



جامعة الأزهر - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر

الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة

**The used Information Technology and its relationship to the
administrative's Innovation at the employee's staff on The
Ministry of Higher Education - Gaza Governorates**

إعداد الباحثة

أريج أحمد صادق أُصرف

إشراف

الدكتور

محمد جودت فارس

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

الدكتور

رامز عزمي بدير

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر-غزة

1436هـ - 2015م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا
حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ
عَنَّا وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ "

صدق الله العظيم

(سورة البقرة ، آية 286)

إهداء

إلى من لم يُمهله القدر... فكان الغياب أُسرع... والدي... أنت المحاضرُ ولولم أمرك الآن...
مرحلتَ عني ومرحل معك كلُّ شيءٍ جميل... أعلمُ كم ستكُونُ دموعك في يومي هذا... ولكن...
إيماني بقدرِ الله يملكني... وأنتَ برحمةِ الله تنعمُ بإذنه تعالى...

إلى من أهدتُ حياتي حناناً... وانتظرتُ لحظتي هذه... اقتسمنا العناءَ سوياً يا أمي يا كلَّ عمري...
فمعك يا أمي لا أملكُ إلا مساحات من العجز أو قليل من الكلمات لكتبتها كلمات
كالصمت فشكراً شكراً يا أمي...

إلى تاجِ عمري... إلى قدوتي... أخوتي مر. واجد ود. وجددي أبقاكم الله لي شموخاً وفخراً...
إلى مربيح حياتي وفجري الباسم إلى من أحيأ بنبضهم، أخواتي الحبيبات نادية ووجود، فأنتن مرمزُ للحب والعطاء..

إلى من هو بمقامِ والدي... إلى من أستمدُّ منه القوةَ في الحياة... إلى عمي العزيز... أبو ساجد.

إلى مزرهرة حياتي... إلى من أتضرعُ إلى الله أن أمراها في مراتب العلاء... إلى مزرهرتي مرام...

شكر وتقدير

الحمدُ لله حمداً طيباً كثيراً كما ينبغي لجلالِ وجهه وعظيم سلطانه، الحمدُ لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمدُ لله الذي خلق الأرضَ والسمواتِ، بعثَ لنا نبياً هادياً ورسولاً معلماً، صلى عليك الله يا عَلَمَ الهُدَى كُلِّمَا هَبَّتِ النسائمُ وصاحتُ على الأيكَ الحمائمُ، صلاةً نبتغي بها الشفاعةَ وعند الحوضِ اللقاء.

بحثتُ في قواميس اللغةِ عَلَيَّ أَجْدُ ما أُقَدِّمُ به كلماتِ الشكرِ والتقديرِ لأهلِ الفضلِ، ولكن بفصاحةِ العباراتِ وبلاغتها ومن بابِ الوجوبِ لا بدَ لي من توجيهِ أسمى آياتِ الشكرِ والتقديرِ لِمَنْ أَخَذوا بيديَّ نحوَ إتمامِ هذا العملِ المتواضعِ حتى نهايته.

وأستهلُّ شكري للدكتور القدير/ رامت عزمي بدير، المشرفُ الرئيسُ على هذه الرسالة، لِمَا قدمهُ من إثراءاتِ طيلةِ فترةِ إعدادِ الرسالة، فلهُ مني كلُّ الاحترامِ والتقديرِ، زادهُ اللهُ علماً ورفعةً.

وكما أُقدِّمُ شكري وتقديري لهذا الجهدِ الرائعِ والعملِ الدؤوبِ، الذي أظلُّ بظلاله من متابعةٍ وتوجيهاتِ، قام بها أستاذي الفاضلُ الدكتور/ محمد جودت فارس، الذي أُقدِّرُ لهُ بخالصِ التقديرِ ما قامَ به على مدارِ إتمامِ هذه الرسالة، فأسألُ الله أن يُنيرَ حياتهُ علماً وإيماناً.

وأُقدِّمُ بعضِ الشكرِ والتقديرِ للأستاذ الدكتور/ سامي سليم أبو ناصر على تفضلهِ وتُشريفِهِ لي كمناقشٍ داخلي، وكذلك خالصُ الشكرِ والاحترامِ للدكتور/ خليل إسماعيل ماضي المناقشِ الخارجي.

والشكرُ موصولٌ للأستاذ/ باسل محمد، على ما قدمه لي من مساعداتٍ عدة، أثابه اللهُ خيراً وجعله في ميزانِ حسناته.

كما أُقدِّمُ بعضِ الشكرِ والعرفانِ إلى السيد/ أمين شعبان أصرف، على ما قدمهُ لي من مساعداتٍ على صعيدِ الدراسةِ مكنتني من إنجازِ هذا العملِ.

والى من قدم لي الكثير الكثير الدكتور/ أحمد إبراهيم السموني، لا أملكُ إلا أن أدعو الله عز وجل أن يبيحك ذخراً لنا، وفقك الله...

ولا يفوتني أن أتوجه بعضِ الشكرِ إلى الأختين/ فاطمة الللي وإيمان زقوت لما قدمتا لي في إنجازِ هذه الرسالة. والشكر كل الشكر لوزارة التربية والتعليم العالي متمثلة بإدارتها وموظفيها الكرام لما قدموه لي من تسهيلات وتعاون، مما كان له الأثر في إنجازِ هذا البحث.

والى مجمعِ العلمِ جامعة الأزهر، ممثلةً بكليةِ الاقتصادِ والعلومِ الإدارية، وعلى وجه الخصوص كافة أعضاء الهيئةِ التدريسية في قسمِ إدارة الأعمال، وكذلك عمادةِ الدراساتِ العليا والبحثِ العلمي، لما قدموه من تسهيلاتٍ ومساعدةٍ لي.

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وبين الإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم- محافظات غزة، واعتمدت الباحثة لإجراء الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يقوم على وصف الظاهرة، ومن ثم تقديم التفسيرات المتعلقة بها، كما اعتمدت الباحثة على أسلوب الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من جميع العاملين الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات في وزارة التربية والتعليم وعددهم (215)، بحيث تم استرداد (171) استبانة وبنسبة استرداد بلغت (79.53%).

ومن أهم نتائج الدراسة، أن أبعاد تكنولوجيا المعلومات ككل في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة من وجهة نظر العاملين كانت مرتفعة بوسط حسابي (3.95)، وأن هذه الأبعاد جاءت مرتبة تنازلياً من خلال ما أظهرته الأوساط الحسابية كالتالي: الأجهزة المادية بوسط حسابي (4.08)، شبكات الاتصال بوسط حسابي (4.02)، البرمجيات بوسط حسابي (3.98)، قواعد البيانات بوسط حسابي (3.79). فيما أظهرت النتائج أيضاً أن درجة تطبيق الإبداع الإداري كانت مرتفعة وبوسط حسابي قدره (3.86).

كما أظهرت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين جميع أبعاد تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة، فكلما ارتفع مستوى تطبيق أبعاد تكنولوجيا المعلومات أدى ذلك إلى ارتفاع درجة تطبيق الإبداع الإداري. وكذلك وجود علاقة ارتباطية طردية مرتفعة بين المحور ككل "تكنولوجيا المعلومات" و"الإبداع الإداري".

وأوصت الدراسة بضرورة المواكبة على تطوير تكنولوجيا المعلومات التي تمتلكها وزارة التربية والتعليم العالي بشكل مستمر مما يؤثر على الإبداع الإداري. كما أوصت بضرورة الاهتمام بالتخطيط والمتابعة من كافة إدارات وأقسام وزارة التربية والتعليم العالي لموضوع الإبداع الإداري، وضرورة تحفيز وتشجيع الموظفين على الإبداع والمشاركة فيما بينهم بالمعرفة، وتبادل الخبرات، وتقديم أفضل الحلول للمشكلات الحاصلة والمتوقعة.

Abstract

This study aims to identify the relationship between applied information Technology and administrative Innovation in the Ministry of High Education in Gaza Governorates.

The researcher used the descriptive analytical method which describes the phenomenon and provides explanations related to the study. A questionnaire was designed to collect data from the study sample consisting of(215) employees who use information Technology in the Ministry of Education. The researcher distributed (215) questionnaires and received (171). The response rate is (79.53%).

The Study results:

The dimension of Information Technology in the Ministry of High Education in Gaza Governorates, from the employees point of view, were high with arithmetic mean(3.95).

The arithmetic mean for these dimension, which were in a descending order, is: Computer hardware with arithmetic mean(4.08), connection networks with arithmetic mean(4.02), computer software with arithmetic mean(3.98), database with arithmetic mean(3.79).

The results show that the degree of applying the administrative innovation was high with arithmetic mean(3.86).

There is a significant positive relationship between the dimensions of Information Technology and the administrative innovation in the Ministry of High Education in Gaza Governorates. If the degree of applying the dimensions of Information Technology increase, the degree of applying the administrative innovation increases.

There is, also, appositive relationship between Information Technology and administrative innovation.

The study recommendations:

Continuous development of Information Technology which the Ministry of High Education in Gaza Governorates, owns and that` effects on administrative innovation.

Focusing on planning and following from all the administrations and departments of Ministry of High Education in Gaza Governorates to administrative innovation.

Motivating and encouraging the employees to share knowledge, exchange experience and offer the best solutions for present and anticipated problems.

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الاستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والتقدير
د	ملخص الدراسة باللغة العربية
هـ	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
و	قائمة المحتويات
ي	قائمة الجداول
م	قائمة الأشكال
م	قائمة الملاحق
8-1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
2	المقدمة
3	أولاً: مشكلة الدراسة
4	ثانياً: متغيرات الدراسة
5	ثالثاً: فرضيات الدراسة
6	رابعاً: أهداف الدراسة
7	خامساً: أهمية الدراسة
7	سادساً: مصطلحات الدراسة
40-9	الفصل الثاني: الإطار النظري
10	المبحث الأول/ تكنولوجيا المعلومات
10	المقدمة
10	أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات

الصفحة	الموضوع
11	ثانياً: الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة.
12	ثالثاً: مكونات تكنولوجيا المعلومات
17	رابعاً: الدوافع وراء انتشار تكنولوجيا المعلومات
17	خامساً: أهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمات
19	سادساً: دور تكنولوجيا المعلومات في المنظمات
21	المبحث الثاني: الإبداع الإداري
21	مقدمة
21	أولاً: مفهوم الإبداع الإداري
23	ثانياً: خصائص الإبداع
24	ثالثاً: شروط الإبداع
26	رابعاً: أنواع الإبداع الإداري
26	خامساً: مراحل الإبداع الإداري
27	سادساً: مستويات الإبداع الإداري
30	سابعاً: سمات شخصية المبدع
31	ثامناً: الخصائص الرئيسة للمنظمات الإبداعية
33	تاسعاً: معوقات الإبداع الإداري
33	عاشراً: تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري
35	المبحث الثالث/ وزارة التربية والتعليم العالي
35	أولاً: لمحة تاريخية ورؤى مستقبلية عن الوزارة
36	ثانياً: الرؤية والرسالة والأهداف العامة للوزارة
36	ثالثاً: المستويات الإدارية والتنظيمية للوزارة
38	رابعاً: لمحة عن وحدة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة

الصفحة	الموضوع
65-41	الفصل الثالث: الدراسات السابقة
42	المقدمة
42	أولاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات
50	ثانياً: الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري
58	ثالثاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري
63	رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة
65	خامساً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة
66	سادساً: ميزة هذه الدراسة
79-66	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية
67	المقدمة
67	أولاً: منهجية الدراسة
68	ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة
68	ثالثاً: خطوات بناء أداة الدراسة
69	رابعاً: مكونات أداة الدراسة
69	خامساً: تصحيح أداة الدراسة
70	سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة
78	سابعاً: التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة
78	ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
124-80	الفصل الخامس: تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة
81	المقدمة
81	أولاً: الوصف الإحصائي للمتغيرات الشخصية للمبحوثين
85	ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة

الصفحة	الموضوع
99	ثالثاً: اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة
146-125	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
126	المقدمة
126	أولاً: الاستنتاجات
127	ثانياً: التوصيات
128	ثالثاً: الدراسات المقترحة
129	قائمة المراجع
139	الملاحق

قائمة الجداول

م	الجدول	الصفحة
1	ملخص الدراسات السابقة	61
2	تصحيح اداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي	70
3	مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومجالات الدراسة	70
4	معاملات الارتباط (الصدق) بين الدرجة الكلية للاستبانة والمجالات والابعاد الفرعية	71
5	معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول "الأجهزة المادية"	72
6	معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثاني " البرمجيات "	72
7	معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثالث " شبكات الاتصال "	73
8	معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الرابع " قواعد البيانات "	74
9	معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني " الإبداع الإداري "	75
10	ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية	76
11	ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ	77
12	النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب الجنس	81
13	النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب العمر	82
14	النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب سنوات الخدمة	82
15	النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي	83
16	النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	84
17	نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول " الأجهزة المادية "	85

الصفحة	الجدول	م
88	نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني " البرمجيات "	18
90	نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثالث " شبكات الاتصال "	19
92	نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الرابع " قواعد البيانات "	20
94	نتائج التحليل المتعلقة بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة "	21
96	نتائج التحليل المتعلقة بالمجال الثاني " الإبداع الإداري "	22
100	اختبار العلاقة بين بعد "الأجهزة المادية" والإبداع الإداري	23
101	اختبار العلاقة بين بعد "البرمجيات" والإبداع الإداري	24
103	اختبار العلاقة بين بعد "شبكات الاتصال" والإبداع الإداري	25
104	اختبار العلاقة بين بعد "قواعد البيانات" والإبداع الإداري	26
105	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية ذات العلاقة بها	27
106	نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير الجنس	28
108	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير العمر	29
110	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير سنوات الخدمة	30
111	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي	31

الصفحة	الجدول	م
113	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	32
116	نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير الجنس	33
118	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير العمر	34
119	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير سنوات الخدمة	35
121	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي	36
124	نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي	37

قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	م
5	نموذج الدراسة	1
12	العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة	2
29	نموذج تفاعلي للسلوك الإبداعي التنظيمي	3
40	هيكلية وحدة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات	4

قائمة الملاحق

الصفحة	الملاحق	م
140	قائمة المحكمين	1
141	الاستبانة	2
147	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم	3

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة

أولاً: مشكلة الدراسة

ثانياً: متغيرات الدراسة

ثالثاً: فرضيات الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: أهمية الدراسة

سادساً: مصطلحات الدراسة

المقدمة

يعد القرن الحالي عصر ثورة المعلومات ونهضة تكنولوجيا حضارية واسعة، بسبب الكم الكبير من المعلومات التي تنتج، ويتم تبادلها عبر مصادر متعددة، وهذه الثورة تسببت بإحداث العديد من التغيرات المحلية والإقليمية والعالمية، وقد أسهمت هذه الأحداث في التأثير على إدارة الأعمال وأنشطة منظمات الأعمال مما دفعها نحو تبني الأساليب والتقنيات الإدارية الحديثة؛ لتستطيع مواجهة ومواكبة هذه التغيرات. ومن أجل أن تتمكن المنظمة من تحقيق النجاح يتوجب عليها اتخاذ خطوات مبتكرة، والعمل على تطوير إجراءاتها، والاستعانة بأدوات تكنولوجيا المعلومات لتسهيل أنشطتها وعملياتها.

ومن هنا يظهر دور الإبداع في زيادة فعالية المؤسسات وتحقيق أهدافها وعملياتها وتحسين أداء العاملين، وهو ما تسعى إليه أية منظمة كانت و في أي مجتمع، ويعد كذلك مطلباً رئيسياً ومؤشراً يستدل من خلاله على نجاح المؤسسات أو فشلها في تحقيق أهدافها، مما يتطلب المزيد من الجهود الإبداعية للنهوض بمستوى أداء هذه المؤسسات بكفاءة وفعالية (رضا، 2003، ص2).

فإن الظروف المتغيرة التي تعيشها مؤسساتنا اليوم، سواء أكانت ظروف سياسية أم ثقافية أم اجتماعية أم اقتصادية تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب إبداعي يضمن بقاءها واستمرارها سواء ما يتعلق منها بالثورة التكنولوجية وما تستلزمه ذلك من تغيرات في هيكلها وأسلوب إدارتها بطرق إبداعية أو ما يتعلق منها بمنظومة القوانين وما تحققه من شفافية ووضوح فإنها ستصبح غير قادرة على أداء مسؤوليتها بفاعلية واقتدار (الشباب؛ وعابنة، 2006). ويأتي الإبداع الإداري مطلباً أساسياً لأي منظمة، كونه يدعم قوة أي منظمة في تميزها، عن المنظمات الأخرى، وهذا لا يأتي إلا إذا توفرت بيئة عمل مناسبة، وسليمة تدفع الأفراد إلى إبراز قدراتها الإبداعية، وتوظيفها بالشكل المناسب للوصول إلى أفكار، وحلول فريدة وملائمة، وفي الوقت نفسه، يمكن أن تعود بفائدة كبرى على الأفراد أيضاً (المعاينة، 2006).

وبناءً على ما تقدم يعد موضوع تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري من الموضوعات الجديدة والمعاصرة التي من شأنها العمل على تحسين جودة العمل الإداري وجعله أكثر مواءمةً وانسجاماً مع مستجدات العصر الحديث ومتطلباته. لذلك بات من الضروري استخدام هذه التكنولوجيا الحديثة في المنظمات وبين أفرادها مما يوفر فرصاً لعمليات إبداعية جديدة تزيد من قدرة الكوادر الإدارية على الابتكار والتحديث والتميز. ونظراً لكون الباحثة تعمل في حقل وزارة التربية والتعليم، هذا الأمر جعلها تطلع بشكل مباشر على مدى استخدام تكنولوجيا المعلومات لدى الأفراد العاملين ليكونوا أكثر إبداعاً في مجال تخصصهم وعملهم، مما قد يسهم في تطوير كفاءة وفعالية الوزارة.

أولاً: مشكلة الدراسة

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات التي أجريت على الوزارات الفلسطينية بشكل عام، تبين أن هذه الوزارات تتبع سياسة المركزية في اتخاذ وإنفاذ القرارات وعدم تفويض الصلاحيات، بحيث لا تعمل الإدارة على إشراك المرؤوسين في وضع الخطط وتحديد سياسات الوزارة، ولا تهتم الإدارة العليا في خلق الإبداع والابتكار لدى العاملين، حيث لا يوجد لديها توجه على تشجيع المبادرة و الإبداع بين مختلف المستويات، بحيث لا تعمل على تحفيز الأفراد مادياً ومعنوياً لتشجيعهم على التغيير والإبداع، ولا تعمل على تدريبهم لأداء مهامهم بطريقة إبداعية. (راضي، 2010، ص 165-166). وأيضاً تعاني الوزارات الحكومية العديد من المشكلات من أهمها أن اللوائح والتشريعات المعمول بها في الوزارات الفلسطينية تعيق العمل، والمديرون لا يشجعون الاتصال المباشر مع المرؤوسين، كما أن الهياكل التنظيمية للوزارات لا تدعم الإبداع فيها أو اتخاذ القرارات المناسبة أي أن هناك تعطيل لانسياب الأفكار (الفرا، 2007).

وضمن المتطلبات الحديثة لمواكبة التطورات في بيئة العمل، ومع التطور السريع للمعلومات وأجهزة الحاسب الآلي والاتصال فقد أصبح مفهوم استخدام تكنولوجيا المعلومات مفهوماً واسعاً، كما ارتبط هذا المفهوم بشكل مباشر وغير مباشر بالعمل الإداري في المؤسسات (فلية والزكي، 2004). وعلى الصعيد المحلي فقد ساهم توظيف نظم المعلومات والاتصال في وزارة التربية والتعليم إلى سرعة أداء المهام وفي اتخاذ القرارات، ولكن بالمقابل هناك معوقات في استخدامها متمثلة في انخفاض مستوى تدريب العاملين عليها، عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لشراء تقنيات جديدة، ضغط العمل المتزايد الموجود، وكبير حجم الوزارة الموجود. (طباش، 2008، ص 119-120).

ومن خلال عمل الباحثة في وزارة التربية والتعليم وبالتحديد في مجال تكنولوجيا المعلومات ومع الاطلاع على مدى تدخل تكنولوجيا المعلومات في مختلف المجالات الوظيفية المتنوعة، وجدت الباحثة أن تكنولوجيا المعلومات قد اكتسبت أهمية خاصة واهتمام واسع من قبل العاملين لاسيما أن وزارة التربية والتعليم تسعى إلى تشجيع وتحفيز عمليات الإبداع الإداري باستمرار كمدخل إلى تحسين الأداء الوظيفي العام، وهو ما أتاح الفرصة في إجراء هذه الدراسة من أجل التعرف على مدى وجود علاقة ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبين الإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم-محافظة غزة.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

ما العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة؟

وللإجابة عن هذا السؤال الرئيسي لابد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما علاقة الأجهزة المادية بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة؟

2. ما علاقة البرمجيات بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة؟

3. ما علاقة شبكات الاتصال بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة؟

4. ما علاقة قواعد البيانات بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة؟

5. هل هناك فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين اتجاه تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي)؟

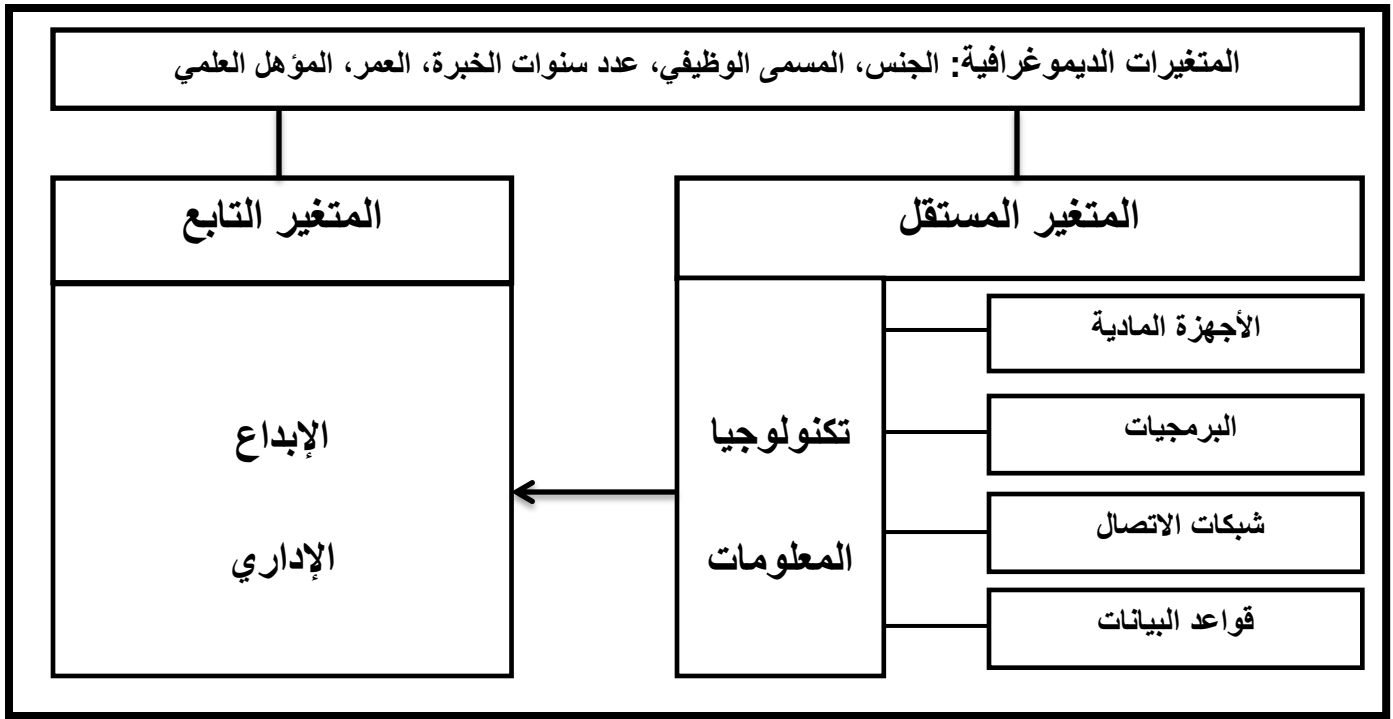
6. هل هناك فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين اتجاه الإبداع الإداري المستخدمة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي)؟

ثانياً: متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، ويتفرع منه:

- الأجهزة المادية.
- البرمجيات.
- شبكات الاتصال.
- قواعد البيانات.

المتغير التابع: الإبداع الإداري.



شكل (1) نموذج الدراسة المصدر (جرد بواسطة الباحثة)

ثالثاً: فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأجهزة المادية المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين البرمجيات المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة .
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين شبكات الاتصال المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قواعد البيانات المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.

الفرضية الرئيسة الثانية :

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي- محافظات غزة. تعزى للعوامل الديموغرافية(الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).

الفرضية الرئيسة الثالثة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي- محافظات غزة. تعزى للعوامل الديموغرافية(الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).

رابعاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستويات ومجالات تكنولوجيا المعلومات المستخدمة لدى الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي- محافظات غزة.
2. تحديد مستوى الإبداع الإداري الذي وصلت إليه الوزارة الخاضعة للبحث.
3. بيان علاقة (البرمجيات-الأجهزة المادية-شبكات الاتصال-قواعد البيانات) المستخدمة بالإبداع الإداري لدى الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي- محافظات غزة.
4. الوقوف على الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).
5. الوقوف على الفروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الديموغرافية(الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة، العمر، المؤهل العلمي).

خامساً: أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذه الدراسة كونها تنطرق إلى أحد مفاهيم التنظيمية وهو الإبداع الإداري، والذي يعد من المواضيع المهمة في الفكر الإداري الحديث، كونه مصدراً مهماً للمؤسسات التي تسعى إلى تبني استراتيجية الإدارة الحديثة؛ التي تسمح بمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، واستغلال الفرص، وزيادة قدراتها الإبداعية.

وتم اختيار وزارة التربية و التعليم العالي- محافظات غزة لتطبيق هذه الدراسة لكونها تعد من أكبر الوزارات في فلسطين، وتوفر كم هائل من المعلومات التي تتناولها دوائر مركز الوزارة فيما بينها، وكذلك اعتمادية كل دائرة على الأخرى في المهام و الأنشطة التي تقوم بها. كما أن أهمية الدراسة تنبع من النقاط الآتية:

1. محاولة إلقاء الضوء على مفهوم تكنولوجيا المعلومات، وأهميته، وأهمية تطبيقه في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
2. محاولة التعرف إلى مفهوم الإبداع الإداري، ومستوياته، وأهميته بالنسبة لوزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
3. إبراز العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري، حيث تبرز أهمية تكنولوجيا المعلومات كونه مطلباً ضرورياً لدفع عجلة التطور نحو تحقيق مؤسسية قادرة على مواكبة التغيرات السريعة والهائلة، والنشاط الذي يتصف بالابتكار والتجديد والتخلص من البيروقراطية والروتين.
4. تشكل أهمية الدراسة في تحسن أداء الباحثة في القدرة على إعداد الأبحاث العلمية بشكل منظم ومتطور للحصول على الدرجة العلمية (ماجستير إدارة أعمال)، وإعداد أبحاث أخرى.

سادساً: مصطلحات الدراسة

1. **المعلومات:** هي عبارة عن بيانات يتم تجميعها وتبويبها وتصنيفها وجدولتها بواسطة النظام، ومن ثم يتم عرضها بطريقة مناسبة كي تُستخدم في تدعيم المهام الإدارية، ووصف العمليات بالمنظمة وتقييم أدائها، حيث تُعتبر مورداً من موارد المنظمة يُمكن إدارته مثلها مثل الموارد البشرية والمالية وذلك للاستفادة منها في عملية صنع القرارات الإدارية لحل المشاكل ومواجهة الظروف البيئية المتغيرة(مصطفى، 2000، ص61).
2. **تكنولوجيا المعلومات:** هي مجموعة من الموارد المترابطة والمتفاعلة التي تعمل معاً، وهي الأجهزة والبرمجيات والموارد البشرية والشبكات والاتصالات والبيانات التي تستخدم نظم المعلومات المعتمدة على الحاسوب(الزعيبي و آخرون، 2004، ص6).
3. **البرمجيات:** هو اصطلاح يطلق على جميع البرامج اللازمة لتشغيل الحاسوب وتنظيم عمل وحداته وتنسيق العلاقة بين هذه الوحدات، ويشمل هذا التعريف برمجيات النظم والبرمجيات التطبيقية(العقلي والبلشة، 2000، ص31).

4. **الشبكات:** وهي تشتمل على تكنولوجيا الاتصالات والاتصالات بعيدة المدى، ومختلف أنواع الشبكات، مثل الإنترنت، والشبكات الداخلية الإنترنت، والشبكات الخارجية الأكسترنات، والتي أصبحت مهمة في إدارة الأعمال الإلكترونية الناجحة، والعمليات التجارية بكل أنواعها، عبر نظام معلوماتها في المنظمة (قندلجي والجنابي، 2009).

5. **الأجهزة:** والتي تشتمل على كل ومختلف أنواع المكونات والوسائط المادية المستخدمة في العمليات التي تمر بها البيانات و المعلومات فالأجهزة أو المكونات المادية لا تشتمل على الحواسيب وبقية الأجهزة، بل أيضاً كل الوسائط والأغراض المنظورة التي تسجل عليها البيانات من صفحات وقطع من الورق التي تستخرج عليه المعلومات إلى الأقراص الممغنطة أو الضوئية (قندلجي والجنابي، 2009).

6. **قواعد البيانات:** عبارة عن تنظيم منطقي لمجموعات من الملفات المترابطة فيما بينها، حيث تكون البيانات فيها متكاملة ومترابطة بعلاقات معينة، يصبح معها من السهل إيجاد المعلومات لتحقيق الأهداف المطلوبة. وتكون البيانات فيها مرتبة ومخزنة بطريقة نموذجية يتم فيها تحاشي تكرار البيانات (النجار، 2007).

7. **الإبداع الإداري:** هو عملية تسعى إلى إحداث نقلة مميزة على مستوى التنظيم من خلال توليد مجموعة من الأفكار الخلاقة والابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد وجماعات العمل (الفضلي، 2003، ص 345).

8. **وزارة التربية والتعليم العالي:** بعد تسلم السلطة الوطنية الفلسطينية، مهام التعليم في فلسطين عام 1994، تشكلت وزارة التربية والتعليم العالي، وفي عام 1996 أنيطت صلاحيات التعليم العالي بوزارة جديدة حملت اسم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فيما ظلت الوزارة الأم تحمل اسم وزارة التربية والتعليم. وفي تعديل وزارتي على الحكومة الفلسطينية عام 2002 تم إعادة دمج الوزارتين في وزارة واحدة حملت اسم وزارة التربية والتعليم العالي (المصدر: الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي، تاريخ زيارة الموقع (April 14, 2014)).

9. **محافظات غزة:** عرفتها (وزارة التخطيط و التعاون الدولي، 1997، ص 4) بأنها: جزء من السهل الساحلي، تبلغ مساحته 365 كيلومتر مربع، ومع قيام السلطة الفلسطينية تم تقسيم قطاع غزة إدارياً إلى خمس محافظات هي: محافظة الشمال، محافظة غزة، محافظة الوسطى، محافظة خان يونس، ومحافظة رفح".

الفصل الثاني

الإطار النظري

المقدمة

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

المبحث الثاني: الإبداع الإداري

المبحث الثالث: وزارة التربية والتعليم العالي

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

المقدمة

يتزايد دور تكنولوجيا المعلومات في صياغة الحاضر وتشكيل المستقبل، وبناء مجتمع متطور، وأصبحت هذه التكنولوجيا مطلباً أساسياً في شتى مجالات الحياة، ويزداد الطلب يوماً بعد يوم على استخدام التقنيات الجديدة لتكنولوجيا المعلومات في تطوير وتحديث وتطوير الأنظمة في القرن الحادي والعشرين.(الزيودي، 2012، ص86)، ونظراً لما تتمتع به تكنولوجيا المعلومات من المرونة، والقابلية على استخدام مكونات وتطبيقات متعددة الأغراض، تعزز من حرص منظمات الأعمال على مواجهة التحديات التي تتعرض لها من قبل المستفيدين والمستخدمين النهائيين، فقد غيرت تكنولوجيا المعلومات الكثير من المفاهيم الإدارية الحديثة (عصام الدين، 2005، ص34). لذلك فإن تكنولوجيا المعلومات ليست غاية في حد ذاتها وإنما هي وسائل تستخدمها نظم المعلومات المحوسبة ونظم المعلومات الإدارية ضمن إطار توليفة كاملة ومتراصة لدعم الإدارة في عملياتها وأنشطتها ولتلبية احتياجاتها من المعلومات التي يتم تقديمها للمستفيدين في الوقت المناسب، وبالتالي فإن لتكنولوجيا المعلومات تأثيراً جوهرياً مباشراً على تدفق العمل، وحجم القوى العاملة، وأنماط واتجاهات الاستثمار في الوقت الذي تعتبر تكنولوجيا المعلومات استثماراً رأسمالياً في حد ذاته(باسين، 2006، ص290). ومن هذا المنطلق، يتضمن المبحث الأول التعرف على مفهوم ومكونات تكنولوجيا المعلومات، والدوافع وراء انتشار تكنولوجيا المعلومات، ودور وأهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمات.

أولاً: مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

لم تحظ تكنولوجيا المعلومات كغيرها من المصطلحات بتعريف موحد، بل تعددت هذه التعريفات وتبعت تبعاً لرؤية كل شخص لها، لذا سندرج عدة تعريفات لها منها:

تكنولوجيا المعلومات هي تعريف لكلمة Technology حيث تتكون من مقطعين Techno و المشتقة من الكلمة اليوناني وتعني الفن أو المهارات، أما الجزء الثاني من الكلمة Logy والتي تعني علماً أو دراسة(عسقول، 2003، ص6).

ويعرفها الجاسم(2005، ص49) بأنها " تلك الأجهزة والمعدات والأساليب والوسائل التي استخدمها الإنسان ويمكن أن يستخدمها مستقبلاً في الحصول على المعلومات الصوتية والمصورة والرقمية، وكذلك معالجة تلك المعلومات من حيث تسجيلها وتنظيمها وترتيبها وتخزينها وحيازتها واسترجاعها وبثها وتوصيلها في الوقت

المناسب لطايبها، وتشمل على تكنولوجيا التخزين والاسترجاع وتكنولوجيا الاتصالات." ويعرفها ياسين (2009، ص44) بأنها "الأدوات والتقنيات التي تستخدمها نظم المعلومات لتنفيذ الأنشطة الحاسوبية على اختلاف أنواعها وتطبيقاتها وتشمل كل من عتاد الحاسوب والمكونات المادية للحاسوب، برامج الحاسوب، تكنولوجيا التخزين، وتكنولوجيا الاتصالات" في حين يراها مبارك (2004، ص21) "بأنها عبارة عن جميع أنواع الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات، المستخدمة في استقبال البيانات ومعالجتها وتعديلها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقلها إلكترونياً، على شكل نصوص وأشكال بين المستخدمين والأطراف ذات العلاقة." أما Turban et.al (2002. P:9) فقد نظروا إلى تكنولوجيا المعلومات على أنها " ذلك الجزء الذي يحتوي على الأجهزة، وقواعد البيانات، وشبكات الاتصال، والأجهزة الأخرى المرتبطة بها كالطابعات والمساحات الضوئية وغيرها من الأجهزة ذات العلاقة." وعرفها Sanders (2007. P:179) بأنها المقدرة التكنولوجية على الحصول على المعلومات ومعالجتها وتبادلها بهدف اتخاذ القرارات الفعالة"

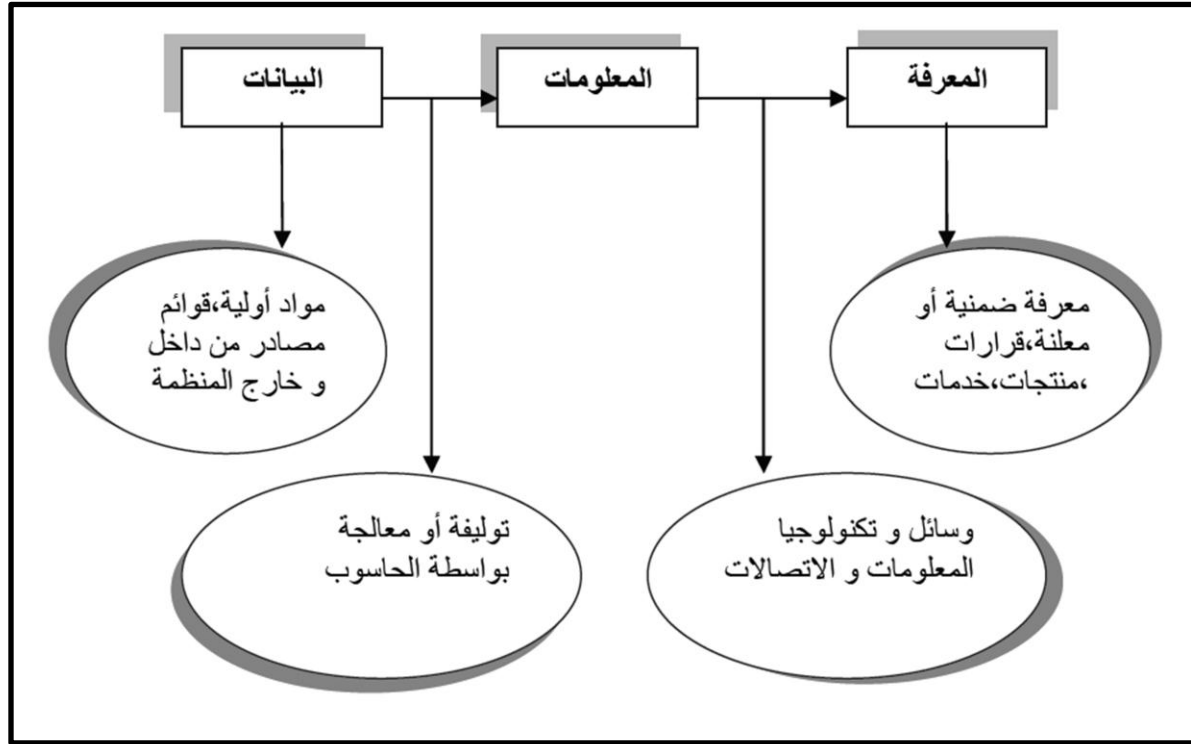
وفي ضوء ما تقدم تلاحظ الباحثة بأن مفهوم تكنولوجيا المعلومات يركز على قدرة العنصر البشري الذي لديه معارف وخبرات ومهارات على استخدام الأجزاء المادية الملموسة مثل (الأجهزة، المعدات، الشبكات، البنية التحتية)، وكذلك الأجزاء الغير ملموسة مثل (البرامج، والتطبيقات المختلفة التي تنظم الشؤون الإدارية والمالية، وقواعد البيانات التي تشكل الوعاء الأساسي لبيانات المنظمة) لتنظيم البيانات والمعلومات ونقلها وتخزينها وتحديثها وتطويرها من أجل تحسين وتحقيق رسالة وأهداف وعمليات المنظمة.

ثانياً: الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة:

بين كلاً من فندلجي والجنابي (2008، ص 35-37)، وحريري (2011، ص9) الفرق بين البيانات، المعلومات، والمعرفة .

1. **البيانات Data**: هي مواد وحقائق خام أولية، ليست ذات قيمة بشكلها الأولي ما لم تتحول إلى معلومات مفهومة و مفيدة.
2. **المعلومات Information**: هي بيانات تمت معالجتها بغرض تحقيق هدف معين، يقود إلى اتخاذ قرار، فهي مجموعة من البيانات المنظمة و المنسقة وتركيبية متجانسة من الأفكار والمفاهيم، مرتبطة مع بعضها بشكل منطقي مفهوم تمكن الإنسان من الاستفادة منها في الوصول إلى المعرفة واكتشافها.

3. **المعرفة Knowledge**: المعلومات تقودنا عادة الى المعرفة والتي قد تكون معرفة جديدة مبتكرة، أو معرفة تضيف شيئاً يوسع من معارفنا السابقة أو يعدل عليها.



شكل (2): العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة

المصدر: الزيادات (2008، ص183)

ثالثاً: مكونات تكنولوجيا المعلومات:

أجمع معظم الباحثين أمثال: العاني (2009، ص74-75)، وغنيم وندا (2009، ص742)، والعبادي (2006، ص36-45)، و Laudon & Laudon (2000.P176) أن تكنولوجيا المعلومات تتكون من عدة مكونات أساسية هي:

1. **الأجهزة**: وهي تشمل جميع الأدوات والأجهزة التي تستخدم في معالجة البيانات وتخزينها وبنائها وأهم هذه الأجهزة وأشهرها وأكثرها استخداماً هو الحاسوب. (جرادات وآخرون، 2009، ص15).

ويعرف الطائي (2002، ص175) الحاسوب بأنه عبارة عن نظام متكامل يتكون من عدد من الأجزاء المادية والبرمجيات للعمل على معالجة البيانات وحفظها وتسهيل الوصول إليها، والاستفادة منها بعد معالجتها وتوفيره لخدمات أخرى متعلقة بالعمل، إضافة إلى عدة خصائص تؤهله لأن يكون عنصراً أساسياً في نظام المعلومات مثل السرعة والقدرة على تخزين واسترجاع المعلومات".

ويعرفها Thompson & Cats (2003, p47) على أنها المكونات المادية التي تشكل بمجموعها الحاسوب".

ولخص الشوابكة(2011، ص172-173) أهم قدرات الحاسوب كما يلي:

- أ- يمتلك الحاسوب ذاكرة قوية إذ يستطيع أن يخزن البيانات والمعلومات في الذاكرة الرئيسية أو الثانوية واسترجاعها في وقت يقاس بأجزاء من الثانية.
- ب- معالجة الحاسوب للبيانات بسرعة هائلة جداً.
- ج- اجراء العمليات الحسابية والمنطقية وبدون أخطاء في حالة تغذيته بالمعلومات الصحيحة.
- د- تنفيذ برامج مخزنة داخل الحاسوب والقيام بالعمليات المختلفة طبقاً لمجموعة من التعليمات والأوامر والتحكم في الأخطاء وتصحيحها.
- هـ- الاتصال من خلال وسائل الاتصال المتاحة وذلك من موقع لآخر أو من عملية لأخرى، وكذلك الاتصال بين المستخدمين عن طريق البريد الالكتروني E-mail والفاكس Fax وشبكة الانترنت.
- و- إجراء عمليات تصنيف وفرز البيانات وذلك بتجميع عناصر البيانات المتشابهة في مجموعات وترتيبها ترتيباً منطقياً مثل الترتيب الأبجدي أو التصاعدي أو التنازلي.
- ز- تحليل البيانات باستخدام نماذج التحليل الإحصائية البسيطة والمعقدة ونماذج التنبؤ.
- ح- تمثيل المعلومات وتقديمها في أشكال متنوعة مثل الجداول أو الرسوم البيانية.

2. **البرمجيات:** يُعرف الشوابكة(2011، ص187) برمجيات الحاسوب أنها "مجموعة من البرامج التي تمكن

الحاسوب من إدخال البيانات ومعالجتها بناء على تعليمات معينة بصورة تؤدي إلى الحصول على النتائج بشكل دقيق وسليم ولا يمكن للمكونات المادية أن تؤدي عملها بدون المكونات البرمجية. ويُسمى الشخص الذي يصنع البرمجيات بالمبرمج".

ويصنف كلاً من الشرايعة وآخرون(2000، ص128- 134)، وقنديلجي والجنابي(2005، ص231)، و بسيوني(2010، ص148-160)، والحسنية(2002، ص57)، و Laudon & Laudon (2000.P195) برمجيات الحاسوب إلى نوعين كما يلي:

أ- **برمجيات أنظمة التشغيل:** وهي عبارة عن مجموعة من أجهزة التحكم التي يضعها المصممون وتقوم بتحديد تشغيل الوحدات المختلفة للحاسوب بهدف التوزيع الأمثل لقدرات الحاسوب على تنفيذ البرامج المختلفة

وهي تقوم بتشغيل الحاسوب مثل نظام ويندوز، أي أن نظام التشغيل يقوم بإدارة عمليات الحاسب والوظائف مثل واجهة المستخدم، البرمجيات التي تعالج البيانات وتشغيل العتاد.

فنظام التشغيل هو عبارة عن حزمة برمجية للنظام الأكثر أهمية في الحاسوب.

ب- **برمجيات التطبيقات الجاهزة:** وهي عبارة عن البرامج التي يعدها المصممون لاستخدام الحاسوب في مجالات مختلفة مثل برامج جداول البيانات (اكسل) وبرامج معالجة النصوص (الورد) وبرامج العروض التقديمية (البوربوينت)، ويتم شراؤها من الأسواق أو الشركات المتخصصة في هذا المجال.

3. **شبكات الاتصال:** عرف شلباية(2002، ص13) شبكة الاتصالات بأنها "مجموعة من أنظمة الحاسوب المتصلة مع بعضها البعض، أو مجموعة من الأجهزة التي يتم ربطها باستخدام أسلاك الاتصال ولا تقتصر الشبكة على المعدات والأجهزة المستخدمة فقط، وإنما تحتاج إلى أنظمة برمجة لإدارة هذه المعدات عند إجراء الاتصال".

و عرف الشوابكة(2011، ص211) شبكة الاتصالات بأنها "عبارة عن وسائل التقنية التي تُستخدم لنقل البيانات من حاسوب إلى حاسوب آخر أو من محطة طرفية إلى محطة طرفية أخرى، وإتاحة الفرصة للاستفادة من جميع البيانات الموجودة على جميع المحطات الطرفية والحاسوب المركزي، ضمن حدود الاستخدام المتعلقة بالمستخدم داخل المنظمة".

كما ويعرفها الطائي(2009، ص117) بأنها "ربط حاسوبين معاً إما مادياً من خلال الأسلاك أو أدوات الربط اللاسلكية إذ يتيح هذا الربط للحاسوبين إمكانية اقتسام الملفات (المشاركة في الملفات)، الطابعات وحتى التواصل من خلال الانترنت".

وهناك أنواع وأشكال مختلفة لشبكات الحاسوب ولكن بشكل عام يمكن تقسيمها حسب حجمها والمساحة التي تغطيها إلى عدة أنواع كما يراها العاني(2009، ص207-208)، والشوابكة(2011، ص216-221):

أ- الشبكات المحلية (LAN):

وهو اختصار يرمز إلى (Local Area Networks) وتعود ملكية هذه الشبكات عادةً إلى شركة واحدة، وهذا النوع يُعد أكثر شيوعاً من شبكات الحاسوب ويغطي مسافات قصيرة ويستخدم لربط طابق في بناية أو بناية كاملة أو مجموعة من البنايات المتقاربة في مجمع معين. والشبكات المحلية تنشأ من قبل المنظمة لتعزيز الاتصالات بين الموظفين ولمشاركة مصادر تكنولوجيا المعلومات.

ب- الشبكات الواسعة (WAN)

وهو اختصار يرمز إلى (Wide Area Networks) وهي الشبكات بعيدة المدى وتتكون من ربط مجموعة من الشبكات المحلية والاقليمية والتي تمتد لمسافات أكبر من 50 كيلومتر، وأن منها ما يصل إلى مسافات بعيدة جداً لتربط عدة أقطار مع بعضها.

ج- شبكة الانترنت Internet Network

هي حويلة جهود وإسهامات مشتركة لعدد كبير من المنظمات والمؤسسات والمعاهد التي تُسهم بأنظمتها المحوسبة وبمواردها في خدمة وصيانة وتحديث هذه الشبكة (تعلم، 2011، ص 238). وتعتبر الانترنت هي أضخم شبكة للمعلومات في العالم فهي تغطي جميع أنحاء العالم وذلك من خلال استخدام بروتوكول الانترنت. (العاني، 2009، ص 215).

ولقد أشار Leonard & Valacich (2006. P77) إلى أن خدمة الانترنت تقدم للمنظمات العديد من المزايا تتمثل في تحسين الجودة وتوفير التكلفة وتحقيق مكاسب كبيرة.

4. قواعد البيانات: يُعرف الشوابكة (2011، ص 187) قواعد البيانات على أنها الوعاء الذي يحتوي على الملفات المخزنة على أجهزة الحاسوب، والتي تشكل المادة الأولية التي تتم معالجتها وتحديثها واسترجاعها للوصول إلى المعلومات وهي مجموعة بيانات مهيكلة ومسجلة على وسط تخزين يمكن الحصول منها على المعلومات بسهولة ويسر.

ويعرفها الصاوي (2007، ص 121) بأنها "مجموعة من عناصر البيانات المنطقية المرتبطة مع بعضها البعض بعلاقة رياضية، تخزن في جهاز الحاسوب على نحو منظم لتسهيل التعامل معها والبحث ضمنها بالإضافة والتعديل عليها".

ويعرفها "القاضي؛ أبو زلطة" (2010، ص 87) بأنها مجموعة من الملفات أو الجداول المترابطة بحيث تخزن البيانات ضمن ملفات وتحتوي كل من هذه الملفات على عدد من السجلات، وكل سجل يحتوي على عدد من الحقول. ويتم تخزين قاعدة البيانات ضمن وسائط التخزين في الحواسيب باستخدام نظام ملفات خاص.

كما أوضحها تعلم (2011، ص 95) بأنها عبارة عن مستودع كبير لتخزين البيانات المختلفة، وتتكون من مجموعة من الجداول، ويتألف الجدول من أعمدة أو حقول، وصفوف أو سجلات ، ويؤدي تقاطع العمود مع الصف إلى تكوين الخلية، حيث يتم تخزين معلومة واحدة فقط في الخلية الواحدة.

أهمية قواعد البيانات في تنفيذ أعمال المنظمة:

تلعب قواعد البيانات دوراً في تنفيذ أعمال المنظمة كما أوضحها كل من: الشوابكة(2011، ص 197) ويسيوني(2010، ص206-207)، وتعلب(2011، ص99-101)، والعاني(2009، ص165) وفي النقاط الآتية:

- أ- بناء قواعد معرفية عن طريق حفظ قواعد اتخاذ القرارات التي تقوم بتحليل وتقييم البدائل واختيار البديل الأفضل منها، والذي يعظم الأرباح ويقلل التكاليف في المنظمة.
- ب- تنظيم وتوحيد وتمييز البيانات المجمعة بطريقة تلبى احتياجات المعلومات التي يحتاج إليها المستخدمون. وتطوير وسائل متعددة عن طريق تخزين بيانات بأشكال متعددة مثل النصوص والأصوات والحركات، وبالتالي خلق تفاعل مشترك بين الأفراد داخل المنظمة والمنظمات الأخرى.
- ج- زيادة كفاءة وسرعة تنفيذ العمليات الداخلية في المنظمة عن طريق تنظيم الملفات والسجلات بطريقة آلية وتحقيق استقلالية البيانات بحيث لا تؤثر عملية التعديل على تخزين البيانات.
- د- تحقيق سلامة واكتمال البيانات، والحد من تكرار البيانات المخزنة عن طريق توحيد الملفات المتعددة، وبالتالي تخفيض الكلفة، وزيادة الدقة في البيانات واختصار وقت تنفيذها.
- هـ- تساعد قواعد البيانات في تكامل المعلومات والسرعة في استرجاع البيانات ومعالجتها.
- و- تساعد على تحقيق السرية الكاملة وحماية البيانات لمنع تلفها أو العبث بها أو إساءة استخدامها.
- ز- بالإمكان اجراء التعديلات اللازمة على البرامج وحسب المتطلبات دون التأثير على البيانات.
- ح- تخزين كم هائل من البيانات على وسائط التخزين.

5. **العنصر البشري:** وهي تضم العنصر البشري الذي يتحكم بجميع المكونات السابقة ويعمل على الاستفادة منها، ويعتبر العنصر البشري من أهم عناصر تكنولوجيا المعلومات باعتبارها المحرك الحقيقي لها، والقائمة على التصميم والتنفيذ والتحكم، ويتمثل هذا العنصر في القوى البشرية المتعلمة والمدرية على استخدام التكنولوجيا الحديثة من أجهزة وبرامج بدرجة تحقق الفائدة المرجوة منها. (فرج الله، 2012، ص 26).

واتفق كلاً من: عجام(2007، ص58) و Martin,et al. (2002.P11-12) و Alter (2002.P45-46)

في تصنيف العنصر البشري إلى صنفين:

الأول هم المستخدمين النهائيين، ويشكل الغالبية وهم الذين يتعاملون مع برامج التطبيقات كمستفيدين منها دون الخوض في التفاصيل الدقيقة لعمليات برمجتها.

أما الصنف الثاني فهم المتخصصون في مجال الحاسوب والذين يصممون ويبرمجون البرامج التطبيقية المختلفة، ومن هؤلاء مديرو قاعدة البيانات، ومدير الشبكات، ومهندسو الحاسوب و المبرمجون ولكل هؤلاء وظيفة خاصة.

رابعاً: الدوافع وراء انتشار تكنولوجيا المعلومات

يشير كلاً من علي(1994، ص182-188) والجاسم(2005، ص122-127) بأن هناك مجموعة من الدوافع وراء الانتشار الهائل لتطبيقات تكنولوجيا المعلومات في المنظمات سواء الانتاجية أو الخدماتية، يمكن تلخيصها فيما يلي:

1. **زيادة الإنتاجية:** ويقصد بالإنتاجية إنتاجية الموارد البشرية المادية والطبيعية كماً وكيفاً، ومن أمثلتها: (زيادة إنتاجية عمال المكاتب) ويتضح ذلك من خلال ظهور أتمتة المكاتب، وذلك بهدف زيادة فاعلية التواصل بين موظفين المكاتب وبين مراكز الإدارة والفروع وكذلك سرعة إنتاج الوثائق وتبادلها.

2. **تحسين الخدمات:** حيث لعبت التكنولوجيا دوراً أساسياً في تحسين الخدمات القائمة واستحداث خدمات جديدة لم تكن متوفرة من قبل، وفي ذلك مجالات عديدة من أبرزها خدمات المصارف، المواصلات، الاتصالات... وغيرها.

3. **السيطرة على التعقيد:** أثبتت كل المعطيات أن تكنولوجيا المعلومات هي أفضل وأمضى سلاح تشهه البشرية في وجه ظاهرة التعقيد الشديد الذي بات يعتري جميع مظاهر الحياة الحديثة، ولقد وفرت تكنولوجيا المعلومات وسائل عملية لمحاصرة ظاهرة التعقيد منها: نماذج المحاكاة simulation models، ووسائل تحليل النظم، والبيانات، وياتت تكنولوجيا المعلومات عاملاً مساعداً في حل الكثير من المشاكل الإدارية.

4. **المرونة:** تعتبر المرونة هي الوجه الآخر للعملة فيما يخص ظاهرة التعقد وسرعة التغير، ففي خضم هذا الكم الهائل من الظواهر التي يصعب التنبؤ بها يعتبر عامل المرونة عاملاً أساسياً لضمان سرعة تكيف النظم وتجاوبها مع المتغيرات والمطالب العديدة، لهذا السبب كان أحد أهداف نظم الإنتاج على سبيل المثال هو تحقيق المرونة المطلوبة لتلبية مطالب السوق المتغيرة و مواجهة التغيرات المحتملة في نوعية المواد الخام المستخدمة أو أداء آلات الإنتاج.

خامساً: أهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمات:

لاشك أن وجود تكنولوجيا المعلومات قد أدى إلى إحداث تغييرات هامة في أساليب عمل المنظمات في شتى القطاعات، ومن هذه التغييرات ما يخص المدراء والإدارات كما أوردها الأغا(2006، ص64) بالآتي:

1. تنمية وتطوير مهارات المدراء والموظفين والمستثمرين للتكنولوجيا.

2. تخفيض حجم الجهاز الإداري وتخفيض التكاليف.
 3. توسيع وتمشيط شبكة الاتصالات وابتكار طرائق جديدة.
 4. التكيف والتأقلم مع المتغيرات نتيجة سرعة العلم.
 5. فرز أنماط جديدة ومتطورة من الإدارة.
- لذلك فإن استخدام تكنولوجيا المعلومات أصبح أمراً أساسياً لأسباب عدة كما أوضحها الرقب (2009، ص26-28) وهي:

1. السرعة: حيث إن الإجراءات التوثيقية المطلوبة للمعلومات واسترجاعها تكون أسرع بكثير عند استخدام الحواسيب.
 2. الدقة: حيث إن احتمالات الوقوع في الخطأ أكبر بكثير في النظم التقليدية اليدوية من النظم المحوسبة.
 3. توفير الجهود: الجهد البشري في النظم التقليدية أكبر من الجهد المبذول في النظم المحوسبة فيما يتعلق بإجراءات التعامل مع المعلومات ومعالجتها و تخزينها واسترجاعها.
 4. كمية المعلومات: حيث إن حجم المعلومات المخزنة بالطرق التقليدية محدود قياساً بالإمكانات الكبيرة لذاكرة الحواسيب ووسائل التخزين الالكترونية.
 5. الخيارات المتاحة في الاسترجاع: إذ أن خيارات استرجاع المعلومات أوسع وأفضل في النظم المحوسبة عما هو الحال في النظم التقليدية.
 6. ازدياد قنوات الاتصال في المؤسسة: نتيجة تعدد وتعقد العمليات الإدارية أدى إلى ضرورة وجود وازدياد قنوات الاتصال بين بعضها البعض لأغراض التنسيق بين مختلف الأعمال الضرورية.
- كما يمكن أن نجل أهمية تكنولوجيا المعلومات بأهمية الحواسيب والتي تعتبر التقنية الأشهر والأكثر استخداماً في هذه التكنولوجيا (جرادات وآخرون، 2009، ص46):

1. السرعة العالية في تنفيذ العمليات خلال ثانية واحدة بما يوفر المال والوقت والجهد.
 2. الدقة الفائقة في إظهار النتائج وبدون أخطاء.
 3. حفظ واسترجاع البيانات عند الحاجة في أي وقت وبسرعة وسهولة.
 4. الاستمرارية من خلال العمل المتواصل وبدون انقطاع أو ملل.
- وترى الباحثة من خلال كل ما سبق أن أهمية تكنولوجيا المعلومات متعددة فقد أصبح من الضروري للإدارات المنظمات بمختلف مستوياتها وبالأخص وزارة التربية والتعليم العالي تطبيق وتوظيف هذه التكنولوجيا والإلمام

بوسائلها لإنجاز الأهداف بشكل فعال وتوفير الوقت والجهد المخصص لذلك، حيث تقدم هذه التكنولوجيا إسهاماً فعالاً في انجاز الأعمال الإدارية بسرعة ودقة فائقتين من خلال تطبيقاتها المختلفة.

سادساً: دور تكنولوجيا المعلومات في المنظمات:

ويبين الشوابكة(2011، ص185-187) نقلاً عن (ياغي،2005) إن دور تكنولوجيا المعلومات لا يقتصر على الفعاليات المرتبطة بالأجهزة والحواسيب أو القوى البشرية القادرة على استخدام الأجهزة والبرمجيات وإنما تنظيم متكامل بينهما، ولغرض توضيح دور الحاسوب في معالجة البيانات فإنه يتمثل في المراحل التالية:

1. **مرحلة جمع البيانات:** وهي عملية جمع البيانات من داخل المنظمة وخارجها، فالبيانات التي تكون من داخل المنظمة هي من نتائج الأعمال الإدارية التي تتضمن القرارات والتعاميم وغيرها، أما البيانات التي تكون من خارج المنظمة فهي من نتاج العلاقة بين المنظمة وبيئتها الخارجية.

2. **مرحلة تنظيم البيانات:** وهي عملية تنظيم البيانات الواردة وتصنيفها إلى عدد من الفئات لتتلاءم مع عملية التخزين والمعالجة والاستخدام.

3. **مرحلة معالجة البيانات:** وهي عملية تجري على البيانات الخام بهدف نمذجتها أو إعادة ترتيبها وتنظيمها بشكل يجعلها مناسبة للاستعمال في المستقبل من أجل تحقيق أغراض وأهداف محددة، وهذا يُعظم دور الحاسوب حيث تُعالج البيانات تلقائياً باستخدام الحاسوب لتخزين طاقات هائلة من البيانات بدقة ثم استرجاعها بسرعة ممكنة عند الحاجة.

4. **مرحلة إنتاج المعلومات:** وهي عملية بشرية لإنتاج المعلومات، كما إنها آلية نظراً لمحدودية قدرة الإنسان على معالجة طاقات هائلة من البيانات المتكررة من أجل الحصول على معلومات جديدة للاستخدام عند الحاجة.

5. **مرحلة استخدام المعلومات:** وهي عملية استخدام الأفراد للمعلومات التي تم الحصول عليها أو جمعها من نظام إدارة المعلومات لأداء الأعمال واتخاذ القرارات أو وضع الفرضيات، هذا وتعتبر وحدة تشغيل نظام عملية الرقابة هي المستخدم النهائي لهذه المعلومات.

6. **مرحلة تطبيق المعلومات:** وهي عملية التحليل ووضع السياسات وإدارة المشروعات أو البرامج أو غيرها، وتعدّ هذه المرحلة في الأنظمة المتكاملة بمثابة عملية التغذية العكسية لمرحلة جمع البيانات، وهي الخطوة الأولى من الوظائف الأساسية للنظام لتغذيتها وتزويدها بأية تقديرات أو تعديلات إجرائية مطلوبة.

ولتكنولوجيا المعلومات دور فعال لأي منظمة كما أوضحها: عباس(2003، ص77) وأبوغنيم(2007، ص97)

في النقاط الآتية:

- أ- تحسين اتخاذ القرارات: تقانة المعلومات غالباً ما تحسن الأعمال وتخلق مناخاً يلبي طموحات كافة الأطراف وتجسد علاقات عمل أكثر ديناميكية وطويلة المدى مبنية على المصلحة المشتركة.
- ب- إدارة المخاطر: تعمل تقانة المعلومات على تمكين المنظمة من إدارة العديد من المخاطر المحتملة وخفض حدوثها من خلال البحث العلمي والتنظيم والقدرات التنظيمية.
- ج- السيطرة على المعلومات: قد أصبح باستطاعة تقانة المعلومات المتقدمة اليوم جمع كميات هائلة من البيانات واختيارها وتصنيفها.
- د- استخدام تكنولوجيا المعلومات: أتاح الفرصة للانتفاع من الموارد بشكل أفضل في عملية التخطيط والإدارة.
- هـ- زيادة القدرة على تنسيق الأعمال بين المنظمات المتعددة، وكذلك التنسيق بين أقسام المنظمة نفسها وانتفاع جميع الأنشطة منها.
- و- حفظ البيانات والمعلومات التاريخية الضرورية والتي تعد أساساً في عملها.

ويتضح مما سبق عرضه في هذا المحور، أن تكنولوجيا المعلومات أصبحت المطلب الأساسي من مطالب العصر وأصبح التقدم التكنولوجي يدخل في كل المجالات، فهي تشمل على أدوات وتطبيقات متعددة تساعد في الحصول على المعلومات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها بطرق مختلفة تحقق الدقة والسرعة في انجاز الأعمال الإدارية في كافة المؤسسات، وهذا يدعو وزارة التربية والتعليم العالي للاستفادة من هذه التكنولوجيا وتأثيراتها الإيجابية الفعالة في أساليب العمل الإداري والعمليات الإدارية بأكملها، من خلال توظيف الحاسوب والبرمجيات وقواعد البيانات بطريقة مخططة وشاملة وفعالة.

المبحث الثاني: الإبداع الإداري

المقدمة:

يُعد الإبداع الإداري من الموضوعات المهمة التي بدأت تستحوذ على اهتمام علماء الإدارة في العالم العربي في الوقت الحاضر، وذلك لأن الإبداع الإداري عملية ضرورية لأية مؤسسة حتى تتمكن من تحقيق التغيير والتطوير المقصود، ومواكبة التحديات والتغيرات العصرية، وحل المشكلات المختلفة التي تواجهها، وكذلك رفع كفاءة وجودة عملياتها ومخرجاتها المختلفة (محمد؛ مرسى، 2012، ص294).

ويجمع علماء الإدارة والممارسون الإداريون على أن المنظمة المعاصرة تعيش ظروفاً متغيرة ومعقدة وفي بيئات مضطربة وتنافسية، مما يجعلها في حاجة ملحة إلى الإبداع الإداري، فهو يسهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب (عيد، 2008، ص3).

كما أن الإدارة التقليدية أصبحت غير ممكنة في الوقت الحالي لما لها من عواقب وخيمة، فهي تحول الأفراد العاملين إلى بيروقراطيين وتسلبهم قدرتهم على الإبداع والتفكير (الزهري، 2002، ص231)، لذلك ينبغي على كافة المؤسسات التي تسعى للتطور والتقدم أن تتبنى سياسة تشجيع الإبداع وتهتم بالمبدعين من أجل اللحاق بركب الحضارة والتقدم الذي يشهده العالم هذه الأيام (السكرانة، 2011، ص16).

ستقوم الباحثة في هذا المبحث بشرح موضوع الإبداع الإداري من ناحية مفهومه وخصائصه وشروطه، وأنواعه وأيضاً مراحل ومستوياته، بالإضافة إلى استعراض الخصائص الرئيسة للمنظمات الإبداعية ومعوقات الإبداع، واستراتيجيات التعامل مع معوقات الإبداع الإداري، وأخيراً الإشارة بشكل عام إلى تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري.

أولاً: مفهوم الإبداع الإداري:

الإبداع الإداري عملية ضرورية لأي منظمة حتى تتمكن من مواكبة التحديات والتغيرات العصرية، وحل المشكلات المختلفة التي تواجهها، وقد تعددت وتتنوع تعريفات الإبداع الإداري بناءً على اختلاف وجهات نظر العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم ومناهجهم العلمية والثقافية، فنستعرض فيما يلي بعض التعريفات وهي: يعرف هيجان (1999، ص8) الإبداع بأنه عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة، والمرونة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تمييزها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات.

ويعرفه المعاني(2002، ص41) بأنه: كل إجراء يهدف إلى التغيير نحو الأفضل في تصميم المنظمات أو في العملية الإدارية أو في الثقافة المؤسسية الناشئ عن مبادرات إما من المدير أو المرؤوس في المنظمة ويتم تبنيها من قبل الإدارة العليا أو أي أسلوب يشجع العاملين في المنظمات على تقديم الأفكار الإبداعية ودعمها وتبنيها".

ويعرفه حمود(2002، ص204) بأنه محاولة انسانية على المستوى الذاتي للفرد أو الجماعة لاستخدام التفكير، والقدرات العقلية والذهنية، وما يحيط بها من مؤثرات ومتغيرات بيئية، للقيام بإنتاج سلع، أو تقديم خدمات جديدة لم يسبق وأن أنتجت وأن تتسم بتحقيق منفعة للجميع.

في حين عرفه خير الله (2009، ص8) فقال: " قدرة انسانية خاصة تذلل المصاعب وتولد الأفكار البناءة وتحول المؤسسات الخاملة إلى أخرى نشطة وحية، وعموماً فالمبدع هو الذي يأتينا بالأفكار والتصاميم والنظريات والأعمال الفنية الجديدة والخارجة عن المألوف".

ويعرفه العجلة(2009، ص14) بأنه "مزيج من القدرات التي تمكن الفرد من إنتاج فكرة جديدة، متميزة، قابلة للتطبيق، بهدف حل مشكلة أو تطوير نظام قائم أو إيجاد مفهوم أو أسلوب عملي لتنفيذ أعمال المنظمة، بشكل يكفل تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية".

ويعرف الإبداع بأنه أفكارٌ تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل أمثلٍ للمشكلات، أو تطوير أساليب وأهداف، أو تعميق رؤية أوسع، وإعادة تركيب الأنماط المعروفة في السلوكيات الإدارية في أشكالٍ مميزةٍ ومتطورة بأصحابها إلى الأمام(قنديل، 2010، ص125).

ويعرفه مصبح(2011، ص27) بأنه "عملية ذات مراحل متعددة على المستوى الذاتي للفرد أو الجماعة لاستخدام التفكير والقدرات العقلية والذهنية وما يحيط بها من مؤثرات ومتغيرات بيئية داخلية وخارجية لإنتاج سلعاً أو خدمات أو أفكار جديدة لم يسبق وأنتجت من قبل بحيث تتسم بتحقيق المنفعة للفرد أو المؤسسة أو المجتمع". ويعرف الطراونة وآخرون(2012، ص260) الإبداع بأنه "أفكار جديدة تعتمد على قدرات شخصية للفرد ونتاج تفاعله مع البيئة، وأن الأفكار الإبداعية ذات فائدة للفرد والمجتمع على حدٍ سواء، فهو عملية منظمة من تطوير العمليات والسياسيات، وتنتهي بالمعدات و التدريب".

ومن خلال مما سبق تلاحظ الباحثة أن التعريفات السابقة لمفهوم الإبداع الإداري جميعها تصب في بوتقة واحدة، وتتفق جميعها على فكرة مؤداها أن الإبداع الإداري:

1. ينظر إليه على أنه عملية انسانية.

2. الإبداع هو أن ترى المألوف بطريقة غير مألوفة.
 3. هو إيجاد أفكار أو ممارسات جديدة تكون قابلة للتطبيق، أي هو التوصل إلى شيء جديد غير مسبق قد يكون خدمة أو سلعة أو فكرة أو أسلوب إداري.
 4. يركز على سمات وخصائص وصفات المبدعين كالقدرات العقلية والذهنية وسعة الأفق ويمكن أن تظهر على مستوى فرد أو الجماعة أو المنظمة.
 5. هو اكتشاف طرق إبداعية ومداخل للتغيير نحو الأفضل.
 6. إمكانية إدارة الإبداع وتنميته وذلك من خلال التدريب أو توفير المناخ المناسب للإبداع.
- لذا تُعرف الباحثة الإبداع الإداري إجرائياً بأنه أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري بشكل رئيسي، من خلال استخدام طرق وأساليب جديدة للعمل لم تكن معروفة من قبل أكثر كفاءة وفاعلية في انجاز أهداف المنظمة وتكون أكثر خدمة للمجتمع.

ثانياً: خصائص الإبداع:

يذكر عيد(2008، ص14-15) وخيرالله (2009، ص 18-19) مجموعة من الخصائص التي ترتبط بمفهوم الإبداع وهي كالتالي:

1. الإبداع ظاهرة فردية وجماعية فالإبداع ليس حكراً على الأفراد وهو ليس عملية فردية بالضرورة حيث قد تتم ممارسته عن طريق الجماعات والمؤسسات بل يمكن القول أن الإبداع الجماعي أو المؤسسي قد يكون ممكناً أكثر ومتاحاً أكثر وبخاصة في المراحل المعاصرة حيث أصبحت الظواهر والمتغيرات تتداخل بصورة بالغة التعقيد وتحتاج إلى جهود عظيمة و إمكانات ضخمة حتى يمكن التعامل معها والوصول إلى نتائج إبداعية حولها.
2. يعتمد الإبداع على التفكير المتعمق الشمولي الذي يبحث المشكلة من جميع جوانبها ويواجه عدة حلول متكافئة لها.
3. الإبداع ظاهرة إنسانية عامة وليست ظاهرة خاصة بأحد ولكنها تختلف من شخص إلى آخر حسب الفطرة والظروف التي يعيش وسطها ويتعامل معها.
4. يوجد الإبداع عند كل الناس بدرجات متفاوتة ومجالات مختلفة، فقد أودع الله سبحانه وتعالى القدرة على الإبداع في البشر وترك لهم أمر تنميتها وصلها، فالإبداع مرتبط بالعوامل الموروثة ويمكن تطويره.

5. الإبداع علم نظري تجريبي قابل للتبديل والتغيير باختلاف الزمان والمكان فبعض ما هو صواب اليوم قد يلغى غداً والعكس صحيح.
6. الإبداع يبدأ دائماً بالتحليل للفرص والتفكير في استغلال هذه الفرص وتحويلها إلى إمكانيات إبداعية.
7. الإبداع جهد متصل بالإدراك الحسي والتصورات والصياغات الجديدة لهذا فهو يستوجب قدرات متميزة في الملاحظة وفي الاستماع.
8. تستوجب فعالية الإبداع أن يكون موجهاً لإشباع احتياجات أو رغبات معينة.
9. الإبداعات الفعالة تبدأ دائماً صغيرة ثم يتطور الأمر مرحلياً وفقاً لنتائج التقويم و التجربة.
10. إن المحصلة الإبداعية الفعالة تتطلع إلى مواقع الصدارة والتميز والقيادة وهذا يعني انه إذ لم يطمح الجهد الإبداعي منذ البداية إلى القيادة والتفوق فانه لا يصل في الغالب إلى نتيجة إبداعية.

ثالثاً: شروط الإبداع:

من خلال الأدبيات التي تناولت موضوع الإبداع، يلاحظ تعدد آراء الباحثين في تحديد شروط الإبداع، والتي بدونها لا يمكن التحدث عن وجود إبداع لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الإبداع، فهناك شروط يمكن القول أن كثيراً من الباحثين متفقون حول وجودها وهي:

1. الأصالة:

اتفق كلٌّ من السويدان والعدلوني(2004، ص57)، والسكارنة(2011، ص24)، والسميري (2007، ص23)، وخيرالله(2009، ص29) بالمقصود بالأصالة فهي قدرة الفرد على إنتاج أفكار جديدة، أو نادرة لم يسبق إليها أحد، أو بمعنى آخر إنتاج ما هو غير مألوف. وكلما قل شيوع الفكرة زادت درجة أصالتها، فالمبدع الأصيل لا يكرر أفكار المحيطين به، ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات، وهناك من يعد الأصالة مرادفة للإبداع نفسه، فهي تعني التجديد أو الانفراد بالأفكار، فالشخص المبدع ذو تفكير أصيل أي أنه يبتعد عن المألوف أو الشائع.

2. الطلاقة:

أورد كلٌّ من السويدان والعدلوني(2004، ص57-58)، والسكارنة(2011، ص24)، وجروان(2008، ص84) والشمري(2002، ص65)، وخيرالله(2009، ص29) بالمقصود بالطلاقة هي القدرة على إنتاج أكبر عدد ممكن من الأفكار في غضون فترة زمنية محددة، ويقال أن الطلاقة بنك القدرة الإبداعية. فالشخص المبدع من لديه قدرة عالية على طرح الأفكار وتوليدها.

3. المرونة:

أوضح كلٌّ من السرور (2002، ص118)، والسكارنة (2011، ص 24)، والسويدان والعدلوني (2004، ص59)، وجروان (2008، ص85)، وخيرالله (2009، ص29) بالمقصود بالمرونة وهي القدرة على تغيير الزاوية الذهنية التي ينظر من خلالها إلى الأشياء، بمعنى آخر هي المقدرة على التفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة. فهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة، وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها. فالمرونة هو التغيير باستمرار في المعنى أو التفسير أو فهم مهمة أو استراتيجية العمل أو يغير في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً للهدف. فالمرونة أن تكون هذه الأفكار متنوعة في جوهرها، وأن لا يتصلب الفرد حول نوعية واحدة من الحلول أو يقف عند طريقة واحدة لإيجاد الحلول، فهو يغير باستمرار في المعنى أو التفسير أو الاستعمال أو فهم المهمة أو استراتيجية العمل أو يغير في اتجاه التفكير الذي قد يعني تفسيراً جديداً للهدف، أي أن المرونة تتعلق بالكيف وليس بالكم.

4. الحساسية للمشكلات:

اتفق كلٌّ من جروان (2002، ص157)، والسويدان والعدلوني (2004، ص59)، والسكارنة (2011، ص26) وجروان (2008، ص86)، وخير الله (2009، ص30) ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، بمعنى آخر هي القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها، والمبدع يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لا يلاحظه الآخرون. ويعتبر الإحساس بالمشكلة أهم عناصر التفكير الإبداعي. ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف، ولاشك أن اكتشاف المشكلة يمثل خطوة أولى في عملية البحث عن حل لها، ويرتبط بهذه القدرة ملاحظة أشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد، أو إعادة توظيفها وإثارة تساؤلات من حولها.

5. الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه

ويشير أبوهين (2010، ص83) نقلاً عن (زيتون، 1987، ص125) بأنها تعني قدرة الفرد على تركيز انتباهه في المشكلة دون أن يكون للمشتتات تأثير على تفكيره، وتفاعله مع المشكلة يكون أقوى من المؤثرات الخارجية، مما يقوي من فرص النجاح في الوصول إلى الحل الصحيح، وذلك بأسلوب يتسم بالمرونة. أي أن هو عدم التنازل عن الهدف والإصرار على تتبعه والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة غير أن قدرة المبدع على مواصلة الاتجاه لا تكون بشكل متصلب، فالمبدع أثناء مواصلته لتحقيق اتجاهاته يعدل

من أفكاره لكي يحقق أهدافه الإبداعية بأفضل صورة ممكنة. لكنه لا يتنازل عن أهدافه، ويظل بنفس الوقت محتفظاً لنفسه بالمرونة المناسبة التي تتيح له اكتشاف السبل الهادئة ومعاينتها. (إبراهيم، 2002، ص41).

وترى الباحثة بأن كل موظف إداري يستطيع أن يبدع ويكتسب تلك العناصر أو المهارات حتى ينقل المنظمة من حالة غير مقبولة إلى حالة منشودة، مواكبةً للتقدم والتسارع في كافة مجالات الحياة، وهذا ما يسوق الباحثة للحديث عن أنواع الإبداع الإداري.

رابعاً: أنواع الإبداع الإداري:

- أوضح السلطان (2004، ص45)، وبلواني (2008، ص17) وبحسب ما أورد عن (Doft and Becker, 1978) في تصنيف الإبداع في المنظمات تبعاً لمجال موضوع الإبداع:
1. إبداع يرتبط بالأهداف: ويتضمن الغايات التي تسعى المنظمة لتحقيقها.
 2. إبداع يرتبط بالهيكل التنظيمي: ويتضمن القواعد والأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل وتحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم.
 3. إبداع يرتبط بالمنتج أو الخدمة: ويتضمن إنتاج منتجات وخدمات جيدة.
 4. إبداع يرتبط بخدمة المستفيدين: ويتضمن التركيز على تقديم خدمات للمستفيدين تفوق توقعاتهم.
 5. إبداع يرتبط بالعملية: ويركز على الكفاءة والفاعلية، ويتضمن عمليات متطورة داخل المنظمة، تشمل عمليات التشغيل وإدارة الموارد البشرية.

خامساً: مراحل الإبداع الإداري:

- أورد السكارنة (2011، ص22)، وحمود (2010، ص289-291) مراحل العملية الإبداعية وهي:
1. مرحلة التصور: تبدأ الخطوة الأساسية للإبداع الناجح بتصوير كامل أو بفكرة جديدة للإمكانيات الإدارية والاحتياجات المطلوبة إضافة لدراسة المنافع الاقتصادية والاجتماعية التي يأخذها المبدع بعين الاعتبار.
 2. مرحلة تكوين الفكرة: هي العملية الأساسية الثانية في مرحل الإبداع وهذه الخطوة هي عمل مبدع وخلاق لتوحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها. كما أن هذه المرحلة تمثل عملية تقييم تصاحب إدارة الإبداع في كل رحلة من المراحل المطلوبة إذ يتقرر على ضوءها ما إذا كان الأمر ممكناً في الاستمرار، أو إذا كانت هناك ضرورة للتوقف عن العمل.
 3. مرحلة معالجة المشكلة: ترافق هذه الخطوة عملية الإبداع بشكل مستمر حيث يصاحب ذلك ظهور بعض

المشكلات أو المعوقات التي يجب أن تتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الإبداع.

4. مرحلة الحل: إذا ما نجحت نشاطات حل المشكلات تأتي هذه المرحلة التي يكون الإبداع فيها قد وجد وتحقق نجاح المشروع أما إذا كانت الشركة أو المؤسسة لم تحقق النجاح والتنفيذ للمشروع المستهدف فإنها تلجأ إلى اعتماد المرحلة الأخرى من مراحل الإبداع وهي مرحلة التطوير.

5. مرحلة التطوير: تمثل هذه المرحلة إحدى صور عدم التأكد التي يواجهها المبدع حيث إمكانية قياس الحاجة للأفكار الإبداعية تكون معروفة عادة لذلك يحاول المبدع أن يحل المشكلات الناتجة عن عدم التأكد من خلال الأخذ بحاجة الدائرة أو المؤسسة بعين الاعتبار.

وتؤكد الباحثة أن أي موقف إبداعي حتى يكتب له النجاح لابد أن يمر في هذه المراحل، لما لها من أهمية كبيرة في مساعدة الشخص لتحقيق جميع الأهداف المعدة من أجل ذلك الموقف أو الموضوع.

سادساً: مستويات الإبداع الإداري:

- كما أوضحها عيد(2008، ص196-197)، وجرارون(2008، ص81)، وسكارنة(2011، ص130-131) نقلاً عن(Taylor,1959)، وخيرالله(2009، ص20-21) للإبداع الإداري خمس مستويات تعبر عن مدى قدرة الإداري المبدع وفعاليته وقدرته على الاستنباط والاستنتاج والتحليل والربط بين العلاقات فكل مستوى يعبر عن قدرة المبدع ومدى نضج تفكيره الإبداعي وكيفية استغلاله في التطبيق العملي للأفكار المبدعة.
- 1. الإبداع التعبيري:** وهو يعني تطوير فكرة أو نواتج فريدة، فالإبداع هنا عبارة عن صفة تلقائية وصفة الحرية أو المستوى المستقل، وغالباً ما يكون المبدع في مجالات الفن أو الأدب أو الثقافة، مثل الرسومات العفوية للأطفال.
 - 2. الإبداع الإنتاجي أو التقني:** وهو ناتج لنمو المستوى التعبيري والمهارات، فيؤدي إلى إنتاج أعمال كاملة بأساليب متطورة غير مكررة، ويشير هذا النوع من الإبداع إلى قدرة الإداري إلى التوصل إلى نتائج من الطراز الأول بدون وجود شواهد قوية على العفوية المعبرة عن هذه النواتج. ومثال على ذلك تطوير آلة موسيقية معروفة أو لوحة فنية أو مسرحية شعرية. وينتج عن هذا النوع من الإبداع نمو المستوى التعبيري والمهارات مما يترتب عليه القدرة على إنتاج أعمال كاملة بأساليب متطورة غير تقليدية وغالباً ما يكون هذا النوع من الإبداع في مجال إنتاج منتجات كاملة بمختلف الأنواع والأشكال.
 - 3. الإبداع الابتكاري/ الاختراعي:** ويشير إلى البراعة في استخدام المواد لتطوير استعمالات جديدة لها دون أن يمثل ذلك إسهاماً جوهرياً في تقديم أفكار أو معارف أساسية جديدة. يتطلب هذا النوع المرونة في إدراك علاقات جديدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل ومحاولة ربط أكثر من مجال للعلم مع بعضها البعض أو دمج

معلومات قد تبدو غير مترابطة بهدف الحصول على شيء جديد ذو قيمة ومعنى وتسمى هذه العملية التركيب كما هو الحال في اختراع الآلة واستخدام أساليب إدارية جديدة أو محاولة ربط المدير فكرة الإداري مع الفكر الرياضي لتقديم نموذج رياضي معين يمكن استخدامه في الرقابة أو تحسين الإنتاجية. ويتميز هذا المستوى من الإبداع بأنه غالباً ما يخضع لمعايير ومواصفات تحددها عادة دوائر تسجيل براءات الاختراعات التي تشترط أن يكون العمل غير مسبوق ونافعاً معاً، مثل ابتكارات أديسون وماركوني وبل.

4. **الإبداع التجديدي:** ويشير هذا النوع من الإبداع إلى قدرة المبدع على اختراع قوانين ومبادئ، أو مدارس فكرية ثابتة وتقديم منطلقات وأفكار جديدة ويتطلب كذلك تمتع المبدع بقدرة قوية على التصوير التجريدي للأشياء مما ييسر تحسينها وتعديلها حيث يسهم هذا المستوى في زيادة قدرة المبدع على تقديم منتج جديد أو نظرية إدارية جديدة.

5. **الإبداع التخيلي/الانثياقي:** ويمثل هذا النوع أعلى مستويات الإبداع وأقلها حيث يتحقق فيه الوصول إلى مبدأ أو نظرية أو افتراض جديد كلياً، ويترتب عليه ازدهار أو بروز مدارس وحركات بحثية جديدة.

وقد أشار مجموعة من الباحثين إلى إمكانية التمييز بين ثلاثة مستويات للإبداع، أوردها كلٌّ من: العميان (2005، ص392-394)، والسكارنة (2011، ص125-128)، وديري (2011، ص300)

1. الإبداع على مستوى الفرد:

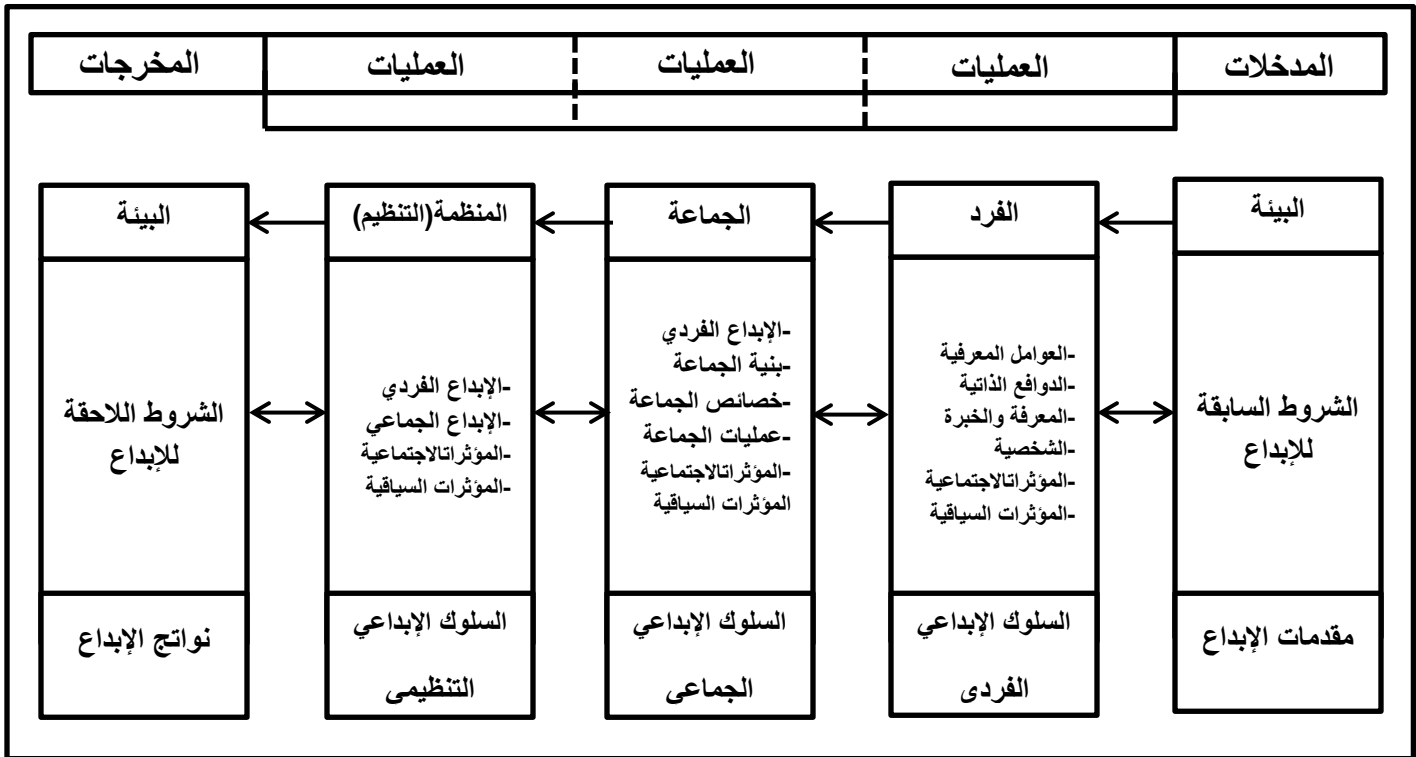
يعتبر العنصر البشري في المنظمة الركيزة الأساسية لها والذي إذا كان مؤهلاً وخبيراً وذا إمكانات عقلية وذهنية وإبداعية جيدة فإنه يعتبر ميزة تنافسية لهذه المنظمة، فالإبداع الفردي هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد بحيث يكون لدى العاملين عملية إبداعية لتطوير العمل وذلك من خلال خصائص فطرية كالذكاء والموهبة أو من خلال خصائص مكتسبة كالمثابرة والمرونة وحب المخاطرة والقدرة على التحليل وحل المشكلات والاستقلالية في الحكم.

2. الإبداع على مستوى الجماعة:

وهو الإبداع الذي يتم تقديمه أو التوصل إليه من قبل جماعة معينة في المنظمة قد تكون مديرية، دائرة، قسم، ..إلخ. بمعنى آخر هو العمل الذي يؤدي إلى ابتكار أو تبني فرض أفكار جديدة في محيط الجماعة، بحيث تعمل الجماعة على وضع هذه الأفكار موضع التنفيذ من خلال المناقشات ومحاولة إعادة بناء وصياغة الأفكار والمقترحات الأصلية مع مرور الوقت. وإبداع الجماعة أكبر من الإبداع الفردي بحيث تكون جماعات محددة في العمل تتعاون فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها وتغيير الشيء نحو الأفضل.

3. الإبداع على مستوى المنظمة:

هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق الجهد التعاوني لجميع أعضاء المنظمة، بمعنى آخر هو تبني فكرة أو أسلوب جديد بالنسبة للمنظمة، وهو الإبداع الذي يتم التوصل إليه عن طريق المنظمة ككل، فهناك منظمات متميزة في مستوى أدائها وعملها، وغالباً ما يكون عمل هذه المنظمات نموذجياً ومثالياً للمنظمات الأخرى، وحتى تصل المنظمات إلى الإبداع لابد من وجود إبداع فردي وجماعي في المنظمة. وتتميز هذه المنظمات ببعض الخصائص الإدارية والهيكلية التي تختلف عن مثيلاتها من المنظمات كاستخدام الأسلوب الديمقراطي في الإدارة والالتزام القيمي بأخلاقيات العمل الإداري، والميل نحو التجربة ودراسة حاجات المستهلكين، وكذلك بتأييد قوي من قبل الإدارة لعملية الإبداع.



شكل (3): نموذج تفاعلي للسلوك الإبداعي التنظيمي

المصدر: (بدر، 2013، ص 20) نقلاً عن (Woodman, 1993, p15)

شكل (3) يوضح النموذج التفاعلي للسلوك الإبداعي، حيث إن الإبداع يسبقه مقدمات ومحفزات له منها ما يرتبط بالشخص أو ما يرتبط بالبيئة المحيطة، ثم عرض دور ومساهمة الفرد والمجتمع لتحفيز الإبداع وصولاً للسلوك التنظيمي الذي يصف بالإبداع الخالص ومن ثم تظهر النواتج أو المخرجات الخاصة بالإبداع. (بدر، 2013، ص 20).

وكما ورد في دراسة Elenkov & Others (2005,P:673) أن هناك نوعين رئيسيين من الإبداع المؤسسي:

1. **الإبداع الفني:** ويتعلق بالمنتج من خلال تقديم المنتجات والخدمات الجديدة في الأسواق الحالية، أو إيجاد أسواق جديدة للمنتجات والخدمات الحالية، أو تقديم منتجات جديدة في أسواق جديدة.
 2. **الإبداع الإداري:** ويتعلق بالهيكل التنظيمي و العملية الإدارية من خلال إيجاد نظم تخطيط ورقابة جديدة، أو أقسام ووظائف جديدة، أو طرق وأساليب عمل جديدة في التدريب و التطوير والترقية.
- وبعد الاطلاع على مستويات الإبداع الإداري على صعيد المنظمة تجد الباحثة تأكيداً مباشراً على أهمية وجود الإبداع في المنظمات وضرورة تهيئة الظروف المناسبة لبزوغ الإبداع عند العاملين ومن ثم ينعكس على أداء المنظمة بالإيجاب.

سابعاً: سمات شخصية المبدع:

قد أورد الباحثون عدداً من السمات التي امتاز بها المبدعين عن غيرهم، ومن أهمها ما أورده خيرالله (2009، ص247-250) وبدر (2013، ص25-26) سمات عديدة تميز شخصية المبدع والتي قد تتواجد جميعها أو بعضها في المبدع، نذكر منها:

1. حساس ويمتلك درجة عالية من الذكاء.
2. المال ليس دافعه الأساسي.
3. الخبرات التراكمية الجيدة والقدرة على فهم دوافع الآخرين.
4. قوة الشخصية والاستقلالية ويمتلك القدرة على تحمل المسؤولية.
5. مرن وقادر على التكيف.
6. يلاحظ الفرص ولديه طلاقة في التفكير.
7. يتميز بالحيوية والرغبة في الانجاز ومتعدد الميول والاهتمامات.
8. الاتصاف بروح المرح وإيجابي كثير التفاوض.
9. القدرة على إيقاظ روح التعاون بين الأفراد، وشحن الهمم للعمل الجاد بروح الفريق الواحد.
10. لديه حب الاستطلاع ويحب التغيير والتجديد وسرعة الاستجابة للمتغيرات.
11. غير تقليدي: أي لا يتبع الأساليب الروتينية في أعماله ولا يحب الروتين.
12. واثق بنفسه وقادر على تنظيم العمل باستمرار.
13. مثابر، فلا يستسلم بسهولة ولديه الاستعداد في حل المشكلات مهما كانت معقدة أو صعبة.

14. يستخدم طرماً غير مألوفة لدى الآخرين في انجاز ما يكلف به من أعمال.
15. يزود جماعته بأفكار جديدة تحتاج إليها في كل ما يواجهها من مشكلات.

ويرى كوك(2007، ص195-196) أن السمات العامة التي تتطلب الإبداع الإداري:

1. القدرة على تحديد اتجاه عمل لجذب الآخرين بدلاً من الاكتفاء بوضع خطة عامة للمؤسسة وبشكل عملي.
2. تأييد الأفكار من خلال استخلاصها والعمل على ترويجها في كل أرجاء المنظمة حتى يتسنى جمع الموارد والخطو بالقبول.
3. ضرب مثال حي على المبدأ الذي ينص على أن الفشل يعد فرصة للتعلم ويشجع على تقبل المجازفة.
4. تكوين عمل يتمتع بمستوى عال من الثقة، ويشمل ذلك القدرة على تقبل الاختلافات بالرأي والاستفادة منها.

ثامناً: الخصائص الرئيسة للمنظمات الإبداعية:

إن الإبداع سمة عامة فردية وجماعية من قبل الأفراد والجماعات التي تعمل داخل بيئة معينة، ولهذه البيئة تأثير على سلوكهم الإبداعي بما توفره لهم من دعم وإمكانيات وقدوة ونماذج للسلوك الإبداعي، ومن ذلك يتسنى لنا تعريف المنظمة المبدعة: بأنها كيان تنظيمي صممت بيئته الداخلية لتساهم بتبني الأفكار الخلاقة ومصادرها، وما ينتج عنها من إنجازات مختلفة، أي أن الإبداع ما هو إلا ناتج تفاعل بين الفرد والبيئة التي يعمل بها والذي يتطلب جهد تعاوني بين أعضاء التنظيم كافة، وأن تعيين أشخاص مبدعين لا يعني أن الإبداع سوف يظهر؛ لأن بعض المنظمات تقضي على الإبداع، وقد أشارت الدراسات إلى عدد من السمات للمنظمة المبدعة من أهمها: الاتجاه الميداني للمنظمة والميل نحو الممارسة والتجريب المستمرين رغم الفشل، ووجود أنصار ومؤيدين للإبداع في المنظمة يقومون بتشجيع المبدعين وتوجيههم، والإنتاجية، من خلال مشاركة العاملين في تقديم مقترحات وبدائل للعمل، وتطوير مبادئ وقيم وأخلاقيات للعمل يعرفها الجميع ويعملون على احترامها وتطبيقها، وبساطة وعدم تعقيد الهيكل التنظيمي من حيث عدد المستويات والوحدات الإدارية، وتشجيع العاملين على طرح الأفكار والنقاش الحر والعمل على الاهتمام بأراء الآخرين، وتشجيع التنافس بين العاملين لدفعهم نحو التوصل إلى أفكار إبداعية جديدة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي للمبدعين ومشاريعهم الإبداعية، وتصميم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الإبداعية، مثل انشاء وحدات البحث أو التطوير أو جماعات التخطيط للترويج والإبداع(ناصر، 2011، ص16).

وتتسم المنظمات الإبداعية بخصائص رئيسة تميزها عن غيرها من المنظمات التقليدية، ومن أهم هذه السمات التي يتميز بها الإداريون المبدعون كما ذكرها عيد(2008، ص213) وذكرها العجلة(2009، ص26-27) نقلاً عن (القريوتي،1989، ص182) يمكن تلخيصها بالنقاط التالية:

1. النظر إلى الأسلوب البيروقراطي كعدو رئيسي للإنجاز.
 2. حفز جميع العاملين للتجريب.
 3. الثقة بالنفس وتوقع الفشل ولكن لا يستسلم له.
 4. تدعيم قيم تنظيمية تمثل عنصر قوة للمنظمة وتتطابق مع قيم التغيير والإبداع.
 5. إعطاء أسبقية متميزة لتنمية قدرات العاملين وحفزهم للأداء المتميز والإبداع فيه.
 6. عملية الاتصال تتسم بالمرونة و الانفتاح.
 7. الجرأة على إبداء الآراء وتقديم المقترحات اللازمة.
 8. تكوين فرق عمل وتهيئة المناخ الملائم للتفكير الإبداعي.
 9. وجود عدد من الأفراد المبدعين لديهم الدافع الداخلي لطرح الأفكار الإبداعية ومواصلة الجهد من أجل حل مشكلات المنظمة.
 10. استثمار الأبحاث العلمية في مجال عمل المنظمة وتشجيع التخطيط الاستراتيجي المرن.
 11. توافر القيادة الواعية التي تؤمن بأهمية العمل الإبداعي وتشجعه.
 12. تهيئة البيئة الداخلية الملائمة للتفكير الإبداعي الذي يتسم بوجود رسالة محددة للمنظمة واستراتيجية أو خطة دقيقة تترجم هذه الرسالة وقيم واضحة ومشجعة للعملية الإبداعية مع الحرص على اللامركزية في اتخاذ القرارات.
 13. حرص المنظمة على إقامة علاقة قوية مع البيئة الخارجية التي تعمل بها وخاصة فيما يتعلق بالصلة الوثيقة مع المستفيدين من الخدمة أو السلعة التي تقدمها المنظمة بالقدر الذي يجعل جميع عمليات التطوير والتجديد والإبداع موجهة نحو تحقيق رغبات المتعاملين مع المنظمة.
 14. زيادة الانتماء لقيم المنظمة وأهدافها والعمل في جو يتسم بالثقة والمرونة.
 15. تشجيع المناقشات والحوار الهادئ البناء بغرض النقد والبناء وليس بغرض النقد والهدم.
- وترى الباحثة بأنه حتى يبدع الفرد لمؤسسته، يجب أن توفر المنظمة بيئة تتقبل الإبداعات على أنواعها، إذ لا يمكن أن يبدع المرء في بيئة ترفض الجديد، وحتى تصبح بيئة المؤسسة بيئة ابداعية، يجب على المدير وفريق إدارته أن يقتنعوا بأن موظفيهم بإمكانهم أن يبدعوا ويبتكروا حلولاً لمشاكل تواجههم.

تاسعاً: معوقات الإبداع الإداري :

هناك عقبات وصعوبات بيئية وتنظيمية وشخصية تحد من الإبداع الإداري في أي منظمة، أوضحها عيد(2008، ص214)، والعميان(2005، ص401)، وخيرالله(2009، ص226) كالتالي:

1. القيادات الإدارية غير كفؤه.
2. عدم وضوح الأهداف للمنظمة والعاملين.
3. المركزية والتسلط وعدم إفساح المجال للتفويض.
4. الافتقار للقيادة الفعالة ذات التفكير الاستراتيجي.
5. التسويف في اتخاذ القرارات والخوف من التحدي والفشل.
6. مقاومة التغيير، أي الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له ورفع شعار الحرص على المعروف والمألوف.
7. التقييم المتسرع للأفكار والاستعجال في محاولة الوصول إلى حل.
8. غياب التدريب.
9. النظرة الضيقة للمشكلة.
10. عدم الإيمان بأهمية المشاركة من قبل العاملين، وغياب المساندة أو الدعم والتشجيع.
11. انعدام الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
12. الصراع التنظيمي بين العاملين ومقاومتهم التطوير.

وترى الباحثة بأن عوائق الإبداع كثيرة، لذلك على المنظمة تجنبها واستئصالها من بيئة العمل فلا يمكن أن يزدهر الإبداع مع وجود مدراء تقليديين، ليس عندهم الجرأة والإبداع ولا يمكن أن يزدهر الإبداع مع وجود المثبطين من الموظفين، لذلك لا بد أن تبحث كل منظمة عن معوقات الإبداع ومعالجتها فوراً وكلما تأخرت المنظمة عن معالجتها زاد عدد الأفكار الإبداعية الميئة.

عاشراً: تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، مما جعل المنظمات تواجه العديد من التحديات والصعوبات في كيفية مواكبة هذه التطورات والتكيف معها، ونتيجة ذلك فرض على المنظمات إيجاد طرق حديثة ونبذ الطرق والإجراءات التقليدية عن طريق إيجاد أشخاص مبدعين وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على ابتكار طرق جديدة وحلول إدارية سريعة.

إذن فإن تكنولوجيا المعلومات تشجع على تبني استراتيجية الإبداع وتساعد على حماية المنظمة من المنافسين.(Markides & Anderson, 2006)، من خلال تهيئة الظروف المواتية للإنسان ليصل إلى المعلومات المجسدة للمعرفة بأسرع الطرق وأقربها، مما يعني تحرير الإنسان من الكثير من عمله الروتيني وفتح المجال أمامه للخلق والإبداع، وتطوير قدراته ومهاراته التي تشكل قاعدة أساسية في توجهه الإبداعي.(الشناق؛ الضمور، 2010، ص193).

العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بتطبيقاتها المختلفة والإبداع الإداري:

أوضح الخوالدة والحنيطي(2008، ص322) العلاقة القائمة ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات بتطبيقاتها المختلفة والإبداع الإداري في النقاط التالية:

1. إن استخدام النظم المحوسبة يسهم إلى حد بعيد في تسهيل عملية الإبداع الإداري، وذلك نتيجة لتخطي القيام بالكثير من العمل الروتيني، ويترتب على ذلك إنجاز العمل بسرعة وكفاءة ودقة أكبر.
2. إن اهتمام المؤسسات بالبحث عن الميزة التنافسية يدفعها نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات، مما ينعكس على زيادة الاهتمام بالبحث والتدريب والتطوير لتنمية الملكات والقدرات الإبداعية.
3. إن البحث والتطوير يُشكل أهم جوانب التطوير التكنولوجي، كونه يمثل وسيلة مهمة لتوسيع المعارف التكنولوجية التي تعتمد عليها عملية الابتكار والإبداع.
4. إن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في زيادة وتعزيز الاتصال والتعاون ما بين المستويات والدوائر المختلفة، مما ينعكس على شكل فرص مواتية لعمليات إبداعية جديدة.
5. إن الاهتمام بإيجاد الدوائر المختصة للمبدعين وتوفير ما يلزمهم من وسائل وأدوات تكنولوجية، وتشجيعهم على طرح الأفكار الجديدة، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم، يسهم إلى حد كبير في نجاح ولادة العملية الإبداعية وخروجها إلى حيز الوجود.
6. إن الاستفادة من البرامج التدريبية وخصوصاً البرامج التي تسهم في تنمية الإبداع، وتلك التي تسعى للاستفادة من تجارب الدول الرائدة في هذه المجالات، يعزز من إمكانية نجاح العملية الإبداعية.

ومما سبق نخلص إلى أن تكنولوجيا المعلومات تعتبر أداة لتشجيع الإبداع الإداري وتؤدي إلى تسهيل أداء الأعمال، وتساعد على إجراء التكامل بين النشاطات والوظائف المختلفة وعلى كافة المستويات في وزارة التربية والتعليم العالي، كما أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يتأثر بالأسلوب الإداري كما أن الأسلوب الإداري المتبع يلعب دوراً كبيراً في تشجيع عملية الإبداع وجعلها عملية فعالة.

المبحث الثالث: وزارة التربية والتعليم العالي

أولاً: لمحة تاريخية ورؤى مستقبلية عن الوزارة:

بعد تسلم السلطة الوطنية الفلسطينية، مهام التعليم في فلسطين عام 1994، تشكلت وزارة التربية والتعليم العالي، وفي عام 1996 أنيطت صلاحيات التعليم العالي بوزارة جديدة حملت اسم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، فيما ظلت الوزارة الأم تحمل اسم وزارة التربية والتعليم. وفي تعديل وزاري على الحكومة الفلسطينية عام 2002 تم إعادة دمج الوزارتين في وزارة واحدة حملت اسم وزارة التربية والتعليم العالي. وتتولى الوزارة مسؤولية الإشراف على التعليم الفلسطيني وتطويره في مختلف مراحله، في قطاعي التعليم العام والتعليم العالي. وتسعى لتوفير فرص الالتحاق لجميع من هم في سن التعليم، وكذلك تحسين نوعية وجودة التعليم والتعلم للارتقاء به بما يتلاءم مع مستجدات العصر. وكذلك تنمية القوى البشرية العاملة في القطاع التعليمي، من أجل إعداد المواطن الفلسطيني المؤهل، والقادر على القيام بواجباته بكفاءة واقتدار.

حرصت وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، منذ توليها قيادة دفة التعليم عام 1994، على النهوض بالعملية التربوية، وبذلت جهوداً كبيرة في هذا المجال، وسط ظروف سياسية صعبة، فقد تحملت عبئاً كبيراً، وورثت تركة ثقيلة، وبنية تربوية شبه مدمرة، خلفها الاحتلال الإسرائيلي، وأخذت على عاتقها أن تنجح، ووضعت ذلك نصب عينها هدفاً للتحقيق؛ ولأن الوزارة تدرك مدى أهمية تطوير التعليم العام وتحسين نوعيته، ومدى أهمية تحقيق معايير الجودة فيما يتعلق بالتعليم الجامعي، فقد عملت جاهدة لتدريب المعلمين وتأهيلهم، لخلق قاعدة تربوية قادرة على الأخذ بيد أطفال فلسطين نحو مجريات العصر الحديث، عصر المعلومات المتسارعة والتكنولوجيا الحديثة، فعملت على إدخال الحاسوب الى المدارس، وتم ربط بعض هذه المدارس بشبكة المعلومات العالمية "الانترنت"، وفي استمرار لهذه الجهود تبنت خطة لتدريب جميع المعلمين الفلسطينيين في دورات مستمرة لرفع كفاءتهم وأدائهم، وتعمل حالياً على تنفيذ استراتيجية تدريب وتأهيل المعلمين بالتعاون مع الجامعات. وضمن جهودها الرامية إلى إيجاد بنية تحتية في المجال المهني والتقني، فقد تبنت الوزارة استراتيجية أيضاً تشمل تطوير نظام التعليم والتدريب المهني والتقني والمصادر البشرية وتطوير الموارد المادية والمناهج والأنظمة والتشريعات المتعلقة بالتعليم المهني. وتدرك الوزارة أن دريها طويل وشاق، غير أنه بالعزيمة والتصميم والمثابرة والإرادة، سيحفل بالإنجازات، وسيفضي إلى نهاية مشرقة ومشرقة. (الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي).

ثانياً: الرؤية والرسالة والأهداف العامة للوزارة:

1. الرؤية: إنسان فلسطيني يعتز بهويته الإسلامية والعربية، ويسهم في نهضة مجتمع قيمى، ويسعى للمعرفة والإبداع، ويتفاعل بإيجابية مع التطور العلمى والتكنولوجى.
2. الرسالة: تسعى وزارة التربية والتعليم العالى لضمان تحقيق التعليم للجميع، والارتقاء بجودته لتلبية احتياجات المجتمع للتكيف مع متطلبات العصر، باعتماد الوعى العميق بروح الإسلام، وتوفير بيئة متوازنة وسليمة تؤهل للدفاع عن الحقوق الوطنية وأداء الواجبات بكفاءة من خلال الشراكة مع المجتمع المحلى، والانفتاح على المجتمعات الإنسانية.
3. الأهداف العامة:

- أ- ترسيخ القيم والأخلاق الفاضلة وتحسين مستوى الانضباط.
- ب- زيادة فرص الالتحاق بمراحل التعليم المختلفة.
- ج- الارتقاء بمستوى مخرجات مراحل التعليم المختلفة.
- د- تحسين مستوى نوعية وجودة الأداء في عناصر العملية التربوية التعليمية.
- هـ- تطوير منظومة السياسات والأنظمة وأطر الشراكة المجتمعية في الوزارة.
- و- تطوير منظومة التعليم المهني والتقني.
- ز- توجيه البحث العلمى ومخرجاته لدعم التنمية الشاملة.
- ح- تطوير خدمات الإرشاد التربوي والتربية الخاصة.

(المصدر/الخطة الخمسية للوزارة، 2014-2019م، ص21)

ثالثاً: المستويات الإدارية والتنظيمية للوزارة:

1. المستويات الإدارية:

يمكن تقسيم المستويات الإدارية للوزارة استناداً للتركيز الجغرافى للأقسام التالية:

- أ- المستوى الأول: ويمثل وزارة التربية والتعليم والتي تتولى إدارة شئون التعليم في محافظات الوطن في الضفة الغربية وقطاع غزة.
- ب- المستوى الثانى: ويختص بإدارة التعليم على مستوى الأقاليم والمحافظات حيث يعهد به لمديريات التربية والتعليم في الضفة والقطاع.

ج- المستوى الثالث: ويعتبر أكثر تفريعاً و يتمثل في الوحدات المدرسية التي تنتشر في القرى والبلدات والمدن تحت إشراف المديریات، وتصنف حسب الأقاليم.

2. المستويات التنظيمية:

يمكن تقسيم التنظيم الإداري في وزارة التربية والتعليم حسب التصنيف الهيكلي إلى ثلاث أقسام رئيسية:

1. الإدارة العليا: تعتبر قمة الهرم التنظيمي بالوزارة وتتمثل في وزير التربية والتعليم، ووكيل الوزارة، والوكلاء المساعدون.

أ- الوزير: ويمثل المستوى التنفيذي الأعلى في السلطة الفلسطينية فيما يختص بشؤون التعليم، وهو أعلى سلطة تنفيذية في هيكل وزارة التربية والتعليم، ويرتبط بمكتب الوزير كلاً من مجلس التعليم ومجلس البحث العلمي بالإضافة للمستشارين والمساعدین ولجنة المناهج، وهيئة الاعتماد والجودة وصندوق الإقراض.

ب- وكيل الوزارة: ويمثل المستوى الثاني في الإدارة العليا وينوب عن الوزير في غيابة وترتبط به في الإدارة العامة للعلاقات الدولية والعامة، ويلحق به أيضاً مكتب الوكيل ولجنة التربية ولجنة الامتحانات وهي لجان دائمة بالإضافة إلى لجان أخرى مؤقتة، كما يشرف وكيل الوزارة مباشرة على مركز الحاسوب ومركز القياس والتقويم ومركز المناهج ومركز الصحة المدرسية كما يتبعه تنظيمًا الديوان والدائرة القانونية.

ج- الوكلاء المساعدون: وعددهم ثلاثة، اثنان وكيلان مساعدان لشؤون التعليم العام في الضفة الغربية و قطاع غزة و يشرفان على مديريات التربية والتعليم حسب التوزيع الجغرافي، والثالث وكيل مساعد لشؤون التعليم يشرف على مؤسسات التعليم في الضفة الغربية وقطاع غزة، ويراعى التكامل والتنسيق في توزيع الموظفين القياديين في الإدارات العامة بالتناوب بين الضفة وغزة.

2. الإدارة الوسطى: تتمثل الإدارة الوسطى في وزارة التربية والتعليم بالإدارات العامة والتي تتولى مهام ترجمة السياسات العامة الصادرة عن الإدارة العليا إلى خطط تنفيذية وتحديد الإجراءات والجدول الزمني اللازمة لإنجاز هذه الخطط وتحديد الإمكانيات، وذلك بالتعاون المتواصل مع أقسام مديريات التربية والتعليم حيث تمثل كل إدارة عامة بقسم يتولى تنفيذ التعليمات وتطبيق الخطط.

3. الإدارة التنفيذية: تشمل مديريات التربية والتعليم والتي بدورها تتولى تطبيق التعليمات والإجراءات، وتزويد الإدارات العامة بتغذية مرتدة حول ظروف العمل، من خلال تقارير شهرية وربع ونصف سنوية، وسنوية، ويوجد

بكل مديرية قسماً يمثل الإدارة العاملة المختصة بالوزارة، ويعد بمثابة وحدة تنفيذية تتلقى التعليمات واللوائح من الإدارة العامة وتشرف على سلامة تنفيذها في المديرية والمدارس التابعة لها.

وتعتبر المهمة الرئيسية لمديريات التعليم متابعة عمل الجهاز التعليمي في الميدان ومتابعة المدارس بشكل يومي من إشراف وتوجيه وإرشاد بالإضافة للأنشطة والأمور الإدارية والمالية وكذلك إدارة شئون الموظفين، وبالتالي فهي مسئولة أيضاً عن إعداد التشكيلات لكل مدرسة من المعلمين والطلاب، وتتولى أيضاً مهام التخطيط التربوي للمنطقة التربوية الواقعة تحت إشرافها وإعداد الإحصاءات التربوية اللازمة. (طبش، 2008، ص71-72).

رابعاً: لمحة عن وحدة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في الوزارة:

أضحى مفهوم تكنولوجيا المعلومات أحد الموارد الأساسية الواجب استثمارها من قبل الإدارات الحديثة لأتمتة أعمالها الإدارية والفنية وللارتقاء بمستوى أداء تشكيلاتها. إذ يعتبر معيار مستوى استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات من المعايير الأساسية لقياس مدى التقدم الإداري لأي مؤسسة، كما إن الارتقاء بمستوى استخدام موارد تكنولوجيا المعلومات يعتبر من المهام الرئيسية التي لا تزال تحرص العديد من المؤسسات التعليمية والبحثية في دول العالم المتقدم على تحقيقها وديمومتها. لذلك قامت وزارة التربية والتعليم العالي بإنشاء وحدة تكنولوجيا المعلومات كوحدة مساندة، تقوم بتقديم أعمال الإسناد الفني المرتبط بتكنولوجيا المعلومات لكافة التشكيلات الإدارية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالي.

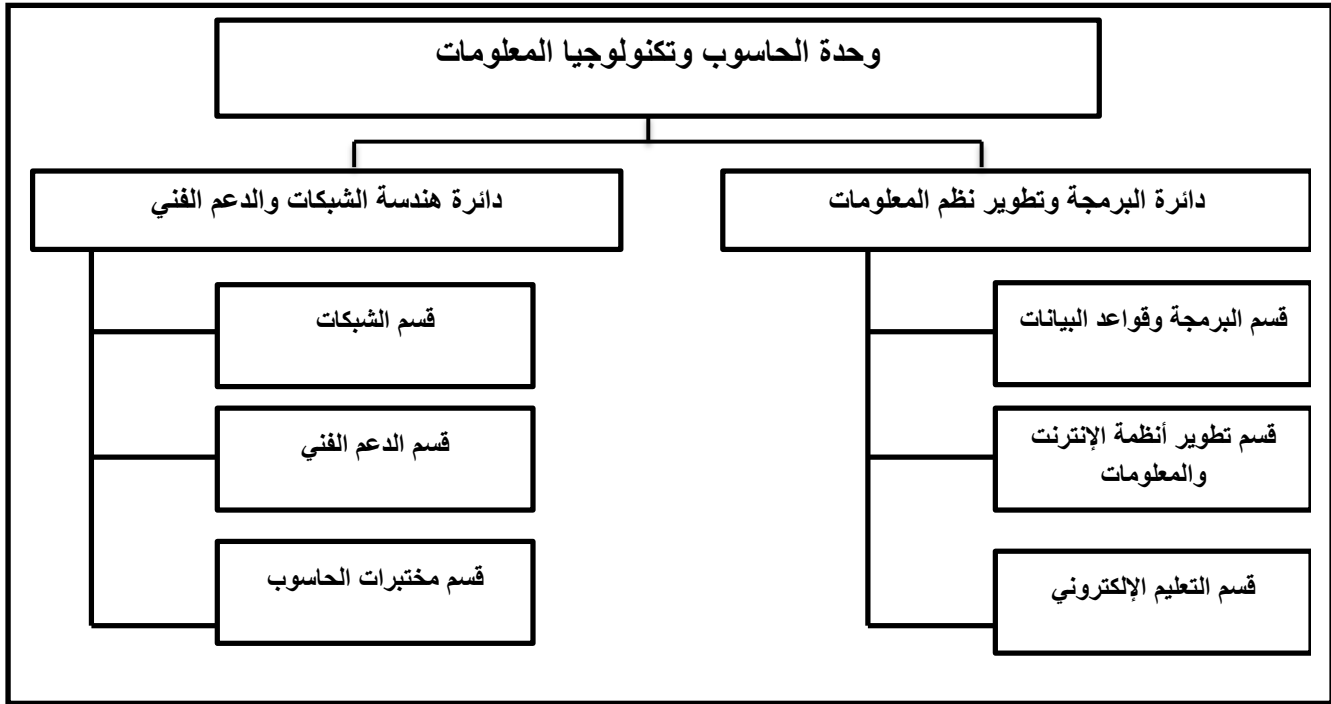
أهداف الوحدة:

1. توفير البنية التحتية التكنولوجية اللازمة لمواكبة التقدم والإشراف على أنظمة وخدمات الشبكة داخل وخارج الوزارة وربطها بالشبكة الحكومية وشبكة الإنترنت.
2. أتمتة الأعمال الإدارية والفنية الخاصة بوزارة التربية والتعليم العالي.
3. تطوير الخدمات الإلكترونية لدعم الأعمال المتعلقة بالوزارة والمديريات والمدارس والمجتمع المحلي.
4. توفير البيانات والتقارير والإحصائيات اللازمة للإدارة العليا في الوزارة لتيسير اتخاذ القرارات المناسبة والسليمة والمتابعة المباشرة للحالة التعليمية على مستوى أفرع الوزارة والمجتمع المحلي.
5. رفع المستوى المعلوماتي لطلبة المجتمع الفلسطيني وزيادة الجودة والتميز التعليمي.
6. توفير بيئة تعليم إلكترونية متكاملة تخدم أهداف وزارة التربية والتعليم العالي وتيسر فرص وصول الطلبة إلى مصادر المعلومات المقروءة والمطبوعة والمسموعة.

الخدمات الإلكترونية التابعة للوحدة:

1. نظام المراسلات الداخلية: يعد نظام المراسلات الداخلية الوسيلة الأسرع والأكثر فعالية لتناقل البيانات بين موظفي الوزارة في كل من مبنى الوزارة والمديريات والمدارس حيث استبدل الطريقة التقليدية في نقل المراسلات الورقية بطريقة الكترونية حديثة عن طريق شبكة الإنترنت موفراً الوقت والمال والجهد .
2. الإدارات المدرسية: يعمل البرنامج على أرشفة البيانات الخاصة بالمدارس في المجتمع المحلي ، حيث يشمل التشكيل المدرسي وبيانات المعلمين والطلاب وعلاماتهم والشهادات المدرسية، كما يتيح التواصل لأولياء الأمور للمتابعة المباشرة
3. تدريب المعلمين: يعمل البرنامج على حوسبة عملية تدريبي المعلمين الجدد، حيث يشمل بيانات المشرفين والمتدربين ومواعيد اللقاءات والامتحانات ورصد العلامات.
4. إدارة امتحانات الثانوية العامة: تم تطوير هذا البرنامج لخدمة طلاب الثانوية العامة حيث يتم تسجيل الطلاب وتوزيع أرقام الجلوس وما يخص العاملين في امتحانات الثانوية العامة من أمور مالية وإدارية وعرض النتائج.
5. الشؤون الإدارية: تم تطوير البرنامج لخدمة الجهة الإدارية في الوزارة لتسجيل بيانات العاملين في الوزارة والمديريات والمدارس ومتابعة تنقلاتهم وتحديث بياناتهم بشكل محوسب ويسير .
6. التعليم العالي: متابعة إدخال بيانات طلاب امتحان الشامل من حيث عملية تسجيل الطلاب وإدخال علاماتهم واستخراج الشهادات.
7. التعليم الإلكتروني: ويهدف هذا البرنامج إلى رفع المستوى التعليمي لدى طلبة المجتمع المحلي عن طريق تزويدهم بالمواد الإثرائية والعلمية بأحدث التقنيات التكنولوجية المتوفرة وزيادة الرابط النفسي بين الطلاب ومدارسهم ومنهجهم.
8. إدارة اللوازم والمستودعات: يعد هذا البرنامج قيد التطوير من قبل الوزارة ليقدم إدارة اللوازم والمشتريات بشكل عام ومتابعة العهد الموظفين والأقسام وإدارة المخازن والمستودعات ومتابعة عمليات الشراء والاستهلاك بسهولة ويسر . (الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي).

هيكلية الوحدة:



شكل (4) هيكلية وحدة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات
(المصدر/ الموقع الإلكتروني لوزارة التربية والتعليم العالي)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

المقدمة

أولاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات

ثانياً: الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري

ثالثاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة

خامساً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

سادساً: ما يميز هذه الدراسة

المقدمة

تستعرض الباحثة في هذه الدراسة عدداً من الدراسات السابقة التي تناولت موضوعي تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري والمواضيع المرتبطة بهما سعياً في إثراء الإطار النظري للدراسة والاستفادة منها في التعرف في بناء أداة الدراسة اللازمة لجمع البيانات والتعرف على الأساليب الإحصائية وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية.

أولاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات

أ- الدراسات المحلية:

1. دراسة (أبو كريم، 2013)

بعنوان " علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، فقد تم توزيع (172) استبانة على المدراء في هذه المنظمات، وتم استرجاع (152) استبانة، أي ما نسبته (88.3%). وقد أظهرت الدراسة نتائج من أهمها: أن الأجهزة هي أكثر نظم المعلومات التي تعمل على تحسين الأداء الإداري، يليها المستخدمين الذين يستخدمون نظم المعلومات، ثم تليها البرمجيات في الترتيب، بينما كان الأقل تأثيراً على نظم المعلومات الإدارية الاختصاصيون الفنيون، وقواعد البيانات. علاوة على ذلك أظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية حول علاقة نظم المعلومات الإدارية بتحسين الأداء الإداري تبعاً لكل من متغير سنوات الخدمة والمؤهل العلمي.

2. دراسة (قشطة، 2013):

بعنوان "علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف الوطنية - قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف الوطنية-قطاع غزة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث أسلوب الاستبانة لجمع البيانات، وقام الباحث باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية وقد شملت الدراسة (6)

مصارف وطنية، وتم توزيع (241) استبانة على عينة من العاملين في المصارف الوطنية بمسميات وظيفية مختلفة، وقد تم استرداد (216) استبانة بنسبة استرداد 86%. وقد أظهرت الدراسة نتائج أهمها: وجود علاقة طردية بين تكنولوجيا المعلومات وفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف الوطنية العاملة بقطاع غزة، وكذلك أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في آراء أفراد العينة حول علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف الوطنية العاملة بقطاع غزة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرة)، باستثناء متغير (المسمى الوظيفي) الذي أظهر فروقات ذات دلالة احصائية بين المشغلين وكل من مدراء الفروع والمراقبين.

3. دراسة (الجواد، 2013)

بعنوان "أثر إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على التأهيل المحاسبي-دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على التأهيل المحاسبي، حيث تم التطرق إلى مفهوم إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، وبيان أهميتهما وأهدافهما ومدى تأثير كل منهما على التأهيل المحاسبي، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في إجراء الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استبانة حيث وزعت على 120 موظف وموظفة من المحاسبين الممارسين في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين للأوراق المالية. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها: وجود إدراك لدى المسؤولين في إدارة الشركات المدرجة في بورصة فلسطين لأهمية إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، وأيضاً وجود تأثير لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على التأهيل المحاسبي في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين، و وجود عدد من المعوقات التي تحد من أثر إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على التأهيل المحاسبي أبرزها: عدم قيام الجمعيات المهنية بالدور المناط بها، غياب برامج التدريب والتعليم المستمر، ضعف برامج التعليم المحاسبي الجامعي.

4. دراسة (فرج الله، 2012)

بعنوان "دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية".

هدفت الدراسة إلى معرفة الدور الذي يلعبه الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى معرفة طبيعة وقوة العلاقة بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات بأبعاده الأربعة

وتطوير الأداء المؤسسي، وذلك من خلال تطبيق الدراسة على الجامعات الفلسطينية العاملة بقطاع غزة، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (294) موظف من الموظفين ذوي المناصب الإدارية في الجامعات الفلسطينية، حيث تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: يسهم الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تحسين نوعية القرار وتسهيل مهام المدير، كما ويعمل على سرعة وكفاءة انجاز المعاملات، بالإضافة إلى تحسين فاعلية عناصر الرقابة والمتابعة والشفافية، وكذلك تخفيف عبء العمل عن موظفي الجامعة من خلال تبسيط إجراءات العمل. كما توصلت الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وبين تطوير الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية العاملة في قطاع غزة.

5. دراسة (الحناوي، 2011)

بعنوان "دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة وسبل تفعيله".

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كما قامت الباحثة بتصميم استبانة مكونة من (45) فقرة موزعة في أربعة مجالات (البرمجيات، قواعد البيانات، البريد الإلكتروني، الإنترنت)، واشتملت عينة الدراسة على جميع مديري مدارس وكالة الغوث والبالغ عددهم (208) مديراً ومديرة، وقد تم استرداد (190) استبانة بنسبة (91.4%). وقد أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: جاءت تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لديهم بدرجة عالية بنسبة (84.93%)، كما حصلت مجالات الاستبانة على الأوزان النسبية التالية: البريد الإلكتروني (87.68%)، مجال البرمجيات (86.7%)، مجال قواعد البيانات (82.86%)، ومجال الانترنت (82.48%).

6. دراسة (الناظر، 2011)

بعنوان "علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في شركة جوال في الضفة الغربية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في شركة جوال في الضفة الغربية، وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي،

واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالبحث، وقد تكون مجتمع البحث من جميع العاملين في شركة جوال في الضفة الغربية، والبالغ عددهم (650) موظفاً، وذلك حسب القوائم التي تم الحصول عليها من دائرة الموارد البشرية للشركة، ولتنفيذ البحث تم استخدام العينة الطبقية العشوائية، حيث بلغ حجم العينة (242) موظفاً، تم توزيع (242) استبانة على أفراد عينة البحث، وتم استرجاع (201) استبانة، أي بنسبة (83%) ثم تم عرض الاستبانة، وتحليلها، ومعالجة مخرجاتها إحصائياً بواسطة حزمة SPSS الإحصائية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال والميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين، بحيث كلما ازداد استخدام تكنولوجيا المعلومات ازدادت الميزة التنافسية والعكس صحيح. وأيضاً وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند المستوى $\alpha \leq 0.05$ بين استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال والإبداع والتطوير كميزة تنافسية من وجهة نظر العاملين، بحيث كلما ازداد استخدام تكنولوجيا المعلومات ازدادت درجة الإبداع والتطوير كميزة تنافسية، والعكس صحيح.

7. دراسة (الشرفا، 2008):

بعنوان "دور إدارة المعرفة و تكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المعرفة و تكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة . وقامت الباحثة بتطبيق المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة باستخدام استبانة تم توزيعها على جميع المدراء العامين ورؤساء الأقسام في المصارف المبحوثة، وعددهم 174 موظفاً. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تطبيق المصارف العاملة في قطاع غزة نظام تكنولوجيا إدارة المعرفة في جميع الوحدات والأقسام، وأظهرت النتائج عدم وجود وحدة تنظيمية أو قسم خاص لإدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات داخل أي مصرف في قطاع غزة إلا أنه يتم تطبيق نظم إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات داخل المصارف. وكما توصلت الدراسة على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ومجالات الميزة التنافسية (جودة المنتجات، الأداء المالي، السيطرة على الأسواق، كفاءة العمليات، الإبداع و التطوير) عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

ب - الدراسات العربية:

1. دراسة (اللامي، 2013)

بعنوان: "تحليل مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات دراسة استطلاعية في بيئة عمل عراقية".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة واقع البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات في الشركة العامة للصناعات الجلدية في بغداد متمثلاً بالمكونات المادية والبرمجيات وشبكات الاتصال وقواعد البيانات والمهارات البشرية. حيث استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات وطبقت على عينة (50) فرداً من العاملين في الشركة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: ضعف استخدام وتوظيف عناصر تكنولوجيا المعلومات واستثمار مزايا بما يحسن أداء الشركة المبحوثة.

2. دراسة (الونداوي، 2012)

بعنوان: "أثر القدرات التكنولوجية على نجاح المنظمة - دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية".

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر القدرات التكنولوجية على نجاح شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية، حيث استخدم الباحث استبانة شملت 33 فقرة لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من (63) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: وجود أثر ذي دلالة إحصائية لقدرات الشبكات على نجاح المنظمة لشركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$. بالإضافة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لقدرات الاتصال على نجاح المنظمة لشركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

3. دراسة (شحادة، 2012)

بعنوان " أثر تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعلية الحكومة الإلكترونية -دراسة حالة ديوان الخدمة المدنية - الأردن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعلية الحكومة الإلكترونية، وذلك من خلال دراسة حالة ديوان الخدمة المدنية في الأردن، حيث تكون مجتمع الدراسة من فئتين هما الموظفون في ديوان الخدمة والمراجعون، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (185) موظفاً يعملون في الديوان و(265) من المراجعين المستفيدين من خدمات المقدمة عبر البوابة الإلكترونية لديوان الخدمة المدنية. وقد أظهرت نتائج الدراسة من أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والتمثلة في مكونات تكنولوجيا المعلومات وبين المتغير التابع في فاعلية الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر الموظفين.

4. دراسة (الزيودي، 2012).

بعنوان " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي (ERfKE) في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية".

هدفت الدراسة إلى قياس دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي ERfKE في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من (1019) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية العنقودية، وقد تم تصميم أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة مكونة من (36) فقرة، قسمت إلى ثماني مجالات تقيس المهارات الحياتية للطلبة المتضمنة في مشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي ERfKE، وأظهرت الدراسة نتائج عدة من أهمها: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية كان بدرجة عالية.

5. دراسة (العتيبي، 2010).

بعنوان: "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية- دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الاسترالية في ملبورن، وأثر ذلك على الأداء الوظيفي. وتهدف الدراسة أيضاً إلى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية، وأنظمة الخدمات التعليمية الإلكترونية لما لهما من دور كبير في التوجه نحو استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية والأكاديمية المختلفة في الأكاديمية، حيث بلغ عددهم نحو (72) موظفاً. واستخدمت الباحثة استبيان مكون من 73 فقرة كأداة للدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهداف الدراسة. وقد أظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وأيضاً تدعم إدارة الأكاديمية عملية التحول إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، كما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد العينة تعزى إلى المتغيرات الشخصية، الخدمات التعليمية الإلكترونية.

6. دراسة (جبوري، 2009).

بعنوان "أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية". هدفت الدراسة إلى عرض وتحليل واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات ودورها في تحسين الأداء المنظمي،

وقياس علاقة وأثر تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الأداء المنظمي المميز في المنظمة، إذ اختيرت الشركة العامة للصناعات الكهربائية لتشخيص واقع استخدام التقنيات والحاسوب ومدى أثرهما في رفع الأداء. وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وتم توزيع (60) استبانة بشكل مباشر على أعضاء مجتمع البحث المؤلف من المدراء و العاملين في قسم المعلوماتية والبحث والتطوير في الشركة المبحوثة، وتم تعبئة (53) استبانة. وتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية بخبرائها ومدراءها ومبرمجيتها وعاملها. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة من أهمها: ارتفاع قيم الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لكل من الأسئلة التي تتعلق بالأجهزة والبرمجيات ودقة قواعد البيانات وشبكات الاتصال لتكنولوجيا المعلومات مما يدل على أن هناك تأثير كبير في الأداء المنظمي.

7. دراسة (الفزاري، 2009).

بعنوان "أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية- نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان".

هدفت الدراسة إلى التعرف على سياسات إدارة الموارد البشرية ومحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة وأثرها على تلك السياسات، وتحليل برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية(التعليم- التدريب- البحث العلمي) في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان ومدى مواكبتها لمحاور وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة، وتقديم مجموعة من المداخل والسياسات والبرامج العلمية لإدارة سياسات إدارة الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان تمكن القائمين والمسؤولين بالوزارة على زيادة القدرة والكفاءة والفعالية لمواجهة متطلبات وتحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة وتحقيق أهداف خطط التنمية المستدامة بسلطنة عمان. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التقييمي باستخدام المسح الاجتماعي، حيث قام الباحث بتجميع وتحليل المعلومات الخاصة ببرامج وخطط التعليم والتدريب والبحث العلمي للوقوف على مدى مواكبتها لمتطلبات الثورة التكنولوجية المعاصرة وتأثير ذلك على كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية وصقلها بالمهارات والقدرات اللازمة لمواكبة تحديات هذه الثورة. ويتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين الموجودين وقت إجراء الاستقصاء في وزارة التربية والتعليم وذلك من خلال المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- توجد علاقة طردية موجبة بين كل من بناء خطط وبرامج التعليم المواكبة للثورة العلمية التكنولوجية وبين كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية في مواكبة متطلبات هذه الثورة.

ج- الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Agbolade, 2011)

“Information and Communication Technology and banks Profitability in Nigeria”

هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين البنوك واعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تلك البنوك جنوب غرب نيجيريا، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات، وتم توزيعها على بنوك مختارة في جنوب غرب نيجيريا. وقد أظهرت النتائج عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة ايجابية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبين البنوك الربحية في نيجيريا، وهذا يعني زيادة الاستثمار في استخدام وتطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يؤدي إلى زيادة في مستوى الأرباح.

2. دراسة (Han and Hsieh,2011)

“Information Technology Investment and Manufacturing Worker Productivity”

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات على إنتاجية العاملين في قطاع الصناعة في الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك لتحسين أداء الموارد البشرية، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، حيث قام الباحثان بجمع وتحليل البيانات من عينة مقدارها (322) شركة من الشركات موضع الدراسة خلال فترة زمنية محددة. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات يسهم في تحسين إنتاجية العاملين في قطاع الصناعة، وتزيد العلاقة بين الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وزيادة الفعالية مع مرور الوقت، بالإضافة إلى أن العاملين في الصناعات التي تعتمد في تطورها على تكنولوجيا المعلومات أكثر فعالية من العاملين في الصناعات الأخرى.

3. دراسة (Khaddash & Bishtawi,2009)

“ Attitudes toward learning accounting by computers: The impact on perceived skills “.

تناولت الدراسة أثر تعلم المحاسبة باستخدام أجهزة الكمبيوتر على مهارات الطلبة، وهدفت الدراسة إلى تحديد مدى فعالية تدريس طلاب المرحلة الجامعية مواد المحاسبة باستخدام الحاسب الآلي، واشتمل مجتمع الدراسة على 463 طالب من طلاب المحاسبة في دراسة أجريت على شكل أسئلة متعددة الاختيارات، بعد الانتهاء من الدورة المقدمة لتعليم الطلاب مهارات الكمبيوتر في مجال المحاسبة. أظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها: أن الدورة المقدمة لتعليم الطلاب مهارات الكمبيوتر في مجال المحاسبة لها تأثير على انطباع ومهارات استخدام أجهزة الكمبيوتر للأغراض المحاسبية، ولم يتم العثور على الفروق بين

الجنسين فيما يتعلق بالمواقف تجاه المهارات المتصورة ولكن بينت النتائج أن الذكور يتمتعون أكثر في تجربة الكمبيوتر من الإناث.

4. دراسة (Gargallo–Castel and etc, 2007)

Information Technology, Complementarities and Three Measure of Organizational Performance: Empirical Evidence from Spain.

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الشركات الإسبانية من خلال تقديم الأدلة التجريبية وقياس الإنتاجية وفقاً لتدابير متعددة. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة أربع فرضيات، وتكون مجتمع الدراسة من (1225) شركة إسبانية، وقد استخدمت عدة أساليب إحصائية في تحليل تلك الفرضيات، وأظهرت الدراسة عدة نتائج من أهمها: الحاجة إلى تحسين وتطوير التعليم ومهارات العاملين في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لضمان قدرة الشركات على الاستفادة الكاملة من التصنيف الذي نفذ، وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن سياسة الشركات تلعب دور رئيسياً في ضمان إمكانية المكاسب في الإنتاجية.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري

أ- الدراسات المحلية:

1. دراسة (بدر، 2013)

بعنوان "متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة".

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تقدير رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم لمتطلبات الإبداع الإداري لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة وكذلك الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمتطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، مكان العمل، سنوات الخدمة، المحافظة، المؤهل العلمي).، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة والبالغ عددهم (167). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: الدرجة الكلية لتقدير أفراد عينة الدراسة لمتطلبات الإبداع الإداري

لدى أفراد عينة الدراسة من رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المتطلبات الإدارية ومتطلبات تدريبية والدرجة الكلية لاستبانة متطلبات الإبداع الإداري. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطي درجات مجموعتي رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة في جميع مجالات متطلبات الإبداع الإداري ودرجته الكلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

2. دراسة (اشتوي، 2012)

بعنوان "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري - دراسة تطبيقية لمستشفى الوفاء لتأهيل الطبي".

هدفت الدراسة إلى الكشف عن "واقع العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبين الإبداع الإداري عند الموظفين في مستشفى الوفاء للتأهيل الطبي"، كما هدفت إلى التعرف على أثر كل من (العادات والتقاليد، أسلوب التنظيم المطبق، نمط القيادة، التكنولوجيا) على الإبداع الإداري عند الموظفين. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبق مفردات الدراسة على عينة عشوائية مسحية من الموظفين في المستشفى وذلك بنسبة (50%) من عدد الموظفين الكلي، وقد استخدم الباحث لجمع البيانات اللازمة قائمة استقصاء مقننة تم التحقق من صدقها وثباتها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان الأهم منها: سيادة جو من الصداقة والتفاهم بين الموظفين مما يشجع على الإبداع في العمل. كما أظهرت النتائج بأن الأوامر تصدر بشكل مركزي للجميع من مدير المستشفى، مما لا يشجع الموظفين على الإبداع. وأظهرت النتائج عدم اطلاع الموظفين على التقارير الخاصة بأداء المنظمة مما يشعرهم بالتهميش وينعكس سلباً على الإبداع الإداري عندهم، ولكن الإدارة العليا تُفوض بعض صلاحياتها للمرؤوسين مما يشجع الموظفين على الإبداع.

3. دراسة (شقوره، 2012)

بعنوان "إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع وذلك من وجهة نظر المعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات للعام الدراسي (2011-2012م). وبلغت عينة الدراسة (522) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها من: أثبتت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لأساليب إدارة التغيير في المدارس جاءت جيدة، تبين أن مستوى توفر

مهارات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة جيد، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة لأساليب إدارة التغيير تعزى للمتغيرات الآتية: النوع (ذكور - إناث)، سنوات الخدمة، التخصص في الثانوية العامة، أما في متغير المنطقة التعليمية فقد اتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات أساليب إدارة التغيير والدرجة الكلية للاستبيان، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لمهارات الإبداع الإداري تعزى للمتغيرات الآتية: النوع (ذكور - إناث)، سنوات الخدمة، التخصص في الثانوية العامة، تبين وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.01، بين جميع أساليب إدارة التغيير ودرجتها الكلية وبين جميع مهارات الإبداع الإداري ودرجته الكلية.

4. دراسة (مصباح، 2011)

بعنوان "علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري-دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية(جوال)".

هدفت الدراسة إلى التعرف على معرفة علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري وذلك من خلال التعرف على علاقة "الحوافز المعنوية، الحوافز المادية، درجة المركزية الإدارية" بمستوى الإبداع الإداري، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الإداريين العاملين في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية-جوال-قطاع غزة، حيث بلغ عددهم (185) موظف اداري، وتم تصميم استبانة لهذا الغرض، واستخدم الباحث طريقة الحصر الشامل. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: توفر أبعاد الإبداع الإداري بدرجة كبيرة لدى العاملين في شركة جوال، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري، العاملين في شركة جوال يتلقون الحوافز المادية المناسبة لكن هذه الحوافز لم تربط بالإبداع الإداري للإداريين العاملين في الشركة، العاملين في شركة جوال يعانون من مركزية القرارات، توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية لصالح أفراد العينة الذين بدرجة مدير دائرة أو قائد فريق، توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمجال "درجة المركزية الإدارية" في استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى متغير "العمر" لصالح أفراد العينة الذين أعمارهم من 40_أقل من 50 سنة.

5. دراسة (نسمان، 2011)

بعنوان " التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ".

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على مفهوم التمكين الإداري وأهميته كأسلوب إداري حديث يسهم في تحقيق

الفاعلية الإدارية والكشف عن درجة التمكين الإداري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، كما هدفت إلى التعرف على علاقة التمكين الإداري بإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. وتكون مجتمع الدراسة من الإداريين في العاملين في كل من (جامعة الأزهر، الجامعة الإسلامية، جامعة الأقصى)، ويبلغ تعدادهم (914) إداري، واستخدم الباحث الطريقة العشوائية البسيطة، وقد صمم الباحث استبانة لجمع البيانات، وتم توزيع (252) استبانة وتم استرداد (218) استبانة بنسبة استرداد (86.5%). وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: توفر أبعاد الإبداع الإداري بدرجة كبيرة، وكذلك أبعاد التمكين الإداري متوفرة في الجامعات الفلسطينية قيد الدراسة. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين بأبعاده (التدريب، الاتصال، وتدقيق المعلومات، فرق العمل، الحوافز، تفويض السلطة) وإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية.

6. دراسة (أبو هين، 2010)

بعنوان "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين".

هدفت الدراسة إلى عدة أهداف أهمها: التعرف على نمط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية في محافظات غزة، ودرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للإبداع الإداري، وأيضاً التعرف على وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين نمط الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية بمحافظة غزة وبين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإبداع الإداري. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية الحكومية، وتكونت عينة الدراسة من (450) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مفردات مجتمع الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد مقياس الثقافة التنظيمية والدرجة الكلية للإبداع الإداري.

7. دراسة (خلف، 2010)

بعنوان "علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة". هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة بين امتلاك القيادات الأكاديمية لعناصر القيادة التحويلية وتنمية القدرات الإبداعية لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. أما عن مجتمع الدراسة فتكون من رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة للعام الدراسي 2009/2010م. والبالغ عددهم 50 رئيس قسم أكاديمي. وتم استخدام عينة الحصر الشامل. وتوصلت الدراسة

إلى عدة نتائج من أهمها: يتوافر الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين بالجامعة الإسلامية بغزة بنسبة تساوي 83,94% .

8. دراسة (العجلة، 2009)

بعنوان: " الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام-دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة" هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وعلاقته بأداء المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وقد تم تصميم استبانة الدراسة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعها على عينة الدراسة على أساس طبقي، تم تحليل (305) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: المديرون بوزارات قطاع غزة يمتلكون جميع القدرات المميزة للشخصية المبدعة بدرجة عالية. وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن المتغيرات التنظيمية قيد الدراسة تساهم بدرجات متفاوتة في توفير المناخ الإبداعي. وأن واقع الإبداع الإداري بوزارات قطاع غزة بشكل عام مقبول.

ب. الدراسات العربية:

1. دراسة (المغربي، 2015)

بعنوان "ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر القيادات الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة".

هدفت الدراسة للتعرف إلى العلاقة بين ممارسة القيادة الاستراتيجية والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية العاملة بقطاع غزة (جامعة الأزهر - الجامعة الإسلامية - جامعة الأقصى) من وجهة نظر القيادات الإدارية العليا في هذه الجامعات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من مفردات مجتمع البحث، حيث تمثل مجتمع البحث بأعضاء مجالس الجامعات الفلسطينية وعددهم 64 عضواً. ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث: توافر أبعاد الإبداع الإداري بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (3.82)،

2. دراسة (عوض، 2013)

بعنوان " أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي".

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الإبداع الإداري وأثره في التطوير التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الدراسة على (385) مفردة من العاملين في مؤسستين من مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان، وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن

المنظمات المبحوثة تطبق عناصر الإبداع الإداري بدرجة جيدة مما يؤثر إيجابياً في التطوير التنظيمي على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم.

3. دراسة (محمد، 2013)

بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن. وكذلك التعرف إلى العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغ عدد العينة على (41) مفردة وهم من مجتمع الدراسة الكلي الممثل من أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن. وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: توافر الإبداع الإداري بدرجة كبيرة لدى أعضاء هيئة التدريس، وأيضاً وجود علاقة طردية موجبة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن.

4. دراسة (الحارثي، 2012)

بعنوان "واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المديرين و الوكلاء، وأيضاً التعرف على المعوقات التنظيمية والمعوقات الثقافية والاجتماعية للإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي حيث بلغ عدد العينة على (298) مفردة وهم من مجتمع الدراسة الكلي المكون من مديري ووكلاء المدارس الثانوية في محافظة جدة. وتم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: عناصر المستوى الإبداعي كان بدرجة متوسطة، وعناصر معوقات الإبداع الإداري كان بدرجة كبيرة.

5. دراسة (المشوط، 2011)

بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري - دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة

الكويت. حيث صممت استبانة لهذا الغرض واتبع الباحث المنهج الوصفي والتحليلي عبر استخدام الأسلوب التطبيقي المتضمن، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية والبالغ عددهم (70) عضو هيئة تدريس، وتكونت عينة الدراسة من نفس مجتمع الدراسة البالغ عددهم (70) عضو هيئة تدريس. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها: وجود تأثير ذي دلالة معنوية للهيكلة التنظيمي على الإبداع الإداري، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للأنظمة والتعليمات على الإبداع الإداري، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للتدريب على الإبداع الإداري، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات على الإبداع الإداري، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للحوافز والمكافآت على الإبداع الإداري، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية لظروف العمل على الإبداع الإداري، ووجود تأثير ذي دلالة معنوية للتكنولوجيا على الإبداع الإداري.

6. دراسة (أبو جامع، 2008)

بعنوان " الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري كما تراها مستويات إدارية مختلفة بوزارة التربية والتعليم الأردنية". وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الأردنية خلال العام الدراسي 2007/2008، وتكونت عينة الدراسة من جميع العاملين في وزارة التربية كإدارة عليا بلغت (20) عاملاً ويمثلون ما نسبته مائة بالمائة من مجتمع الدراسة. ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة وهي الاستبانة. وكانت أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الثقافة التنظيمية السائدة لدى العاملين في المنظمة التربوية الأردنية كانت متوسطة، وأن درجة الإبداع الإداري السائدة لديهم كانت أيضاً متوسطة.

ج- الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Taghezadeh & Zeinalzadeh, 2012)

"Investigating the Role of Knowledge Management and Creativity on Organizational Intellectual Capital."

هدفت الدراسة لمعرفة أثر إدارة المعرفة والإبداع الإداري على رأس المال الفكري، وطبقت الدراسة على (85) مفردة من مديري الإدارة العليا في شركات تصنيع السيارات في منطقة أذربيجان. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي وجود أثر هام لإدارة المعرفة والإبداع كمتغيرات مستقلة على رأس المال الفكري كمتغير تابع.

2. دراسة (Gumusluoglu And Ilsev, 2009)

"Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation"

تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح نموذج لأثر القيادة التحويلية على الإبداع والابتكار على المستويين التنظيمي والفردى، بحيث تم تطبيق هذه الدراسة على 163 فردا ومديرا يعملون في 43 شركة صغيرة تعمل في مجال البرمجيات في تركيا، وقد أظهرت النتائج إلى القيادة التحويلية ترتبط بعلاقة ارتباط طردية مع الإبداع على المستوى الفردي، كما أن القيادة التحويلية أيضا ترتبط بعلاقة ارتباط طردية مع الابتكار على المستوى التنظيمي.

3. دراسة (Chen and Aryee, 2007)

"Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of The Cultural Context of Mediating Processes in China"

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير تطبيق التفويض الإداري على تعزيز الإبداع الإداري ورفع درجة الولاء التنظيمي في إحدى الشركات الكبرى في الصين، وقد استخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وقد استخدم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات اللازمة لهذه الدراسة، بالإضافة إلى المقابلة. ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ايجابية بين التفويض الإداري والإبداع الإداري، حيث إن التفويض بقدر مناسب من الصلاحيات يزيد من إبداع الموظفين.

4. دراسة (Unsworth et. Al, 2005)

(Creative Requirement: A Neglected Construct in The Study of Employee Creativity?)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المتطلبات الإبداعية للوظيفة وبين إبداع الموظف وهدفت إلى استكشاف دور المتطلبات الإبداعية كوسيط بين عوامل العمل (المشاركة في السلطة، دعم القائد، متطلبات الوقت، تشجيع ودعم الإبداع) وإبداع الموظف. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أنها تعتبر المتطلبات الإبداعية وسيط كامل بين دعم القيادة وإبداع الموظف، واعتبرت المتطلبات الإبداعية وسيط جزئي بين كل من المشاركة في السلطة ومتطلبات الوقت وبين إبداع الموظف. كما بينت النتائج أن دعم الإبداع لا يرتبط بالمتطلبات الإبداعية أو إبداع الموظف، كذلك يمكن استخدام المتطلبات الإبداعية كطريقة للتأثير على أبعاد العمل الأخرى (الاتصال وعمل الفريق) على الإبداع في بيئة العمل.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري

أ- الدراسات العربية:

1. دراسة (شتيخ، 2013)

بعنوان " دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإبداع الإداري - دراسة حالة مؤسسة عموري لعروسي للأجر الأحمر (الحاجب) بسكرة ".
هدفت الدراسة إلى التعرف على دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإبداع الإداري لدى مؤسسة عموري لعروس بسكرة في الجزائر. وقد تكونت عينة الدراسة من جميع عمال الإدارة والبالغ عددهم 30 موظف. وقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولقد أظهرت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال دور كبير في الإبداع الإداري.

2. دراسة (الزيود، 2012)

بعنوان " درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مملكة البحرين ".
هدفت الدراسة إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في مملكة البحرين لتكنولوجيا المعلومات من وجهة نظرهم وعلاقتها بالإبداع الإداري لديهم من وجهة نظر معلمهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (15) مديراً ومديرةً. و (194) معلماً ومعلمةً. وقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، ولقد أظهرت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود مستوى مرتفع لدرجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات لدى المديرين، كما تبين وجود مستوى مرتفع من الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية من وجهة نظر المعلمين، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقديرات مديري المدارس الثانوية الحكومية في مملكة البحرين لدرجة ممارستهم لتكنولوجيا المعلومات وتقديرات معلمهم لمستوى إبداعهم الإداري.

3. دراسة (عاشور، 2011)

بعنوان "مدى إمكانية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الإبداع الإداري لدى القادة التربويين بمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان"
هدفت هذه الدراسة التعرف على مدى إمكانية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الإبداع

الإداري لدى القادة التربويين بمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغت (286) أي ما نسبته (52.77%) من العدد الكلي من مجتمع الدراسة، وقد تم تصميم استبانة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها: يمكن توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من قبل القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم وبإمكانية كبيرة.

4. دراسة (الشناق ؛ الضمور، 2010)

بعنوان " العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في الشركات الصناعية الأردنية، وتحديد طبيعة العلاقة بينها وبين الإبداع التنظيمي في هذه الشركات، وذلك لمعرفة مستوى الإبداع التنظيمي، وتقديم توصيات واقتراحات يمكن أن تسهم في زيادة الإبداع وتعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في هذه الشركات بناءً على نتائج الدراسة. وقد شملت عينة الدراسة خمساً وأربعين شركة مدرجة في سوق عمان المالي، واستخدم الباحثان في عملية جمع البيانات استبانة اشتملت على أسئلة متعلقة بتكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة طردية بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي، ووجود علاقة طردية بين تكنولوجيا المعلومات وتشجيع الإبداع وتبنيه، ووجود علاقة طردية بين تكنولوجيا المعلومات وطرق تطبيق الإبداع الفعالة لدى الشركة.

5. دراسة (النجار؛ ملكاوي، 2010)

بعنوان "نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع: دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية". حيث هدف الباحثان إلى: التعرف على تأثير نظم المعلومات بأنواعها المختلفة في مستويات الإبداع في شركات التأمين الأردنية المسجلة في بورصة عمان. حيث تمثلت نظم المعلومات في أنواع النظم المختلفة، في حين تمثلت مستويات الإبداع في الإبداع على المستوى الفردي، والإبداع على مستوى الجماعات، والإبداع على مستوى المنظمات. وتكون مجتمع الدراسة البالغ (28) شركة تأمين مدرجة في بورصة عمان /سوق الأوراق المالية، وقد شكلت عينة الدراسة (14) شركة تأمين من مجتمع الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين أن مستويات الإبداع جميعها في شركات التأمين الأردنية قد تأثرت بأنواع نظم المعلومات لنظم المعلومات المختلفة، وعليه وجود تأثير ذي دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.01$) المختلفة في مستويات الإبداع في شركات التأمين الأردنية. إذ فسرت أنواع نظم المعلومات (68.4%) من التباين في

الإبداع على المستوى الفردي، و (65.4 %) من التباين في الإبداع على مستوى الجماعات، كما فسرت (54.8 %) من التباين في الإبداع على مستوى المنظمة .

6. دراسة (الشبلي؛ حمدان، 2009).

بعنوان " أثر تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي، شركة توليد الكهرباء المركزية - دراسة حالة " هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تقانة المعلومات في الإبداع المنظمي في شركة توليد الكهرباء الأردنية المركزية، وقد استخدم الباحثان الاستبانة لجمع البيانات، وتم توزيعها على أفراد العينة والبالغ عددهم (46)، وقد اشتملت عينة الدراسة على (46) إداري من مختلف المستويات الإدارية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين تقانة المعلومات والإبداع المنظمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المكونات المادية والإبداع المنظمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين الموارد البشرية والإبداع المنظمي.

7. دراسة (الحوالدة؛ الحنيطي، 2008)

بعنوان "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري المؤسسات العامة الأردنية. وتكونت عينة الدراسة من (289) مفردة. واعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأبعاد التالية (استخدام تكنولوجيا المعلومات وطبيعة البرامج المستخدمة ومدى ملائمة معلومات النظام المستخدم، وتكامل المعلومات، وإنتاجية نظام المعلومات المستخدم، والتدريب) والإبداع الإداري. وأيضاً توصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين المتغيرات الديموغرافية والوظيفة والإبداع الإداري باستثناء متغير الخبرة العملية.

ب- الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Markides and Aderson, 2006)

" Creativity is not enough: ICT-enabled Strategic innovation. European "

هدفت الدراسة إلى معرفة دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأعمال الإدارية لتنمية الإبداع الإداري لدى العاملين، حيث أجريت هذه الدراسة في ولاية كاليفورنيا. وقد اشتملت الدراسة على (20) دراسة حالة لشركات عالمية، مقارنة مع (20) دراسة حالة لمؤسسات تربية من كليات مجتمع ومدارس ثانوية.

وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى التوصل إلى اقتراح لنموذج للاستراتيجيات المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأعمال الإدارية في المؤسسات التربوية والشركات، كما أظهرت وجود فروق في بيان دور التكنولوجيا في تنمية الإبداع الإداري ولصالح الشركات. وأوضحت النتائج أهمية ودور استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأعمال الإدارية لتنمية الإبداع الإداري لدى العاملين.

جدول رقم (1) ملخص الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات			
م	الباحث/ة	المتغير المستقل والأبعاد التي لها تشابه مع هذه الدراسة	المتغير التابع والأبعاد التي لها تشابه مع هذه الدراسة
1	قشطة، 2013	تكنولوجيا المعلومات: (الأجهزة المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال)	فاعلية نظام الرقابة الداخلية
2	العتيبي، 2010	تكنولوجيا المعلومات	واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات
3	اللامي، 2013	تكنولوجيا المعلومات: (الأجهزة المادية، قواعد البيانات، البرمجيات، شبكات الاتصال)	---
4	الناظر، 2011	تكنولوجيا المعلومات	الميزة التنافسية
5	فرج الله، 2013	الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات	الأداء المؤسسي
6	جبوري، 2009	تكنولوجيا المعلومات: (الأجهزة المادية، قواعد البيانات، البرمجيات، شبكات الاتصال)	الأداء المنظمي
7	الحناوي، 2011	تكنولوجيا المعلومات	---
8	أبو كريم، 2013	نظم المعلومات الإدارية	تحسين الأداء الإداري للمنظمات
9	الزيودي، 2012	تكنولوجيا المعلومات	---
10	شحادة، 2012	مكونات تكنولوجيا المعلومات	فاعلية الحكومة الإلكترونية
11	الوندائي، 2012	القدرات التكنولوجية : (شبكات الاتصال)	نجاح التنظيمي
12	الجواد، 2013	-إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات	-التأهيل الأكاديمي والتأهيل المهني
13	الشرفا، 2008	إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات (الأجهزة المادية، البرمجيات)	الميزة التنافسية في المصارف.
14	الفزاري، 2009	الثورة التكنولوجية المعاصرة	كفاءة سياسات إدارة الموارد البشرية

البنوك الربحية	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	Agbolade, 2011	15
---	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	Gargallo-Castel and etc, 2007	16
انتاجية العاملين	الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات	Han and Hsieh, 2011	17
أجهزة الحاسوب	تعلم المحاسبة	Khaddash & Bishtwari, 2009	18

ثانياً: الدراسات التي تناولت الإبداع الإداري

المتغير التابع والأبعاد التي تتشابه مع هذه الدراسة	المتغير المستقل والأبعاد التي تتشابه مع هذه الدراسة	الباحث/ة	م
الإبداع الإداري	القيادة الاستراتيجية	المغربي، 2015	1
الأداء الوظيفي للمديرين.	المتغيرات التنظيمية الباعثة على الإبداع الإداري.	العجلة، 2009	2
الإبداع الإداري	الثقافة التنظيمية	أبو هين، 2010	3
الإبداع الإداري	سمات وخصائص القيادة التحويلية	خلف، 2010	4
الإبداع الإداري	المتغيرات التنظيمية	مصباح، 2011	5
الإبداع الإداري	الثقافة التنظيمية	اشتيوي، 2012	6
تنمية الموارد البشرية	متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام.	بدر، 2013	7
التطوير التنظيمي	الإبداع الإداري	عوض، 2013	8
الإبداع الإداري	الرضا الوظيفي	محمد، 2013	9
الإبداع الإداري	عوامل بيئة العمل	المشوط، 2011	10
الإبداع الإداري	الثقافة التنظيمية	محمد ومرسي، 2012	11
الإبداع الإداري	إدارة التغيير	شقورة، 2012	12
واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري.	المتغيرات الشخصية والمهنية	الحارثي، 2012	13
الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري	المعلومات الشخصية	أبو جامع، 2008	14
الإبداع الإداري	القيادة التحويلية	العازمي، 2006	15
إبداع العاملين الإداريين	التمكين الإداري	نسمان، 2011	16
إبداع الموظف	المتطلبات الإبداعية للتوظيفة	Unsworth et. Al, 2005	17

الإبداع الإداري	التفويض الإداري	Chen and Aryee,2007	18
الإبداع والابتكار	القيادة التحويلية	Gumusluoglu And Ilsev, 2009	19
رأس المال الفكري	إدارة المعرفة والإبداع الإداري	Taghezadeh & Zeinlazadeh, 2012	20

ثالثاً: الدراسات التي تناولت تكنولوجيا المعلومات والإبداع الإداري

م	الباحث/ة	المتغير المستقل والأبعاد التي لها تشابه مع هذه الدراسة	المتغير التابع والأبعاد التي لها تشابه مع هذه الدراسة
1	الخالدة؛ الحنيطي، 2008	تكنولوجيا المعلومات	الإبداع الإداري
2	عاشور، 2011	توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الإبداع الإداري
3	الشبلي وحمدان، 2010	تقانة المعلومات	الإبداع المنظمي
4	الشناق والضمور، 2010	تكنولوجيا المعلومات	الإبداع التنظيمي
5	الزيود، 2012	تكنولوجيا المعلومات	الإبداع الإداري
6	شتيح، 2013	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	الإبداع الإداري
7	Markides & Aderson, 2006	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	الإبداع الإداري

المصدر: جرد بواسطة الباحثة

رابعاً: التعقيب على الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة اهتماماً واضحاً بمتغيري الدراسة محل البحث (تكنولوجيا المعلومات، والإبداع الإداري)، وما يمكن أن يحققه من منافع وفوائد في مختلف المؤسسات على اختلاف هوياتها ورسائلها، فمن الواضح أن هذين المفهومين لم يأتيا على منظمات بعينها دون الغير، فشملت الدراسات السابقة مؤسسات خدمتية وريحية والحكومية والغير حكومية وغيرها.

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يمكن التعليق عليها من خلال ما يلي:

1. **بالنسبة لمتغير المستقل:** نرى هذه الدراسة تتفق مع كلٍ من: (قشطة،2013)،(اللامي،2013)،(فرج الله،2013)،(جبوري،2009)،(الحناوي،2011)،(أبو كريم،2013)،(الزيودي،2012)،(الجواد،2013)،(الشرفا،2008)،(الونداوي،2012)،(شحادة،2012)،(العتيبي،2010)،(الناظر،2011)،(الفزاري،2009)،(Agbolade,2011)،(Gargallo–Castel and etc,2007)،(Han and Hsieh,2011)،(Khaddash & Bishtwari,2009) في اختيار "تكنولوجيا المعلومات" كمتغير مستقل.
2. **بالنسبة لمتغير التابع:** نرى هذه الدراسة تتفق مع كلٍ من: (بدر،2013)،(عوض،2013)،(أبو هين،2010)،(خلف،2010)،(مصباح،2011)،(شقورة،2012)،(اشتوي،2012)،(المشوط،2011)،(محمد ومرسي،2012)،(الحارثي،2012)،(أبو جامع،2008)،(العازمي،2006)،(نسمان،2011)،(Chen and Aryee,2007)،(Gumusluoglu And Ilsev, 2009) في اختيار "الإبداع الإداري" كمتغير تابع.
3. **منهجية الدراسة:** اتفقت جميع الدراسات الواردة في منهجية الدراسة وهي المنهج الوصفي التحليلي ماعدا دراسة (جواد،2013) فقد استخدم المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي معاً، وأيضاً اختلفت مع دراسة (الفزاري،2009) فقد استخدم المنهج الوصفي التقويمي.
4. **طريقة اختيار عينة الدراسة:** تم اختيار في هذه الدراسة طريقة المسح الشامل لانحصار مجتمع الدراسة وامكانية إجراء الدراسة على جميع أفراد المجتمع وبهذا قد اتفقت في طريقة المسح الشامل دراسة كلٍ من (شتيح،2013)،(الحارثي،2012)،(خلف،2010)،(مصباح،2011)،(أبو جامع،2008)،(الشبلي وحمدان،2009)، أما دراسة (الزيودي،2012)، فقد اختارت طريقة العشوائية العنقودية، في حين دراسة (المشوط،2011) فقد اختار أسلوب التطبيق المتضمن، أما بقية الدراسات اختارت طريقة العينة العشوائية.
5. **مصطلحات الدراسة:** بالنسبة للدراسات التي تناولت "تكنولوجيا المعلومات" فنجد أن دراسات تناولت هذا الموضوع بنفس المصطلح وهناك دراسات أخرى تطرقت إليه بمصطلحات أخرى ذات الصلة والعلاقة مثل: (نظم معلومات الإدارية، تقانة المعلومات، أجهزة الحاسوب، الثورة التكنولوجية المعاصرة، القدرات التكنولوجية) كدراسات ((أبوكريم،2013)، (الشبلي وحمدان،2010)،(Khaddash&Bishtwari,2009)،(الفزاري،2009)،(الونداوي،2012)). أما بالنسبة للدراسات التي تناولت "الإبداع الإداري" فنجد أن دراسات تناولت هذا الموضوع بنفس المصطلح وهناك دراسات أخرى تطرقت إليه بمصطلحات أخرى ذات الصلة والعلاقة مثل: (الإبداع المنظمي، إبداع الموظف والمتطلبات الإبداعية للوظيفة، إبداع العاملين الإداريين، عناصر الإبداع، الإبداع والابتكار) كدراسات ((الشبلي وحمدان،2010)، (الشناق والضمور،2010)،

Taghizadeh & Zeinazadeh,)، (الحارثي، 2012)، (Unsworth et. Al, 2005)، (نسمان، 2011)، (Gumusluoglu And Ilsev, 2009)، (2012)

6. أداة الدراسة: اتفقت هذه الدراسة مع جميع الدراسات السابقة في استخدام نفس أداة الدراسة ألا وهي الاستبانة كأداة لجمع البيانات. في حين دراسة (Unsworth et. Al, 2005) فقد استخدم الباحثان الاستبانة بالإضافة إلى المقابلة لجمع البيانات.

خامساً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

1. قدمت الدراسة السابقة معرفة تراكمية لدى الباحثة عن كيفية إجراء دراسة، وكيفية اختيار الأساليب المنهجية المناسبة وماهي الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات وعرض النتائج.
2. أسهمت الدراسات السابقة في مساعدة الباحثة في تصميم أداة الدراسة لجمع البيانات، وهي الاستبانة.
3. تمت الاستعانة من الدراسات السابقة في تكوين الإطار النظري الذي يوضح موضوع الدراسة، وبالتالي تكوين مرجع من الإطار النظري لاحقاً يمكن الاستناد إليه في دراسات لاحقة.
4. مكنت الدراسات السابقة الباحثة من إجراء مناقشة لنتائج التي توصلت إليها، وإجراء المقارنات اللازمة مع نتائج هذه الدراسات.

سادساً: ما يميز هذه الدراسة

1. من حيث بيئة الدراسة: أجريت غالبية الدراسات السابقة في بيئات غير محلية في حين تطبيق هذه الدراسة على وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات غزة، وهي بذلك تكون أول دراسة محلية تتناول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة في دراسة واحدة على حد علم الباحثة.
2. من حيث عينة الدراسة: تناولت هذه الدراسة وزارة التربية والتعليم العالي، كون هذه الوزارة تركز كثيراً على استخدام التكنولوجيا وبخاصة ماسة لمستويات الإبداع.
3. تناولت هذه الدراسة أبعاداً للتكنولوجيا المعلومات مختلفة عن أغلب الدراسات السابقة.

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

المقدمة

أولاً: منهجية الدراسة

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

ثالثاً: خطوات بناء أداة الدراسة

رابعاً: مكونات أداة الدراسة

خامساً: تصحيح أداة الدراسة

سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة

سابعاً: التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

المقدمة:

تستعرض الباحثة في هذا الفصل وصفاً للمنهجية المستخدمة في إجراء هذه الدراسة، إذ يتضمن وصفاً لأسلوب ومجتمع وعينة الدراسة، وكذلك خطوات بناء الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، ومن ثم قياس مدى وثبات وصدق أداة الدراسة، كما يتضمن الأساليب والمعالجات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

أولاً: منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية ولأنه يناسب الظاهرة موضوع الدراسة. ويأتي استخدام الباحثة لهذا المنهج بهدف دراسة "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة".

حيث إن المنهج الوصفي التحليلي يعتمد كما أشار (عبيدات، 2007) على دراسة الواقع ويهتم بوصفه وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كمياً، فالتعبير الكيفي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى. ومن خصائص المنهج الوصفي التحليلي أنه لا يقف عند حد جمع المعلومات المتعلقة بظاهرة معينة وتبويبها وتنظيمها، وإنما يهدف للوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم الواقع من خلال تحليل الظاهرة المدروسة وتفسيرها، ومن ثم التوصل إلى تعميمات ذات معنى تزيد بها الدراسة رصيد المعرفة عن تلك الظاهرة، وتسهم في تطوير واقع الظاهرة المقصودة والوقوف على أهم إيجابياتها وسلبياتها ومحاولة تحسين السلبيات وتطوير الإيجابيات المتعلقة بالظاهرة قيد الدراسة.

واعتمدت الباحثة على مصدرين في جمع البيانات وهي:

1. **المصادر الأولية:** قد تم استخدام استبانة كأداة لهذه الدراسة، وهي أكثر أدوات البحث العلمي استخداماً، حيث ذكر (عبيدات، 2007) بأن الاستبانة أداة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، بحيث تقدم الاستبانة على شكل عدد من الأسئلة يتطلب الإجابة عليها من قبل الفئة المستهدفة أي عدد من الأفراد المعنيين بموضوع الاستبانة.
2. **المصادر الثانوية:** وذلك من خلال مراجعة الرسائل العلمية و الكتب والمجلات العلمية والمواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت ذات العلاقة بموضوع الدراسة وأية مراجع أخرى يُتوقع بأن تُسهم في إثراء الدراسة.

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة

يذكر عبيدات(2007) بأن مجتمع الدراسة هم جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث. ولإجراء هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث استهدفت هذه الدراسة جميع الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة قطاع غزة الذين يستخدمون تكنولوجيا المعلومات، ويبلغ حجم مجتمع الدراسة المستهدف في الوزارة (215) موظف. وعليه فقد قامت الباحثة بتوزيع (215) استبانة على مجتمع الدراسة، وبعد الانتهاء من عملية جمع البيانات تم استرداد (171) استبانة صالحة للتحليل، وبنسبة استرداد (79.53%)، وتعتبر هذه النسبة جيدة وممثلة لمجتمع الدراسة ويمكن الاعتماد عليها في استكمال إجراءات الدراسة، ويرى البعض أن نسبة الاسترداد التي تزيد عن 40% أو 50% تعتبر نسبة مقبولة ويمكن الاعتماد عليها، كما أنه وفقاً لما توصل له (Sekaran,2000) فإنه يعتبر نسبة استرداد 30% كحد أدنى مناسبة لأغراض البحث.

ثالثاً: خطوات بناء أداة الدراسة (الاستبانة)

قامت الباحثة بإعداد استبانة لدراسة تكنولوجيا المعلومات المُستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي من وجهة نظر العاملين في الوزارة، حيث اتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

1. مراجعة الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
2. إعداد مسودة أولية للاستبانة من أجل تقييمها وعرضها على المشرفين وأخذ آراءهم حول صلاحية الاستبانة لهذه الدراسة.
3. عرض الاستبانة على المشرفين والنقاش معهم حول ملائمة فقرات الاستبانة ومتغيراتها وقدرتها على التعبير عن مضمون البحث.
4. إعادة ترتيب محاور وأبعاد الاستبانة وإعادة صياغة فقراتها وفق تعديلات المشرفين.
5. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية وعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة من دكاترة ومختصين، والملحق رقم (1) يبين أسماء أعضاء لجنة التحكيم.
6. في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض فقرات الاستبانة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية كما في ملحق رقم (2).

رابعاً: مكونات أداة الدراسة (الاستبانة)

كما سبق ذكره فإن أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة، التي تم إعدادها بالاستعانة بآراء ووجهات نظر المحكمين وذوي الخبرة والاختصاص، وتكونت الاستبانة من ثلاث أقسام على النحو الآتي:

القسم الأول: تمثل القسم الأول في الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تهدف للتعرف على البيانات الشخصية لأفراد العينة، من حيث (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)

القسم الثاني: وهو القسم الذي يعبر عن المتغير المستقل للدراسة (تكنولوجيا المعلومات المستخدمة)، ويتكون هذا القسم من (32) فقرة موزعة على (4) أبعاد موضحة كالتالي:

البعد الأول (الأجهزة المادية Hardware): ويقاس هذا البعد الأجهزة المادية المستخدمة في معالجة المعلومات وتخزينها وبنها بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة قطاع غزة، ويتكون من (6) فقرات.

البعد الثاني (البرمجيات Software): يقاس هذا البعد البرمجيات المستخدمة والتي تُمكن الحاسوب من ادخال البيانات ومعالجتها للحصول على النتائج بشكل دقيق وسليم بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة قطاع غزة، ويتكون من (9) فقرات.

البعد الثالث (شبكات الاتصال Communication): يقاس هذا البعد شبكات الاتصال المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة، ويتكون من (7) فقرات.

البعد الرابع (قواعد البيانات Database): يقاس هذا البعد قواعد البيانات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة، ويتكون من (10) فقرات.

القسم الثالث: ويتمثل هذا القسم في المتغير التابع للدراسة (الإبداع الإداري)، من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً لدى موظفي وزارة التربية والتعليم العالي محافظات قطاع غزة، ويتكون هذا المجال من (14) فقرة.

خامساً: تصحيح أداة الدراسة (الاستبانة):

تم تصميم الاستبانة وفق مقياس ليكرت (Likert Scale) الخماسي، حيث تعرض فقرات الاستبانة على الباحثين (الفئة المستهدفة) ومقابل كل فقرة خمس إجابات تحدد مستوى موافقتهم عليها، ومن ثم تُعطى الإجابات أوزان رقمية تمثل درجة الإجابة على الفقرة، كما هو موضح بالجدول رقم (2).

جدول رقم(2): تصحيح أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي

الإجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
الدرجة للفقرات	5	4	3	2	1

حيث يتضح من الجدول رقم (2) أعلاه بأن الفقرة التي يتم الموافقة بشدة تأخذ الدرجة (5)، والفقرة التي يتم الموافقة عليها تأخذ الدرجة (4)، أما الفقرة التي تكون نتيجة الإجابة عليها بمحايد تأخذ الدرجة (3)، في حين أن الفقرة التي تكون الإجابة عليها لا اوافق تأخذ الدرجة (2)، وكذلك الفقرة التي يجاب عليها لا اوافق بشدة تأخذ الدرجة (1).

جدول رقم (3): مستويات الموافقة على فقرات وأبعاد ومجالات الدراسة

درجة الموافقة	منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً
الوسط الحسابي	أقل من 1.80	1.80 إلى 2.59	2.60 إلى 3.39	3.40 إلى 4.19	أكبر من 4.20
الوزن النسبي	أقل من 36%	36% إلى 51.9%	52% إلى 67.9%	68% إلى 83.9%	أكبر من 84%

ويتم الاعتماد على قيمة الوسط الحسابي وقيمة الوزن النسبي لكل فقرة و للدرجة الكلية لكل بُعد ولكل محور بغرض تحديد مستوى موافقة الفئة المستهدفة على فقرات وأبعاد ومحاور الاستبانة، حيث تم تقسيم مستويات الموافقة استناداً لخمسة مستويات (منخفض جداً، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جداً)، كما هو مبين بالجدول رقم (3) أعلاه. وهذا يعطي دلالة واضحة على أن المتوسطات التي تقل عن (1.80) تدل على وجود درجة منخفضة جداً من الموافقة على الفقرة أو البعد أو المحور ككل، أما المتوسطات التي تتراوح بين (1.80-2.59) فهي تدل على وجود درجة منخفضة من الموافقة، بينما المتوسطات التي تتراوح بين (2.60-3.39) فهي تدل على وجود درجة متوسطة أو حيادية من الموافقة، وكذلك المتوسطات التي تتراوح بين (3.40-4.19) تدل على وجود درجة مرتفعة من الموافقة، في حين أن المتوسطات التي تزيد عن (4.20) تدل على وجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة، وهذا التقسيم تم تحديده وفق مقياس ليكرت الخماسي، المعتمد لهذه الدراسة.

سادساً: صدق وثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة من خلال تطبيق الاستبانة على عينة تجريبية مكونة من (30) مستجيب، وتم اتباع الطرق الموضحة فيما يلي للتأكد من صدق وثبات الاستبانة والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على جميع أفراد عينة الدراسة.

1. صدق أداة الدراسة:

أ. الصدق المرتبط بالمحتوى (الصدق الظاهري):

يستخدم أسلوب الصدق الظاهري، بهدف التأكد من مدى صلاحية الاستبانة وملاءمتها لأغراض البحث، ويتم ذلك من خلال عرض أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والمختصين بالموضوع قيد البحث، ويطلب منهم إبداء الرأي والملاحظات وإدخال التعديلات اللازمة فيما يتعلق بمدى صدق وصلاحية كل فقرة من فقرات الاستبانة ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت لقياسه ووصف الموضوع الذي أعدت من أجل البحث فيه. وبناءً عليه اتبعت الباحثة هذا الأسلوب وعرضت الاستبانة على عدد من المحكمين من جامعات وتخصصات مختلفة، حيث قدم المحكمون العديد من التعديلات على أداة الدراسة، واستجابت الباحثة لهذه التعديلات، وقامت بإعادة صياغة الاستبانة في ضوء الملاحظات التي قدمها المحكمين، حتى أخذت الاستبانة شكلها النهائي، كما في ملحق رقم (2).

ب. صدق الأبعاد الفرعية:

يتم التأكد من صدق أداة الدراسة باستخدام طريقة صدق الأبعاد الفرعية، ويتم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبانة والأبعاد والمحاور الفرعية المكونة لها، حيث تشير النتائج الموضحة بالجدول رقم (4) أن معاملات الارتباط على مستوى الأبعاد الفرعية للمحور الأول (تكنولوجيا المعلومات المستخدمة) تراوحت بين (0.785) وذلك لبعـد "شـبكات الاتـصال"، و(0.949) لبعـد "قواعد البيانات". وبالنسبة للمحاور ككل بلغ معامل ارتباط المحور الأول "أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة" بالدرجة الكلية للاستبانة (0.969)، ومعامل ارتباط المحور الثاني "الإبداع الإداري" بالدرجة الكلية للاستبانة (0.802)، وكانت جميع معاملات الارتباط (الصدق) ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ويشير ذلك لوجود درجة عالية من الصدق في البيانات التي تم جمعها من الفئة المستهدفة.

جدول رقم (4): معاملات الارتباط (الصدق) بين الدرجة الكلية للاستبانة والمجالات والأبعاد الفرعية

الأبعاد/ المحاور	البعـد	عدد الفقرات	معامل الارتباط(بيرسون)	مستوى الدلالة
المحور الأول	الأجهزة المادية	6	*0.793	0.000
	البرمجيات	9	*0.875	0.000
	شبكات الاتصال	7	*0.785	0.000
	قواعد البيانات	10	*0.949	0.000
أبعاد المحور الأول ككل (تكنولوجيا المعلومات)		32	*0.969	0.000
المحور الثاني	الإبداع الإداري	14	*0.802	0.000

ج- صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بالاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور أو البعد الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، ويتم التحقق من وجود صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وذلك بهدف التحقق من مدى صدق الاستبانة ككل، وفيما يلي عرض لنتائج التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة حسب المحاور والأبعاد التي تتكون منها.

جدول رقم (5): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول "الأجهزة المادية"

م	الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى الدلالة
1	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع طبيعة أو حجم عمل الوزارة.	*0.859	0.000
2	تمتلك الوزارة أجهزة ومعدات تمكنها من أن تكون رائدة في عملها.	*0.845	0.000
3	توفر الأجهزة الموجودة في الوزارة معالجة سريعة ودقيقة للبيانات المطلوبة.	*0.798	0.000
4	تحرص الوزارة على إدخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات.	*0.861	0.000
5	ترتبط أجهزة حاسوب بشبكة حاسوب مركزية.	*0.604	0.000
6	تتوفر بدائل كافية لاستمرار تشغيل الأجهزة المادية المستخدمة في الوزارة عند انقطاع التيار الكهربائي.	*0.483	0.007

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول (5) أن جميع معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الأول "الأجهزة المادية"، جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، حيث تراوحت قيم معاملات صدق الاتساق لفقرات البعد بين (0.483) للفقرة السادسة والأخيرة التي تنص على " تتوفر بدائل كافية لاستمرار تشغيل الأجهزة المادية المستخدمة في الوزارة عند انقطاع التيار الكهربائي " و(0.861) للفقرة الرابعة التي تنص على " تحرص الوزارة على ادخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات".

جدول رقم (6): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثاني " البرمجيات "

م	الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى الدلالة
1	تقوم الوزارة لتنفيذ أعمالها من خلال تقنيات المعلومات المحوسبة.	*0.640	0.000
2	الوزارة لديها مبرمجين يستطيعون تطوير البرمجيات وتكليفها وفقاً لما تحتاج إليه الوزارة.	*0.667	0.000
3	يملك الأفراد في الوزارة مهارات استخدام الحاسوب وبرمجياته.	*0.595	0.001

0.000	*0.836	تستخدم الوزارة برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد.	4
0.000	*0.789	يتم تطوير البرمجيات باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد.	5
0.000	*0.729	تتصف تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بدرجة أمان عالية من خلال برامج خاصة بالوزارة.	6
0.000	*0.803	تستخدم الوزارة في عملها برمجيات حاسوبية حديثة.	7
0.000	*0.731	يُسهم الموقع الإلكتروني للوزارة في تحسين الخدمات المقدمة.	8
0.000	*0.783	تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء التعديلات عليها.	9

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول (6) أن جميع معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثاني " البرمجيات "، جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، حيث تراوحت قيم معاملات صدق الاتساق لفقرات البعد بين (0.595) للفقرة الثالثة التي تنص على " يمتلك الأفراد في الوزارة مهارات استخدام الحاسوب وبرمجياته" و(0.836) للفقرة الرابعة التي تنص على " تستخدم الوزارات برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد ".

جدول رقم (7): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثالث " شبكات الاتصال "

م	الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى الدلالة
1	تستخدم الوزارة شبكات اتصال لربط كافة الأقسام المهمة في الوزارة.	*0.779	0.000
2	يتم تبادل المعلومات بسهولة ما بين الأقسام في الوزارة من خلال وسائل الاتصال المتوفرة لديها.	*0.715	0.000
3	تحرص الوزارة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.	*0.728	0.000
4	تمتاز إدارة الوزارة بمقدرتها على تنفيذ برامجها وخططها من خلال وجود شبكات اتصال فعالة.	*0.861	0.000
5	جميع فروع الوزارة مربوطة بشبكة واحدة تسهم في مراقبة وضبط سير العمليات اليومية.	*0.541	0.002
6	يوجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام المحوسب في الوزارة.	*0.756	0.000
7	يتم الاعتماد على مصادر المعلومات المختلفة الداخلية أو الخارجية من خلال شبكة المعلومات العالمية (الانترنت).	*0.837	0.000

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول (7) أن جميع معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الثالث "شبكات الاتصال"، جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، حيث تراوحت قيم معاملات صدق الاتساق لفقرات البعد بين (0.541) للفقرة الخامسة التي تنص على " جميع فروع الوزارة مربوطة بشبكة واحدة تسهم في مراقبة وضبط سير العمليات اليومية" و(0.861) للفقرة الرابعة التي تنص على " تمتاز إدارة الوزارة بمقدرتها على تنفيذ برامجها وخططها من خلال وجود شبكات اتصال فعالة".

جدول رقم (8): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الرابع " قواعد البيانات"

م	الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى الدلالة
1	يمكن الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الأعضاء العاملين في الوزارة.	*0.648	0.000
2	تتوفر الدقة في استرجاع البيانات والمعلومات.	*0.733	0.000
3	تمتاز البيانات بمراجعتها وتحديثها باستمرار.	*0.716	0.000
4	تحرص الوزارة على انتقاء البيانات المفيدة لها من غير المفيدة قبل معالجتها.	*0.699	0.000
5	جميع فروع الوزارة مجهزة بأجهزة مربوطة بقاعدة بيانات واحدة لتوفير تقديم الخدمات اللازمة.	*0.746	0.000
6	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تسهل عملية الوصول لقواعد البيانات المطلوبة.	*0.791	0.000
7	يتم توفير المعلومات اللازمة لتحديد المشكلات التي تواجه الإدارة ووضع البدائل المقترحة لمعالجتها.	*0.725	0.000
8	تأخذ الوزارة برأي العاملين في عملية تطوير قواعد البيانات.	*0.694	0.000
9	تعتبر قواعد البيانات المستخدمة عاملاً مساعداً في ابتكار حلول لكثير من المشاكل الإدارية.	*0.780	0.000
10	صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة يشكل عقبة أمام تقديم آراء ومقترحات وحلول إبداعية.	*0.420	0.021

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول (8) أن جميع معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد الرابع " قواعد البيانات"، جميعها ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، حيث تراوحت قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات البعد بين (0.420) للفقرة العاشرة والأخيرة التي تنص على " صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة يشكل عقبة أمام تقديم آراء ومقترحات وحلول إبداعية" و(0.791) للفقرة السادسة التي تنص على " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تسهل عملية الوصول لقواعد البيانات المطلوبة".

جدول رقم (9): معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني " الإبداع الإداري "

م	الفقرة	معامل الارتباط (بيرسون)	مستوى الدلالة
1	المساعدة بتقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل.	*0.440	0.015
2	المقدرة على امتلاك الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.	*0.570	0.001
3	تقديم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.	*0.521	0.003
4	المقدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهها في العمل.	*0.631	0.000
5	الحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.	*0.668	0.000
6	امتلاك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	*0.794	0.000
7	المقدرة على النقاش والحوار والإقناع.	*0.793	0.000
8	التعبير عن المقترحات حتى إذا كانت مخالفة لرؤساء العمل.	*0.681	0.000
9	التعرف على الرأي المخالف لرأيك.	*0.684	0.000
10	الاهتمام بأفكار ومقترحات الآخرين والاستفادة منها في مجال العمل.	*0.821	0.000
11	اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل.	*0.727	0.000
12	الاهتمام بتبسيط وتنظيم الأفكار للعاملين في القسم أو الإدارة التي أعمل بها.	*0.644	0.000
13	الحرص على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.	*0.570	0.001
14	القيام بالاطلاع على كل جديد في مجال الإبداع الإداري	*0.636	0.000

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول (9) أن جميع معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المجال الثاني " الإبداع الإداري"، ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05، حيث تراوحت قيم معاملات صدق الاتساق الداخلي لفقرات المجال بين (0.440) للفقرة الأولى التي تنص على " المساعدة بتقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداة العمل" و(0.821) للفقرة العاشرة التي تنص على " الاهتمام بأفكار ومقترحات الآخرين والاستفادة منها في مجال العمل".

2. ثبات أداة الدراسة:

إن توافر مقاييس دقيقة وثابتة من الأمور الضرورية في مجال البحوث الميدانية التي تعتمد على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، لأن المقاييس غير ثابتة لا تعطي صورة صادقة عن الوضع الراهن موضوع الاهتمام، أي أن نتائج المقاييس الغير ثابتة لا تساعد الباحثة على الوقوف على حقيقة الظاهرة التي يدرسها، مما يجعله عاجزاً عن اتخاذ أي قرار مناسب حيال النتائج التي توصل لها. والثبات يختص بمدى الوثوق في البيانات

التي نحصل عليها من خلال تطبيق اداة الدراسة على عينة البحث، بمعنى أن النتائج التي يتم الحصول عليها من خلال تحليل بيانات أداة الدراسة يجب ألا تتأثر بالعوامل التي تعود إلى أخطاء الصدفة، فهو يعني دقة أداة الدراسة، وبصورة مختصرة يمكن وصف الثبات بأنه ضمان الحصول على نفس النتائج تقريباً إذا أعيد تطبيق الأداة على نفس المجموعة من الأفراد، وهذا يعني قلة تأثير عوامل الصدفة والعشوائية على نتائج الأداة (أبو هاشم حسن، 2006، ص1-2).

ويقدم برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) العديد من طرق حساب ثبات اداة الدراسة، وفي هذه الدراسة اعتمدت الباحثة على الطرق التالية في حساب الثبات:

أ- طريقة التجزئة النصفية:

تعتمد هذه الطريقة على تجزئة الفقرات المراد قياس الثبات لها الى نصفين، النصف الأول يضم الفقرات الفردية والنصف الثاني يضم الفقرات الزوجية، ومن ثم يتم حساب معامل الارتباط بين النصفين (أبو هاشم حسن، 2006، ص6)، ومن ثم يتم تعديله باستخدام معادلة سبيرمان براون (Spearman-Brown)، والجدول رقم (10) ادناه يوضح نتيجة ذلك.

جدول رقم (10): ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة التجزئة النصفية

المجال	البعد	عدد الفقرات	معامل الارتباط قبل التعديل (بيرسون)	معامل الارتباط بعد التعديل (سبيرمان براون)
المجال الأول	الأجهزة المادية	6	0.828	0.906
	البرمجيات	9	0.735	0.848
	شبكات الاتصال	7	0.786	0.882
	قواعد البيانات	10	0.843	0.915
أبعاد المجال ككل (تكنولوجيا المعلومات)		32	0.904	0.950
المجال الثاني	الإبداع الإداري	14	0.816	0.899
الاستبانة ككل		46	0.911	0.953

يلاحظ من خلال الجدول (10) أن معاملات الارتباط المعدلة باستخدام معادلة سبيرمان براون للتجزئة النصفية للأبعاد الفرعية للمجال الأول تراوحت بين (0.848) لبعد " البرمجيات "، و(0.915) لبعد " قواعد البيانات"،

كما يلاحظ أن معامل ارتباط سبيرمان المعدل لفقرات المجال الأول ككل " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة " بلغ (0.950)، في حين بلغ (0.899) للمجال الثاني "الإبداع الإداري"، وبشكل عام نلاحظ أن معامل سبيرمان بروان المعدل للاستبانة ككل بلغ (0.953)، ونستنتج من خلال ذلك أن جميع معاملات الارتباط المعدلة مرتفعة مما يدل على وجود درجة عالية من الثبات في البيانات التي تم الحصول عليها من أفراد عينة الدراسة فيما يتعلق بأبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري.

ب- طريقة ألفاكرونباخ:

تعتمد هذه الطريقة على الاتساق في إجابات الأفراد على فقرات المقياس، وعندما يكون المقياس متجانساً فإن كل فقرة فيه تقيس نفس العوامل العامة التي يقيسها المقياس، ويتم حساب معاملات الثبات بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام طريقة ألفاكرونباخ (محمد حسن، 2011، ص516)، والجدول رقم (11) أدناه يوضح نتائج حساب معامل ألفاكرونباخ لقياس الثبات.

جدول رقم (11): ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة ألفاكرونباخ

المجال	البعد	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ
المجال الأول	الأجهزة المادية	6	0.838
	البرمجيات	9	0.844
	شبكات الاتصال	7	0.865
	قواعد البيانات	10	0.877
أبعاد المجال ككل (تكنولوجيا المعلومات)			0.950
المجال الثاني	الإبداع الإداري	14	0.862
الاستبانة ككل			0.953

يتضح من خلال الجدول (11) السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفاكرونباخ كانت مرتفعة بشكل عام لجميع أبعاد ومجالات الاستبانة، حيث على مستوى أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة نجد أن معاملات الثبات بطريقة ألفاكرونباخ تراوحت بين (0.838) للبعد الأول "الأجهزة المادية" و(0.877) للبعد الرابع "قواعد البيانات"، وعلى مستوى المجالات نجد أن معامل الثبات للمجال الأول "أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة ككل" بلغ (0.950)، كما بلغ معامل الثبات للمجال الثاني "الإبداع الإداري" (0.862)، وبشكل عام نلاحظ أن معامل الثبات الكلي للاستبانة بطريقة ألفاكرونباخ بلغ (0.953)، وتشير جميع النتائج السابقة لوجود درجة مرتفعة من الثبات في البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة، وعليه يمكن الاعتماد عليها وتحليلها وتفسير نتائجها وتعميمها على مجتمع الدراسة.

سابعاً: التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

يستخدم الإحصائيون نوعين من الاختبارات الاحصائية لاختبار الفرضيات، النوع الأول الاختبارات المعلمية (Parametric Tests) والنوع الثاني الاختبارات اللامعلمية (Non Parametric Tests)، ويشترط لاستخدام الاختبارات المعلمية شرط التوزيع الطبيعي للبيانات المراد إجراء الاختبارات الإحصائية عليها، بينما تستخدم الاختبارات اللامعلمية كبديل للاختبارات المعلمية في حال عدم تحقق شرط التوزيع الطبيعي للبيانات ولكن ذلك يكون فقط في حال العينات الصغيرة التي يقل حجمها عن (30) مفردة، بينما العينات التي يزيد حجمها عن (30) مفردة يمكن التخلي عن شرط التوزيع الطبيعي وذلك وفقاً لما نقره نظرية النهاية المركزية (ربيع، 2007، ص111)، كما توصل Geoff Norman (2010) إلى أنه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية مع بيانات مقياس ليكرت الخماسي بغض النظر عن حجم العينة كبيراً او صغيراً، وبغض النظر عن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وفي هذه الدراسة تم استخدام الاختبارات المعلمية وفقاً للسببين السابق ذكرهم دون اللجوء للتحقق من شرط التوزيع الطبيعي للبيانات.

ثامناً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences-SPSS V.22) في معالجة وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة (الاستبانة)، وفيما يلي أهم الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تم استخدامها في معالجة بيانات هذه الدراسة:

1. معامل ارتباط سبيرمان بروان (Spearman-Brown) لقياس الثبات بطريقة التجزئة النصفية.
2. معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس الثبات في البيانات.
3. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس الصدق بطريقة صدق الاتساق الداخلي.
4. الوسط الحسابي (Mean) لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات الدراسة على الفقرات والأبعاد والمجالات الرئيسية للاستبانة.
5. الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات الدراسة لكل فقرة من الفقرات عن وسطها الحسابي، إلى جانب المجالات الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها.

6. اختبار (One Sample T-test) لاختبار متوسطات الإجابات على فقرات وأبعاد ومجالات الاستبانة حول القيمة (3) على تعبر عن الدرجة الحيادية.
7. معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار فرضيات الدراسة.
8. تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA): لاختبار الفروق بين متغيرات الدراسة واختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

تحليل البيانات

اختبار فرضيات الدراسة

المقدمة

أولاً: الوصف الإحصائي للمتغيرات الشخصية للمبحوثين

ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بمجالات الدراسة

ثالثاً: اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

المقدمة:

في هذا الفصل تستعرض الباحثة تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج الاستبانة والتي تم التوصل إليها من خلال الإجراءات الإحصائية التحليلية، كما وتم وصف عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية للمبحوثين (الجنس العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي)، وكذلك تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة والمتعلقة بفقرات وأبعاد ومجالات الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

أولاً: الوصف الإحصائي للمتغيرات الشخصية للمبحوثين:

تم استخدام النسب المئوية و التكرارات لوصف أفراد مجتمع الدراسة وفق البيانات الشخصية التي تم جمعها منهم، وفيما يلي نتائج التحليل الوصفي للبيانات الشخصية على النحو التالي:

1. وصف المبحوثين حسب الجنس:

الجدول رقم(12) أدناه يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس، حيث تشير النتائج بأن (78.4%) من مستخدمي تكنولوجيا المعلومات في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة كانوا من الذكور، بينما النسبة الباقية والتي تبلغ (21.6%) كانت نسبة الإناث، حيث هذه النسب تتناسب مع ما جاء في تقرير مسح القوى العاملة للعام في فلسطين، حيث بلغت نسبة الإناث(17.4%) و للذكور (69.1%) من إجمالي الموظفين في فلسطين(الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني- مسح القوى العاملة، ، 2013، ص133).

جدول رقم (12): النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	العدد	الجنس
78.4	134	ذكر
21.6	37	انثى
100.0	171	المجموع

النسب المئوية في الجدول مقربة لأقرب منزلة عشرية بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS.

2. وصف المبحوثين حسب العمر

الجدول رقم(13) أدناه يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير العمر، حيث تشير النتائج بأن (22.8%) من مستخدمي تكنولوجيا المعلومات في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة تقل أعمارهم عن 30 سنة،

و(48.5%) تتراوح أعمارهم ما بين(30 إلى 40) سنة، بينما (17%) أعمارهم تتراوح ما بين(41 إلى 50) سنة، في حين أن النسبة الباقية والتي تبلغ (11.7%) أعمارهم تزيد عن 51 سنة. ويلاحظ أن عدد الموظفين الذين تقل أعمارهم عن 40 سنة بلغ(122) وبنسبة(71.3%)، ويُعزى ذلك إلى أن هذه الفئة العمرية هم الأقدر على مواكبة واستخدام التكنولوجيا بخلاف الفئات العمرية الأكبر.

جدول رقم (13): النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب العمر

النسبة المئوية %	العدد	الفئة العمرية
22.8	39	أقل من 30 سنة
48.5	83	من 30- إلى 40 سنة
17.0	29	من 41- إلى 50 سنة
11.7	20	أكثر من 51 سنة
100.0	171	المجموع

النسب المئوية في الجدول مقربة لأقرب منزلة عشرية بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS.

3. وصف المبحوثين حسب سنوات الخدمة:

الجدول رقم (14) أدناه يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخدمة، حيث تشير النتائج بأن (22.8%) من مستخدمي تكنولوجيا المعلومات في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة تقل سنوات خدمتهم في وزارة التربية والتعليم العالي عن 5 سنوات، أيضاً (42.7%) من أفراد العينة تتراوح سنوات خدمتهم ما بين(5 إلى 13) سنة، بينما(20.5%) من إجمالي حجم العينة تتراوح سنوات خدمتهم ما بين 14 إلى 20 سنة، في حين أن النسبة المتبقية والتي تبلغ(14%) من أفراد عينة الدراسة تزيد سنوات خدمتهم في الوزارة عن 20 سنة. ويُعزى ذلك إلى ما شهدته وزارة التربية والتعليم العالي من تغيرات في ظل الانقسام الداخلي عام 2007م، الذي نتج عنه استيعاب وتوظيف نسبة لمعظم الأماكن الإدارية التي أصبحت شاغرة في هذه الفترة.

جدول رقم (14): النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب سنوات الخدمة

النسبة المئوية %	العدد	سنوات الخدمة
22.8	39	أقل من 5 سنوات
42.7	73	من 5- الي 13 سنة

20.5	35	من 14- الي 20 سنة
14.0	24	أكثر من 20 سنة
100.0	171	المجموع

النسب المئوية في الجدول مقربة لأقرب منزلة عشرية بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS.

4. وصف المبحوثين حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (15) أدناه يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي، حيث تشير النتائج بأن (18.1%) من موظفي وزارة التربية والتعليم العالي درجتهم العلمية دبلوم فأقل، بينما (22.8%) من موظفي وزارة التربية والتعليم العالي درجتهم العلمية دراسات عليا، في حين أن غالبية موظفي وزارة التربية والتعليم العالي درجتهم العلمية بكالوريوس بنسبة (59.1%) من إجمالي عينة الدراسة. وتعزو الباحثة كبر نسبة حملة البكالوريوس لقوانين الاختيار والتعيين المعمول بها في مؤسسات السلطة الفلسطينية، حيث يشترط لشغل وظيفة إدارية أو رئيس قسم حملة شهادة البكالوريوس كحد أدنى ويشترط لشغل وظيفة السكرتير شهادة الدبلوم، هذا بالإضافة لزيادة نسبة المتجهين نحو تطوير أنفسهم أكاديمياً للحصول على مؤهلات علمية عليا كالمجستير أو الدكتوراه. بالإضافة إلى الامتيازات التي يقدمها قانون الخدمة المدنية (قانون الوظيفة الحكومية المدني) لحملة الشهادات العليا.

جدول رقم (15): النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية %	العدد	المؤهل العلمي
18.1	31	دبلوم فأقل
59.1	101	بكالوريوس
22.8	39	دراسات عليا
100.0	171	المجموع

النسب المئوية في الجدول مقربة لأقرب منزلة عشرية بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS.

5. وصف المبحوثين حسب المسمى الوظيفي:

الجدول رقم (16) أدناه يوضح توزيع المبحوثين حسب متغير المسمى الوظيفي، فيلاحظ تنوع في المسميات الوظيفية والمستويات الإدارية لأفراد العينة، حيث فئة رؤساء الأقسام كانت أعلى نسبة من إجمالي أفراد عينة الدراسة وبلغت نسبتهم (31%)، ثم يليها فئة الموظفين الإداريين وذلك بنسبة (16.4%)، بينما كانت أقل نسبة

من اجمالي أفراد عينة الدراسة هم فئة الباحثين القانونيين وفئة المشرفين التربويين وذلك بنسبة (0.6%). ويعزى ذلك إلى أن طبيعة عمل وزارة التربية والتعليم العالي تتطلب وجود هيكل تنظيمي يضم مواقع تنظيمية بالنسب المبينة في الجدول رقم (16) والتي أعطت أغلبية لـ (رئيس قسم) ووجود (باحث قانوني) واحد و (مشرف تربوي) واحد.

جدول رقم (16): النسب والتكرارات لأفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	العدد	المسمى الوظيفي
9.4	16	مدير عام/نائب
14.0	24	مدير دائرة/نائب
31.0	53	رئيس قسم
8.2	14	رئيس شعبة
2.9	5	محاسب
16.4	28	موظف اداري
2.9	5	مبرمج
1.8	3	مهندس حاسوب
1.2	2	فني حاسوب
1.8	3	مهندس مدني
0.6	1	باحث قانوني
0.6	1	مشرف تربوي
1.2	2	فني صيانة
8.2	14	سكرتير
100.0	171	المجموع

النسب المئوية في الجدول مقربة لأقرب منزلة عشرية بعد الفاصلة حسب مخرجات برنامج SPSS.

ثانياً: تحليل النتائج المتعلقة بمجالات الدراسة:

فيما يلي عرض نتائج التحليل الإحصائي لفقرات وأبعاد ومجالات أداة الدراسة من خلال تحديد المستوى العام لمتغيرات الدراسة من وجهة نظر مجتمع الدراسة، حيث تم عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري و الوزن النسبي، وكذلك الترتيب لكل فقرة من الفقرات، لدرجة الموافقة على كل فقرة وعلى الدرجة الكلية لكل بعد ومجال من مجالات أداة الدراسة.

1. نتائج التحليل لمجال " تكنولوجيا المعلومات "

أ- نتائج تحليل فقرات البعد الأول " الأجهزة المادية Hardware " .

يتكون البعد الأول " الأجهزة المادية " من (7) فقرات ضمن مجال " أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة "، والنتائج التالية عبارة عن نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد، و الجدول(17) يضم المؤشرات الإحصائية التي تم حسابها لتحديد كل فقرة من فقرات بعد الأجهزة المادية، وكذلك النتيجة الكلية للبعد، حيث تشير نتائج الجدول أن جميع المتوسطات الحسابية كانت تتراوح من (3.75) درجة إلى (4.36) درجة، كما تم التحقق من مساواة متوسطات الإجابة على فقرات البعد للقيمة (3) التي تعبر عن الدرجة الحيادية باستخدام اختبار (One Sample T-Test)، و الجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (17): نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الأول " الأجهزة المادية "

م	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع طبيعة أو حجم عمل الوزارة.	4.24	0.76	85%	21.44	0.000	2	مرتفعة جدا
2	تمتلك الوزارة أجهزة ومعدات تمكنها من أن تكون رائدة في عملها.	4.04	0.77	81%	17.49	0.000	4	مرتفعة
3	توفر الأجهزة الموجودة في الوزارة معالجة سريعة ودقيقة للبيانات المطلوبة.	3.94	0.79	79%	15.64	0.000	5	مرتفعة
4	تحرص الوزارة على إدخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات.	3.75	0.86	75%	11.36	0.000	6	مرتفعة
5	ترتبط أجهزة حاسوب بشبكة حاسوب مركزية.	4.36	0.62	87%	28.64	0.000	1	مرتفعة جدا
6	تتوفر بدائل كافية لاستمرار تشغيل الأجهزة المادية المستخدمة في الوزارة عند انقطاع التيار الكهربائي.	4.13	0.84	83%	17.48	0.000	3	مرتفعة
	الدرجة الكلية للبعد	4.08	0.55	82%	25.65	0.000		مرتفعة

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يتضح من خلال الجدول رقم (17) السابق ما يلي:

أن الفقرة التي تنص على " ترتبط أجهزة حاسوب بشبكة حاسوب مركزية " جاءت في المرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.36 من 5)، بوزن نسبي (87%) ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على وجود ارتباط بأجهزة الحاسوب في وزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة بشبكة حاسوب مركزية يزيد من سرعة تقديم وتحسين الخدمات .

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (الناظر، 2011) في مستوى الموافقة على هذه الفقرة، والتي أجريت على شركة جوال وهي شركة ربحية تحتاج إلى شبكة حاسوب مركزية تتابع عن كُتب مجريات العمل أول بأول.

وأيضاً الفقرة التي تنص على " يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع طبيعة أو حجم عمل الوزارة " جاءت في المرتبة الثانية من حيث قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.24 من 5)، بوزن نسبي (85%) ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على أن الوزارة تحرص على توفير أجهزة حاسوب تُلبي متطلبات العمل بشكل كامل. وتتفق هذه الدراسة في مستوى الموافقة المرتفع جداً مع دراسة الناظر (2011) والتي أجريت على شركة جوال التي تتطلب طبيعة عملها وجود عدة مراكز في كافة المحافظات تكون مجهزة بكامل المستلزمات ومن أهمها أجهزة الحاسوب. في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة كل من جبوري (2009) واللامى (2013) واللذان تناولتا مجتمعي دراسة يعملان في مجال الصناعة الذي يركز على الجوانب المهنية والمعدات بشكل أكبر من أجهزة الحاسوب.

بينما الفقرة التي تنص على " تحرص الوزارة على ادخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات " جاءت في المرتبة الاخيرة بوسط حسابي (3.75 من 5) وبوزن نسبي 75%، وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذه الفقرة وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. ويعزى ذلك إلى قلة توافر الإمكانيات المادية لوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة، ما يجعلها غير قادرة على ادخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات بصورة كبيرة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة اللامى (2013) في كون أن هذه الفقرة بنفس درجة الموافقة المرتفعة، ويعزى ذلك إلى أن مجتمع دراسة اللامى يعمل في مجال الصناعات الذي يتطلب ادخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات.

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أيضاً أن قيمة اختبار (T) للتحقق من أن متوسط الاجابات يزيد عن القيمة (3) التي تعبر عن الموقف الحيادي لأفراد العينة أم لا، كانت جميعها ذات دلالة لإحصائية عن مستوى 0.05 وكانت جميع المتوسطات تزيد عن القيمة (3)، حيث الحد الأدنى للمتوسطات الإيجابية بلغ (3.75) ، ويشير ذلك

لان متوسط الاجابة على كل فقرة من فقرات البعد يزيد عن القيمة (3) زيادة جوهرية وذات دلالة إحصائية، عند مستوى 0.05، ويشير ذلك لان موقف أفراد عينة الدراسة تجاه بعد "الأجهزة المادية Hardware" يتجه نحو الموقف الإيجابي.

وبشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي الكلي لإجابات المبحوثين على بعد "الأجهزة المادية Hardware" بلغ (4.08 من 5) بانحراف معياري (0.55) بوزن نسبي (82%) ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة تتمتع بمستوى مرتفع من امتلاك الأجهزة المادية، ويعزى ذلك إلى اهتمام وحرص وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة على تفعيل دور تكنولوجيا المعلومات داخل الوزارة.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة اللامي (2013) ويعزى إلى أن هذه الدراسة قد أجريت على مجتمع دراسة يعمل في مجال الصناعة والمرتبطة بالأجهزة المادية التكنولوجية، وأيضاً اتفقت مع دراسة أبو كريم (2013) التي أجريت على مجتمع دراسة خدماتي كما هو الحال في هذه الدراسة. واختلفت مع دراسة قشطة (2013) التي أظهرت مستوى موافقة مرتفع جداً والتي أجريت على مجتمع دراسة يضم مجموعة من البنوك التي تعتبر الأجهزة المادية التكنولوجية من أهم دعائم العمل. وأيضاً اختلفت مع دراسة جبوري (2009) التي أظهرت مستوى موافقة متوسط.

ب- نتائج تحليل فقرات البعد الثاني "البرمجيات Software".

يتكون البعد الثاني " البرمجيات " من (9) فقرات ضمن مجال "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة"، والنتائج التالية عبارة عن نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد، والجدول رقم (18) يضم المؤشرات الإحصائية التي تم حسابها لتحديد كل فقرة من فقرات بُعد البرمجيات، وكذلك النتيجة الكلية للبعد، حيث تشير النتائج أن جميع المتوسطات الحسابية كانت تتراوح من (3.82) درجة إلى (4.20) درجة، كما تم التحقق من مساواة متوسطات الإجابة على فقرات البعد للقيمة (3) التي تعبر عن الدرجة الحيادية باستخدام اختبار (One Sample T-Test)، والجدول رقم (18) يوضح نتائج التحليل.

جدول رقم (18): نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثاني " البرمجيات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار t	القيمة الاحتمالية sig	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تقوم الوزارة لتنفيذ أعمالها من خلال تقنيات المعلومات المحوسبة.	4.08	0.66	82%	21.61	0.000	2	مرتفعة
2	الوزارة لديها مبرمجين يستطيعون تطوير البرمجيات وتكليفها وفقاً لما تحتاج إليه الوزارة.	4.20	0.82	84%	19.25	0.000	1	مرتفعة جداً
3	يملك الأفراد في الوزارة مهارات استخدام الحاسوب وبرمجياته.	3.88	0.73	78%	15.90	0.000	7	مرتفعة
4	تستخدم الوزارة برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد.	3.95	0.78	79%	15.80	0.000	4	مرتفعة
5	يتم تطوير البرمجيات باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد.	3.92	0.72	78%	16.80	0.000	6	مرتفعة
6	تتصف تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بدرجة أمان عالية من خلال برامج خاصة بالوزارة.	3.82	0.82	76%	13.11	0.000	8	مرتفعة
7	تستخدم الوزارة في عملها برمجيات حاسوبية حديثة.	3.94	0.77	79%	16.10	0.000	5	مرتفعة
8	يسهم الموقع الإلكتروني للوزارة في تحسين الخدمات المقدمة.	4.05	0.78	81%	17.53	0.000	3	مرتفعة
9	تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء التعديلات عليها.	3.95	0.74	79%	16.79	0.000	4	مرتفعة
	الدرجة الكلية للبعد	3.98	0.52	80%	24.39	0.000		مرتفعة

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يتضح من خلال الجدول رقم (18) السابق ما يلي:

أن الفقرة التي تنص على " الوزارة لديها مبرمجين يستطيعون تطوير البرمجيات وتكليفها وفقاً لما تحتاج إليه الوزارة " جاءت في المرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.20 من 5)، بوزن نسبي (84%) ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة ويعزى ذلك إلى حرص الوزارة على استقطاب واستيعاب أفضل الأفراد ذوي المهارات والخبرات العالية. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة جبوري(2009) في مستوى الموافقة المرتفعة، ويعزى ذلك أن هذه الدراسة أجريت على الشركة العامة للصناعات الكهربائية التي تتطلب أيضاً وجود طواقم مهرة من المبرمجين لبرمجة تطبيقات تسهل العمل. بينما الفقرة التي تنص على " تتصف تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بدرجة أمان عالية من خلال برامج

خاصة بالوزارة" جاءت في المرتبة الاخيرة بوسط حسابي (3.82 من 5) وبوزن نسبي (76%) وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذه الفقرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن لدى الوزارة اهتمام مرتفع بجوانب الأمان من خلال برامج خاصة بالوزارة، ويحبذ أن تكون درجة الاهتمام هذه مرتفعة جدا لما لهذه الجوانب من أهمية قصوى، وتتفق هذه الدراسة في مستوى الموافقة المرتفعة مع دراسة الناظر (2011) ويعزى ذلك أن هذه الدراسة طبقت على شركة جوال التي تتطلب طبيعة عملها وجود برمجيات تتصف بدرجة أمان عالية للحفاظ على شبكة الأنظمة والمعلومات لديها من الاختراق والعبث.

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أيضاً أن قيمة اختبار (T) للتحقق من أن متوسط الاجابات يزيد عن القيمة (3) التي تعبر عن الموقف الحيادي لأفراد العينة أم لا، كانت جميعها ذات دلالة لإحصائية عن مستوى 0.05 وكانت جميع المتوسطات تزيد عن القيمة (3)، حيث الحد الأدنى للمتوسطات الإجابة بلغ (3.82)، ويشير ذلك لان متوسط الاجابة على كل فقرة من فقرات البعد يزيد عن القيمة (3) زيادة جوهرية وذات دلالة إحصائية، عند مستوى 0.05، ويشير ذلك لان موقف أفراد عينة الدراسة تجاه بعد "البرمجيات Software" يتجه نحو الموقف الإيجابي.

وبشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي الكلي لإجابات المبحوثين على بعد " البرمجيات " بلغ (3.98 من 5) بانحراف معياري (0.52) بوزن نسبي (80%) ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة قطاع غزة تتمتع بمستوى مرتفع من استخدام وتطبيق برمجيات في ادخال البيانات ومعالجتها وتخزينها. واتفقت هذه الدراسة في مستوى الموافقة المرتفع مع دراسة اللامي(2013) ودراسة أبو كريم(2013). واختلفت مع دراسة كل من قشطة(2013) والحناوي (2011) اللتان أظهرتا مستوى مرتفع جدا، كما اختلفت مع دراسة جبوري(2009) أظهرت مستوى موافقة متوسط.

ج- نتائج تحليل فقرات البعد الثالث "شبكات الاتصال".

يتكون البعد الثالث " شبكات الاتصال" من (7) فقرات ضمن مجال " أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة"، والنتائج التالية عبارة عن نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد، والجدول رقم (19) يضم المؤشرات الإحصائية التي تم حسابها لتحديد كل فقرة من فقرات بُعد شبكات الاتصال، وكذلك النتيجة الكلية للبعد، حيث تشير النتائج أن جميع المتوسطات الحسابية كانت تتراوح من (3.92) درجة إلى (4.22) درجة، كما تم التحقق من مساواة متوسطات الإجابة على فقرات البعد للقيمة (3) التي تعبر عن الدرجة الحيادية باستخدام اختبار (One Sample T-Test)، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول رقم (19): نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الثالث " شبكات الاتصال "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار t	القيمة الاحتمالية sig	الترتيب	مستوى الموافقة
1	تستخدم الوزارة شبكات اتصال لربط كافة الأقسام المهمة في الوزارة.	4.22	0.72	84%	22.27	0.000	1	مرتفعة جدا
2	يتم تبادل المعلومات بسهولة ما بين الأقسام في الوزارة من خلال وسائل الاتصال المتوفرة لديها.	4.16	0.74	83%	20.50	0.000	2	مرتفعة
3	تحرص الوزارة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.	4.02	0.71	80%	18.83	0.000	3	مرتفعة
4	تمتاز ادارة الوزارة بمقدرتها على تنفيذ برامجها وخطتها من خلال وجود شبكات اتصال فعالة.	3.92	0.73	78%	16.42	0.000	6	مرتفعة
5	جميع فروع الوزارة مربوطة بشبكة واحدة تسهم في مراقبة وضبط سير العمليات اليومية.	3.94	0.82	79%	14.94	0.000	5	مرتفعة
6	يوجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام المحوسب في الوزارة.	3.96	0.82	79%	15.27	0.000	4	مرتفعة
7	يتم الاعتماد على مصادر المعلومات المختلفة الداخلية أو الخارجية من خلال شبكة المعلومات العالمية (الانترنت).	3.92	0.88	78%	13.69	0.000	6	مرتفعة
	الدرجة الكلية للبعد	4.02	0.53	80%	25.06	0.000		مرتفعة

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يتضح من خلال الجدول رقم (19) السابق ما يلي:

أن الفقرة التي تنص على " تستخدم الوزارة شبكات اتصال لربط كافة الأقسام المهمة في الوزارة " جاءت في المرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.22 من 5)، بوزن نسبي 84% ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى حرص الوزارة بصفقتها كمقر رئيسي أن تكون على تواصل وترابط دائم وسريع ولحظي مع باقي الفروع والمديريات.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة جبوري (2009) في وقوع هذه الفقرة في مستوى موافقة منخفضة، ويفسر ذلك بأن الشركة المبحوثة وهي شركة صناعية ذات مقر وحيد لا تحتاج إلى استخدام شبكات الاتصال بشكل فعال.

بينما نجد الفقرة التي تنص على "يتم الاعتماد على مصادر المعلومات المختلفة الداخلية او الخارجية من خلال شبكة المعلومات العالمية (الانترنت)" جاءت في المرتبة الاخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي (3.92 من 5) وبوزن نسبي 78%، وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذه الفقرة، يعزى ذلك إلى أن

الوزارة تعتمد في الحصول على المعلومات التي تحتاجها من عدة مصادر متنوعة وليس حصراً فقط شبكة المعلومات العالمية (الانترنت). وتتفق هذه الدراسة مع دراسة قشطة (2013) ويفسر ذلك إلى أن مجتمع الدراسة مكون من مجموعة من البنوك ومن المعلوم أن هذه المؤسسات المالية الربحية تعتمد على جميع المصادر المتاحة في الحصول على المعلومات وليس فقط الانترنت.

وكذلك الفقرة التي تنص على "تمتاز ادارة الوزارة بمقدرتها على تنفيذ برامجها وخططها من خلال وجود شبكات اتصال فعالة"، جاءت بالمرتبة الأخيرة أيضاً من حيث الوسط الحسابي (3.92 من 5) وبوزن نسبي 78%، وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، يعزى ذلك إلى أن امكانات الوزارة المتاحة ليست كافية تماماً بصورة تمكن من تنفيذ البرامج و الخطط. ولكن تختلف هذه الدراسة مع دراسة جبوري (2009) التي أظهرت درجة موافقة منخفضة.

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أيضاً أن قيمة اختبار (T) للتحقق من أن متوسط الاجابات يزيد عن القيمة (3) التي تعبر عن الموقف الحيادي لأفراد العينة أم لا، كانت جميعها ذات دلالة لإحصائية عن مستوى 0.05 وكانت جميع المتوسطات تزيد عن القيمة (3)، حيث الحد الأدنى للمتوسطات الإجابة بلغ (3.92)، ويشير ذلك لان متوسط الاجابة على كل فقرة من فقرات البعد يزيد عن القيمة (3) زيادة جوهرية وذات دلالة إحصائية، عند مستوى 0.05، ويشير ذلك لان موقف أفراد عينة الدراسة تجاه بعد "شبكة الاتصال" يتجه نحو الموقف الإيجابي.

وبشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي الكلي لإجابات المبحوثين على بعد حيث إن المتوسط الحسابي العام للبعد "شبكة الاتصال" بلغ (4.02 من 5) بانحراف معياري (0.53) بوزن نسبي 80% ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة تتمتع بمستوى مرتفع من تفعيل دور الاتصالات ليسهل الأعمال وتوفير الوقت وتقديم الخدمات.

وانتقلت هذه الدراسة في مستوى الموافقة المرتفع مع دراسة الوندواوي(2012) ودراسة أبو كريم(2013). كما اختلفت مع دراسة قشطة(2013) و دراسة اللامي (2013) اللتان أظهرتا مستوى مرتفع جداً ، في حين جبوري(2009) أظهرت مستوى موافقة متوسط. وأيضاً اختلفت هذه النتائج مع كلا من دراسة (Agbolade, 2011) ودراسة (Gargallo–Castel and etc, 2007) اللتان أظهرتا مستوى موافقة مرتفع جداً، ويعزى ذلك إلى أن أي تغيير في مستوى الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال سوف يؤدي إلى زيادة مناسبة في مستوى الأرباح، حيث تصبح حجم الأرباح ضئيلة للغاية من استخدام تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال.

4. النتائج المتعلقة بالبعد الرابع "قواعد البيانات".

يتكون البعد الرابع " قواعد البيانات" من (10) فقرات ضمن مجال " أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة"، والنتائج التالية عبارة عن نتائج التحليل الإحصائي لفقرات البعد، والجدول رقم (20) يضم المؤشرات الإحصائية التي تم حسابها لتحديد كل فقرة من فقرات بُعد قواعد البيانات، وكذلك النتيجة الكلية للبعد، حيث تشير النتائج أن جميع المتوسطات الحسابية كانت تتراوح من (3.48) درجة إلى (4.07) درجة، كما تم التحقق من مساواة متوسطات الإجابة على فقرات البعد للقيمة (3) التي تعبر عن الدرجة الحيادية باستخدام اختبار (One Sample T-Test)، والجدول رقم (20) يوضح نتائج التحليل.

جدول رقم (20): نتائج التحليل المتعلقة بالبعد الرابع " قواعد البيانات "

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار t	القيمة الاحتمالية sig	الترتيب	مستوى الموافقة
1	يمكن الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الأعضاء العاملين في الوزارة.	4.03	0.70	81%	19.28	0.000	2	مرتفعة
2	تتوفر الدقة في استرجاع البيانات والمعلومات.	3.88	0.72	78%	16.08	0.000	3	مرتفعة
3	تمتاز البيانات بمراجعتها وتحديثها باستمرار.	3.76	0.81	75%	12.29	0.000	7	مرتفعة
4	تحرص الوزارة على انتقاء البيانات المفيدة لها من غير المفيدة قبل معالجتها.	3.65	0.76	73%	11.24	0.000	8	مرتفعة
5	جميع فروع الوزارة مجهزة بأجهزة مبريطة بقاعدة بيانات واحدة لتوفير تقديم الخدمات اللازمة.	3.85	0.84	77%	13.20	0.000	4	مرتفعة
6	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تسهل عملية الوصول لقواعد البيانات المطلوبة.	4.07	0.71	81%	19.77	0.000	1	مرتفعة
7	يتم توفير المعلومات اللازمة لتحديد المشكلات التي تواجه الإدارة ووضع البدائل المقترحة لمعالجتها.	3.77	0.74	75%	13.57	0.000	6	مرتفعة
8	تأخذ الوزارة برأي العاملين في عملية تطوير قواعد البيانات.	3.48	0.97	70%	6.49	0.000	9	مرتفعة
9	تعتبر قواعد البيانات المستخدمة عاملاً مساعداً في ابتكار حلول لكثير من المشاكل الإدارية.	3.79	0.78	76%	13.30	0.000	5	مرتفعة
10	صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة يشكل عبءاً أمام تقديم آراء ومقترحات وحلول إبداعية.	3.65	0.94	73%	9.07	0.000	8	مرتفعة
	الدرجة الكلية للبعد	3.79	0.50	76%	20.71	0.000		مرتفعة

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

يتضح من خلال الجدول رقم (20) السابق ما يلي:

أن الفقرة التي تنص على " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تسهل عملية الوصول لقواعد البيانات المطلوبة " جاءت في المرتبة الأولى من حيث قيمة الوسط الحسابي التي بلغت (4.07 من 5)، بوزن نسبي (81%)، ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة جداً من الموافقة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة، ويعزى ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، هي وزارة خدماتية واسعة تتيح وتسهل عملية الوصول إلى قواعد البيانات المطلوبة. واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الناظر (2011) التي أظهرت درجة من الموافقة المرتفعة جداً على هذه الفقرة، ويفسر هذا الاختلاف على أن مجتمع دراسة الناظر وهو شركة جوال تميل بدرجة مرتفعة جداً إلى حوسبة النظام ومعاملات المشتركين لديها.

بينما الفقرة التي تنص على " تأخذ الوزارة برأي العاملين في عملية تطوير قواعد البيانات " جاءت في المرتبة الأخيرة بوسط حسابي (3.48 من 5) وبوزن نسبي (70%)، وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذه الفقرة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، ويُفسر ذلك إلى أن درجة تمكين العاملين و إشراكهم في عملية اتخاذ القرار ليست عالية، وإنما في الحدود التي أظهرتها درجة موافقة العاملين على هذه الفقرة. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة الناظر (2011) في كون أن هذه بنفس درجة الموافقة المرتفعة، ويعزى ذلك إلى أن شركة جوال تولي اهتماماً برأي العاملين في تطوير قواعد البيانات إلى أنه يوجد بعض من القضايا والأمور تتطلب معالجة بشكل مركزي وهو ما يجعلها مرتفعة وليست مرتفعة جداً.

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أيضاً أن قيمة اختبار (T) للتحقق من أن متوسط الاجابات يزيد عن القيمة (3) التي تعبر عن الموقف الحيادي لأفراد العينة أم لا، كانت جميعها ذات دلالة لإحصائية عن مستوى 0.05 وكانت جميع المتوسطات تزيد عن القيمة (3)، حيث الحد الأدنى للمتوسطات الإجابة بلغ (3.48)، ويشير ذلك لان متوسط الاجابة على كل فقرة من فقرات البعد يزيد عن القيمة (3) زيادة جوهرية وذات دلالة إحصائية، عند مستوى 0.05، ويشير ذلك لان موقف أفراد عينة الدراسة تجاه بعد " قواعد البيانات" يتجه نحو الموقف الإيجابي.

وبشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي الكلي لإجابات المبحوثين على بعد "قواعد البيانات" بلغ (3.79) من (5) بانحراف معياري (0.50) بوزن نسبي (76%)، ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة لديها القدرة على امتلاك قواعد البيانات وتخزين ومعالجة المعلومات ليتسنى الوصول إليها عند الحاجة.

واتفقت هذه الدراسة في مستوى الموافقة المرتفع مع دراسة الحناوي(2011)، ودراسة أبو كريم(2013)، وكما اختلفت مع دراسة اللامي (2013) التي أظهرت مستوى مرتفع جداً، في حين جبوري(2009) أظهرت مستوى موافقة متوسط.

ملخص نتائج التحليل المتعلقة بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة، يتضح من خلال الجدول رقم (21) التالي:

جدول رقم (21): نتائج التحليل المتعلقة بالدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد " تكنولوجيا المعلومات المستخدمة "

مستوى الموافقة	الترتيب	القيمة الاحتمالية sig	قيمة اختبار t	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفعة	1	0.000	25.65	82%	0.55	4.08	الأجهزة المادية
مرتفعة	3	0.000	24.39	80%	0.52	3.98	البرمجيات
مرتفعة	2	0.000	25.06	80%	0.53	4.02	شبكات الاتصال
مرتفعة	4	0.000	20.71	76%	0.50	3.79	قواعد البيانات
مرتفعة		0.000	27.47	79%	0.45	3.95	الدرجة الكلية للمجال

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

الجدول رقم (21) يلخص نتائج التحليل الاحصائي لأبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة لأربعة، ومدى توافر هذه الأبعاد، إذ يلاحظ أن البعد الأول " الأجهزة المادية " جاء في المرتبة الأولى من بين باقي الأبعاد وذلك بوسط حسابي (4.08 من 5) بوزن نسبي (82%)، حيث تشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذا البعد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. بينما في المرتبة الثانية جاء بعد " شبكات الاتصال " بوسط حسابي (4.02 من 5) بوزن نسبي (80%)، حيث تشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذا البعد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وفي المرتبة الثالثة جاء بعد " البرمجيات " بوسط حسابي (3.98 من 5) بوزن نسبي (80%)، حيث تشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذا البعد من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وفي المرتبة الأخيرة جاء البعد الرابع " قواعد البيانات " بوسط حسابي (3.79 من 5) بوزن نسبي (76%)، حيث تشير هذا القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذا البعد.

ويستدل من الدرجة الكلية لمجال تكنولوجيا المعلومات، أن الوسط الحسابي الكلي للإجابات على هذا المجال بلغ (3.95 من 5) وبوزن نسبي (79%) وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة، فكما هو واضح أن هذه الدراسة تستهدف وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، والتي تضم مديريات ومدارس وجامعات وكليات

تعليم عالي، وأن هكذا مجتمع يعتمد على استخدام التكنولوجيا أساساً للعمل بل وسيلة من وسائل لتطوير الأداء، ولذلك فإن الوزارة تحرص على أن تكون تكنولوجيا المعلومات متوافرة بدرجة مرتفعة فما فوق.

اتفقت هذه الدراسة بمستوى الموافقة الكلية المرتفعة لمجال تكنولوجيا المعلومات مع دراسة اللامي (2013) أجريت على شركة صناعات جلدية تقوم بتوظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير نمط الصناعة وتحسين طرق الأداء. كما اتفقت مع دراسة كل من العتيبي (2010) وفرج الله (2012) واللتين أجريت على مجتمعات دراسة يضم مجموعة من العاملين في الجامعات، ويعزى هذا الاتفاق إلى التشابه النسبي في بعض صفات مجتمع هاتين الدراستين ومجتمع الدراسة الحالية، حيث أنهما يعملان في مجال تقديم الخدمات التعليمية، وقد تم اختيار عينات الدراسة ممن يحملون مناصب إدارية كما هو الحال في هذه الدراسة.

واتفقت أيضاً مع دراسة أبو كريم (2013) والتي أجريت على مدراء المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ويعزى هذا الاتفاق إلى أن المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تمتلك موارد ومقومات تمكنها من توفير ما يلزمها وخصوصاً تكنولوجيا المعلومات كما أن الموارد في هذه المنظمات لديهم من الكثير الامتيازات التي تميزهم عن باقي العاملين.

واتفقت أيضاً مع دراسة شحادة (2013) التي أجريت على مجموعة من العاملين في مجال التكنولوجيا والصفحات والبوابات الإلكترونية وتقديم الخدمات الإلكترونية.

واتفقت أيضاً مع دراسة الزيودي (2012) في مستوى تطبيق تكنولوجيا المعلومات المرتفع، ويعزى ذلك إلى أن مجتمع الدراسة والمتمثل في وزارة التربية والتعليم الأردنية مع دراسة الحالية ويتشابه أيضاً في طبيعة العمل، كما أن وزارة التربية والتعليم الأردنية تعمل على إدخال تكنولوجيا المعلومات لدعم وتطوير عملية التعليم وهو ما أظهرته نتائج الدراسة.

واختلفت هذه الدراسة بمستوى الموافقة مع كل من قشطة (2013) والناظر (2011) والشرفا (2008) في درجة تطبيق تكنولوجيا المعلومات، حيث إن هذه الدراسات أظهرت درجة مرتفعة من مستوى توافر تكنولوجيا المعلومات، ويعزى ذلك إلى أن مجتمعات الدراسات تعمل في مجال المصارف والربحية بحيث يعتبر مستوى تقدم التكنولوجيا هنا من وسائل تحسين وتطوير الأداء وبالتالي فهي تسعى إلى تعظيم الربحية.

كما اختلفت مع دراستي الحناوي (2011) والتي أظهرت أيضاً مستوى مرتفع جداً من تطبيق التكنولوجيا، بحيث تناولت هذه الدراسة مجتمع دراسة يضم مديري مدارس وكالة الغوث، ويعزى ذلك أن وكالة الغوث تقوم بتقديم وتوفير كل ما يلزم من تكنولوجيا المعلومات وذلك من أجل إدارة الوقت وتسهيل المهام. وكما اختلفت مع

دراسة جبوري (2009) والتي أظهرت مستوى تطبيق مرتفع جداً من التكنولوجيا والتي تم تطبيقها على مجموعة من العاملين في قسم المعلومات والبحث والتطوير في شركة صناعات كهربائية ويعزى ذلك أن هذه الشركة تتابع تطورات التكنولوجيا أول بأول من أجل القدرة على مواكبة كل ما هو جديد في المجال الذي تعمل فيه.

2. نتائج التحليل لمجال "الإبداع الإداري"

تم تحليل فقرات المجال الثاني الذي يمثل المتغير التابع ضمن هذه الدراسة "الإبداع الإداري"، حيث إن هذا المجال يتكون من (14) فقرة، والجدول رقم (22) يوضح نتائج التحليل الإحصائي لهذه الفقرات.

جدول رقم (22): نتائج التحليل المتعلقة بالمجال الثاني "الإبداع الإداري"

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة اختبار t	القيمة الاحتمالية sig	الترتيب	مستوى الموافقة
1	المساعدة بتقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل.	4.01	0.58	80%	22.65	0.000	1	مرتفعة
2	المقدرة على امتلاك الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.	3.89	0.70	78%	16.63	0.000	5	مرتفعة
3	تقديم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.	3.82	0.73	76%	14.60	0.000	7	مرتفعة
4	المقدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهها في العمل.	3.91	0.74	78%	16.07	0.000	4	مرتفعة
5	الحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.	3.80	0.77	76%	13.44	0.000	8	مرتفعة
6	امتلاك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل	3.71	0.82	74%	11.23	0.000	11	مرتفعة
7	المقدرة على النقاش والحوار والإقناع.	3.83	0.78	77%	14.01	0.000	6	مرتفعة
8	التعبير عن المقترحات حتى إذا كانت مخالفة لرؤساء العمل.	3.75	0.85	75%	11.57	0.000	10	مرتفعة
9	التعرف على الرأي المخالف لرأيك.	3.79	0.76	76%	13.57	0.000	9	مرتفعة
10	الاهتمام بأفكار ومقترحات الآخرين والاستفادة منها في مجال العمل.	3.92	0.72	78%	16.80	0.000	3	مرتفعة
11	اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل.	3.92	0.72	78%	16.61	0.000	3	مرتفعة
12	الاهتمام بتبسيط وتنظيم الأفكار للعاملين في القسم أو الإدارة التي أعمل بها.	3.99	0.69	80%	18.61	0.000	2	مرتفعة
13	الحرص على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.	3.82	0.75	76%	14.44	0.000	7	مرتفعة
14	القيام بالاطلاع على كل جديد في مجال الإبداع الإداري	3.89	0.88	78%	13.11	0.000	5	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمجال	3.86	0.50	77%	22.73	0.000		مرتفعة

الأوزان النسبية في الجدول مقربة لأقرب عدد صحيح.

ويهدف الجدول رقم (22) السابق إلى تحديد مستوى درجة الإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات غزة، كما يضم الجدول المؤشرات الإحصائية التي تم حسابها لتحديد نتيجة كل فقرة من فقرات المجال، وكذلك النتيجة الكلية للمجال، حيث تشير نتائج الجدول أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات كانت تتراوح من (3.71) درجة إلى (4.01) درجة. كما تم التحقق من مساواة متوسطات الإجابة على فقرات المجال للقيمة (3) التي تعبر عن الدرجة الحيادية باستخدام اختبار (One Sample T-Test)، والجدول رقم (23) يوضح نتائج التحليل.

ويتضح من خلال الجدول رقم (22) ما يلي:

يتضح من خلال الجدول رقم (22)، أن الفقرة التي تنص على " المساعدة بتقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداة العمل " جاءت في المرتبة الأولى من حيث قيمة المتوسط الحسابي للإجابات والتي بلغت (4.01 من 5)، بوزن نسبي 80% ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذه الفقرة من قبل أفراد عينة الدراسة وهذا يدل على أن وزارة التربية والتعليم تستقبل الاقتراحات والأساليب الجديدة والأفكار التي تساعد في أداء العمل، ويعزى ذلك إلى أن أفراد مجتمع الدراسة يملكون روح المبادرة والعمل ضمن فريق عمل، كما أن هناك تعاون بين أفراد عينة الدراسة في عدة مجالات منها تشجيع الحوار وتبادل المعلومات. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة محمد ومرسي (2012) ويعزى ذلك إلى أن إدارة جامعة أسيوط وهي مجتمع الدراسة توفر مناخ داعم ومساعد في تقديم الاقتراحات والأساليب التي تساعد في أداء العمل. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع المشوط (2011) في مستوى الموافقة المرتفع، ويعزى ذلك إلى أن 91% من مجتمع الدراسة هم من حملة الدكتوراة والباقي ماجستير، أي أن الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة لديه محصلة علمية وقومات وإمكانات وتلقى العديد من الدورات التي تزيد من مستوى تقديمهم للاقتراحات وتقديم أساليب عمل جديدة. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع المغربي (2015) في مستوى الموافقة المرتفع ويعزى ذلك إلى توافر الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية العاملة بقطاع غزة بدرجة كبيرة.

بينما جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث قيمة الوسط الحسابي لفقرات المجال نجد الفقرة التي تنص على "امتلاك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل" بوسط حسابي (3.71 من 5) وبوزن نسبي (74%)، وتشير هذه القيمة لوجود درجة مرتفعة من الموافقة عليها من قبل أفراد عينة الدراسة.

وبالرغم من أن هذه الفقرة جاءت الأقل وسط حسابياً إلا أن درجة الموافقة كانت مرتفعة، ويعزى ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم العالي لديها حرص على تشجيع العاملين لامتلاك رؤية من أجل اكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.

واتفقت هذه الدراسة في مستوى الموافقة المرتفع على هذه الفقرة مع دراسة المشوط (2011) التي أظهرت وجود قدرات إبداعية وسلوك إبداعي لدى مجتمع الدراسة في عدة مجالات من بينها امتلاك العاملين رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون. كما اتفقت مع دراسة محمد ومرسي (2012) ويعزى ذلك إلى أن مجتمع الدراسة في القيادات الإدارية لجامعة أسيوط لديه ثقافة تنظيمية وقيادات إدارية قادرة على التنبؤ بالمشكلات الخاصة بمجال العمل.

ويلاحظ من خلال الجدول السابق أيضاً أن قيمة اختبار (T) للتحقق من أن متوسط الاجابات يزيد عن القيمة (3) التي تعبر عن الموقف الحيادي لأفراد العينة أم لا، كانت جميعها ذات دلالة لإحصائية عن مستوى 0.05 وكانت جميع المتوسطات تزيد عن القيمة (3)، حيث الحد الأدنى للمتوسطات الإجابة بلغ (3.71)، ويشير ذلك لان متوسط الاجابة على كل فقرة من فقرات المجال يزيد عن القيمة (3) زيادة جوهرية وذات دلالة إحصائية، عند مستوى 0.05، ويشير ذلك لان موقف أفراد عينة الدراسة اتجاه مجال " الإبداع الإداري" يتجه نحو الموقف الإيجابي.

بشكل عام يلاحظ أن الوسط الحسابي العام للمجال ككل بلغ (3.86 من 5) بانحراف معياري (0.50) بوزن نسبي 77% ويشير ذلك لوجود درجة مرتفعة من الموافقة على هذا المجال من قبل أفراد عينة الدراسة، وهذا يشير إلى وجود إبداع إداري لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، ويعزى ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم العالي تعتمد إجراءات مهنية وذات دقة عالية في استقطاب واختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف المطلوبة، كما أنها تعمل باستمرار على تدريب وتنمية العاملين لديها وزيادة رصيد خبراتهم ومعارفهم ومهاراتهم ما يرفع من مستوى الإبداع لديهم.

اتفقت الدراسة مع دراسة العجلة (2009) التي أظهرت أن الإبداع له علاقة طردية بالأداء الوظيفي. كما اتفقت مع دراسة بدر (2013) ويعزى ذلك إلى أن مجتمع هذه الدراسة هو نفس مجتمع الدراسة الحالية كذلك إلى تقارب المدة الزمنية للدراستين. وكما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة Chen and Aryee (2007) في مستوى الموافقة المرتفعة حيث توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين التفويض الإداري والإبداع الإداري.

وأيضاً اتفقت مع دراسة مصبح(2011) ويعزى ذلك إلى أن أفراد مجتمع هذه الدراسة والمتمثلين في الإداريين

العاملين في شركة جوال تتوفر لديهم البيئة التنظيمية المناسبة لإظهار الإبداع في العمل. واتفقت مع دراسة أبو هين (2010) ويعزى ذلك إلى أن هذه الدراسة تناولت مجتمع تتكون من مدرّاء مدارس لنفس الوزارة (وزارة التربية والتعليم العالي)، ومن شروط الوزارة لتولي منصب مدير مدرسة أن يكون لديه من المهارات والخبرات والطاقات والمؤهلات ما يجعله ملماً بجميع جوانب الإبداع بكافة مجالاته.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة Gumusluoglu And Ilsev (2009) في مستوى الموافقة المرتفعة ويعزى ذلك إلى أن هذه الدراسة طبقت على منظمة تعمل في مجال تطوير البرمجيات، وتتطلب طبيعة العمل هذه مستوى مرتفع من الإبداع والابتكار على المستويين الفردي والمنظمي.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة اشتيوي (2012) التي أظهرت مستوى موافقة مرتفع جداً، ويعزى ذلك إلى أن الإدارة العليا لمجتمع الدراسة تمارس العديد من السلوكيات التي تعمل على تعزيز ورفع مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين وهو ما أظهرته نتائج هذه الدراسة.

كما اختلفت مع دراسة خلف (2010) التي أظهرت مستوى موافقة مرتفع جداً، حيث إن أفراد عينة الدراسة لديهم من المقومات مثل المؤهلات العليا والخبرة والطلاقة الفكرية ما تؤهلهم لأن يكونوا مبدعين في عدة مجالات لاسيما الإبداع الإداري. وأيضاً اختلفت مع دراسة المشوط (2011) التي أظهرت مستوى موافقة مرتفع جداً، ويعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة يمارسون سلوكيات إبداعية مدعمة بمقومات ومهارات تعزز وترفع من مستوى الإبداع الإداري. وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة محمد ومرسي (2012) التي أظهرت مستوى موافقة مرتفع جداً، ويفسر ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة يعملون في بيئة ومناخ تنظيمي يساعد على نمو القدرات اللازمة لتوافر وتعزيز الإبداع الإداري.

ثالثاً: اختبار ومناقشة فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية الأولى للدراسة " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 5%، بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة (الأجهزة المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات) والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة" ويتفرع من هذه الفرضية أربعة فرضيات فرعية التالية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأجهزة المادية المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
 2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين البرمجيات المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة .
 3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين شبكات الاتصال المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
 4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين قواعد البيانات المستخدمة وبين الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة.
- وللتحقق من صحة الفرضيات السابقة، تم حساب معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة، وفيما يلي توضيح لنتائج اختبار وجود علاقة بين أبعاد المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات)، و المتغير التابع المتمثل في (الإبداع الإداري).

إحصائياً يتم اختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود علاقة ذات دلالة إحصائية، ويتم الحكم على نتيجة الاختبار بناءً على قيمة مستوى الدلالة المحسوبة للاختبار (Sig) حيث يتم رفض الفرضية العدمية والتوصل لصحة الفرضية البديلة في حال كانت قيمة (Sig) أقل من مستوى 0.05 ويقال عندها أن الاختبار معنوي ويعني ذلك وجود علاقة حقيقية وذات دلالة إحصائية، ويتم قبول الفرضية العدمية في حال كانت قيمة (Sig) أعلى من 0.05 ونستج عند إذن عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية.

1. بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى:

"وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأجهزة المادية والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة".

فيما يلي الجدول رقم (23) يوضح نتائج اختبار وجود علاقة بين المتغير المستقل "الأجهزة المادية" و المتغير التابع المتمثل في "الإبداع الإداري" .

جدول رقم (23): اختبار العلاقة بين بعد "الأجهزة المادية" والإبداع الإداري

الإبداع الإداري		البعد
*0.38	معامل ارتباط بيرسون	الأجهزة المادية
0.000	مستوى الدلالة (Sig.)	
171	عدد الاستجابات (N)	
طردية إيجابية و متوسطة	نوع وقوة العلاقة	

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول رقم (23) أن معامل ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل "الأجهزة المادية" والمتغير التابع "الإبداع الإداري" بلغ ($r = 0.38$) وكان هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($Sig = 0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة طردية إيجابية متوسطة وذات دلالة إحصائية بين الأجهزة المادية المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، وبذلك نستنتج رفض الفرضية العدمية (H_0) والتوصل لصحة الفرضية البديلة التي تفترض "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين الأجهزة المادية المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة"، وهذه النتيجة تتفق مع فرضية الباحثة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشلبي وحمدان (2010) والتي أظهرت بوجود علاقة تأثير معنوية بين المكونات المادية والإبداع المنظمي، حيث إن العمل على توفير المعدات الحديثة والمتطورة يسهم في تعزيز العملية الإبداعية بشكل أكبر.

2. بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية:

"وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين البرمجيات والإبداع الإداري من

وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة".

فيما يلي الجدول رقم (24) يوضح نتائج اختبار وجود علاقة بين المتغير المستقل "البرمجيات" والمتغير التابع المتمثل في "الإبداع الإداري".

جدول رقم (24): اختبار العلاقة بين بعد "البرمجيات" والإبداع الإداري

الإبداع الإداري		البعد
*0.42	معامل ارتباط بيرسون	البرمجيات
0.000	مستوى الدلالة (Sig.)	
171	عدد الاستجابات (N)	
طردية ومتوسطة	نوع وقوة العلاقة	

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن معامل ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل " البرمجيات " والمتغير التابع " الإبداع الإداري " بلغ ($r=0.42$) ويشير ذلك لوجود علاقة ارتباطية طردية ايجابية وجوهرية وذات دلالة إحصائية بين البرمجيات المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، بحيث كلما ارتفع مستوى البرمجيات أدى ذلك لرفع مستوى الإبداع الإداري، كما أن مستوى الدلالة المحسوب للاختبار كان أقل من مستوى 0.05، وقد بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($Sig = 0.000$)، وبذلك نستنتج رفض الفرضية العدمية (H_0) والتوصل لصحة الفرضية البديلة التي تفترض "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين البرمجيات المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة"، وهذه النتيجة تتفق مع فرضية الباحثة.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الشلبي وحمدان (2010) والتي أظهرت بوجود علاقة تأثير معنوي بين البرمجيات والإبداع المنظمي، حيث يسهم إدخال البرمجيات المتطورة، في زيادة مستويات الإبداع المنظمي. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) والتي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة البرامج المستخدمة والإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية.

3. بالنسبة للفرضية الفرعية الثالثة:

"وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين شبكات الاتصال المستخدمة والإبداع الإداري

من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة ."

فيما يلي الجدول رقم (25) يوضح نتائج اختبار وجود علاقة بين المتغير المستقل "شبكات الاتصال" والمتغير

التابع المتمثل في "الإبداع الإداري" .

جدول رقم (25): اختبار العلاقة بين بعد "شبكات الاتصال" والإبداع الإداري

الإبداع الإداري		البعد
*0.41	معامل ارتباط بيرسون	شبكات الاتصال
0.000	مستوى الدلالة (Sig.)	
171	عدد الاستجابات (N)	
طردية إيجابية	نوع وقوة العلاقة	

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول (25) أن معامل ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل "شبكات الاتصال" والمتغير التابع "الإبداع الإداري" بلغ ($r = 0.41$)، ويشير ذلك لوجود علاقة طردية إيجابية وجوهرية وذات دلالة إحصائية بين شبكات الاتصال المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، وكان هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($Sig = 0.000$)، وبذلك نستنتج رفض الفرضية العدمية (H_0) والتوصل لصحة الفرضية البديلة التي تفترض "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين شبكات الاتصال والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"، وهذه النتيجة تتفق مع فرضية الباحثة.

وانفقت هذه النتيجة مع دراسة الشلبي وحمدان (2010) والتي أظهرت بوجود علاقة تأثير معنوية بين شبكات الاتصال والإبداع المنظمي، حيث تسهم هذه الشبكات في سرعة وفاعلية نقل وتبادل المعلومات ما بين الأطراف المختلفة، مما يؤدي إلى زيادة الإبداع المنظمي.

وأيضاً انفقت هذه الدراسة مع دراسة (Agbolade, 2011) والتي أظهرت بأنه توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصال والبنوك الربحية حيث تسهم في زيادة الأرباح.

4. بالنسبة للفرضية الفرعية الرابعة:

"وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين قواعد البيانات والإبداع الإداري من وجهة نظر

الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة".

فيما يلي الجدول رقم (26) يوضح نتائج اختبار وجود علاقة بين المتغير المستقل "قواعد البيانات" والمتغير

التابع المتمثل في "الإبداع الإداري".

جدول رقم (26): اختبار العلاقة بين بعد "قواعد البيانات" والإبداع الإداري

الإبداع الإداري		البعد
*0.53	معامل ارتباط بيرسون	قواعد البيانات
0.000	مستوى الدلالة (Sig.)	
171	عدد الاستجابات (N)	
طردية ومتوسطة	نوع وقوة العلاقة	

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

يتضح من الجدول (26) أن معامل ارتباط بيرسون بين المتغير المستقل "قواعد البيانات" والمتغير التابع "الإبداع الإداري" بلغ ($r = 0.53$) وكان هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة ($Sig = 0.000$)، ويشير ذلك لوجود علاقة طردية ومتوسطة وذات دلالة إحصائية بين قواعد البيانات المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، وبذلك نستنتج رفض الفرضية العدمية (H_0) والتوصل لصحة الفرضية البديلة التي تفترض "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين قواعد البيانات المستخدمة والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"، وهذه النتيجة تتفق مع فرضية الباحثة.

وانفقت هذه النتيجة مع دراسة الشلبي وحمدان (2010) والتي أظهرت بوجود علاقة تأثير معنوية بين قواعد البيانات والإبداع المنظمي، حيث أنه كلما زادت كمية ودقة البيانات وإمكانيات تحديثها وسهولة الوصول إليها في الوقت المناسب، أدى ذلك لزيادة الإبداع المنظمي.

وبشكل عام يمكن ملاحظة أن قيمة معامل الارتباط بين المجال الأول ككل "أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة" والمتغير التابع "الإبداع الإداري"، قد بلغت ($r = 0.51$) وكان هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ويشير ذلك لوجود علاقة طردية ايجابية بين تطبيق أبعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة.

وفيما يلي الجدول رقم (27) يوضح نتائج اختبار وجود علاقة بين المتغيرات المستقلة (الأجهزة المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات)، والمتغير التابع المتمثل في "الإبداع الإداري".

جدول رقم (27): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية ذات العلاقة بها

المتغير التابع الإبداع الإداري			المتغيرات المستقلة	
نوع وقوة العلاقة	مستوى الدلالة (Sig.)	معامل ارتباط بيرسون (r)	عدد الإجابات (N)	
طردية ومتوسطة	0.000	*0.38	171	الأجهزة المادية
طردية ومتوسطة	0.000	*0.42	171	البرمجيات
طردية ومتوسطة	0.000	*0.41	171	شبكات الاتصال
طردية ومتوسطة	0.000	*0.53	171	قواعد البيانات
طردية ومتوسطة	0.000	*0.51	171	المجال الأول ككل (تكنولوجيا المعلومات)

*دالة إحصائية عند مستوى 0.05.

ومن خلال ما سبق يمكن التوصل لصحة الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تفترض "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين ابعاد تكنولوجيا المعلومات المستخدمة (الأجهزة المادية، البرمجيات، شبكات الاتصال، قواعد البيانات) والإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي- محافظات غزة"، وهذا يتفق مع فرضية الدراسة.

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة شتيح(2013) التي أظهرت وجود دور لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحقيق الإبداع الإداري. وكما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشناق والضمور (2009) التي أظهرت إلى وجود علاقة طردية بين تكنولوجيا المعلومات وطرق تطبيق الإبداع داخل الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزيود(2012) التي خلصت إلى وجود علاقة ارتباطية بين تقديرات مديري المدارس الثانوية الحكومية في مملكة البحرين لدرجة ممارستهم لتكنولوجيا المعلومات وتقديرات معلمهم لمستوى إبداعهم الإداري.

وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشلبي وحمدان (2010) التي أظهرت وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية ما بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع المنظمي، مما يشير إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في إبراز الملكات الإبداعية لدى الأفراد ويعمل على تعزيزها، كونها توفر لهؤلاء الأفراد كل ما يحتاجونه من الوسائل والأدوات والإمكانات اللازمة لتطبيق وتجريب أفكارهم على أرض الواقع.

وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي(2008) وقد توصلت إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل(استخدام تكنولوجيا المعلومات) والمتغير التابع(الإبداع الإداري)، مما يشير

إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يسهم في إبراز الملكات الإبداعية لدى أفراد عينة الدراسة ويعمل على تعزيزها، كون تكنولوجيا المعلومات توفر لهؤلاء الأفراد كل ما يحتاجونه من الوسائل والمعدات، والإمكانات اللازمة، لتطبيق وتجربة أفكارهم على أرض الواقع.

الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الرئيسية الثانية تنص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثين حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى للمتغيرات البيانات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي) ".

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير الجنس، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات الأخرى التي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الثانية وفقاً للمتغيرات الشخصية كلاً على حدا.

1. بالنسبة لمتغير الجنس.

باستخدام اختبار (Independent Samples T-test) تم اختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس، والجدول رقم (28) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (28): نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير الجنس

الجنس	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	T-test	Sig
ذكر	3.97	79%	0.43	1.332	0.185
انثى	3.86	77%	0.51		

يلاحظ من الجدول السابق أن الوزن النسبي لإجابات الذكور حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم في محافظات قطاع غزة ككل بلغ 79%، بينما بلغ 77% للإناث، حيث يتضح من خلال

الجدول بأن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة ($Sig = 0.185$) للتحقق من وجود فرق جوهري كانت أكبر من مستوى 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمتوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

وبناءً على ذلك استنتجت الباحثة عدم صحة فرضية الدراسة التي تفترض " وجود فروقات ذات دلالة

إحصائية عند مستوى 0.05 حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي في

محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس. ويفسر ذلك إلى أن جميع العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي يتم اختيارهم طبقاً لمعايير محددة للجميع بغض النظر عن الجنس، كما أنهم يمارسون مهامهم الوظيفية بدون تمييز. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو كريم (2013) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين حول مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، ويعزى ذلك إلى الوعي الكافي لدى المنظمات التي سمحت بشكل كبير لمشاركة المرأة بجانب الرجل في كافة الأنشطة والأعمال في كل مجالات العمل. وكما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2008) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الحناوي (2011) التي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة وقتهم تعزى لمتغير الجنس، ويعزى ذلك إلى مركزية الإدارة في وكالة الغوث الدولية حيث تعتبر دائرة التربية والتعليم هي المرجعية لمديري المدارس سواء ذكور أو إناث، بالإضافة إلى انعقاد الدورات وورش العمل لجميع المديرين والمديرات بدون استثناء. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الناظر (2011) التي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الجنس. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الزيود (2012) ويعزى ذلك إلى الإدراك بكلا الجنسين أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة في رفع الأداء الإداري، إذ بات استخدامها وتفعيلها من أهم مستلزمات الإدارة الناجحة في الوقت الحاضر.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة فرج الله (2012) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول مجالات استثمار تكنولوجيا المعلومات في دعم القرار، والاتصالات، وفي

تقديم الخدمات والعمليات التشغيلية تعزى إلى الجنس لصالح الذكور. وكما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث بينت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في تقديرات أفراد عينة الدراسة لإمكانية توظيف تكنولوجيا المعلومات في تنمية الإبداع الإداري، ويعزو ذلك غلبة الذكور على مجموع أفراد العينة وممارستهم لأغلب الجوانب الإدارية من العمل الإداري بمديريات وزارة التربية والتعليم. وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي أظهرت إلى وجود أثر لمتغير الجنس على استخدام تكنولوجيا المعلومات، ويمكن أن يكون السبب عائداً إلى الأعباء الإضافية التي تتحملها المرأة في أداء واجبات المنزل والعائلة.

2. بالنسبة لمتغير العمر.

باستخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر، والجدول رقم (29) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (29): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير العمر

Sig	T-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	العمر
0.694	0.483	0.48	78%	3.88	أقل من 30 سنة
		0.43	80%	3.98	من 30-40 سنة
		0.37	79%	3.96	من 41-50 سنة
		0.59	79%	3.93	أكثر من 51 سنة

يتضح من الجدول رقم (29) أعلاه بأن الوزن النسبي لإجابات أفراد العينة حسب الفئة العمرية تراوح ما بين 78% للذين أعمارهم تقل عن 30 سنة، و80% للذين أعمارهم تتراوح ما بين 30 سنة الى 40 سنة، ويتضح أيضاً من خلال الجدول أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة ($Sig = 0.694$) للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى دلالة 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير العمر.

وبناءً على ذلك استنتجت الباحثة عدم صحة الفرضية التي تفترض " وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر ."

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو كريم (2013) ويعزى ذلك إلى أن متغير الفئات العمرية ليس له أثر جوهري على استخدام تكنولوجيا المعلومات، وتأتي اكتساب الخبرات من خلال المشاركة في فرق العمل داخل المنظمات.

وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2008) التي لخصت بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة حول دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة تعزى لمتغير العمر. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الناظر (2011) التي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير العمر. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي لخصت عدم وجود أثر لمتغير العمر على استخدام تكنولوجيا المعلومات، ويعزو ذلك إلى أن عينة الدراسة في سن الشباب وبالتالي فهم أكثر إقبالاً على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.

وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة فرج الله (2012) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية العاملة في قطاع غزة تعزى إلى متغير العمر لصالح الذين أعمارهم من 30 وأقل من 40 سنة، ويعزى ذلك إلى توجهات هذه الفئة العمرية نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل أكبر وتوجيهها في مصلحة عملهم بالإضافة إلى أن هذه الفئة العمرية تمثل ما يقارب 41% من إجمالي عينة الدراسة.

3. بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجدول رقم (30) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (30): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى لمتغير سنوات الخدمة

Sig	F-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	عدد سنوات الخدمة
0.478	0.832	0.41	78%	3.89	أقل من 5 سنوات
		0.47	79%	3.95	من 5-13 سنة
		0.47	78%	3.92	من 14-20 سنة
		0.43	81%	4.07	أكثر من 20 سنة

يتضح من الجدول السابق أن الوزن النسبي حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة بلغ للذين تقل سنوات خدمتهم عن 5 سنوات 78%، بينما بلغ الوزن النسبي 79% للذين تتراوح سنوات خدمتهم من 5 إلى 13 سنة، أما الأفراد الذين تراوحت سنوات خدمتهم من 14 إلى 20 سنة بلغ الوزن النسبي 78%، في حين أن الأفراد الذين تزيد سنوات خدمتهم عن 20 سنة بلغ الوزن النسبي لهم 81%، وتشير قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (Sig = 0.478) لعدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة. وبناءً على ذلك استنتجت الباحثة عدم صحة فرضية الدراسة التي تفترض "وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة".

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو كريم (2013) التي لخصت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة، حيث ليس له أثر جوهري على استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة قشطة (2013) التي أظهرت عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية للمصارف الوطنية العاملة بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس. وايضا اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الحناوي (2011) التي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات مديري مدارس وكالة الغوث لدور تكنولوجيا المعلومات في إدارة وقتهم تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة، ويعزى ذلك إلى إدراك المديرين من كلا الجنسين أهمية تكنولوجيا المعلومات ودورها الفعال في إدارة وقتهم، بالإضافة إلى إلزام جميع مديري المدارس من قبل دائرة التربية والتعليم على ممارسة الأداء الإداري بالطرق الحديثة.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة زيود(2012) ويعزى ذلك إلى الاهتمام بأخذ العديد من الدورات التدريبية لتزويد بمهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال الإدارة المدرسية، والمضي في متابعة كل ما هو جديد ومتطور في هذا المجال.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2008) التي لخصت بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة حول دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة تعزى لمتغير مدة الخدمة، ويعزو ذلك إلى أن الفئة من أفراد العينة قد استقرت في وظيفتها الحالية وترغب في إثبات كفاءتها من خلال استغلالها واستثمارها لتكنولوجيا المعلومات لترتقي بذاتها وإدارتها.

4. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول رقم (31) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (31): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى

لمتغير المؤهل العلمي

Sig	F-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	المؤهل العلمي
0.854	0.158	0.48	79%	3.93	دبلوم فأقل
		0.45	79%	3.96	بكالوريوس
		0.44	78%	3.92	دراسات عليا

يتضح من الجدول السابق أن الوزن النسبي حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة قطاع غزة، بلغ 78% لحملة شهادات الدراسات العليا، بينما بلغ 79% لحملة شهادات البكالوريوس والدبلوم فأقل، كما يلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة ($Sig = 0.854$) للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى دلالة 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وبناءً على ذلك استنتجت الباحثة عدم صحة فرضية الدراسة التي تفترض "وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر الموظفين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2008) التي لخصت بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة حول دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الناظر (2011) التي أظهرت عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة قشطة (2013) التي أظهرت عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية للمصارف الوطنية العاملة بقطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث لخصت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المؤهل العلمي في تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل. وأيضاً وافقت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث لخصت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي لخصت عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي على استخدام تكنولوجيا المعلومات.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة أبو كريم (2013) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي لصالح درجة الماجستير، ويعزو ذلك إلى أن المبحوثين من حملة الماجستير يكونون في المواقع الإدارية العليا كما أنهم قد حصلوا على فرصة اطلاع أوسع وتعليم أكثر حيث المدراء الحاصلين على شهادة الماجستير يستخدمون تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإداري بشكل أكبر من المدراء الحاصلين على شهادة البكالوريوس. وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة فرج الله (2012) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة

إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية العاملة في قطاع غزة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح الذين مؤهلهم العلمي بكالوريوس، ويعزى ذلك إلى أن الموظفين الحاصلين على درجة البكالوريوس غالبيتهم من الفئة الشابة التي ترعرت على استخدام تكنولوجيا المعلومات واستخدام الحاسوب وبرمجياته.

5. بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة للموظفين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث من خلال نتائج التحليل الوصفي لمتغير المسمى الوظيفي الموضحة في الجدول رقم (16) لوحظ وجود مسميات وظيفية بعدد قليل جداً لذا تم دمجها في مجموعة واحدة وهذه المسميات هي (محاسب، مبرمج، مهندس حاسوب، فني حاسوب، مهندس مدني، باحث قانوني، مشرف تربوي، فني صيانة)، والجدول رقم (32) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (32): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بالوزارة تعزى

لمتغير المسمى الوظيفي

Sig	F-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	المسمى الوظيفي
0.547	0.832	0.45	83%	4.13	مدير عام
		0.32	80%	4.00	مدير دائرة
		0.47	79%	3.95	رئيس قسم
		0.37	79%	3.96	رئيس شعبة
		0.51	79%	3.94	أخرى
		0.48	77%	3.83	موظف اداري
		0.50	78%	3.88	سكرتير

يتضح من الجدول السابق أن الوزن النسبي حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة لأفراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة حسب المسمى الوظيفي تراوح ما بين فئة الموظفين اداريين وذلك بوزن نسبي 77% وما بين فئة المدراء العاميين وذلك بوزن نسبي 83%، وتشير قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (Sig = 0.547) لعدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

وبيعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

وبناءً على ذلك استنتجت الباحثة عدم صحة الفرضية التي تفترض " وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول واقع تكنولوجيا المعلومات المستخدمة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي " .

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبوكريم(2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين لمتغير المسمى الوظيفي لمدراء المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، ويعزو ذلك إلى أن المسمى الوظيفي قريب بين أفراد عينة الدراسة فجميعهم يصنفوا من الإدارة العليا للمنظمات.

وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الشرفا (2008) التي لخصت بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين اجابات أفراد العينة حول دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وكما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي لخصت عدم وجود أثر لمتغير المسمى الوظيفي على استخدام تكنولوجيا المعلومات.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الناظر(2011) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي كانت بين العاملين من قادة الفرق والإداريين، لصالح قادة الفرق، الذين أكدوا بدرجة أكبر على دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في شركة جوال في تحقيق الميزة التنافسية، ويعزى ذلك إلى أن قادة الفرق في شركة جوال يمتلكون صلاحيات وخبرة أكبر من الإداريين، وأنهم يحتكون بأنظمة الشركة والتكنولوجيا بشكل أكبر بالإضافة إلى أن قادة الفرق التحقوا بدورات تدريبية أكثر من الإداريين خاصة بتكنولوجيا المعلومات.

وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة فرج الله (2012) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في الجامعات الفلسطينية العاملة في قطاع غزة تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي لصالح المدراء، ويعزى ذلك إلى الاختلاف في الصلاحيات والمسؤوليات بين المستويات الوظيفية المختلفة، وبالتالي إذا اختلفت درجة المسؤوليات والصلاحيات المفوضة للموظف فإنه من الطبيعي أن تختلف درجة الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ومعرفة

أثرها في تطوير الأداء المؤسسي، بالإضافة إلى أن المدراء الذين يعملون في الكليات يتوجب عليهم التعامل مع البرامج الإدارية والأكاديمية باستخدام جميع أنظمة وبرمجيات الجامعة.

وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة قشطة (2013) التي أظهرت وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد العينة حول علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية للمصارف الوطنية العاملة بقطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، الذي أظهر فروقات ذات دلالة إحصائية بين المشغلين وكل من مدراء الفروع والمراقبين. في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث لخصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح (مدير دائرة) على الأداة ككل.

الفرضية الرئيسية الثالثة:

الفرضية الرئيسية الثالثة تنص على " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثين حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى للمتغيرات البيانات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي) ".

ولاختبار صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار (T) في حالات العينتين المستقلتين لاختبار الفروق التي تعزى لمتغير الجنس، بينما تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) لاختبار الفروق التي تعزى للمتغيرات الأخرى التي تتكون من أكثر من مجموعتين، وفيما يلي اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة وفقاً للمتغيرات الشخصية كلاً على حدا.

1. بالنسبة لمتغير الجنس.

باستخدام اختبار (Independent Samples T-test) تم اختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تقترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تقترض وجود فروق حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس، والجدول رقم (33) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (33): نتائج اختبار (T) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير الجنس

الجنس	الوسط الحسابي	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	T-test	Sig
ذكر	3.89	78%	0.47	1.448	0.149
انثى	3.76	75%	0.56		

يلاحظ من الجدول السابق أن الوزن النسبي لإجابات الذكور حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم في محافظات قطاع غزة ككل بلغ 78%، بينما بلغ 75% للإناث كما أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (Sig = 0.149) للتحقق من وجود فرق جوهري كانت أكبر من مستوى 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 لمتوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس. وبناءً على ذلك نستنتج عدم صحة فرضية الدراسة التي تفترض " وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير الجنس".

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو هين (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للإبداع الإداري تعزى لمتغير الجنس، ويعزى ذلك إلى حرص وزارة التربية والتعليم على تطوير أداء المدراء سواء من الذكور أو الإناث من خلال الدورات التدريبية التي تقدمها لهم مما يؤدي إلى النهوض بقدراتهم وإمكانياتهم. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة العجلة (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي في آراء أفراد العينة يعزى لمتغير الجنس.

وافقت هذه الدراسة مع دراسة بدر (2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمتطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظات غزة في مجالات المتطلبات الإدارية، المتطلبات الفنية، متطلبات تدريبية والدرجة الكلية لاستبيان متطلبات الإبداع الإداري تُعزى لمتغير الجنس.

وافقت هذه الدراسة مع دراسة مصبح (2011) التي أظهرت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات حول علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري تعزى إلى الجنس. ويعزى ذلك إلى

أن الذكر والأنثى في مجتمع الدراسة نتاج بيئة ونظام تعليمي واحد، ويعيشون نفس الظروف ويحملون نفس المعتقدات. كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة أبو جامع (2009) التي أظهرت عدم وجود تأثير لمتغير الجنس على امتلاك مقدرات الإبداع الإداري، ويعزى ذلك إلى الجهود المبذولة للمؤسسة التربوية في إيلاء موضوع التدريب لكل العاملين الإداريين ذكوراً وإناثاً.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة شقورة (2012) والتي لخصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعتي المعلمين والمعلمات في جميع مجالات الإبداع الإداري يعزى لمتغير الجنس، ويعزى ذلك بأن جميع مديري المدارس من كلا الجنسين يجتازوا نفس الدورات ونفس الأنشطة المقررة عليهم من وزارتهم الوحيدة وهي وزارة الترب والتعليم، إضافة أنه لا يوجد فرق في سياسة الوزارة تجاه أي من الجنسين في جهودهم أو قراراتهم أو تبادل الخبرات أو المعلومات. وكما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة زيود (2012)، ويعزى ذلك إلى أن العاملين من كلا الجنسين يؤمنون بضرورة الإبداع في عملهم الإداري وذلك للارتقاء بأدائهم المهني. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) مما يشير إلى عدم وجود أثر لمتغير الجنس على الإبداع الإداري.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة نسمان (2011) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المبحوثين حول التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى إلى الجنس لصالح الذكور، ويعزى ذلك بأن الذكور من أفراد العينة هم أكثر التصاقاً بالوظائف الإدارية والمهام الأساسية في نطاق الجامعات الفلسطينية.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث بينت أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في تقديرات أفراد عينة الدراسة لإمكانية توظيف لتكنولوجيا المعلومات في تنمية الإبداع الإداري.

2. بالنسبة لمتغير العمر.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر، والجدول رقم (34) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (34): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير العمر

Sig	T-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	العمر
0.392	1.005	0.52	75%	3.76	أقل من 30 سنة
		0.48	78%	3.92	من 30-40 سنة
		0.43	76%	3.82	من 41-50 سنة
		0.58	77%	3.87	أكثر من 51 سنة

يتضح من الجدول رقم (36) أعلاه أن الوزن النسبي لإجابات أفراد العينة حسب الفئة العمرية تراوح ما بين 75% للذين أعمارهم تقل عن 30 سنة، و78% للذين أعمارهم تتراوح ما بين 30 سنة الي 40 سنة) ويتضح أيضاً من خلال الجدول أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (Sig = 0.392) للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى دلالة 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تقترض عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير العمر.

وبناءً على ذلك نستنتج عدم صحة الفرضية التي تقترض " وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير العمر ".

وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة اشتيوي (2012) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري تعزى لمتغير العمر. وكما انتقلت هذه الدراسة مع دراسة العجلة (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الباحثين حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي يعزى لمتغير العمر. وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة خلف (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق بين إجابات الباحثين حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية يعزى لمتغير العمر. وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة نسمان (2011) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير العمر حول المجالات الآتية " المخاطرة، الأصالة، تدريب العاملين، الطلاقة الفكرية، الإبداع الإداري". وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي لخصت عدم وجود أثر لمتغير العمر على الإبداع الإداري، ويعزو ذلك إلى الخبرة الكبيرة التي يتمتع بها هؤلاء الأفراد وإلى عدد الدورات والمؤتمرات التي شاركوا فيها.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة مصبح (2011) التي أظهرت بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات حول علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري تعزى إلى العمر لصالح أفراد العينة الذين أعمارهم من 40 وأقل من 50 سنة. ويعزى ذلك إلى أن هذه الفئة لديها القدرة على تحمل المسؤولية وعدم تقبلهم للمركزية كونهم من أصحاب الخبرات والمناصب الإدارية والمسؤولين على الدرجات الوظيفية الأدنى منهم.

3. بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة، والجدول رقم (35) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (35): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير سنوات الخدمة

Sig	F-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	عدد سنوات الخدمة
0.248	1.388	0.45	77%	3.86	أقل من 5 سنوات
		0.54	77%	3.86	من 5-13 سنة
		0.40	75%	3.75	من 14-20 سنة
		0.51	80%	4.02	أكثر من 20 سنة

يتضح من الجدول السابق أن الوزن النسبي حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة بلغ للذين تقل سنوات خدمتهم عن 5 سنوات وكذلك للذين تتراوح سنوات خدمتهم بين 5 إلى 13 سنة 77%، وأيضاً بلغ الوزن النسبي للأفراد الذين تراوحت سنوات خدمتهم من 14 إلى 20 سنة 75%، في حين أن الأفراد الذين تزيد سنوات خدمتهم عن 20 سنة بلغ الوزن النسبي لهم 80%، وتشير قيمة دلالة الاختبار المحسوبة ($Sig = 0.248$) للتحقق من وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 كانت أكبر من 0.05، ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

وبناءً على ذلك نستنتج عدم صحة فرضية الدراسة التي تفترض "وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة".

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة خلف (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق بين إجابات الباحثين حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية يعزى لمتغير سنوات الخدمة، ويعزى ذلك كون معظم أفراد مجتمع الدراسة يتمتعون بفترات كافية من الخبرة في العمل تؤهلهم للحكم الصحيح على الأمور، وكذلك أن ما نسبته 62% حائزون على خبرة تفوق العشر سنوات. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة شقورة (2012) والتي لخصت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات مجالات الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ويعزى ذلك بأن المعلمين ذوي الخبرة الأقل لديهم دافعية قوية في تحسين الأوضاع القائمة في مدارسهم، لأنهم متأثرين بشكل قوي بالاتجاهات العالمية المعاصرة وهي اتجاهات وزارة التربية والتعليم وهذا موازي لمن لهم خبرة وباع طويل في العملية التعليمية.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة أبو هين (2010) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للإبداع الإداري تعزى سنوات الخدمة، ويعزى ذلك إلى أن المدراء الذين يقضون أكثر من عشر سنوات في سلك التعليم يكتسبون الخبرة والمهارة والحكمة الإدارية مما يكسبهم المزيد من الإبداع الإداري والتميز. وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة بدر (2013) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمتطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة في جميع المجالات لصالح عدد سنوات الخدمة أكثر من خمس سنوات. ويعزى ذلك أن رؤساء الأقسام لهم سنوات خبرة أكثر دراية من الأقل خبرة والسبب يعود إلى أنهم أصبحوا في حالة استقرار ونظرتهم للأشياء أكبر وأعمق مع أصحاب سنوات الخبرة الأقل. واختلفت أيضاً مع دراسة زيود (2012) ويعزى ذلك بأن مجتمع الدراسة هم مديري المدارس الثانوية لذلك فإن مدة الخدمة هذه الفئة تكسبهم المعرفة والخبرة الكافية على تطبيق الإبداع واستخدامهم كل جديد يخدم العملية الإدارية في مدارسهم. وأيضاً اختلفت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث لخصت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة على بعض مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل.

4. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي.

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، والجدول رقم (36) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (36): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير المؤهل العلمي

Sig	F-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	المؤهل العلمي
0.987	0.013	0.56	77%	3.85	دبلوم فأقل
		0.49	77%	3.86	بكالوريوس
		0.48	77%	3.86	دراسات عليا

يتضح من الجدول السابق أن الوزن النسبي حول الإبداع الإداري لأفراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة، بلغ 77% لجميع فئات المؤهل العلمي (دبلوم فأقل، بكالوريوس، ودراسات عليا)، حيث يلاحظ أن قيمة دلالة الاختبار المحسوبة ($Sig = 0.987$) للتحقق من وجود فروق جوهرية كانت أكبر من مستوى دلالة 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وبناءً على ذلك نستنتج عدم صحة فرضية الدراسة التي تفترض "وجود فروقات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي".

وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة العجلة (2009) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات المبحوثين حول العلاقة بين الإبداع الإداري ومستوى الأداء الوظيفي يعزى لمتغير المؤهل العلمي. وانتقلت هذه الدراسة مع دراسة خلف (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية يعزى للمؤهل العلمي، ويعزى ذلك إلى كون ما يزيد على 71% من أفراد مجتمع الدراسة حاصلون على الدكتوراة وأنهم جميعاً يشغلون

نفس المنصب الإداري ما يعني أنهم يتعرضون لنفس ظروف العمل. وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة بدر (2013) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمتطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة في جميع مجالات متطلبات الإبداع تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويعزى ذلك بأن طبيعة مهام رؤساء الأقسام لا تتطلب شهادات عليا، بالإضافة إلى أن معظم الشهادات العليا تربوية والمهام التي يقومون بها إدارية فلا تضيف جديد للخبرة، إضافة إلى أن متطلبات الإبداع الإداري واحدة ولا تختلف عند متغير المؤهل العلمي. وكذلك اتفقت هذه الدراسة مع دراسة مصبح (2011) التي أظهرت بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات حول علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري تعزى إلى المؤهل العلمي. ويعزى ذلك إلى كون الغالبية العظمى من الإداريين العاملين في الشركة نتاج بيئة تعليمية واحدة وأنهم يعملون في نفس الظروف البيئية للعمل ويشغلون المناصب المختلفة داخل شركة جوال، وغالبيتهم حملة شهادة البكالوريوس بنسبة 85% وأن 9% من حملة درجة ماجستير فأكثر. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث خلصت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع مجالات الدراسة وعلى الأداة ككل.

وأيضاً اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي خلصت إلى عدم وجود أثر لمتغير المؤهل العلمي على الإبداع الإداري.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة اشتيوي (2012) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح الأقل من ثانوية عامة. إذ أن الموظفين الذين يحملون مؤهلات علمية أقل من الثانوية هم الأكثر تأثراً بالعادات والتقاليد التنظيمية التي تدفع نحو الإبداع الإداري عند الموظفين باعتبارهم يسعون إلى إبراز أنفسهم بأي أعمال إبداعية جديدة يمكن أن تميزهم أمام إدارة المستشفى. إضافةً أن الموظفين من حملة المؤهلات العلمية أقل من ثانوية هم الأكثر تأثراً بنمط القيادة السائد كأحد مكونات الثقافة التنظيمية التي تدفع نحو الإبداع الإداري عند الموظفين وذلك باعتبارهم جهة تنفيذية تتقبل الأوامر فقط.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة نسمان (2011) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة شقورة (2012) والتي خلصت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات المرونة، المخاطرة والتحدي للإبداع الإداري يعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح تقديرات مجموعة الدراسات العليا من أفراد العينة، ويعزى ذلك بأن ارتفاع المؤهل العلمي للفرد يجعله أقدر على الحكم على ممارسات الآخرين، فارتفاع المؤهل العلمي يزيد عند صاحبه الثروة اللغوية والتعبير عن الأفكار بالمنطقية، كما ينمي عنده وعي كبير في التعامل مع الآخرين وتقبل أفكارهم وآرائهم القوية وهي رؤية الأشياء من زوايا مختلفة. بينما اتفقت دراسة شقورة (2012) مع هذه الدراسة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات الأصالة، الطلاقة، الحساسية للمشكلات، التحليل والربط، الاحتفاظ بالاتجاه للإبداع الإداري يعزى لمتغير المؤهل العلمي، ويعزى ذلك بأن المعلمين جميعهم يخضعون لدورات متجددة في مهارات التدريس.

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة أبو هين (2010) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة للإبداع الإداري تعزى لمؤهل العلمي لصالح حملة الماجستير، ويعزى ذلك أن الدراسات العليا تدفع بصاحبها نحو الإبداع الإداري بشكل أكبر من حاملي المؤهلات الأخرى.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة أبو جامع (2009) التي أظهرت وجود تأثير لمتغير المؤهل العلمي في مستوى الإبداع الإداري، حيث أبدى العاملون الإداريون الحاصلون على مؤهل علمي مستوى أعلى من الإبداع الإداري مقارنة مع غير الحاصلين على المؤهل. وكما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة الحارثي (2012) والتي أظهرت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة جدة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وكانت الفروق لصالح المؤهلات العلمية الماجستير والدكتوراة، ويعزى ذلك إلى أن مجتمع الدراسة ذوي المؤهل الأعلى لديهم معرفة أكثر بعناصر الإبداع الإداري داخل المدرسة.

5. بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

تم استخدام اختبار تحليل التباين الاحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية العدمية (H_0) التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري للموظفين بوزارة التربية والتعليم العالي في محافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، مقابل الفرضية البديلة (H_1) التي تفترض وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول الإبداع الإداري بوزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث من خلال نتائج التحليل الوصفي لمتغير المسمى الوظيفي الموضحة في الجدول رقم (16) لوحظ وجود مسميات وظيفية

بعدد قليل جداً لذا تم دمجها في مجموعة واحدة وهذه المسميات هي (محاسب، مبرمج، مهندس حاسوب، فني حاسوب، مهندس مدني، باحث قانوني، مشرف تربيوي، فني صيانة)، والجدول رقم (37) أدناه يوضح نتيجة الاختبار.

جدول رقم (37): نتائج اختبار (ANOVA) للتحقق من الفروق حول الإبداع الإداري بالوزارة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي

Sig	F-test	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الوسط الحسابي	المسمى الوظيفي
0.527	0.858	0.51	81%	4.04	مدير عام
		0.43	78%	3.88	مدير دائرة
		0.50	78%	3.90	رئيس قسم
		0.47	76%	3.81	رئيس شعبة
		0.42	78%	3.88	أخرى
		0.60	75%	3.73	موظف اداري
		0.50	75%	3.76	سكرتير

يتضح من الجدول السابق أن الوزن النسبي حول الإبداع الإداري لأفراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة حسب المسمى الوظيفي تراوح ما بين فئة سكرتير وموظف إداري وذلك بوزن نسبي 75%، وفئة المدراء العاميين بوزن نسبي 81%، وتشير قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (Sig = 0.527) لعدم وجود فروق جوهرية وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ويعني ذلك قبول الفرضية العدمية التي تفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 حول الإبداع الإداري من وجهة نظر افراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وبناءً على ذلك نستنتج عدم صحة الفرضية التي تفترض " وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 حول الإبداع الإداري من وجهة نظر افراد عينة الدراسة العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظات قطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي ".

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة الخوالدة والحنيطي (2008) التي خلصت إلى عدم وجود أثر لمتغير المسمى الوظيفي على الإبداع الإداري.

في حين اختلفت هذه الدراسة مع دراسة عاشور (2011) حيث خلصت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير المسمى الوظيفي ولصالح (مدير دائرة) على الأداة ككل.

الفصل السادس النتائج والتوصيات

المقدمة

أولاً: الاستنتاجات

ثانياً: التوصيات

ثالثاً: الدراسات المقترحة

قائمة المراجع

الملاحق

المقدمة

من خلال استعراض التحليلات السابقة للبيانات التي جمعها من عينة الدراسة، والمتمثلة بالعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، حول العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات المستخدمة والإبداع الإداري، خرجت الدراسة بعدد من النتائج التي مكنت من تقديم التوصيات ذات الأهمية لمجتمع الدراسة.

أولاً: الاستنتاجات

1. ترتبط تكنولوجيا المعلومات بعلاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية مع الإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة، وهذا يدل على أنه كلما ارتفع مستوى توافر تطبيق أبعاد تكنولوجيا المعلومات كلما ارتفع درجة تطبيق الإبداع الإداري.
2. أظهرت النتائج أن درجة تطبيق تكنولوجيا المعلومات ككل في وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة من وجهة نظر العاملين كانت مرتفعة بوسط حسابي (3.95)، وأن هذه الأبعاد جاءت مرتبة تنازلياً من خلال ما أظهرته الأوساط الحسابية كالتالي: الأجهزة المادية بوسط حسابي (4.08)، شبكات الاتصال بوسط حسابي (4.02)، البرمجيات بوسط حسابي (3.98)، قواعد البيانات بوسط حسابي (3.79)، وتدلل النتائج أن درجة تطبيق أبعاد تكنولوجيا المعلومات في المستوى المطلوب، وعلى الوزارة الاستمرار بمواكبة تكنولوجيا المعلومات أول بأول.
3. يوجد لدى وزارة التربية والتعليم شبكة حاسوب مركزية قوية تربط كافة الأجهزة الموجودة في الوزارة مع بعضها البعض لتسهيل عملية التواصل.
4. تمتاز أنظمة المعلومات لدى وزارة التربية والتعليم العالي بالحساسية العالية لذلك فإن الوزارة تعمل على أمن قواعد البيانات.
5. تعتبر وسائل التكنولوجيا المتوفرة في وزارة التربية والتعليم العالي مناسبة جداً لتسهيل عملية التوصل إلى قواعد البيانات والحصول على البيانات المطلوبة.
6. تبلغ أعمار نصف العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي ما بين (30-40) سنة، إذ تعتبر هذه الفئة من جيل الشباب وذلك بسبب التوسع الطارئ الذي حصل في عملية التغيير عقب انقسام 2007م.
7. تحرص وزارة التربية والتعليم العالي في خطوة منها لرفع مستوى الإبداع على تمكين العاملين لتقديم ما يلزم من اقتراحات وأساليب عمل جديدة في سبيل تحسين أداء العاملين.

8. يوجد لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي الشجاعة والمبادرة من غير تقيد من قبل الوزارة لإظهار ما لديهم من إبداعات وأعمال إبداعية.
9. تعتبر عملية مشاركة العاملين في تطوير قواعد البيانات ليست بالجيدة، إذ أن الأخذ بأرائهم من قبل الوزارة لا يعتبر بالمستوى المرتفع.

ثانياً: التوصيات

1. من خلال ما تم تقديمه من توضيح وبيان لمفهوم تكنولوجيا المعلومات بأبعادها المتعددة، فإنه من الأهمية أن يولي الباحثون اهتماماً بهذا الموضوع ومحاولة ربطه بمتغيرات أخرى في سبيل تقديم تصور يسهم في حل المشكلات التي تواجه المنظمات وترتقي من أداء عاملها وصولاً لأداء متميز ومرغوب.
2. توفير الدعم المالي لأقسام تكنولوجيا المعلومات لأهميتها في عملية التغيير إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
3. التواصل مع التطورات العلمية الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات المتخصصة ومتابعة ما يستجد في مجال تكنولوجيا المعلومات.
4. تحقيق التميز في عمل وزارة التربية والتعليم العالي من خلال الاستخدام ومواكبة تكنولوجيا المعلومات ودورها في عملية الإبداع الإداري.
5. ضرورة قيام وزارة التربية والتعليم بإجراء دراسات دورية للتعرف إلى نقاط الضعف، ونقاط القوة المتعلقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات وأثرها في تحسين أداء العمل من وجهة نظر العاملين والمستفيدين.
6. التخطيط والمتابعة من كافة إدارات وأقسام وزارة التربية والتعليم العالي لموضوع الإبداع الإداري.
7. تطوير تكنولوجيا المعلومات التي تمتلكها وزارة التربية والتعليم العالي بشكل مستمر مما يؤثر على الإبداع الإداري.
8. تحفيز وتشجيع الموظفين على الإبداع والابتكار والمشاركة فيما بينهم بالمعرفة، وتبادل الخبرات، وتقديم أفضل الحلول للمشكلات الحاصلة والمتوقعة.
9. التحديث المستمر للأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات وشبكات الاتصال والاستفادة من ثورة المعلومات والانترنت لزيادة السرعة والدقة في انجاز المهام المطلوبة.

ثالثاً: الدراسات المقترحة

1. علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في تحسين جودة الخدمة.
2. الاستغراق الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري.
3. علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بكفاءة العمليات.
4. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على مخرجات العملية الإدارية.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

- القرآن الكريم.
- الأغا، مرام. (2006). "دراسة تطبيقية لإعادة هندسة العمليات الإدارية (الهندرة) في المصارف في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- إبراهيم، عبد الستار. (2002). "الإبداع قضاياه وتطبيقاته". مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- إشتيوي، محمد. (2012). "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري - دراسة تطبيقية لمستشفى الوفاء لتأهيل الطبي". مجلة البحوث والدراسات التربوية الفلسطينية - العدد التاسع عشر، يونيو 2012، جامعة القدس المفتوحة - غزة، فلسطين.
- أبو جامع، إبراهيم (2008). "الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري في وزارة التربية والتعليم الأردنية". رسالة دكتوراه. الجامعة الأردنية، الأردن.
- أبو زلطة؛ محمد، القاضي، زياد. (2010). " تصميم نظم المعلومات الإدارية والمحاسبية". ط1. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- أبو غنيم، أزهار. (2007). "المعرفة التسويقية وتكنولوجيا المعلومات وآثرهما في الأداء التسويقي - دراسة حالة في الشركة العامة للسمنت الجنوبية"، رسالة دكتوراه، جامعة المستنصرية، العراق.
- أبو كريم، أيمن. (2013). "علاقة نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية بالتطبيق على المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة.
- أبو هاشم حسن، السيد، الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام SPSS، كلية التربية جامع الملك سعود، 2006م.
- أبو هين، وداد. (2010). "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.
- بدر، سفيان. (2013). "متطلبات الإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام في وزارة التربية والتعليم بمحافظة غزة لتنمية الموارد البشرية في ضوء الاتجاهات المعاصرة". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.
- بسيوني، عبد الحميد. (2010). " نظم المعلومات الإدارية ". دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع. القاهرة. جمهورية مصر العربية.

- بلواني، أنجود.(2008). "دور الإدارة المدرسية في تنمية الإبداع في المدارس الحكومية في محافظات شمال فلسطين ومعيقاتها من وجهة نظر مديريها"، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- تغلب، سيد.(2011). "نظم المعلومات الإدارية". الطبعة الأولى. دار الفكر ناشرون وموزعون. عمان. الأردن.
- الجاسم، جعفر.(2005). "تكنولوجيا المعلومات". دار أسامة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.(2013). "كتاب فلسطين الإحصائي السنوي 2013". رقم(14). رام الله. فلسطين.
- الجواد، خولة.(2013). "أثر إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات على التأهيل المحاسبي دراسة ميدانية على الشركات المدرجة في بورصة فلسطين لأوراق المالية". رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية. غزة.
- جبوري، ندى.(2009). "أثر تكنولوجيا المعلومات في الأداء المنظمي دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الكهربائية". مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد الثاني والعشرون. جامعة بغداد. العراق
- جرادات، عبد الناصر وآخرون.(2009). "تطبيقات الحاسوب في الإدارة والتسويق". دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- جروان، فتحي.(2002). "الإبداع مفهومه - معايير - نظرياته - قياسه - تدريبه - مراحل - العملية الإبداعية". دار الفكر للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
- جروان، فتحي(2008). "الموهبة والتفوق والإبداع". ط3. دار الفكر للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الحارثي، مشعل.(2012). "واقع تطبيق عناصر الإبداع الإداري وأبرز معوقاته لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة جدة". رسالة ماجستير، جامعة أم القرى.
- الحناوي، إيناس(2011). "دور تكنولوجيا المعلومات في إدارة الوقت لدى مديري مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة وسبل تفعيله". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة.
- حريزي، فاروق.(2011). "دور التكنولوجيات الحديثة للاتصالات في تحقيق أهداف استراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر". رسالة ماجستير. جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- حسنية، سليم إبراهيم.(2002). "مبادئ نظم المعلومات(نما)". مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- حمود، خضير كاظم.(2002). "السلوك التنظيمي". ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- حمود، خضير كاظم.(2010). "منظمة المعرفة". ط1. دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الخطة الاستراتيجية الخمسية للتعليم(2014-2019م)، وزارة التربية والتعليم العالي. غزة. فلسطين.

- الخوالدة، رياض؛ الحنيطي، فالح (2008). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الإبداع الإداري في المؤسسات العامة الأردنية". دراسات العلوم الإدارية، المجلد(35)، العدد(2) جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن؛ الجامعة الأردنية.
- خلف، محمد كريم.(2010). "علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة". رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.
- خير الله، جمال.(2009). "الإبداع الإداري". دار أسامة للنشر والتوزيع. ط1. عمان. الأردن.
- ديري، زاهر.(2011). "السلوك التنظيمي". دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان. الأردن.
- الرقب، خالد.(2009). "دور نظم المعلومات في تطوير الميزة التنافسية - دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارتي المالية والصحة بقطاع غزة"، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية-غزة.
- راضي، أيمن.(2010). "دور اللامركزية في فاعلية إدارة الصراع التنظيمي في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية-قطاع غزة"، رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية-غزة.
- ربيع، أسامة.(2007). "التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS". الطبعة الثانية، الجزء الأول. كلية التجارة، جامعة المنوفية.
- رضا، حاتم. (2003). "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة". رسالة ماجستير. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الزعبي، محمد؛ والشرابية، أحمد؛ وقطيشات، منيب؛ وعبد الله، سهير؛ الزعبي، خالدة (2004). الحاسوب والبرمجيات الجاهزة. ط6. دار وائل للنشر. عمان.
- الزهري، رندة.(2002). "الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية"، علم الفكر، مجلد 30. الكويت
- الزيادات، محمد عواد.(2008). "اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة". دار الصفاء. عمان. الأردن.
- الزيود، ماجد.(2012). "درجة ممارسة تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مملكة البحرين". مجلة العلوم التربوية والنفسية. المجلد(13) العدد(2)، يونيو(2012). جامعة دلمون للعلوم والتكنولوجيا. مملكة البحرين.
- الزيودي، ماجد.(2012). "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي(ERfKE) في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الأردنية". المجلة العربية لتطوير التفوق.العدد(5).
- زيتون، عايش.(1987). تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم. الطبعة 2. جمعية عمال المطابع التعاونية. الجامعة الأردنية. عمان. الأردن.

- السرور، نادية.(2002). " مقدمة في الإبداع ". دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- السكارنة، بلال.(2011). "الإبداع الإداري". دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان. الأردن.
- السلطان، فهد بن صالح.(2004). "التحديات الإدارية في القرن الواحد والعشرين". مطابع الخالد للأوفست، الرياض.
- السمييري، حامد.(2007). "العوامل المؤثرة على الإبداع في المنظمات العامة- دراسة ميدانية على المنظمات العامة في محافظة جدة". رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.
- السويدان، طارق؛ العدلوني، محمد.(2004). " مبادئ الإبداع ". مؤسسة قرطبة للنشر والتوزيع.
- الشرايعه، أحمد؛ الزعبي، محمد، الزعبي، قطيشات، منيب؛ الزعبي، خالدة.(2000). "مهارات الحاسوب". ط4. دار وائل للطباعة والنشر. عمان. الأردن.
- الشبلي (2009). "درجة توظيف تكنولوجيا المعلومات بمديريات وزارة التربية والتعليم في تنمية الإبداع الإداري من وجهة نظر الإداريين في سلطنة عمان". رسالة ماجستير، سلطنة عمان.
- الشرفاء، سلوى.(2008). "دور إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات في تحقيق المزايا التنافسية في المصارف العاملة في قطاع غزة". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- الشمري، فهد.(2002). " المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث". فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الشناق، رفعت؛ الضمور؛ فيروز.(2010). "العلاقة بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية". مجلة المنارة، المجلد 16، العدد 1.
- الشوابكة، عدنان.(2011). "دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية". دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الشباب، عبد الحليم أحمد؛ عابنة، رائد.(2006). "دور التفويض والشفافية في ممارسة الإبداع الإداري في القطاع العام الأردني من وجهة نظر الإدارة"، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6، العدد1: 25-54.
- شتيح، فاتح.(2013). "دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الإبداع الإداري- دراسة حالة مؤسسة عموري لعروسي للآجر الأحمر(الحاجب) بسكرة". رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- شحادة، نجلاء.(2012). "أثر تكنولوجيا المعلومات في زيادة فاعلية الحكومة الإلكترونية- دراسة حالة ديوان الخدمة المدنية في الأردن"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

- شقورة، منير.(2012). "إدارة التغيير وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظر المعلمين". رسالة ماجستير. جامعة الأزهر، غزة. فلسطين.
- شلباية، مراد؛ أبو مغلي، وائل.(2002). "مقدمة إلى الشبكات". دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. ط2. عمان. الأردن.
- الصاوي، ياسر.(2007). " إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات ". دار السحاب للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
- الطائي، محمد.(2009). "مدخل إلى نظم المعلومات الإدارية". دار وائل للنشر. عمان.الأردن.
- الطراونة، حسين أحمد؛ عريقات، أحمد يوسف؛ عبد الهادي، توفيق صالح؛ العرموطي، شحادة.(2012). "نظرية المنظمة". ط1. دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- طبش، مصعب.(2008). " دور نظم وتقنيات الاتصال الإداري في خدمة اتخاذ القرارات - حالة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة". رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية.
- العاني، مزهر.(2009). " نظم المعلومات الإدارية(منظور تكنولوجي) ". ط1. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- العنبي، عزيزة.(2010). "أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الأسترالية". رسالة ماجستير. الأكاديمية العربية البريطانية لتعليم العالي. بريطانيا.
- العبادي، باسمة.(2006). "أثر نظام المعلومات في دعم صناعة القرار - دراسة حالة في المركز الوطني للاستشارات والتطوير الإداري". رسالة ماجستير، هيئة التعليم التقني-الكلية التقنية الإدارية.
- عاشور، محمد.(2011). "مدى امكانية توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تنمية الإبداع الإداري لدى القادة التربويين بمديريات التربية والتعليم في سلطنة عمان". المجلة التربوية، العدد(101)، الجزء الثاني، ديسمبر(2011).جامعة اليرموك. الأردن.
- عباس، سحر.(2003). " تقويم الادارة البيئية وتقنية المعلومات: دراسة تحليلية في الشركة العامة لصناعة الزيوت النباتية "، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، العراق.
- العجلة، توفيق.(2009). "الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام - دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة". رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية- غزة
- العقيلي، صالح؛ البلشة، خالد.(2000). "الحاسوب والبرمجيات والمعدات". دار الشروق. عمان. الأردن.
- العميان، محمود.(2005). "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال". ط3، دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

- عجام، إبراهيم.(2007). "تقانة المعلومات وإدارة المعرفة وأثرهما في الخيار الاستراتيجي: دراسة تحليلية مقارنة لآراء عينة من مديري المصارف العراقية"، رسالة دكتوراه، جامعة المستنصرية، العراق.
- عسقول، محمد عبد الفتاح.(2003). "الوسائل والتكنولوجيا في التعليم بين الاطار الفلسفي والاطار النظري". ط1. مكتبة آفاق للنشر، غزة. فلسطين.
- عصام الدين، علي.(2005). "تأثير نظم المعلومات على الإدارة الحكومية في المدينة العربية في ظل الثورة الرقمية". المؤتمر المعماري الدولي السادس، الثورة الرقمية وتأثيرها على العمارة والعمران. قسم العمارة. كلية الهندسة. جامعة أسيوط. جمهورية مصر العربية.
- علي، نبيل.(1994). "العرب وعصر المعلومات". المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، سلسلة عالم المعرفة:184. الكويت.
- عوض، عاطف.(2013). "أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية: 29 (3): 197-244.
- عيد، سيد.(2008). "التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية". ورقة عمل مقدمة في ندوة (الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة)، القاهرة- جمهورية مصر العربية، فبراير 2008.
- غنيم؛ أحمد، ندا؛ أسامة(2009). "أهمية نظم المعلومات وتقنية الاتصالات ودورها في دعم تطبيق معايير الجودة والاعتماد في مؤسسات التعليم العالي النوعي والتطبيقي في مصر". ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي(الدولي الأول- العربي الرابع) الاعتماد الأكاديمي لمؤسسات وبرامج التعليم العالي النوعي في مصر والعالم العربي(الواقع والمأمول). 8-9 ابريل، مصر.
- النجار، فايز.(2007). "نظم المعلومات الإدارية". ط2. دار الحامد للنشر والتوزيع. عمان.الأردن.
- الفرا ، ماجد.(2007). "مستوى الابتكار لدى الوزارات الفلسطينية". بحث منشور. مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية. المجلد ٢١. الاصدار 4. فلسطين.
- الفزاري، محمد.(2009). "أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية- نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان". رسالة دكتوراه، جامعة تشرين- الجمهورية العربية السورية.
- الفضلي، فضل صباح.(2003). "العوامل المؤثرة على دور المدير كوكيل إبداع". دراسة تحليلية ميدانية في دولة الكويت، مجلة جامعة الملك سعود/العلوم الإدارية. الكويت.
- فرج الله، أحمد.(2012). "دور الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات في تطوير الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية- دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية العاملة بقطاع غزة". رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

- فلية، فاروق عبده؛ الزكي، أحمد.(2004). "معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً". دار الوفاء لدينا الطباعة والنشر. الإسكندرية. جمهورية مصر العربية.
- قشطة، عصام.(2013). "علاقة تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بفاعلية نظام الرقابة الداخلية في المصارف الوطنية- قطاع غزة". رسالة ماجستير. جامعة الأزهر، غزة.
- قنديل، علاء محمد سيد.(2010). "القيادة الإدارية وإدارة الابتكار". ط1. دار الفكر. عمان. الأردن.
- قنديلجي، عامر؛ الجنابي، علاء الدين.(2005). "نظم المعلومات الإدارية"، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- قنديلجي، عامر؛ الجنابي، علاء الدين (2009) : نظم المعلومات الإدارية، الطبعة التاسعة، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- كوك، بيتر.(2007). "إدارة الإبداع". ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع. القاهرة. جمهورية مصر العربية.
- اللامي، غسان.(2013). "تحليل مكونات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات دراسة استطلاعية في بيئة عمل عراقية".مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية،العدد الخاص بمؤتمر الكلية. جامعة بغداد.العراق.
- المشوط، محمد.(2011). "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري-دراسة تطبيقية على أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت". رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- المعاني، أيمن.(2002). "أثر الولاء التنظيمي على الإبداع الإداري لدى المديرين في الوزارات الأردنية". رسالة ماجستير، قسم الإدارة العامة بكليات الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.
- المعايطه، سليمان.(2006). "أثر بيئة العمل في الإبداع التنظيمي، دراسة تطبيقية من وجهة نظر العاملين الإداريين في الجامعات الأردنية الخاصة". رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- المغربي، رامي.(2015). " ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر القيادات الإدارية العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ".رسالة ماجستير. جامعة الأزهر-غزة. فلسطين
- مبارك، حمد الله موسى.(2004). " تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الإستراتيجية والهيكل التنظيمي والأداء- دراسة تحليلية لشركات التأمين الأردنية". أطروحة دكتوراه. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان. الأردن.
- محمد، رضوان.(2013). "الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن". مجلة جامعة النجاح للأبحاث المجلد27(5): 982-1010.

- محمد، ماهر؛ مرسي، عمر.(2012). "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري للقيادات الإدارية بجامعة أسيوط". المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد 28 - العدد الثاني.
- مصبح، وائل.(2011). "علاقة المتغيرات التنظيمية بمستوى الإبداع الإداري-دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية(جوال)". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر - غزة ، فلسطين.
- مصطفى، فاروق.(2000). "تحليل البيانات وتصميم النظم". ط1. دار الرتب الجامعية. بيروت. لبنان.
- الناظر، سيرين.(2011). "علاقة استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في شركة جوال في الضفة الغربية". رسالة ماجستير، جامعة الخليل، الخليل، فلسطين.
- النجار، فايز ؛ ملكاوي، نازم (2010). "نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع: دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. المجلد(26)، العدد الثاني- جامعة جدارا - الأردن.
- ناصر، سيف.(2011). "أثر تطبيق معايير الاعتماد على الإبداع في المستشفيات العامة الأردنية"، رسالة ماجستير، جامعة فيلاديلفيا، جرش، الأردن.
- نسمان، ماهر.(2011). "التمكين الإداري وعلاقته بإبداع العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة". رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة. فلسطين.
- هيجان، عبد الرحمن بن أحمد(1999). "معوقات الإبداع في المنظمات السعودية". مجلة الإدارة العامة، مجلد(39). عدد(1)، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- الوندائي، أوس.(2012). "أثر القدرات التكنولوجية على نجاح المنظمة دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية". رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي.(1997). "الإصدار الأول". السلطة الوطنية الفلسطينية. فلسطين
- ياسين، سعد غالب.(2006). "أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات". ط1. دار المناهج للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- ياسين، سعد غالب.(2009). "أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات". دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- ياغي، محمد.(2005). " اتخاذ القرارات التنظيمية ". مركز أحمد ياسين للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Agbolade, Obasan,(2011): "Information and Communication Technology and banks Profitability in Nigeria", Department of Business Administration, Olabisi Onabanjo University, Nigeria.

- Alter, S. (2002), **Information Systems**. New Jersey: Prentice Hall.
- Chen, Zehn, and Aryee, Samuel (2007): **Delegation and Employee Work Outcomes: An Examination of The Cultural Context of Mediating Processes in China** , Academy of Management Journal, Vol. 50, No. 1, pp. 226–238.
- Elenkov, Detelin S., Judge, William. Wright, Peter. (2005). **Strategic leadership and executive innovation influence: an international multi-cluster comparative study**. Strategic Management Journal, 26(7), 665–682.
- Gargallo–Castel, Ana, and Galve–Gorriz, Carmen, (2007): "**Information Technology, Complementarities and Three Measure of Organizational Performance: Empirical Evidence from Spain**" . Journal of Information Technology Impact, V. 7, No. 1, pp. 43–58, Spain.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). **Transformational leadership, creativity, and organizational innovation**. Journal of Business Research, 62(4), 461–473.
- Han, C. & Hsieh, C. (2011). "**Information Technology Investment and Manufacturing Worker Productivity**". The Journal of Computer Information Systems. Vol. 52, No. 2, pp (51–60).
- Khaddash H., and Beshtawi S. , 2009. **Attitudes towards learning accounting by computers: The impact on perceived skills**. Journal of accounting and Taxation Vol–1 (1), pp. 001–007, April, 2009.
- Laudon C., Kenneth and P. Laudon, Jane "**Management Information Systems**", 6th ed , , 2000, Prentice Hall Int., Inc.
- Leonard, J. & valacich, J. (2006). **Information Systems Today: Managing in the Digital World**.
- Markides, C.; Aderson, J.(2006). **Creativity is not enough: ICT–enabled Strategic innovation**. European Journal of Innovation Management, Number 9 Issue (2), Pp 129–148.

- Martin, W. & Brown, C. & Dehayes, D. & Hoffer, J. & Perkins, W. (2002). **Managing Information Technology**, Upper Saddle River, New Jersey Prentice Hall Pearson Education.
- Norman, Geoff, Likert scales, **levels of measurement and the “laws” of statistics**, Adv in Health Sci Educ (2010) 15:625–632 DOI 10.1007/s10459–010–9222–y.
- Sekaran, U. (2000). **Research methods for business: A skill building–approach (3rd ed.)**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sanders, R. (2007). **The Benefits of Using E–Business Technology: The Supplier Perspective**. Journal of Business Logistics, Vol.28, No.2, pp(177 – 208).
- Taghezadeh, Houshang. Zeinalzadeh, Amin. (2012). **Investigating the Role of Knowledge Management and Creativity on Organizational Intellectual Capital**. European Journal of Scientific Research, 67 (4), 532–542.
- Thompson, R. & Cats, W. (2003). **Information Technology and Management**. 2nd Ed, Boston: McGraw Hill.
- Turban. E. and McLean. E. and Wetherbe, J. (2002). **Information Technology for Management**, New York: John Wiley and Sons, Inc., New York.
- Unsworth, K., Wall, T., and Carter, A. (2005): **Creative requirement: A neglected construct in the study of employee creativity?**, **Group and Organization Management**, 30(5), 541–560.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

(1) موقع وزارة التربية والتعليم العالي: www.mohe.gov.ps (April 14, 2014)

الملاحق

ملحق رقم (1): قائمة المحكمين

م	اسم الدكتور/ة	التخصص	مكان العمل
1	د. أحمد محمود	تكنولوجيا المعلومات	جامعة الأزهر
2	د. أكرم سمور	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية
3	د. ايهاب زقوت	تكنولوجيا المعلومات	جامعة الأزهر
4	أ.د. سامي أبو ناصر	تكنولوجيا المعلومات	جامعة الأزهر
5	د. سامي أبو الروس	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية
6	د. شادي التلباني	الإحصاء	جامعة الأزهر
7	د. محمد هاشم أغا	التربية	جامعة الأزهر
8	د. مروان الأغا	إدارة أعمال	جامعة الأزهر
9	د. نهاية التلباني	إدارة أعمال	جامعة الأزهر
10	د. وائل الداية	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية
11	د. وسيم الهبيل	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية
12	د. وفيق الأغا	إدارة أعمال	جامعة الأزهر
13	أ.د. يوسف بحر	إدارة أعمال	الجامعة الإسلامية

ملحق رقم (2): الاستبانة الموزعة على عينة الدراسة



جامعة الأزهر - غزة

عمادة الدراسات العليا

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

الاستبانة

السادة المحترمين،،

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الباحثة بدراسة تحمل عنوان "تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - قسم إدارة أعمال من جامعة الأزهر بغزة. حيث تتطلب الدراسة تطبيق المقياس الذي بين أيديكم، فنرجو منكم مشكورين بمنحنا جزءاً يسيراً من وقتكم الثمين للإجابة على هذا الاستبيان بوضع علامة (√) في المكان المناسب الذي يعبر عن إجاباتكم، علماً بأن إجاباتكم هي محط سرية تامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي .

ولكم خالص الشكر والتقدير

الباحثة

أريج أحمد أصرف

أولاً: البيانات الشخصية:

(1) الجنس

أنثى

ذكر

(2) العمر

من 30 - 40 سنة

أقل من 30 سنة

أكثر من 51 سنة

من 41 - 50 سنة

(3) سنوات الخدمة

من 5 - 13 سنة

أقل من 5 سنوات

أكثر من 20 سنة

من 14 - 20 سنة

(4) المؤهل العلمي

دراسات عليا

بكالوريوس

دبلوم فأقل

(5) المسمى الوظيفي

موظف اداري

مدير عام/نائب

مبرمج

مدير دائرة/نائب

مهندس حاسوب

رئيس قسم

فني حاسوب

رئيس شعبة

أخرى _____

محاسب

ثانياً: تكنولوجيا المعلومات المُستخدمة:

"هي عبارة عن جميع أنواع الأجهزة والبرمجيات والشبكات وقواعد البيانات، المستخدمة في استقبال البيانات ومعالجتها وتعديلها وتخزينها واسترجاعها وطباعتها ونقلها إلكترونياً، على شكل نصوص وأشكال بين المستخدمين والأطراف ذات العلاقة."

(1) الأجهزة المادية Hardware: وهي تشمل جميع الأدوات والأجهزة التي تستخدم في معالجة المعلومات وتخزينها وبثها وأهم هذه الأجهزة وأشهرها وأكثرها استخداماً هو الحاسوب."

م	الفقرة	الإجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع طبيعة أو حجم عمل الوزارة.					
2	تمتلك الوزارة أجهزة ومعدات تمكنها من أن تكون رائدة في عملها.					
3	توفر الأجهزة الموجودة في الوزارة معالجة سريعة ودقيقة للبيانات المطلوبة.					
4	تحرص الوزارة على إدخال كل ما هو جديد من وسائل ومعدات.					
5	ترتبط أجهزة حاسوب بشبكة حاسوب مركزية.					
6	تتوفر بدائل كافية لاستمرار تشغيل الأجهزة المادية المستخدمة في الوزارة عند انقطاع التيار الكهربائي.					

(2) البرمجيات Software: "مجموعة من البرامج التي تمكن الحاسوب من إدخال البيانات ومعالجتها بناء على تعليمات معينة بصورة تؤدي إلى الحصول على النتائج بشكل دقيق وسليم ولا يمكن للمكونات المادية أن تؤدي عملها بدون المكونات البرمجية. ويُسمى الشخص الذي يصنع البرمجيات بالمبرمج."

م	الفقرة	الإجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تقوم الوزارة لتنفيذ أعمالها من خلال تقنيات المعلومات المحوسبة.					
2	الوزارة لديها مبرمجين يستطيعون تطوير البرمجيات وتكليفها وفقاً لما تحتاج إليه الوزارة.					
3	يملك الأفراد في الوزارة مهارات استخدام الحاسوب وبرمجياته.					
4	تستخدم الوزارة برمجيات ذات قدرة عالية على الاتصال بعدد كبير من المستخدمين في آن واحد.					

م	الفقرة	الإجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5	يتم تطوير البرمجيات باستمرار لمواكبة كل ما هو جديد					
6	تتصف تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بدرجة أمان عالية من خلال برامج خاصة بالوزارة.					
7	تستخدم الوزارة في عملها برمجيات حاسوبية حديثة.					
8	يُسهم الموقع الإلكتروني للوزارة في تحسين الخدمات المقدمة.					
9	تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء التعديلات عليها.					

(3) شبكات الاتصال: "مجموعة من أنظمة الحاسوب المتصلة مع بعضها البعض، أو مجموعة من الأجهزة التي يتم ربطها باستخدام أسلاك الاتصال ولا تقتصر الشبكة على المعدات والأجهزة المُستخدمة فقط، وإنما تحتاج إلى أنظمة برمجة لإدارة هذه المعدات عند إجراء الاتصال".

م	الفقرة	الإجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تستخدم الوزارة شبكات اتصال لربط كافة الأقسام المهمة في الوزارة.					
2	يتم تبادل المعلومات بسهولة ما بين الأقسام في الوزارة من خلال وسائل الاتصال المتوفرة لديها.					
3	تحرص الوزارة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.					
4	تمتاز ادارة الوزارة بمقدرتها على تنفيذ برامجها وخططها من خلال وجود شبكات اتصال فعالة.					
5	جميع فروع الوزارة مربوطة بشبكة واحدة تسهم في مراقبة وضبط سير العمليات اليومية.					
6	يوجد شبكة اتصالات حديثة وفعالة لخدمة النظام المحوسب في الوزارة.					
7	يتم الاعتماد على مصادر المعلومات المختلفة الداخلية أو الخارجية من خلال شبكة المعلومات العالمية(الانترنت).					

(4) قواعد البيانات: "مستودع كبير لتخزين البيانات المختلفة، وتتكون من مجموعة من الجداول، ويتألف الجدول من أعمدة أو حقول، وصفوف أو سجلات ، ويؤدي تقاطع العمود مع الصف إلى تكوين الخلية، حيث يتم تخزين معلومة واحدة فقط في الخلية الواحدة.

م	الفقرة	الإجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يمكن الوصول للبيانات بالوقت المناسب من قبل الأعضاء العاملين في الوزارة.					
2	تتوفر الدقة في استرجاع البيانات والمعلومات.					
3	تمتاز البيانات بمراجعتها وتحديثها باستمرار.					
4	تحرص الوزارة على انتقاء البيانات المفيدة لها من غير المفيدة قبل معالجتها.					
5	جميع فروع الوزارة مجهزة بأجهزة مربوطة بقاعدة بيانات واحدة لتوفير تقديم الخدمات اللازمة.					
6	تكنولوجيا المعلومات المستخدمة تسهل عملية الوصول لقواعد البيانات المطلوبة.					
7	يتم توفير المعلومات اللازمة لتحديد المشكلات التي تواجه الإدارة ووضع البدائل المقترحة لمعالجتها.					
8	تأخذ الوزارة برأي العاملين في عملية تطوير قواعد البيانات.					
9	تعتبر قواعد البيانات المستخدمة عاملاً مساعداً في ابتكار حلول لكثير من المشاكل الإدارية.					
10	صعوبة الحصول على المعلومات اللازمة يشكل عقبة أمام تقديم آراء ومقترحات وحلول إبداعية.					

ثالثاً: الإبداع الإداري

"مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير"

م	الفقرة	الإجابة				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	المساعدة بتقديم اقتراحات وأساليب جديدة تساعد في أداء العمل.					
2	المقدرة على امتلاك الجرأة والشجاعة للقيام بأعمال إبداعية.					

الإجابة					م	الفقرة
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
					3	تقديم العون والمساعدة لأصحاب الأفكار والمقترحات الجديدة في العمل.
					4	المقدرة على تقديم حلول جديدة للمشكلات التي تواجهها في العمل.
					5	الحرص على إحداث تغييرات في أساليب العمل بين فترة وأخرى.
					6	امتلاك رؤية لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل
					7	المقدرة على النقاش والحوار والإقناع.
					8	التعبير عن المقترحات حتى إذا كانت مخالفة لرؤساء العمل.
					9	التعرف على الرأي المخالف لرأيك.
					10	الاهتمام بأفكار ومقترحات الآخرين والاستفادة منها في مجال العمل.
					11	اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل.
					12	الاهتمام بتبسيط وتنظيم الأفكار للعاملين في القسم أو الإدارة التي أعمل بها.
					13	الحرص على تطبيق الأفكار التي سبق تطبيقها عند مواجهة مشكلة ما.
					14	القيام بالاطلاع على كل جديد في مجال الإبداع الإداري

أشركم على حسن تعاونكم ،،،

ملحق رقم (3): كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم العالي

Palestinian National Authority

Ministry of Education & Higher Education

Assistant Deputy Minister's office



السلطة الوطنية الفلسطينية

وزارة التربية والتعليم العالي

مكتب الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية

الرقم: وت.غ. مذكرة داخلية (٥٢٦٩)

التاريخ: 2014/11/24

الموافق: 1 صفر، 1436 هـ



السادة / المدراء العامون ونوابهم المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

الموضوع / تسهيل مهمة بحث

تهديكم أطيب التحيات، ونتمنى لكم موفور الصحة والعافية، وبخصوص الموضوع أعلاه،

يرجى تسهيل مهمة الباحثة/ أريج أحمد أصرف والتي تجري بحثاً بعنوان :

" تكنولوجيا المعلومات المستخدمة وعلاقتها بالإبداع الإداري من وجهة نظر الموظفين العاملين

لدى وزارة التربية والتعليم العالي - محافظات غزة"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في كلية التجارة جامعة الأزهر بغزة تخصص إدارة

أعمال، في تطبيق أدوات البحث على عينة من موظفي الوزارة، وذلك حسب الأصول.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

د. أنور علي البرعاوي

الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية



د. علي عبد ربه خليفة
مدير عام التخطيط التربوي

نسخة:

- السيد/ وكيل وزارة التربية والتعليم العالي
- الملف.

المحترم.

Heber Al. Ashqar

Gaza (08-2641298 – 2641297 Fax:(08-2641292)

غزة - هاتف(08-2641298- 2641297 فاكس(08-2641292)

E-mail: info@mohe.ps