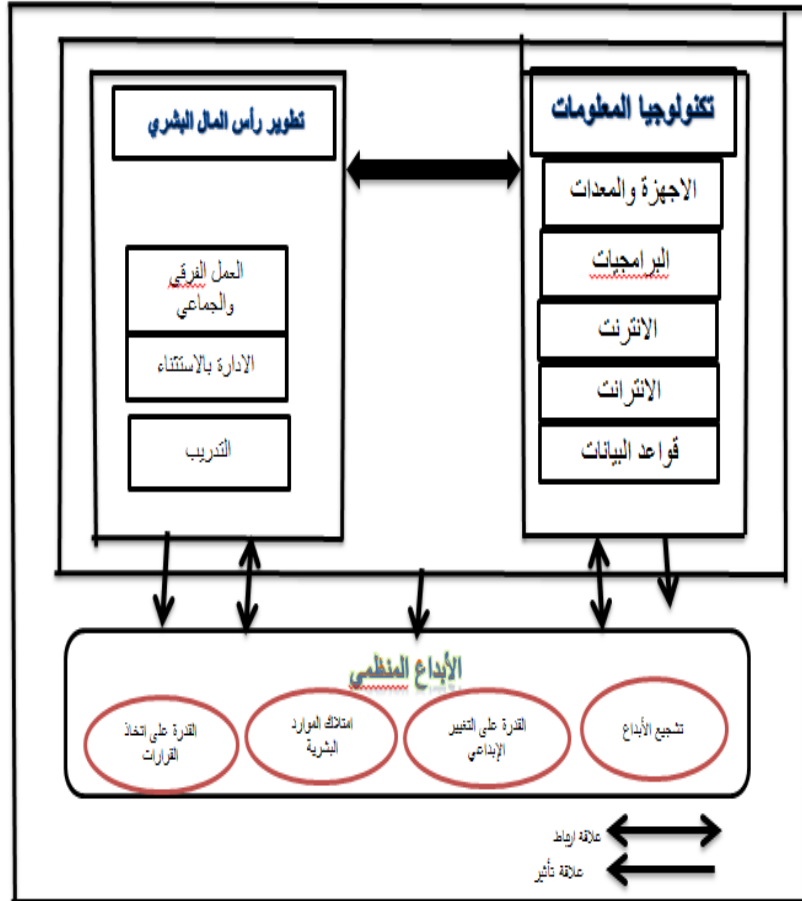
ثالثاً : أهداف البحث: تتمثل اهداف البحث بالاتي :

- ١- التعرف على واقع الشركة العامة لصناعة السيارات من حيث مستوى الإبداع وكذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات و تطوير رأس المال البشري.
- ٢- معرفة تأثير أبعاد كل من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الإبداع المنظمي .
- ٣- تقديم التوصيات المتعلقة بهذه المتغيرات للشركة المبحوثة.

رابعاً: مخطط البحث الفرضي

شكل رقم (١)

يوضح المخطط الفرضي للبحث



خامساً : فرضيات البحث : بناء على تساؤلات البحث واهدافه ومخططه الفرضي جرى صياغة عدد من الفرضيات التي جسدت مشكلة البحث وكما يأتي:

١- **الفرضية الرئيسية الأولى :** توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري.

٢- **الفرضية الرئيسية الثانية :** توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين تكنولوجيا المعلومات والأبداع المنظمي وقد انبثق عنها فرضيات فرعية كالآتي :

أ- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الأجهزة والمعدات والأبداع المنظمي.

ب- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين البرامجيات والأبداع المنظمي.

ت- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الانترنت والأبداع المنظمي.

ث- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الانترنت والأبداع المنظمي.

ج- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين قواعد البيانات والأبداع المنظمي.

٣- **الفرضية الرئيسية الثالثة :** توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين تطوير رأس المال البشري والأبداع المنظمي وقد انبثق عنها فرضيات فرعية كالآتي:

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التدريب والابداع المنظمي.

ب- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين العمل الفرقي والجماعي والأبداع المنظمي.

ت- توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الادارة بالاستثناء والأبداع المنظمي.

٤- **الفرضية الرئيسية الرابعة :** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات في الأبداع المنظمي .

٥- **الفرضية الرئيسية الخامسة :** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي .

٦- **الفرضية الرئيسية السادسة :** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري معاً في الأبداع المنظمي .

سادساً - حدود البحث : وتتجلى حدود البحث في المكان والزمان والبشر وعلى النحو الآتي :

أ- **حدود البحث المكانية :** تتمثل الحدود المكانية لهذا البحث في الشركة العامة لصناعة السيارات نتيجة للموافقة الرسمية التي تم استحصالها من ادارة الشركة والترحيب الذي ابداه مدير الشركة، ولاسيما من خلال امكانية تقديم البيانات اللازمة للدراسة والتي من شأنها ان تعطي نتائج دقيقة يمكن الاستفادة منها، مما ايد وشجع عملية الشروع في تطبيق الدراسة الحالية في شركتهم.

ب- **حدود البحث الزمنية :** وقد اقتصر البحث على تشخيص الوضع الحاضر للشركة خلال الفترة (٢٠١٦/٨/١ - ٢٠١٦/١٢/٣١).

ت- **حدود البحث البشرية :** حيث طُبق البحث على عينة من الموظفين في مختلف المستويات الإدارية والأقسام ممن لهم الخبرة وأهل الاختصاص بعمل الشركة موضوع الدراسة.

سابعاً : أدوات البحث : من أجل أن يحقق هذا البحث غايته اعتمدَ في عملية جمع البيانات والمعلومات على الأدوات الآتية:

أ- **الاستبانة :** شكلت الاستبانة المصدر الأساس في الحصول على المعلومات المتعلقة بالجانب العملي، حيث تم تطويرها بالاستناد الى بعض الدراسات السابقة، وقد روعي في صياغة هذه الاستمارة البساطة والوضوح في تشخيص متغيرات الدراسة، إذ عُرض النموذج الأولي على عدد من الخبراء المتخصصين للتعرف على ملاحظاتهم وآرائهم وأخذها بعين الاعتبار في إجراء التعديلات اللازمة على الاستمارة. وقد اعتمدت الدراسة مقياس (likert) الخماسي لكافة أبعاد الدراسة لكونه يعد من أكثر الأساليب استخداماً في العلوم الإدارية والاجتماعية أولاً ، ويتسم بالوضوح والدقة ثانياً وقد حددت قيم المقياس بالشكل الآتي:

١	٢	٣	٤	٥
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً

وبمدى استجابة (١-٥) وبوسط قدره (٣) فالإجابات (٤ - ٥) تدل على أن الشركة تعتمد هذا الأسلوب بدرجة عالية ، وكما توضح اتفاق المستجيبين و(١-٢) يدل على اعتماد واطى و(٣) تدل على اعتماد معتدل.

ب- **المقابلة الشخصية :** فقد تم إجراء عدداً من المقابلات الشخصية مع أفراد عينة البحث في الشركة المبحوثة من أجل تكوين نظرة عامة عن آرائهم حول متغيرات الدراسة، وتوضيح العبارات الواردة في استمارة الاستبانة لضمان الحصول على إجابات دقيقة وواضحة، وكذلك مقابلة بعض المسؤولين فيها وتوجيه عدد من الأسئلة لهم أعدت مسبقاً لدعم البيانات التي يتم الحصول عليها من خلال الاستبانة.

ثامناً : الاختبارات الخاصة بالاستبانة : تم اختبار صدق اداة القياس للتحقق من ان فقرات المقياس تستنبط او تشتق من الظاهرة المستهدفة او المبحوثة (Derived from the Intended Phenomenon)، او انه يعني التحقق من قدرة تلك الفقرات على تجسيد المضامين المستهدفة بنائياً ومفاهيمياً واجرائياً وبتعبير اخر التأكد من مدى المطابقة بين فقرات القياس

أي(الأفكار التي يمتلكها الباحث عن الظاهرة المبحوثة) والحقيقة الفعلية لتلك الظاهرة. والجـدول رقم (١)، يوضح نتائج اختبار ثبات مقياس الدراسة .

جدول (١)

اختبار ثبات مقياس الدراسة ودقة إجابات أفراد العينة

ت	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ (معامل الثبات والصدق)	نسبة الثبات (%)
١	تكنولوجيا المعلومات	١٥	0.8213	82.13
٢	تطوير رأس المال البشري	15	0.8432	84.32
٣	الأبداع المنظمي	١٥	0.8602	86.02
		٤٥	0.8415	84.15

المصدر : إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسوب

تاسعاً :- الوسائل الاحصائية المستخدمة في البحث:

- ١- التكرارات والنسب المئوية وشدة الاجابة.
- ٢- الوسط الحسابي.
- ٣- معامل الاختلاف.
- 4- الانحراف المعياري.
- ٥- معامل الارتباط المتعدد (Multi Correlation).
- ٦- معامل ارتباط الرتب.
- ٧- الانحدار الخطي البسيط .
- ٨- الانحدار المتعدد.
- ٩- مُعامل التحديد (R^2).
- ١٠- اختبار (Z).
- ١١- اختبار (F).

عاشراً :- مجتمع وعينة البحث : اختيار مجتمع البحث من المدراء والعاملين

في مختلف المستويات الإدارية والأقسام من ذوي الخبرة والاختصاص في الشركة العامة لصناعة السيارات، وذلك بسبب طبيعة البحث التي تتطلب قدراً من الفهم والاستيعاب في التعامل مع فقرات الاستبانة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لاختبار فرضيات البحث، تم أخذ عينة من العاملين في مختلف المستويات الإدارية والأقسام وقد

جرى توزيع (119) استمارة من الاستبانة، ولكن بلغ عدد الاستمارات المسترجعة والصالحة للتحليل (94) استمارة اي بنسبة 80% من الاستثمارات الموزعة وقد كان اسلوب اختيار العينة بشكل عشوائي. بعض الدراسات السابقة

١- دراسة (الطويل ، رشيد, 2005)	
عنوان الدراسة	اثر تقانة المعلومات في عمليات ادارة المعرفة : دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى.
نوع الدراسة	وصفية .
هدف الدراسة	تهدف الدراسة للتعرف على طبيعة تأثير تقنية المعلومات على ادارة المعرفة والعلاقة بينهما في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى .
ابعاد الدراسة	الحاسوب الالكتروني وشبكات الاتصال .
عينة الدراسة	مجموعة من رؤساء مجالس الادارات واعضاءها ومدراء التشكيلات الرئيسة في الشركات المبحوثة .
اداة الدراسة	تم الاعتماد على استمارة الاستبانة .

٢- دراسة (العابدي , 2007)	
عنوان الدراسة	تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات وأس المال الفكري _ دراسة استطلاعية لعينة من متخذي القرارات في الشركة العامة للسمنت الجنوبية .
نوع الدراسة	دراسة وصفية .
هدف الدراسة	سعى البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف والمتمثلة بالتعرف على طبيعة المتغيرات المبحوثة في الشركة بالإضافة إلى تحديد علاقات الارتباط بين مكونات تكنولوجيا المعلومات وعناصر رأس المال الفكري لغرض تحقيق أهداف البحث.
ابعاد الدراسة	مكونات تكنولوجيا المعلومات (الحاسوب، البرمجيات، شبكة الاتصال) ومتغيرات عناصر رأس المال الفكري: (الموارد البشرية، الموجودات الفكرية، الملكية الفكرية).
عينة الدراسة	تم اختيار الشركة العامة للإسمنت الجنوبية مجتمعاً للبحث .
اداة الدراسة	الاستبانة .

٣- دراسة (الملا, 2014)	
عنوان الدراسة	تعزيز القوة التنظيمية في إطار الموائمة بين رأس المال البشري و رأس المال الاجتماعي "بحث ميداني في عدد من المصارف الأهلية العراقية / ببغداد"
نوع الدراسة	وصفية .
هدف الدراسة	يسعى البحث إلى استنباط المضامين لرأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي لتحديد القوة التنظيمية في المصارف الأهلية العراقية كمنظمات أعمال واعدة
ابعاد الدراسة	رأس المال البشري بأبعاده الثلاثة هي : المعرفة، ثم المهارات، القدرات. رأس المال الاجتماعي ويضم ثلاثة متغيرات أساسية هي البعد الإدراكي)، البعد الهيكلي، والبعد العلاقتي. القوة التنظيمية، بأبعاده قوة السمات الشخصية، قوة الخبرة، وقوة المنصب، القوة الهيكلية .
عينة الدراسة	تتمثل بمتخذي قرار المصارف الخاصة تقنيات العينة العمدية (Purposive Sample).
اداة الدراسة	الاستبانة والمقابلات .

٤- دراسة (Ismail & abdulah , 2011)	
عنوان الدراسة	Human capital development practices in Malaysian public universities. ممارسات تطوير رأس المال البشري في الجامعات الحكومية الماليزية .
نوع الدراسة	دراسة تطبيقية .
هدف الدراسة	هدفت الدراسة الى التعرف على مختلف جوانب تطوير رأس المال البشري التي تم التأكيد عليها خلال البرامج الاكاديمية من قبل الجامعات الماليزية من اجل تقديم رأس المال البشري عالي.
ابعاد الدراسة	رأس المال البشري، المناهج الاكاديمية، أنشطة التعليم والتعلم، اليات التقييم، أدوات التعليم، أنشطة الدعم، تطوير البرامج، برامج الجودة .
عينة الدراسة	تمثلت عينة الدراسة من 16 جامعة حكومية في ماليزيا.
اداة الدراسة	الاستبانة .

٥- دراسة (Lin et al, 2012)	
A Study of the Relationship Between Team Innovation and Organizational innovation in the High - Tech Industry : Confirmation of the Organizational Culture Moderation Effect . دراسة العلاقة بين ابداع الفريق والابداع التنظيمي في صناعة عالية التكنولوجيا, وتأثير الثقافة التنظيمية كوسيط .	عنوان الدراسة
تطبيقية .	نوع الدراسة
جاء هدف الدراسة ليوضح العلاقة بين ابداع الفرق والابداع المنظمي, فضلا عن اكتشاف الوسيط وهو الثقافة التنظيمية على الابداع الفرقي والابداع التنظيمي .	هدف الدراسة
طبقت الدراسة على عينة من موظفي في الصناعة ذات التكنولوجيا العالية في تايوان لموضوع البحث .	عينة الدراسة
الاستبانة.	اداة الدراسة

٦- دراسة (الدباغ، 2014)	
صنّاع المعرفة ودورهم في تحقيق الابداع المنظمي بحث ميداني في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية.	عنوان الدراسة
وصفية .	نوع الدراسة
التعريف بأهمية ودور صنّاع المعرفة في تحقيق الابداع المنظمي في الهيئة المبحوثة, تحديد مستوى الابداع المنظمي, تحديد طبيعة ومستوى علاقتي الارتباط والتأثير بين صنّاع المعرفة والابداع المنظمي في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية .	هدف الدراسة
صنّاع المعرفة (امتلاك المعرفة النظرية والعملية, إيجاد المعلومات والحصول عليها, القدرة على تطبيق المعلومات, مهارات الاتصال, القدرات الفكرية) اما ابعاد الابداع المنظمي (تشجيع الابداع, القدرة على التغيير الابداعي, امتلاك الموارد البشرية) .	ابعاد الدراسة
تم اختيار عينة البحث متمثلة بـ (رئيس الهيئة, ورؤساء الاقسام, والمبرمجين, والخبراء, والاساتذة) في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية	عينة الدراسة
الاستبانة, والمقابلات الشخصية .	اداة الدراسة

مجال الاستفادة من الدراسات السابقة : حيث تم الاستفادة منها في البحث الحالي من خلال تعزيزها للجانب النظري وفي مسح بعض الابعاد للمتغيرات الثلاثة وكذلك التعرف على المصادر والمراجع الخاصة بالبحث الحالي .

المبحث الثاني الاطار النظري للدراسة

اولا : تكنولوجيا المعلومات:

١- مفهوم تكنولوجيا المعلومات : وردت عدة مفاهيم لتكنولوجيا المعلومات ولاختلاف وجهات النظر حول مفهومها فسوف يتم التعرف الى مجموعة منها وفق رأي كل باحث كما في الجدول الآتي :

جدول (٢)

بعض مفاهيم تكنولوجيا المعلومات

ت	اسم الباحث والسنة والصفحة	المفهوم
١	William&King,2006:76	إدارة المعلومات واستخدامها بواسطة الأدوات المعتمدة على الكمبيوتر، وتشمل جمع البيانات ومعالجتها وتخزينها وتوزيعها.
٢	Haag et al.,2007:14	تعتبر بمثابة الحاسوب الذي يستند على الأفراد الذين يعتمدون في انجاز أعمالهم على المعلومات ومعالجة تلك البيانات حسب حاجة المنظمة.
٣	Turban,etal.,2008:56	وهي الجانب التقني من نظم المعلومات والمتمثلة بالأجهزة وقواعد البيانات والبرمجيات وشبكات الاتصال وأفراد إدارة المعلومات.
٤	Laudon&Laudon,2009:1	جميع الأجهزة والبرمجيات التي تحتاجها المنظمة وتستخدمها في أعمالها من أجل تحقيق الأهداف.
٥	ياسين, ٢٠١٢, ٤٤	الأدوات والتقنيات التي تستخدمها نظم المعلومات لتنفيذ البرامج الحاسوبية على اختلاف أنواعها وتطبيقاتها.
٦	قنديلجي والجنابي, ٢٠١٣, ٣٢	واحدة من الأدوات الرئيسة التي يستثمرها الإنسان، وخاصة المديرين في الشركات والمؤسسات لكي يواجهوا التغييرات والتطورات المحيطة بهم، ويتعايشوا معها

المصدر : من إعداد الباحثة استناداً إلى المصادر المشار إليها في الجدول.

وباستعراض التعاريف التي أوردها الباحثون في مجال تكنولوجيا المعلومات وفي الجدول اعلاه نستخلص ان هناك اتفاق في بعض الجوانب واختلاف في جوانب أخرى وبناءً على ما تقدم ترى الباحثة ان آراء الباحثين بخصوص تكنولوجيا المعلومات انقسمت الى ثلاث اتجاهات ,الأول منها ما يعرفها من خلال مدخل الانواع والمكونات اما الاتجاه الثاني فيعرفها بناءً على مدخل الوظائف في حين يجمع الاتجاه الثالث بين الاتجاهين السابقين و أستناداً الى ما تقدم يمكن ان تعرف الباحثة تكنولوجيا المعلومات : انها إطار يجمع او المزج بين نتائج المعرفة العلمية بشقيها المادي الملموس وغير الملموس, المتضمن الأجهزة والمعدات والتي من اهمها الحاسوب وملحقاته, و البرمجيات ونظم الاتصالات عن بعد وشبكات الحاسوبية وقواعد البيانات, والمعرفة الفنية المتمثلة بالمهارات البشرية, والتي توظف في جمع البيانات وتصنيفها وتبويبها ومن ثم معالجتها وتخزينها مع امكانية استرجاعها.

٢- **اهمية تكنولوجيا المعلومات :** تكمن أهمية تكنولوجيا المعلومات بما يأتي:

١- تكنولوجيا المعلومات تمكن المنظمة من زيادة قدرتها على التنسيق بين اقسامها وبين المنظمات الاخرى، الامر الذي يقود إلى تقليل كلف المقابلات الشخصية، التي قد تتطلب انتقال الأفراد من منطقة إلى اخرى، فضلاً عن الوقت المستغرق (Daft, 2001:246-247).

٢- اصبحت تكنولوجيا المعلومات اداة فعالة في تقليص حجم المنظمات (الترشيح) وتقليص عدد المستويات الادارية وتبني الهياكل التنظيمية الشبكية بدلاً من التقليدية وكذلك ساعدت على تبني مداخل حديثة في تخطيط وتنظيم الاعمال (ياسين، ٢٠٠٣، ٥١).

٣- تعمل تكنولوجيا المعلومات على احداث تغيرات جذرية في كل مفاصل المنظمة واعمالها، منتجاتها وأسواقها لامتداد استخدامها في مختلف انشطة المنظمة (الحيالي، ٢٠٠٥، ١٠).

٤- تحسن عملية اتخاذ القرارات من خلال توفير المعلومات بدقة والوقت المناسب لمتخذ القرار ,وكذلك توفير قنوات اتصال جيدة تساعد في زيادة تدفق وتبادل المعلومات(الحيالي , ٢٠٠٥، ١١).

٥- تدفع بالمنظمة للاستجابة والتكيف مع المتطلبات البيئية حيث ان تطبيق مفهوم واساليب تكنولوجيا المعلومات في المنظمات يحتم عليها اللحاق بركب التطور تجنباً لاحتمالات العزله والتخلف عن مواكبة عصر المعلوماتية (ابو غنيم، ٢٠٠٧، ٩٧).

٣- مكونات تكنولوجيا المعلومات : نستعرض في الجدول (٣) تصنيفات بعض الباحثين لمكونات تكنولوجيا المعلومات على النحو الآتي :

الجدول (٣)
تصنيفات الباحثين لمكونات تكنولوجيا المعلومات

ت	اسم الباحث	السنة	الأجهزة والمعدات	البرامجيات	الانترنت	الانترنت	قواعد البيانات	الموارد البشرية
1	عثمان	1998		✓	✓	✓		
2	Alter	1999	✓	✓	✓	✓		
3	السالمي	2000	✓		✓	✓		✓
4	Nickerson	2001	✓	✓	✓	✓		✓
5	Oz	2002	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Turban	2002	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Obrien	2003	✓	✓	✓	✓		✓
8	السامرائي والزعبي	2004	✓	✓	✓	✓	✓	
9	Krajewski & Ritzman	2005	✓	✓			✓	
10	الطائي	2005	✓	✓	✓			✓
11	Siam & Rahahlch	2005	✓	✓	✓	✓	✓	
12	اللامعي	2007	✓	✓			✓	
13	الحدراوي	2010	✓	✓	✓			
	المجموع		12	12	11	9	6	4
	النسبة%		%92	%92	%85	%69	%46	%31

المصدر :- اعداد الباحثة اعتماداً على الأدبيات المشار إليها في الجدول.

واستناداً الى الجدول (٣) تم اختيار المتغيرات التي تم الاتفاق عليها من قبل الباحثين والتي حازت على النسب الاعلى وهي على النحو الاتي:

أ- الأجهزة والمعدات (المكونات المادية) Hard Ware :

وتشمل جميع الاجهزة والمعدات المستخدمة لإدخال البيانات والمعلومات ومعالجتها وتخزينها ونقلها وتداولها واسترجاعها واستقبالها وبثها للمستخدمين عند الطلب، ويعد الحاسوب العنصر الاساسي فيها، وتقسم الأجزاء المادية إلى وحدات الإدخال كلوحة المفاتيح والمخصصة لإدخال البيانات إلى الحاسبة، وأجهزة الادخال الصوتية كلاكطات الصوت والماسح الضوئي. والجزء الاخر من الأجزاء

المادية هي وحدات الاخراج وهي المسؤولة عن إظهار النتائج على شكل معلومات صوتية عبر مكبرات الصوت، او معلومات مرئية عبر الشاشات، او نصوص مطبوعة على الورق عن طريق الطابعات(ابو غنيم، ٢٠٠٧، ١٠٧).

ب- **البرامجيات Soft Ware** : تعد من المكونات الغير ملموسة من الحاسب الالكتروني التي تتولى مهمة تشغيل الحاسب ولغرض ان تلعب الحواسيب دورها المفيد في بنية تكنولوجيا المعلومات لأي منظمة فأن الاجهزة والمعدات المادية تحتاج الى البرامجيات لكي تؤدي عملها المطلوب وتعرف البرامجيات بأنها عبارة عن مجموعة ايعازات تكتب بلغات برمجية متخصصة تقوم بتنفيذ عمليات معينة، ويتم صياغة البرنامج من قبل مبرمجين متخصصين في برمجة نظم التشغيل والتطبيقات (العلي واخرون، ٢٠٠٦، ٢١٨).

ت- **الانترنت Internet** : وهي شبكة عالمية واسعة تجمع العديد من الشبكات الصغيرة والمنتشرة عبر أنحاء العالم من خلال استخدام أجهزة الحاسوب، وفي السنوات الخمس والعشرين الماضية تنامي خلالها استخدام الانترنت في المنظمات الحكومية والتعليمية مما كان دافعا على انتشاره في المنظمات التجارية (Knott, 1997:139). كما تعرف شبكة الانترنت أنها شبكة تضم عشرات الألوف من الحواسيب المرتبطة مع بعضها البعض في عشرات من دول العالم، وتستخدم الحواسيب المرتبطة بروتوكول TCP/IP الخاص بالنقل والسيطرة الذي يهيئ للمستخدمين عدداً من الخدمات كإجراء الحوارات مع الأشخاص او الوصول إلى مكتبة الكترونية او لإرسال الرسائل إلى بقاع العالم المختلفة (المعاضيدي واخرون، ٢٠٠١، ١٢١).

ث- **شبكة الانترنت** : يعبر هذا المصطلح عن الشبكة الداخلية للمنظمة، وتعمل هذه الشبكة على ربط حاسبات المنظمة مع بعضها البعض، وتعمل على وفق مبدأ الشبكة العالمية (الانترنت)، وتستخدم من قبل الأفراد العاملين داخل المنظمة، وعلى الرغم من ان الانترنت تشبه وتعمل بنفس طريقة الشبكة العالمية، الا انها مغلقة ولا يسمح للآخرين خارج المنظمة الدخول إليها وذلك من خلال استخدام برنامج (Firewalls) (Daft, 2001:70).

- **قواعد البيانات Data Base** : تعتبر قواعد البيانات من اهم الوسائل والأساليب المستخدمة في خزن المعلومات بشكل نظامي الأمر الذي يسهل عملية الوصول إليها واسترجاعها في الوقت المناسب. يعرف (الطائي، ٢٠٠٠، ٤٨) نظام قاعدة البيانات بأنه النظام الذي يوفر الوسائل الضرورية التي تساعد إدارة نظام المعلومات الإدارية في

تجميع واعداد الملفات وحزنها بصيغة نظامية من خلال تحديد العلاقات المنطقية والمادية الموجودة بين هذه الملفات وعلى النحو الذي يمنع تكرار معلوماتها ويجعلها متاحة للتطبيقات المتنوعة لمختلف المستخدمين بسهولة ويسر وايضاً يسهل تحديثها واستقرارها واسترجاعها عند الحاجة إليها .

ثانياً : تطوير رأس المال البشري :

١- مفهوم تطوير رأس المال البشري : ان تطوير رأس المال البشري يؤدي الى مستوى أداء عالي ويحقق نمواً كبيراً في العوائد المالية أذ يتم التطوير في مجالات القيادة وتوجيهها وما لها من أثر على زيادة الاداء من خلال قدرتها في إنجاز التغيير الذي تحتاجه المنظمة وتركيزها على التحسين المستمر، ثقافة العمل من خلال قيم العمل وتكيفها مع القيم الشخصية للعاملين ومعاملة العاملين باحترام وتعاون العاملين والتعليم (Vey & Cantrell, 2004:33). فقد يرى (Cantrel et al 2005:14) أن المنظمات تقوم بتطوير رأس مالها البشري لتحصل على العديد من المنافع وهي : تطوير استراتيجية موارد بشرية، تحديد نقاط القوة والضعف في سلسلة الاجراءات الخاصة برأس المال البشري ومتابعة التغييرات الحاصلة في تلك الاجراءات، تقديم التبرير لمالكي الاسهم بخصوص الاستثمارات التي تقوم بها المنظمة للأفراد . ويضيف (Pickett, 2005:2) أن الممارسات القيادية كالاتصالات، والتغذية العكسية للأداء، ومهارات الاشراف، واطهار القيم التنظيمية الرئيسية، والقدرة على غرس الثقة بالنفس، ستشكل الاساس لضمان وادامة رأس مال بشري ومن ثم توظيفه بشكل ناجح . ووصف (Enyekit et al., 2011:64) عملية تطوير رأس المال البشري على أنها الأنشطة والعمليات التي تنتج أو تقدم المعرفة والمهارة والقيم الوظيفية والفنية المتجسدة في الأفراد، وهذا يعني بناء موازنة مناسبة وقاعدة واسعة من رأس المال البشري وتوفير بيئة مناسبة لجميع الأفراد للمساهمة في اهداف المنظمة. ويرى (Olurunleke et al, 2014 :594) أنه ولكون بيئة العمل ديناميكية بشكل كبير ومعرضة لتغيرات مستمرة فأن العاملين في المنظمة بحاجة الى برامج تطوير مستمرة يتم فيها تمكين العاملين ليكونوا أكثر تلائماً مع بيئة العمل وهو أمر يشار اليه بتطوير رأس المال البشري، وأن جوهر تطوير رأس المال البشري هو تعليم وتدريب العاملين ليكونوا أكثر ملائمة في مكان.

٢- اهمية تطوير رأس المال البشري : تأتي اهمية تطوير رأس المال البشري من خلال التطوير المهني والتركيز على عمليات التطوير

الذاتي التي تحقق النقل المعرفي من خلال التعليم مما يؤدي الى خلق الاستقلالية والرقابة الذاتية لدى الافراد (الصفار، ٢٠٠٨، ٨٨). ويرى (Al- Maani & Jaradat, 2010: 68) ان أهمية تطوير رأس المال البشري تتضح من خلال الاتي:

- ١- ان رأس المال البشري احد المصادر المهمة والفريدة التي تؤثر في الأداء لذلك فإن عملية تطويره تؤدي الى تحسين الاداء للمنظمة.
- ٢- يساعد على خلق او توليد المعرفة الجديدة.
- ٣- يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.
- ٤- يساعد على زيادة كفاءة الاصول، وتحقيق انتاجية أعلى وأفضل خدمة للزبائن .
- ٥ -يساعد على إنتاج الأفكار الجديدة، وتوليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة.

٦- ان تطوير رأس المال البشري وتدريبه يكون مصدر للإبداع والتجديد الاستراتيجي ويوفر للمنظمة أرضية سليمة لأفكار متنوعة، وانه ضروري من اجل تنفيذ استراتيجيات مرنة. ترى الباحثة أن اهمية تطوير رأس المال البشري يتوقف على (المعرفة والمهارات والقابليات والتعليم) التي تختلف من فرد الى اخر و يتميز بها الأفراد والتي تعد موجودات غير ملموسة فضلاً عن الأهداف الشخصية والقيم، والتي يجري تحويلها إلى نتائج ايجابية.

٣ - ابعاد تطوير رأس المال البشري : وردت في الدراسات السابقة عدة أبعاد فرعية لمتغير تطوير رأس المال البشري الأ ان الباحثة عمدت الى تحديد الابعاد التالية لأهميتها في تطوير رأس المال البشري من جانب وملائمتها لبيئة العمل من جانب آخر .

أ- التدريب : فقد اشار (Amlaku,2010:21) الى أن التدريب هو استعمال أنشطة التعليم المنهجي والمخطط لها لتعزيز التعلم، أو استعمال العمليات الرسمية لنقل المعرفة ومساعدة الافراد على اكتساب المهارات اللازمة لهم لأداء وظائفهم بصورة مرضية، وأن التدريب يمكن ان يحقق فوائد ملموسة لكل من المنظمة والأفراد وهذه الفوائد هي : (أنه يؤسس علاقة سليمة بين العامل ووظيفته، تحديث المهارات ومنع التقادم، مواكبة التغيرات التكنولوجية، الحصول على تعاون وولاء الموظف بالطريقة التي تدعم الانشطة التنظيمية، أعداد الموظفين للتعينات المستقبلية، زيادة الانتاجية، طرائق لتعزيز فاعلية وكفاءة وكلفة أداء الوظائف، التقليل من أخطاء العمل، التقليل من عمليات الهدر والتلف، زيادة معرفة ومهارات ومعنويات الأفراد،

يحسن من رضا الأفراد عن عملهم, التدريب أداة قوية من خلالها يشعر الفرد بالفخر والانتماء للمنظمة, تحسين العلاقة بين الفرد والمشرف المباشر) .

ب- **العمل الفرقي والجماعي** : أولى الباحثين هذا الموضوع أهمية كبيرة وأعطوه عدد من التعاريف حيث عرّف (Ivancevich&Matteson,2002: 95) بأنه مجموعة من العاملين المسؤولين عن إدارة أنفسهم وإدارة العمل الذي يقومون به مع الإشراف المباشر إلى حد ما وأعضاء هذه الفرق كثيراً ما تتعامل مع مهام العمل وخطة العمل والجدول الزمني للعمل واتخاذ القرارات المتعلقة بالإنتاج والعمل على مواجهة وحل المشاكل. وعُرف أيضاً بأنه الجماعات التي يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق ويُعد أعضاء الفريق المسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف, كما ويمتلك الفريق قدرة كبيرة على اتخاذ القرارات (عبد الغني, ٢٠٠٧, ٣) .

ج- **الإدارة بالاستثناء** : وهي أحد مبادئ وظيفة الرقابة الإدارية وتعني ان على المدير ان يعطي أهمية كبيرة لتلك النتائج غير المتطابقة مع المعايير الموضوعية، وان يتجاهل النتائج المتطابقة وكذلك هي أسلوب اداري يوضح العلاقة بين المستويات الادارية في الهيكل التنظيمي بحيث يحكمها تحديد دقيق للسلطات والمسؤوليات, وبذلك تتحدد الوظائف لكل مستوى اداري ويترك لممارسة النشاط بدون تدخل من المستوى الاداري الاعلى, ألا اذا احدث انحرافات هامة تعيق تحقيق اهداف المنظمة المخطط لها, وما يحتاجه المديرون وهو اخبارهم بأن الأداء يسير طبقا لما هو مخطط لأن ذلك ربما يحول دون اهتمامهم بمشكلات لا يمكن تفويض سلطة قراراتها الى مستويات ادارية ادنى (احمد، ٢٠٠٣، ٣١٠).

ثالثاً : الأبداع المنظمي

١- **مفهوم الأبداع المنظمي** : يبين جدول (٤) اهم المفاهيم التي اوردها بعض الباحثين للأبداع المنظمي وهي كما يأتي:

الجدول (٤)

أهم مفاهيم الأبداع المنظمي الذي اوردتها الباحثين

ت	اسم الباحث	السنة والصفحة	المفهوم
١	المسعودي	2007:29	وهو التعبير الى شيء ما يكون جديداً وللتغيير والتجديد.
٢	Jones&George	2008:28	انه عملية ابتكار كل ما هو جديد
٣	Leiringe	2008:13	عبارة عن الاستعمال الفعلي للتغيير غير الاعتيادي في عملية ما او منتج ما
٤	حريم	353:2009	بانه الخروج عن المؤلف والمعتاد وقد يتخذ اشكالاً وابعاد متعددة ومتنوعة وذلك اعتماداً على الموضوع قيد النظر مما يجعله يظهر في استراتيجيات ادارية او اسلوب اداري جديد.
٥	Rubalcaba & Gallego	2010:6	التغيرات في هياكل وعمليات المنظمة التي تنجم عن تنفيذ المفاهيم والممارسات الادارية والتشغيلية الحديثة
٦	نوري	2012:218	الابداع المنظمي على انه كيفية التفكير بعيداً عن السياقات التقليدية، مع استحضار كل اشكال المغامرة من بين عمليات التغيير، بما يحقق تحولات ابداعية في بيئة المنظمات وعملياتها، فضلاً عن مخرجاتها
٧	علي ، الحاكم	2015:7	عملية ذات مراحل متعددة لتحسس المشكلات واكتشاف نقاط الضعف وعدم الانسجام والنقص في المعلومات ثم البحث عن حلول ينتج عنها فكرة أو عمل جديد، داخل وحدة متكاملة من العوامل الذاتية والقدرات الشخصية التي يتميز بها الفرد .

المصدر: اعداد الباحثة اعتماداً على المصادر المشار اليها في الجدول.

من خلال استعراض اهم المفاهيم للأبداع المنظمي في الجدول (٤) نجد أن هناك عدة اتجاهات أو وجهات نظر يمكن ادراجها كالاتي :

الاتجاه الاول : ينظر اليه بأنه عملية ابتكار كل ما هو جديد .
الاتجاه الثاني: انه خروج عن المؤلف قد يظهر على شكل استراتيجية ادارية.
الاتجاه الثالث: يرى أن الابداع المنظمي عملية خلق أو توليد افكار جديدة.

٢- اهمية الابداع المنظمي :

- اكّد (Rubalcaba&Gallego,2010:24) ان الابداع المنظمي يحظى بأهمية متزايدة للأسباب الاتية:-
١. ان الابداع المنظمي من الممكن أن يعمل كممكّن ومسهل للابداع التكنولوجي.
 ٢. يعد الابداع المنظمي مصدر مباشر للميزة التنافسية.
 ٣. يعمل الابداع على ايجاد الحلول للمشكلات الداخلية والخارجية التي تواجهها المنظمات (حريم، ٢٠٠٣، ٣١٣).
 ٤. تحسين إنتاجية المنظمة وذلك بتحقيق الكفاءة والفاعلية في الأداء، وإنجاز الأهداف واستخدام الموارد والطاقات والمعلومات والمعرفة بشكل اقتصادي .
 ٥. أن الابداع المنظمي من الممكن أن يعمل كشرط مسبق لتطوير المعرفة في المنظمات .

وفي ظل الظروف الاقتصادية السائدة يجب على المنظمات ان تطور استراتيجياتها باستمرار وذلك وفق معايير واليات مبتكرة, لاكتساب ونشر المعرفة وتحويلها الى رأس مال فكري وموجودات غير ملموسة, اذ ان الهيكل التنافسي يشير الى ان الابداع هو من المبادرات الرئيسية لزيادة الاداء التنظيمي من اجل الحفاظ على التميز داخل المنظمات (Boyce,2012:87).

ثالثاً: أبعاد الابداع المنظمي : نستعرض في الجدول (٥) الابعاد التي اعتمدها بعض الباحثين في بحوثهم وهي على النحو الاتي :

الجدول (٥)
يبين ابعاد الابداع المنظمي

ت	اسم الباحث	السنة	تشجيع الأبداع	القدرة على التغيير الأبداعي	أمتلاك الموارد البشرية	القدرة على اتخاذ القرارات	ثقافة الأبداع
١	شبلي	2005		✓			
٢	الطالباني	2005	✓			✓	✓
٣	Shyu, et, al	2006				✓	
٤	الوطيفي	2006	✓	✓			
٥	دوسة	2007	✓	✓		✓	
٦	Sawang	2008	✓	✓	✓		
٧	Makkonen	2009	✓				✓
٨	Liu & et, al	2010			✓		
٩	Hartjes	2010			✓		
١٠	الربيعة	2011	✓	✓	✓		
١١	طاهر	2013	✓	✓		✓	
١٢	الدباغ	2014	✓	✓	✓		
	المجموع		8	7	5	4	2
	النسبة		%67	%58	%42	%33	%17

المصدر: اعداد الباحثة اعتمادا على المصادر المشار اليها في الجدول .

فقد تم اعتماد الأبعاد التي حصلت على نسبة كبيرة فقد كانت أعلى نسبة لتشجيع الأبداع وهي (67%) وقد حصلت القدرة على التغيير الإبداعي نسبة (58%) اما امتلاك الموارد البشرية فكانت (42%) وكانت نسبة القدرة على اتخاذ القرارات (33%). وعليه سوف نتناول ابعاد الأبداع المنظمي على النحو الآتي :

١- تشجيع الأبداع : يمكن ان تلعب الإدارة العليا بصورة خاصة او المنظمة بصورة عامة دورا كبيرا ومهما ومؤثرا في دعم وتيسير تنفيذ الأنشطة والعمليات الخاصة بالأبداع، وذلك لقدرتها في اتخاذ القرارات المهمة للأبداع كالمشروعات المهمة أو الموازنة الداعمة لهذه المشروعات، او قرارات تعيين الاستشاريين، أو تعيين العمال المبدعين، أو تدريب العاملين على تنفيذ عملية الأبداع وخصوصا فيما اذا كانت هناك تكنولوجيا حديثة، ودعم تكنولوجيا المعلومات، وغيرها من القرارات المهمة الداعمة للأبداع لذا فان تشجيع المنظمة للأبداع يمكن ان يؤثر وبشكل كبير في تنفيذ الأبداع (Sawang,2001:39).

٢- **القدرة على التغيير الابداعي :** المنظمات التي تسعى الى التغيير الابداعي عليها ان توفر البيئة الملائمة لذلك، وهي التي تتيح الفرصة للتبادل الفكري وتوليد افكار جديدة، وان البيئة الإبداعية تعني التجديد والتأثيرات الاجتماعية النفسية والاقتصادية والثقافية والتربوية التي تحفز على الابداع، والمنظمة التي تحتضن الابداع وتهيء له الشروط المناسبة تتمتع في الغالب ببعض الخصائص منها ما يأتي (الطاهر، 2012:210):-

- أ. تتبنى قيم ومبادئ تُنمي السلوك الإبداعي وتغذيه .
- ب. تشجع على قبول التغيير بدلاً من مقاومته، وعلى تجريب الافكار الجديدة واثاحة الفرصة امامها .

٣- **امتلاك الموارد البشرية :** على المنظمات ان توفر العاملين الكفؤين للمشاركة في عملية تنفيذ الأبداع، والعمل على تدريب العاملين من خلال ادخالهم في دورات تدريبية قبل التنفيذ وأحياناً اثناء التنفيذ، فالتدريب يلعب دوراً مهماً لتهيئة العاملين على تنفيذ الأبداع، فضلاً عن استعمال سياسة دعم وتشجيع الافراد عن طريق الحوافز والمكافآت المجزية، وفي الوقت ذاته دعم تكنولوجيا المعلومات، وتوفير الادوات اللازمة وغيرها وكل هذا بحاجة الى امتلاك المنظمة الى الموارد الضرورية التي تساعد على تنفيذ الأبداع، واحيانا اخرى تساعد الاموال على امتصاص حالات الفشل التي قد تتعرض لها المنظمات (Sawang,2001:38) .

٤- **القدرة على اتخاذ القرارات :** أن مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات تعد جوهر العملية الادارية ووسيلتها الاساسية في تحقيق اهداف المنظمة وقد حظى القرار بعملية استثنائية في المجالات المختلفة للإدارة لأنه يسهم بشكل اساسي في تمكين المنظمة من مواصلة انشطتها الادارية، تعد قدرة المدير على تشخيص اسباب مشكلات المنظمة وقدرته على ايجاد السبل لحلها والمبادرة في اعتماد بدائل الحل وتحمل المسؤولية التي تعظم من تراكم الابداعية فأن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والسماع لمقترحاتهم سيؤدي إلى زيادة الإبداعات المنظمة (الكليبي، ٢٠١٢، ٨٨) .

المبحث الثالث
الجانب العملي
الجانب العملي للدراسة

اولا :- وصف وتشخيص متغيرات الدراسة

١- وصف وتشخيص آراء عينة الدراسة عن أبعاد تكنولوجيا المعلومات

جدول (٦)

وصف وتشخيص آراء عينة الدراسة عن أبعاد تكنولوجيا المعلومات

ت	العبارات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	شدة الاجابة
١	تمتلك الشركة تقنيات معلوماتية حديثة توفر المعلومات المطلوبة لمتخذ القرار.	3.8	1.035	0.275	76%
٢	هناك رغبة من قبل العاملين في تعلم كيفية التعامل مع الحاسوب وملحقاته المختلفة.	4.0	0.785	0.196	80%
٣	يساهم استخدام الحاسوب في تحسين وتطوير الخدمات المقدمة لزبائن الشركة.	4.4	0.556	0.125	88%
	الأجهزة والمعدات	3.9	0.979	0.252	78%
٤	يملك العاملون الخبرة في التعامل مع برامج التشغيل الحديثة للحاسوب	3.5	1.026	0.297	70%
٥	احاول التعرف على كل ما هو جديد من برامج حاسوبية في مجال العمل	3.8	1.449	0.356	76%
٦	تسعى ادارة الشركة الى تهيئة المتطلبات اللازمة لاستخدام البرامجيات في انجاز اعمالها المختلفة.	3.6	1.081	0.298	72%
٧	تستخدم ادارة الشركة برامج قادرة على تبويب وتلخيص وتحليل المعلومات التي تحتاج اليها في العمل.	3.9	0.956	0.248	78%
	البرامجيات	3.8	1.108	0.297	76%
٨	لدي الامكانية والمعرفة	3.9	0.910	0.236	78%

				في كيفية التعامل مع شبكة الانترنت.	
76%	0.290	1.100	3.8	تتيح لي شبكة الانترنت التعرف على اخر المستجدات في مجال العمل.	٩
76%	0.306	1.151	3.8	الانترنت	
66%	0.387	1.278	3.3	تمتلك الشركة شبكة انترنت تربط بين فروعها واقسامها.	١٠
66%	0.539	1.739	3.3	يمتلك العاملين المعرفة والقدرة على استخدام الانترنت بالشكل الذي يخدم الشركة.	١١
82%	0.225	0.937	4.1	يساعد استخدام الانترنت في سرعة الحصول على المعلومات.	١٢
72%	0.356	1.235	3.6	الانترنت	
76%	0.247	0.948	3.8	تمتلك الشركة قواعد بيانات ومعلومات تغطي مختلف انشطتها.	١٣
80%	0.296	1.185	4.0	يتوفر لدى الشركة متخصصين في ادارة قواعد البيانات.	١٤
74%	0.278	1.035	3.7	يمكن الوصول الى البيانات والمعلومات من قبل المستفيدين بالوقت المناسب وبأقل جهد ممكن.	١٥
76%	0.273	1.033	3.8	قواعد البيانات	
76%	0.297	1.101	3.8	المتغير الأول	

المصدر : اعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية
 إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لمتغير تكنولوجيا المعلومات الكلي (3.8) وان هذا الوسط يعد اكبر من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) وان الانحراف المعياري الكلي (1.101) وهذا يدل على ان البيانات متجانسة، وان معامل الاختلاف لإبعاد تكنولوجيا المعلومات الكلي (0.297) وان النسبة المئوية لشدة إجابة عينة الدراسة عن إبعاد تكنولوجيا المعلومات بلغت (76%) .

وهذا يدل على ان آراء العينة تعطي اهتماماً بهذا المتغير وهذا ما انعكس إيجاباً على إجابات عينة الدراسة وهو ما نراه واضحاً حيث إن

الأوساط الحسابية الموزونة لجميع الفقرات من (١-١٥) كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي وكانت الفقرة (٤) قد حققت أعلى وسط حسابي موزون (4.4) وأقل وسط حسابي موزون (3.3) هي الفقرتان (١٠-١١) وإن شدة الإجابة لعينة الدراسة جميعها كانت أعلى من (50%).

٢- وصف وتشخيص آراء عينة الدراسة عن أبعاد تطوير رأس المال البشري

جدول (٧)

وصف وتشخيص آراء عينة الدراسة عن أبعاد تطوير رأس المال البشري

ت	العبارات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	شدة الإجابة
١	تحرص ادارة الشركة على اشراكي في برامج تدريبية لها علاقة بعملية	3.4	0.843	0.212	68%
٢	تؤمن الشركة ان التدريب افضل وسيلة لأكتساب المهارات العملية	3.2	1.350	0.733	64%
٣	تعتمد الشركة برامج التدريب عبر الانترنت للاطلاع على برامج التدريب في الشركات الاخرى.	3.4	1.015	0.296	68%
٤	تشمل برامج التدريب جميع المستويات الادارية في الشركة لتحقيق الاداء الافضل	3.4	1.044	0.306	68%
٥	تقدم ادارة الشركة حوافز ومكافآت للمشاركين في الدورات التدريبية والذين يحققون درجات عالية لها.	2.9	1.162	0.399	58%
	التدريب	3.3	1.088	0.389	65%
٦	تستخدم الإدارة فرق العمل لأداء الأنشطة المتعددة وفي مجال الاختصاص.	3.4	1.010	0.299	68%
٧	توفر الإدارة فرق عمل خاصة لتقديم الاستشارات العلمية.	3.3	1.210	0.690	64%
٨	تتاح لأعضاء فرق العمل الفرصة الكافية لمناقشة وفهم بعضهم بعضا.	3.5	0.983	0.303	64%

٩	تحديد مهام فرق العمل وحاجاته التطورية بوضوح	3.6	0.978	0.289	66%
١٠	تقدم فرق العمل أفكاراً جديدة أو تطور أفكاراً سابقة أو تحل مشكلة معينة.	3.4	1.025	0.307	66%
	العمل الفرقي والجماعي	3.5	1.041	0.378	66%
١١	يسعى المدير بكل جهده في تقليل الصراعات والخلافات اليومية في العمل.	3.1	1.881	0.389	62%
١٢	لا يمانع رئيسي اذا أخذت المبادرة لكنه لا يشجعي على ذلك	3.5	1.905	0.551	70%
١٣	تستعين ادارة الشركة بالمشرفين وحتى العاملين احيانا لتشخيص السلبيات التي تكثر في موقع معين من مواقع العمل .	3.0	1.046	0.345	60%
١٤	لا يخبرني رئيسي ألا ما يجب ان اعرفه لإنجاز عملي	3.2	1.039	0.317	64%
١٥	ليس هناك حاجة لأعلام رئيسي بكل التفاصيل المتعلقة بعملتي .	3.0	1.136	0.368	60%
	الادارة بالاستثناء	3.2	1.401	0.394	63%
	المتغير الثاني	3.4	1.175	0.387	65%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

إذ بلغ الوسط الحسابي الموزون لتطوير رأس المال البشري الكلي (3.4) وان هذا الوسط اكبر من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (3) وان الانحراف المعياري الكلي لها بلغ (1.175) وهذا يدل على إن البيانات متجانسة وان معامل الاختلاف لتطوير رأس المال البشري الكلي كان (0.387) وان النسبة المئوية لشدة إجابة عينة الدراسة بلغت (65 %).

وهذا يعني إن الشركة تعطي اهتماماً لهذا المتغير وهذا ما نراه واضحاً من إجابات عينة الدراسة إذ إن الأوساط الحسابية الموزونة لأغلب العبارات كانت أعلى من الوسط الحسابي الفرضي والبالغ (3) عدا العبارة (٥) كانت اقل من الوسط الفرضي (2.9) وان شدة الإجابة

لعينة الدراسة جميعها كان أعلى من (50%) إذ بلغت أقل نسبة مئوية
لشدة إجابات عينة الدراسة (58%) للعبارة (٥) .

٣- وصف وتشخيص آراء عينة الدراسة عن الأبداع المنظمي

جدول (٨)

وصف وتشخيص آراء وعينة الدراسة عن الأبداع المنظمي

ت	العبارات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	شدة الاجابة
١	تقوم الشركة بتوفير المناخ المناسب للنشاطات الابداعية .	2.8	1.084	0.381	56%
٢	توفد الشركة العاملين المبدعين لديها الى البلدان المتقدمة لمعرفة كل ما هو جديد.	3.0	1.857	0.604	60%
٣	تعتمد الشركة الابداعات المقدمة من قبل العاملين كأساس في تقويم ادائهم	2.9	1.114	0.376	58%
٤	تقوم المنظمة بتبني وتقييم الافكار الجديدة والاذ بها.	2.8	0.963	0.336	56%
	تشجيع الابداع	3.1	1.215	0.409	62%
٥	تحدد ادارة الشركة حاجة الشركة للتغيير على شكل اولويات	3.5	0.939	0.274	70%
٦	تحظى الابداعات في الشركة للدعم المادي والمعنوي في الادارة العليا.	3.4	1.111	0.673	68%
٧	يتاح لي فرصة في ابداء الرأي الذي يستهدف تصحيح مسارات العمل خلال الاجتماعات والندوات في الشركة.	3.1	1.112	0.365	62%
	القدرة على التغيير الابداعي	3.3	1.029	0.383	66%

٨	تستقطب الشركة ذوي المهارات بما يؤمن الارتقاء بمستوى الابداع فيها.	3.2	1.019	0.317	64%
٩	تمتلك الشركة الموارد البشرية القادرة على التطوير لتحقيق ما تصبوا اليه.	3.8	1.519	0.400	76%
١٠	يتمتع العاملون بالخلفية التقنية المناسبة لتبني الابداعات .	3.6	0.945	0.261	72%
١١	تقدم الشركة المميزات اللازمة للعاملين المبدعين للاحتفاظ بهم.	3.1	1.052	0.345	62%
	امتلاك الموارد البشرية	3.4	1.134	0.331	68%
١٢	اتمتع بالحرية والصلاحيات المناسبة لاعتماد البدائل في حل المشكلات واتخاذ القرارات.	3.1	1.040	0.333	62%
١٣	اتردد في المشاركة باتخاذ القرارات الخاصة في العمل خوفا من تحمل المسؤولية .	2.7	1.723	0.715	54%
١٤	اسعى للعمل مع لجان او فرق عمل تكلف بحل المشكلات واتخاذ القرارات المهمة .	3.6	0.928	0.259	72%
١٥	استطيع البت والحسم في مواقف الشركة خلال مدة قياسية نسبيا حتى في حالة ندرة المعلومات المطلوبة.	3.1	0.987	0.317	62%
	القدرة على اتخاذ القرارات	3.2	1.169	0.406	64%
	المتغير الثالث	3.3	1.137	1.542	65%

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

اتضح ان الوسط الحسابي الموزون للأبداع المنظمي الكلي هو (3.3) وهو اعلى بقليل من الوسط الفرضي والبالغ (3) ويعود ذلك الى ان هناك الكثير من العبارات الخاصة بالابداع المنظمي بابعادة مقارنة او

تساوي الوسط الفرضي اضافة الى وجود عبارات اقل من الوسط الفرضي كما هو الحال في العبارات (١-٣-٤-١٢) حيث كانت اوساطهم الحسابية الموزونه هي ((2.7)،(2.8)،(2.9)،(2.8)) على التوالي .

ثانياً: تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

١- تحليل واختبار علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات و تطوير رأس المال البشري (اختبار الفرضية الرئيسة الأولى) :-
 إذ يشير الجدول (٩) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين تكنولوجيا المعلومات (X) وتطوير رأس المال البشري (Y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.890) وتشير هذه القيمة إلى العلاقة الايجابية بين المتغيرين في ومما يدعم علاقة الارتباط الموجبة إن قيمة (z) المحسوبة بلغت (8.583) وهي اكبر من قيمة (z) الجدولية البالغة (1.96) عند المستوى (١%) .

جدول (٩)

نتائج علاقات الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات و تطوير راس المال البشري مع قيم (z) المحسوبة (n=94)

المتغيرات	قيمة z		معامل الارتباط r	درجة الثقة
	المحسوبة	الجدولية		
تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري	8.583	1.96	0.890	0.99
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى ١ %			

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية باستخدام برنامج SPSS . V.18

٥- تحليل واختبار علاقة الارتباط بين تكنولوجيا المعلومات و الأبداع المنظمي (اختبار الفرضية الرئيسة الثانية) :-

جدول (١٠)

نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد تكنولوجيا المعلومات والابداع
المنظمي مع قيم (z) المحسوبة n= 94

درجة الثقة	قيمة z		الابداع المنظمي	المتغير المعتمد
	الجدولية	المحسوبة	معامل الارتباط r	المتغيرات المستقلة
0.99	1.96	4.735	0.491	الاجهزة والمعدات x1
		6.963	0.722	البرامجيات x2
		5.854	0.607	الانترنت x3
		6.827	0.708	الانترانت x4
		6.982	0.724	قواعد البيانات x5
		7.695	0.798	اجمالي تكنولوجيا المعلومات
توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية عند المستوى ١ %				نوع العلاقة

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية باستخدام برنامج SPSS . V.18

٦- تحليل واختبار علاقة معامل الارتباط (R) بين تطوير رأس المال البشري والأبعاد المنظمي (اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة) :-

جدول (١١)

نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد تطوير رأس المال البشري و الأبعاد المنظمي
N=94

درجة الثقة	قيمة z		الابداع المنظمي M	المتغير المعتمد	المتغيرات المستقلة
	الجدولية	المحسوبة	معامل الارتباط r		
0.99	1.96	7.560	0.784	Y1	التدريب
		7.946	0.824	Y2	العمل الفرقي والجماعي
		6.963	0.722	Y3	الادارة بالاستثناء
		8.342	0.865		اجمالي تطوير رأس المال البشري Y
علاقة موجبة وذات دلالة معنوية عند مستوى ١ %				نوع العلاقة	

المصدر : من إعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

ثالثاً: تحليل واختبار اتجاهات التأثير بين متغيرات الدراسة

١- اختبار تأثير تكنولوجيا المعلومات في الأبداع المنظمي (اختبار

الفرضية الرئيسية الرابعة) :-

- تحليل تأثير اجمالي تكنولوجيا المعلومات في الأبداع المنظمي :
فقد كانت قيمة معامل التفسير (R^2) لتأثير تكنولوجيا المعلومات اجمالاً في الأبداع المنظمي (0.637) وهذا يشير الى ان تكنولوجيا المعلومات تفسر ما نسبته (63.7%) من التغير الحاصل في الأبداع المنظمي، والنسبة الباقية تمثل نسبة المتغيرات عشوائية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (135.3) وهي معنوية عند مستوى (1%) وهذا يدل على ان انموذج الانحدار جيد لتفسير العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأبداع المنظمي وكانت معادلة الانحدار البسيط لهذه العلاقة هي :

$$M=0.324+0.694X$$

ان قيمة (β) معامل الانحدار في المعادلة هي (0.694) وهذا يعني ان تغيير مقداره وحدة واحدة في تكنولوجيا المعلومات يؤدي تغيير مقداره (0.694) في الأبداع المنظمي . وبذلك يمكن القول ان استخدام تكنولوجيا المعلومات في الشركة يؤدي الى زيادة التأثير في الأبداع المنظمي.

جدول (١٢)

نتائج تأثير تكنولوجيا المعلومات في الأبداع المنظمي

(N=94)

المتغيرات	الثابت a	قيمة معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل التفسير R^2
تكنولوجيا المعلومات مع الأبداع المنظمي	0.324	0.694	135.3	1.23	0.637

المصدر: من اعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية.

٢- اختبار تأثير تطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي

(اختبار الفرضية الرئيسية الخامسة) :-

- تحليل تأثير اجمالي تطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي :
فقد كانت قيمة معامل التفسير (R^2) لتأثير تطوير رأس المال البشري اجمالاً في الأبداع المنظمي (0.748) وهذا يشير الى ان تطوير رأس المال البشري يفسر ما نسبته (74.8%) من التغير الحاصل في الأبداع

المنظمي, والنسبة الباقية تمثل نسبة المتغيرات عشوائية فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (154.3) وهي معنوية عند مستوى (1%) وهذا يدل على انموذج الانحدار جيد لتفسير العلاقة بين تطوير رأس المال البشري والأبداع المنظمي وكانت معادلة الانحدار البسيط لهذه العلاقة هي :

$$M=0.195+0.789 Y$$

وان قيمة (β) معامل الانحدار في المعادلة هي (0.789) وهذا يعني ان تغير مقداره وحدة واحدة في تطوير رأس المال البشري يؤدي الى تغير مقداره (0.789) في الأبداع المنظمي وبذلك يمكن القول ان قيام الشركة بتطوير رأسمالها البشري يقود الى زيادة التأثير في الأبداع المنظمي.

جدول (١٣)

نتائج تأثير تطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي
(N=94)

المتغيرات	الثابت a	قيمة معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل التفسير R^2
تطوير رأس المال البشري مع الأبداع المنظمي	0.195	0.789	154.3	1.23	0.748

المصدر: من اعداد الباحثة وفقا لنتائج الحاسبة الالكترونية

ثالثاً :- تحليل العلاقة التأثيرية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي .

فقد تبين ان قيمة معامل التفسير (R^2) هي (0.792) وهي تشير بان العلاقة ما بين المتغيرين المستقلين والأبداع المنظمي تفسر ما نسبته (79.2%) من التغير الحاصل في الأبداع المنظمي , والنسبة الباقية تمثل نسبة المتغيرات غير الخاضعة للسيطرة ،حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (205.7) وهي معنوية عند مستوى (1%) وهذا يدل على ان انموذج الانحدار جيد لتفسير العلاقة بين المتغيرين المستقلين والمتغير المعتمد (الأبداع المنظمي) وكانت معادلة الانحدار كالاتي :

$$M=0.346+0.412X+0.502Y$$

أي ان تكنولوجيا المعلومات (β_1) وتطوير رأس المال البشري (β_2) يحدثان تأثيراً مقداره (0.412) و (0.502) على التوالي في الأبداع

المنظمي اذا ما تم اضافة وحده واحده لكل منهما , وبذلك يمكن القول ان اهتمام الشركة العامة لصناعة السيارات بكل من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري معاً يؤدي الى زيادة التأثير في الأبداع المنظمي. واستناداً الى النتائج اعلاه يتضح ثبوت صحة الفرضية الرئيسة السادسة التي مفادها (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري معاً في الأبداع المنظمي).

جدول (١٤)

نتائج تأثير تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري في الأبداع المنظمي

المتغيرات	الثابت α	قيمة معامل الانحدار β	قيمة F المحسوبة	قيمة F الجدولية	معامل التفسير R^2
تكنولوجيا المعلومات	0.346	0.412	205.7	1.23	0.792
تطوير رأس المال البشري		0.502			

المصدر: من اعداد الباحثة وفقاً لنتائج الحاسبة الالكترونية

المبحث الرابع الاستنتاجات

يختص هذا المبحث في تحديد عدداً من الاستنتاجات، استناداً إلى نتائج تحليل الجانب العملي كذلك من الاسئلة التي طرحت في مشكلة الدراسة وكما يأتي :

١- تعمل الشركة على تطوير رأس المال البشري ولكن ليس بالمستوى المطلوب فهو يميل الى الاعتدال حسب اجابات افراد العينة اي قريب من الوسط الفرضي مما يتطلب من الشركة زيادة الاهتمام بتطوير رأسمالها البشري.

٢- اتضح ان هناك بعض الامور التي تؤثر سلباً على تطوير رأس المال البشري على مستوى ابعاده الفرعية اهمها :-

- قلة اهتمام الشركة بتحفيز العاملين المشتركين في الدورات التدريبية وخاصة المتفوقين منهم.

- ضعف الجهود التي يبذلها المدراء في تقليل الصراعات والخلافات اليومية في العمل.
- نادراً ما تستعين ادارة الشركة بالمشرفين والعاملين لتشخيص السلبيات التي تحدث في موقع معين من مواقع العمل.
- ٣- تبين ان هناك بعض الامور التي تؤثر سلباً على تحقيق الابداع المنظمي في الشركة على مستوى ابعاده الفرعية اهمها :-
- لا توفر الشركة المناخ الملائم للابداع وقد تم تأكيد ذلك في المقابلات الشخصية .
- لا تعتمد الابداعات المقدمة من قبل العاملين كأساس في تقويم ادائهم .
- قلة الاهتمام بتبني الافكار الجديدة التي يقدمها العاملون .
- ضعف الاهتمام بإيفاد المبدعين في الشركة الى البلدان المتقدمة للاطلاع على ما هو جديد في مجال ابداعاتهم وهذا ما تم تأكيده في المقابلات الشخصية.
- لا تتاح الفرص بشكل كامل للعاملين لأبداء آرائهم في تصحيح مسارات العمل وحل المشكلات.
- ضعف تقديم المحفزات اللازمة للعاملين المبدعين للاحتفاظ بهم وتم تأكيد ذلك في المقابلات الشخصية.
- ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات في الشركة.

(التوصيات)

استكمالاً لمتطلبات البحث، وفي ضوء ما تقدم من استنتاجات، سنقدم مجموعة من التوصيات المقدمة إلى الشركة المبحوثة موضوع الدراسة على النحو الآتي:

- ١- ضرورة الاهتمام بأبعاد تطوير رأس المال البشري والتركيز عليها بالاعتماد على ما توصل اليه البحث في الجانب العملي فان الشركة تستطيع تطوير رأس المال البشري من خلال الاتي :-
- أ- الاهتمام بتدريب العاملين من خلال تدريبهم داخل وخارج الشركة وتحفيز المتفوقين في الدورات بالحوافز المادية والمعنوية.
- ب- أهمية توفير كافة البرامج التدريبية والتأهيلية اللازمة لتنمية مهارات الأفراد بشكل مستمر, لجعلهم يواكبون التطورات ومواجهة التحديات لسرعة التغيير في طبيعة اعمالهم.
- ت- يجب بذل الجهود اللازمة من قبل المدراء لتقليل الصراعات والخلافات اليومية في العمل لتلافي تفاقمها.

ث- يجب الاهتمام بالمشرفين والعاملين والاستعانة بهم لتشخيص السبلات التي تحدث في مواقع العمل .

٢- يجب الاهتمام بأبعاد الأبداع المنظمي والتركيز عليها بالاعتماد على ما توصل اليه البحث في الجانب العملي فان الشركة تستطيع تحقيق الأبداع المنظمي من خلال الاتي :-

أ- توفير المناخ الملائم للأبداع لتشجيع العاملين على الأبداع.

ب- ضرورة اعتماد الإبداعات المقدمة من قبل العاملين كأساس في تقييم ادائهم.

ت- ضرورة قيام الادارة العليا في الشركة المبحوثة بتوجيه وتشجيع الأفراد لديها على تقديم الافكار الجديدة المبدعة لدعم الأبداع المنظمي, وذلك من خلال دعم العمل الفرقي والجماعي, وتشجيع ثقافة النقاش وتبني الافكار الجديدة بين العاملين.

ث- ضرورة قيام الشركة بإيفاد المبدعين الى البلدان المتقدمة للاطلاع على ما هو جديد في مجال ابداعاتهم .

ج- اتاحة الفرص بشكل كامل للعاملين لأبداء آرائهم في تصحيح مسارات العمل وحل المشكلات .

ح- ضرورة تقديم المحفزات اللازمة للعاملين المبدعين مثل (الترقيات, العلاوات, والحوافز والمكافآت) للاحتفاظ بهم .

خ- ضرورة قيام ادارة الشركة بتوسيع المشاركة في اتخاذ القرار لما لها من اهمية في تنفيذ العمل وتحمل المسؤولية .

٣- يجب على الشركة الاهتمام بكل من تكنولوجيا المعلومات وتطوير رأس المال البشري على حد سواء وذلك للاستفادة من تأثيرهم المشترك في زيادة الأبداع المنظمي.

(المصادر)

أولا - المصادر العربية :

- ١- الطويل، د. اكرم، ورشيد، د. حكمت، (٢٠٠٥)، (اثر تقانة المعلومات في عمليات إدارة المعرفة)، دراسة ميدانية في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى، بحوث مستقبلية، العدد العاشر.
- ٢- العابدي، علي رزاق، (٢٠٠٧) تحليل العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات ورأس المال الفكري، المجلة العراقية للعلوم الإدارية، جامعة كربلاء.
- ٣- عبد القادر، أمينة، وعبد الحاكم، علي، (٢٠١٥)، (العلاقة بين مقومات ومعوقات الابداع الاداري بالمؤسسات السودانية :دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعددة الانشطة العاملة بمدينة الخرطوم)، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان – كلية الدراسات التجارية.
- ٤- الملا، حميد علي احمد، (٢٠١٤)، (تعزيز القوة التنظيمية في اطار الموائمة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي : بحث ميداني في عدد من المصارف الأهلية العراقية / بغداد)، اطروحة دكتوراه، مقدمة الى مجلس كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
- ٥- الطالباني، خوله عبد الحميد محمد، (٢٠٠٥)، (اثر رأس المال الفكري في الابداع المنظمي دراسة تحليلية في جامعة بابل)، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء.
- ٦- الدباغ، رائد مال الله محمد، (٢٠١٤)، (صناع المعرفة ودورهم في تحقيق الابداع المنظمي : بحث ميداني في الهيئة العراقية للحاسبات والمعلوماتية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
- ٧- رسلي جميل قدور و سعد غالب ياسين، (٢٠٠٣)، (نموذج لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الاستخدام الامثل للموارد في المنشأة)، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد (٢).
- ٨- قنديلجي، عامر ابراهيم والجنابي، علاء الدين عبد القادر، (٢٠١٣)، " نظم المعلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات " ، الطبعة السابعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان - الأردن.
- ٩- أبو غنيم، ازهار نعمة عبد الزهرة، (٢٠٠٧)، (المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات واثريهما في الاداء التسويقي – دراسة حالة في الشركة العامة للأسمنت الجنوبية)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية.
- ١٠- رسلي جميل قدور و سعد غالب ياسين، (٢٠٠٣)، (نموذج لدراسة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الاستخدام الامثل للموارد في المنشأة

(، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، العلوم الإنسانية، المجلد السادس، العدد (٢).

١١- الحياي، سندية مروان سلطان حسن، (٢٠٠٥)، (تقانة المعلومات الصحية وانعكاساتها في الرضا الوظيفي دراسة لآراء عينة من مستخدمي التقانات الصحية في مستشفى ابن سينا والخنساء التعليميين)، رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل.

١٢- أبو غنيم، ازهار نعمة عبد الزهرة، (٢٠٠٧)، (المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات واثريهما في الاداء التسويقي - دراسة حالة في الشركة العامة للأسمنت الجنوبية)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية.

١٣- أكرم محمد عثمان، (١٩٩٨)، (تكنولوجيا المعلومات : آفاق المستقبل)، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد (١).

١٤- الزعبي، السامرائي، (٢٠٠٤)، الحاسوب والبرمجيات الجاهزة، الطبعة السادسة، دار وائل للنشر .

١٥- الطائي، يوسف جحيم، والعجيلي، ليث علي الحكيم، (٢٠٠٥)، "نظم إدارة الجودة"، ط١، مكتب زهير العيسى للطباعة والاستنساخ، بغداد.

١٦- اللامي، غسان قاسم داود، (٢٠٠٧)، " تقنيات ونظم معاصرة في إدارة العمليات"، الطبعة الاولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.

١٧- الحدراوي، حامد كريم، (٢٠١٠)، (تأثير استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات في اقتصاد المعرفة - دراسة استطلاعية لآراء عينة من المجتمع الرقمي)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية .

١٨- العلي، عبد الستار محمد وقنديلي، عامر والعمرى، غسان، (٢٠٠٦)، المدخل الى ادارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن.

١٩- عادل طالب المعاضيدي وآخرون، (٢٠٠١)، تقانة المعلومات وتطبيقاتها، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل.

٢٠- الطائي، محمد عبد حسين، (٢٠٠٠)، نظام المعلومات الإدارية، دار الكتب للطباعة والنشر، الموصل.

٢١- الصفار، أحمد عبد أسماعيل، (٢٠٠٨)، (تأثير رأس المال البشري في الاداء المصرفي : دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي المصارف التجارية الاردنية)، مجلة الادارة والاقتصاد، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ع ٧٠ .

- ٢٢- عبد الغني، أحمد عبده، ورقة عمل مقدمة إلى الملتقى الأول للجودة، ٢٠٠٧، www.ibnalislam.com/uploads
- ٢٣- احمد، حافظ فرج، محمد صبري، (٢٠٠٣)، ادارة المؤسسات التربوية، مكتبة علم كتب، القاهرة مصر.
- ٢٤- المسعودي، محمد اصبح بكال، (العلاقة بين مقدرات الابداع الاستراتيجي وسلوكيات القيادة التحويلية واثرها في الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تشخيصية تحليلية لا راء عينة من التدريسيين في الكليات الاهلية ببغداد)، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٧.
- ٢٥- حريم، حسين، (٢٠٠٩)، السلوك التنظيمي: سلوك الافراد والجماعات في منظمات الاعمال ، الطبعة الثانية، دار حامد للنشر، عمان.
- ٢٦- نوري، اسماء طه، (٢٠١٢)، اثر ابعاد اليقظة الذهنية في الابداع التنظيمي : دراسة ميدانية في عدد من كليات جامعة بغداد ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد ، مجلد ١٨ ، العدد/ ٦٨ .
- ٢٧- عبد القادر ، أمينة، وعبد الحاكم ،علي، (٢٠١٥)، (العلاقة بين مقومات ومعوقات الابداع الاداري بالمؤسسات السودانية :دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعددة الانشطة العاملة بمدينة الخرطوم)، مجلة العلوم الاقتصادية ، جامعة السودان – كلية الدراسات التجارية.
- ٢٨- حريم ،حسين (٢٠٠٣) "ادارة المنظمات منظور كلي"، دار حامد للنشر ، عمان.
- ٢٩- شبلي ، مسلم علاوي ، (٢٠٠٥) ، (العوامل المعرفية وعلاقتها في تنمية الابداع)، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد ٢، العدد ٨، ٧.
- ٣٠- الوطيفي، كامل شكير، (٢٠٠٦)، (اثر ادارة المعرفة في تنمية القدرة على الابداع)، بحث تطبيقي في جامعة كربلاء، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بابل.
- ٣١- الربيعي، أكرم محسن على، (٢٠١١) ، (المعلومات الاستراتيجية والابداع المنظمي وأثرهما في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي)، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية.
- ٣٢- الطاهر، اسمهان ماجد، (٢٠١٢)، ادارة المعرفة ، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، عمان.

٣٣- الكليبي , صالح محمد علي (٢٠١٢) , (الابداع الاداري لدى مديري العموم ومديري الادارات في الادارة العامة : دراسة تطبيقية لعينة من الوزارات), اطروحة دكتوراه في الادارة العامة, غير منشورة, اليمن .

ثانيا - المصادر الأجنبية :

1. Daft ,Richard ,L. ,(2001) , " Organization : Theory and Design , 7th ed. , south - Western College Publishing Ohio , U.S.A .
2. Turban, Efraim, & et al, (2002), Information Technology for Management: Transforming Business in The Digital Economy, 3rd edition, John Wily & Sons, Inc.
3. O'Brien, James, (2003), Introduction to Information Systems Essential for the Internet worked Enterprise, 9th edition, McGraw-Hill.
4. Haag, Stephen & Cummings, Maeve & Phillips, Amy, (2007), " Management Information Systems For The Information Age ", 6th ed.,Mc Graw-Hill Companies Inc, New York, NY.
5. Ivancevich, J. and Matteson, M.(2002), Organizational Behavior and Management, 6th ed., McGraw-Hill Co., New York.
6. Jones, Gareth R., George, Jennifer M., (2008), " Contemporary Management ", 5th ed, McGraw-Hill Irwin .
7. Les, Pickett,(2005), Optimising Human Capital : Measuring what really matters .
8. Makkonen, Hannu, (2008)"Activity based perspective on organi-zationaal innovation", turku school of economics.
9. Gugissa, Desalegn Amlaku (2010) Human resource development practices : Enhancing employees satisfaction : A case study of Ethiopian electric power corporation, A project submitted to the school of business and public administration of Addis Ababa university in partial fulfillment of the requirement for the degree of master of art in business administration.
10. Leiringer, Roine (2008), "The Scope for Innovative Thinking Within Public Private Paryner Ship www.cic.vtt.fi/lean/Singapore/leiringerfinal.org.
11. Rubalcaba .L & . Gallego. J, (2010) " Organisational Innovation in Services ", ec.europa.eu /.../ innovation /.../ organizational -innovation- in-services-repo.
12. Boyce,S.,Y., (2012) Key Influence on managerial creativity and organizational innovation for knowledge – based organizations : three it's

to values", international journal of humanities and social science, Vol.2, No.3.

13. ShYu, ML, et al. (2006) "A conceptual model of organizational innovation: an empirical study on university of technology". Determinant of Business Administration, chaoyang university of technology, Taiwan.
14. AL-Ma'ani, Ahmed I., Jaradat, Nasser, (2010), Impact Of Human Capital on The Organization Performance, Interdisciplinary Journal of contemporary Research in Business, Vol. 2, No. 4, pp.63-73.
15. Olorunleke, Eseyin Emmanuel & Esi, Uchendu Esther and Bethel, bright Ikechukwu (2014) Higher education as a tool for human capital development in Nigeria, International journal of education and research. Vol.2, No.6
16. Enyakit, E & Amaehule, S and Teerah, L (2011) Achieving human capital development in Nigeria through vocational education for nation building, International Conference on Teaching, Learning and Change.
17. Vey & Cantrell, (2004), "Achieve High performance through Human Capital Development". Available from <http://www.fhumn.gov.com>.
18. Cantrell, Susan & Benton, James & Thomas & Vey, Meredith and Kerzel, Linda (2005) The Accenture human capital development framework : Measuring and guiding investment in human capital to achieve high performance, White paper, Accenture, institute for high performance.
19. Siam, Walid Zakaria & Rahhalch, (2005), Muhammad yassein, "the effect of using information technology (IT) in Quality assurance of accounting university education," Jordan, Journal of Business Administration, Vol 1, No1.
20. Laudon, Kenneth C., & Laudon, Jane P., (2009), Management Information Systems : Managing The Digital Firm, 7th edition, Prentice - Hall International Inc.
21. Sawang, Sukanlaya (2008) "Innovation implementation effectiveness : a multi organizational test of Kleinman and Sores model", doctor of philosophy in management, school of management, queensland university of technology.
22. Sawang, Sukanlaya, (2001), Innovation Implementation Effectiveness : A multi organizational test of Kleinman and Sores model, A thesis Doctor of Philosophy in Management, University of Technology Brisbane, Australia.

- 23.** Oz, E.(2002), Management Information System. 3rd Edition boston: Course Technology.
- 24.** Alter, Steven, (1999), Information Systems, A Management Perspective, 3rd edition, Addison, Wesley Educational Publishers.
- 25.** Kontt, G., & Waites,(1997), "Information Technology", 2nd ed., Business education publishers limited,Gateshead.
- 26.** Nickerson, C.Robert, 2001, Business and Information Systems, Prentic- Hall, New Jersey.
- 27.** Liu, Shin, Kao, (2010). Adaptive exception monitoring agents for management by Exception, McGraw-Hill.