



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب



كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

مذكرة تخرج ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم المالية والمحاسبة

تخصص: مالية المؤسسة

تحت عنوان:

نظم المعلومات المعالجة أليا وأثرها على الابداع التنظيمي في المؤسسة
"دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة عين تموشنت"

تحت اشراف:

أ.د. حولية يحيى

من اعداد الطالبتين:

✓ بوسحابة نبيلة

✓ بن موسى شيماء

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2024/06/23

أعضاء لجنة التقييم

رئيسا

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

أ.د. مراد اسماعيل

مشرفا

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

أ.د. حولية يحيى

ممتحنا

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

د. مصاطفي حكيم

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دعاء

قال تعالى: "الرحمن علم القرآن، خلق الإنسان علمه البيان"
سورة الرحمن .

اللهم لا تدعنا نصاب بالغرور إذا نجحنا، ولا باليأس إذا فشلنا،
ونذكرنا دائما أن الفشل هو التجارب التي تسبق النجاح.

اللهم إذا أعطيتنا النجاح لا تفقدنا تواضعنا، وإذا أعطيتنا تواضعا
لا تفقدنا اعتزازنا بكرامتنا.

واجعلنا من الذين إذا أعطوا شكروا.

وإذا أذنبوا استغفروا

وإذا أودوا فيك صبروا.

وإذا تقلبت بهم الأيام اعتبروا.



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم، الحمد لله الذي ما نجحنا وما علونا ولا تفوقنا الا
برضاه، الحمد لله الذي ما إجتزنا دريا ولا تخطينا جهدا الى الفضله واليه ينسب
الفضل والكمال والإكمال

أؤمن بمقولة لكل بداية نهاية وها انا احمل بين يدي (مذكرتي) التي تحمل
بصماتي الخاصة وعملي الشاق وستبقى لي تذكيرا دائما بقوتي وارادتي.

اهدي هذا التخرج لأبي شريكي ومصدر إلهامي في هذا الإنجاز اود ان اعبر
لك عن إمتناني وتقديري الكبير لكل الدعم والتحفيز الذي قدمته لي طوال
مشواري الدراسي، تخرجي هذا نتيجة لثقتك وإيمانك المستمر بقدراتي.

أمي لطالما كنت الداعم الأول والمعلم الأكبر في حياتي، وفي هذا اليوم
بالذات اردت ان أقول لك كم انت ملهمة بالنسبة لي وكم انا ممتنة لكل جهد
وتضحية قدمتها من اجلي.

لكل عائلتي أتمنى ان أكون قد اضفت لحياتكم القليل من الفخر والسعادة،
لولا وجودكم الدائم وحبكم الذي لا ينتهي لما كنت اصل الى هذا اليوم شكرا
على كل شيء وبشكل خاص (اكرام وخليدة).

والى رفيقة الروح التي شاركتني خطوات هذا الطريق (شيماء).

ولا انسى "د.حولية يحيى" مؤطري اهديه شكري الخالص لم يتوانى في
مد يد العون لي.

نبيلة



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم :
" وكان فضل الله عليك عظيما "
صدق الله العظيم

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا، ما كنت لأفعل هذا لولا فضل الله والحمد لله على البدء والختام
ما ضاع جهد الامس في يوم وسدى والله يجزي الحسن بالإحسان واقول من فرط الطموح " انا
لها " ظللت اسعى خلفها في همة حتى عانقت غاياتي ونلتها فالحمد لله الذي انعم واكرم واتم
الى الايادي الطاهرة التي ازلت من طريق اشواك الفشل الى من ساندني بكل حب عند ضعفي
الى من رسمولي المستقبل بخطوط من الثقة والحب " اليكم عائلتي "
اهدي فرحة تخرجي الى تلك الانسان العظيمة الى ملاكي في الحياة الى من ساندتني في صلاتها
ودعائها الى من سهرت الليالي تنير دربي الى معنى الحب والحنان الى اروع امرأة في الوجود
" امي الغالية "

والى من كلل العرق جبينه وعلمني ان النجاح لا يأتي الا بالصبر
والاصرار الى من احمل اسمه بكل افتخار الى اعظم واعز رجل في
الكون " ابي الغالي "

الى جسر المحبة والعطاء الى الشموع التي تنير لي الطريق مصدر
قوتي " اخوتي " و " زوجة اخي " والى اختي التي لم تلدها امي
" صديقتي نبيلة "

الى من رزقت به سندا الى مصدر قوتي الاكبر " اخي "
ولا انسى مؤطري " د. حولية يحيى " اهديه شكري الخالص على تقديمه
يد العون

الى كل من كان له الفضل في تعليمي منذ بداية مسيرتي الى النهاية
اليكم اهدي ثمرة جهدي المتواضعة

شيماء



شكر و عرفان



لك الحمد والشكر ربنا يا من أمنت علينا بنعمة العلم، ويسرت لنا ما يعيننا على تحصيله و علمتنا ما لم نكن نعلم وأمدتنا بالصبر والقوة لإنجاز هذه المذكرة.

ثم الصلاة والسلام على الحبيب المصطفى خاتم الأنبياء والمرسلين، سيد الخلق أجمعين.

نتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف " حولية يحيى " لقبوله الإشراف على هذه المذكرة، وبصبره معنا على تصويبها ونشكره أيضا على تواضعه والذي كان لتوجيهاته ومساعدته القيمة الأثر الكبير في إخراجها .

وكذلك نتقدم بقلب مليء بالامتنان والعرفان والتقدير والاحترام إلى كل من ساعدونا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل، جزاهم الله خيرا وأطال في عمرهم.

كما نتقدم بشكرنا إلى موظفي صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS) - وكالة عين تموشنت على تقديمهم يد العون في إنجاز هذا العمل.



قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء
	الشكر
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	المقدمة
	الفصل الأول: نظم المعلومات المعالجة اليا واثرها على الابداع التنظيمي
02	تمهيد
03	المبحث الأول: البعد النظري لنظم المعلومات المعالجة اليا والابداع التنظيمي
03	المطلب الأول: ماهية نظم المعلومات المعالجة اليا
20	المطلب الثاني: ماهية الابداع التنظيمي
31	المطلب الثالث: علاقة نظم المعلومات المعالجة اليا بالابداع التنظيمي
39	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
39	المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة العربية
44	المطلب الثاني: دراسات سابقة باللغة الفرنسية
47	المطلب الثالث: دراسات سابقة باللغة الاجنبية
50	خلاصة
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء
52	تمهيد

قائمة المحتويات

53	المبحث الأول: عموميات حول مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.
53	المطلب الأول: لمحة عامة حول مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء .
57	المطلب الثاني: تقديم مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت.
63	المطلب الثالث: مهام وتمويل الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت.
65	المبحث الثاني: الدراسة الميدانية لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت.
65	المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
67	المطلب الثاني: دراسة بيانات الاستبيان وثباته
70	المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة
77	المطلب الرابع: اختبار الفرضيات الإحصائية
81	خلاصة
83	الخاتمة العامة
87	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	يوضح مجالات حماية نظم المعلومات	(01-01)
25	يوضح خصائص الابداع التنظيمي	(02-01)
67	درجات سلم ليكارث الخماسي	(01-02)
68	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول "نظم المعلومات المعالجة اليا"	(02-02)
69	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني " الابداع التنظيمي "	(03-02)
69	ثبات الاستبيان	(04-02)
70	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(05-02)
71	توزيع العينة حسب العمر	(06-02)
73	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	(07-02)
74	توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكارث	(08-02)
75	تحليل عبارات المحور الأول "نظم المعلومات المعالجة اليا"	(09-02)
76	تحليل عبارات المحور الثاني " الابداع التنظيمي "	(10-02)
78	نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية	(11-02)
79	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لنظم المعلومات المعالجة اليا على الإبداع التنظيمي	(12-02)

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
14	سيوضح العناصر الرئيسية لنظام أمن المعلومات	(01-01)
27	يوضح استراتيجيات الابداع التنظيمي	(02-01)
58	الهيكل التنظيمي العام لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء - وكالة عين تموشنت	(01-02)
71	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(02-02)
72	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	(03-02)
73	توزيع العينة حسب الدرجة العلمية	(04-02)

المقدمة



تطور العالم في العصر الحالي يشهد تحولات سريعة وغير مسبوقه في جميع جوانب الحياة، ومن بين هذه التحولات الملحوظة هو التقدم الديناميكي في مجال تكنولوجيا المعلومات ونظم المعلومات، والتي لها تأثيرات هائلة على الأعمال والمؤسسات العامة.

تطبيق نظم المعلومات الآلية يسهم بشكل كبير في تحسين أداء المؤسسات العامة عبر العديد من الطرق. فهو يعزز الأداء الوظيفي للموظفين من خلال توفير الأدوات والموارد الضرورية وتبسيط العمليات اليومية. كما يساهم في تحسين العمل الإداري والمالي والمحاسبي من خلال توفير معلومات دقيقة وفورية لاتخاذ القرارات الإدارية الصائبة.

ومن الجوانب الأخرى المهمة التي يؤثر فيها تطبيق نظم المعلومات الآلية هو تطوير الأداء الإنتاجي والخدمي، حيث يمكن أن تساهم هذه النظم في تحسين عمليات الإنتاج وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

ومن ثم، لا يمكن تجاهل الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الآلية في تعزيز الإبداع التنظيمي. فالإبداع التنظيمي يعتبر أحد أهم العوامل التي تساهم في تطوير ونجاح المؤسسات. وبالتالي، يمكن لتطبيق نظم المعلومات الآلية أن يعزز هذه المهارات الإبداعية للأفراد داخل المؤسسة، مما يساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة أكبر وتحسين أدائها بشكل عام.

من خلال العرض المطروح وما توصلنا إليه يمكن صياغة إشكالية البحث كالتالي:

ما مدى تأثير نظم المعلومات المعالجة آليا في الإبداع التنظيمي لدى مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت؟

الأسئلة الفرعية:

- وللإجابة على إشكالية البحث قمنا بصياغة أسئلة فرعية تساعد في دراسة وتحليل الموضوع:
- هل تظهر نظم المعلومات المعالجة آلياً في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء مستوى تأهيلي معتبر (تبني وتفعيل تقنيات وتطبيقات هذه النظم بشكل فعال)؟
 - هل تتمتع مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء بمستوى الإبداع التنظيمي؟
 - هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين نظم المعلومات المعالجة آلياً في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء وتحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده المحددة؟

الفرضيات:

- للإجابة على التساؤلات المطروحة والوصول إلى النتائج المرغوبة تم صياغة الفرضية التالية:
- يوجد أثر نظم المعلومات المعالجة آلياً على الإبداع التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت؟

مبررات اختيار الدراسة:

أسباب شخصية:

- مرتبطة بمجال تكوين الباحث وكذلك رغبة منه في إثراء الدراسة حول هذا الموضوع.
- محدودية الدراسات السابقة لهذا الموضوع خاصة بين نظم المعلومات المعالجة آلياً والابداع التنظيمي في مؤسسة صندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.
- أهمية وقيمة هذا الموضوع مع إمكانية البحث فيه خاصة بتخصيص مالية المؤسسة.

أسباب موضوعية:

- بحكم التخصيص فإن هذا الموضوع له صلة بتخصيص مالية المؤسسة.

- ان اختيارنا لموضوع نظم المعلومات المعالجة آليا وأثرها على الإبداع التنظيمي جاء نتيجة الأهمية التي يحظى بها هذا الموضوع في الوقت الحالي والهدف منه إظهار أهمية وأثر نظم المعلومات على تحقيق الإبداع.
- محاولة تطبيق الدراسة النظرية على المحيط الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أربعة نقاط رئيسية وهي:

- ← أهمية نظم المعلومات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتكنولوجيا الشبكات الحاسوب باعتبارها وسيلة إدارية حديثة ومهمة ولا غنى عنه.
- ← كما تتجلى أهمية تطبيق نظم المعلومات المعالجة آليا في المؤسسة كونها تزود صناع القرار بمعلومات دقيقة وأدوات مناسبة لتحليل البيانات والاستفادة منها وتحقيق الإبداع التنظيمي داخل المؤسسة.

أهداف الدراسة:

من خلال دراسة هذا الموضوع نهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف وهي:

- مناقشة مستوى فعاليات استغلال المعلومات المنتجة من قبل نظم المعلومات، خاصة بعد اعتماد مؤسسة (CNAS) أسلوب المعالجة الآلية في هذه النظم.
- تحديد أهمية وأهداف نظم المعلومات المعالجة آليا داخل المؤسسة.
- دراسة مدى التزام مؤسسة صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء بتطبيق نظم المعلومات المعالجة آليا.

- تقديم مقترحات لزيادة الاستفادة من نظم المعلومات الآلية نحو الرقمنة المتقدمة والتكامل مع قطاعات التأمين الأخرى من أجل التحسين المستمر وزيادة مستوى الإبداع في أنشطة تقديم خدمات التأمين التي تخصص فيها مؤسسة (CNAS).

حدود الدراسة:

- حدود دراسة الموضوع نظم المعلومات المعالجة اليا وأثرها على الابداع التنظيمي لدى مؤسسة صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء، في السداسي الثاني للسنة الجامعية 2024/2023.
- كانت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من 2024/03/10 الى غاية 2024/03/16.

منهج الدراسة:

- لغرض الإلمام والإحاطة بمختلف جوانب وأهداف الموضوع وتحليل أبعاده ومن أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة في البداية وإثبات أو نفي صحة فرضيات الموضوع.
- فإننا اتبعنا المنهج التاريخي لاستعراض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع لتمكن من خلالها بتدعيم الأسس النظرية واعتمدا على المنهج الوصفي الموافق للدراسة النظرية من خلال دراسة التعريفات المختلفة لمصطلح نظم المعلومات المعالجة اليا والابداع التنظيمي واعتمدا على أسلوب دراسة حالة يوافق طبيعة موضوع البحث.

الأدوات المستخدمة:

1. الاستبيان: تعتبر تقنية أساسية في البحث، إذ أنه يعطي الحرية لكل فرد بالإجابة دون محايدة وهو يسعى لجعل الدراسة أكثر موضوعية.
2. برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS: حيث قمنا باستخدام هذا البرنامج من أجل تسهيل عملية عرض تحليل واستقراء معطيات الجانب التطبيقي والحفاظ على دقتها.

صعوبات الدراسة:

يعد هذا البحث محاولة لبيان تأثير نظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في صندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، ومن الطبيعي أن يصادف الباحث بمجموعة من عقبات وصعوبات تحد من إمكانية الباحث، وتمنعه من الوصول إلى أفضل نتائج، وأهمها:

◆ إن موضوع نظم المعلومات ومعالجتها الآلية هو مجال شديد الاهتمام والتطور، ومازالت دراسته مستمرة، وهو من المواضيع التي تزامنت مع بروز النظام الاقتصادي العالمي الجديد وقد دفع هذا المجال نحو تحولات هائلة وتطورات سريعة، فهو يحتوي على مستجدات لم تكن موجودة من قبل.

◆ عدم توفر المراجع بصفة كافية ولازمة حول الموضوع عامة باللغة الفرنسية والانجليزية مما أدى بنا إلى اللجوء إلى المجلات ومقالات علمية.

هيكل الدراسة:

من خلال المعلومات المتوفرة لدينا قمنا بتقسيم بحثنا إلى فصلين وفق طريقة IMRAD حيث الفصل الأول تطرقنا إلى الجانب النظري، حيث حاولنا التركيز على الأساس النظري المرتبط مباشرة بموضوعنا والمتعلق بالنظم المعلومات المعالجة اليا وأثرها على الإبداع التنظيمي في المؤسسة، إبراز الأثر بطبيعة الحال إضافة إلى ذكر أهم الدراسات والأبحاث العلمية السابقة لموضوع دراستنا، أما الفصل الثاني فيتعلق بالدراسة الميدانية للموضوع وتم إدراج الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة لتوضيح كيفية إنجاز الدراسة كما أشرنا فيه عرض لنتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها.



**الفصل الأول: نظم
المعلومات المعالجة اليا
وأثرها على الابداع
التنظيمي**

تمهيد

في الآونة الأخيرة، شهدت نظم المعلومات التي تعتمد على الأسلوب الإلكتروني للمعالجة الآلية للبيانات وإنتاج المعلومات اهتمامًا متزايدًا في إدارة المؤسسات، وذلك نتيجة للتطور السريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصالات، بالإضافة إلى الأساليب الحديثة للإصلاح الإداري والاقتصادي التي تركز على مرونة الأعمال.

تجلى هذا الإهتمام في محاولة المؤسسات إستغلال الفوائد الجديدة التي تقدمها هذه النظم، سواء من خلال تحسين الأداء التنفيذي للأنشطة الصناعية والخدمية، أو من خلال تحمل المسؤوليات التنظيمية والإدارية، واتخاذ القرارات التي تستجيب للتحديات الجديدة في بيئة الأعمال.

يأتي هذا الفصل من الدراسة كمحاولة لفهم العناصر الأساسية لنظم المعلومات المعالجة آليا والإبداع التنظيمي، وتبسيط الضوء على العلاقة بينهما. وقد اعتمد الباحثون على دراسات سابقة لتبسيط وإنجاز هذا البحث.

المبحث الأول: البعد النظري لنظم المعلومات المعالجة آليا والابداع التنظيمي

وفي العصر المعاصر، خرجت الأدبيات بملاحظات تبين أن إدخال تطبيقات المعالجة الآلية في نظم المعلومات له تأثيرات جوهرية جديدة في شكل الإبداع في المؤسسات. وتؤثر هذه التأثيرات على كافة الجوانب: الإقتصادية والتنظيمية والإدارية في اتخاذ القرار. ومن التأثيرات الإبداعية الكبيرة أيضاً، هناك تأثير تطبيقات الاتصالات والاتصال عند ربط أنظمة المعلومات بين الوحدات التنظيمية أو بينها وبين المؤسسات الأخرى، ويبرر ذلك العمل وفق تقنيات شبكات المعلومات الحاسوبية، سواء العامة أو المحلية، في بالإضافة إلى الفعالية والكفاءة عند استخدام هذه التقنيات في إدارة الأنشطة (الخدمات) التي تقوم بها المؤسسات ضمن بيئة أعمالها.

المطلب الأول: ماهية نظم المعلومات المعالجة آليا

تشهد بيئة الأعمال اليوم تطورا سريعا في مختلف المجالات وفي ظل هذا التطور أصبحت المعلومات عنصرا هاما وموردا إستراتيجيا ولمواكيها لا بد أن تمتلك المنظمة نظام المعلومات، حيث تشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى الإتجاه المتزايد لدى المنظمات لتبني نظم المعلومات للإستفادة منها لهم في المعالجة الكم الهائل من البيانات، وكاد أن يحسن جودة منتجاته، بناء على المعلومات المناسبة التي يقدمها من حيث الدقة والتوقيت والحدثة.

• الفرع الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات

1/ النظام:

قبل الولوج إلى تحديد مفاهيم نظم المعلومات، ينبغي علينا إعطاء الفكرة عن النظم بشكل عام، ومما تتكون فالنظم عبارة عن (مجموعة من العناصر أو الأجزاء المتكاملة تحكمها علاقات وآليات، وفي نطاق محدد، بقصد تحقيق هدف معين). (الحسينة ، 1998 ، صفحة 27) أو (هي تركيب منظم للأجزاء بشكل وحدة مركبة مع علاقات متداخلة لتحقيق إنجازات متقطعة بين هذه الأجزاء وبين النظام وبيئته). (هلال و عبد الرزاق، 1992، صفحة 31)

2/ المعلومات:

يمكن تعريف المعلومة بصفة عامة (بأنها مجموعة من الرموز أو الحقائق أو المفاهيم أو التعليمات التي تصلح لأن تكون محلا للتبادل والاتصال، أو التفسير والتأويل أو للمعالجة بواسطة الأفراد أو الأنظمة الإلكترونية، وهي تتميز بالمرونة بحيث يمكن تغييرها و تجزئتها وحجمها أو نقلها بوسائل وأشكال مختلفة)، (عبد القادر المومني، 2008، صفحة 101)، كما عرفها يوسف حفناوي على انها (البيانات التي تمت معالجتها لتصبح بشكل أكثر نفعا للمستقبل والتي لها قيمة في الإستخدام الحالي أو في إتخاذ القرارات المستقبلية) (حفناوي، 2001، صفحة 10)

3/ نظم المعلومات:

بعد تحديد مفهوم النظام والمعلومات بشكل عام، تتضح لدينا مفاهيم نظم المعلومات:

- نظم المعلومات هي عبارة عن مجموعة العناصر المرتبطة فيما بينها، تقوم بمهنة تجميع البيانات وتحويلها الى مجموعات حسب إجراءات والقواعد محددة، تساعد بها متخذي القرارات الخاصة بالمؤسسة في مختلف النشاطات. (كافي، 2015، صفحة 20)
- كما يعرف على أنه عملية جمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لإستعمالها من قبل الأفراد في مجالات التخطيط والرقابة أو إتخاذ القرار التي تمارسها الوحدة الإقتصادية. (البياتي و حسن، 1992، صفحة 49)
- عرفها "بارج وزملاؤه" بأنها (مجموعة الأفراد والمعدات والأفكار والنشاطات التي تعمل على جمع البيانات ومعالجتها بأسلوب معين لسد الحاجة الى المعلومات الرسمية (النظامية) في الكيان. (الدباغ و الصباغ، 1996، صفحة 49)
- طريقة منظمة لتجهيز المعلومات عن الماضي، الحاضر والمستقبل إنطلاقا من البيانات والمعلومات الداخلية لنظام ما، وإكتشاف إتجاه التغيرات البيئية الخارجية له، وهذا حسب Walter، Kenner في إطار تشغيل البيانات (علي و اخرون، 1999، صفحة 176)
- يمكن تعريف نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من الأجهزة والمعدات والبرمجيات والأفراد والإجراءات التي تستعمل لجمع البيانات ومعالجتها وتخزين وإسترجاع المعلومات وإيصالها إلى المستخدمين بإستعمال وسائل الإتصالات متنوعة (حسين، 2020، صفحة 20)

حسب ما سبق ذكره من التعاريف لنظم المعلومات يمكن إستنتاج مفهوم ملخص وشامل لنظم المعلومات، يتألف من مجموعة من الأفراد والإجراءات والخطوات التي تسمح بجمع البيانات، ومعالجتها، وتخزينها، وإسترجاعها، وتحويلها وإنتاج معلومات جديدة. الهدف من هذه العمليات هو توفير المعلومات للمستفيدين عبر وسائط متعددة، سواء كانت نصية أو مرئية أو صوتية. تلك المعلومات تستخدم لمساعدة القادة والمسؤولين في إتخاذ القرارات اللازمة في مختلف مجالات الأعمال مثل العمليات الإدارية والفنية والتشغيلية. يتم توجيه نظام المعلومات نحو التعامل مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

● الفرع الثاني: خصائص وأنواع نظم المعلومات

أولاً: خصائص نظم المعلومات

يمكن تلخيص خصائص نظم المعلومات في العناصر التالية: (كافي، 2015، الصفحات 21-22)

1. شبكة الإتصال:

يمثل نظام المعلومات شبكة إتصالات لأنه يوفر المعلومات لعدة الأشخاص في المنظمة ويتيح تدفق المعلومات الى جميع المستخدمين سواء داخل المنظمة أو خارجها.

2. وسيلة تحويل البيانات وتخزينها:

يقوم نظام المعلومات بتحويل المدخلات وهي البيانات الأولية الى المعلومات تعبر عن مخرجات النظام، وذلك من خلال ثلاث مراحل أساسية وهي:

✓ مرحلة الإدخال

✓ مرحلة التشغيل

✓ مرحلة الإنتاج

وهناك وظائف مرتبطة بالمراحل السابقة مثل: وظائف جمع البيانات، تشغيل البيانات إدارة البيانات ومراقبتها.

3. إدخال البيانات وإستخراج المعلومات:

يتم إدخال البيانات لتنفيذ العمليات خلال مرحلة الإدخال، بينما يتم إستخراج المعلومات من خلال مرحلة الإخراج، ولذلك فإن البيانات تمثل المواد الخام التي يتم تحويلها إلى معلومات كمنتج نهائي. (الظهراوي، 1998، صفحة 17)

4. مستخدمي المعلومات:

يتم إستخراج المعلومات من قبل النظام ليستخدمها المستخدمون الداخليون، وهم الموظفون في المنظمة، أما المستخدمون الخارجيون فهم الأطراف المهتمة بعمليات المنظمة مثل: الدائنين والموردين والمستهلكين.

5. الاهداف:

إن أي نظام معلومات في اي منظمة له ثلاثة أهداف رئيسية:

- ✓ توفير المعلومات للمساعدة في عملية إتخاذ القرار.
- ✓ تقديم المساعدة بالمعلومات للأعمال اليومية الروتينية.
- ✓ توفير معلومات عامة لمواكبة المنافسين.

6. الموارد:

يحتاج نظام المعلومات الى موارد حتى يقوم بوظائفه، ويمكن تصنيف هذه الموارد الى الأفراد.

ثانيا: أنواع نظم المعلومات:

- نظم المعلومات في المؤسسة:

تعتبر المنظمة نظاما يتكون من مجموعة من الأنظمة الفرعية التي يمكن تصنيفها وفقا لأنشطة والوظائف المختلفة.

1-نظم المعلومات التصنيع والإنتاج وتقديم الخدمات:

هي الأنظمة التي تزود المنظمة بالمعلومات المتعلقة بتخطيط وتطوير وجدولة الإنتاج والخدمات، بالإضافة إلى ضمان المعلومات المتعلقة بالتحكم في تدفق المواد والمنتجات والخدمات، والتحكم في الآلات الصناعية وتسهيل تموضع إنتاجها. (قندلجي و الجنابي، 2009، صفحة 52)

2- نظم المعلومات التسويق:

يقوم هذا النظام بتخزين ومعالجة المعلومات وتقديم الطلبات وتخطيط المبيعات في السوق لتحديد الوضع التناسقي للمنظمة ودراسة رغبات وأذواق المستهلكين وترويج المنتجات. (كافي، 2015، الصفحات 22-23)

3-نظم معلومات المشتريات:

ويرتبط هذا النظام مباشرة بنظام الإنتاج، وتستخدم خطة الإنتاج لتحديد أنواع المواد الخام التي يجب شراؤها ومواصفاتها، وكذلك تحديد وقت الشراء والكمية المراد شراؤها، كما يحتفظ هذا النظام بالبيانات المتعلقة بالموردين والأصناف التي يقدمونها. (الظهاوي، 1998، صفحة 18)

4-نظم معلومات الأفراد:

يقوم هذا النظام بتخزين ومعالجة البيانات اللازمة لعملية تخطيط وتنظيم الوظائف التنفيذية المتعلقة باستخدام وتنمية العنصر البشري في المنظمة. (كافي، 2015، صفحة 23)

5-نظم معلومات التمويل والمحاسبة:

وهي الأنظمة مسؤولة عن مراقبة الأصول المالية للمؤسسة وتدفق التمويل، كما أنها تساعد في متابعة عمل حسابات القبض وتحليل السندات والأوراق التجارية وإعداد الميزانية وتخطيط الأرباح. (مرواني، 2021، صفحة 16)

● الفرع الثالث: دور نظم المعلومات المعالجة آليا في ممارسة العمليات الإدارية للمديرين

من حيث المبدأ، يكمن دور أنظمة المعلومات الآلية في ضمان تطبيق الممارسات والمهام إلكترونياً أثناء إجراء وتنفيذ العمليات الإدارية من قبل المديرين في المنظمة. ويتجلى ذلك بوضوح من خلال علاقة معالجة البيانات وتوليد المعلومات المتعلقة بالوظائف الإدارية، تلك الوظائف التي تشمل العمليات: التخطيط، التنظيم، القيادة، والرقابة.

1) دور نظم المعلومات المعالجة آليا في التخطيط الإداري:

التخطيط هو وظيفة تتعامل مع الظروف المستقبلية، حيث أن نظم المعلومات التي تتم معالجتها بشكل تلقائي توفر معلومات حول هذه الظروف البيئية. كما أنها توضح إتجاه التغيرات المستقبلية، سواء كانت فرضية أو تهديدا. وبمجرد وضع الخطة، يجب أن تصل المعلومات إلى الأفراد الذين سيقومون بتنفيذها ومراقبة العمليات. ويجب أيضاً استخدام التكنولوجيا لتوصيل الخطة إلى منفذيها والتعرف عليهم. وعلى آرائهم فيما يتعلق بتقييم الأوضاع الفعلية بعد وأثناء تنفيذ الخطة، ويتطلب التخطيط ضرورة النجاح في وضع إطار واضح ودقيق للأهداف حتى يتمكن المخطط من القيام بذلك بدقة. يجب جمع معلومات كافية ودقيقة وموثوقة ومناسبة في أسرع وقت ممكن حول الوضع الحالي للمؤسسة التي يقع فيها مقرها. من خلال وضع معايير للتحكم في تحقيق الأهداف ومعرفة مدى نجاح أو فشل الخطة مع تحديد الإنحرافات. ولا يمكن تحديد هذه المعايير إلا من خلال نظام معلومات آلي. توفر أنظمة المعلومات المعالجة آليا تقارير آلية دقيقة (تقارير برامج بحوث العمليات والبرامج الإحصائية للتنبؤ على سبيل المثال) يمكن من خلالها وضع الخطط البديلة والخطط الفرعية وتحديد الأهداف وبدائلها. (مرواني، 2021، صفحة 91)

لقد غيرت نظم المعلومات المعالجة آليا فكرة التخطيط العمودي (خطط الإدارة والعاملون ينفذونها) إلى فكرة التخطيط الأفقي (مشاركة العاملين المنفذين للإدارة في وضع الأهداف والبرامج والخطط، ونقل عملية التخطيط من المستويات الأعلى إلى مستويات أدنى) بسبب الإمكانيات التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات لهذه الأنظمة. بالإضافة إلى خلق القدرة على التعبير المستمر عن ملامح

الخطة في وقت قصير، وهذا يسمح بتطبيق مبدأ التخطيط الموقفي للإدارة. (القدوة، 2010، صفحة 56)

2) دور نظم المعلومات المعالجة آليا في عمليات التنظيم الإداري:

يشير التنظيم إلى هيكل الموارد، وإنشاء الأقسام والأقسام المختلفة، وتحديد المسؤوليات والكفاءات وتوزيعها بين الوظائف والأفراد، وكل ذلك لتنفيذ الخطط بأعلى كفاءة ممكنة. وفي هذا الإطار (التنظيم) يمكن تلخيص هذه التغيرات في مجال التنظيم فيما يلي: (كافي، 2015، الصفحات 57-58)

أ- الهيكل التنظيمي:

- ✓ الانتقال من التنظيم العمودي إلى التنظيم المصفوفي أو المشروع.
- ✓ الانتقال من هيكل يعتمد على الوحدات الثابتة إلى هيكل يعتمد على فرق العمل الجماعية.
- ✓ الانتقال من وحدة تنظيمية واحدة إلى وحدات تنظيمية مصغرة.
- ✓ الانتقال من التنظيم العمودي من الأعلى إلى الأسفل إلى التنظيم الأفقي وإتقان اليسار.
- ✓ الانتقال من هيكل معين إلى هيكل غير محدد.

ب- التقسيم الإداري:

- الانتقال من التقسيم التقليدي إلى تنظيم خلو متوسع قائم على تحالفات داخلية وخارجية.

ج- سلطة الأوامر:

- الانتقال من السلطة التنفيذية إلى وحدات الاستشارية.
- الانتقال من التسلسل القيادي الخطي إلى وحدات المستقلة وفرق الإدارة الذاتية.
- الانتقال من رئيس مباشر واحد إلى عدة رؤساء مباشرين.

د- الرسمية:

- الانتقال من التعليمات الحرفية إلى السياسات المرنة.
- الانتقال من القواعد الإجرائية المحددة إلى الإدارة الذاتية وفرق الإدارة الذاتية.
- الانتقال من جداول العمل القياسية والمجدولة مسبقا إلى جداول عمل مرنة ومتغيرة.

هـ- المركزية واللامركزية:

- مفهوم المركزية: السلطة في القمة أو في التنظيم الإلكتروني مراكز سلطة متعددة.
- مفهوم اللامركزية: يتم توزيع السلطة ولكن في تنظيم إلكتروني ووحدات مستقلة وفرق إدارة ذاتية.

(3) دور نظم المعلومات المعالجة آليا في القيادة الإدارية:

التحديان اللذان شاركا إهتمامات القيادة هما العمال والمهام ثم ظهرت القيادة الإستراتيجية: (كافي، 2015، الصفحات 58-59)

- مقدمة على أساس المهام التكنولوجية.
- النهج القائم على العملاء.

1- القيادة التكنولوجية الصلبة:

- الزيادة القائمة على استخدام تكنولوجيا الإنترنت من أجل إدارة أعمالها وميزة استخدام التكنولوجيا فالمدير في كل مكان سواء في آسيا أو أوروبا يمتلك نفس القدر من المعلومات ويتعامل مع نفس الكمبيوتر المحمول ويتواصل مع جميع الموظفين أينما كانوا في نفس الوقت.

- إنها قيادة حساسة للتكنولوجيا فهي حساسة لكل تطور تكنولوجي.

- الحفاظ على إحساس بالوقت عبر الإنترنت والوقت السريع الحركة مع القدرة على إنجاز العمل في أي وقت.

- تحدد قيادة الطوارئ الداخلية أساليب جديدة ويدرك مبتكرو هذه النماذج والأعمال الجديدة مثل أمازون وكوم وايي أن بيئة الأعمال أصبحت الأساس بمعدلات غير مسبوقه وأن القائد هنا يلعب أدوار مختلفة مثل التعامل مع الإضطرابات وتخصيص الموارد بعين مفتوحة دائما.

2- القيادة البشرية الناعمة:

وهناك وجهة نظر أخرى ترى أن القيادة الإلكترونية تستمتع بحسن إنساني كبير وذلك لأن التكنولوجيا المتطورة تحتاج إلى عمال ذوي تخصصات ومؤهلات العالية ومبتكرين وحرفيين نادرين

وتتطلب هذه التقنيات إدارة جديدة لا تعمل وفق سلطة الأوامر وتسلسل الإتصالات والمعلومات والتفاعل الشبكي هذه القيادة يجب أن تدرك أن القيمة المضافة تتحقق من خلال العمل المعرفي وليس من خلال الآلات كما سيتم فصل العاملين جغرافيا وعدم ربطهم بمبنى واحد أو بمشرف مباشر واحد سينتج ما يسمى بالولاء الإلكتروني بين العمال والعملاء وسيكون القائد على الشكل التالي :

- قائد زبائي: القائد الذي يركز على العميل ويقدم التسهيلات والمزايا للعميل.
- قائد معرفي: يستطيع العاملون التعرف على المنظمات الاخرى والانتقال إليها وبجرب على القائد التعرف على العاملين والإحتفاظ بهم.
- القائد تنافسي: ويتم ذلك عن طريق:
 - أسرع من المنافسين في الوصول إلى السوق
 - أفضل خدمة للموظفين الموردين مقارنة بالمنافسين
 - أكثر قدره على الإستفادة من الإبتكارات وهو ما يسميه دراكر بالسرقة الإبداعية.
 - أكثر قدرة على الإبتكار.
- واعد، شكاك، متعلم تعليما عاليا، شديد التركيز، سريع الحركة، يحب الغموض، القلق

3- قيادة الذات:

وهذا يتوافق مع الخصائص التالية:

- القدرة على تحفيز أنفسهم.
- الولاء للشركة والرغبة في العمل.
- المهارة والمرونة في التكيف.
- التأثر بالبيئة الإلكترونية.
- تطوير المخزون الذاتي.
- التصحيح الشخصي.

قيادة الذات الذكية تتكون من:

- ✓ الإحساس بالتكنولوجيا (القواعد البيانات؛ المعرفة الصريحة؛ الذكاء الاصطناعي).
- ✓ الحس الإنساني (إنفعالات التفاعل الإنساني؛ التجربة والخبرة؛ المعرفة الضمنية؛ الذكاء الإنساني).

4) دور نظم المعلومات المعالجة آليا في العمليات الرقابة الإدارية:

تشتمل الرقابة على ثلاثة أنشطة رئيسية: تسجيل الأحداث الفعلية، وتحديد مؤشرات الأداء الفعلية، ومقارنة الأداء الفعلي بالنتائج المتوقعة أو الأداء المعياري المخطط له، وإتخاذ الخطوات التصحيحية لتعديل النتائج لتحقيق النتائج المرجوة أو بسبب اختلاف الظروف الحالية عن الظروف. والتي تم خلالها وضع الخطة. ومن ثم تقوم الأنظمة بمعالجة المعلومات آليا من خلال منح الآلية الإلكترونية الإمكانية من خلال شاشات التحكم ويمكن تلخيص المراقبة الإلكترونية في ما يلي: (كافي، 2015، صفحة 60)

- أكثر القدرة على معرفة المتغيرات المتعلقة بالتنفيذ مباشرة وفي الوقت الحقيقي، أي تقليل الفجوة الزمنية بين التنفيذ ومراقبته.
- وهذا لا يقتصر على التنفيذ بل على التخطيط أيضا.
- التحول من الرقابة كأصل الى الرقابة كعملية.
- توفير ادوات المعاملات والإجراءات.
- الإقتراب من الرقابة المبنية على الثقة بدلا من الرقابة المبنية على الصلاحيات.
- الإقتراب من الرقابة في الحاضر بدلا من الرقابة في الماضي.
- مفاجآت داخلية أقل مع المراقبة والتصحيح الفوري.
- توسيع الرقابة على المشتريات والموردين والشبكات الداخلية والخارجية.
- التحول من السيطرة على المدخلات والعمليات والأنشطة الى السيطرة على النتائج.
- وسرعان ما إنتشرت النتائج الرقابة، فالجميع يعلم ما يحدث.

السلبيات:

- يفتقر الى التفاعل البشري.
- يشعر الموظفون بأن الإدارة.
- يشعر الموظفون بأن الإدارة تراقبهم عن بعد.
- سهولة الإختراق.
- الفرع الرابع: أمن وحماية نظم المعلومات المعالجة آليا

أولاً: أمن نظم المعلومات المعالجة آليا

لحماية البيانات التي تدخل النظام و تساعد في إتخاذ القرارات يجب توفير أمن على كل من النظام و المعلومات وذلك كما يلي : (فايز جمعة، 2007، الصفحات 236-237)

1- أمن النظام: يشير مفهوم أمن النظام إلى حماية المصادر المعلومات المنشأة من السرقة أو الإستخدامات الغير الصحيحة مثل: منع تغيير المعلومات، أو إلغائها أو الإستفادة منها بطريقة غير شرعية.

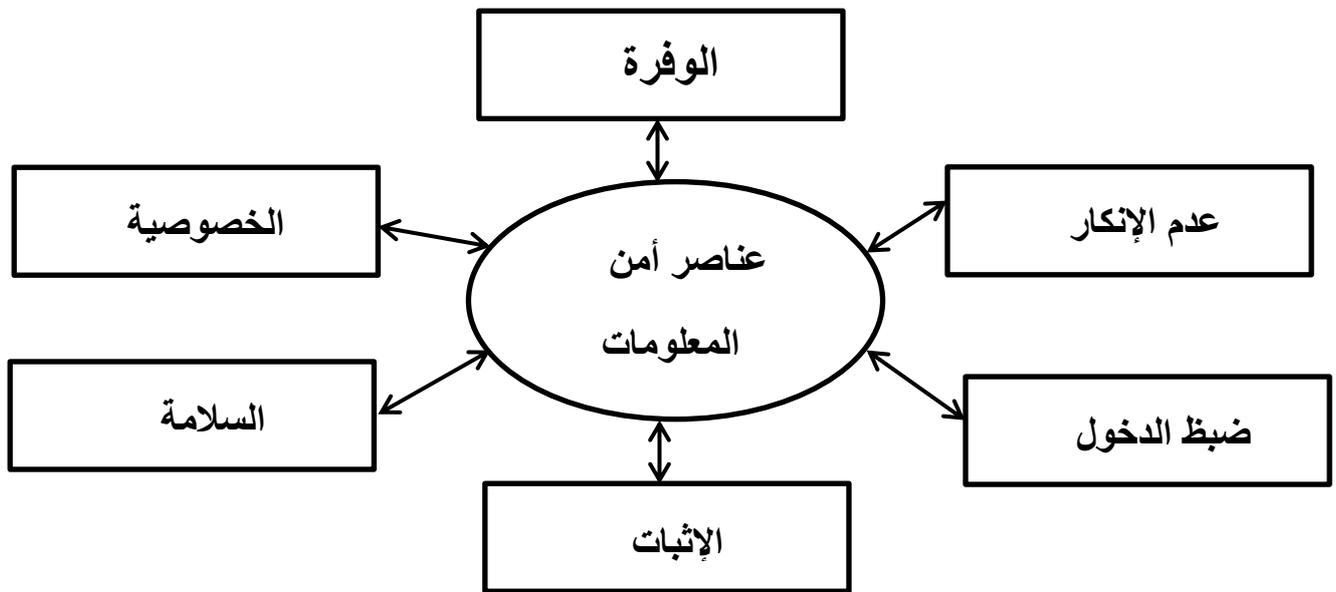
2- أمن المعلومات: هي حماية التجهيزات الحاسوبية وغير الحاسوبية والتسهيلات والبيانات والمعلومات من الأخطار فهي مجموعة الإجراءات والتدابير الوقائية التي تستخدمها المنظمة للمحافظة على المعلومات وسريتها سواء من الأخطار الداخلية أو الخارجية سواء قبل أو بعد إدخال المعلومات الى الحاسب.

3- أمن نظم المعلومات: هو عبارة عن مجموعة من السياسات والبرامج والإجراءات والجهود الفنية والإدارية المتخذة من أجل منع الأشخاص غير المخولين من الدخول الى الشبكة ونظم المعلومات المؤسسة ومنعهم من تغيير البيانات وإستخراج المعلومات الموجودة فيها، ومنعهم كذلك من السرقة الملفات والتقارير وكل الحوامل التي تتضمن البيانات والمعلومات، وكذلك العمل على التصدي لأي محاولة لتدمير ملفات وبرمجيات نظم المعلومات التابعة للمؤسسة. (مرواني، 2021، صفحة 101)

وهناك عناصر أساسية لنظام أمن المعلومات تتمثل في:

- الخصوصية: هي ترك الأفراد بمفردهم دون مراقبة من أفراد أو منظمات أو حكومات الأخرى.
- السلامة: وهي التأكد من عدم تعديل محتوى المعلومات أو التلاعب بها.
- الإثبات: القدرة على إثبات هوية الطرف الآخر على الشبكة وإثبات هوية الموقع.
- توفير المعلومات: التأكد من توفر المعلومات وإستمرارية تشغيل نظام المعلومات.
- عدم الإنكار: التأكد من أن الشخص الذي قام بفعل يتعلق بالمعلومات أو بمواقعها لا ينكر أنه هو من قام بهذا الفعل.
- ضبط الدخول: وهو تحديد السياسات والإجراءات والصلاحيات، وتحديد مجالات الإستخدام المسموح بها لكل مستخدم وأوقاته، لمنع دخول من ليس له حق قانوني في نظام المعلومات سواء من الداخل أو الخارج.

الشكل رقم (01-01): سيوضح العناصر الرئيسية لنظام امن المعلومات:



المصدر: من اعداد الطالبين حيث تم اعداده بناء على المعلومات السابقة

هذه العناصر تعمل على ضمان الحماية للبيانات والوقاية من المخاطر التي تتعرض لها المعلومات وقواعدها

4- العوامل التي تساعد على إختلاق نظم المعلومات المعالجة آليا وشبكات الإنترنت والإنترنت:

هناك العديد من المشاكل والأعطال ونقاط الإختلال التي إذا تكررت ستؤدي إلى ظهور عوامل فنية، ومادية تساعد المتسلسلين على إختراق الأنظمة المعلومات الآلية وشبكات الإنترنت والإنترنت، وتشمل هذه العوامل ما يلي: (مرواني، 2021، صفحة 101)

- مشاكل في الأجهزة والمعدات الميكانيكية والمادية مثل الأخطاء الناتجة عن إعدادات الجهاز غير الصحيحة والأعطال المتكررة.
- مشاكل برمجية مثل الأخطاء المتكررة في الخوارزميات البرامج، أو الأخطاء المتكررة في تنزيل البرامج، أو سهولة إجراء تغييرات غير مصرح به.
- الكوارث الطبيعية والصناعية مثل الحرائق، الفيضانات وإنقطاع التيار الكهربائي.
- إستخدام الشبكات المعلومات وأجهزة الكمبيوتر التي تكون خارجة عن سيطرة المنظمة مثل إستخدام الشبكة المحلية من قبل المنظمات العالمية الأخرى.
- إنفتاح غير المشروط في إستخدام الشبكات المفتوحة لجميع الناس في ظل غياب جدار الحماية.
- حجم الشبكة الخاصة إذا كان عدد جهات الإتصال كبير جدا.
- إستخدام دائما عنوان إنترنت ثابتا وإتصالات مستقرة.
- إستخدام مرفقات البريد الإلكتروني.
- إستخدام البريد الإلكتروني لإرسال الأرقام السرية.

5- مسائل وقضايا أمنية:

يمكن ان تحدث مشكلات وقضايا أمنية في نظم المعلومات عند التعامل مع عدة أنظمة إلكترونية مثل: التعلم الإلكتروني، التجارة الإلكترونية التصالح الإلكترونية، أو يمكن ان تحدث عبر شبكات الإتصال اللاسلكية مثل: الهاتف المحمول.... الخ (خضر مصباح، 2010، الصفحات 36-39)

- التحقق من الهوية: تنقسم عملية التحقق في أنظمة الشبكات والإنترنت الى عمليتين: عملية التحقق من الكائن في التحقق من هوية العميل أو المستخدم المزعوم والتحقق من أنه هو نفسه وليس شخص آخر، عملية التحقق من رسالة حقيقية، أي أنها جاءت من المصدر ولم يتم تعديلها أو تغييرها.

- الصلاحيات: الصلاحيات الممنوحة للأشخاص المعنيين تتكون من ضمانات تضمن السماح للعملاء المعنيين، في ظروف معينة بتداول خدمة معينة أو الحصول على معلومات معينة في وقت معين وبصلاحية معينة (قراءة، كتابة، مسح) أو تغيير أو الصلاحيات الكاملة أو أي مزيج من هذه الصلاحيات)، من خلال مزود خدمة محددة.

- السرية: تعني مراعاة الخصوصية عند تبادل الرسائل، حتى لا يتعرض محتوى هذه الرسالة لجهات غير مصرح لها، ويتم ذلك من خلال إستخدام نظام تشفير يحافظ على المعلومات المتبادلة بين الأطراف عبر شبكات سرية، عندما يتم نشر الرسالة في مساحة الإنترنت، يجب تشفيرها مع واحد من أقوى أنظمة التشفير المعترف بها عالميا.

- التكامل: تعني هذه العملية تكامل الرسائل المرسلة بين الأطراف وعبر الشبكات، مثل الإنترنت وشبكات الإتصالات اللاسلكية، لضمان سلامة الرسائل، يجب إستلام الرسائل نفسها دون إعتراضها أو تغيير محتوياتها، يتم ذلك عادة بإستخدام تقنيات بسيطة لمعرفة ما إذا كان قديم تغيير محتوى الرسالة أم لا.

- الخصوصية: هي عملية التأكد من سرية وأمان معلومات العملاء، والتي يتم تخزينها في قواعد البيانات وضمن نطاق الخوادم " الويب " بحيث لا يتم توزيعها على أي طرف اخر، ولا يتم نشرها، بثها أو تداولها دون موافقة كتابية من العميل نفسه.

- عدم الإنكار: يعني ان المرسل لا ينكر الرسالة التي ارسلها الى شخص أو المؤسسة، اي أن هناك طريقة تثبت أن الشخص الذي أرسل هذه الرسالة هو شخص معروف وتحمل توقيعه، ولا يستطيع أحد تزوير هذا التوقيع، ولا يستطيع مرسل الرسالة إنكاره، ولقد أرسل هذه الرسالة فهي تحمل توقيعه الإلكتروني المعتمد.
- دوام الخدمة: هناك حاجة كبيرة للتأكد من أن موقع الويب متاحة للمستخدمين على مدار 24 ساعة يوميا، 7 أيام في الأسبوع، دون إنقطاع الخدمة لأي سبب، تم استخدام نوع من القرصنة تسمى هجوم رفض الخدمة لتعطيل موقع ويب عند استخدامه من قبل مستخدمين شرعيين.
- التدقيق الأمني: خدمة خفيفة تسجل كافة الأحداث والعمليات التي تحدث في كافة الأوقات على الشبكة، لإصدار ملفات التدقيق التي تستخدم لغرض المتابعة لفحص وتحليل هذه الأحداث لمنع حدوث خلل معين للمهجوم في المستقبل.
- غدارة الثقة: هي طريقة تستخدم للتحكم والسيطرة على تداول الخدمات أو المعلومات من موقع معين، حيث يتم منح ترخيص الوصول إلى خدمة أو معلومات محددة بناءً على عملية تفاوض بين طالب الخدمة ومقدم الخدمة حيث يقوم الطرفان بتحديد خصائص وبصمات طالب الخدمة من أجل بناء الثقة بين الطرفين.
- التفويض: هو عملية أو طريقة يتم من خلالها منح كائن الصلاحيات أو حقوق بشروط معينة، هذه الطريقة مفيدة لتحسين عملية تطوير الأنظمة الموزعة والإضفاء اللامركزية على عمليات ومهام التحكم في الوصول الى الخدمات أو المعلومات.
- الفيدرالية: لأنه من المستحيل الإعتماد في فضاء الإنترنت على نقطة تحكم عالمية واحدة لتحديد المعلومات، لذلك في كثير من الحالات يكون لدى المنظمات العديد من المشاريع التعريفات لتطبيقاتها المستخدمة، وذلك من أجل بناء بنية تحتية تعاونية مقسمة إلى مجموعة أنشطة، مجموعة من المؤسسات التي تتعامل مع مؤسسات أخرى لتبادل المعلومات حول العملاء الموثوق بهم، تقوم هذه المؤسسات ببناء إتحاد من العلاقات الموثوقة فيما بينها

من خلال السماح لعملائها الموثوقين يتداول الموارد والمعلومات والخدمات المستضافة في المؤسسة العضو في الاتحاد.

- **إعتمادية الرسائل:** في خدمات الإنترنت و"الواب" يتم إرسال الرسائل بين طرفين، وفي بعض الأحيان ينقطع الإرسال لسبب ما، وهي عملية إعادة إرسال الرسائل حتى يتم التأكد من وصولها بالكامل الى المستلم، ويتم تأكيد ذلك عن طريق إرسال إشعار الإستلام من المستلم إلى المرسل.

- **التطفل:** يهدف الهاكر الى إخفاء هويته من أجل إستخدام العديد من المواقع الإلكترونية لأغراض تجارية، حيث يدخل الهاكر الى نظام المؤسسة كعميل شرعي يتمكن من الوصول إلى معلومات سرية للغاية.

- **مشكلة الغباء:** مسألة أمن المعلومات تتعلق أكثر بالأفراد أنفسهم، حيث اثبتت الدراسات أن أكثر من 81.60% من التهديدات الأمنية تأتي من موظفي المنظمة أنفسهم، حيث أن غالبية موظفي المنظمة يفتقرون إلى المعلومات والوعي لكل ما يتعلق بالقضايا الأمنية، وهذا ما يعتبره الكثير من الهاكرز، يعد الكمبيوتر وسيلة قيمة للوصول إلى المعلومات والخدمات التي يريدونها.

ثانيا: حماية أمن نظم المعلومات المعالجة آليا

تتعرض في أي لحظة لخطر قد يؤدي إلى خرق المعلومات التي يقدمها النظام سواء فيما يتعلق بسرية وسلامة المعلومات أو حتى توفرها للشخص المناسب عندما يحتاج إليها وبناء على ذلك.

تتعلق الحماية بما يلي: الحماية المادية والبيئية، حماية نظم الإستغلال، حماية المنطقية وحماية التطبيقات، حماية البنى التحتية للاتصالات كما يوضحه الجدول التالي: (حديد و كريبط، 2014،

صفحة 201)

الجدول رقم (01-01): يوضح مجالات حماية نظم المعلومات

أنماط الحماية	مفهومها	وسائل تحقيقها
الحماية المادية والبيئية	يشمل كافة الوسائل التي تسمح بالتحكم في النظام والبيئة المحيطة به	- حماية موارد الطاقة وأجهزة التبريد؛ - حماية محيط النظام من خطر الحرائق والفيضانات والزلازل؛ - إتخاذ اجراءات إدارية صارمة للتحكم في الدخول الى المباني والأجهزة الحساسة؛ - إعداد خطط الصيانة الوقائية (الإختبارات) والصيانة العلاجية (قطع الغيار وغيرها) للمعدات التي يتكون منها النظام.
حماية أنظمة الإستغلال	إنها تتيح الأداء الطبيعي لنظم المعلومات من خلال إنشاء مجموعة من الأدوات والإجراءات المتعلقة بالصيانة والإستغلال	- إدارة مزرعة المعلومات. - إدارة الحوادث ومتابعتها. - إعتداد برامج التخزين الإحتياطي والجرد الدوري وغيرها. - إدارة عقود الصيانة.
الحماية المنطقية	وهي تطوير آليات امن المعلومات من خلال اللجوء إلى البرمجيات التي تتيح التشغيل السليم لتطبيقات وبرامج وخدمات المنظمة	-الإعتماد على التشفير. -إجراءات التحكم في الوصول. -إجراءات التعرف على اشخاص. -أنظمة الكشف على البرمجيات الخبيثة والتسلل.
حماية البنى التحتية للإتصالات	يعني ضمان الإتصال الشبكي بين المستخدمين النهائيين وتطبيقات المعلومات على الشبكة	إنشاء بنية تحتية آمنة للشبكة.

المصدر: (حديد و كريبط، 2014، صفحة 201)

الوسائل التقنية لحماية معلومات المؤسسة المعالجة آليا:

تعتبر الوسائل أمن المعلومات مجموعة متكاملة من الآليات والإجراءات والأدوات والمنتجات التي تستخدم لمنع أو تحليل المخاطر والتهديدات التي تتعرض لها الهياكل الرقمية للمنظمة وهذه الوسائل الأمنية متعددة حسب طبيعتها وهدفها وتتمثل هذه الوسائل فيما يلي: (حليمي و حفصي، 2022، الصفحات 49-50)

- إحدى الوسائل التقنية لحماية نظام المعلومات في المنظمة.
- التحقق من إستخدام برامج مكافحة هجمات إلكترونية ومكافحة الفيروسات.
- جدران الحماية على شكل برامج وأجهزة معدة لحماية نظام المعلومات من مختلف الإختراعات المحتملة.
- تفعيل طرق التشفير للبيانات عند إرسالها عبر الشبكة لضمان وصولها بشكل آمن.
- إستخدام أنظمة كشف الإختراقات التي تهدد أنظمة المعلومات في المنظمة.
- النسخ الإحتياطية والتحديث الدوري للنظام ووسائل الحماية.

المطلب الثاني: ماهية الابداع التنظيمي

يعتبر الإبداع التنظيمي من المواضيع التي تزايد الإهتمام بها في عصر المعلومات والتكنولوجيا وانفتاح الأسواق، حيث ان إحتياجات ومتطلبات العمل زادت وتغيرت، وللتكيف والتأقلم مع هذه البيئة أصبح من الضروري ان تلجأ المنظمة إلى الإبداع كوسيلة للإستمرار والبقاء.

• الفرع الأول: الإطار المفاهيمي للإبداع التنظيمي

أولاً- مفهوم الإبداع

قبل اللجوء إلى تحديد مفاهيم الإبداع التنظيمي، ينبغي علينا إعطاء فكرة عن الإبداع بشكل عام، (وقد تباين آراء الباحثين والكتاب حول مفهوم الإبداع فمفهم من يقصد بالإبداع القدرة على خلق شيء جديد و إخراجة الى حيز الوجود بينما يقصد به البعض الآخر العمليات وخصوصا

السيكولوجية منها والتي يتم بها إبتكار شيء جديد ذي قيمة مرتفعة في حين ينظر فريق آخر إلى الإبداع بأنه العملية الإبداعية التي تؤدي في نهاية الأمر الى إنجاز العمل الإبداعي وتحقيقه بمعنى أن العمل الإبداعي ينجم عن قدرات وعمليات تؤدي الى إنجازها (السكرانه ب.، 2011، صفحة 16)، كما عرفه العالم بول تورانس يعرف الإبداع " بأنه عملية البحث العلمي أي عملية التحسس بالمشكلات والتغيرات في المعرفة وصياغة النتائج" (ديري، 2011، صفحة 298)، اما روبينز Robbins فقد عرف الإبداع بأنه : " القدرة على جمع الأفكار بطريقة فريدة لإيجاد إرتباط غير عادي بينها" (السكرانه ب.، 2011، صفحة 17)

ثانيا- مفهوم الابداع التنظيمي

بعد تحديد مفهوم الإبداع، تتضح لدينا مفاهيم الإبداع التنظيمي:

- يعرف الإبداع التنظيمي على أنه "عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل، فضلا على أن الإبداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية يعود بها أشخاص متميزون." (خيرى، 2012، صفحة 40)
- - وقد عرف كل من شيرمان (sherman) وهنت (hunt) واسبورن (Osborn) الإبداع التنظيمي بأنه : "القدرة على التقديم إجابات فريدة لمشكلات مطروحة وإستغلال الفرص المتاحة." (السكرانه ب.، 2011، صفحة 17)
- كما يعرف كذلك على أنه " قدرة المنظمة على إدراك نماذج العمل العالية بطرق تخلق قيم جديدة للزبائن." (الزيادات، 2008، صفحة 370)
- كذلك عرفته الموسوعة البريطانية على "أنه القدرة على إيجاد حلول لمشكلة ما أو إيجاد أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد." (جمال، 2009، صفحة 06)
- عرفه haga على "انه العملية التي ينتج عنها منتج أو خدمة أو ممارسات إدارية جديدة." (خصاونة، 2001، صفحة 54)

- كما يمكن أن يكون تطبيقا لفكرة ما جديدة، تمت إستعارتها من خارج المؤسسة سواء تعلقت هذه الفكرة بالمنتج أو الوسيلة التقنية أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة. (حريم، 2010، صفحة 299)

إنطلاقا من المفاهيم التي ذكرت حول الإبداع التنظيمي ومن مختلف وجهات النظر التي جاءت منها، يمكن إستخلاص إطار مفاهيمي شامل لخصائص التعريفات السابقة:

الابداع التنظيمي هو قدرة المنظمة على توليد فكرة جديدة ووضعها موضع التنفيذ وتنفيذها في مجال الأعمال كمشروع لإضافة قيمة متوقعة تتعلق إما بتحسين وتطوير جزئي أو جذري لواحد أو أكثر من العناصر التقنية والتكنولوجية الجوانب المتعلقة بمنتجاتها (سلعة أو خدمة) أو المتعلقة بأساليب وطرق عملها، أو تحسين وتطوير الاداء التنظيمي المتعلق بتقديم حل أفضل للمشكلات القائمة في مجال عملها، حيث تستطيع المؤسسة تحقيق هذه العملية بفضل الفرص التقنية التي يتم الوصول اليها في مختبراتها للبحث والتطوير.

• الفرع الثاني: مراحل وأهمية الإبداع التنظيمي

أولا- مراحل الإبداع التنظيمي

هناك العديد من النماذج التي تم إقترحها لوصف مراحل العملية الإبداعية داخل المنظمة وفيما يلي أكثرها شيوعا الشهرة والانتشار، وتنقسم الى 06 مراحل أساسية: (الشماع و خضير، 2000، الصفحات 422-423)

- أولا مرحلة التصور: الخطوة الاساسية في إنشاء مختبر إبتكار ناجح تبدأ بفكر جديدة أو رؤية كاملة للإمكانيات والإحتياجات المطلوبة، بالإضافة الى دراسة الفوائد الإقتصادية والاجتماعية التي يأخذها المبدع في الإعتبار، أو طبيعة الطلب المتوقعة، وتقارب الفوائد المتوقعة مع تكلفة الإنتاج المطلوب.
- ثانيا مرحلة تكوين الفكرة: مرحلة تكوين الفكرة هي العملية الأساسية الثانية في مرحلة الإبداع، حيث يتضمن تصميم المحتوى ما يلي: تحديد الطلب المتوقع والتكنولوجيا المحتملة

لتكوين التصميم، وهذه الخطوة في حد ذاتها هي عمل إبداعي من أعمال التقييس جمع العوامل المطلوب اعتمادها، وهي تمثل عملية تقييم ترافق ادارة الإبداع في جميع مراحلها المطلوبة، كما تقرر في وضع ما إذا كان من الممكن أو الضروري.

- **ثالثا مرحلة المعالجة مشكلة:** ترافق هذه المرحلة مع عملية الإبداع بشكل مستمر، حيث يصاحب ذلك ظهور بعض المشاكل أو المعوقات التي يجب إتخاذ المعالجات والحلول الممكنة في هذا الشأن لإستمرار فعالية الإبداع إذا لم تنجح المنظمة في تقديم سبل الانتصاف الممكنة يتوقف المشروع ويتم الغاؤها لتوقف عن العمل.
- **رابعا مرحلة الحل:** وتأتي هذه المرحلة بعد نجاح المشروع المستهدف، إذا تمكن المبدع من تحقيق المشروع من خلال الإمكانيات التكنولوجية المتاحة لا تحقق إمكانية التنفيذ تلجأ المنظمة الى تبني المرحلة الأخرى من الإبداع وهي مرحلة التطوير.
- **خامسا مرحلة التطوير:** وتمثل هذه المرحلة أحد أشكال عدم اليقين التي يواجهها المبدع، كإمكانية قياس الحاجة إلى التكنولوجيا عادة ما تكون التوقعات الخاصة بإكمال المشروع غير معروفة، لذلك يحاول المبدع حل حالة عدم اليقين من خلال أخذها بعين الإعتبار ومع الأخذ في الإعتبار حاجة السوق ومعوقات الإنتاج المصاحبة لها، فإن الإبداع لا يتحقق الا عند توفير السلع والخدمات تذهب فعليا الى السوق.
- **سادسا مرحلة الاستعمال والانتشار:** تمثل هذه المرحلة الخطوة النهائية والأخيرة في عملية الإبداع، حيث يتم إستخدام فكرة الإبداع ونشرها وتحقيقها النتائج المتوقعة هي أن الفترة الأولى من تشغيل المشروع غالبا ما تكون مكلف للغاية بسبب التكاليف الإستمرارية والتشغيلية التي تتحملها المنظمة، ومع إمكانية وجود طاقة إنتاجية فائضة سيتم إستخدامها لتحقيق أقصى استفادة في المستقبل.

ثانيا- أهمية الابداع التنظيمي

يمكننا ببساطة إبراز أهمية الإبداع التنظيمي، الذي تسعى المنظمات المختلفة، إلى تحقيقه من أجل تحقيق الإنسجام والتكيف مع مختلف التطورات البيئية المختلفة وكذلك تحقيق الأداء التنظيمي والوعي به فيما يلي النقاط التالية: (خصاونة، 2001، صفحة 43)

- ✓ إكساب الإدارة المزيد من الثقة والإحترام من الموظفين.
 - ✓ زيادة مستوى قبول المنظمة لدى الجمهور الداخلي وخارجي.
 - ✓ تحقيق المزيد من الأرباح المادية والمعنوية للمنظمة.
 - ✓ تحسين الإنتاج والأداء.
 - ✓ يزيد من مستوى الولاء الوظيفي والانتماء المؤسسي.
 - ✓ المساعدة في تقليل معدل الدوران العمالة وتحقيق الإستقرار الوظيفي والحد من الهجرة.
 - ✓ يمنح المنظمة المزيد من القوة البقاء والكيان والديمومة.
 - ✓ يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة الإبداعية.
- الفرع الثالث: خصائص وأنواع الابداع التنظيمي

أولا- خصائص الابداع التنظيمي:

يتميز الإبداع التنظيمي بعدة خصائص تتمثل في: (السكرانه ب.، 2008، صفحة 48)

- ✓ التميز: يعني الإبداع التنظيمي الخروج عن المألوف وتقديم شيء متميز ومختلف عن المنافسين، سواء في المنتجات أو الخدمات أو عمليات العمل.
- ✓ الجديد: يمثل الإبداع إحداث تغيير جديد، سواء كان هذا التغيير جزئياً أو كلياً، سواء في العمليات أو المنتجات أو الخدمات.
- ✓ اكتشاف الفرص: يعبر الإبداع عن القدرة على إكتشاف الفرص الجديدة والمبتكرة التي يمكن إستغلالها لتحقيق أهداف المؤسسة وتحسين أدائها وتميزها في سوق العمل.

كما يتميز الإبداع التنظيمي بأنه: (خصاونة، 2001، الصفحات 56-57)

✓ ظاهرة جماعية وفردية: الإبداع التنظيمي يمكن أن يكون ناتجًا من جهود فردية لأفراد في المؤسسة، ولكنه أيضًا قد ينبعث من التفاعلات والتعاون بين أعضاء فريق العمل.

✓ ظاهرة إنسانية عامة: ينطوي الإبداع التنظيمي على عنصر إنساني عام يمكن أن يكون موجودًا في مختلف أقسام ومستويات المؤسسة.

✓ يرتبط بالعوامل الموروثة ويمكن تنميته: الإبداع التنظيمي ليس ظاهرة ثابتة، بل يرتبط بالعوامل الموروثة مثل الخبرات السابقة والثقافة التنظيمية، ويمكن تنميته وتطويره عبر الوقت.

✓ عملية تنظيمية واسعة وشاملة: يشمل الإبداع التنظيمي عمليات وأنشطة ومشاركة الموظفين في مختلف أقسام المؤسسة، وليس مقتصرًا على فئة معينة من الموظفين.

من خلال ما سبق نلاحظ أنه تعددت آراء المفكرين حول تحديد خصائص الإبداع التنظيمي بحيث يمكن الإشارة إلى أهم الآراء في الجدول التالي:

الجدول رقم (01-02): يوضح خصائص الإبداع التنظيمي

الكاتب / السنة	الخصائص
Kateetal (النعيبي) واخرون (1996 : 67)	القبول / الوقت الإضافي / فكرة أو ممارسة يتبناها الفرد والجماعات / تحديد قنوات الإتصال / التركيب الإجتماعي / اخطاء النظام قيم أو ثقافة
(Zaltman, et al , 1973 : 34)	الكلفة الأولية / كلفة الإستمرارية / معدل كلفة التغطية / دفع المستحقات / الإستحسان الاجتماعي / إدخار الزمن / زيادة الإزعاج / النظام المكافأة / القابلية على التجزئة / التعقيد / وضوح النتائج / التوافق والإنسجام / تداعي الأفكار إختمارها / آلية الجذب وإنتشار الأفكار
Siegel & Kaemerer	(القيادة / المالكين / تنوع الأعراف / إستمرارية التطوير / التماسك) أي

(النعيبي وآخرون ، الإبداع (إداري أو تكنولوجي) (1996:67)	إعتماد المتغيرات التنظيمية في تحديد خصائص ما تتبناه المنظمة من
---	--

المصدر: (الزيادات، 2008، صفحة 361)

ثانيا- أنواع الابداع التنظيمي:

ويتخذ الإبداع التنظيمي أشكالا مختلفة، تختلف باختلاف آراء المفكرين والكتاب، ومن هذه الأنواع هي: (الزباري، 2020، الصفحات 153-154)

1. الإبداع الجزئي (التدريجي) والإبداع الشامل (الجدري):

يشمل الإبتكار الجزئي الحالة المعتادة من التطوير والتحسين التي تتم وفق نهج يصنف ويحسن المنتجات والخدمات الحالية التي تقدمها المؤسسة وإذا كان هذا النوع من الابتكار التدريجي يؤثر على الجانب الإداري والتنظيمي، فهذا يعني إدخال تغييرات طفيفة لتحسين النهج والمنظور الذي تتبناه المنظمة في ممارستها الإدارية والتنظيمية، الإبتكار الجدري هو إنتاج سلع وخدمات جديدة كلياً أو رئيسياً بالإضافة إلى تطوير تكنولوجيا جديدة لتحل محل التكنولوجيا القديمة.

2. الابداع التكنولوجي والابداع الاداري التنظيمي :

يمثل الإبداع التكنولوجي الجانب الملموس الذي يتجسد في تغيير وتطوير الخصائص المادية والأدائية للسلع والخدمات التي تنتجها المؤسسة وكذلك تطوير وتحسين عمليات الإنتاج ولهذا النوع من الإبداع أهمية كبرى لمؤسسات الأعمال التي تعمل في بيئة ذات كثافة تكنولوجية عالية لذلك في مناخ المنافسة يعتبر الإنفاق على البحث والتطوير مرادفاً للترابط الكبير بين عملية التصنيع والإنتاج وهو أمر ضروري لهذا النوع من الإبداع أما الإبداع الإداري والتنظيمي فيتجسد في تغيير وتطوير العمليات الإدارية والتنظيمية التي يتم من خلالها إنتاج وتوزيع السلع والخدمات في المؤسسة.

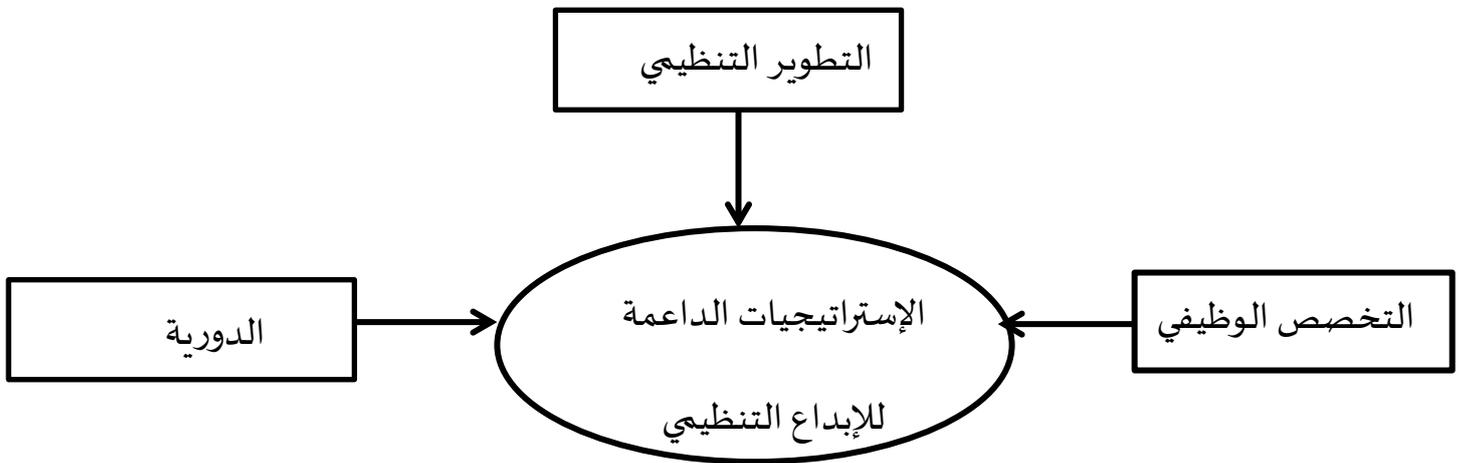
3. ابداع مرتكزة المنتجات وابداع مرتكزة العمليات:

اذا كان الإبتكار يهدف إلى تغيير الخصائص والمكونات المادية والأدائية للسلعة أو الخدمة، وذلك عن طريق تحسينها وتطويرها أو عن طريق إنتاج بديل جديد تماما لها فان هذا النوع من الإبداع يسمى الإبتكار القائم على المنتج، أما إذا كان تركيز العملية الإبداعية تقوم على أساس التغيير والتحسين وتطوير أساليب التصنيع والإنتاج والتوزيع والإدارة والتنظيم في المنظمة يسمى إبتكار العمليات.

• الفرع الرابع: استراتيجيات الابداع التنظيمي

هناك العديد من إستراتيجيات الإبداع التي يمكن المنظمة أن تتبناها، إستراتيجيات الإبداع تعني سياسات تنظيمية التي تهدف إلى تعزيز العملية الإبداعية وخلق مناخ إبداعي داخل المنظمة، ومن أبرز هذه الاستراتيجيات: (الدهان، 1992، صفحة 192)

الشكل الرقم (01-02): سيوضح إستراتيجيات الإبداع التنظيمي



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على (الدهان، 1992، صفحة 192)

✓التطوير التنظيمي: هو مجموعة من الأساليب أو الأساليب المستوحاة بشكل عام من العلوم السلوكية والتي تهدف الى زيادة قدرة المنظمة على تقبل التغيير وزيادة فعاليتها على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة، التطوير التنظيمي هو تطبيق منهج النظم على الوظائف والهيكل

التنظيمي والعنصر التكنولوجي والعلاقات الإنسانية في المنظمة بهدف تحقيق تفاعل الأفراد في المنظمة، وتطوير قدراتهم وإستعدادهم، وتوسيع فرص التفكير القادر على تشخيص المشكلات والبحث عن حلول جديدة لمواجهتها، وإشاعة جو من الثقة بين الأفراد والعاملين في مختلف المستويات التنظيمية مما يؤدي الى توفير بيئة محفزة للإبداع.

✓ **التخصص الوظيفي:** وذلك عندما تصمم المنظمة وحدات للقيام بأنشطة متخصصة للمراحل المختلفة للعملية الإبداعية، مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو مجموعات التخطيط، قد تكون هذه الاستراتيجية هي الأكثر إحتمالا لإستخدامها من قبل المنظمات التي تسعى الى إنشاء عمل إبداعي يغطي مجالات تنظيمية صغيرة نسبيا وليس جذريا، كما تغير إستراتيجية التخصص الوظيفي الأكثر شيوعا بين إستراتيجيات الإبداع التنظيمي. (العميان، 2004، صفحة 399)

✓ **إستراتيجية الدورانية:** يعني القدرة على إستخدام الأشكال التنظيمية غير ثابتة أو متغيرة ويعتبر مثلا على هذه الإستراتيجية إستخدام نموذج المصفوفة والذي يقوم على تشكيل مجموعة من المتخصصين والعاملين بتنفيذ مشروع معين وإنشاء هيكل تنظيمي مؤقت يتم حله عند الإنتهاء من المشروع ، ومن ثم يتم توزيع الأفراد للعمل على مشاريع أخرى، نقل موظفي الإدارة العليا للعمل في بيئات تشغيلية مماثلة ولكن بالمسؤوليات وظيفية مختلفة، التوظيف الدوري للموظفين الجدد ذوي الخيارات المختلفة، خاصة في المناصب التي تملك إمكانية إبداعية غير عادية، والتطوير الموازي للمجموعات التي تعمل على حل المشكلات بنفسها أو ما شابهها. (العميان، 2004، صفحة 401)

• الفرع الخامس: معوقات والعوامل المؤثرة في الابداع التنظيمي

أولا- معوقات الابداع التنظيمي:

يعتبر الإبداع التنظيمي شكلا من أشكال التغيير ومصدرا للتميز للمنظمات التي تسعى الى البقاء والإستمرار، الا أن الإبداع التنظيمي غالبا ما يواجه مجموعة من العوامل التي تعيق ظهوره، وتمنع تطوره وتمنع المنظمات من الإستفادة منه كما تعتبر معوقات الإبداع من المواضيع التي حظيت

باهتمام الباحثين، وذلك من أجل معرفة الأسباب أو العوامل التي تعيق هذه العملية سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي، نذكر من هذه المعوقات ما يلي: (المعاني، 1996، الصفحات 91-92)

✓ الخوف من التغيير ومقاومة المنظمات له و تفضيل الاستقرار والقبول بالوضع الراهن.

✓ المديرون منشغلون بالعمل الروتيني ويفرضون الأفكار الجديدة باعتبارها مضيعة للوقت.

✓ الإلتزام بنص القوانين والتعليمات والتركيز الصارم على الشكليات وليس المضمون.

✓ المركزية الإدارية وعدم الايمان بتفويض بعض الصلاحيات للعاملين.

✓ عدم الإيمان بمواهب الموظفين.

✓ قلة الحوافز المادية والمعنوية.

كما يمكن إضافة معوقات اخرى وهي:

-المعوقات الشخصية : وهي تتعلق بالفرد من حيث تكوين شخصيته وأنواع التربية الأسرية أو الدينية أو الإجتماعية التي يتلقاها الفرض و تشمل هذه العوائق ما يلي : (السويدان و العدواني، 2001، صفحة 86)

✓ إصدار الأحكام المسبقة عن الأشخاص والمشاكل.

✓ إتباع عادات التفكير النمطية.

✓ الخوف من الفشل يؤدي الى التردد والحذر من تجربة اي شيء جديد.

✓ الإلتزام بالمعايير السائدة في المجتمع خوفا من التعرض للإنتقادات.

✓ إستعجال النتائج دون توفر الموارد والإمكانيات الكافية.

✓ الإعتتماد على حل واحد لجميع المشاكل وتجاهل الإستراتيجية الأخرى.

-المعوقات التنظيمية: وهذه هي المعوقات الناتجة عن التنظيم نفسه، ويمكن حصر هذه المعوقات فيما يلي : (القيوتي، 2009، الصفحات 221-222)

✓ عدم وجود قيادة إدارية مؤهلة ينتقص من أهمية الإبداع.

✓ المركزية والتطرف.

✓ عدم وضوح أهداف المنظمة.

✓ قلة العمل الجماعي.

✓ الإلتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات.

-المعوقات البيئية: تشمل سياسات التنمية المختلفة كالفقر و البطالة والتلوث البيئي والوعي
بالسلامة والصحة في العمل وجوانب النشاط المقيد. (المغربي، 1995، صفحة 347)

-المعوقات الإجتماعية: وتشمل العادات والتقاليد والقيم والعادات المجتمعية والنظام الثقافي
وغيرها. (ديري، 2011، صفحة 302)

-المعوقات المالية: حيث ان عملية الإبداع تتطلب أموالا طائلة يتم إستثمارها في خدمة المبدعين،
وهو ما قد لا يكون متوفرا في الكثير من منظمات الأعمال لأن الكثير من منظمات الأعمال
المعاصرة تعاني من شح الموارد المالية، ومن الأزمة المالية الحالية في العالم الا أعظم دليل
على ذلك. (ديري، 2011، صفحة 302)

تانيا: العوامل المؤثرة في الابداع التنظيمي

يعتمد التركيز الأساسي للمنظمات الإبداعية على مدى رعايته وتبنيه للأنشطة الداعمة
للإبداع وتطويره في بيئة تنظيمية تغذي الاتجاهات الإبداعية بطاقتها وتصلق كيانها بالمنهج
العلمي والفكري المبني على قواعد وظيفية، والمؤسسات التي تهدف الى غرس الإبداع في العمل
المؤسسي، وتعمل على تطويره وتحقيقه بكافة الطاقات المختلفة، ولكي يتحقق الإبداع في
المنظمات، يجب عليها ان تتبنى وتستخدم الأنشطة الداعمة وتخرجها من خلال الأفراد
العاملين في المنظمة أو تطورها لهم.

و الإبداع التنظيمي من خلال العناصر التالية: (خصاونة، 2001، صفحة 70)

✓ تحديد الهدف والإهتمام به والسعي لتحقيقه.

✓ بناء المهارات الأساسية كأساس للإبداع.

✓ التشجيع على إكتساب المعرفة وإمتلاكها.

- ✓ إتباع أسلوب التشجيع والمكافأة للأفراد الذين لديهم ملكة الإكتشاف والفضول.
- ✓ الإعتماد على سياسة الحوافز.
- ✓ تشجيع ودعم ثقة الأفراد، ودعم الخوف من المخاطر.
- ✓ غرس سياسة المنافسة والتحدي في نفوس الطاقات البشرية.
- ✓ غرس مبادئ القيم في الأفراد والإيمان بأهمية الإبداع ونتائجه الإيجابية التي تنعكس على الأداء.
- ✓ تنمية مهارات الأفراد و إدارة الذات بما يدعم مبادرتهم وشعورهم بالإستقلالية.
- ✓ التركيز على إستراتيجيات التعليم الفني لتسهيل عملية الأداء الإبداعي.
- ✓ إشراك العاملين في البرامج التدريبية.
- ✓ تركيز إدارة المنظمة على البحث والتجريب

المطلب الثالث: علاقة نظم المعلومات المعالجة آليا بالإبداع التنظيمي

في الأونة الأخيرة، إكتسبت نظم المعلومات التي تعتمد على الأسلوب الإلكتروني لضمان المعالجة الآلية للبيانات وإنتاج المعلومات إهتماما والمكانة الكبيرة في إدارة نشاط المؤسسات (سواء العامة أو الخاصة، الإقتصادية أو الإدارية)، خاصة بعد التطور الكبير الذي شهدته البلاد تكنولوجيا المعلومات وشبكات الاتصالات، ظهور مقاربات حديثة للإصلاح الإداري والإقتصادي تقوم على فكرة مرونة الأعمال من خلال الشبكات والإدارة الإلكترونية والتجارة... الخ، وقد تجلى هذا الإهتمام في محاولة هذه المؤسسات للإستفادة من الأدوار الجديدة، والآثار التحسينية المنشودة، وحتى الإبداع التي تولده نظم المعلومات ذات المعالجة الإلكترونية الآلية في مجال تحقيق الأهداف التي تستجيب للتحديات الجديدة في بيئة الأعمال وتخصص هذه المؤسسات.

الفرع الأول: مدى مساهمة نظم المعلومات في الإبداع

تقوم نظم المعلومات بإعداد خططها الإستراتيجية التي تمكنها من القيام بمهامها المختلفة في توفير المعلومات المناسبة سواء على مستوى الفرد أو المجموعة أو المؤسسة لتقديم منتجات وخدمات

جديدة أو تصميمات جديدة أو عمليات تجارية جديدة أو دخول أسواق جديدة، كما يمكن لنظم المعلومات ان تساهم بشكل كبير في الابداع من خلال : (فايز و ملكاوي، 2010)

- ✓ إجراء المسح البيئي لفهم الفرص والتهديدات ومن ثم توجيه عملية الإبتكار.
- ✓ العمل على تحديث وبناء رؤية لإبتكار المنتجات (السلع والخدمات) والعمليات والتغيير التنظيمي في المنظمة من خلال ربط إستراتيجية العمليات بالإبداع.
- ✓ يشجع عملية التفكير الإبداعي حيث يساعد على تعزيز وتحسين عملية العصف الذهني من خلال السماح بمشاركة المعلومات وتبادلها بسهولة.
- ✓ العمل على تأمين الأفكار لتطوير منتجات وعمليات جديدة.

الفرع الثاني: التأثير الابداعي الناتج عن المعالجة الآلية ومعالجة البيانات والملائمة الادارية

أتاحت أنظمة المعلومات المعالجة آليا (خاصة أنظمة دعم القرار) من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إمكانيات كبيرة وهائلة لتحسين أداء المديرين في عملية إتخاذ القرار وبهذه المناسبة يمكن القول ان إبتكارات تكنولوجيا برمجيات المعلومات أحدثت تغيرات إبداعية مهمة في الجوانب الفنية والتطبيقية لمراحل إتخاذ القرار مما أدى إلى تحسين سرعة وفعالية وكفاءة عملية إتخاذ القرار، الإداري والفني وعليه فإن تفاصيل هذه التغيرات الإبداعية هي: (الهزايمة، 2009)

1. كفاءة عملية جمع ومعالجة البيانات :

- ✓ المعالجة الإلكترونية للبيانات بشكل آلي تزيد بشكل كبير من سرعة ودقة تحديد المعلومات المطلوبة في عمليات إتخاذ القرار.
- ✓ الصورة الموجزة للمعلومات التي تقدمها المعلومات المعالجة آليا تزيد من مستوى فهم مشكلات إتخاذ القرار.
- ✓ تساعد المعالجة الإلكترونية التلقائية للبيانات على تحديد خيارات إتخاذ القرار في حالات الطوارئ بسرعة.
- ✓ ان المعلومات التي توفرها أنظمة المعلومات المعالجة آليا تكون دقيقة وتزيد مساحة وأمثلية القرارات المتخذة.

✓ إن وصول المعلومات من إدارة المعلومات إلى متخذي القرار في الوقت المناسب يزيد من سرعة إتخاذ القرارات.

✓ يستطيع متخذ القرار تنفيذ الخطط المستقبلية بشكل سريع نظرا لحصوله على المعلومات التنبئية التي توفرها هذه الأنظمة.

✓ تكنولوجيا المعالجة آلية تشجع على إكتساب الكفاءة في إتخاذ القرارات المناسبة ضمن أبعاد إستراتيجية واضحة.

2. ملائمة المعلومات للقرارات :

تتيح المعالجة الآلية للبيانات بطريقة إلكترونية في نظم المعلومات جانب الملائمة للمواقف التي تتطلب إتخاذ القرارات الفعالة، وبالتالي ستظهر نقاط الإبداعية لهذا الجانب بشكل واضح في :

✓ توفر أنظمة المعالجة الآلية للمعلومات لمتخذي القرار البرامج التي يحتاجونها لمعرفة كيفية إتخاذ القرارات لتنفيذ العمل.

✓ تسهيل تحديد الخيار المناسب ضمن مجموعة المشاكل المحتملة للمدير.

✓ تعمل أنظمة المعلومات المعالجة آليا على إنتاج معلومات نوعية ودقيقة بكمية مناسبة لإتخاذ القرار في المنظمة.

✓ يمكن لأنظمة المعلومات الآلية تحليل الحساسية في المواقف الادارية المختلفة، من خلال تقديم تصورات جديدة للبدايل الممكنة لإتخاذ القرارات بمجرد ظهور تغيرات جديدة في قاعدة البيانات.

✓ جمع الكثير من البيانات المهمة، والتي تناسب التخطيط والتحديد الأهداف ورسم إستراتيجيات التي يسوغها متخذي القرار.

✓ توفير الوضع المناسب الذي يسهل إتخاذ قرارات تخصيص وربط الأنشطة فيما يتعلق بأهداف المنظمة، أثناء اتخاذ القرار.

✓ المعالجة الآلية تقلل من العمل الروتيني لمتخذ القرار، وبالتالي تحكم في إتخاذ القرار الروتيني بشكل تلقائي.

✓ التقليل والإبتعاد قدر الإمكان عن إزدواجية العمل بالنسبة لمديري (إزدواجية القرارات)، وذلك بسبب تكامل قواعد البيانات التي تساعد في إتخاذ القرار.

الفرع الثالث: التحسينات الإبداعية الناتجة عن الشبكات الإلكترونية لنظم المعلومات في مجالات: الإتصال والتعاون الإداري

إن التطوير المستمر في الشبكات الإلكترونية العامة (الإنترنت) والشبكات الداخلية المحلية (الإنترانت) والشبكات الخارجية (الإكسترانت)، وبرمجيات المعلومات الخاصة بها، يشكل أساسا مهما جدا في الربط والتكامل بين مختلف الأجهزة بشكل تلقائي معالجة نظم المعلومات الموجودة داخل المنظمة وغيرها الموجودة خارجها حتى يتم الاستفادة من هذه التطورات في إطار التدفق السلس للبيانات والمعلومات، وإبلاغ وتوزيع نتائج العمليات الإدارية والفنية عن بعد ومن هنا فإن لهذا التوجه الواقعي تأثيرات إبداعية مهمة على مستوى: العمل الإداري، والعمليات التشغيلية المتعلقة بالأنشطة (الخدمات) التي تقوم بها مختلف وحدات المؤسسة أو المؤسسات الأخرى المتعاقدة معها، حيث من المفترض أن توفر هذه الشبكات العديد من المزايا للإدارة، في مجموعتين عرضيتين: آثار تحسين عمليات الإتصال الإداري من خلال التغلب على الصعوبات جمع ونشر المعلومات بشكل آلي وفي الوقت المناسب، وآثار تعزيز التعاون والإستفادة من محتوى المعلومات في هذه الشبكات. (مرواني، 2021، صفحة 253)

أولا- التحسينات الإبداعية في مجال الإتصال الإداري الناتج عن أسلوب التبادل المعلومات:

وقد يظهر الأثر الإبداعي الإداري في مدى تحسن فعالية عمليات الإتصال الإداري في المجالين الإداري والفني (بين أقسام ومصالح المنظمة أو بينها وبين المؤسسات الأخرى) بما يسمح بتوفير النفقات الزائدة ووقت العاملين، بالإضافة الى الإستفادة من بعض التحسينات الإبداعية المهمة التي أحدثها العمل مع الشبكات (الإنترنت، الإنترانت، الإكسترانت) والتي تطرقت إلى الخدمات التي تقدمها هذه الشبكات.

ثانيا- التحسينات الإبداعية في مجال تعزيز التعاون التنظيمي الناتجة عن فائدة المحتوى المعلوماتي:

بعد اعتماد المؤسسة على شبكة الإلكترونيات محلية داخلية (إنترنت) في إطار الإتصال وتبادل المعلومات فمن المتوقع ان تتحقق تأثيرات إبداعية مهمة في تحسين وتعزيز أشكال التعاون التنظيمي بين وحداتها وفروعها المتوسعة جغرافيا، في حين الإستفادة الكاملة من الإستفادة من محتوى المعلومات المتوفرة في هذه الشبكة وفيما يلي شرح مفصل لهتين النقطتين: (الملحم و خيريك، 2000، الصفحات 17-19)

1- تعزيز التعاون التنظيمي بين وحدات وفروع المنظمة:

تشجع الشبكة المحلية للمنظمة (الإنترنت) على تحسين عملية تبادل البيانات والمعلومات عبر الحدود التقليدية (الحدود التنظيمية والجغرافية)، وإذا تمت إدارة العملية بشكل جيد فإن هذا التحسن في تبادل المعلومات يصبح نقطة انطلاق لتعاون كبير بين قطاعات ووحدات المنظمة التي تفصلها جغرافيا مسافات كبيرة جدا، كما أن الإستخدام الإبداعي للشبكة الداخلية يمكن أن يسهل عملية التطوير المؤسسي من هيكل التنظيمي يعتمد على مبدأ التنظيم من الأعلى الى الأسفل الى هيكل أكثر مرونة وتنوع من خلال تعزيز التفاعل المنسق.

2- الإستفادة من محتوى المعلومات المتوفرة في شبكة الحاسوب (الإنترنت):

وتوضح الحالات المذكورة سابقا الإمكانيات الأساسية التي يمكن أن توفرها الشبكة الإلكترونية الإنترنت وتسلط هذه الحالات الضوء على عامل مهم في تقييم مدى الإستفادة من هذه الشبكة، وهو المحتوى كل نظام شبكة معلومات ناجح له محتوى (بيانات ومعلومات) والذي سيقيمه المستخدمون، وتتغير طبيعة هذا يختلف المحتوى بشكل كبير اعتمادا على التفضيلات المجموعات الفردية من المستخدمين، ولكن يمكن تطبيق بعض المبادئ على أي محتوى مدروس، حيث يتفق كل من مقدمي خدمات الشبكات الإلكترونية (الإنترنت والإنترنت والإكسترنات) والمستخدمين على حد سواء على أن البيانات والمعلومات على المستوى المحلي والعالمي مواقع الويب.

الفرع الرابع : إنعكاسات إبداعية ناشئة عن الإمكانيات الإعلامية لشبكات نظم المعلومات

من المعلوم أن من أهم الفوائد التي توفرها أنظمة المعالجة الآلية للمعلومات والتي تمتد عبر الشبكات (الإنترنت، الإنترنت، الإكسترنات) هو ضمان فعالية جمع ومعالجة ونقل وتبادل المعلومات الضرورية بسرعة، وبطريقة مناسبة الكمية والنوعية الجيدة وفي الوقت المناسب وبالتالي سيؤثر ذلك على نتيجة الأداء الفردي، وزيادة إنتاجية وكفاءة العاملين، فضلا عن ظهور نوع من التطوير الإداري الناتج عن زيادة إشراك أكبر عدد ممكن من المديرين، وتمكين العاملين في إتخاذ القرار وكل ذلك سينعكس في مجموعة على الإبداع الأداء العام في الجانب التجاري والأنشطة الميدانية في المؤسسة وسيتم تحليل الإنعكاسات المهمة للربط الإلكتروني لأنظمة المعلومات (العمل مع الشبكات) في تعزيز التأثيرات الإبداعية لكل من فئتي العملاء والعاملين.

-إنعكاسات الإبداعية لعرض البيانات والمعلومات المتدفقة في نظم المعلومات :

بشكل عام لا توجد مؤسسة مهما كانت صغيرة أو كبيرة لا تملك بيانات ومعلومات تود تبادلها سواء مع موظفيها (رؤساء وموظفين) أو مع المتعاملين معها (عملاء، موردين، وكلاء) والشركاء والمؤسسات الحكومية... الخ. وقد تتضمن هذه المعلومات عرض إحصائيات عن نشاط المنظمة وعملها ورغباتها خلال العام، والنتائج والتطورات التي حققتها، والخدمات والمنتجات الجديدة التي تنتجها، والبرامج الجديدة التي ستعتمدها وتنفذها... الخ وبناء على ذلك، فإن الإبداع أن الدلالات المتمثلة في الفوائد الإيجابية التي توفرها خدمات الشبكة على هذا المستوى كثيرة وسيؤثر على فئتين بحسب الجهة المستفيدة من خدمات هذه الشبكات، وهم فئة المتعاملين مع المؤسسة وفئة العاملين فيها: (مرواني، 2021، صفحة 255)

أولا : إنعكاسات الإبداعية على العملاء نتيجة عرض المعلومات المتدفقة:

ستنعكس إمكانيات عرض البيانات وتدفق المعلومات على رضا المتعاملين مع المنظمة وإذا زاد رضاهم عن المعلومات فإن ذلك يدل على تحسن الأداء نتيجة التغيرات الإبداعية التي تحدث على مستوى:

1. مساعدة العملاء على إتخاذ القرارات اللازمة في علاقتهم بالمؤسسة: تقوم المؤسسة بتوصيل البيانات والمعلومات حول تطورات المعاملات والخدمات المقدمة لفئات ذات العلاقة مع عملائها، مع حرصها على رفع مستوى جودة المعلومات يتم إرسالها بطريقة كاملة ودقيقة وفي الوقت المناسب بعد حصول العملاء على هذه المعلومات ومع الجودة الكافية يظهر الأثر الإبداعي عليهم في مساعدتهم على إتخاذ القرارات الصحيحة في علاقتهم بالمنظمة.
2. تحسين إستفادة العملاء من خدمات المؤسسة بسبب معرفتهم السريعة بإبتكار وحداتها: عندما تقوم المؤسسة بسرعة بنشر معلومات عن خدماتها المبتكرة التي ستقدمها للعملاء مثل (الخدمات الجديدة: التوصيل، الصيانة، الضمان، الخصومات... الخ) سيكون لهذا الإبتكار تأثيرا الإبداعي على العملاء ويحسن إستفادتهم من الخدمات التي يطلبونها.
3. كسب وقت العملاء من خلال إعفائهم من حضورهم الشخصي للحصول على ردود أفعالهم على خدمات المنظمة : وذلك بفضل الأدوات التي تتطلب حضور الشخص المعني ليتم الإتصال به مثل النشر عبر "WAP" مزود متصل بالإنترنت أو البريد الإلكتروني... الخ، من خلال صفحات html ويتم الحصول على إجابات وآراء العملاء بسهولة ويسر، من خلال الرد المباشر، من خلال الإمكانية التي توفرها نفس الصفحة وعلى نفس الموقع. (الملحم و خيريك، 2000، صفحة 276)
4. تسهيل عملية الاستفسار من العملاء عن المعلومات المعلنة والمنشورة: يمكن للعملاء زيارة الموقع الإلكتروني للمؤسسة والحصول على المعلومات الكافية من القاعدة المعلومات المخصصة لفتهم، وذلك من خلال طرح الأسئلة الإلكترونية عبر صفحات "الويب" حول إطار المعاملة، وتبين فيها حقوقهم وواجباتهم، والإجراءات والقوانين العمليات اللازمة لتوثيق المعاملات إداريا وإمكانية إستخراج الوثائق اللازمة لذلك.
5. تمكين العملاء من التأثير على الخطط المنظمة: يمكن للعملاء إبداء رأيهم في المعاملات والخدمات المقدمة عبر الإنترنت بشكل مباشر ومستمر، وهذا يؤدي الى التأثير على قرارات المنظمة وبرامجها المستقبلية، وإقتراح التعديلات المناسبة التي تصب في مصلحة العملاء. (الملحم و خيريك، 2000، صفحة 277)

ثانيا : إنعكاسات الإبداعية على العاملين نتيجة عرض المعلومات المتدفقة:

إن عرض المعلومات المتدفقة ذات الجودة الكافية سيفيد العاملين أثناء إنجاز أعمالهم الإدارية والتشغيلية والمهنية، وحتى في إتخاذ قراراتهم، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين فعالية وكفاءة أدائهم الفرد والجماعي، بحيث يكون هذا ويصل الأداء فيما بعد إلى مستوى الإبداع، والذي سوف يظهر في عدة نتائج مفيدة منها: (الملحم و خيربك، 2000، الصفحات 277-279)

1. تقليل جهود العاملين في البحث عن التطورات والإعلان عنها: وفي هذا الإطار تمنح الشبكة إمكانية تحديد المستندات بشكل تلقائي ودون سابق إنذار، حيث يحتاج العمال الى معرفة المعلومات بشكل دائم لمواكبة آخر التطورات.

2. تقليل إزدحام وبطء العاملين وجعل إحتياجاتهم مستقلة عن المستندات المطبوعة: توفر شبكة المؤسسة إمكانية توصيل نسخ إلكترونية من المستندات المطبوعة إلى مراكز العمل، لتصبح مصدرا سريعا وسهلا ومريحا للمستندات المطلوبة التي يحتاجها العمال الحاجة وبالتالي توفر الحل الأمثل لمشكلة ندرة المواد المطبوعة.

3. تحسين التفاهم المتبادل بين الإدارة والعاملين : الناتج عن إتاحة معلومات المنظمة لهم حول (التطورات الرأسمالية، الضمان الإجتماعي، السياسات، البرامج، اللوائح الداخلية والإستراتيجيات... الخ) دون تعقيدات وشروط بيروقراطية.

4. زيادة مستوى وتمكين الموظفين في قرارات المنظمة: بعد أن أصبحوا أكثر إطلاعا على ما تقوم به الإدارة من برمجة أنشطة جديدة ومشاريع مستقبلية، يمكنهم نقل ردود أفعالهم الى الجهات العليا دون حواجز من خلال نقل آرائهم الجماعية لتعديل قرارات الإدارة بشأن هذه البرامج والمشاريع المستقبلية.

5. مساعدة العاملين على توفير وقتهم وجهدهم الفني في مراكزهم: مع وجود الشبكة يمكن وضع نسخة إلكترونية من مجموعة أسئلة شائعة مع اجاباتها من قبل الأقسام الفنية مثل التأهيل والصيانة وأقسام المراقبة والإستشارات... الخ حيث يتواصل معهم العاملون لطرح الأسئلة الفنية لحل المشاكل، التي يواجهونها وهذا سيوفر وقتهم وجهدهم.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المطلب الأول: الدراسة باللغة العربية

- دراسة (تلخوخ، 2018) بعنوان: دور التكنولوجيا المعلومات في تفعيل التطوير التنظيمي في منظمات الأعمال - دراسة حالة " ان سي ا رويبة " و " فرويتال كوكاكولا" (أطروحة دكتوراة)

تسعى منظمات الأعمال الى الإستفادة من تطور التكنولوجيا المعلومات وتوظيفها بنجاح لخدمة أهدافها، خاصة ما يتعلق ببرامج التطوير التنظيمي التي تتطلب إستخدام هذه التكنولوجيا، كما تستفيد منها فيما يتعلق بتطوير الأفراد من حيث التدريب الإلكتروني والتدريب العمل عن بعد بالإضافة الى إعادة هيكلة العمل إما على المستوى الجماعي فإن تكنولوجيا المعلومات تعزز عملية إتخاذ القرارات الجماعية (بفضل برمجيات العمل الجماعي) وتسهل التواصل الجماعي بفضل شبكات الإتصال إما فيما يتعلق بالتنظيم فقد ساهمت التكنولوجيا المعلومات في تطوير الهياكل التنظيمية حتى ظهرت المنظمات الشبكية والإفتراضية، تم طرح موضوع هذه الدراسة على منظمتي " NCA Rouiba " و "Fruital coca-cola" بالإعتماد على إستبيان ومقابلات لجمع البيانات وتم التواصل الى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة إرتباط مباشرة بين التكنولوجيا المعلومات والتطوير التنظيمي بمحاوره المختلفة (الأفراد، العمل مجموعات والتنظيم) في كلتا المنظمتين.

- دراسة (بريطل و شنشونة ، 2018) بعنوان " أثر نظم المعلومات وإدارة المعرفة على الإبداع التنظيمي، دراسة حالة: مؤسسة سوناطراك المديرية الجهوية للإنتاج - ناحية حاسي الرمل "

نظرا للدور المهم الذي يلعبه الإبداع التنظيمي في المنظمات، تهدف دراسة الى التعرف على طبيعة الإستخدام المشترك بين نظم المعلومات وإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي بمؤسسة سوناطراك، المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي الرمل، حيث تعتبر من أهم المؤسسات الرائدة في الجزائر والتي تساهم بشكل كبير في إيرادات الجزائر من قطاع المحروقات ومن أبرز

نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لنظم المعلومات على أبعاد الابداع التنظيمي، كما يوجد تأثير معنوي لإدارة المعرفة على أبعاد الإبداع التنظيمي عند مستوى دلالة 0.05، كما أن هناك تأثيرا مشتركا معنويا لنظم المعلومات وإدارة المعرفة معا على الإبداع التنظيمي المتحقق في مؤسسة سوناطراك لديها مستوى اهميته 0.05.

■ دراسة (لعماري، 2017) بعنوان " دور التدقيق في ظل المعالجة الإلكترونية للبيانات المحاسبية في تفعيل الرقابة الداخلية (أطروحة دكتوراة) "

نتيجة للتوسع في تطبيق أنظمة البيانات المحاسبية المعالجة إلكترونيا وزيادة مخاطرها أصبح من الضروري وجود أنظمة رقابة داخلية متطورة قادرة على حماية موارد وممتلكات المؤسسة الإقتصادية وضمان إستغلالها بكفاءة وفعالية تتم معالجة مشكلة البحث من خلال تحليل دور التدقيق في تفعيل الرقابة الداخلية في ظل المعالجة الإلكترونية للبيانات المحاسبية المطبقة على نطاق واسع في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية من وجهة نظر فئات الدراسة وهم المراجعون الداخليون والخارجيون والمدراء الماليين والأكاديميين المتخصصين تم إختيار الفرضيات المقترحة من خلال إستبيان لتحليل آراء مجتمع البحث حول دور إجراءات المراجعة في بيئة البيانات المعالجة إلكترونيا على فعالية أنظمة الرقابة الداخلية في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، أثر برامج المراجعة الإلكترونية على فعالية الرقابة الداخلية، والصعوبات التي يواجهها المدقق في تفعيل الرقابة الداخلية في بيئة البيانات المعالجة إلكترونيا، أهمية إعتداد معايير التدقيق في بيئة البيانات المعالجة إلكترونيا في تقييم مدى فعالية نظام الرقابة الداخلية في هذه المؤسسات، هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على بيئة البيانات المحاسبية المعالجة إلكترونيا في الجزائر، ومتطلبات تحقيق فعالية الرقابة الداخلية عند قيام بعملية المراجعة في المؤسسة، وإجراءات المراجعة المختلفة في البيئة الإلكترونية، وكذلك أثر إعتداد معايير التدقيق في بيئة معالجة البيانات الإلكترونية في تقييم فعالية نظام الرقابة الداخلية في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج تمحورت حول التدقيق في بيئة البيانات المعالجة إلكترونيا وما تتطلبه من تغييرات جوهرية

في أنظمة التشغيل والبرامج والأجهزة الإلكترونية ومدى تأثيرها، أنواع وإجراءات التدقيق الداخلي والخارجي للتأكد من الكشف الكامل عن الكرتون.

■ دراسة (قادري، 2020) بعنوان " المعالجة الإلكترونية للبيانات وأثرها على نظام المعلومات المحاسبي للمؤسسة الإقتصادية "

تهدف هذه الدراسة الى دراسة موضوع أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء نظام المعلومات المحاسبية في المؤسسة الإقتصادية وذلك بإتباع المنهج الوصفي التحليلي ومن خلال هذه الدراسة تمكنا من التوصل إلى مجموعة من النتائج التالية :

- أصبحت المعلومات بشكل عام والمعلومات المحاسبية بشكل خاص من أهم موارد المؤسسة الإقتصادية المعاصرة التي يجب إدارتها بطريقة سليمة وفعالة في بيئة سريعة التغير والتطور نتيجة الإتجاه التكنولوجي في بيئة الأعمال.

- إن مزايا الأنظمة المحاسبية الإلكترونية تفوق عيوبها إذا تم إستخدامها بشكل مناسب ووفق الأسس العلمية السليمة.

- ساهمت الأنظمة المحاسبية الإلكترونية في تحسين جودة المعلومات المحاسبية، خاصة من حيث الدقة والتوقيت، وهو ما إنعكس على جودة القرارات المتخذة بإستخدام تلك المعلومات.

- من أهم الآثار السلبية لأنظمة المعلومات المحاسبية الإلكترونية هو صعوبة مراجعة مخرجاتها نتيجة عدم وجود أدلة ملموسة كافية يعتمد عليها المدقق في إبداء رأيه حول مدى صدق وعدالة المخرجات المحاسبية.

- يعد الإستثمار في تكنولوجيا المعلومات، وخاصة في مجال المعلومات المحاسبية، من أهم ضرورات بقاء المنظمة وإستمرارها مقارنة بمنافسيها.

- يمكن للإستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر ان يساهم في تطوير المؤسسة الإقتصادية الجزائرية تقنيا بشكل عام وفي مجال الانظمة المحاسبية الإلكترونية بشكل خاص.

■ دراسة (بن يحيى ، 2018) بعنوان " إدارة المعرفة وأثرها على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية : دراسة حالة مؤسسة كوندور (أطروحة دكتوراة)"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الوعي وممارسة إدارة المعرفة في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثير هذه الممارسة على الإبداع التنظيمي، باعتبار المعرفة موردا إستراتيجيا ومادة أساسية للإبداع إتخذت هذه الدراسة مؤسسة كوندور مكانا لتطبيقها وكان مجتمعها هو الإطار لهذه المؤسسة أظهرت النتائج ان عملية إدارة المعرفة لمؤسسة كوندور تمارس البنية التحتية متوفرة لإدارتها إن ادارة المعرفة بعملياتها وبنيتها التحتية لها أثر إيجابي كبير على الإبداع التنظيمي، إلا أن ذلك لا يزال يفتقر إلى تبني إستراتيجية واضحة لإدارة المعرفة، وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد الإستراتيجية واضحة لإدارتها والإهتمام بالمعرفة في المؤسسات وتحديد الإحتياجات المعرفية، وسعي لإكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة ونشر المشاركة المعرفية في المؤسسة، وضرورة التوفير المقومات المادية والمعنوية والقدرة على دعم ادارة المعرفة.

■ دراسة (خراز، 2018) بعنوان : " تنمية الإبداع لخدمة التحسين المستمر دراسة حالة المؤسسات الإقتصادية بالغرب الجزائري"

تحدثت مشكلة الدراسة من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي : ما أثر الإبداع على التحسين المستمر داخل المؤسسة الإقتصادية الجزائرية؟ هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع الإبداع في المؤسسة الجزائرية وعلاقته بالتحسين المستمر من خلال تحليل علاقة الإرتباط والتأثير بين المتغير المستقل وأبعاده المتمثلة بمراحل العملية الإبداعية ومكونات الإبداع في المؤسسة على المتغير التابع التحسين المستمر تم جمع البيانات عبر نموذج (180) على عينة واحدة من مدراء ورؤساء وإدارات المؤسسة قيد الدراسة، ممثلة مؤسسة اقتصادية تنشط بالغرب الجزائري.

ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة أن هناك علاقة تأثير وإرتباط بين تنمية الإبداع والتحسين وهذا يثبت للمؤسسة المحلية ضرورة الإهتمام بتنمية الإبداع وتهيئة ظروفه من أجل خدمة التحسين المستمر وقد أسفرت الدراسة الميدانية على النتائج أساسية جاءت على النحو التالي : وتمثل القدرة على التكيف لدى المؤسسات الإقتصادية الجزائرية (موضوع الدراسة) من خلال إدخال تعديلات على منتجاتها تتميز بالتحسين المستمر وكذا تحديد التكنولوجيا المستخدمة بناء على التطورات التي عرفتها البيئة التكنولوجية، إن قدرة المؤسسات على تطوير الإبداع تأتي من

الجهود البحثية وجمع المعلومات على الأسواق والمنافسين وإشراك الموظفين في جلسات توليد الأفكار بحيث يعملون وفق تفكير إبداعي مما يساهم في زيادة التحسين المستمر في المؤسسات الإقتصادية الجزائرية التي تتوفر فيها عناصر الإبداع تساهم في ذلك ومن أهم توصيات الدراسة هو لإجراء دراسة حول أسلوب التحسين المستمر وكيف تمكنت المؤسسات اليابانية من السيطرة على الأسواق العالمية المختلفة من خلال هذا الأسلوب الدراسة.

■ دراسة (تواتي، حوشين، و براغ، 2022) بعنوان " مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق الابداع التنظيمي "

تهدف هذه الدراسة الى توضيح العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي ومدى مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع التنظيمي في منظمات الأعمال الحديثة ومن المعروف ان الإقتصاد العالمي اليوم يفرض مفاهيم وآليات إدارية جديدة يجب على منظمات الأعمال ان تعمل ضمنها لتعزيز حضورها ومكانتها في السوق ومن بين أمور أخرى هذه المفاهيم التي أصبحت مؤسسات إقتصادية عالمية ناجحة تولي أهمية خاصة للثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي لما لها من تأثير على السلوك العاملين ونتائج المنظمة الإقتصادية كما تهدف إلى معرفة رأي العاملين في بعض المؤسسات الإدارية حول واقع الثقافة التنظيمية والإبداع التنظيمي في المؤسسات التي ينتمون إليها.

لقد أتضح لنا من خلال هذه الدراسة أن وجود ثقافة تنظيمية إيجابية يعني وجود طاقة وهو إيجابية يمكن أن تساهم في وجود الإبداع التنظيمي الذي من شأنه ان يساهم في تحسين وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة كما إتضح لنا أن مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق الإبداع التنظيمي تعتمد على وجود عدد من الشروط والآليات منها طبيعية وخصائص الثقافة التنظيمية السائدة.

المطلب الثاني: الدراسة باللغة الفرنسية

دراسة (Bénédicte, 2006) بعنوان Technologies de l'information et de la communication et innovation : implications organisationnelles et stratégiques dans les entreprises touristiques des ALPES MARITIMES

أجرت هذه الباحثة دراسة حول العلاقات الممكنة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والإبداع في بعض المؤسسات التي تنتمي الى قطاع الأعمال السياحية في منطقة جبال الألب في أوروبا (فرنسا وضواحيها) حيث أسست نموذجا في البحث يعتمد على عدة نماذج الدراسات السابقة المتعلقة بالجودة والإبداع في المؤسسات وعلاقة مؤشرات التنظيمية والإستراتيجية بمستويات تكامل تكنولوجيا المعلومات ومن هنا ظهرت شكل هذه الدراسة في شكل شروط تأسيس تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات السياحية وأثرها على الإبداع وبعد أن أجرت الباحثة العديد من التحليلات والإختبارات والإحصائية على البيانات التي جمعتها من عينة المؤسسات السياحية الأوروبية محل الدراسة تواصلت الى مجموعة من أهم النتائج كما يلي:

- تحدد أهداف وإستراتيجيات التنظيم الداخلي للمؤسسات المدروسة إختيارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- الخيارات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا تعتمد على بيئة هذه المؤسسات المدروسة من حيث العلاقات مع العملاء والشركاء والدليل على ذلك أن معامل الارتباط بلغ (-0.287) باستخدام اختبار "khi -deux" أما بالنسبة للمؤسسات الرائدة في السوق السياحي وغيرها من الشركات التابعة لها فقد تبين ان دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة العلاقة مع عملاء هذه المؤسسات أدى الى تغير إيجابي في نسيج علاقة المؤسسة بعملائها الحاليين والجدد فضلا عن التغيير في علاقتها مع مورديها بشكل عام.

دراسة (mokhtari & hafida, l'alignement stratégique des systèmes d'information , déterminant et la performance organisationnelle des entreprise algériennes, l'alignement stratégique des systèmes d'information , déterminant 2017) بعنوان
et la performance organisationnelle des entreprise algériennes

إن وجود تقنيات المعلومات وحدها بما في ذلك أنظمة المعلومات حتى لو كانت شديدة التطور لا يكفي لضمان الأداء التنظيمي للشركة ولكن من خلال مواءمة هذه التقنيات وتماسكها مع الإستراتيجية والهيكل والبنية التحتية التكنولوجية يمكنها تحسين الأداء التنظيمي للشركات وتشكل ميزة تنافسية لها، الهدف من بحثنا هو معرفة ما إذا كان المواءمة الإستراتيجية لأنظمة المعلومات (IS) تؤثر بشكل ايجابي على الأداء التنظيمي للشركات الجزائرية وللقيام بذلك قمنا بإختبار نموذج التوافق الإستراتيجي لهندرسون وفينكاترامان المسمى " نموذج التوافق الإستراتيجي (SAM) على عينة من الشركات الجزائرية التي إتبع برنامج ترقية، الهدف النهائي هو إظهار العلاقة المحتملة بين الشركات التي إتبع البرنامج والمواءمة الإستراتيجية لنظم المعلومات مع هذه الشركات.

■ دراسة (errahmani, 2014) بعنوان l'impact d'une démarche d'alignement stratégique du système d'information sur la stratégie de l'entreprise cas de sonatrach

لقد جلبت إدارة نظم المعلومات وتقنيات المعلومات العديد من المفاهيم والممارسات وهي حوكمة تكنولوجيا المعلومات، الإدارة الإستراتيجية لأنظمة المعلومات...الخ، يجمع مفهوم المواءمة الإستراتيجية لنظام المعلومات بين محورين رئيسيين: إستراتيجية نظام المعلومات وإستراتيجية الشركة، الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على تأثير نهج تنسيق نظم المعلومات على إستراتيجية العامة للشركة وذلك إستنادا الى خطين من التحليل في هذه الحالة خلق القيمة وتطوير الأداء حيث ان المواءمة الإستراتيجية لنظم المعلومات تضمن الحفاظ على قيمة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات وتحويلها من مركز تكلفة الى مركز ربح وبالتالي تعزيز الأداء والكفاءة والمواءمة الإستراتيجية كعنصر أساسي تساعد الشركة منصة تكنولوجية تدعم إحتياجات الشركة في حالة التغيير الإستراتيجي والتي غالبا ما تتميز بمراحل مضطربة قبل التعديل مثل عملية الاندماج

والإستحواذ وتكامل الإبتكار التكنولوجي الجديد وإستراتيجية النمو التي تتضمن إستكشاف أسواق جديدة وبيانات جديدة لإدارتها... الخ.

دراسة (ben younes , 2015) بعنوان **les systèmes d'information un atout concurrentiel pour l'entreprise**

أصبحت الشركات مهتمة بشكل متزايد بإستخدام نظم المعلومات لقد تم تصميم أنظمة المعلومات وتنفيذها تقليديا أتمتة العمليات وتحقيق تأثيرات واسعة النطاق وأصبحت الآن في قلب الأعمال إن التبني الواسع النطاق لتكنولوجيا الإنترنت وحلول الإتصالات المتنقلة يسمح الآن للشركات بإبتكار نماذج أعمال جديدة وإطلاق عروض منتجات وخدمات مبتكرة أو تبني أساليب عمل تعاونية وموزعة تشمل جميع الجهات الفاعلة في سلاسل القيمة الخاصة بها.

نظام المعلومات هو المرجع للحوار وإشراك الشركاء انه مكان التحليل والتسجيل والتقريب والمراجعة والمعاقبة تدرك الشركات فوائد الوصول السريع الى معلومات دقيقة و ذات الصلة وبدأت في التفكير في طرق إضفاء الطابع الرسمي على رأس المال المعلوماتي الكامن ولتسهيل الأمر لا يزال يتعين عليهم تغيير سلوكهم بشكل جذري لزيادة القدرة الجماعية على الإبتكار.

دراسة (mokhtari & hafida, l'impact des systèmes ERP entreprise ressource planning sur la performance organisationnelle de l'entreprise : étude a partir des entreprises en Algérie, 2017)

يهدف هذا البحث إلى تقييم أثر تشغيل نظام تخطيط موارد المؤسسات أو نظام "PGI" الفرنسي (progiciel de gestion intégré) على ظهور الأداء التنظيمي في الجزائر على الرغم من أن الجميع يعترف بوجود علاقة بين إستثمارات تكنولوجيا المعلومات والأداء التنظيمي للشركات إلا أنه لا يزال من الصعب تحديد آليات التي يساهم من خلالها تشغيل نظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) في خلق القيمة ولذلك يقدم هذا البحث نموذجا يسمح بربط التأثيرات المباشرة لنظام تخطيط موارد المؤسسات (ERP) بتأثيرات المرغوبة على مستوى التنظيمي أدى تحليل

الأدبيات وخاصة فيما يتعلق بصعوبات التقييم اللاحق لتكنولوجيا المعلومات إلى تفضيل نموذج عملية تقييم تأثير تكنولوجيا المعلومات الذي لديه القدرة على ربط نظام تخطيط موارد المؤسسات بالأداء التنظيمي (ERP) للشركة من خلال العمليات الإدارية والتشغيلية ولذلك يهدف هذا البحث تحديدا إلى المساعدة وتحفيز قادة الشركات في الجزائر للجوء إلى هذا الأسلوب الجديد في الإدارة من خلال تسليط الضوء على التغيير التنظيمي الذي يولده.

المطلب الثالث: الدراسة باللغة الانجليزية

1/ دراسة (clay, peter, & justen, 2008) بعنوان " Fueling innovation through information technology in SMES

أجرى هؤلاء الباحثون دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية في محاولة لإكتشاف العلاقة بين الحاجة إلى زيادة تكامل تكنولوجيا المعلومات من أجل زيادة قيم الإبداع في هذه المؤسسات ومن هنا تبلورت مشكلة هذه الدراسة الميدانية في مدى إمكانية إرجاع الزيادة في مستوى القيم الإبداعية في (الإنتاج / العمليات) إلى إرتفاع مستوى الإستثمار في تكنولوجيا المعلومات لدى عينة الدراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمحورت حول:

- حوالي 11% من عدد الإبتكارات التي تحدث في العمليات الإنتاجية والتجارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي شملتها الدراسة كانت ناجمة عن دمج تكنولوجيا المعلومات في أنظمة الانتاج والتسويق الوظيفية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين عدد الإبتكارات (التغييرات الجديدة / التحسينات الجزئية) في العمليات الإنتاجية والتجارية، وحجم المبالغ المالية المستثمرة في الأصول والمعدات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات في هذه المؤسسات.
- توجد علاقة إرتباطية قوية موجبة بين تطور الإستثمار في تكنولوجيا المعلومات المتقدمة وتحسن (تميز) الأداء التنفيذي للمؤسسات.

2/ دراسة (jodeh, 2022) بعنوان " the impact of the application of e-governement and accounting information systems in achieving the objectives of Tax systems

يهدف هذا البحث إلى تحديد مدى تأثير الإبداع والتكنولوجيا المعلومات في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة بشركة سونلغاز بتلمسان تم إستخدام برامج (spss25 et statistic.8) لتحليل بيانات 133 استبيان صالحة للتحليل ومن أهم الإستنتاجات وعلى العاملين في الشركة المعنية بأهمية تأثير الإبداع وتكنولوجيا المعلومات على الميزة التنافسية، ومن أهم التوصيات العمل من خلال مناخ تنظيمي مناسب للإبداع الوظيفي من خلال عقد الندوات والإستفادة من أفكارهم، الإهتمام الكافي بتكنولوجيا المعلومات التي تساهم في الحفاظ على أمن العاملين وسلامة الممتلكات والحفاظ على البيئة المحيطة.

3/ دراسة (andriopoulous, 2000) بعنوان " Enhancing organization creativity : the process of perceptual challenging"

هدف الباحثون إلى التعرف على طبيعة الممارسات الإدارية التي تعزز الإبداع التنظيمي في ثلاث شركات بريطانية إعتمدت الدراسة على المنهج الإستقرائي في جمع البيانات حيث إجراء سلسلة من المقابلات المتعمقة مع المديرين والموظفين في هذه الشركات، وكان من أبرز نتائج هذه الدراسة أن العنصر الأهم لنجاح اي شركة تعمل المنظمة على تنمية القدرات الإبداعية للأفراد، مما يساعدها على تحقيق التميز في السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة، والتي تساعدها في مواجهة المنافسة، كما أن المنظمة تحتاج إلى مهارات إبداعية تمكنها من إكتساب المعرفة ونقلها وتعديل سلوك الأفراد من أجل خلق معرفة ورؤية جديدة.

4- دراسة (sanger & levin, 1992) بعنوان " using old stuff in new way's: innovation as a " case of evolution tinhering "

من أجل التعرف على طبيعة الإبداع والآليات التي ينبثق منها الإبداع التنظيمي إعتد الباحثون على إستبانة تم إعدادها لأغراض هذه الدراسة وزعوها على عينة الدراسة المكونة من 26 شركة امريكية إعتبرت مبتكرة على مدى العامين الماضيين فتره 20 عاما.

وأهم ما توصل إليه الباحثان من خلال الدراسة هو أن الإبداع ينشأ من تنمية المعرفة والخبرة وكيفية الإستفادة منها في إيجاد طرق جديدة تعتبر عملية تحليل السياسات المعمول بها في المنظمة وتعديلها أكثر فعالية من إعتداد سياسات جاهزة من خارج المنظمة.

5 / دراسة (ouari & lefkir, 2022) بعنوان " psychological capital "the effect of positive " dimensions on organizational creativity

المقالات العلمية الموجودة للتعرف على تغيرات الملحوظة التي أحدثتها إبعاد رأس المال النفسي الإيجابي من خلال تأثيرها على الابداع التنظيمي ولتحقيق أهداف هذه الدراسة إعتد الباحثون على المنهج الوصفي، وتم إختيار عينة عشوائية مكونة من 79 عامل مع نقاط بيع لعلامة ديفا كتو في الجزائر المتواجدة في الجزائر العاصمة، البلدية، عين الدفلى، مستغانم وهران، إستخدمت الإستبيان كأداة لجمع البيانات وبعد التحقق من خصائصها النفسية تم تطبيقها على عينة الدراسة الأولية وقمنا بتحليل البيانات بإستخدام الأساليب الإحصائية اللازمة وبالإعتداد على الحزمة الإحصائية لبرنامج العلوم الإجتماعية نستنتج أن إبعاد رأس المال النفسي الإيجابي تؤثر معا على الإبداع التنظيمي في الواقع هناك أربعة إبعاد لرأس المال النفسي الإيجابي على رأس القائمة المرونة، يليها الأمل والكفاءة الذاتية وأخيرا التفاؤل الا أن النتائج أظهرت أن الأخيرة ليست ذات دلالة إحصائية لأن مستويات الدلالة المحسوبة كانت أكثر من مستوى 0.05 مما يدل على وجود دلالة إحصائية لأثر التفاؤل على الإبداع التنظيمي من وجهة نظر العاملين.

خلاصة:

في الفصل الأول، يتم التركيز على دور نظم المعلومات التي تعتمد على المعالجة الآلية في تحسين عمليات الأعمال وإدارتها. يُظهر الفصل كيف أن هذه الأنظمة تعتمد على تكنولوجيا المعالجات الإلكترونية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمعالجة البيانات وإنتاج المعلومات الضرورية للأنشطة الصناعية والتجارية والخدمية.

بالإضافة إلى ذلك، يتم التطرق في الفصل إلى أهمية الإبداع التنظيمي كمظهر لقدرة المؤسسات على توليد أفكار جديدة وتنفيذها في مجال عملها، سواء كانت هذه الأفكار تتعلق بالمنتجات والخدمات أو بطرق إجراء العمليات أو بتطوير الأداء.

تُسلط الضوء أيضًا على التأثير الإيجابي لتكامل نظم المعلومات والإبداع التنظيمي في قطاع الأعمال الهادفة للربح، ويُشير إلى الديناميات الواسعة للتجارب والأبحاث العالمية التي تدعم هذا التأثير وتوجهات تطورات التكنولوجيا والإدارة في هذا السياق.



الفصل الثاني الدراسة
الميدانية لمؤسسة
الصندوق الوطني
للتأمينات الاجتماعية
وكالة عين تموشنت-

تمهيد:

بعد أن تناولنا في الفصل الأول إلى أهم المفاهيم المتعلقة بنظم المعلومات المعالجة اليا والإبداع التنظيمي، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الجانب النظري على الواقع من خلال إجراء دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت.

وسوف نتناول في هذا الفصل نظم المعلومات المعالجة اليا وتأثيرها على الابداع التنظيمي، من طرف الوكالة محل الدراسة، واختبار عينة من الموظفين في هذه الوكالة، بالإضافة إلى محاولة إسقاط ما تم دراسته نظريا على الواقع العملي، وذلك من خلال القيام باستبيان كأداة لجمع البيانات والاعتماد على برنامج spss ومنه تم تقسيم هذا الفصل إلى:

المبحث الأول: عموميات حول مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت.

المبحث الاول: عموميات حول مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء.

المطلب الاول: تقديم مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

تقوم منظومة الضمان الاجتماعي على أساس التضامن الاجتماعي للأجيال، تتمثل مهامه الأساسية في تحصيل الاشتراكات المقدمة من طرف ارباب العمل والمؤمنين والتي يعاد توزيعها وصرفها في مختلف أنواع التعويضات حيث يعرف التأمين الاجتماعي بانه شكل من اشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة، وهو الزامي لأرباب العمل والعمال وفق نسب وقواعد محددة.

الفرع الأول: لمحة عامة عن الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء

أولاً: لمحة تاريخية عن الضمان الاجتماعي:

تعكس المنظومة الوطنية للحماية الاجتماعية لأي بلد مستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي ويرتبط التطور التاريخي لأنظمة الحماية الاجتماعية ولا سيما في مجال الضمان الاجتماعي عبر العالم ارتباطا وثيقا بتاريخ مختلف الحركات الاجتماعية التي ميزت البشرية عبر العصور. ويكتسي الضمان الاجتماعي اليوم أهمية بالغة في حماية الأجراء وعائلاتهم نظرا لانعكاساته الايجابية على توزيع الدخل القومي وعلى أداء الاقتصاد الوطني وهو ضابط هام عبر تاريخ تطوره.

ثانياً: وضعية الضمان الاجتماعي غداة المستقبل:

قامت القوات الاستعمارية بتنفيذ نظام الضمان الاجتماعي طبقا لذلك الذي تم وضعه على مستوى اقليمها الوطني غداة الحرب العالمية الثانية. وقد اتسم بتنوع الأنظمة التي استندت على أسس مهنية وفق حاجيات المستعمر، تباين الامتيازات والحقوق والتي كانت تعمل على اقضاء الغالبية الساحقة من الشعب الجزائري، وقد كان نظاما يعتمد على خدمة المستعمر والساكنة من ذوي الأصول الأوروبية

ثالثا: تطور المنظومة من 1962 الى 1983

عرفت منظومة الضمان الاجتماعي بالجزائر تطورا مكثفا ومتواصلا وعلى نحو ادق منذ نيل البلاد لاستقلالها سنة 1962، مسجلة بذلك تحسنا كبيرا ونذكر وعلى سبيل المثال، التوجه نحو تعميم الحماية الاجتماعية عبر توسيع نطاقها لتشمل فئات واسعة من المواطنين. ظهرت فكرة إعادة هيكلة المنظومة ابتداء من سنة 1963، مما قاد الى تبني سلسلة من الإجراءات التي أسست بدورها لإصلاحات سنة 1983.

ويتعلق الأمر بضم الصناديق القديمة للنظام العام ودمجها في ثلاثة صناديق كبرى جهوية: وهي صندوق التأمينات الاجتماعية بناحية قسنطينة ناحية وهران وناحية الجزائر خلال سنة 1963.

خلال سنة 1977 أطلقت عملية اللامركزية وتمثلت في إنشاء هيئة للضمان الاجتماعي على مستوى كل ولاية هدفها تقريب المؤسسة من الخاضعين لتكون حجر الأساس في وضع شروط توحيد الضمان الاجتماعي والتي تم تجسيدها في مجال الأنظمة الخاصة التي تقع تحت وصاية وزارة الصحة.

وقد جعلت قوانين سنة 1983 من الضمان الاجتماعي عاملا من عوامل التطور الاجتماعي أداة مميزة لسياسة التضامن الوطني وعلى هذا النحو، تم تجسيد منظومة ضمان الاجتماعي قوية لفائدة أكبر عدد ممكن من المؤمن لهم اجتماعيا عبر سلسلة هامة من النصوص القانونية الصادرة خلال شهر يوليو سنة 1983. لتكتمل بذلك عملية شرع فيها غداة استعادة البلاد لسيادتها.

رابعا: تعريف الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء:

هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، طبقا للمادة 49 من القانون رقم 88 – 01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية.

خامسا: مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء:

- ✓ تسيير اداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الامومة، العجز والوفاة) وكذا حوادث العمل والامراض المهنية
- ✓ تحصيل الاشتراكات
- ✓ الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل
- ✓ منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل
- ✓ المساهمة في ترقية السياسة الرامية الى الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية
- ✓ تسيير المنح العائلية لحساب الدولة
- ✓ اجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين
- ✓ القيام بالنشاطات الرامية الى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الاداءات الجماعية، على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي تسيير صندوق المساعدة والنجدة
- ✓ ابرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج
- ✓ اعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم
- ✓ تنظيم الصندوق للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

سادسا: هيكل الصندوق:

حتى يتمكن الصندوق من القيام بمهامه، على المستوى المركزي والولائي، فهو يتكون من:

- -مديرية عامة
- 59 وكالة ولائية
- 839 أجهزة التخليص منها:
- 368 مركز الدفع (centres de paiement)
- 405 ملحقة الدفع (antennes de paiement)
- 66 مراسل محلي (correspondances locales)
- 4 عيادات متخصصة (الجراحة القلبية للأطفال، العظام والتأهيل، امراض الاذن والانف والحنجرة وجراحة الاسنان)
- 4 مراكز للتصوير الطبي الشعاعي

- 35 مركزا للتشخيص والعلاج
- 55 صيدليات تابعة للصندوق
- 30 حديقة ورياض الأطفال
- مطبعة
- مركز عائلي ذو طابع اجتماعي

سابعاً: المستفيدون :

- ✓ العمال الاجراء، مهما كان قطاع النشاط
- ✓ الممتهنين (المتربصين)
- ✓ الطلبة
- ✓ المتربصين في مجال التكوين المهني
- ✓ فئة المعاقين
- ✓ المجاهدين
- ✓ المستفيدون من امتيازات الضمان الاجتماعي (المنح والريوع)
- ✓ المستفيدون من المنح الجزافية للتضامن (الأشخاص المرضى او المسنين وغير الناشطين)
- ✓ فئات أخرى

بالإضافة الى المستفيدون السابق ذكرهم يوجد ذوي الحقوق الذين هم:

- الزوج
- الأطفال الصغار
- الفتيات العاطلات عن العمل وغير المتزوجات
- الأصول تحت الرعاية

ثامناً: الاداءات:

تم التكفل بمصاريف العلاج الطبي والادوية بنسبة 80% وبنسبة 100% في بعض الحالات (لاسيما المرضى المصابين بأمراض مزمنة). يتم تعويض فترات التوقف عن العمل بسبب المرض بنسبة 50% من الاجر خلال الخمسة عشرة يوماً الأولى وترفع الى نسبة 100% من الاجر بعد هذه المدة، وتصل المدة القصوى لهذا التعويض الى ثلاث (03) سنوات، التكفل بالتأمين عن الامومة

بنسبة 100%، حيث تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة تصل الى 98 يوما، يساوي المبلغ الأدنى لمنحة العجز الى نسبة 75% من الاجر الوطني الأدنى المضمون. عند وفاة المؤمن له اجتماعيا يستفيد ذوي حقوقه من منحة الوفاة، تمنح الاخطار المهنية الحق التغطية بنسبة 100% في مجال العلاج والتوقف عن العمل بسبب المرض، يتم تسديد الريوع في حالة الاثار الجسدية الناجمة عن الحوادث، وتسدد الريوع لفائدة ذوي الحقوق في حالة وقوع حادث العمل المفضي الى الوفاة.

المطلب الثاني: لمحة عامة عن مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت

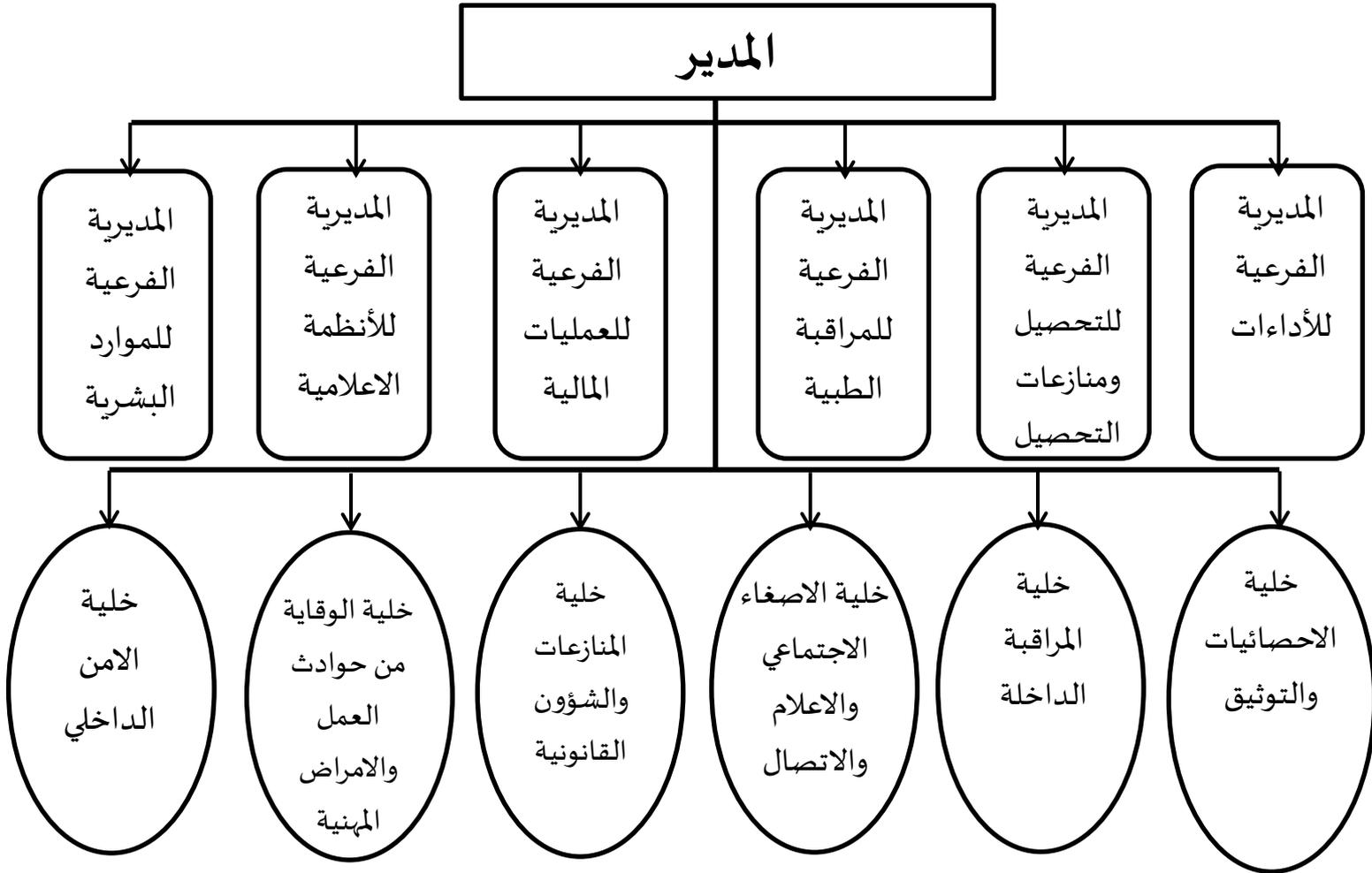
الفرع الأول: تعريف مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت

أنشأت وكالة عين تموشنت في أكتوبر 1986 بعد التقسيم الإداري لسنة 1984 تقع ب 11 شارع مغني صنيدي فاطمة بلدية عين تموشنت مصنفة في الدرجة الثالثة

الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء – وكالة عين تموشنت

الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال

الأجراء - وكالة عين تموشنت



➤ المدير:

- ✓ تنظيم وتنسيق ومراقبة أنشطة الوكالة
- ✓ متابعة المهمات الإشرافية.
- ✓ المحاور المباشر للوكالة امام السلطة الرقابية.

1- المديرية الفرعية:

1-1 المديرية الفرعية للأداءات مسؤولة عن:

رصد إدارة استحقاقات التأمين الاجتماعي لحوادث العمل والأمراض المهنية ومزايا الأسرة والمضي قدما في دفع مدفوعات الشركاء المتعاقدين، ولا سيما المستوصفات الصيدلانية والأطباء المعالجين وعيادات غسيل الكلى ومؤسسات المستشفيات الخاصة

للولادة ومشغلي النقل الطبي، اخصائيو النظارات والمنتجات الصحية والمعدات وجمعيات الأطفال المعاقين ذهنيا والمراكز الطبية والاجتماعية من خلال هياكل الدفع المختلفة التي تشمل الخدمات التالية:

✓ الخدمات عالية الخطورة.

✓ خدمة الاتفاقية.

✓ خدمة التعاقد.

✓ خدمة الدفع من طرف ثالث.

✓ خدمة الاعانة العائلية.

2-1 المديرية الفرعية للتحويل ومنازعات التحويل المسؤولة عن:

✓ تسجيل أصحاب العمل

✓ تسجيل العاملين باجر المنتسبين الى الضمان الاجتماعي.

✓ تحصيل مساهمة الضمان الاجتماعي المخصصة لتمويل الضمان الاجتماعي للعاملين باجر

✓ التقاضي المتعلق باسترداد اشتراكات الضمان الاجتماعي

3-1 المديرية الفرعية للمراقبة الطبية:

✓ إقامة الفحوصات الطبية بناء على مصالح الاداءات

✓ مراقبة المتعاقدين مع CNAS

✓ الشيكات الطبية للحساب (بين الصناديق، CNR).

✓ المشاركة في المهمات التي تتطلب رقابة طبية إدارية.

4-1 المديرية الفرعية للعمليات المالية مسؤولة عن:

✓ ضمان التنفيذ والتسليم للعمليات المالية ونظامها، وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها.

✓ مسك حسابات وكالة.

5-1 المديرية الفرعية لأنظمة الإعلامية مسؤولة عن:

✓ المراقبة التكنولوجية فيما يتعلق بأنظمة المعلومات.

✓ ضمان امن تكنولوجيا المعلومات في الوكالة.

✓ ضمان صيانة أجهزة الكمبيوتر وتقديم المساعدة الفنية للتعامل معها.

✓ تحميا القسائم المرسلة من قبل الشركاء المتعاقدين.

6-1 المديرية الفرعية للموارد البشرية والموارد المادية وانجازات الأرشيف والأملك
مسؤولة عن:

✓ ضمان إدارة الموارد البشرية في إطار الاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المعمول بها.

✓ ضمان عمليات التوريد الخاصة بالوكالة من حيث المستلزمات والأثاث ومواد التشغيل.

✓ ضمان تحقيق واكتساب استثمارات الوكالة.

✓ ضمان صيانة الممتلكات المنقولة وغير المنقولة وصيانتها وإدارة أصول الوكالة.

✓ التأكد من إدارة المحفوظات والأرشيف.

2- الخلايا:

1-2 خلية الاحصائيات والتوثيق:

تتولى ما يأتي:

- جمع المعطيات والمعلومات الإحصائية لمختلف مصالح الوكالة
- تأسيس رصيد وثائقي وتسييره في جميع مجالات نشاط الصندوق

2-2 خلية المراقبة الداخلية:

المراقبة لمختلف مصالح المديرية الفرعية بصفة دورية وتتم وفق 3 نقاط:

- مهام مبرمجة وتكون وفقا لبرنامج سنوي مسطر من طرف مسؤول خلية المراقبة الداخلية ومصادق عليه من طرف مدير الوكالة.
- مهام خاصة وتكون بطلب مباشر من السيد مدير الوكالة.
- مهام موضوعية وتكون وفقا لموضوع من المديرية العامة.

3-2 خلية المنازعات والشؤون القانونية :

- متابعة المنازعات الخاصة بالمؤمنين لهم اجتماعيا والقضايا المدنية.
- متابعة كل ملفات المنازعات الخاصة بالوكالة.
- متابعة ملفات الطعن.

4-2 خلية الاصفاء الاجتماعي والاعلام والاتصال:

- الاستقبال، الاصفاء والتدخل للتسوية السريعة للانشغالات وفق القوانين المعمول بها.
- توجيه ومرافقة المؤمنين لهم اجتماعيا.
- اعلام المؤمنين لهم اجتماعيا بحقوقهم وواجباتهم في مجال الضمان الاجتماعي.
- وضع احصائيات شهرية يتم من خلالها تحليل رقمي للعرائض المعالجة.
- المساهمة الفعلية في عمليات التحسيس والاعلام لتوصيل المعلومة بطريقة مبسطة وسهلة

5-2 خلية الوقاية من حوادث العمل والامراض المهنية:

- تنظيم المراقبات والتحقيقات قصد السهر على احترام المستخدمين لواجباتهم في مجال الوقاية والأمن وطب العمل.
- استغلال وتحليل المعطيات في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية.

6-2 خلية الامن الداخلي:

- المحافظة على المنشآت الأساسية وتجهيزات الصندوق والسير العادي للنشاطات المهنية.
- افسال أي محاولة اعتداء او تدمير او تهديم تستهدف المنشآت الأساسية والتجهيزات والمستخدمين والمستعملين.
- اتخاذ جميع التدابير الاستعجالية بخصوص الإنقاذ في الأماكن او الحواف المباشرة للصندوق.

الفرع الثالث: المخاطر التي يغطيها الصندوق:

(1) التأمين على المرض:

يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض، هذه التعويضات تتعلق بالمؤمنين وذويهم (ذوي الحقوق)، ويمكنهم الاستفادة من العلاجات المباشرة دون مقابل وذلك وفقا

للاتفاقيات المبرمة بين الضمان الاجتماعي وممثلي الأطباء، الصيدليات المؤسسات العلاجية وعمال سلك الشبه طبي

(2) التأمين على الأمومة:

تشمل الأداءات العينية للتأمين على الأمومة كفالة المصاريف المترتبة على الحمل وتبعاته حيث يغطي مصاريف الطبية والصيدلانية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود يتم من خلالها التكفل بمصاريف العلاج الصحي، وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة حيث لا تمنح الأداة العينية إلا إذا كان الدواء موصوفا من قبل الطبيب.

(3) التأمين على العجز: تتم الإحالة على العجز وفق الشروط التالية:

✓ الإصابة بعجز أو مانع عن العمل أو الكسب بنسبة على الأقل تساوي 50%.

✓ عدم بلوغ السن القانونية للتقاعد.

✓ تبرير مدة عمل محددة.

(4) التأين على الوفاة:

تسدد مصالح الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء رأس مال الوفاة الى ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا المتوفى وهم:

✓ الزوج (ة).

✓ الأطفال المتكفل بهم.

✓ الأصول المتكفل بهم.

يجب ان يكون المؤمن له اجتماعيا قد عمل 15 يوما خلال الثلاثة أشهر التي سبقت تاريخ الوفاة.

(5) حوادث العمل:

يستفيد من ذلك المؤمنين من فئة العمال الأجراء او شبه الأجراء تلاميذ مؤسسات التعليم التقني والتكوين المهني، الطلاب، اليتامى الذين يدخلون ضمن حماية الشباب من الحوادث الخ.

(6) الأمراض المهنية:

يطلق اسم الأمراض المهنية على بعض الأمراض التي تكون ظروف العمل سببا فيها. ويطبق عليها نفس الأحكام التي تسير حوادث العمل إلا فيما يخص التصريح بها، إذ أنه يستوجب

على المصاب التصريح شخصيا وليس من طرف صاحب العمل، وتم تحديد مدة التصريح من 15 يوما الى ثلاثة أشهر على الأكثر إبتداءا من تاريخ الكشف الطبي وتشخيص المرض.

المطلب الثالث: مهام وتمويل الصندوق:

• الفرع الأول: مهام الصندوق

تتولى الوكالة الولائية التابعة للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، تحت سلطة المدير، زيادة على دورها المتمثل في تنظيم وتنسيق ومراقبة نشاطات مراكز دفع البلديات وفروع المؤسسات او الإدارات، المهام الآتية:

- ضمان خدمة الأداءات العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية وكذا الاداءات العائلية.
- ضمان تحصيل الاشتراكات ومراقبة التزامات المكلفين والقيام، فيما يخصهم، بعمليات المنازعات في التحصيل.
- ممارسة المراقبة الطبية.
- ضمان تأدية النشاطات الموكلة لها في مجال الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- ضمان تسيير الهياكل ذات الطابع الصحي والاجتماعي التابعة لاختصاصه.
- مسك محاسبة الوكالة وتنفيذ العمليات المالية وتنسيقها.
- ضمان توظيف وتنفيذ واستغلال برامج الاعلام الآلي المطورة من قبل المديرية العامة.
- ضمان تسيير الموارد البشرية والمادية للوكالة وتنفيذ الاستثمارات الموكلة لها.
- ضمان تسيير الأرشيف واملالك الوكالة.
- تجميع الاحصائيات وضمان تسيير الرصيد الوثائقي.
- ضمان المراقبة الداخلية.
- ضمان تنفيذ التعاقد.
- ضمان الاصغاء الاجتماعي وتنفيذ النشاطات الإعلامية والاتصالية الموكلة لها.
- تسيير المنازعات والشؤون القانونية.
- ضمان الامن الداخلي.

• الفرع الثاني: تمويل الصندوق

تتمثل مداخيل الصندوق في الاشتراكات المدفوعة من المستخدمين والعمال إذ تساعد هذه الاشتراكات في تمويل مجموع الأداءات المتمثلة في التأمينات، حيث يعتمد نظام الضمان الاجتماعي الجزائري على مصدر واحد ووحيد:

التمويل عن طريق الاشتراكات:

تأتي كيفية تمويل منظومة الضمان الاجتماعي مباشرة من طابعها المهني، تتشكل مصادر التمويل أساسا من الاشتراكات التي يدفعها أصحاب العمل والعمال.

المبحث الثاني: الدراسة الميدانية لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة عين تموشنت

المطلب الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة

تشمل الإجراءات المنهجية للدراسة على مجموعة من العناصر أهمها: تحديد مجال الدراسة أدوات جمع البيانات، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، بيانات الاستمارة، تطبيق البرنامج الإحصائي SPSS version 26 لتحليل البيانات وسنتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: مجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات

1. مجالات الدراسة:

بدأت الدراسة الميدانية بتاريخ 10 مارس 2024 واستمرت إلى مدى 07 ايام حيث تم من خلالها جمع القدر الكافي من البيانات والمعلومات الضرورية التي تبني عليها الدراسة وكذلك إعداد نموذج للاستبيان وضبطه وتحكيمة من طرف الأساتذة ثم توزيعه على أفراد عينة الدراسة وبعدها تم استرجاع الاستبيان انتقلنا إلى مرحلة تحليل النتائج.

أ. طريقة جمع البيانات:

تم الاعتماد على نوعين من البيانات:

- البيانات الاولية: من خلال البحث في الجانب الميداني بتوزيع الاستبيان لتجميع المعلومات الميدانية اللازمة لموضوع البحث، ومن تم تفريغها وتحليلها في البرنامج الإحصائي spss واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

- البيانات الثانوية: تمت مراجعة المذكرات المتعلقة بموضوع قيد الدراسات السابقة.

2. أدوات جمع البيانات:

يعتبر الاستبيان من بين أهم الأدوات المستعملة في الدراسة باعتباره وسيلة للكشف عن آراء العمال والمعرفة السابقة لهم وجمع المعلومات بغرض تحليلها والوصول إلى نتائج حيث وجه الاستبيان الى جميع العمال زيادة على ذلك قمنا ببعض المقابلات مع رؤساء الأقسام والإطارات

على مستوى المؤسسة بغية الاستفسار عن مدى معرفة نظم المعلومات المعالجة اليا و اثرها على الابداع التنظيمي في المؤسسة وحقيقة تطبيقها في المؤسسات الجزائرية وبالأخص المؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة عين تموشنت كذلك قمنا بتحضير ملخص يعرف بالدراسة المراد إنجازها ومختلف متغيرات وعناصر الدراسة.

ثانياً: مجتمع، عينة الدراسة وحدود الدراسة

1. مجتمع الدراسة: يشتمل مجتمع دراستنا على جميع المؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة عين تموشنت لسنة 2024.
 2. عينة الدراسة: اختير العينة المقصودة حيث وزعت الاستثمارات على كافة عمال المؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة عين تموشنت وبلغ عددها 70 و كان عدد الاستثمارات المسترجعة والصالحة التي تم إخضاعها للدراسة ب 65 يعني أن عينة الدراسة وفق التوزيع الطبيعي أي أنها مناسبة للدراسة.
1. حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة عين تموشنت.
 - الحدود الزمانية: امتدت فترة التبرص من 10 مارس 2024 إلى 16 مارس 2024.
2. متغيرات الدراسة:
- المتغير المستقل: نظم المعلومات المعالجة اليا.
 - المتغير التابع: الابداع التنظيمي.

المطلب الثاني: دراسة بيانات الاستبيان وثباته

الفرع الأول: بيانات الاستبيان

قمنا بجمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن طريق تصميم استبيان (أنظر الملحق) تكون من المعلومات الشخصية و12 سؤال مغلق، شمل الاستبيان على محورين وهذا لغرض الإحاطة بجميع جوانب موضوع الدراسة والإجابة على الفرضيات المطروحة وكانت محاور الدراسة على النحو التالي:

- المحور الاول: نظم المعلومات المعالجة اليا.
- المحور الثاني: الابداع التنظيمي.

وقد تم استخدام مقياس ليكارث (Likert) الخماسي، باعتباره أكثر المقاييس استخداماً لقياس الآراء نظراً لسهولة فهمه وتوازن درجاته، حيث يترجم خمس احتمالات للإجابة على الأسئلة المطروحة من خلال الاستبيان والمتمثلة في (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة) وعلى المجيب على الأسئلة وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة التي يختارها، حيث أن الاختيار غير موافق بشدة يعني درجة (1)، غير موافق درجتان (2)، محايد (3) ثلاث درجات، موافق أربع درجات (4) وأخيراً موافق بشدة خمسة درجات (5).

الجدول رقم (01-02): درجات سلم ليكارث الخماسي

التصنيف	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: محمد خير أبو زيد، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برمجة (أس بي أس أس)، دار الصفاء، الأردن، 2005، ص:22.

الفرع الثاني: صدق الاستبيان

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين (أنظر الملحق)، بغية التأكد من مدى تطابقه مع موضوع الدراسة، حيث تم الاستفادة من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم فيما يخص كل من شكل، محتوى ومدى تناسق عبارات الاستبيان وترابط محاوره والتي أخذت بعين الاعتبار في إطار تصحيحي يتماشى وما تم الإشارة، بالإضافة إلى عرضه على عينة من عمال المؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء- وكالة عين تموشنت من أجل التأكد من محتوى الاستبيان ووضوح عباراته.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان

بغية التحقق من صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان تم حساب معاملات الارتباط سبيرمان (Spearman) لكل عبارة من محورها عند مستوى الدلالة 0.05.

1. الاتساق الداخلي لعبارات المحور الأول "نظم المعلومات المعالجة اليا"

الجدول رقم (02-02): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول

" نظم المعلومات المعالجة اليا "

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية sig
01	0.546**	0.000
02	0.743**	0.000
03	0.819**	0.000
04	0.827**	0.000
05	0.789**	0.000
06	0.850**	0.000

المصدر: من إعداد الطالبتين اعتماداً على مخرجات SPSS. **: مستوى دلالة 0.01؛ * : مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات المحور الأول " نظم المعلومات المعالجة اليا " دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05، وهذا يعد مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي لجميع عبارات المحور الأول " نظم المعلومات المعالجة اليا " مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه.

2. الاتساق الداخلي لعبارات المحور الثاني " الابداع التنظيمي "

الجدول رقم (03-02): معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني

"الابداع التنظيمي"

العبارة	معامل Spearman	القيمة الاحتمالية Sig
07	0.659 **	0.000
08	0.779**	0.000
09	0.862**	0.000
10	0.639**	0.000
11	0.759 **	0.000
12	0.397 **	0.001

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss. **: مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط لجميع عبارات المحور الثاني "الابداع التنظيمي" دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01 و 0.05 وهذا يعد مؤشراً على صدق الاتساق الداخلي لكل عبارات المحور الثاني "الابداع التنظيمي" مما يعكس درجة الصدق لما وضع لقياسه.

الفرع الثالث: ثبات الاستبيان

من خلال تطبيق برنامج spss تم إجراء اختبار الثبات لإجابات العينة المدروسة وتحصلنا على النتائج التالية:

الجدول رقم (04-02): ثبات الاستبيان

البيان	عدد العبارات	قيمة معامل alpha cronbach
جميع محاور الاستبيان	12	86.10%

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

نموذج الدراسة:

يتكون نموذج الدراسة من متغيرين، متغير مستقل وهو نظم المعلومات المعالجة اليا والمتغير التابع هو الابداع التنظيمي ويمكن تمثيل نموذج الدراسة بالمعادلة التالية:

$$(y) = f(x)$$

حيث أن :

الابداع التنظيمي: (y) متغير تابع

نظم المعلومات المعالجة اليا (x) : متغير مستقل

المطلب الثالث: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب تحليل نتائج الاستبيان من خلال الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss واختبار الفرضيات بغية عرض نتائج الدراسة والخروج في الأخير بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التي يستفيد منها مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت.

الفرع الأول: دراسة وتحليل الاستبيان

1. المعلومات الشخصية: والتي نبينها في الجداول والاشكال التالية:

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب "الجنس":

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي التالي:

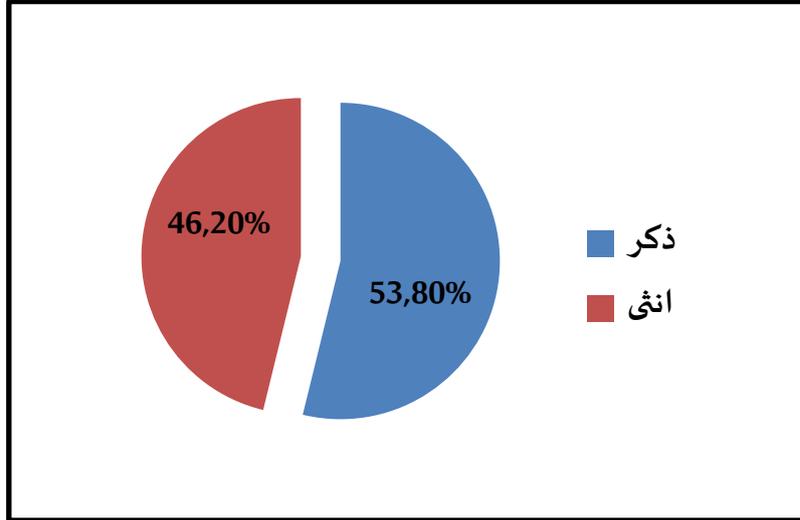
الجدول رقم (05-02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	35	53,80%
أنثى	30	46,20%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبين استناداً على مخرجات برنامج spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (04-02): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

بالنسبة لنوع الجنس: نلاحظ من الجدول والشكل أعلاه أن نسبة الذكور تمثل 53,80% في حين أن نسبة الإناث تمثل 46,20% وبالتالي فإن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث بمعدل 7,60%.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب "العمر":

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي التالي.

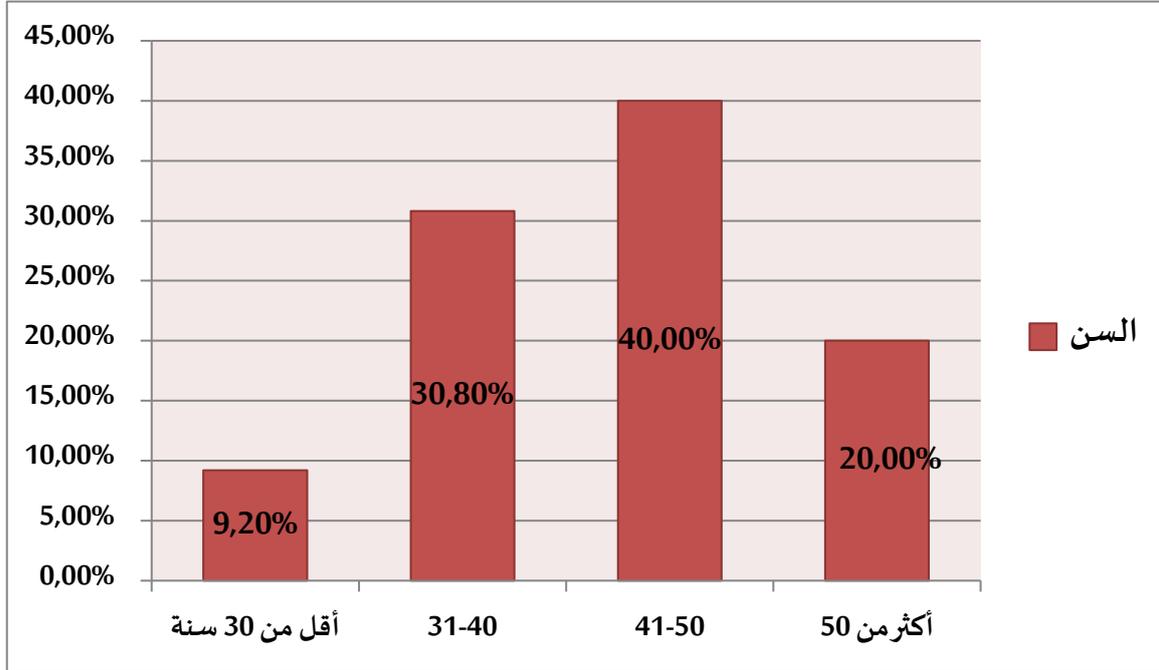
الجدول رقم (06-02): توزيع العينة حسب العمر

النسبة المئوية %	التكرار	العمر
9.20%	6	30-19 سنة
30.80%	20	40-31 سنة
40%	26	50-41 سنة
20%	13	أكثر من 50 سنة
100%	65	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (02-05): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

بالنسبة للعمر: نجد من خلال الجدول والشكل أعلاه بأن الفئة الأعمار من 41-50 سنة تمثل أعلى نسبة وبمعدل 40% تليها فئة الأعمار من 31-40 سنة والتي تمثل نسبة 30.8% ثم فئة أكثر من 50 بنسبة 20% وأخيراً الفئة العمرية من 19-30 بنسبة 9.2% نلاحظ من خلال المعطيات أن مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء تعتمد بدرجة كبيرة على الفئات العمرية 41-50 وهذا لغرض الاستفادة من خبرتهم ورصيدهم العلمي وأن طبيعة عمل المؤسسة تتطلب الحذر والسلاسة في الأداء.

ثالثاً: توزيع العينة حسب "الدرجة العلمية":

الذي يتم توضيحه من خلال الجدول والشكل التمثيلي التالي.

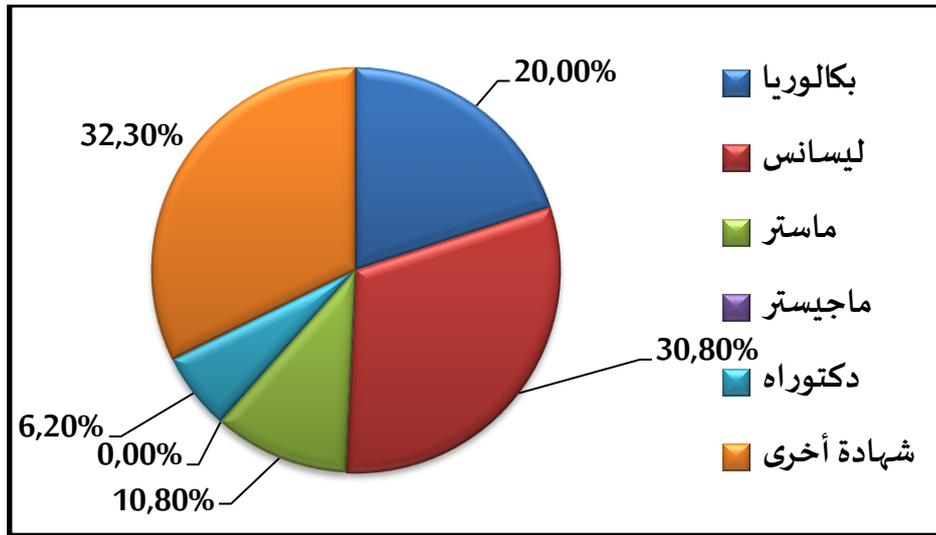
الجدول رقم (07-02): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	التكرار	النسبة المئوية %
بكالوريا	13	20.0%
ليسانس	20	30.8%
ماستر	7	10.8%
ماجستير	/	/
دكتوراه	4	6.2%
شهادة أخرى	21	32.3%
المجموع	65	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (06-02): توزيع العينة حسب الدرجة العلمية



المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

بالنسبة الدرجة العلمية: نلاحظ بأن العمال الحاصلين على شهادة أخرى يحتلون النسبة العليا المقدره بـ 32.3 % تم تليها شهادة ليسانس المقدره بنسبة 30.8% تليها شهادة البكالوريا بنسبة مقدره بـ 20% تليها شهادة الماستر بنسبة 10.8% وأخيرا شهادة الدكتوراه بنسبة 6.2% وهذا يدل على أن مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء يقوم بتوظيف وبنسبة عالية أصحاب الشهادات الأخرى ذوي الخبرة المهنية وكفاءاتهم العالية.

◆ عرض وتحليل نتائج الاستبيان:

تظهر الجداول بالأسفل كل من التوزيع التكراري، الانحراف المعياري، الوسط الحسابي ودرجة الاستجابة للمحورين كل لوحده التي تم التوصل إليها من خلال المدى و هو عبارة عن الفرق بين القيمة الأكبر و الأصغر المعطاة لخيارات مقياس الاستمارة، وباعتبار أننا اعتمدنا على مقياس ليكارث الخماسي و الذي يحتوي على خمسة درجات من 1-5 فقيمة المدى هي (5-1) و التي يتم قسمتها على خلايا المقياس (0.8=5/4)، بحيث تضاف هذه القيمة للقيم المعطاة لكل خيار وبالتالي كلما كان الوسط الحسابي محصور في المجال (1-1.80) فهذا يدل على أن درجة الاستجابة منخفضة جدا، أما إذا كان محصور في المجال (1.80-2.60) فنقول أن درجة الاستجابة منخفضة، يليه المجال (2.60-3.40) درجة الاستجابة تكون متوسطة، ثم المجال (3.40-4.20) الذي تكون فيه درجة الاستجابة مرتفعة، أما بالنسبة للمجال (4.20-5) فإن درجة الاستجابة فيه تعتبر مرتفعة جداً و أن المتوسط المعياري يساوي (3).

يوضح الجدول التالي توزيع الدرجات حسب سلم ليكارث الخماسي

الجدول رقم (08-02): توزيع درجات الاستجابة حسب سلم ليكارث

5-4.20	4.19-3.40	3.39-2.60	2.59-1.81	1.80-1
مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر: سلم ليكارث الخماسي.

- ✓ إذا كانت متوسطات الإجابة أقل من 3: يعني أن ميل المستجوبين إلى رفض محتوى العبارة
- ✓ إذا كانت متوسطات الإجابة أكثر من 3: يعني أن ميل المستجوبين إلى قبول محتوى العبارة.

المحور الأول: " نظم المعلومات المعالجة اليا "

الجدول رقم (09-02): تحليل عبارات المحور الأول " نظم المعلومات المعالجة اليا "

رقم العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%	%
1	1	3	4	42	15	04.03	0.790	2	مرتفعة					
	1.5%	4.6%	6.2%	64.6%	23.1%									
2	1	1	3	38	22	04.22	0.739	1	مرتفعة جدا					
	1.5%	1.5%	4.6%	58.5%	33.8%									
3	2	3	11	30	19	03.94	0.966	4	مرتفعة					
	3.1%	4.6%	16.9%	46.2%	29.2%									
4	1	4	9	31	20	04.00	0.919	3	مرتفعة					
	1.5%	6.2%	13.8%	47.7%	30.8%									
5	1	6	6	35	17	03.94	0.933	4	مرتفعة					
	1.5%	9.2%	9.2%	53.8%	26.2%									
6	1	8	13	28	15	03.74	1.004	6	مرتفعة					
	1.5%	12.3%	20.0%	43.1%	23.1%									
مجموع عبارات المحور الأول " نظم المعلومات المعالجة اليا "														
						03.97	0.700		مرتفعة					

المصدر: من إعداد الطالبتين استناداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 03.97 بأهمية نسبية مرتفعة، وانحراف معياري قدر بـ 0.700

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة كلها مرتفعة فهي تمثل نظم المعلومات المعالجة اليا وبعد تحليل نتائج استجابات أفراد العينة، يتبين أن قيم المتوسط الحسابي لهذه لعبارات تراوحت قيمها ما بين: 03.74 و 04.22 بأهمية نسبية مرتفعة جدا، وانحراف معياري ما بين

0.739 و1.004، وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة في المؤسسة تميل إلى قبول محتوى العبارات الدالة لمحور نظم المعلومات المعالجة اليا فالإدارة تقوم بإدراج هذا البعد في العمليات المؤسسة

المحور الثاني: الابداع التنظيمي

الجدول رقم (02-10): تحليل عبارات المحور الثاني " الابداع التنظيمي »

رقم العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب الأهمية	درجة الاستجابة					
										التكرار	التكرار	التكرار	التكرار	التكرار
										%	%	%	%	%
07	9	11	12	29	4	03.12	1.193	4	متوسطة					
	13.8%	16.9%	18.5%	44.6%	6.2%									
08	8	19	16	17	5	02.88	1.166	6	متوسطة					
	12.3%	29.3%	24.6%	26.2%	7.7%									
09	9	17	14	21	4	02.91	1.182	5	متوسطة					
	13.8%	26.2%	21.5%	32.3%	6.2%									
10	2	4	11	39	9	03.75	0.884	2	مرتفعة					
	3.1%	6.2%	16.9%	60%	13.8%									
11	9	6	22	21	7	03.17	1.180	3	متوسطة					
	13.8%	9.2%	33.8%	32.3%	10.8%									
12	2	2	4	43	14	04.00	0.829	1	مرتفعة					
	3.1%	3.1%	6.2%	66.2%	21.5%									
مجموع عبارات المحور الثاني "الابداع التنظيمي"														
						03.30	0.772		متوسطة					

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي الإجمالي قد بلغ 03.30 بأهمية نسبية

متوسطة، وبانحراف معياري إجمالي قدر ب 0.772.

وقد كانت نتائج استجابات أفراد العينة من 10 و 12 مرتفعة، حيث بلغ كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري نسبة 03.75 - 1.180 بالنسبة للعبارة 10،

04.00 - 0.829 للعبارة 12. أما بقية العبارات فكانت درجة الاستجابة متوسطة إذ أن قيمة المتوسط الحسابي تتراوح ما بين 2.88-4.00 وانحراف معياري تتراوح قيمته ما بين -0.829-1.166 وهذا يدل على أن استجابات أفراد العينة لمحور الابداع التنظيمي يميل إلى قبول محتوى العبارات الأخيرة.

المطلب الرابع: اختبار الفرضيات الإحصائية

1. دراسة التوزيع:

من خلال العينة ($N \leq 65$) إذن يمكن اعتبار أن التوزيع المتغيرات يخضع للتوزيع الطبيعي ومنه يمكن إجراء الاختبارات التالية:

• اختبار الفرضية:

لمعرفة أثر نظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت، تم اختبار الفرضية التالية من خلال قبول أو رفض إحدى الفرضيتين المساعدةتين الآتيتين:

H0: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

H1: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

للإجابة على الفرضيات نستخدم نموذج الانحدار الخطي البسيط للتحقق من التأثير:

$$Y = a_0 + a_1 X_1 + \mu$$

حيث:

Y: المتغير التابع (الابداع التنظيمي).

X1: المتغير المستقل (نظم المعلومات المعالجة اليا).

a0: الثابتة وتمثل قيمة المتغير التابع عندما تكون قيم المتغيرات المستقلة تساوي الصفر.

a1: معامل الانحدار للمتغير المستقل

μ : الخطأ العشوائي

الجدول رقم (02-11): نتائج معامل الارتباط واختبار فيشر للمعنوية الكلية لنموذج الانحدار للفرضية

مستوى الدلالة Sig	قيمة F	درجة الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	مصدر التباين	معامل التحديد R ²	قيمة الارتباط
0.000 ^b	15.398	1	7.492	7.492	بين المجموعات	0.196	0.443 ^a
		63	0.487	30.651	داخل المجموعات		
		64		38.143	المجموع		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss.

يبين الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط والتي تقيس درجة الارتباط بين المتغير التابع الابداع التنظيمي والمتغير المستقل نظم المعلومات المعالجة اليا، تشير R إلى ضعف الارتباط بين المتغيرين والتي تساوي 44.3% وهي درجة ارتباط ضعيفة، كما أن معامل التحديد R² تشير إلى أن المتغير المستقل نظم المعلومات المعالجة اليا يفسر 19.6% من التباين الحاصل في المتغير التابع الابداع التنظيمي.

تشير نتائج تحليل التباين الأحادي إلى أن مستوى الدلالة Sig 0.000b أقل من 0.05 وعليه نقول أن هناك دلالة معنوية كلية للنموذج.

الجدول رقم (02-12): نتائج تحليل الانحدار الخطي لنظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي

المتغير التابع	النموذج	معاملات المعادلة	معامل Beta	قيمة t المحسوبة	مستوى الدلالة Sig
الابداع التنظيمي	الجزء الثابت	1.364		2.715	0.009
	نظم المعلومات المعالجة اليا	0.488	0.443	3.924	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول أعلاه أن نتائج نموذج الانحدار إيجابية من خلال معاملات المعادلة والذي يعني وجود علاقة ايجابية بين المتغيرين الابداع التنظيمي ونظم المعلومات المعالجة اليا حيث بلغ معامل الانحدار نظم المعلومات المعالجة اليا 0.488 الذي يعني أن التغير في قيمة المتغير المستقل نظم المعلومات المعالجة اليا بوحدة واحدة يقابله تغير بمقدار 0.488 من المتغير التابع الابداع التنظيمي.

كانت قيمة t المحسوبة تساوي 3.924 وهي أكبر من t الجدولة 1.96 وكما بلغت القيمة الاحتمالية Sig 0.000 وهي أقل من مستوى معنوية 0.05 مما يدل على أن الابداع التنظيمي هو متغير مفسر لنظم المعلومات المعالجة اليا وبالتالي نقول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت مما يعني رفض الفرضية العدمية H0 و قبول الفرضية البديلة H1 و المتمثلة فيما يلي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء - وكالة عين تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$

والمعادلة التالية توضح العلاقة بين متغير الابداع التنظيمي ونظم المعلومات المعالجة اليا

$$Y = 1.364 + 0.488X_1$$

خلاصة:

مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء (CNAS) في الجزائر تعتبر جزءًا أساسيًا من نظام الحماية الاجتماعية في البلاد. تتمثل مهمتها في توفير الدعم والحماية للعمال الأجراء وعائلاتهم في مواجهة مختلف المخاطر والتحديات التي قد يواجهونها خلال مساهمهم المهني.

من خلال توفير بدائل للدخل والرعاية في حالات مثل الشيخوخة، العجز، الوفاة، الإصابات في العمل، المرض، والبطالة، يسعى الصندوق إلى توفير شبكة أمان اجتماعية للمواطنين. يتم ذلك عبر جمع مساهمات من العاملين وأرباب العمل، وتقديم الدعم المالي والخدمات الضرورية للمستفيدين بناءً على حالاتهم واحتياجاتهم.

مؤسسة CNAS غير هادفة للربح وتعمل بشكل عمومي، مما يعني أنها تضع الخدمة العامة ومصالح المواطنين كأولوية قبل أي مكاسب مالية. هذا يعكس التزامها بتحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير الحماية الاجتماعية للفئات الأشد ضعفًا وحاجةً في المجتمع..

ومن خلال هذا الفصل تم مناقشة الجانب الميداني لغرض الإلمام بجميع عناصر الدراسة وتطبيق ما تم التوصل إليه في الجانب النظري على الواقع العملي وهذا من خلال اسقاط الدراسة المتمثلة في تطبيق نظم المعلومات المعالجة اليا وتأثيرها على الابداع التنظيمي على مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة عين تموشنت وكذا للإجابة على الإشكالية المطروحة والتأكد من صحة الفرضيات سابقة الذكر.

الخاتمة العامة



بعد تداول موضوع الدراسة من جوانبه المختلفة وهذا ضمن فصلين فصل نظري وفصل تطبيقي، يجدر بنا ان نختم موضوع نظم المعلومات المعالجة آليا بتأكيد أهميتها البالغة في تحويل الطريقة التي تعمل بها المؤسسات وتنظيمات الأعمال في العصر الحديث، فهي ليست مجرد تكنولوجيا، بل هي عبارة عن اطار يدعم عمليات اتخاذ القرار وادارة الموارد وتحليل البيانات بشكل اكثر فعالية وكفاءة كما تعزز الابتكار والابداع بفضل قدرتها على توفير البيانات والتحليلات الدقيقة، حيث تساهم نظم المعلومات في توجيه الابتكار وتحفيز الافراد والفرق لاستكشاف الافكار الجديدة وتطوير حلول مبتكرة للتحديات المؤسسية، وبهذه الطريقة، تعتبر نظم المعلومات المعالجة آليا ليست مجرد اداة تقنية، بل هي عنصر اساسي في بناء القدرات التنظيمية وتعزيز الابتكار والابداع داخل المؤسسات في العصر الرقمي الحديث.

للإجابة على الإشكالية يوجد أثر لنظم المعلومات المعالجة آليا على الإبداع التنظيمي في المؤسسة دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة عين تموشنت.

تتناول هذه الدراسة أثر نظم المعلومات المعالجة آليا على الابداع التنظيمي في المؤسسة، من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية لهذا الموضوع والدراسة الميدانية لصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة عين تموشنت، توصلنا لجملة من النتائج والتوصيات نذكرها على النحو التالي:

نتائج الدراسة:

✓ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات المعالجة آليا على الإبداع التنظيمي في مؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء - وكالة عين تموشنت عند مستوى معنوية $\alpha=0.05$.

✓ نظم المعلومات المعالجة آليا تقدم مزايا هائلة تساهم في زيادة مرونة ونجاح عملية صنع القرارات ويرجع ذلك إلى المزايا التي توفرها تكنولوجيا المعالجات الإلكترونية وتطبيقات المعلومات وشبكات الاتصالات، بما في ذلك: السرعة والدقة وقدرة معالجة البيانات

الكبيرة، مما يعزز قدرة صانعي القرار على اتخاذ القرارات الصحيحة والمستنيرة بسرعة وفعالية.

✓ توفير البيانات والأدوات اللازمة من قبل نظم المعلومات يعد عاملاً حاسماً في تحفيز الابتكار والإبداع التي تساهم في تحفيز الأفراد والفرق لاستكشاف الأفكار الجديدة وتطوير حلول مبتكرة للتحديات التنظيمية.

✓ تشكل الشبكات (الإنترنت، الإنترنت، الإكسترنات) هياكل تكنولوجية ومنصة مرنة ومهمة لتفعيل أنظمة المعلومات بالمعالجة الآلية، ومن خلال هذه الشبكات يمكن التغلب على العوائق الجغرافية والبيروقراطية والأمنية في تنفيذ الخدمات الموجهة للجُمهور في التعامل مع المؤسسات (خاصة أو عامة، اقتصادية أو إدارية).

✓ مؤسسة CNAS غير هادفة للربح وتعمل بشكل عمومي، مما يعني هدفها الرئيسي هو توفير الخدمات الصحية والضمان الاجتماعي للمواطنين بطريقة شاملة وعادلة، هذا النوع من المؤسسات يلتزم بمعايير الشفافية والمساءلة في استخدام الموارد وتقديم الخدمات.

✓ شهد العمل وفق نظم المعلومات الآلية في مؤسسة CNAS مستوى عالياً من استغلال المعلومات في مختلف العمليات الإدارية والفنية لخدمات التأمين..

✓ مؤسسة CNAS قد حققت مستوى معتبر ومقبول من الإبداع التنظيمي في مجال خدمات التأمين الاجتماعي للعمال الأجراء. هذا يعكس قدرتها على تطوير وتبني الممارسات الجديدة والمبتكرة في عملياتها وخدماتها.

توصيات الدراسة:

على ضوء ما تقدم يكمن وضع بعض الإقتراحات التي يمكن أن تساعد الأطراف وهي:

- ✓ يجب على المؤسسات تقديم برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتحسين مهاراتهم في استخدام وإدارة نظم المعلومات المعالجة آليا، وتعزيز الوعي بأحدث التقنيات والأدوات المتاحة.
- ✓ تعزيز الأدوات الأمنية للأنظمة الإلكترونية، خاصة عند تدفق البيانات إلى قواعد البيانات، لحل مشكلة تحديث موثوقية المعلومات المتداولة بين الأنظمة الإدارية والوظيفية في الوكالات.
- ✓ دعم الدراسات البحث والتطوير مجالات المعلوماتية والأعمال الإلكترونية في المؤسسات.
- ✓ يجب على المؤسسات الاستثمار في تطوير البنية التحتية الرقمية لدعم نظم المعلومات المعالجة آليا، بما في ذلك شبكات الاتصالات وأنظمة التخزين، لتحسين أداء النظام وزيادة القدرة على معالجة البيانات الضخمة.
- ✓ تطوير تطبيقات برمجية ذكية وتفاعلية مع مستخدمي أنظمة المعلومات التي تساعدهم على أداء التغذية السليمة لقواعد البيانات المركزية واللامركزية.
- ✓ تشجيع ثقافة الابتكار والتجديد داخل المؤسسة، وتوفير بيئة تحفيزية تشجع على تبادل الأفكار واستكشاف الحلول الجديدة باستخدام تقنيات المعلومات.

فائمة المراجع



المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1. اسامة خيري. (2012). ادارة الابداع والابتكارات. عمان، الاردن: دار الراية للنشر والتوزيع.
2. اسماعيل الطيبي خضر مصباح. (2010). اساسيات امن المعلومات والحاسوب. عمان، الاردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
3. البياتي هلال ، و محمد عبد الرزاق. (1992). المدخل لنظم المعلومات الادارية. الموصل: دار الكتب للطباعة والنشر.
4. اميمة الدهان. (1992). نظريات منظمات الاعمال. عمان، الاردن: مطبعة الصفدي.
5. ايمن عودة المعاني. (1996). الولاء التنظيمي سلوك منضبط وانجاز مبدع. عمان، جامعة الاردنية.
6. بلال خلف السكارنة. (2008). الزيادة وادارة منظمات الاعمال. الاردن: دار المسيرة للنشر.
7. بلال خلف السكارنه. (2011). الابداع الاداي. عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
8. جعفر خانو الزباري. (2020). السلوك التنظيمي في مؤسسات الاعمال. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
9. حسام الملحم، وعمار خيريك. (2000). شبكات الانترنت : بنياتها الاساسية وانعكاساتها على المؤسسة. دمشق: دار الرضا.
10. حسين حريم. (2010). ادارة المنظمات، منظور كلي. عمان، الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
11. حسين علي ، و اخرون. (1999). الادارة الحديثة للمنظمات الاعمال والبيئة: الوظائف والاستراتيجيات. عمان، الاردن: دار حامد للنشر.

12. خليل محمد حسن الشماع، و كاظم حمود خضير. (2000). نظرية المنظمة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
13. خير الله جمال. (2009). الابداع الاداري. الاردن: دار اسامة للنشر والتوزيع.
14. زاهد محمد ديري. (2011). السلوك التنظيمي. عمان، الاردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
15. سليم ابراهيم الحسينة . (1998). نظم المعلومات الادارية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
16. صالح النجار فايز جمعة. (2007). نظم المعلومات الادارية. عمان، الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
17. طلال عبود البياتي، و علاء عبد القادر حسن. (1992). مدخل لنظم المعلومات الادارية. العراق، جامعة الموصل: مديرية دار الكتب للطباعة والنشر.
18. عاكف لطفي خصاونة. (2001). ادارة الابداع والابتكار في منظمات الاعمال. الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
19. عامر ابراهيم قندلجي، و علاء الدين عبد القادر الجنابي. (2009). نظم المعلومات الادارية. عمان، الاردن: دار المسيرة.
20. عبد الرحمن الدباغ، و عماد الصباغ. (1996). مبادئ نظم المعلومات الادارية الحاسوبية. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.
21. كامل محمد المغربي. (1995). السلوك التنظيمي مفاهيم واسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
22. كمال الدين الظهراوي. (1998). مدخل معاصر في نظم المعلومات المحاسبية. مصر: دار الجامعة للنشر والتوزيع.
23. ليت سعد الله حسين. (2020). تحليل وتصميم نظم المعلومات - مداخل ومنهجيات - ادوات وتقنيات. عمان، الاردن: شركة دار الاكاديميون للنشر والتوزيع.

24. محمد طارق السويدان، و محمد اكرم العدواني. (2001). مبادئ الابداع. الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.
25. محمد عواد الزيادات. (2008). اتجاهات معاصرة في ادارة المعرفة. الاردن: دارالصفاء للنشر والتوزيع.
26. محمد قاسم القريوتي. (2009). دراسة السلوك الانساني الفردي الجماعي في منظمات الاعمال. عمان: دار وائل للنشر.
27. محمد يوسف حفناوي. (2001). نظم المعلومات المحاسبية. عمان: دار وائل للنشر.
28. محمود سلمان العميان. (2004). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال. دار وائل للنشر.
29. محمود القدوة. (2010). الحكومة الالكترونية والادارة المعاصرة. عمان، الاردن: دار اسامة للنشر والتوزيع.
30. مصطفى يوسف كافي. (2015). نظم المعلومات المالية. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
31. نهلة عبد القادر المومني. (2008). الجرائم المعلوماتية. عمان، الاردن: دار الثقافة.

أطروحة مذكرة:

1. الاخضر خراز. (2018). تنمية الابداع لخدمة التحسين المستمر دراسة حالة المؤسسات الاقتصادية بالغرب الجزائري (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة تلمسان.
2. ايمان لعماري. (2017). دور التدقيق في ظل المعالجة الالكترونية للبيانات المحاسبية في تفعيل الرقابة الداخلية (اطروحة دكتوراه). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، شلف: جامعة حسيبة بن بوعلي.

3. راجح مرواني. (2021). اثر نظم المعلومات المعالجة اليا على الابداع التنظيمي في المؤسسة العمومية ذات طابع الاداري (اطروحة دكتوراة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مسيلة: جامعة محمد بوضياف.
4. سعاد بن يحيى . (2018). ادارة المعرفة واثرها على الابداع التنظيمي في المؤسسات الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة كوندور (اطروحة دكتوراة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر: جامعة الجزائر3.
5. سعيدة تلخوخ. (2018). دور التكنولوجيا المعلومات في تفعيل التطوير التنظيمي في منظمات الاعمال - دراسة حالة " ان سي ارويبة " و " فرويتال كوكاكولا " (اطروحة دكتوراة). كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بومرداس: جامعة محمد بوقرة.

مقالات و منشورات علمية:

- عبدالقدر قادري. (2020). المعالجة الالكترونية للبيانات واثرها على نظام المعلومات المحاسبي للمؤسسة الاقتصادية. مجلة ابحاث اقتصادية معاصرة، 03(06)

المجلات:

- احمد صالح الهزيمة. (2009). دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسات الحكومية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 25(01)، 399-400.
- ادريس تواتي، كمال حوشين، و محمد براغ. (2022). مساهمة الثقافة التنظيمية في تحقيق الابداع التنظيمي. مجلة اكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 14(02)

- فايز, جمعة نجار, & ملكاوي, محمد الاحمد. (2010). نظم المعلومات واثرها في مستويات الابداع - دراسة ميدانية في الشركات التامين الاردنية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية, 26(2), 266.
- فطيمة الزهرة بريطل, و محمد شنشونة . (2018). اثر نظم المعلومات وادارة المعرفة على الابداع التنظيمي, دراسة حالة: مؤسسة سونطراك المديرية الجهوية للانتاج - ناحية حاسي الرمل-. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية(38), 95.
- نبيل حليبي, ورشيد حفصي. (2022). اهمية الامن المعلوماتي بالمؤسسة الاقتصادية دراسة حالة - مديرية توزيع الكهرباء والغاز. مجلة الجزائرية للدراسات الاقتصادية والادارية, 2(1), 49-50.
- نوفيل حديد, وحنان كربيط. (2014). امن المعلومات ودوره في مواجهة الاعتداءات الالكترونية على نظام المعلومات المؤسسة. مجلة مؤسسة(3), 201.

المراجع باللغة الفرنسية:

1/ Mémoire

1. Bénédicte, Aldebert. (2006). Technologies de l'information et de la communication et innovation : implications organisationnelles et stratégiques dans les entreprises touristiques des ALPES MARITIMES thèse de doctorat. nice, france: université nice.
2. errahmani, taib. mohamed. (2014). l'impact d'une démarche d'alignement strategique du système d'information sur la strategie de l'entreprise cas de sonatrach mémoire de magister. faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion, tlemcen: université abou bekr belkaid- tlemcen.

2/ Magazines Spécialisés et Article :

- Ben Younes, Sihem. (2015, 06 15). les systèmes d'information un atout concurrentiel pour l'entreprise. Revue des reformes économique et intégration dans l'économie mondiale, 10(19), 53-74.
- Mokhtari, Hanane., & Hafida, Amel. (2017). L'alignement stratégique des systèmes d'information, déterminant et la performance organisationnelle des entreprises algériennes. Journal d'étude économiques contemporaines, 2(4), 1-10.
- Mokhtari, Hanane., & Hafida, Amel. (2017, 06 01). l'impact des systèmes ERP entreprise ressource planning sur la performance organisationnelle de l'entreprise : étude à partir des entreprises en Algérie. revue d'économie et de management, 16(1), 91-109

مراجع باللغة الإنجليزية:

- andriopoulous, c. (2000). Enhancing organization creativity: the process of perceptual challenging. management decision, 32(10)
- clay, d., peter, S., & justen, B. (2008). Fueling innovation through information technology in SMES. journal of small business management, 46(02).
- jodeh, i. (2022, 06). the impact of the application of e-gouvernement and accounting information systems in achieving the objectives of Tax systems. journa sciencesl human & social, 08(02)

- ouari, h., & lefkir, a. (2022). the effect of positive psychological capital dimensions on organizational creativity. journal of social sciences, 16(1.(
- Sanger, m. b., & levin, m. (1992). using old stuff in new way's: innovation as a case of evolution tinhering. journal of policy analysis and management(10)

الملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عين تموشنت بلحاج بوشعيب

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير



دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء

وكالة عين تموشنت

استمارة استبيان :

السادة; موظفي المؤسسة، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.....

تحية طيبة، وبعد

تقوم الطالبتان بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى قياس " نظم المعلومات المعالجة اليا واثرها على الابداع التنظيمي في المؤسسة دراسة حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة عين تموشنت " وذلك في طور الإعداد لشهادة الماستر " تخصص مالية المؤسسة " .

وعليه فإننا نرجو منكم التكرم بمساعدتنا والإجابة على الأسئلة المطروحة والفقرات المطروحة من خلال التعبير عن رأيكم بوضع علامة (×).

كما نعلمكم أن هذا الاستبيان لأغراض البحث العلمي فقط وأن كل إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة.

تقبلوا فائق التحية والاحترام

إشراف الأستاذ : أ.د. حولية يحيى

إعداد الطالبتين :

- بن موسى شيماء

- بوسحابة نبيلة

الجزء الأول: البيانات الشخصية

(1) الجنس

أنثى

ذكر

(2) العمر

31-40 سنة

19-30 سنة

أكثر من 50 سنة

41-50 سنة

(3) الدرجة العلمية

مستوى ماجستير

مستوى بكالوريا

مستوى دكتوراة

مستوى ليسانس

شهادة أخرى

مستوى الماستر

الجزء الثاني: محاور الدراسة.

المحور الأول: نظم المعلومات المعالجة اليا

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تساعدك المعلومات المتوفرة لديك من القيام بوظيفتك على احسن وجه					
02	تساعد نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في سرعة انجاز المهام في وقت قصير					
03	يساعد نظام المعلومات على توفير معلومات ضرورية لرسم سياسات والخطط المستقبلية					
04	يفيد نظام المعلومات في الحصول على المعلومات دقيقة تساهم في دعم الخطط الاستراتيجية					
05	يعمل نظام المعلومات على تعزيز العمل الجماعي والمشاركة في بناء الاستراتيجيات ووضع الأهداف					
06	تساهم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات في عملية الابداع التنظيمي					

المحور الثاني: الابداع التنظيمي

الرقم	العبارات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
07	تعتمد مؤسستكم على مبدا مشاركة افرادها في عملية اتخاذ القرار وتوفر معلومات دقيقة وجديدة ذات قيمة مضافة					

					08	يتم تقييم أداء العامل وترقيته ومكافئته على أساس مساهمته المعرفية والابداعية
					09	يتم اختيار العاملين على أساس امكانياتهم الإبداعية
					10	ترى ان مؤسستكم تسعى الى الابداع التنظيمي
					11	تعمل المؤسسة على جذب الافراد المبدعين وتوفير لهم الجولضمان بقاءهم
					12	تسمح المؤسسة للعاملين لديها باتمام دراساتهم العليا للرفع من مهاراتهم وتطوير قدرتهم

شكرا على حسن تعاونكم معنا

هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير نظم المعلومات التي تعتمد على المعالجة الآلية على الإبداع التنظيمي في المؤسسة CNAS. تبين الدراسة كيفية تطبيق هذه النظم على مختلف جوانب التنظيم الإداري، وتسعى لفهم العلاقة بين هذا التطبيق وظهور أشكال من الإبداع التنظيمي. وفي ضوء الدراسة، يتبين أن مؤسسة CNAS تعتمد بفعالية على نظم المعلومات المتقدمة التي تستخدم المعالجة الآلية، وتطبق بفعالية لاستخدام واستغلال المعلومات ودعم القرارات الإدارية. كما تشير الدراسة إلى وجود مظاهر ملموسة للإبداع التنظيمي في المؤسسة، مما يدل على أن النظم المعلوماتية المعالجة آلياً ساهمت في تعزيز هذا الإبداع.

وأخيراً، يظهر من الدراسة أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات المعالجة آلياً في CNAS وظهور الإبداع التنظيمي، مما يدل على أهمية توجيه الاهتمام والاستثمار في هذه النظم لتعزيز الأداء والتميز في المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات المعالجة آلياً، الإبداع التنظيمي، الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء (CNAS)

Abstract:

This study aimed to see the extent to which automated processing information systems affect the organization's organizational creativity. The study shows how these systems apply to various aspects of administrative management and seeks to understand the relationship between this application and the emergence of forms of organizational creativity. In the light of the study, CNAS is found to rely effectively on advanced information systems that use automated processing and are effectively applied to use and exploit information and support management decisions. The study also indicates that there are tangible manifestations of organizational creativity in the organization, which shows that automated information systems contributed to the promotion of such creativity.

Finally, the study shows that there is a positive and statistically significant relationship between the use of automated information systems in CNAS and the emergence of organizational creativity, demonstrating the importance of directing attention and investing in these systems to enhance performance and excellence in the enterprise.

Keywords: Automated Information Systems, Organizational Creativity, National Social Insurance Fund for Workers in Action (CNAS)