



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا



الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي

(دراسة حالة مجموعة شركات جيايد الصناعية)

The Mediating role of Organizational Commitment On the Relationship
between Information Technology and Innovative Performance

(Case study Gaid Industrial Group of Companies)

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الاعمال

المشرف د/ أمينة عبدالقادر علي حميدة

الدارس: حامد خالد الهادي الطيب

1441هـ - 2020 م



الآية

((وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ وَإِنْ يُرِدْكَ بِخَيْرٍ فَلَا رَادَّ لِفَضْلِهِ يُصِيبُ بِهِ

مَنْ يَشَاءُ مَنْ عِبَادِهِ وَهُوَ الْغَفُورُ الرَّحِيمُ))

سورة يونس الآية (107)

الإهداء

- إلى من كافح لأجلي و ناضل لإسعادي، من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم والحياة أبي الحنون.
- إلى من حملتني وتحملتني من احاطتني بحنانها ووجدتها عند النازلات والأزمات إلى نبع الحنان أُمي الحبيبة.
- إلى شادّي الأزر والعضد رفقاء الدرب عظماء الهمة مشاطري الهموم والأحزان مشاركي السعادة والأفراح أنسي الوحشة مدعاة الغبطة أصدقائي وزملائي.
- إلى السند الأمين والرافد المعين العون الدائم والمعين الغير ناضب أساتذتي ومعلمي الأجلاء.
- إلى كل من فقدتهم من الأهل والأحباب والأصحاب وكانوا مصابيحا لليلي الداجية وبلسما شافيا للجرح الغائر بعد ندبات السنين وتكالب الدهر فكيف لجروحنا أن تندمل من بعد رحيلهم ، رحمكم الله وغفر ذنبكم وتبؤاتم من الجنة أعلى منزلة.
- إلي كل من أمن بالفكرة ومنحني الثقة وقدم لي النصح وحفزني إيجابا.

الشكر والتقدير

الحمد لله عدد ما كان وعدد ما هو كائن وعدد ما سيكون ، الحمد لله رضا نفسه وزنة عرشه وعدد خلقه ومداد كلماته، اللهم لك الحمد لله حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى حمدا كثيرا طيبا مباركا يليق بجلال وجهك وعظيم سلطانك، فله الحمد ملء السموات وملء الارض وملء ما شاء من شيء بعد. أهل الثناء والمجد أحق ما قال العبد وكلنا لك عبد، بسطت أمننا وكبت عدونا وجمت فرقتنا ومن كل ما سألناك ربي أعطيتنا، وصل اللهم وسلم على سيدنا محمد وعلى اهل بيته وصحابته القائل((من صنع اليكم معروفاً فكافئوه فإن لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا لو حتى تروا أنكم قد كافأتموه)) وعرفانا بالجميل لأهله والفضل لأصحابه: أتقدم بوافر الشكر الجزيل والحب الجميل للعريقة والعتيقة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا التي علمتنا المثابرة ويسرت لنا العلم على أطباق من الذهب وسأفاخر بها ما حييت بأني أحد خريجها، فالشكر موصول لجميع أعضائها الحاديين على أمر ابنائهم الطلاب أساتذة واداريين وعاملين في جميع أقسامها وإداراتها ، والذين قدموا لنا كل التسهيلات وكانوا لنا سنداً وعوناً منذ البدء بالإجراءات الأولية للتسجيل حتى هذه اللحظة، فلهم مني فائق التقدير.

كما اتقدم بوافر الشكر والعرفان والتجلة للأم الرؤوم والملاذ الأمن والدرع المتين التي ما فتئت تقدم لي يد الدعم والعون والتي منحنتي الرعاية الصادقة والتوجيه المخلص منذ اللحظة الاولى في كتابة هذه الرسالة وحتى خروجها بهذه الصورة، الدكتورة الفاضلة: أمينة عبدالقادر علي حميدة أستاذة ادارة الاعمال المساعد بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا على تفضلها بالإشراف على هذه الرسالة التي أحاطتني برعايتها الكريمة وحسن معاملتها وكرم أخلاقها كما اتقدم بجزيل الشكر لأساتذتي الأفاضل استاذ عادل عيسى بدوي ودكتور بشارة موسى بشارة ودكتور موسى يعقوب على مساعدتي بالغالي والنفيس واستقطاعهم من أوقاتهم الثمينة لترى هذه الدراسة النور فأسأل الله أن يجزيهم خير الجزاء عني وعن جميع الطلاب.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإبداعي دراسة حالة على مجموعة شركات جيااد الصناعية، إضافة إلى تحديد ما إذا كان للالتزام التنظيمي دور وسيط في تلك العلاقة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء نموذج الدراسة وفرضياتها اعتماداً على أدبيات الدراسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستعانة بالدراسات السابقة في تطوير مقاييس الدراسة، وصممت استبانة لجمع البيانات الأولية، حيث تم توزيع عدد (384) استبانة، تمكن الدارس من استرداد (341) استبانة من جملة الاستبانات الموزعة ولم تسترد عدد (43) استبانة بنسبة بلغت (88.8%) استبعد منها (24) لتصبح الاستبانات الصالحة للتحليل (317) بنسبة بلغت (82.5)، كما تم استخدام اختبار أساليب نمذجة المعادلة البنائية (SEM) وفيها استخدم برنامج (AMOS 25) وتم استخدام اختبار ألفا كرونباخ للاعتمادية واستخدام أسلوب تحليل المسار لاختبار فرضيات الدراسة بهدف العثور على النموذج الذي يناسب بصورة جيدة للبيانات التي تم جمعها بما فيه الكفاية لتكون تمثيلاً للواقع وتفسر البيانات، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ايجابية مرتفعة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي، كما أوضحت النتائج أن الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) يتوسط جزئياً العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي، وبناءً على نتائج الدراسة تمت مناقشة النتائج وبيان تحقيق الدراسة لأهدافها، وتم توضيح المضامين النظرية والتطبيقية ومحددات الدراسة والدراسات المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: تكنولوجيا المعلومات، الأداء الإبداعي، الالتزام التنظيمي.

Abstract

The study aimed to identify the impact of information technology (IT) on the innovative performance and also determine if the organizational commitment had a mediating role in the relationship between the IT and innovative performance. It was a case study of Giad Industrial Group Companies. To achieve the objectives of the study, the study model and hypotheses were based on the literature of study. The analytical descriptive method was employed and the previous studies were adopted for development of study measures. Questionnaire was designed to collect the primary data and (384) questionnaires were distributed and (341) responded. Also, (24) questionnaires were rejected and 43 were not collected. The collected questionnaires were (317) representing 82.5% of the total questionnaires. The (SEM) test was employed and (AMOS 25) program, and for reliability Cornpakh Alpha test adopted as well as the path analysis approach used for testing hypotheses in order to find an appropriate model and to suit the information collected in terms of adequacy and illustration of data. The most important findings indicated a higher positive relationship between the IT and innovative performance. The results showed that the dimension of organizational commitment (continuous commitment and emotional commitment) partially mediated the relationship between the IT and innovative performance. Accordingly, the results and the achieved goals of study were discussed and emphasized; and the theoretical and practical implications were identified as well as the Limitations and future studies.

Keywords: Information Technology, Innovative Performance and Organizational Commitment

قائمة الموضوعات

الرقم	عنوان الموضوع	رقم الصفحة
1	الاستهلال	أ
2	الآية	ب
3	الاهداء	ج
4	الشكر والتقدير	د
5	المستخلص	هـ
6	Abstract	و
7	قائمة الموضوعات	ز
8	قائمة الجداول	ل
9	قائمة الأشكال	ن
الفصل الأول الاطار العام للدراسة		
1-1	مقدمة الدراسة	2
1-2	مشكلة الدراسة	3
1-3	اسئلة الدراسة	4
1-4	اهداف الدراسة	6
1-5	اهمية الدراسة	7
1-6	حدود الدراسة	8
1-7	تنظيم الدراسة	8
1-8	التعريفات الاجرائية	9
الفصل الثاني الاطار النظري للدراسة		
المبحث الأول تكنولوجيا المعلومات		
2-1-1	المقدمة	11
2-1-2	مفهوم تكنولوجيا المعلومات	11
2-1-3	مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات	12
2-1-4	أهمية تكنولوجيا المعلومات	14

15	مكونات تكنولوجيا المعلومات	2-1-5
16	وظائف تكنولوجيا المعلومات	2-1-6
16	اهداف تكنولوجيا المعلومات	2-1-8
17	فوائد تكنولوجيا المعلومات	2-1-9
17	خصائص تكنولوجيا المعلومات	2-1-10
18	امن المعلومات	2-1-11
18	متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات	2-1-12
19	اثار استخدام تكنولوجيا المعلومات	2-1-13
20	أسباب التسارع في التوجه نحو تكنولوجيا المعلومات	2-1-14
21	الفرص الاستراتيجية والميزات التي وفرتها تكنولوجيا المعلومات	2-1-15
المبحث الثاني الأداء الإبداعي		
22	المقدمة	2-2-1
22	مفهوم الإبداع	2-2-2
23	مفهوم الأداء الإبداعي	2-2-3
24	المفاهيم المشابهة للإبداع	2-2-4
25	التطور التاريخي لعملية الإبداع	2-2-5
26	أهمية الإبداع	2-2-6
27	خصائص الإبداع	2-2-7
27	تطورات مراحل عملية الإبداع	2-2-8
27	عناصر أو مكونات الأداء الإبداعي	2-2-9
28	متطلبات الأداء الإبداعي	2-2-10
29	الممارسات الإدارية التي تؤثر في الإبداع	2-2-11
29	شروط المناخ التنظيمي الداعمة للإبداع	2-2-12
30	النظريات التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق الأداء الإبداعي	2-2-13
31	مداخل الإبداع	2-2-14
32	العوامل المؤثرة في الإبداع	2-2-15
32	العوامل المؤثرة في الأداء الإبداعي	2-2-16
32	دوافع الإبداع	2-2-17
33	طرائق قياس وتقييم الأداء الإبداعي	2-2-18

35	الابداع كمصدر للميزة التنافسية	2-2-19
المبحث الثالث الالتزام التنظيمي		
36	المقدمة	2-3-1
36	مفهوم الالتزام التنظيمي	2-3-2
38	المفاهيم المشابهة للالتزام التنظيمي	2-3-3
38	أهمية الالتزام التنظيمي	2-3-4
39	خصائص الالتزام التنظيمي	2-3-5
40	مراحل تطور الالتزام التنظيمي	2-3-6
41	ابعاد الالتزام التنظيمي	2-3-7
42	العوامل المؤثرة على تنمية الالتزام التنظيمي	2-3-8
43	مداخل تنمية الالتزام التنظيمي	2-3-9
43	أساليب تعزيز الالتزام التنظيمي	2-3-10
44	الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي	2-3-11
45	طرق قياس الالتزام التنظيمي	2-3-12
المبحث الرابع العلاقة بين متغيرات الدراسة		
48	أولا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي	2-4-1
48	ثانيا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	2-4-2
49	ثالثا العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي	2-4-3
49	رابعا أثر الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي	2-4-4
الفصل الثالث		
المبحث الأول منهجية الدراسة		
51	نظرية الموارد	3-1-1
54	نظرية الموارد وعلاقتها بنموذج الدراسة	3-1-2
55	نظرية موارد ومتطلبات العمل	3-1-3
57	نظرية موارد ومتطلبات العمل وعلاقتها بنموذج الدراسة	3-1-4
57	نموذج الدراسة	3-1-5
58	فرضيات الدراسة الرئيسية	3-1-6
58	فرضيات الدراسة الفرعية	3-1-7

60	تطوير الفرضيات	3-1-8
63	منهج الدراسة	3-1-9
64	مصادر جمع المعلومات	3-1-10
64	أداة الدراسة	3-1-11
64	مجتمع الدراسة	3-1-12
64	عينة الدراسة	3-1-13
65	قياس متغيرات الدراسة	3-1-14
69	اختبار ثبات وصدق أداة الدراسة	3-1-15
69	الاساليب الاحصائية المستخدمة	3-1-16
المبحث الثاني دراسة الحالة		
70	نبيذة عن مجموعة شركات جباد الصناعية	3-2-1
الفصل الرابع		
المبحث الأول عرض وتحليل البيانات		
75	المقدمة	4-1-1
76	تنظيف البيانات	4-1-2
77	تحليل البيانات الأساسية لعينة الدراسة	4-1-3
79	التحليل العاملي الاستكشافي	4-1-4
80	التحليل العاملي الاستكشافي لتكنولوجيا المعلومات	4-1-5
82	التحليل العاملي الاستكشافي للأداء الإبداعي	4-1-6
84	التحليل العاملي الاستكشافي للالتزام التنظيمي	4-1-7
86	التحليل العاملي التوكيدي	4-1-8
86	التحليل العاملي التوكيدي لتكنولوجيا المعلومات	4-1-9
90	التحليل العاملي التوكيدي للأداء الإبداعي	4-1-10
93	التحليل العاملي التوكيدي للالتزام التنظيمي	4-1-11
95	نموذج الدراسة المعدل	4-1-12
97	المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة	4-1-13
100	تحليل الارتباط	4-1-14
المبحث الثاني اختبار الفرضيات		
105	نمذجة المعادلة البنائية	4-2-1

105	تحليل المسار	4-2-2
الفصل الخامس مناقشة نتائج الدراسة		
139	المقدمة	5-1
142	مناقشة النتائج	5-2
143	العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي	5-3
144	العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	5-4
144	العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي	5-5
145	الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي	5-6
147	إسهامات الدراسة	5-7
148	توصيات الدراسة	5-8
148	محددات الدراسة	5-9
149	الدراسات المستقبلية المقترحة	5-10
150	المصادر والمراجع	-----
166	الملاحق 1-2-3-4-5-6	-----

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
14	مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات	2-1-1
77	تنظيف البيانات ونسبة الاستجابة	4-1-1
78	جدول البيانات الأساسية (الشخصية)	4-1-2
80	التحليل العاملي الاستكشافي تكنولوجيا المعلومات	4-1-3
83	التحليل العاملي الاستكشافي الأداء الإبداعي	4-1-4
85	التحليل العاملي الاستكشافي الالتزام التنظيمي	4-1-5
88	مؤشرات جودة المطابقة تكنولوجيا المعلومات	4-1-6
89	تحليل الاعتمادية والصلاحية تكنولوجيا المعلومات	4-1-7
91	مؤشرات جودة المطابقة الأداء الإبداعي	4-1-8
92	تحليل الاعتمادية والصلاحية الأداء الإبداعي	4-1-9
94	مؤشرات جودة المطابقة الالتزام التنظيمي	4-1-10
95	تحليل الاعتمادية والصلاحية الالتزام التنظيمي	4-1-11
98	الإحصاء الوصفي تكنولوجيا المعلومات	2-1-12
99	الإحصاء الوصفي الأداء الإبداعي	4-1-13
100	الإحصاء الوصفي الالتزام التنظيمي	4-1-14
102	تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة	4-1-15
103	اختبارات التوزيع الطبيعي لفرضيات الدراسة	4-1-16
104	التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة	4-1-17
107	مؤشرات جودة النموذج تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي	4-2-1
108	قيم تحليل المسار بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي	4-2-2
109	مؤشرات جودة النموذج تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	4-2-3
110	قيم تحليل المسار بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	4-2-4
111	مؤشرات جودة النموذج الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي	4-2-5
111	قيم تحليل المسار بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي	4-2-6
113	مؤشرات جودة النموذج الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والمرونة	4-2-7
113	قيم تحليل المسار بين الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والمرونة	4-2-8
114	معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-9

117	مؤشرات جودة النموذج الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات	4-2-10
117	قيم تحليل المسار بين الالتزام المستمر وتكنولوجيا الحساسية للمشكلات	4-2-11
118	معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-12
121	مؤشرات جودة النموذج الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والاصالة	4-2-13
121	قيم تحليل المسار بين الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات و الاصالة	4-2-14
122	معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-15
125	مؤشرات جودة النموذج الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والمرونة	4-2-16
125	قيم تحليل المسار بين الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والمرونة	4-2-17
126	معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-18
129	مؤشرات جودة النموذج الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات	4-2-19
129	قيم تحليل المسار بين الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات	4-2-20
130	معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-21
133	مؤشرات جودة النموذج الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والاصالة	4-2-22
133	قيم تحليل المسار بين الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والاصالة	4-2-23
134	معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-24
136	ملخص نتائج اختبار فرضيات الدراسة	4-2-25

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
2-1-1	الوظائف الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات	16
2-2-1	طريقة الرقابة لقياس وتقييم الأداء الإبداعي	34
3-1-1	العلاقة بين خصائص موارد المؤسسة وإنشاء القيمة	54
3-1-2	نموذج الدراسة الافتراضي	58
3-1-3	فرضية وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي	60
3-1-4	فرضية وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	61
3-1-5	فرضية وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي	62
3-1-6	فرضية وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي بوجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط	63
4-1-1	التحليل العاملي التوكيدي لتكنولوجيا المعلومات	87
4-1-2	التحليل العاملي التوكيدي الأداء الإبداعي	90
4-1-3	التحليل العاملي التوكيدي الالتزام التنظيمي	93
4-1-4	نموذج الدراسة التوكيدي المعدل	96
4-1-5	نموذج الدراسة المعدل	97
4-2-1	العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي	106
4-2-2	العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	109
4-2-3	العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الابداعي	110
4-2-4	الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة	112
4-2-5	اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	115
4-2-6	الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات	116
4-2-7	اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	119
4-2-8	الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاصالة	120
4-2-9	اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	123
4-2-10	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة	124

127	اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-11
128	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات	4-2-12
131	اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-13
132	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاصالة	4-2-14
135	اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي	4-2-15

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام

1-1 المقدمة:

تشهد المؤسسات اليوم اضطرابا واسعا في كيفية الأداء لمهامها نظرا لتعقيد بيئتها وتسارع تقلباتها وذلك محصلة طبيعية لما أفرزه الزخم المتجدد لطبيعة وسلوك المنافسة ، وقد كانت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي المسبب الرئيسي لهذا الزخم لما لها من تدخلات أصيلة في جميع مناحي الحياة فكان لزاما على المؤسسات الانتباه لأهميتها ، مما يحتم عليها اللجوء إلى التحقق من مصادر المعلومات الواردة لها إن أرادت تحقيق الريادة وخلق الميزة التنافسية المستدامة ، فلم تعد الطرق البدائية ذات جدوى في تحقيق التميز بل على العكس كانت مقيدا له ، لذلك توجب على الإدارة الاستعانة بالأساليب الحديثة لإنجاز متطلباتها ومن هذه الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة برز مصطلح الأداء الإبداعي حيث أصبحت الحاجة للإبداع ضرورة ملحة لا غنى عنها إن أرادت المؤسسات البقاء والاستمرارية وفقا لقواعد تنافسية قاسية ، مما يلزم الإدارة توفير فرص للإبداع والتجديد والتحديث في أساليب العمل والذي بدوره يتطلب توفير البيئة الإبداعية الملائمة ، لكن المؤسسات والشركات في الدول النامية تلاقى تهديدات مستمرة نتيجة لضعف قدرتها للتحويل لمؤسسات مبدعة أو لعدم توفر المناخ الذي يوفر ويدعم عملية الإبداع ، ويرجع ضعف قدرات المؤسسات في الدول النامية للتحويل الي مؤسسات متطورة ومبدعة علي عدد من الصعوبات المرتبطة بنواحي الإبداع الفني والاداري وترتبط هذه المعوقات بضغوط اضافية متعلقة بالنواحي الاقتصادية والاجتماعية (أحمد 2018). أضف إلى تلك المعوقات المذكورة الخوف المصاحب لعملية الإبداع باعتبار أن الإبداع ما هو إلا خروج عن التفكير المألوف والنمطي ونظرة المجتمع للمستجدات دائما تكون نظرة ريبة أو خطورة لكن على العكس فالإبداع ما هو إلا أفكار جديدة تهدف لتطوير عمليات الإنتاج أو الخدمة لذلك يمكن أن يتراوح أثر الإبداع في المنظمات من إحداث التحسينات الطفيفة علي الأداء لتطوير جوهري وهائل ويمكن أن تتضمن هذه التحسينات الإنتاج والطرق الجديدة في التكنولوجيا والهيكل والأنظمة الإدارية والخطط والبرامج الجديدة (علي والحاكم 2015). لذلك فإن تقدير أهمية الإبداع على المستوى النظري لا يضمن بالضرورة نجاح العمل الإبداعي بالمؤسسات لأن هنالك العديد من العوامل التي تؤثر على إبداع العاملين ، ومن اهم هذه العوامل نجد تكنولوجيا المعلومات حيث تؤثر بشكل كبير على كافة أنشطة المؤسسات التي ترغب في الوصول الى مستويات عالية من الإبداع أن تبذل جهودا لتوفير التكنولوجيا الملائمة والمشجعة للإبداع لكي تساعد على استغلال القدرات الإبداعية لدى العاملين لان غياب التكنولوجيا الداعمة للإبداع ينعكس سلبا على التفكير الإبداعي لدى العاملين (إبراهيم 2017). وللحصول على أفضل ما لدى العاملين من سلوكيات وممارسات تسهم إيجاباً في فاعلية

اداء العاملين ورفع كفاءاتهم اتجهت المؤسسات إلى إجراء دراسات وأبحاث في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية والإدارية ومن أبرز الموضوعات التي تم تناولها موضوع الالتزام التنظيمي الذي يعد من المصطلحات الحديثة في مجال العلوم الإدارية (الزهراني 2014). و يعد الالتزام التنظيمي عنصراً حيوياً في ، تعزيز الاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها ، ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والاستمرار ، ويؤدي الالتزام التنظيمي إلى عدد من النتائج الإيجابية بالنسبة للمؤسسة والأفراد كإنخفاض معدل دوران العمل ، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية (عاشوري 2015).

وعليه تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها المباشر على الأداء الإبداعي ومساهمتها في صقله وتحسينه من خلال أدواتها ذات الكفاءة والفاعلية العالية ، كما تسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين المتغيرين في ظل وجود الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط ومعرفة دعمه للعلاقة بين المتغيرين وذلك بالتطبيق على مجموعة شركات جيايد الصناعية.

2-1 مشكلة الدراسة:

ومن خلال مراجعة الدارس لأدبيات الدراسة السابقة وجد عدة مواضيع مشابهة لعنوان الدراسة الحالي لكنها قد تطرقت لدراسة مبحثين على الأكثر من مباحث الدراسة الحالية (الثلاثة) فوجد دراسات تناولت تكنولوجيا المعلومات أو نظم المعلومات مع الإبداع. كدراسة (العرجوني والحرمان 2009)، (النوايسة 2009) ، (Bonnardel&zenasni 2010) ، (كواشي 2014) ، (إبراهيم 2017) ، (أحمد 2018) ودراسات أخرى تناولت تكنولوجيا المعلومات مع الأداء والأداء الإداري والأداء الاقتصادي أو أداء الموارد البشرية كدراسة (Zehir et al 2010) ، (Ondabu 2015) ، (Saha 2017) المعلومات على الاداء ، (ياسع 2011) (جلال 2014) ، (طويهي 2015)، (سالم وعبد الرحيم 2017)، (علي 2017). أيضا من جهة أخرى نجد أن هناك دراسات تناولت تكنولوجيا المعلومات مع الالتزام التنظيمي كدراسة (Chandna&Krishnan 2009) ، (Keivani 2014) ، (عبد الله 2015). ودراسات تناولت التزام التنظيمي والإبداع كدراسة (Hou&Li 2011) ، (Devries 2018) ، ودراسات تناولت الالتزام التنظيمي وأداء الموظفين والأداء الوظيفي كدراسة (حمادي 2016) ، (Suyanto&Hendri 2019) ، (الجيش والجماصي 2016) ، بالإضافة إلى ذلك هنالك العديد من الدراسات السابقة اتخذت الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط كدراسة (الطبولي 2017) ، (حامد 2017) ، (Ipek 2017) ، (المصري 2018) . اصف إلى ذلك من واقع الدراسات السابقة من النادر وجود دراسة تربط بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي في ظل وجود أي دور وسيط أو معدل بصورة مباشرة. فبالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي الا انه لم توجد دراسة تناولت المتغيرات الثلاث وربطت بشكل مباشر بين المتغيرات الثلاثة أو هدفت إلى معرفة الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في

العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي ،مما يعطي هذه الدراسة ميزة بانها ستكون نواة لدراسات قادمة بإذن الله تعالى.

استخدم الدارس الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط استنادا على ما اجراه العالمان بارون وكيني (Baron & Keny1986) والذان أشارا إلى أن هناك حاجة لإدخال متغير وسيط يفسر العلاقة في حالة عدم الاتفاق حول اتجاه هذه العلاقة وان المتغيرات الثلاثة درست بشكل منفصل حيث وجد ذلك من خلال واقع الدراسات السابقة التي درست هذه العلاقات. فقد تم دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والتفكير الابداعي والابداع الاداري والابداع كما في دراسة (Aljlouni 2009) ، (كواشي 2014) ، (إبراهيم 2017) ، (Hoque 2018) ووجدت ان العلاقة ايجابية، واختلفت مع دراسة (احمد 2018) التي وجدت ان العلاقة سلبية. كما تم دراسة العلاقة بين نظم وتكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي كما في دراسة (الروسان والعموش 2013) ، (Keivani 2014) ، (عبدالله 2015) ، (توفيق 2018) والتي اظهرت ان هناك علاقة ارتباط موجبة.

كما تم دراسة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والقيادة الابداعية والاداء والابداع كما في دراسة (الزهراني 2014) ، (حمادي 2016) ، (Devries 2018) والتي اظهرت ان هناك علاقة ايجابية. كما اختلفت مع دراسة (Hou&Li 2011) والتي اظهرت ان هناك علاقة سلبية.

3-1 اسئلة الدراسة:

ومن خلال تحديد المشكلة يبرز لنا السؤال الرئيسي التالي

- إلى أي مدى يؤثر التزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي في مجموعة شركات جيااد الصناعية ؟

ويتفرع لنا من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو اثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإبداعي في مجموعة شركات جيااد الصناعية ؟
- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي في مجموعة شركات جيااد الصناعية ؟
- كيف يؤثر الالتزام التنظيمي على الأداء الإبداعي في مجموعة شركات جيااد الصناعية ؟
- هل الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي في مجموعة شركات جيااد الصناعية؟

كما عمل الدارس على البحث عن فجوات لمواضيع مشابهة للدراسة الحالية من بعض الدراسات السابقة:

الفجوة الدراسية الأولى المتغير المستقل (تكنولوجيا المعلومات):

دراسة (قشطة وآخرون 2017) تناولت تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط. دراسة (ارباب 2019) ، دراسة (ابوعوف 2019) تناولت تكنولوجيا المعلومات كمتغير معدل. بينما تناولت دراسة (Khattab&Alkaied2015) تناولت تكنولوجيا المعلومات كمتغير تابع. دراسة (عبدالعال 2016) تناولت تكنولوجيا المعلومات بأبعاد الي (البنية التحتية، تكامل عملية اعمال تكنولوجيا المعلومات ، إدارة تكنولوجيا المعلومات ، الاتصال التكنولوجي ، المرونة التكنولوجية ، المسح التكنولوجي) ، دراسة (موسى 2017) تناولت تكنولوجيا المعلومات بأبعاد مختلفة عن الدراسة الحالية حيث تناولتها بأبعاد (استخدام الموقع الالكتروني ، تطبيقات الهاتف النقال). دراسة (سليمان 2013) و دراسة (العتيبي 2010) تناولت تكنولوجيا المعلومات دون تحديد للأبعاد. دراسة (عبدوي 2016) تناولت تكنولوجيا المعلومات باختلاف في بعض الابعاد (المورد البشري، قواعد البيانات). أما الدراسة الحالية فتناولت تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل في العلاقة ما بين الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي بالأبعاد الآتية: (المستلزمات المادية، المستلزمات البرمجية، المستلزمات الاتصالية).

الفجوة الدراسية الثانية المتغير التابع (الأداء الابداعي):

دراسة (القحطاني 2012) ، دراسة (عسكر ورجب 2016) تناولت الأداء الإبداعي كمتغير مستقل. دراسة (آل طعين وجلاب 2015) تناولت الأداء الابداعي بأبعاد (توليد الفكرة ، ترويج الفكرة ، تطبيق الفكرة)، دراسة (رشيد وحמיד 2018) تناولت الأداء الابداعي بأبعاد (الابداع ال استكشافي ،الابداع الاستثماري)، دراسة (احمد 2018) تناولت الاداء الابداعي بأبعاد (الابداع الاداري ،الابداع التكنولوجي) ،دراسة (مدوكي 2018) التي تناولت أثر قدرات عمال البحث والتطوير على الأداء الابداعي بأبعاد (الاداء الابداعي للمنتج ،الاداء الابداعي لعمليات الانتاج ،الاداء البيعي) تناولت الاداء الابداعي بأبعاد مختلفة عن الدراسة الحالية. دراسة (الموسوي 2014)،دراسة (Dedahanov 2016) دراسة (سيركس 2018) ، دراسة (Dwiek 2018) تناولت الاداء الابداعي دون تحديد للأبعاد. أما الدراسة الحالية فتناولت الاداء الابداعي كمتغير تابع في العلاقة ما بين الالتزام التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات بالأبعاد الآتية (المرونة ، الاصاله ، الحساسية للمشكلات).

الفجوة الدراسية الثالثة المتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي):

دراسة (Janoniene&Endriulaitieme.2014)،دراسة (عبيد 2015) ، دراسة (Devece etal 2015) ، دراسة (خوين 2017) ،دراسة (توفيق 2018) تناولت الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل. دراسة (Chew& Chan 2007) ، دراسة (wright&kehoe 2007) ، دراسة (كريدي 2010) ،

دراسة (Agarwala 2010) ، دراسة (فارس 2014)، دراسة (علي 2014) ، دراسة (Azizollah2016)، دراسة (Lambert etal2017) ، دراسة (Jiang etal 2017) تناولت الالتزام التنظيمي كمتغير تابع. دراسة (بكري2013)، دراسة (غالي2015)، دراسة (الدهان 2018)، تناولت الالتزام التنظيمي دون تحديد للأبعاد. دراسة (Chhabra 2014) تناولت الالتزام التنظيمي ، بأبعاد (المساعدة الشخصية – المبادرة الفردية – الولاء المتحمس) ، دراسة (طموس 2015) تناولت الالتزام التنظيمي وفقا لنموذج كورون (الولاء للمنظمة المسؤولية تجاه المنظمة – الرغبة في العمل – الإيمان بالمنظمة) وتناولت الالتزام التنظيمي بأبعاد مختلفة عن الدراسة الحالية دراسة (Janoniene&Endriulaitieme.2014) ، دراسة (عبيد 2015)، دراسة (Devece etal 2015) ، دراسة (خوين 2017) ، دراسة (توفيق 2018) تناولت الالتزام التنظيمي كمتغير مستقل. دراسة (2007 Chew& Chan)، دراسة (wright&kehoe 2007) ، دراسة (كريدي 2010) ، دراسة (Agarwala 2010) ، دراسة (فارس 2014)، دراسة (علي 2014) ، دراسة (Azizollah2016)، دراسة (Lambert etal2017) ، دراسة (Jiang etal 2017) تناولت الالتزام التنظيمي كمتغير تابع. دراسة (بكري2013)، دراسة (غالي2015)، دراسة (الدهان 2018)، تناولت الالتزام التنظيمي دون تحديد للأبعاد. اما الدراسة الحالية فتناولت الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي بأبعاد (الالتزام المستمر ، الالتزام العاطفي ،الالتزام المعياري).

الفجوة الدراسية الرابعة (مجتمع الدراسة) :

دراسة (ادعيس 2012) تمت بالتطبيق على (شركات الاتصالات) ، دراسة (موسى 2017) تمت بالتطبيق على (قطاع النقل والمواصلات) ، ودراسة (ضيف الله 2017) تمت بالتطبيق على قطاع التعليم) ، دراسة (أبو شكر 2012) تمت بالتطبيق على (قطاع الصحة) ، دراسة (طويهي 2015) تمت بالتطبيق على (شركات إنتاج الكهرباء) ، دراسة (أبو جياب 2014) تمت بالتطبيق على (شرطة غزة). دراسة (الهنيني 2011) تمت بالتطبيق على (مكاتب المراجعة) بينما تم التطبيق في الدراسة الحالية على مجموعة شركات جياذ الصناعية.

1-4 اهداف الدراسة:

- التعرف على مدى تأثير تطبيق تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإبداعي.
- دراسة العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي.
- اختبار مدى تأثير الالتزام التنظيمي على الأداء الإبداعي.

- قياس مدى تأثير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي.

1-5 أهمية الدراسة :

اولا الاهمية النظرية (العلمية):

- تقديم إطار نظري لمتغيرات الدراسة المتمثلة في الالتزام التنظيمي وتكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي وتحديد اتجاه وطبيعة هذه العلاقة.
- تحاول الدراسة الكشف عن العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي في ظل مناخ مثالي تسوده روح الثقة بين الأفراد وتحكمه مبادئ الالتزام التنظيمي.
- التعرف على الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات كمحفز لعملية الإبداع بما يحقق الميزة التنافسية للمؤسسات باعتبارها محدداً لنجاح أو فشل المنظمات لا سيما في ظل التطورات الموهلة وبيئة العمل المعقدة المتسمة بالتغيرات المفاجئة والمستمرة.
- تحاول الدراسة الكشف عن مواضع الخلل في المؤسسة والتخلص من الفساد الإداري والقضاء عليه تماماً من خلال الاعتماد على الحاسوب واستقطاب الكوادر المؤهلة لإنجاز المهمات مما يؤدي لإكساب المؤسسة ميزة تنافسية مستدامة.
- تعمل الدراسة على التصحيح المفهوم الخاطئ للاعتقاد السائد بأن تكنولوجيا المعلومات تحد أو تعوق عملية الإبداع .
- استخدام نظرية الموارد في صياغة متغيرات الدراسة.

ثانيا الاهمية التطبيقية(العملية):

- تنوير متخذي القرار بالعوامل الأكثر تأثيراً على الأداء الإبداعي.
- تبصير متخذي القرار بأهمية تكنولوجيا المعلومات ومكانتها كمصدر للتميز والابداع.
- مساهمة الدراسة بما ستصل إليه من نتائج ومقترحات حول العلاقة بين متغيرات الدراسة وامكانية الاستفادة من مخرجات الدراسة وتطبيقها على أرض الواقع.
- يمكن ان تلفت الدراسة انظار صانعي القرار الى اهمية الالتزام التنظيمي ودوره في تفسير العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي.
- يمكن للدراسة ان توجه المديرين الى اهمية الالتزام التنظيمي في المؤسسات او الشركات بغية تعزيزه ودوره في تعزيز الاداء الابداعي للعاملين.

1-6 حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مجموعة شركات جياذ الصناعية بولايتي الخرطوم والجزيرة.

الحدود الزمانية: 2018- 2020.

الحدود البشرية: الموظفين بمجموعة شركات جياذ الصناعية.

1-7 تنظيم الدراسة:

يتكون هيكل الدراسة من خمسة فصول، الفصل الأول: يحتوي على مبحث واحد، عبارة عن الإطار العام للدراسة، ويتناول مقدمة الدراسة ومشكلتها وأسئلتها وأهدافها وأهميتها وحدودها وتنظيمها و التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة ، والفصل الثاني: عبارة الإطار النظري للدراسة ويحتوي على أربع مباحث، المبحث الأول تكنولوجيا المعلومات، المبحث الثاني الأداء الابداعي، المبحث الثالث الالتزام التنظيمي، المبحث الرابع العلاقة بين متغيرات الدراسة، أما الفصل الثالث: يشتمل على مبحثين، المبحث الاول يحتوي هذا على منهجية الدراسة والتي تشتمل على النظرية و نموذج وفرضيات وتطوير فرضيات الدراسة وأسلوب الدراسة وطبيعة مجتمع وعينة الدراسة وقياس متغيرات الدراسة ويبين الأدوات الإحصائية المستخدمة في التحليل، المبحث الثاني يحتوي على دراسة الحالة وهي نبذة عن مجموعة شركات جياذ الصناعية، أما الفصل الرابع: يتكون من مبحثين الأول خاص بصدق وثبات الاستبانة والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي وتحليل البيانات العامة للاستبانة ومن ثم تحليل ومناقشة فقرات ومحاور الاستبانة، وفي المبحث الثاني اختبار فرضيات الدراسة، الفصل الخامس: يحتوي على نتائج الدراسة ومناقشة العلاقة بين متغيرات الدراسة والمضامين النظرية والتطبيقية لها، وتوصيات الدراسة، وايضا محددات الدراسة والدراسات المستقبلية المقترحة، المراجع والمصادر: مراجع الدراسة، الكتب، الرسائل الجامعية، الأوراق العلمية العربية والأجنبية، مواقع الانترنت، الملاحق.

1-8 التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة

المصطلح	التعريف الإجرائي	المصدر
المتغير المستقل		
تكنولوجيا المعلومات	التقنيات المستخدمة في جميع المجالات بدءا من الاجهزة والبرمجيات وصولا إلى التقنيات المستخدمة في مجال الاتصال	علي 2017
المستلزمات المادية	تتمثل في الاجهزة والشبكات المستخدمة في نظام المعلومات بما في ذلك وحدات الادخال والاخراج ووحدّة المعالجة المركزية.	إبراهيم 2017
المستلزمات البرمجية	جميع أنواع البرامج اللازمة لتشغيل الحاسوب وتنظيم عمل وحداته.	جلال 2014
المستلزمات الاتصالية	قدرة المنظمة على تشغيل شبكات الاتصال بالتوافق مع أنظمة الحاسوب لديها في دعم عملياتها أو أعمالها.	عبدالعال 2016
المتغير التابع		
الأداء الإبداعي	السلوك أو التصرف الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في مكان العمل وليس بالضرورة أن تنتج عنه خدمات أو سلع جديدة.	سيركس 2018
المرونة	المقدرة على اتخاذ طرق مختلفة أو التفكير بطرق مختلفة والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة.	عسكر ورجب 2016
الأصالة	هي الندرة والتفرد في السلوك أي التصرف بطريقة لا تخطر على بال احد.	السودي 2016
الحساسية للمشكلات	القدرة على رؤية المشكلات أو الشعور والاحساس بها في أشياء أو أدوات أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون فيها.	عسكر ورجب 2016
المتغير الوسيط		
الالتزام التنظيمي	قوى داخلية لدى العامل تدفعه إلى الرغبة في الاندماج داخل العمل والاستمرار فيه.	محمد 2018
الالتزام المستمر	هو الالتزام الموجود لدى الفرد وتحكمه القيم الاستثمارية التي يكتسبها ويطمع في تحقيقها عند استمراره في العمل.	ال قاسم 2012
الالتزام العاطفي	هو المسؤولية التي يشعر بها الموظف تجاه الفعاليات التي يتصل بها العمل.	حامد 2017
الالتزام المعياري	يعبر عن الالتزام الأدبي والشخصي بالتمسك بقيم وأهداف المنظمة.	الطبولي 2017

الفصل الثاني الاطار النظري للدراسة ويحتوي على أربع مباحث:

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

المبحث الثاني: الأداء الابداعي

المبحث الثالث: الالتزام التنظيمي

المبحث الرابع: العلاقة بين متغيرات الدراسة

الفصل الثاني

الاطار النظري للدراسة

المبحث الأول: تكنولوجيا المعلومات

2-1-1 المقدمة:

يمر العالم اليوم بالكثير من التغييرات المتسارعة بسبب ظهور التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والتي لها دور كبير في إحداث الكثير من التغييرات في العديد من المجالات كالتطور السريع في مجال صناعة الحاسبات وتطور نظم الاتصالات وتوفرها. ولقد استطاعت تكنولوجيا المعلومات القضاء على الحواجز الزمانية والمكانية خصوصاً في مجال التجارة والأعمال والمجال المصرفي والمجال الصناعي والمجال الطبي ومجالات الاتصالات. (عباس، 2011، ص258).

وتشير تكنولوجيا المعلومات الى تطبيق المنهج العلمي في التعامل مع البيانات والمعلومات بما يمكن المنظمات من إتخاذ القرارات الفاعلة في المستويات الإدارية كافة في شتى مجالات نشاطها، وفي الحقيقة فإن تكنولوجيا المعلومات تتضمن جميع الادوات والوسائل والطرق التي تستخدم في تدوين وتسجيل وحفظ ومعالجة وإسترجاع المعلومات، ويشمل ذلك كل الأشياء التي إستخدمها الإنسان في تحقيق هذه الأغراض. (تعلب، 2011، ص31).

وساعدت تكنولوجيا المعلومات في تحسين عملية صنع القرار التي أصبحت تتم عبر معلومات تتسم بدرجة عالية من الدقة والسرعة في الإسترجاع وبث المعلومات من حيث الكم والكيف، فضلاً عن الحصول عليها في الوقت المناسب ومن خلال إيجاد قنوات إتصال جديدة يمكن زيادة سرعة المعلومات وتدفقها وتبادلها بين المستويات الإدارية وتطوير أساليب عمل جديدة. (عبدالعال، 2016، ص13).

2-1-2 مفهوم تكنولوجيا المعلومات:

تعرف تكنولوجيا المعلومات: بأنها التكنولوجيا المتعلقة بتخزين واسترجاع وتداول المعلومات ونشرها، وإنتاج البيانات الشفوية والمصورة والنصية والرقمية بالوسائل الإلكترونية من خلال التكامل بين أجهزة الحاسوب الإلكتروني ونظم الإتصالات المرئية. (الزيودي، 2012، ص93).

وتعرف بانها: موارد المنظمة المستخدمة في إدارة العمليات الضرورية والقيام بمهامها الأساسية وتتضمن أجهزة الحاسوب وأنظمة الإتصال وتشغيل البرمجيات وغيرها وهي تمكن المديرين من إستخدام المعلومات بشكل جيد. (الخفاجي، 2009، ص50).

وتعرف بأنها: هي مجموعة من التقنيات التي تقوم بإنشاء وحفظ ونقل وإعادة تكوين ونقل البيانات والمعلومات. (أرباب، 2019م، ص39).

وتعرف بأنها: التكنولوجيا التي تربط شبكات الحواسيب معاً بواسطة الإنترنت والتي تسمح بتبادل المعلومات بين جميع المستخدمين في كل العالم بالوقت المناسب لإتخاذ قرارات رشيدة. (عاصم، 2013، ص232).

وتعرف بانها: مجموعة من المعارف العلمية والتكنولوجية والهندسية والأساليب الإدارية المستخدمة في تداول ومعالجة البيانات والمعلومات والتطبيقات المرتبطة بها. (أثير، بلال، 2016، ص179).

وتعرف بأنها: البحث عن أفضل الوسائل لتسهيل الحصول على المعلومات وتبادلها وجعلها متاحة لطلابها بسرعة وفعالية. (صالح وآخرون، 2017، ص351).

وتعرف بانها مجموعة الادوات والاجهزة التي توفر عملية تخزين المعلومات ومعالجتها ومن ثم استرجاعها، وكذلك توصيلها عبر أجهزة الاتصالات المختلفة إلى أي مكان في العالم والتي تتمثل بخطوط الهاتف، الإشارات اللاسلكية، أجهزة الكمبيوتر. (موسى، 2017، ص9).

وتعرف بانها: الإكتشافات والمستجدات والإختراعات كافة التي تتعامل مع جميع انواع المعلومات من حيث الحجم والتحليل والتخزين والاسترجاع في الوقت والطريقة المناسبين. (أبو شكر، 2012م، ص17).

وتعرف بأنها: سلاح استراتيجي يمكن ان يساعد في بناء وتعزيز قدرات المنظمة الإستراتيجية من خلال توفير أفضل البيانات والمعلومات داخلها وخارجها وبما يوطد علاقة المنظمة بالمجهزين والزبائن والمنظمات الاخرى. (خالد، 2016، ص29).

3-1-2 مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات:

يعد عالمنا الذي نعيشه رهين التغير والتطور السريع، مما يعجزنا عن رصد التطور التاريخي لتكنولوجيا المعلومات والاتصال بشكل دقيق، ولكن الأمر المسلم به هو أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال ما هي الا ثمرة تطورت عبر الزمن يمكن إختصارها فيما يلي:

- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الاولى: منذ حوالي (3600) قبل الميلاد تم إختراع الكتابة ومختلف وسائل حفظ المعلومات، فإستطاع السومريون الكتابة على الطين اللين، مما أنتج إنهاء عهداً لمعلومات الشفهية التي تندثر بمجرد وفاة الإنسان أو ضعف قدراته الذهنية.
- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثانية: عصر ظهور الطباعة إذ يعد الالماني غوتنبرغ بطل هذه الفترة في القرن (16) هو الفاعل الاساسي في نشر المعلومات والاتصالات وذلك بكثرة مطبوعاته

ونشرها من جهة، وظهور عصر التنوير من جهة، مما أعطى لأوروبا حق الأسبقية في التقدم على العالم بثلاثة قرون.

- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الثالثة: لقد كان إكتشاف التلغراف (1937) ردة فعل حتمية لنظم الإتصال، بغية توفير فاعلية أكبر في تبادل المعلومات وذلك إبان ظهور الثورة الصناعية، ثم إكتشف جراهام بل الهاتف من خلال قوة وسرعة التيار الكهربائي في نقل الصوت عبر الأسلاك النحاسية وتوالت بعدها الإختراعات في مجال الاتصالات عبر الأسلاك النحاسية وتوالت بعدها الإختراعات في مجال الاتصالات.

- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الرابعة: تميزت بإختراع الحاسوب وتطوره ومراحل أجياله المختلفة، وما له من أثر إيجابي على حركة تدفق المعلومات عبر وسائل إتصال لها صلة بالحواسيب.

- مرحلة ثورة المعلومات والاتصالات الخامسة: بدأت من النصف الثاني من القرن العشرين وحتى يومنا هذا، وهي تعتمد بالدرجة الأولى على إكتساح الأقمار الصناعية وشبكات الألياف الصوتية ذات السرعة الفائقة في عالم المعلومات في نقل الأنباء، البيانات، الصور، كنتيجة حتمية للترابط الهائل بين تكنولوجيا الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا الإتصال المختلفة وخير برهان على ذلك إستخدام الحواسيب المتطورة وتكنولوجيا تختصر العالم بأسره في حروف ثلاثة (www). (طويهي، 2015، ص12).

والجدول رقم (1-1-2)

يوضح مراحل تطور تكنولوجيا المعلومات

التاريخ	التطور التاريخي في مجال المعلومات والاتصالات
3500 ق.م	اختراع الكتابة المسمارية في بلاد وادي الرافدين بواسطة السومريين
1450	اكتشاف الطباعة المعدنية المتحركة من قبل غوتنبرغ في ألمانيا
1594	ظهور أول مجلة وكان ذلك في ألمانيا
1642	إكتشاف أول ماكينة للعد والحساب (Machine Mechanical adding)
1873	إكتشاف التلغراف من قبل صامويل مورس (Samuel Morse)
1865	بدأت خدمة أول ناسوخ/ فاكس (Fax) بين مدينتي باريس وليون
1881	استخدام أول خط هاتفي بعيد المدى في الولايات المتحدة الأمريكية
1921	استخدام تكنولوجيا الناسوخ/ الفاكس ملي (Facsimile) في الولايات المتحدة
1944	اكتشاف أول حاسوب الكتروني ميكانيكي (Electro Mechanical) باسم مارك 1 (Mark1)
1947	إكتشاف الترانزستور (Transistor) في أمريكا
1951	أول مكالمة هاتفية مباشرة بعيدة المدى، من دون توسط
1964	عرض معالج الكلمات (Word Processor)
1969	انشاء شبكة المعلومات الحوسبة، المعروفة باسم (Arpanet) والتي كانت ثورة الانترنت فيما بعد
1973	بداية خدمة الفيديو تكست (Videos Text) في الولايات المتحدة الأمريكية
1982	أول عرض للحاسوب النقال او المحمول وظهور الاقراص المدمجة (Compact Disc) او الاقراص المضغوطة او المدمجة واطلاق القمر الصناعي الاوربي للاتصالات والاعراض المتعددة.
1993	عرض الحواسيب المنضدية للوسائط المتعددة/ الملتيميديا (computers Desk Top multimedia)
1996	اطلق محرك البحث هوت بوت (Hot Bot) على الانترنت
1997	ظهور خدمة الاتصالات الهاتفية عبر الانترنت
1998	بداية بث التلفزيون الرقمي (Digital H.D. TV)
2001	اطلقت مايكروسوفت نظام (Windows XP)
2020	وما زالت التطورات متلاحقة الى يومنا هذا

المصدر : (العبادي ، 2011 ، ص25-27)

2-1-4 أهمية تكنولوجيا المعلومات:

يمكن الإشارة إلى أهمية تكنولوجيا المعلومات في المنظمات بعدد من النقاط منها:

- التنسيق بين الاقسام: اذ تمكنت تكنولوجيا المعلومات من زيادة قدرة التنسيق بين أقسام المنظمة وبين المنظمات الأخرى على حد سواء، وهذا بدوره يقود إلى تقليل كلف المقابلات الشخصية التي قد تتطلب إنتقال الأفراد من منطقة إلى أخرى، فضلاً عن الوقت المستغرق من أجل إنجاز ذلك عن طريق ما توفره الشبكات المحلية والعالمية وإمكانية ربط الحواسيب التابعة للشركة بعضها مع البعض الآخر.

- السيطرة على المعلومات: أصبح بإمكان المنظمة جمع كميات هائلة من المعلومات ومن أماكن متباعدة ومختلفة والسيطرة على عمليات معالجتها وتخزينها وإتاحتها للمستخدمين بالوقت المناسب.
- تؤدي تكنولوجيا المعلومات إلى زيادة إمكانية الوصول إلى المعلومات وزيادة القدرة الإنتاجية فضلاً عن السرعة باتخاذ القرارات.
- تقوم بالتأثير الكبير في المرونة التنظيمية من خلال الإسراع في معالجة المعلومات وتمكين الإستجابة السريعة لظروف السوق المتغيرة. (فيصل، خمائل، 2013، ص235).
- تساعد المنظمات على إيجاد فرص جديدة للعمل.
- تعد القاعدة الأساسية التي تبني في ضوءها المنظمات الإدارية ميزتها التنافسية لما تحتله هذه التكنولوجيا من دور فاعل ورئيس في إنجاح تلك المنظمات.
- تعمل على تغيير الطريقة التي تعمل بها المنظمات وإعادة تشكيل منتجاتها وخدماتها. (أثير، بلال، 2016، ص179).

5-1-2 مكونات تكنولوجيا المعلومات:

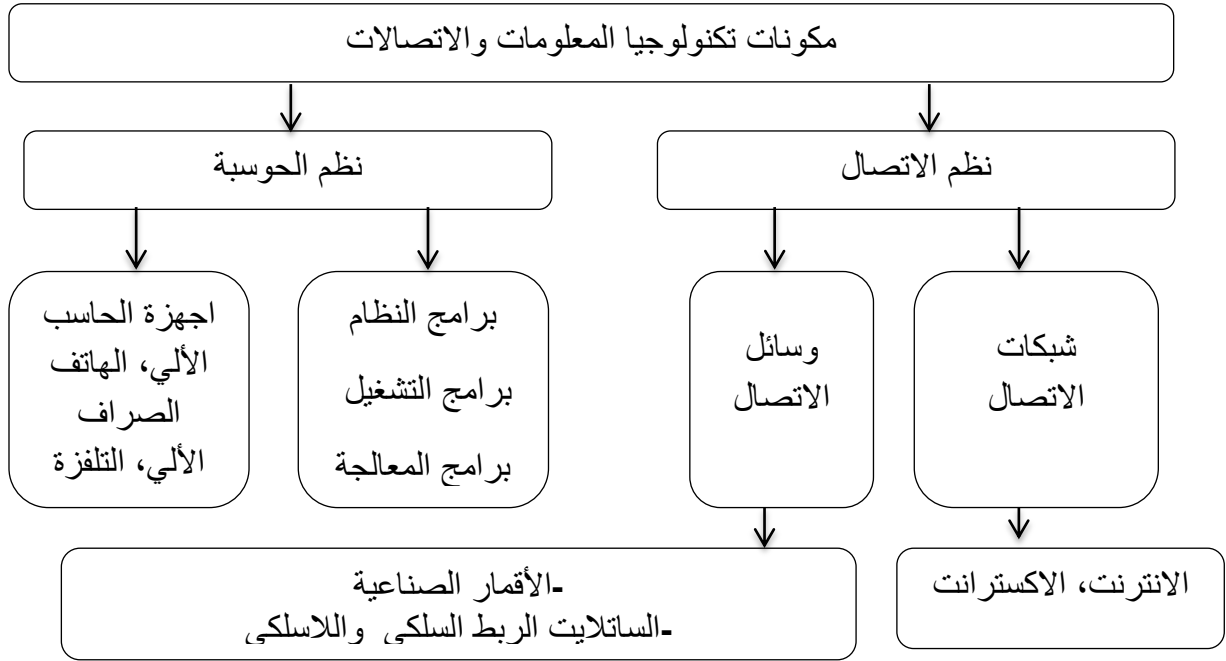
- المكونات المادية والأجهزة (Computer Ware): وهي التي تستخدم في إجراءات إدخال البيانات ومعالجتها، وإستخراج المعلومات المطلوبة لصناعة القرارات وأداء الأعمال على الوجه المطلوب. (قنديجي والجنابي، 2019، ص34).
- الاتصالات والشبكات: الوسائل التقنية لنقل وتبادل الأفكار والمعلومات بسرعة وبشكل دقيق وتوفيرها للمستخدم بالوقت المناسب بما يدعم عملية صنع القرار، ولسرعة تطور وسائل الإتصالات بدأت الشبكات بالظهور والتشكل بدءاً بالشبكة الداخلية وإنهاء بالشبكات العالمية (الإنترنت)، (عبدالله، 2015، ص339).
- البرمجيات: برامج مفصلة تهدف للسيطرة على مكونات الأجهزة المادية في نظام المعلومات وتحكم في عملها، وتصمم كي توجه الحواسيب في قراءة المدخلات وتخزين البيانات وإسترجاعها وتحديثها وتحويلها إلى أشكال مفهومة ومفيدة.
- قواعد البيانات: هي عناصر في الحقيقة ما زالت تفتقر الى المعني العام قد تكون في شكل أرقام صور رموز لا علاقة بين بعضها البعض إنها قياسات بدون محتوى أو محتوى، فهي مادة أولية خام تدخل كالمدخلات يتم معالجتها لتعطي معلومات على شكل مخرجات. (خالد، 2016م، ص40-42).

2-1-6 الوظائف الأساسية لتكنولوجيا المعلومات:

تؤدي تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خمس وظائف أساسية تتمثل في جمع المعلومات، إرسالها، تخزينها، معالجتها، وإظهاراتها وقت الحاجة باستخدام العديد من الوسائل والأدوات وكذا الأنظمة، ويمكن إبراز ذلك من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (2-1-1)

الوظائف الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات



(المصدر: علي، 2017م، ص16).

2-1-7 أهداف تكنولوجيا المعلومات:

- ضمان التكامل لعدم ضياع البيانات.
- أمن المعلومات.
- سرعة تطوير النظام.
- القدرة على التغيير والتعديل.
- قدرة تحمل أعباء إضافية.
- تمكن المستفيد من إمكانية التشغيل على قواعد البيانات المختلفة أو نظم التشغيل المتنوعة. (كواشي، 2014م، ص32).

8-1-2 فوائد ومزايا تكنولوجيا المعلومات:

يترتب على استخدام وتطبيق تكنولوجيا المعلومات العديد من الفوائد والمزايا لكل من الأفراد والإدارات والمنظمة بشكل عام ومن بين تلك المزايا والفوائد:

- رفع مستوى الاداء بالمنظمة.
- فاعلية إتخاذ القرارات.
- تنمية العمل وفق نظم واضحة وطرق عمل محددة.
- تدعيم نجاح المنظمات ذات المجالات الإدارية والتنظيمية المعقدة التي يصعب فيها استخدام النظم التقليدية. (قنديلجي والجنابي، 2019، ص31).
- السرعة في أداء الوظائف والأوامر.
- الدقة المتناهية للأجهزة الإلكترونية الحديثة تدرك الأخطاء والاختلافات التي يعجز البشر عن إدراكها.
- الثبات: تتميز تكنولوجيا المعلومات بقدرتها على أداء نفس الأعمال والوظائف بنفس الوتيرة، فالحاسوب يمتاز بقدرته على تكرار العمل بصورة ثابتة أي عند إجرائها مرة بعد مرة بنفس الأسلوب نحصل على نفس النتائج، ولأي عدد من المرات. (عايش، 2017، ص17-18).

9-1-2 خصائص تكنولوجيا المعلومات:

- تقليص الوقت: فالتكنولوجيا تجعل كل الأماكن، إلكترونياً، متجاورة.
- تقليص المكان: تتيح وسائل التخزين التي تستوعب حجماً هائلاً من المعلومات المخزنة والتي يمكن الوصول اليها بسهولة ويسر.
- اقتسام المهام الفكرية مع الآلة: نتيجة حدوث التفاعل والحوار بين الباحث والنظام.
- الذكاء الاصطناعي: أهم ما يميز تكنولوجيا المعلومات هو تطوير المعرفة وتقوية فرص تدريب المستخدمين من أجل الشمولية والتحكم في عملية الانتاج.
- تدريب شبكات الاتصالات: وهذا ما يزيد من تدفق المعلومات بين المستعملين والصناعيين، ويسمح تبادل المعلومات من الأنشطة الأخرى.
- التفاعلية: ان المشاركين في عملية الإتصال يستطيعون تبادل الأدوار وهو ما يسمح بخلق نوع من التفاعل بين الأنشطة.
- اللا تزامنية: وتعني إمكانية استقبال الرسائل في أي وقت يناسب المستخدم، فالمشاركين غير مطالبين باستخدام النظام في نفس الوقت.

- اللامركزية وهي خاصية تسمح باستقلالية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فالإنترنت مثلاً يتمتع باستمرارية عمله في كل الأحوال فلا يمكن لأي جهة أن تعطل الإنترنت على مستوى العالم بأكمله.
- قابلية التوصل: وتعني إمكانية الربط بين الأجهزة الاتصالية المتنوعة الصنع، أي بغض النظر عن الشركة أو البلد الذي تم فيه الصنع.
- قابلية التحرك والحركية: أي أن المستخدم يمكن أن يستفيد من خدماتها أثناء التنقلات، أي من أي مكان عن طريق الحاسب الآلي أو الهاتف النقال.
- قابلية التحويل: وهي إمكانية نقل المعلومات من وسيط إلى آخر، كتحويل الرسالة المسموعة إلى رسالة مطبوعة أو مقروءة.
- اللامجاهيرية: وتعني إمكانية توجيه الرسالة الاتصالية إلى فرد واحد أو جماعة معينة بدل توجيهها إلى جماهير ضخمة.
- الشبوع والانتشار: وهي قابلية هذه الشبكة للتوسع لتشمل مساحات غير محدودة من العالم حيث تكتسب قوتها من هذا الانتشار المنهجي لنمطها المرن.
- العالمية والكونية: وهذا هو المحيط الذي تنشط فيه هذه التكنولوجيا، حيث تأخذ المعلومات مسارات مختلفة ومعقدة تنتشر عبر مختلف مناطق العالم. (ابراهيم، 2017، ص10-11).

10-2 أمن المعلومات:

نتيجة لزيادة دور نظم وتطبيقات المعلومات المتزايدة الأهمية والإعتماد المتنامي عليها في كافة أوجه الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية، فقد أدى ذلك إلى بذل جهود خاصة لضمان الثقة والمصادقية لهذه النظم والتطبيقات من حيث أمنها وشفافيتها للمستخدمين، كما أدى ظهور بعض جرائم المعلومات مثل القرصنة والفيروسات وغيرها إلى الإهتمام بموضوع قانون جرائم المعلومات، والمحاكم الخاصة به، وإستخراج الدليل الرقمي لهذه المحاكم. (عبدالقادر، 2011، ص48-49).

11-2 متطلبات تطبيق تكنولوجيا المعلومات :

- المتطلبات الإدارية والتنظيمية والبشرية:
- الحد من بيروقراطية العمل المكتبي وتبسيط إجراءاته.
- تطوير المسارات الوظيفية أمام العاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات.
- دعم وتأييد الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات على مستوى المنظمة.
- الانتقال من الوسائل التقليدية في تقييم أداء العاملين الى الوسائل الحديثة.
- تدعيم وجود الكوادر البشرية المدربة والمتحمسة لتطوير نظم المعلومات.

• المتطلبات الفنية وتشمل:

- أتمته المكاتب.
- توفير البرامج التدريبية لتنمية قدرات الأفراد الابداعية في الحاسب الآلي.

• المتطلبات الاجتماعية والنفسية:

- تأمين ثقافة تنظيمية تعتمد على دور وأهمية المعلوماتية في إتخاذ القرارات.
- العمل بروح الفريق وتدعيم روح المعونة والمساندة بدلاً من روح الصراع.
- أهمية تنمية الإتجاهات الإيجابية لدى العاملين لتطبيق تكنولوجيا المعلومات.
- القدرة على التألف مع أدوات اكتساب المعرفة وطرق الوصول الى المعلومات.

• المتطلبات المالية:

- توفير الدعم المالي المطلوب لإدخال تكنولوجيا المعلومات.
- القيام بالتحليل المالي اللازم تجاه استخدامها لتحقيق اقتصاديات تشغيلها.
- اعتماد دراسات الجدوى المالية والاقتصادية قبل إدخال تكنولوجيا المعلومات لتأكيد فوائدها على المدى البعيد. (تعلم، 2011، ص32).

12-1-2 أثار إستخدام تكنولوجيا المعلومات:

• الاثار الايجابية:

- الخدمات التي تقدمها شبكة الانترنت في التعليم، الطب، التجارة، الاتصالات.
- ساهمت في تعزيز العمل الأكاديمي الجامعي، وفتحت أفقاً جديدة امام البحث العلمي في مختلف مجالاته.
- تقدم تكنولوجيا المعلومات موارد غنية، وتوفر المعلومات في مختلف مجالات الحياة كاللهم، السفر، السياحة، فضلاً عن منتديات الحوار والنقاش الإلكترونية التي تساهم في تشجيع التفاعل والتواصل بين البشر.
- كان لثورة المعلومات أثر كبير على النشاط التجاري لمختلف الشركات والمؤسسات التجارية، فنمت التجارة الإلكترونية، ووفرت إتاحة السلع والخدمات للجمهور الكبير.
- تمثل الصحافة الإلكترونية في عصر المعلوماتية دوراً هاماً في نشر المعلومات والتنوير والتواصل بين الشعوب.

• الاثار السلبية:

- استمر وجود التفاوت الاجتماعي والمعرفي بين الناس سواء داخل الدولة الواحدة او بين الدول ووجود فئات المهمشين الأميين من عالم ثورة المعلومات.

- أدخلت تكنولوجيا المعلومات في حياة البشر ما يسمى بالواقع الافتراضي، يسمح للمتفاعلين ان يتلاعبوا بالحقائق التاريخية.
- تأثير شبكة الانترنت على الأطفال ونشأتهم، بل وعلى الكبار ايضاً فالجلوس لساعات طويلة أمام شبكة الانترنت والانتقال من موقع لآخر بعيداً عن العالم الواقعي، والكم الهائل من المعلومات التي يحصلون عليها يفرز ضغوطاً نفسية وعصبية عليهم.
- خرق حرمة الاشخاص والتنظيميات، عن طريق الدخول في ملفاتهم الخاصة بهم ومعرفة ادق التفاصيل عن حياتهم الخاصة.
- يرى البعض انها تهديد للأمن القومي للدول والمجتمعات او ما يعرف بالحروب المعلوماتية.
- إن الموجات الكهرومغناطيسية التي تنشرها هذه التكنولوجيا لها اثار سلبية على صحة الأفراد كمرض الأعصاب والديسك والسرطان.
- مسألة حقوق المؤلف والناشر اذ تزداد عمليات النسخ والتقليد. (العتيبي، 2010، ص30-32).

13-1- 2 أسباب التسارع في التوجه نحو تكنولوجيا المعلومات:

- ظهور وتطور إقتصاد المعرفة: ويتمثل بظهور اقتصاديات أساسها المعلومة والمعرفة وظهور منتجات جديدة وبعبارة أخرى فإن المعرفة أصبحت أصول استراتيجية أساسية منتجة.
- النمو في الاقتصاد المرتبط عالمياً، والذي يطلق عليه مجازاً مصطلح العولمة فهناك إدارة وسيطرة لمواقع الأسواق العالمية الإلكترونية وهناك منافسة في أسواق العالم وهناك نظم توزيع وإتصال عالمية.
- التحولات في مشاريع الاعمال: فالإنترنت والتكنولوجيا ذات الصلة بها قد جعلت بالإمكان القيام بالاعمال عبر الحدود المكانية المتعارف عليها. (قنديلجي، والجنابي، 2019، ص35-36).
- تعقد بيئة الاعمال: إن بيئة الاعمال أصبحت اليوم أكثر تعقيداً وتقلباً فالتقدم في الاتصال والتكنولوجيا خلق العديد من التغيرات فضلاً عن التغيرات الأخرى الناتجة عن العوامل السياسية والاقتصادية.
- المسؤولية الاجتماعية: لاشك ان التفاعل بين المنظمات والمجتمع لا ينقطع، وأصبحت المنظمات في الآونة الأخيرة أكثر إدراكاً لهذه التفاعل وأهميته، ويمكن لتكنولوجيا المعلومات أن تدعم أنشطة المسؤولية الاجتماعية من خلال نظم دعم القرار لمراقبة برامج تكافؤ الفرص والنظم الخبيرة لتحسين الرقابة البيئية.
- توقعات المستهلكين: أصبح المستهلك اليوم أكثر دراية ومعرفة بالسلع والخدمات المتاحة وجودتها مما جعله يطلب أفضلها، بالإضافة إلى المنتجات التي تنتج حسب طلبه، ومن ناحية أخرى فإن المستهلك يطلب معلومات أكثر تفصيلاً عن السلع التي يريدها وهذا ما جعل المنظمات في حاجة الى

ان تصبح قادرة على توصيل المعلومات بسرعة لاشباع رغبات وحاجات المستهلك، ومن هنا ظهر دور تكنولوجيا المعلومات في تمكين المنظمة من تحقيق ذلك.

- تغير هيكل الموارد: في العصر الصناعي ساد الاعتقاد بأن هناك اربعة موارد رئيسية للمنظمة هي (المادية، البشرية، المالية، المواد الخام)، أما الآن فيوجد عامل رئيسي خامس وهو (المعلومات)، من هنا ظهرت أهمية تكنولوجيا المعلومات للقيام بمعالجة هذه المعلومات والاستفادة منها خاصة في ظل الانفجار المعلوماتي الحالي. (موسى، 2007، ص28-32)

14-1-2 الفرص الاستراتيجية والميزات التي وفرتها تكنولوجيا المعلومات:

- إدارة رأس المال فقد اصبحت تكنولوجيا المعلومات تمثل أكبر العناصر والمكونات في إستثمارات رأس المال للشركات والمنظمات في العديد من الدول والمجتمعات الصناعية، فقد تضاعف الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات منذ عام (1980) ليصل إلى أكثر من ثلث (35%) من رأس المال المستثمر في عام (2005م) ، وقدرت بمبالغ الصرفيات والاستثمارات في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بعيدة المدى والبرمجيات ما يقارب (1.8) ترليون دولار في الولايات المتحدة الأمريكية.
- اصبحت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أساساً مهماً في إنجاز مختلف أنواع الأعمال فهناك على سبيل المثال لا الحصر، أكثر من (23) مليون إداري، أو مدير و أكثر من (113) مليون من القوى العاملة الأمريكية، تعتمد على تكنولوجيا المعلومات، ممثلة في نظم المعلومات المحوسبة في اداء اعمالهم، في قطاعات العمل المختلفة.
- الانتاجية: فتكنولوجيا المعلومات هي الأداة الأكثر فاعلية في زيادة الانتاج، فقد أصبح لدى المديرين في المنظمات المعاصرة وسائل وأدوات محدودة تؤمن المكاسب والنتائج المطلوبة في الانتاج والخدمات المناسبة وإن تكنولوجيا المعلومات هي واحدة من أهم الادوات والوسائل التي تؤمن الابتكارات والإبداعات المطلوبة.
- فرص وإمكانيات استراتيجية: كذلك تعطي تكنولوجيا المعلومات فرصاً مهمة وإمكانيات استراتيجية تسويقية للمنظمات، بمختلف أنواعها وتوجهاتها، فإذا ما أرادت أي من الشركات أو المؤسسات أن تغتنم الفرص في الاسواق المحلية والعالمية. فما عليها الا ان تطور منتجاتها وخدماتها بشكل ينتج ويؤمن خدمات جديدة. (قنديلجي والجنابي، 2019م، ص38-39).

المبحث الثاني

الأداء الابداعي

2-2-1 المقدمة:

الإبداع هو صفة من صفات الإنسانية التي يؤتها الله العلي القدير لمن يشاء من عباده، فقد جاء في محكم كتابه الكريم: ((يؤتي الحكمة من يشاء، ومن يؤت الحكمة فقد أوتي خيراً كثيراً وما يذكر إلا أولو الألباب)). سورة البقرة الآية (269) صدق الله العظيم.

والحكمة هنا هي أعلى مراحل ومستويات المعرفة والتي تشكل القاعدة الأساسية للإبداع ومن لم تكن له مستويات عالية من المعرفة لا يمكن أن يكون مبدعاً.

وقد قدم (Marquis Myers &) في سنة 1969م أول مفهوم للإبداع بإعتباره ظاهرة إنسانية لم تخلق من جهد فردي، بل هو حصيلة جهد متميز ومثابرة بالتفاعل مع الآخرين، وهو لا يقتصر على ولادة فكرة جديدة أو تقديم نصيحة أو تطوير لسوق جديدة، بل هو حصيلة كل هذه المعطيات. (الفضل، 2009، ص13).

ويجمع علماء الإدارة والممارسون الإداريون على أن الأنظمة المعاصرة تعيش ظروفاً متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى الإبداع، فهو يسهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة في إتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب.

ويمثل المدخل الإبداعي سر نجاح الكثير من المنظمات ذلك أنه بدون تبني المدخل الإبداعي فإن المنظمة سوف تستمر في أداء العمل الحالي بنفس الأسلوب الذي كانت تقوم به سابقاً، فالعلماء اختلفوا في تحديد مفهوم الإبداع فلم يكن هناك تعريف محدد متفق عليه، ولعل ذلك يرجع إلى كثرة المجالات التي شاع فيها هذا المفهوم من جهة، وإلى إهتمامات الباحثين ومدارسهم الفكرية من جهة ثانية، وتعدد جوانب الظاهرة الإبداعية وتعدد وجهات النظر. (أحمد، 2018، ص35).

2-2-2 مفهوم الإبداع:

الإبداع لغة من الفعل "أبدع" أي اخترعه والله المثل الأعلى مثال ((بديع السموات والارض وإذا قضى أمراً فإنما يقول له كن فيكون)) سورة البقرة الآية (117) ، أي مبدعهما.

وفلان بدع في هذا الأمر أي كان هو أول من فعله فيكون أسم فاعل بمعنى متبدع والبديع فعيل من هذا. ومنه قوله تعالى: (قل ما كنت بدعاً من الرسل)، أي ما أنا أول من جاء بالوحي من عند الله تعالى. (الصيرفي، 2008، ص152).

أشارت العديد من الدراسات أن كلمة الإبداع والخلق تعني في مفهومها النظر إلى الأمور والأشياء بشكل جديد ومختلف وإتيان الفرد بأشياء غير مسبقة ومألوفة. (فضل الله، 2018، ص27).

ومن تعريفات الإبداع انه ممارسة الفرد لمهارات التفكير الإبداعي في المواقف الحياتية المختلفة. (الموسوي، 2014، ص6).

ويعرف الإبداع بأنه هو القدرة على الخيال والتصور السريع لمختلف الحلول الأصلية، في مواجهة المشكلات. (السودي، 2016، ص13).

ويرى بعض الباحثون بأن الإبداع هو: إمتلاك الأفراد قدرات إضافية خلاقة مثل: روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات. (ابراهيم، 2017، ص15).

ويعرف الإبداع بأنه عملية تسعى لإحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم من خلال توليد مجموعة من الأفكار الابتكارية وتنفيذها من قبل أفراد العمل ومجموعاته. (أدمو، 2016، ص17).

ويرى كريسكويز (Gryskiwiez) أن الإبداع هو شكل من أشكال النشاط العقلي الذي يتجه الإنسان بمقتضاه نحو الوصول إلى أشكال جديدة في التفكير. (نور الدين، وفاء، 2011، ص241).

3-2-2 مفهوم الأداء الإبداعي:

الأداء الإبداعي من وجهة نظر (Crass, 2014) هو بناء مركب وذو أبعاد متعددة يمكن قياسها بطرق مختلفة منها إستخدامات وبراءات الإختراع وتقديم منتجات وعمليات جديدة، إجراء تخفيضات في الكلف وحصة المبيعات من المنتجات الإبداعية. (حميد، 2017، ص10).

(Hegedoom & Coloodat, 2003)، أن الأداء الإبداعي يشير إلى الإنجاز في كامل الإبداع من تصميم فكرة إلى إدخال إختراع في السوق.

أي أن الأداء الإبداعي بهذا المفهوم الواسع يغطي الإختراع وإدخال المنتجات الجديدة، وبالتالي هذا التعريف للأداء الإبداعي بالمعنى الواسع يركز على الجوانب التقنية للإبداع وإدخال منتجات جديدة في السوق ولكنه على هذا النحو يستبعد النجاح الإقتصادي المحتمل للإبداع. (مدوكي، 2018، ص480-481).

ويرى (Kheng, 2008)، بأنه قدرة المنظمة على فهم المعرفة الخارجية وتكييف تلك المعرفة إلى خصوصية المنظمة وربط هذه المعرفة بنتائجها الإبداعية. (أل طعين وجلاب، 2015، ص16).

ويعرف أيضاً بأنه محصلة قرارات متعددة يتخذها الإنسان وتبدأ بإدراك الوضع القائم ثم الإهتمام به وجمع المعلومات عنه، وإيجاد البدائل وتقييمها ومن ثم تجريب هذه البدائل، وقد ينتهي الأداء الإبداعي برفض فكرة معينة أو تبنيها. (عكسر ورجب، 2016، ص8).

والأداء الإبداعي يتمثل في قدرة المنظمة على نقل المعرفة الكامنة لدى مواردها البشرية، ودمجها لخلق معرفة جديدة تنتج إبداعاً. (أحمد، 2018، ص37).

4-2-2 المفاهيم المشابهة للإبداع:

- الفرق بين الإبداع والإختراع:

يعرف الإختراع على أنه إدخال شيء جديد لهذا العالم لم يسبق أن وجد ويسهم في إشباع بعض الحاجات الإنسانية.

فالإختراع أخص من الإبداع حيث أن الإختراع يعمل على التأثيرات الفنية في توليد الفكرة حيث تكون الموارد الملموسة أقل أهمية في ضمان تحقيقه ويعتمد على الموارد غير الملموسة، كالوقت والعبقرية وتقدم العلم.

- الفرق بين الإبداع والإبتكار:

يعرف الإبتكار بأنه عمليات تنظيمية مقصودة على شكل إقتراحات أو خيارات لطرح منتج جديدة (سلعة، خدمة، مهارة جديدة)، بحيث تسمح هذه العمليات للمؤسسة بتطوير موقعها الإستراتيجي، وتعزيز كفاءتها وتكنولوجياها.

يمكن الإختلاف بين الإبداع والإبتكار، في أن الإبداع هو التفكير بطريقة غير مألوفة ليشمل الأفكار والعاملين، وتشكل بدورها مدخلات للعملية الإبداعية، والإبتكار هو التطبيق الناجح لهذه الأفكار الإبداعية، بهذا فإن الإبداع يتعلق بتأليف الأفكار الجديدة وتوليدها. أما الإبتكار فهو يتعلق بتطبيق هذه الأفكار وتحويلها إلى منتج.

- الفرق بين الإبداع والذكاء:

لقد قام جدل كبير حول علاقة الإبداع بالذكاء فإنقسم الرأي إلى مجموعتين الأولى أيدت الرأي الذي يبقى وجود العلاقة وذلك إستناداً على التجارب الواقعية بحيث ان الكثير من المبدعين لا يتمتعون بدرجة عالية من الذكاء.

أما المجموعة الثانية فقد أكدت حتمية ارتباط الإبداع بالذكاء وربطتها بعلاقة طردية، بحيث كلما زاد الاول زاد الثاني، لكن من الواضح أن الإبداع طاقة كامنة في عقول الأفراد لا تستدعي ذكاء خارق بل يكفي العناية بها وتنميتها بشتى الأساليب والطرق.

- الفرق بين الإبداع والتغيير التنظيمي:

يكمن الفرق بين مفهومين الإبداع والتغيير التنظيمي في كون هذا الأخير يعمل على زيادة الإنتاجية من خلال تطوير وتحسين أنماط العمل وأساليبه المتوفرة في المؤسسة، بينما يختص الإبداع بخلق أساليب عمل جديدة و السلع وخدمات لم تكن موجودة أصلاً من أجل خلق فاعلية إدارية جديدة. (شعباني، 2016، ص15-16).

5-2-2 التطور التاريخي لعملية الإبداع:

المرحلة الأولى:

تمتد هذه المرحلة منذ أقدم العصور التي نقلت إلينا آثارها المكتوبة أو المنقولة روائياً، بدأت بالعصر الإغريقي ثم الروماني مروراً بالعصر الجاهلي ثم الإسلامي ونهاية بعصر النهضة الأوروبية والعقود الأولى من القرن العشرين وبرزت السمات التي تميز المعرفة الإنسانية المرتبطة بمفهوم الإبداع، وفي هذه برزت خصائص هي:

- الخلط بين مفهوم الإبداع والعبقرية والموهبة والنبوغ المبكر.
- الاعتقاد بأن الإبداع والعبقرية هناك قوى خارجية تسطير عليها.
- إقتصار استخدام كلمات مبدع وعبقري على قلة ممن يأتون بأعمال خارقة للعادة.

المرحلة الثانية:

بدأت هذه المرحلة مع نهايات القرن التاسع عشر عندما بدأ الحديث عن أثر العوامل الاجتماعية والبيئية في سلوك الإنسان وأبرز خصائصها كالتالي:

- ظهور عدة نظريات سيكولوجية حاولت تفسير الإبداع وعلاقاته.
- المساواة بين مفاهيم الإبداع والعبقرية والذكاء.
- حدوث تقدم في التمييز بين مفاهيم الإبداع والموهبة والتفوق.
- إنحسار الجدل حول أثر الوراثة في الإبداع.
- إتساع دائرة الاهتمام بالإبداع في مجالات العلوم الحياتية والطبيعية.
- تطوير أدوات قياس الإبداع وبرامج تعليم الإبداع.

المرحلة الثالثة:

هذه المرحلة بدأت في منتصف القرن العشرين وأمتدت حتى العصر الحاضر وفيها أصبح ينظر لمفهوم الإبداع على أنه توليفة تندمج فيها العمليات العقلية والمعرفية ونمط التفكير والشخصية والدافعية والبيئة وتبرز خصائص هذه المرحلة كالتالي:

- التمييز بين مفهوم الذكاء والإبداع، أي أن الذكاء غير الإبداع وتوضيح التباين بينهما.
- ظهور نظريات جديدة في الإبداع كنظرية القياس النفسي للإبداع والنظريات المعرفية في الإبداع.
- تطوير عدد كبير من الأدوات والمقاييس الإختبارية لقياس الإبداع.
- تطوير عدد كبير من البرامج التربوية والتدريبية لتعليم الإبداع.
- تقديم البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم الإبداع. (القحطاني، 2012، ص9-10).

2-2-6 أهمية الإبداع:

تبرز أهمية الإبداع في العناصر التالية:

- يساهم في إكساب الأفراد التجربة ويزيد من الفهم والمعرفة بطبيعة العملية الإبداعية ومكوناتها والقدرات العقلية الأساسية لها والمعوقات التي تحول دون إطلاق القدرات الإبداعية.
- الإبداع تجدد حضاري: فالإبداع نفي لأي إطار تقليدي، والتمرد للوصول إلى نهج جديد في تناول ظواهر الواقع، والقدرة على طرح الجديد للمشكلات الأساسية وإلتماس الحلول الصحيحة وقدرة على التحرر من القيود وبهذا يكون الإبداع أداة تكامل مع المجتمع وإرتقاء به. (نور الدين ووفاء، 2011، ص243).
- القدرة على الإستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل المنظمة أو المؤسسة في وضع مستقر إذ يكون لديها الإستعداد لمواجهة التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيمية.
- تحسين خدمات المنظمة بما يعود بالنفع عليها وعلى الفرد.
- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في المنظمة عن طريق إتاحة الفرصة لهم في إختبار تلك القدرات.
- الإستغلال الأمثل للموارد المالية عن طريق إستخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة. (التكروري، 2018، ص24).
- يمنح للأفراد مسارات التطوير والتجديد في منظماتهم.
- يدفع الأفراد إلى الدخول في منافسات التحدي والتميز مع الآخرين.
- يساعد الأفراد في تحديد إعادة أهدافهم وتصوراتهم عن العمل، وبالتالي قدرتهم على الظهور بصورة إبداعية متجددة ومستمرة. (مسلم، 2015، ص19).

2-2-7 خصائص الإبداع:

- الإبداع يعني التمايز وهو الإتيان بما هو مختلف عن الآخرين.
- الإبداع يمثل الجديد وهو الإتيان بالجديد كلياً أو جزئياً.
- الإبداع هو القدرة على إكتشاف الفرص من خلال القراءات الجديدة والرؤى الخلاقة.
- الإبداع هو التوليفة الجديدة بمعنى وضع أشياء معروفة وقديمة في توليفة جديدة في نفس المجال أو نقلها إلى مجال آخر لم تستخدم فيه من قبل. (أدمو، 2016، ص18-19)

2-2-8 تطورات مراحل عملية الإبداع:

- إن الإبداع ظاهرة إنسانية تتم وفق خطوات ومراحل يمكن التطرق إليها كما يلي:
- مرحلة الاهتمام: في هذه المرحلة يتم تحديد المشكلة التي تمثل محور إهتمام الفرد.
 - مرحلة الإعداد: وتتمثل في جمع المعلومات حول المعلومات حول موضوع المشكلة، من خلال نماذج من الاسئلة والاستقصاءات لجمع المعلومات.
 - مرحلة الإحتضان: وهي مرحلة يتم فيها التفاعل بين شخصية الباحث ومعلومات عن موضوع البحث، وكذلك وضع الحلول وبدائلها.
 - مرحلة البزوغ: في هذه المرحلة يقوم الفرد بإعادة ترتيب وتنسيق أفكاره، بما يسمح له بالوصول إلى الحل، فيتدفق هذا الأخير بشكل مفاجئ في صورة بزوغ إبداعي.
 - مرحلة التحقق: في هذه المرحلة يتم إختبار صدق الفكرة الجديدة المتوصل إليها، أي هل هي جديدة بالإهتمام أم لا، كذلك على المبدع ان يفكر في الطريقة التي يمكن بها تنفيذ الفكرة والظروف اللازم توفيرها لنجاحها ومن هم الأشخاص المكلفين بتطبيقها. (عبيدة، 2016م، ص24).

2-2-9 عناصر أو مكونات الأداء الإبداعي:

- الطلاقة: ويقصد بها القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية معينة.
- من المهم الا يطرد المبدع أي فكرة تظراً عليه ولكن عليه أن يجمع أكبر قدر ممكن من الأفكار وبعد ذلك يبدأ في بحثها فيقارنها ببعضها ويفاضل بينها ويختبر فوائدها حتى يختار الصالح منها.

ومن صور الطلاقة:

- طلاقة لفظية وهي سرعة إنشاء حديث متصل ذا معاني.
- طلاقة بصرية وهي دقة وسرعة الإدراك بالإبصار.
- طلاقة إرتباطية وهي سرعة توليد علاقات معينة.
- طلاقة فكرية وهي سرعة توليد أفكار أو مفردات. (إبراهيم، 2017، ص27).

- الأصالة: وتعني تقديم نتائج مبتكرة تكون مناسبة للهدف والوظيفة التي يعمل لأجلها، أو بتعبير آخر رفض الحلول الجاهزة والمألوفة، وإتخاذ سلوك جديد يتوافق مع الهدف المنشود، ومن يطلق إستجابات غير مألوفة لمنبهات غير مألوفة لا يمكن أن نطلق عليها إستجابات أصلية لأنها طلاقات إنتاجية هادرة غير موجهة. (العزاوي، نصير، 2012، ص146).

وتصنيف المرونة إلى صنفين هما:

- مرونة تلقائية والتي تعني القدرة على إعطاء إستجابات متنوعة لاتتنمي إلى نسق واحد.
- مرونة تكيفية: وهي التي يتصف بها الفرد الذي يستطيع التكيف، وتعديل سلوكياته بهدف التوصل إلى حل للمشكلات التي تواجهه. (عسكر، رجب، 2016، ص15).
- الميل الى التحليل والتفصيل: ونقصد بها القدرة على فهم وتحليل العناصر التي تتكون منها الأشياء والعمل على ايجاد علاقات بين هذه العناصر.
- الميل الى التجريب: يميل الشخص المبدع للشك وإنتقاد الأمور والقضايا التي يعتبرها الآخرون مسلمات لانقاش فيها.
- الثقة بالنفس: يتسم الشخص المبدع بالجرأة والشجاعة للدفاع عن آرائه وأفكاره لما يمتاز به من سمو في الطموح ورغبة في النجاح.
- الحساسية للمشكلات: وهي الوعي بوجود مشكلات او حاجات أو عناصر ضعف في البيئة او الموقف، وترتبط بهذه القدرة ملاحظة الأشياء غير العادية أو الشاذة أو المحيرة في محيط الفرد.
- الإحتفاظ بالإتجاه أو تركيز الإنتباه: وهي إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، والمشكلة كهذه تظهر بدرجات متفاوتة فيها يتعلق بمضمونها ولكن يظل التوجه حيالها قائماً.
- قبول المخاطرة: مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة. (على، الحاكم، 2015، ص184-185).

2-2-10 متطلبات الأداء الإبداعي:

- الانتماء والولاء التنظيمي: إن الفرد الذي يحب منظمته يتفانى في عمله وتتوافر عنده دوافع الإبداع أكثر من غيره.
- إدراك العلاقات الإجتماعية والإقتصادية بين الموارد المتاحة وحسن توجيهها لتحسين نوعية المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
- إتباع المنهج العلمي: ويعد من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الإدارة المبدعة، تجنباً للأسلوب العشوائي وأسلوب المحاولة والخطأ الذي يبذل الوقت والجهد والكلفة.

- الإيمان بالرأي والرأي الآخر: حيث يسهم ذلك في بيئة العمل القائمة على المشاركة في إتخاذ القرارات والذي من شأنه تحسين العمل وتطويره بما ينعكس إيجاباً على أنماط العمل الإداري.
- الإهتمام بالعنصر الإنساني في الإدارة وهذا من شأنه أن يزيد من معدلات الولاء والانتماء ويرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي، وبالتالي تظهر إبداعات العاملين في ظل المناخ التنظيمي الذي يشجع ذلك.
- الإيمان بضرورة التغيير وأهمية التطوير المستمر. (سيركس، 2018، ص36).

11-2-2 الممارسات الإدارية التي تؤثر في الإبداع:

- التحدي: عن طريق تعيين الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة والتي تتصل بخبراته ومهاراته، وذلك يؤدي الى توفد شعلة الإبداع لديه، كما أن التسكين في المكان غير المناسب يؤدي للشعور بالإحباط والشعور بالتهديد.
- الحرية: تتمثل في إعطاء الموظف الفرصة لكي يقرر بنفسه كيف ينفذ المهمة المسندة إليه، فذلك ينمي الحافز الذاتي وحاسة الملكية لديه.
- الموارد: أهم موردين يؤثران على الإبداع هما: الوقت والمال وتوزيعهما يجب أن يتم بعناية فائقة لإطلاق شرارة الإبداع لدى الجميع، وعلى العكس فإن توزيعهما بطريقة غير عادلة يؤدي لتثبيط الهمم.
- ملامح فرق العمل: كلما كان فريق العمل متآلفاً ومتكاملاً، كلما أدى ذلك إلى مزيد من صقل مهارات الإبداع وتبادل الخبرات.
- تشجيع المشرفين: حين أن أغلب المديرين دائماً مشغولون، وتحت ضغط النتائج يفوتهم دعم المجهودات المبدعة، فلا بد من تحفيز الدافع الذاتي حتى يتبنى الموظف المهمة، ويحرص عليها ويبدع فيها.
- دعم المنظمة: ان تشجيع المشرفين يبرز الإبداع، ولكن الإبداع حقيقة يدعم حينما يهتم به قادة المنظمة الذين عليهم أن يضعوا نظاماً او قيماً مؤكدة لتقدير المجهودات الإبداعية. (خيرى، 2012، ص50-51).

12-2-2 شروط المناخ التنظيمي الداعمة للإبداع:

- التجانس النسبي: هو شرط أساسي لنمو الأفكار الإبداعية بحيث كلما كان هناك إختلاف طفيف بين الأفراد في نفس المجموعة زادت القدرة على توليده أفكار جديدة أكثر إبداعاً.
- القيادة الفاعلة: وهي القيادة التي تجعل الأفراد يعملون ضمن بيئة تتميز بالحيوية والنشاط عن طريق إستعمال نظام فاعل للحوافز وحفظ حقوق العمال وتقدير إنجازاتهم الإبداعية.
- تماسك الجماعة: متى ما ساد التفاهم والتعامل الجيد بين الأفراد زادت دافعيتهم نحو الأهداف.

- الهيكل التنظيمي: يجب أن يتسم هذا الهيكل بالمرونة حتى يساهم في تشجيع الإبداع على مستوى المنظمة إذ أن مرونته تسمح بإدماج كل التغييرات التي يتطلبها الفكر الإبداعي. (لمين، 2017، ص20-21).

13-2-2 النظريات التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق الأداء الإبداعي:

أشار (Wang, 2013)، إلى وجود أربعة منظورات يمكن للمنظمات الاعتماد عليها لتحقيق الأداء الإبداعي وفيما يلي عرض لتلك النظريات:

- الأداء الإبداعي المستند إلى الموارد:

وتعتمد النظرية على أساس توضيح الاختلافات في الموارد التنظيمية الملموسة وغير الملموسة بين المنظمات والتي تسعى المنظمات من خلالها تحقيق ميزة تنافسية، والموارد التي تكون نادرة وذات قيمة ولا يمكن نسخها أو تقليدها ستحقق للمنظمات ميزة تنافسية مستدامة.

- الاداء الإبداعي المستند إلى القابليات الديناميكية:

طورت هذه النظرية من الاعتماد على المورد، وتسعى لتحسين المعرفة الموجودة في المنظمة من أجل تحقيق التكامل في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية، وأن المنظمات التي تكون لها قدرات في التعلم والحصول على المعرفة بسرعة تكون لها الحصة الأكبر في تحقيق الأداء الإبداعي.

- الأداء الإبداعي المستند إلى شبكات العمل:

وتوضح هذه النظرية كيف للنشاطات مثل التحالفات الخارجية والتعاون في المنظمة يمكن أن تحقق لها نتائج أداء أفضل من منافسيها، وغالباً ما يستعمل هذا المنظور لنقل أو إكتساب المعرفة بين الشركات التابعة ومن خلال نشاطات شبكة العلاقات التي تقوم بها المنظمات تستطيع أن تحقق وتضيف قيمة لمواردها المعرفية عن طريق الاندماج أو التعاون فيما بينهما وبين منظمات أخرى ومن خلال ذلك يمكن للمنظمات أن تحقق أداء إبداعي أفضل.

- النظرية المستندة إلى الإبداعية:

تعتمد هذه النظرية على الإبداعية جزء أساسي من بناء ما يسمى بالتوجه الريادي، ويقوم على التساؤل الاتي لماذا التوجه الاستراتيجي للإبداع يساعد المنظمات على تحقيق النمو والإنتاجية وخلق القيمة؟

وبهذا التوجه تكون المنظمات قادرة على إبتكار التكنولوجيا الفريدة والحصول على الفرص في بيئة أفضل من منافسيها، وعلى المنظمات التي تعتمد هذه النظرية ان تحقق هدفين هما: خلق قيمة للزبون و الربحية، وايضاً أن تحقق أداء إبداعي من خلال مواجهتها ضغوط العديد من المنافسين. (الملا وآخرون، 2017، ص68-69).

2-2-14 مداخل الإبداع:

• مدخل التركيز على العملية الإبداعية:

وهو ما يعرف بالتركيز على الآلية، حيث يتم هنا على كيفية إحساس المبدع بالمشكلة وكيفية البحث فيها على إعتبار أن المشكلة تسبب له نوعاً من من عدم التوازن في حين أن حل هذه المشكلة يعيد له التوازن. وتتم هذه العملية بعدة مراحل وهي كما يلي:

- مرحلة الإعداد.
- مرحلة الاختيار.
- مرحلة التشذيب.
- مرحلة التحقق من الحل.

• مدخل التركيز على الناتج الإبداعي:

وتعرف: ايضاً بالتركيز على المحصلة النهائية، حيث يتم التركيز على الناتج الإبداعي والذي يتمثل في المقدرات الإنتاجية والبراعة في إتخاذ القرارات وبالتالي بلوغ حالة الأمثلية المستهدفة.

• مدخل التركيز على الصفات الشخصية للمبدعين:

حيث يتم تناول الصفات في متخذ القرار المبدع من حيث الخصائص النفسية له ومدى استعداداته للعمل الدؤوب والمثابرة والإنتاج على الخبرة الداخلية والخارجية وبشكل عام يتم التأكيد على كل ماله علاقة بالصفات الإبداعية وذلك مثل:

- الفضول والبحث عن حالة عدم الرضا في الوضع الراهن.
- الالتزام بهدف سام: وهو التفاني في العمل والقدرة على تقديم الأفكار.
- التلقائية والمرونة.
- تشجيع تبادل الرأي والمشاركة والنقد الذاتي.
- الإحالة.
- القدرة على تفهم المشكلات.
- المحافظة على الإتجاه. (الفضل، 2009، ص28).

2-2-15 العوامل المؤثرة في الإبداع:

إن العوامل المؤثرة في الإبداع مختلفة وبالغة التعقيد وأهمها:

- زيادة التخصصات المهنية وتنوعها.

- الكفاءة والرضا عن العمل.

- المركزية.

- الرسمية.

- الإنتاج. (مسلم، 2015، ص20).

2-2-16 العوامل المؤثرة في الأداء الإبداعي:

- الخصائص الفردية: إن وجود الأداء الإبداعي لدى المنظمة من عدمه يتوقف على العاملين أنفسهم، بمعنى أنه يعتمد بالدرجة الأولى على الأفراد لا على المنظمات، فالمبدع يتصف بقدرته على رؤية الأشياء بمنظور مختلف من غيره.

- خصائص المناخ التنظيمي: إن توافر القدرات الإبداعية من الأمور المهمة لكن ظهورها إلى حيز الوجود يتطلب بيئة مناسبة لنموها وتطورها وهذه البيئة تمثل المناخ التنظيمي (البيئة الداخلية) ومن أهم العوامل في البيئة الداخلية مرونة التنظيم التي تعني قدرة التنظيم على الاستجابة والتكيف مع المتغيرات الداخلية والخارجية، بالإضافة للعمل.

- خصائص جماعات العمل: إن الجماعات شديدة التنوع تنتج حلولاً أفضل وأن الحل المبدع للجماعة يتطلب أن تتكون من أفراد لهم شخصيات مختلفة كذلك بالنسبة للجماعات المتماسكة، وأفراد الجماعة المنسجمة أكثر ميلاً من الإبداع من الجماعة التي لا يوجد لديها انسجام، والجماعة الحديثة التكوين أكثر ميلاً للإبداع من الجماعة القديمة.

- أنماط السلطة والقيادة:

للسلطة نوعان المركزية واللامركزية، فالمركزية: تعني تركيز السلطة بين الرؤساء وهي تتسم بعدم المرونة والحد من الإبداع، أما اللامركزية : فتعني توزيع السلطة مما يشجع على التفاعل وتقديم الأفكار الخلاقة ويشجع على الاداء الإبداعي. (سيركس، 2018م، ص35).

2-2-17 دوافع الإبداع:

قد تكون دوافع الإبداع تحقيقاً للذات أو محاولة للهروب من روتين الواقع وهناك دوافع خارجية مثل الثواب ودوافع شخصية أو إجتماعية مثل الحاجة الى التحرر من الأفكار الشائعة والإحساس بالاستقلالية أو المسؤولية الإجتماعية، كما أن الإبداع قدرة عقلية عامة، فالمبدع فرد لا يختلف في طبيعته عن

الآخرين، بل يختلف من حيث الخصائص والقدرات، وتتصف الشخصية المبدعة بصفات عديدة بعضها إنفعالي ذاتي وبعضها تعليمي ومن دوافع الإبداع:

- دوافع ذاتية داخلية مثل الحماس.
- دوافع معنوية مثل المكافآت.
- دوافع بيئية مثل التصدي للمشكلات.
- دوافع خاصة بالعمل مثل الرغبة الشديدة في إيجاد فكرة والحصول عليها. (نور الدين، ووفاء، 2011، ص247).

18-2-2 طرائق قياس وتقييم الأداء الإبداعي:

- قائمة المراجعة وهي عبارة عن قائمة تضم مجموعة من الفقرات أو العبارات ذات العلاقة بأداء الموظف، يقوم المسئول عن التقييم بتأثيرات الفقرات أو العبارات التي تنطبق على الخصائص والصفات الموجودة في الموظف. ومن البديهي أن تشير كل كل فقرة من فقرات هذه القائمة الى صفة أو سمة من السمات الايجابية او السلبية التي يتسم بها أداء الموظف، ثم يقارن عدد النقاط الايجابية والسلبية. فإن كان رصيد النقاط الإيجابية أكثر دل ذلك على أداء إيجابي، والعكس صحيح.
- طريقة التدرج البياني: التي تتضمن اعطاء قيمة أو (وزن) لكل فقرة أو عبارة من العبارات التي تصف سلوك أو أداء الموظف تحت التقييم في هذه القائمة، وذلك بهدف تحقيق درجة معقولة من الموضوعية والدقة في أداء الموظف، إذ ان الفقرات أو العبارات المعبرة عن سلوك الموظف غير متساوية من حيث الأهمية والقيمة وبالنسبة للمنظمة وإنجاز الاعمال الموكلة إليه بشكل عام.
- طريقة التدرج المعياري: تقوم هذه الطريقة على اساس استخدام معيار يتكون من عدد من المستويات المعبرة عن الاداء، يتراوح عددها بين (5-7) مستويات تبدأ ب(1) وتنتهي ب(5) او (7) علما ان قطبي المقياس يعبران عن صفتين او سلوكين متناقضين. مثال ذلك ان يبدأ المقياس بـ (ضعيف) وينتهي بـ (ممتاز) وما يميز هذه الطريقة سهولة استخدامها، وفهمها وتفسيرها او شرحها للعاملين.
- طريقة الوقائع المهمة تقوم على اساس قيام المشرفين بالتركيز على الأحداث والوقائع الجوهرية او الحرجة التي تعد الاساس في النجاح او الفشل الذي يواجه الموظف في أداء واجباته ومسؤولياته وبموجب هذه الطريقة يقوم المشرف بتسجيل عدد من الاحداث المهمة او الوقائع التي قام بها الموظف سواء في حالة التقييم الدوري المخطط او التقييمات الاخرى لأغراض الترقية او النقل او الترفيع أو أي غرض آخر.
- طريقة الترغيب" يقوم المشرف المباشر المسئول عن تقييم مرؤوسيه، بوضعهم في قائمة بحسب مستوى كفاءتهم، ويحتل أكثرهم كفاءة أعلى القائمة، ويوضع اقلهم كفاءة في نهاية القائمة، وبهذا الشكل يصبح من الاعلى كفاءة إلى الاقل. ومن مزايا هذه الطريقة أنها بسيطة ولا تتطلب جهدا كبيرا

او وقتاً طويلاً من المقوم ، ومن عيوبها انها لا تسمح للمقوم بوضع أكثر من موظف واحد ضمن فئة واحدة عندما يتصفون بدرجة كفاءة متساوية. فهو مجبر على ترتيبهم تصاعدياً او تنازلياً، بحيث يحتل كل منهم مرتبة او درجة معينة.

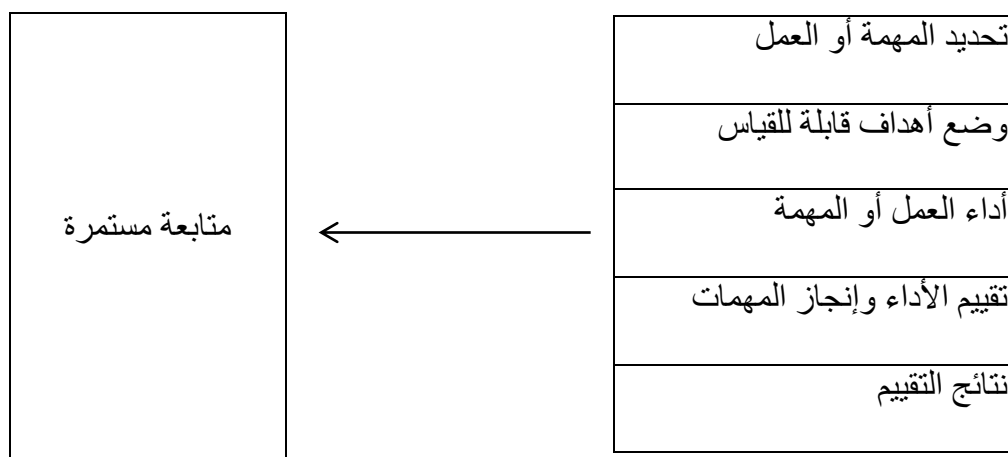
- طريقة التوزيع الإجباري: تقوم على اساس تحديد عدد من الفئات لمستوى الاداء مقدماً ثم يقوم المسئول عن التقييم بتوزيع الموظفين الخاضعين للتقييم على هذه الفئات بحيث لا يدع فئة فارغة اي لا يسمح له بترك إحدى الفئات دون ان تحتوي على العدد او النسبة المحددة من الموظفين تحت التقييم، وهذه الطريقة تتطلب من المقوم التمييز بين الموظفين الخاضعين للتقييم، وتمتاز وبساطتها ومما يؤخذ عليه صعوبة الفصل الدقيق وتحديد الفروقات في مستوى اداء العاملين.

- طريقة المقارنة المزدوجة: تعتمد هذه الطريقة في تقييم اداء العاملين على مقارنة اداء كل موظف بجميع الموظفين في الوحدة او القسم الذي يعمل فيه، وبموجب هذه المقارنة التي تجري بين أداء كل اثنين من الموظفين يحدد المشرف الأكثر تميزاً في الاداء عن غيره من الآخرين.

- طريقة الرقابة: وهي طريقة تبين آلية قياس وتقييم الأداء من خلال المتابعة والرقابة على العاملين كما هو موضح في الشكل أدناه.

الشكل رقم (2-2-1)

طريقة الرقابة لقياس وتقييم الأداء الإبداعي



المصدر (سيركس، 2018م، ص40-42).

2-2-19 الابداع كمصدر للميزة التنافسية:

إن الإبداع هو الذي سيقود التغيير الاجتماعي والإقتصادي خلال القرن الحادي والعشرين، كما ان التفكير في (مجتمع المعرفة)، غير كاف على الإطلاق فإن عصر المعلومات بدأ بالفعل يفسح الطريق أمام شيء أكثر تحدياً.

إننا نحتاج إلى المعلومات، لكننا نحتاج أيضاً الى أن نكون نشطين ومهرة ومثابرين لإختبار هذه المعلومات. نحتاج أن نكون أصلاء، ومشككين ومجادلين، بكلمة واحدة، أن نكون مبدعين.

كما أن تسارع التغيير التقني يفرض تحديات لا يمكن تجاهلها ولهذا أصبح الإبداع مزية تنافسية وبخاصة في الصناعات الناشئة والإنفجار الإبداعي الي تعيشه المنظمات الصناعية لا يتضمن فقط التقنية الجديدة، بل يشمل ايضاً استراتيجيات وسياسات وممارسات وخبرات وتجارب تنظيمية وادارية متنوعة حول كيفية تحقيق أقصى ابداعية ممكنة. (علي، 2011، ص44-45).

المبحث الثالث

الالتزام التنظيمي

2-3-1 المقدمة:

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماماً واضحاً في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، لما له من علاقة بفاعلية المنظمة ودرجة إنجاز العمل فيها، إذ يعبر الإلتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة. ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، ويظهر الإلتزام في بذل العامل جهوداً إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون اتجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى. (عبيد، 2015، ص331).

كما أن الوضع الذي تعيشه المنظمات في وقتنا الحاضر من متغيرات عديدة وتحديات داخلية أو خارجية تتطلب من تلك المنظمات ان تجري الكثير من التغييرات في أنظمتها الإدارية، تجلى ذلك في التخلي عن بعض الأساليب التقليدية في الإدارة مثل المركزية الشديدة والفردية في إتخاذ القرار ومعالجة المشكلات بصورة صحيحة وكذلك أن تحسب حساباً مستمراً للإلتزام التنظيمي عند أعضائها.

اذ واجه المدخل التقليدي في إدارة المنظمات نقداً لاذعاً بسبب تركيز الإدارة العليا على الأهداف دون أي اعتبار لردود فعل العاملين ولطاقاتهم الكامنة، مما أدى الى قيام تلك المنظمات باللجوء إلى مداخل جديدة إنسانية وسلوكية واجتماعية، للإهتمام بالعوامل الانسانية وبناء الشخصية الإدارية والرجل التنظيمي، وذلك لأن إدارة المنظمات أصبحت لا تعتمد في تحقيق أهدافها على درجة ولاء الموظفين للمنظمة وأهدافها، وإنما أصبح يمتد ليشمل درجة التزام المنظمات الحديثة عن ما هو أكثر من تكوين اتجاهات ومشاعر إيجابية لموظفيها وذلك من خلال تهيئة المناخ الجيد، بوضع نظام عمل جيد يلتزمون به وينمي سلوك الإلتزام لديهم مما ينعكس على أدائهم وتطوير قدراتهم الإبداعية. (غالبا، 2015، ص40).

إن المنظمات الحديثة الفكر تعتمد على أفرادها في تحقيق أهدافها، مما يدعو إلى بذل الجهود والوقت، وإنفاق المال لإختيار افضل الأفراد في المنظمة، والقيام بتوفير التدريب وكذلك الحوافز المادية والمعنوية المناسبة. (آل قاسم، 2012، ص16).

2-3-2 مفهوم الإلتزام التنظيمي:

قبل الوقوف على تعريفات الباحثين للإلتزام التنظيمي نتوقف عند مفهوم الإلتزام من ناحية لغوية، حيث يعني العهد، ويلزم الشيء أي لا يفارقه والملازم للشيء المداوم عليه. (ابن منظور، 1956، باب الميم فصل اللام).

أما من ناحية إصطلاحية فقد تباينت مفاهيم الالتزام التنظيمي نظراً لتباين رؤى الباحثين حوله.

حيث يعرفه شلدون (Sheldon, 1971) بأنه التقييم الإيجابي للمنظمة والعزم على العمل لتحقيق أهدافها مع شعوره المستمر بالإرتباط والإفتخار بالعمل فيها.

أما بوشنان فيعرفه (Buchanan, 1974) بأنه مناصرة الفرد وتأييده للمنظمة وأنه نتاج تفاعل ثلاثة عناصر هي:

التطابق: ويعني تبنى أهداف وقيم المنظمة بإعتبارها أهدافاً وقيماً للفرد العامل فيها.

الانهماك: ويقصد به الانهماك للفرد في أنشطة المنظمة.

الولاء: المقصود به شعور الفرد بالإرتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة. (عبدالله، 2015، ص344).

وأشار ماتكس وجاكسون، (2003) إلى أن الإلتزام التنظيمي هو درجة قبول الفرد بأهداف المنظمة ورغبته بالبقاء والاستمرار فيها كمحدد أساسي لإمتهيازاته (علي، 2016، ص289).

ويرى فكابينو أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة. (خوين، 2017، ص33).

ويرى بورتير، 1968، أن الإلتزام التنظيمي هو استعداد الفرد لبذل جهود كبيرة لصالح المنظمة وإمتلاك الرغبة القوية في البقاء بالمنظمة والقبول بقيمها وأهدافها الرئيسية. (الطبولي، 2017، ص72).

ويعرفه كل من (Joo & shim, 2010) بأنه انتماء الفرد وتعلقه الفاعل بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة (القرالة، 2018م، ص9).

كما يعرفه الإلتزام التنظيمي بأنه القوة النسبية لتعريف الشخص بنفسه على أنه موظف في المنظمة التي يعمل بها. (الخليفة والفليح، 2018، ص47).

لكن من الواضح بأنه لم يتم الاتفاق فيما بين الباحثين حول تعريف موحد للإلتزام التنظيمي وذلك للأسباب التالية:

- كونه ظاهرة سيكولوجية يتأثر بعدة عوامل ومتغيرات وكذلك تنوع وإختلاف الآثار الناتجة عنه ومداخل دراسته، ونتائج الدراسات التي تناولته.
- تعدد المناطق وزوايا نظر الباحثين حول موضوع الإلتزام التنظيمي تبعاً للحقل أو التخصص.
- تعدد أبعاده ومضامينه وتباينها وإحتوائها على مجالات عدة.

- محدودية الدراسات المتخصصة فيه، لأنه لم يحظ بإهتمام الباحثين إلا في نهاية الستينيات واولئ السبعينيات من القرن العشرين. (ابو جياب، 2014، ص11).

3-3-2 المفاهيم المشابهة للإلتزام التنظيمي:

مما يحدد ذكره أن هناك إختلافاً في المفهوم بين مفردات الولاء والانتماء والالتزام، رغم ورود هذه المصطلحات الثلاثة في بعض الدراسات بنفس المعنى وفيما يلي شرح لكل مصطلح:

- ورد مصطلح ولاء بمعنى امانة او وفاء ضمن المصطلح الاجنبي (Loyalty) في المعجم الموسوعي للمصطلحات انه: الاخلاص لفكرة او مثل عال او جماعة او وطن.

- وورد تعريف الانتماء بمعنى: التبعية ضمن المصطلح الاجنبي (Belonging ness) وهو شعور المرء بالطمأنينة لكونه ينتمي الى جماعة مختارة يطمئن لها. كما ورد تعريف الانتماء في المعجم للمصطلحات التربوية انه: شحنة عقلانية ووجدانية كامنة بداخل الفرد، فيشترط في الانتماء ان يكون الفرد جزءاً من الجماعة التي ينتمي لها، بينما من الممكن الولاء للجماعة دون ان تكون جزءاً منها.

- وفي قاموس اكسفورد وردت كلمة التزام (Commitment) بمعنى الحالة او الوضع الذي يقدم به الفرد الكثير من الوقت والاهتمام لمؤسسته لانه يعتقد انها الحق، كما انه ايضاً يشير الى نتيجة لاحقة فقد يحدث الالتزام التنظيمي نتيجة الولاء التنظيمي وقد لا يكون بينهما علاقة، كالالتزام العامل بما يوجب عليه عقد العمل مثلاً. (عاشوري، 2015، ص42-43).

3-4-2 أهمية الالتزام التنظيمي:

تكمن أهمية دراسة الالتزام التنظيمي في كونه يسهم بشكل كبير في تحقيق الولاء المنظمي وهو عامل محفز لإتجاه المنظمة نحو العمل على إحداث تغييرات تسهم في تعزيز الرضا الوظيفي، حيث يعتبر التزام الأفراد تجاه منظماتهم عاملاً هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة، حيث يعتبر إلتزام الأفراد تجاه منظماتهم مؤشراً أقوى من الرضا الوظيفي لإستمرار العاملين في أماكن عملهم وممارسة مهامهم. (السياني، 2015، ص123).

ويتميز الالتزام التنظيمي بأهمية بالغة لما له من إنعكاسات إيجابية على بقاء المنظمة وإستمرارها وتحقيق أهدافها وتتجلى أهميته فيما يلي:

- يمثل عنصر هاماً يربط بين الإدارة والأفراد العاملين بها لا سيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد العاملين للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.

- كونه يرتبط بعدد من العوامل منها: سلوك الفرد ونشاطه، إرتباطه بالهيكل المعرفي مثل الرضا الوظيفي والمشاركة، إرتباطه بسمات ودور الموظف كالأستقلالية والمسؤولية، إرتباطه بالسمات الشخصية للموظف، وإرتباط هذه العوامل يرتبط بإنتاجية الفرد وبالتالي إنتاجية المنظمة وفعاليتها. (بكري، 2013، ص24).
- إن مجاله قد جذب كل من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظراً لكونه سلوكاً مرغوباً به من قبل المنظمات. (حساني، 2016، ص39).
- إن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل.
- فمن المفترض أن الافراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة.
- إن الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفاً لهم في الحياة. (عبدالباقي، 2004، ص182).
- انخفاض المشكلات التي تحصل بين العاملين والإدارة. (صادق، 2018، ص154).

5-3-2 خصائص الالتزام التنظيمي:

يتميز الالتزام التنظيمي بمجموعة من الخصائص وهي:

- ان الالتزام التنظيمي هو حالة نفسية شعورية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة التي ينتمى لها.
- يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه المنظمة. (بكري، 2013م، ص22).
- ينبع الالتزام التنظيمي من قناعة وإيمان الفرد بمبدأ الالتزام القانوني الذي يلزمه بأداء العمل الموكل اليه حيث يعتبر الالتزام رابط قانوني رسمي يلزم الفرد تجاه المنظمة أو الفرد الآخر للقيام او عدم القيام بعمل معين وهذا نابع من مضمون الإلزام القانوني للفرد تجاه عمله.
- يسهم الالتزام التنظيمي في التصرف بطريقة افضل تحقق أهداف المنظمة بسبب شعور العاملين ان الالتزام رابطة تجبرهم على الطاعة وعدم عصيان تلك النظم والقواعد. (السياني، 2015م، ص123-124).

- يتميز الافراد الذين لديهم التزام تنظيمي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الانسانية والايمان بها، وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، وجود مستوى عال من الإنخراط في المنظمة لفترة طويلة، وجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي. (عاشوري، 2015، ص44).
- يستغرق الالتزام التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً، لأنه يسجد حالة قناعة تامة للفرد كما ان التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة بل يكون نتيجة لتأثيرات استراتيجية ضاغطة.
- يأخذ الالتزام التنظيمي عدة أشكال وصور من أهمها الالتزام كوسيلة لتحقيق هدف معين، والالتزام كقيمة في حد ذاته، والالتزام كإمتثال لما يتوقعه الآخرون.
- متعدد الأبعاد، ورغم اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال على تعدد أبعاد الالتزام التنظيمي، الا انه يختلفون في تحديد هذه الابعاد، ولكن هذه الأبعاد تؤثر في بعضها الآخر. (طموس، 2015م، ص36).

6-3-2 مراحل تطور الالتزام التنظيمي:

تناول الكثير من الكتاب مراحل تطور الالتزام التنظيمي حيث أن عملية تكوين الالتزام التنظيمي ونموها وتطويرها هي عملية معقدة وفق ما توصلت اليه الدراسات السابقة وإن الالتزام التنظيمي يمر بعدة مراحل تتبع بعضها هي:

- مرحلة التجربة: وتمتد من مرحلة التعيين الوظيفي للفرد من مدة سنة واحدة وهذه المرحلة تجريبية يخضع فيها الفرد الى التدريب والاعداد والاختيار ويحاول الفرد فيها اعتماداً على خبراته السابقة في العمل جاهداً إشباع حاجاته الاساسية المتمثلة بالقبول من التنظيم والتأقلم مع الوضع الجديد وتكييف اتجاهاته بما يتلائم مع اتجاهات التنظيم.
- مرحلة العمل والإنجاز تتراوح هذه المرحلة بين عاملين واربع سنين يسعى الفرد خلالها الى تأكيد مفهومه للإنجاز ويتبلور في ذهنه الولاء للعمل والمنظمة.
- مرحلة الثقة بالتنظيم: وهي المرحلة التي تبدأ تقريباً من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر الى ما بعد ذلك حيث يزداد ولاؤه وتقوى علاقته وينتقل لمرحلة النضج. (الطبولي، 2017، ص76).

ويرى آخرون ان الالتزام التنظيمي لا يظهر دفعة واحدة بل يمر بمراحل معينة يمكن تلخيصها فيما يلي:

- مرحلة الترقب: وتبدأ هذه المرحلة عند بداية تعيين الموظف وتثبيته في الوظيفة او عند بدء الاتصالات للإنتساب الى جماعة العمل، وفي هذه المرحلة يبدأ الموظف الجيد في جميع المعلومات حول طبيعة العمل ومهام الوظيفة.
- مرحلة الاندماج مع الذات: وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة.
- مرحلة الهوية: وهي المرحلة التي تشير الى اكتشاف الفرد العامل بأن المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وأن قيمتها تتناغم مع قيمه الشخصية.
- مرحلة ترسيخ الالتزام: تقوم الادارة في هذه المرحلة بتشجيع الالتزام التنظيمي من خلال خلق المناخ التنظيمي المناسب من حيث (نظم الحوافز والمكافآت وتشجيع الابداع وتقوية الاتصالات الفاعلة)، يشعر الفرد بالملكية النفسية للمنظمة وهذا الشعور يعد ابلغ اشكال الالتزام التنظيمي.
- والالتزام التنظيمي يحتاج الى وقت للمرور في مراحل مختلفة لكي يرسخ ويتعمق، حيث أن حرق المراحل والقفز فوقها بسرعة ينتج التزاماً ظاهرياً صورياً ولا يكون التزاماً حقيقياً. (حساني، 2016م، ص38).

2-3-7 ابعاد الالتزام التنظيمي:

- الالتزام الاستمراري: ويشير الالتزام الاستمراري الى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيكلفه الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل (خطط المعاشات، والصداقة الحميمة لبعض الأفراد) وكثير من الافراد لا يرغب في التضحية بتلك الامور مثل هؤلاء يقال عليهم، أن درجة ولائهم الاستمراري عالية.
- الالتزام العاطفي: ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار في العمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف، وأحيانا تمر المنظمة بفترات تغيير جوهرية قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة، وهنا يسأل الفرد نفسه: اذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة، فاذا كانت الاجابة نعم، فإنه يستمر بالمنظمة أما اذا وجد انه سيصعب عليه التكيف، فيترك العمل بالمنظمة. (رفاعي وبسيوني، ص2004، ص216-217).
- الالتزام المعياري: يقصد به الاحساس الذي يشعر به الموظف تجاه الالتزام والبقاء في المنظمة، ويعزز هذا الجانب الدعم من قبل المنظمة للعاملين فيها، وسماح المنظمة لهم بالمشاركة الفاعلة والايجابية في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة والإسهام في وضع

الإجراءات وتنفيذ العمل، ويحمل الالتزام التنظيمي نظرة ان العاملين يعتقدون ان البقاء في المنظمة شيء اخلاقي ويجب عمله. (عيسى وأبا يزيد، 2014م، ص364).

8-3-2 العوامل المؤثرة على تنمية الالتزام التنظيمي

• عوامل تنظيمية وهي:

- المساعدة في إشباع الحاجات الانسانية للعاملين في التنظيم، كالحاجة للأمن والطمأنينة والتقدير والمحبة والانتماء الى الجماعة.
- وضوح الأهداف والادوار، فوضوح الأهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذا بالنسبة لتحديد الادوار التي تعمل على خلق الالتزام لدى العاملين نظراً لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع.
- مشاركة العاملين في التنظيم: المشاركة تزيد من ولاء والتزام العاملين، حيث مساهمتهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنه تقوية الروابط حيث تعرف المشاركة بأنها اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة بعد أن تتيح له الجماعة الفرصة في الاسهام في الأهداف والمشاركة في المسؤوليات.
- النظام المناسب للحوافز: تعتبر الحوافز الاسلوب والأداة التي تقدم للفرد الاشباع المطلوب بدرجات متفاوتة لسد حاجته الناقصة.
- الاهتمام بتحسين المناخ التنظيمي: يشير المناخ التنظيمي الى مجموعة من الخصائص للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي او الاستقرار، يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي سلوكهم ، لذا فالتنظيمات والعاملين على حد سواء يسعون لإيجاد مناخ تنظيمي جيد لكليهما، فالتنظيمات ذات البيئة المتسلطة التي تتصف بعدم المسؤولية هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين وتقلل من درجة ولائهم.
- وهناك العديد من العوامل التي تؤثر على الالتزام التنظيمي بعضها تتعلق بالبيئة الخارجية للمؤسسة وبعضها بخصائص الفرد والوظيفة وتجاربه وادراكه لظروف وبيئة العمل والعوامل التنظيمية الاخرى.

• العوامل الشخصية:

تتمثل في العمر كأحد المتغيرات الشخصية فقد أثبت (تايلور) وجود علاقة موجبة بين العمر والالتزام التنظيمي، كذلك الجنس والمستوى التعليمي فكلما ارتفع مستوى الفرد التعليمي كلما زادت طموحاته وتوقعاته، الحالة الاجتماعية التي يعيشها الفرد يمكن أن تؤثر على إلتزامه، الخبرة المهنية فزيادة معدل

عمل الفرد داخل المؤسسة يؤدي لزيادة إلتزامه ذلك لأنها تمكنه من الحصول على أعمال أكثر استقلالية وحرية في العمل، وايضا المجتمع الذي يعتبر المكان الذي ينتمي اليه العامل الريفي المدينة. (بكري، 2013، ص26-29).

9-3-2 مداخل تنمية الإلتزام التنظيمي:

- الإثراء الوظيفي: إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الرأسي للوظيفة يجعل من الفرد أكثر مسؤولية ويعطيه المزيد من حرية التصرف، والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله، وهذا من شأنه تقوية الإلتزام التنظيمي لدى الأفراد.

ولقد ثبت نجاح هذا المدخل في شركة (Ford) في بداية الثمانينات حيث واجهت الشركة أزمة في الولاء التنظيمي بسبب تخفيض الميزانية، واغلاق بعض المصانع، وفصل بعض العاملين وغيرها من التهديدات.

ولقد حاولت الشركة التغلب على تلك الازمة بوضع برنامج لإحتواء الموظفين وتقوية الإلتزام لديهم ولقد شمل هذا البرنامج عمليات توسيع رأسي وأفقي للوظائف وفي عام (1985م) أصبح العاملون بشركة فورد أكثر ولاء عن ذي قبل.

- إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين: يجب ان يشعر العاملون بأن ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم ايضاً بالنفع بعض الشركات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الارباح. مثل الخطط والبرامج اذا اديرت بطريقة عادلة فإنها يمكن أن تلعب دوراً فاعلاً في تقوية الولاء التنظيمي لدى الأفراد.

- استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة: كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها كلما قوي لديه الإلتزام (خاصة الإلتزام العاطفي)، تجاه المنظمة. فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة فيجب أن تراعي هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد بحيث يتم اختيار من تتوافر فيه تلك القيم. (رفاعي وبسيوني، 2004، 219-220).

10-3-2 أساليب تعزيز الإلتزام التنظيمي:

يوجد العديد من الاساليب التي تساهم في تعزيز مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين يجب أخذها بعين الاعتبار وهي:

- ابتكار اساليب لإبراز قيم وأهداف وانجازات المنظمة بشكل يجعل العاملين فخوريين بالإنتماء لها.
- إدراك الادارة بأن الالتزام هو عملية ذات وجهين، بمعنى أن على المنظمة الاعتراف بإسهامات ومصالح الأفراد من أجل الحصول على التزامهم.
- خلق مناخ من الثقة من خلال عدالة المعاملة والمصادقية، وحفظ الوعود من قبل المنظمة وإبداء الاستعداد لسماع الملاحظات والاقتراحات الخاصة بالأفراد من خلال استشاراتهم واشراكهم.
- التزام المنظمة بأخذ مصالح الافراد بعين الاعتبار وتغليب اسلوب التعاون والمشاركة على اسلوب التحكم وال ضبط، وعدم اغفال حقوق الموظفين بالتعلم وتطوير أنفسهم والتقدم على السلم الوظيفي.
- العمل على دمج الأفراد بالمنظمة من خلال المكافآت المتعلقة بالأداء وخطط المشاركة بالأرباح او المشاركة بالملكية.
- تطوير اساليب الارتباط وإنخراط الفرد بالعمل ويأتي ذلك من خلال عملية تصميم، وتحقيق الاثر الوظيفي.
- اشراك العاملين في وضع أهداف المنظمة وايضاها لهم.
- تحقيق العدالة التنظيمية.
- تعزيز المشاعر الاجتماعية وتشجيع الموظفين على التفاعل مع بعضهم البعض. (ابو جياب، 2014، ص23).

11-3-2 الآثار المترتبة على الالتزام التنظيمي:

• أولاً: الآثار الايجابية وتتمثل في:

- تعزيز رغبة الفرد في الاستمرار في العمل الامر الذي ينعكس على رضاه الوظيفي ويجعله يتبنى أهداف المنظمة ويعتبرها أهدافه فيسعى جاهداً لتحقيق هذه الأهداف وقد أعتبر الرضا الوظيفي عاملاً هاماً في تطور الالتزام التنظيمي خاصة في المراحل الاولى من التوظيف.
- آثار الالتزام التنظيمي تنعكس على حياة الفرد خارج نطاق العمل، حيث يتميز الفرد ذو الانتماء المرتفع بدرجات عالية من السعادة والراحة خارج اوقات العمل اضافة الى ارتفاع قوة علاقته العائلية.
- زيادة درجة فاعلية الجماعات وتماسكها، واستقرار العمالة والانتظام في العمل والعمل بروح الفريق.

- زيادة الجهد والطاقة المبذولة، مما يؤثر على انخفاض تكلفة العمل وانخفاض معدل دوران العمل ونسبة الغياب والتأخير واللامبالاة وزيادة الانتاجية، وتحقيق النمو والازدهار للمنظمة.

• ثانياً: الآثار السلبية ويمكن حصرها في:

- العزلة الاجتماعية وسيطرة هموم العمل على تفكير الفرد خارج اوقات العمل حيث يجعل الالتزام التنظيمي الفرد يوجه ويستثمر جميع طاقاته في العمل ولا يترك أي وقت للنشاطات خارج العمل وهذا يؤدي بدوره الى أن يعيش الفرد في عزلة عن الآخرين اضافة الى ذلك فإن العمل وهمومه تسيطر على تفكيره خارج نطاق العمل وبالتالي يصبح دائم التفكير في عمله.

- انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف، اذ ان الافراد الذين يلتزمون بدرجة كبيرة من الالتزام للتنظيم يميلون في العادة الى عدم مناقشة سياسات المنظمة مما يحد من قدرة المنظمة على الابتكار. (طموس، 2015، ص49-50).

12-3-2 طرق قياس الالتزام التنظيمي:

تمثل عملية لصد درجة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد داخل المنظمة إحدى العمليات التي تسعى المنظمة للوقوف على نتائجها، وقد تتحمل في سبيل ذلك تكاليف متعددة، وتتباين مقاييس الالتزام التنظيمي من حيث طبيعتها ومكوناتها، وتنقسم الى مقاييس موضوعية ومقاييس ذاتية كالآتي:

المقاييس الموضوعية: هي طريقة بسيطة تهدف الى التعرف على مستوى الالتزام، وذلك من خلال تحليل الظواهر السلوكية للفرد مثل:

- رغبة الفرد في البقاء بالمنظمة: وتظهر من خلال ما يبديه في حديثه مع زملائه أو مع أفراد خارج العمل عن الرغبة في البقاء في العمل أو تركه.

- مستوى الاداء: فالأداء العالي يصدر غالباً من الأفراد ذوي الالتزام المرتفع، ويظهر ذلك خلال عملية تقييم الاداء التي لا بد أن تتضمن معايير لقياس الالتزام.

- دوران العمل: يمكن أن يؤخذ معدل دوران العمل المرتفع الناتج عن ترك العمل للعمل، وعدم رغبتهم في البقاء بالمنظمة كمؤشر على انخفاض مستوى الالتزام.

- حوادث العمل: حيث ان زيادة نسبة الحوادث تدل على اللامبالاة وعدم الاكتراث بمعايير وإجراءات السلامة من قبل العاملين، ويعتبر ذلك دليلاً على انخفاض الالتزام لدى هؤلاء العاملين.

- المقاييس الذاتية: يعتمد هذا النوع من المقاييس على مجموعة من الاسئلة تهدف الى التعرف على مستوى الالتزام لدى الافراد وذلك من خلال توجيهها للأفراد أنفسهم، فهي مقاييس مباشرة للالتزام كما انها هي الأكثر استخداماً لدى الباحثين والمنظمات وذلك نظر لسهولة استخدامها. (جرغون، 2009).

- وقد تناول عدد من الباحثين هذه المقاييس، وكان من بينها:

• مقياس بورتير وزملائه، (Porter. etal, 1974): ويهدف الى قياس درجة التزام الأفراد بالمنظمة وإخلاصهم لها، والرغبة في مضاعفة الجهد لتحقيق أهدافها وقبولهم بقيمتها، ويستخدم المقياس لوصف الالتزام بشكل عام ويطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي.

• مقياس مارش وماندي (Marsh & Mannawi, 1977)، ويهدف لقياس ادراك الفرد لكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة، وتعزيز استحسان المنظمة، وحث الأفراد للالتزام بقيم العمل حتى إحالته للتقاعد، وأخيراً إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

• مقياس جوش وزملائه (Jauch. etal, 1978): يهدف لقياس الالتزام القيمي من خلال التعرف على القيم التالية:

• استخدام المعرفة والمهارة، زيادة المعرفة في مجال التخصص، العمل مع الزملاء بكفاءة عالية، بناء سمعة جيدة له، العمل على مواجهة الصعوبات والتحديات، المساهمة بأفكار جديدة في حقل التخصص.

• مقياس كوردون وزملائه (Cordon. etal, 1980): يهدف الى الاستدلال على الالتزام التنظيمي من خلال اربعة ابعاد وهي: الولاء، المسؤولية، الرغبة في العمل، الإيمان بالمنظمة. وقد ساهمت في بناء هذه المقاييس ثلاثة مصادر وهي: المقابلات لتحديد خصائص المشاعر والقيم والأعمال المتعلقة بالإنتماء للمنظمة، ومراجعة الادبيات التي ركزت على قياس الالتزام، في حين ضم المصدر الثالث استبانة تحتوي على فقرات ذات مؤشرات ايجابية واخرى سلبية.

• مقياس ثورنتن (Thornton, 1981): يتضمن المقياس ثمانية فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي، كما يتضمن سبعة فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة بقياس الالتزام المهني.

• مقياس ماير وألين وسميث (Meyer, Allen & Smith 1993):

استناداً إلى نموذج المكونات الثلاثة للالتزام التنظيمي الذي أعده أليين وماير، تم اعداد مقياس لقياس الالتزام العاطفي المبني على الرغبة، والالتزام الاستمراري المبني على الحاجة، والالتزام المعياري المبني على الشعور بالواجب، ويتكون هذا المقياس في صورته الاصلية من ثماني فقرات لقياس كل نوع من أنواع الالتزام وهو سباعي الاستجابة، وقد أعده كل من أليين وماير. (Allen & Meyer 1990) وتم تطوير هذا المقياس ليصبح بصورته النهائية مكون من ست فقرات لكل نوع من أنواع الالتزام وهو خماسي الاستجابة، وقد أعده أليين وماير وسميث.

(Allen, Meyer Smith, 1993): وينصح كل من آلين وماير ولأغراض تطبيق الاستبانة- بأن يقوم الباحثين بتغيير ترتيب فقرات الاستبانة لدى الشروع بمسح اداء العينة، وبالتالي يحصلوا على استجابات المبحوثين على الاستبانة ككل، كما يرى آلين وماير بأنه من الأجدى التعامل مع الالتزام بنظرة كلية لدى اختبار علاقته بمتغيرات اخرى، أي ان التعامل مع مكونات الالتزام الثلاثة بشكل مستقل قد يشوبه عدم دقة في النتائج، لأن هذه الابعاد متداخلة ويؤثر كل منها على الآخر، وبالتالي تشترك معاً بإحداث التغيير.

• مقياس جرينبيرج وبارون (Green & Baron, 2004):

يتكون هذا المقياس من (12) فقرة لقياس أبعاد الالتزام: حيث قسم هذا المقياس إلى ثلاثة أجزاء موزعة بواقع اربع فقرات لكل بعد من ابعاد الالتزام وهي: الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام المعياري. (أبو جياب، 2014، ص20-22).

المبحث الرابع

العلاقة بين متغيرات الدراسة

1-4-2 أولا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي.

دراسة (كفى 2009) التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين جودة تكنولوجيا المعلومات والسلوك الابداعي لمستخدمي نظم المعلومات.

دراسة (كواشي وبوسمينه 2014) التي اشارت إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحقيق الابداع الاداري ، دراسة (الزغبى وملكاوي 2015) التي اشارت لوجود علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الادارية وابداع العاملين ، دراسة (Abualloush2017) التي اشارت الى ان نظم المعلومات الادارية لها تأثير ايجابي قوي على الابداع ، دراسة (سالم وعبدالحليم 2017) كما اظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية متوسطة ذات دلالة احصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتبني العمل الابداعي لدى العاملين ، ودراسة (Bazazo.etal2016) التي اظهرت وجود علاقة كبيرة بين تكنولوجيا المعلومات والتسويق الابداعي ، ودراسة (Rehman.2018) التي اظهرت وجود علاقة ذات تأثير ايجابي لقدرات تكنولوجيا المعلومات والابتكار وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (Jackson.etal2012) ، التي اظهرت عدم وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والابداع، ودراسة (احمد 2018) التي اظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات بانه لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين ابعاد نظم المعلومات الإدارية والاداء الابداعي.

2-4-2 ثانيا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام المستمر.

دراسة (الروسان والعموش 2013) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والولاء التنظيمي ، دراسة (Keivani 2014) التي اظهرت أن تكنولوجيا المعلومات ترتبط بعلاقة ذات دلالة احصائية بالالتزام التنظيمي والعلاقة طردية حيث كلما كانت هناك زيادة في إمكانيات تكنولوجيا المعلومات كانت هناك زيادة في الالتزام التنظيمي ، دراسة (عبد الله 2015) التي اظهرت أن تكنولوجيا المعلومات بأبعاد (المستلزمات المادية، المستلزمات الاتصالية، المستلزمات البرمجية) ترتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام (المعياري) والعلاقة طردية حيث كلما كانت هناك زيادة في إمكانيات تكنولوجيا

المعلومات كانت هناك زيادة في الالتزام التنظيمي ، دراسة (توفيق 2018) التي أظهرت أن هناك أثر وعلاقة ارتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي لمحللي النظم في تحقيق جودة تصميم أنظمة المعلومات الإدارية.

3-4-2 ثالثا العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي:

بالرجوع الى الدراسات السابقة التي اشارت الى وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي:

دراسة (الزهراني 2014) التي اظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الابداعية والالتزام التنظيمي ، دراسة (عيسى و ابا يزيد 2014) التي اظهرت وجود علاقة ايجابية مرتفعة للالتزام التنظيمي في تحسين اداء العاملين ، دراسة (حمادي 2016) التي اظهرت وجود اثر ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة على اداء العاملين ، دراسة (الجيش والجماصي 2016) اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، دراسة (Devries 2018) التي أظهرت وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وابداع العاملين، دراسة (Suyanto،Hendri،2019) التي اظهرت وجود تأثير مباشر للالتزام التنظيمي على الاداء، وتختلف عن دراسة (Hou&Li) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي والابداع .

4-4-2 رابعا أثر الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى توسط الالتزام التنظيمي بين متغيرين ، دراسة (Shurbagil & Zahari 2014) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية ، ودراسة (Kinpour2017) التي اظهرت توسط الالتزام التنظيمي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية واداء العاملين بأبعاد(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري) ، ودراسة (الطبولي2017) التي اظهرت ان الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين اثر ممارسات الموارد البشرية واداء العاملين بأبعاد(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري) ، دراسة (حامد 2017) التي أظهرت أن الالتزام العاطفي والمستمتر يتوسطان العلاقة بين التدريب وأداء العاملين ، دراسة (محمد 2018) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء الوظيفي ، وتختلف مع دراسة (Chhabra 2014) التي أظهرت اختبار سوبيل لنتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تناولت الالتزام التنظيمي بأبعاد(المساعدة الشخصية، المبادرة الفردية، الولاء المتحمس)، بينما الدراسة الحالية تناولت الالتزام التنظيمي بأبعاد(الالتزام المستمر والالتزام العاطفي).

الفصل الثالث: يحتوي على مبحثين

المبحث الأول : منهجية الدراسة

المبحث الثاني: دراسة الحالة

الفصل الثالث

المبحث الأول

منهجية الدراسة

اولا نظريات الدراسة:

3-1-1 نظرية الموارد (BRV) :

إن نظرية الموارد والمهارات هي مجموعة من التوجهات النظرية التي تطورت بتراكم الأبحاث والتي تتكون من:

(نظرية المهارات المحورية، نظرية الطاقات الديناميكية، النظرية التطويرية، نظرية المعرفة). فقد ظهرت مقارنة الموارد والمهارات بداية من خلال الثمانينات مع أعمال (Wernerfelt, 1984) الذي طرح رؤية استراتيجية مختلفة تماماً عن نموذج (Poeter) الذي كان ينظر للمؤسسة على أنها مجموعة من النشاطات المرتبطة في شكل سلسلة قيم إذ تعتبر نظرية RBT المؤسسة مجموعة فريدة من الموارد المادية وغير المادية أو حافظة للمهارات المتميزة التي تساهم بشكل أساسي في إتمام المنتجات وتمييزها. بالتالي يمكن اعتبار هذا النموذج مدخلاً مكملاً للمؤسسة من سلسلة القيم، وحسب هذا النموذج فإن إنشاء القيمة يرتبط أساساً بهذه الموارد والمهارات، وكيفية استغلالها بشكل أفضل مما يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة.

ويرى كل من (Hamel & Prahalad, 1999) بأنه في المدى الطويل تنشأ تنافسية قدرتها على بناء وتكوين المهارات الاستراتيجية بتكلفة أقل وبسرعة أكبر من المنافسين التي ينتج عنها منتجات الغد أي أن الفكرة الأساسية لهذه المقاربة تكمن في امتلاك المؤسسة لموارد ومهارات متميزة تكون بمثابة عوائق أمام المنافسين حيث لا يمكنهم تقليدها أو مواجهتها ومن ثم يمكن استمرار الميزة التنافسية.

وتتمثل المبادئ الأساسية لهذه المقاربة حسب (Hamel, 2013) في:

- قلة الموارد في المؤسسة ليس مانعاً بالضرورة أن تتفرد في السوق كما أن وفرة الموارد لا يضمن لها النجاح الأكيد.
- يمكن اعتبار المؤسسة كحافظة موارد (تقنية مادية بشرية) وفي نفس الوقت كحافظة منتجات أو أجزاء استراتيجية مركزة على سوق معينة.
- اختلاف وتباين المؤسسات فيما بينها لا يتعلق فقط بدرجة اختراق الأسواق ولكن فقط بكيفية مزج الكميات والنوعيات من الموارد والمتاحة.
- الاستغلال الأمثل للموارد (الاستغلال الذكي) يؤدي إلي زيادة الحصص المنتجة.

إن مدخل الموارد لا يهتم بتنمية الموارد الحالية فقط بل أيضا بتنمية قاعدة موارد المؤسسة مستقبلاً ويتم ذلك من خلال إحلال وتجديد الاستثمارات للمحافظة على الموارد وبهدف استمرار الميزة التنافسية المرتكزة على هذه الموارد. وبالتالي تبني توجه استراتيجي بشأن الموارد التي قد تشكل أساس ميزة تنافسية في المستقبل وليس في الحاضر فقط.

قبل التطرق إلى مفهوم الموارد يجب الإشارة إلى أن تعدد أبعاد هذا المصطلح واتساع مجاله حيث أن كل ما يساهم في تميز المؤسسة يعد مورداً - ولد صعوبة لدى الباحثين في تحديده وفي الاتفاق على مفهوم موحد له. فالمؤسس يرى أن موارد المؤسسة في لحظة معينة هي مجموع الأصول المادية وغير المادية المرتبطة بأنشطتها خلال فترة طويلة نسبياً. (Laroche. & Nioche, 1998)

وعلى أساس التعاريف السابقة، يمكن تقسيم الموارد بمختلف إشكالاتها إلى نوعين:

- 1/ **موارد مادية:** مثل (تجهيزات الإنتاج، المباني، رأس المال...)
- 2/ **موارد غير مادية:** هي موارد غير مرئية مما يصعب جمعها مثل:
 - الجودة: وهي تشير إلى قدرة المنتج أو الخدمة على تلبية حاجات العميل وكلما كان التوافق بين توقعاته وخصائص المنتج كان الاتجاه إيجابياً بمعنى تعزيز المكانة التنافسية للمنظمة.
 - **التكنولوجيا:** تعني جملة التطورات في المجال التكنولوجي والتحكم فيها.
 - **المعلومات:** تعتبر المعلومات أحد الموارد الاستراتيجية لأي منظمة، وقاعدة اتخاذ معظم قراراتها.
 - **المعرفة:** تشمل المعلومات التقنية والعلمية المحصل عليها من خلال البرامج التعليمية في الجامعات والمعاهد والمدارس العليا.
 - **المهارات:** إن الموارد بما فيها المعارف تصبح قدرات عندما تتناسق وتترابط وتتداخل فيما بينها في محتوى الأنشطة (Tarondeau, 2002)، وتراكم هذه القدرات يتولد عنه مهارات خاصة بالمنظمة والتي تنقسم إلى قسمين: المهارات الفردية والمهارات الجماعية.

● **المهارات الفردية:** تتمثل في الخصائص التي يتميز بها كل فرد في المنظمة وهي تختلف حسب مناصب العمل، وهناك مهارات أساسية تتمثل في المعارف والمؤهلات التي تضمن الفعالية في العمل، وهي تكتسب بالتدريس والتطوير والمهارات التفاضلية تتمثل في كل من إدراك الذات، الدوافع، صفات العبقورية التي تميز بين أصحاب الأداء المرتفع والأداء المتوسط (Leboyer, 1996).

● **المهارات الجماعية:** وهي تلك المهارات والمعرفة الناجمة عن تضافر وتداخل بين مجموعة من الأنشطة للمنظمة من خلال الاحتكاك الحاصل بين مؤيديها وهي تسمح بإنشاء موارد جديدة للمنظمة من خلال التطوير والتجديد بفضل المعرفة المتفاعلة فيما بينها.

ويظهر للموارد غير المادية دور أساسي وهام في تنافسية المؤسسات وتحقيق التميز، فهذه الموارد لا يمكن نسخها أو تقليدها، وهي نتاج سنوات من الخبرة وتعلم المؤسسة .

ومن الضروري تحديد خصائص الموارد من أجل تحديد تلك التي تأسس الميزة التنافسية للمؤسسة وتتمثل أهم خصائصها فيما يلي:(Quélin, 2000) :

- **القيمة:** المورد بإمكانه أن يزيد في قيمة المنتج في نظر الزبون حيث يسمح استغلال الفرض وتقليص المخاطر نتيجة لمرونته إذ أن القيمة تكمن حسب (Leroy, 2000) في مرونة المورد وقدرته على تطوير أنواع مختلفة من المنتجات.

- **الندرة:** المورد يجب أن يكون نادراً ويصعب على المنافسين الحصول عليه (مثل شهرة العلامة) مما يجعل هذا الأخير محتكراً من طرف مؤسسة واحدة أو عدد من المؤسسات.

- **عدم قابلية التقليد:** يصعب على المؤسسات المنافسة تقليد هذه الموارد نظراً لدقة ميزاته مثل (ثقافة المنظمة، وشهرة العلامة التجارية) والخاصية الضمنية لها مثل (مهارات الأفراد) بحيث لا يمكن تقليد ممارسات الأفراد في العمليات الإنتاجية.

- **عدم قابلية الإحلال:** المورد لا يمكن تعويضه بآخر حيث أن لكل مورد قيمته وخصائصه إضافة إلى هذه الميزات يري (Paris, 2001) أن الموارد التي تقوم على هذه المقاربة يجب أن تتميز أيضاً بعدم قابلية الحركة: ترتبط هذه الخاصية بأخري سابقة وهي الندرة، إذ أن ندرة الموارد وعدم توفرها في متناول المنافسين يصعب الحصول عليها أو حركتها وقد يكون ذلك أيضاً بسبب ارتفاع أسعار الحصول عليها.

- **قابلية الدوام:** يعتمد استمرار الميزة التنافسية لمدة أطول على معدل استنفاد الموارد أو تقادم بعضها بما في ذلك المهارات بسبب تزايد معدلات التغير التكنولوجي مثلاً مما يؤدي إلى قصر المدى الزمني للانتفاع بمعظم هذه الموارد التي تبني على أساسها الميزة التنافسية يجب أن تكون نسبياً مستمرة.

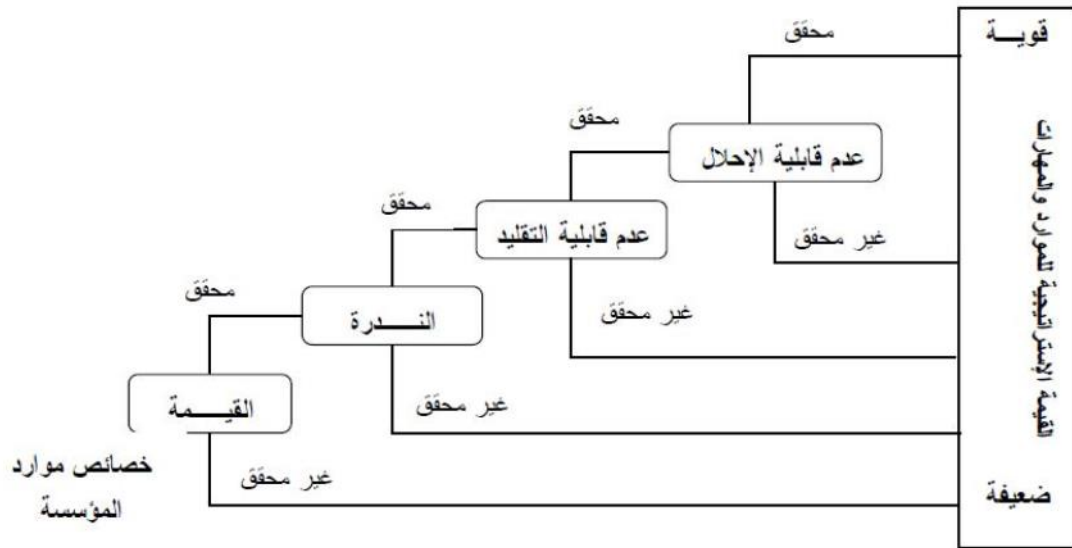
تسعى نظرية الموارد إلى تفسير مصادر اكتساب الميزة التنافسية للمؤسسات من خلال مواردها، ومن خلال تطور هذه النظرية نجد أنها ركزت على الموارد غير الملموسة نظراً لقدرتها على اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية مستدامة وذلك لأن جميع المؤسسات تملك موارد ملموسة بالإضافة إلى سهولة الحصول عليها أو تقليدها من قبل المنافسين وبالتالي الاختلاف يمكن في مواردها الملموسة خاصة القدرات التنظيمية والاستراتيجية نظراً لقدرتها على مزج الموارد واستجابة للمتغيرات التي غيرت من البيئات المحيطة بها.

وحسب هذه النظرية فإن وجود الموارد المتميزة في المؤسسات هو الذي يفسر اختلاف الأداء بين المؤسسات في نفس القطاع (بهجة، 2010م) .

وكذلك يمكن قياس قدرة الموارد على خلق قيمة من خلال قدرة الاستراتيجية على خلق قيمة ليس بمقدور المنافسين الحاليين والمحتملين تقليدها وتفعيل استخدام الموارد والكفاءات بمعنى تكون الموارد ذات قيمة إذا ما وضفت بصورة صحيحة في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات والتي يمكن أن تؤدي إلى نتائج مقبول تحسن من الأداء المرغوب الوصول إليه عبر القدرات والكفاءات ، ومن هنا تعمل نظرية الموارد على تفسير العلاقة بين التوجهات الاستراتيجية والأداء المؤسسي في الشركات العائلية البحرينية وأيضاً تفسير متغير تمكين العاملين من موارد المؤسسة الداخلية لذلك تستطيع هذه النظرية تفسير العلاقة بين تلك المتغيرات مما يعطيها القوة في التنبؤ بالنتائج المحتملة لها.

شكل رقم (3-1-1)

العلاقة بين خصائص موارد المؤسسة وإنشاء القيمة



المصدر : عبد القادر (2019، ص146).

3-1-2 نظرية الموارد وعلاقتها بنموذج الدراسة:

من أجل توفير أساس نظري متماسك ولمزيد من التطور والمساهمة في إثراء البحث العلمي، تم استخدام نظرية الموارد والمهارات كمرشد لنموذج الدراسة وهي نظرية تصور المنشأة على أنها مجموعة من الموارد بعضها عادي متاح لجميع المنشآت والآخر خاص يمكنها من إنشاء واستدامة الأفضلية التنافسية والتميز على المنشآت الأخرى، كما إن الفكرة الأساسية لنظرية الموارد تكمن في امتلاك المنظمة لموارد ومهارات متميزة تكون بمثابة عوائق أمام المنافسين حيث لا يمكن تقليدها أو مواجهتها (Prahalad & Hamel, 1990).

كما أن وجود هذه الموارد (التقنية، التنظيمية، البشرية) المتميزة في المؤسسات، والتي تمثل متطلبات تكنو لوجيا المعلومات هو الذي يفسر الاختلاف في الأداء بين المؤسسات العاملة في نفس القطاع، كما ويمكن قياس قدرة الموارد على تحسين الأداء من خلال الاعتماد على تلك الموارد في خلق قيمة ليس بمقدور المنافسين الحاليين والمحتملين تقليدها، وتفعيل استخدام الموارد في صياغة وتنفيذ توجهات واستراتيجيات فاعلة.

إضافة إلى إن مدخل الموارد لا يهتم بتنمية الموارد الحالية فقط بل ويعمل على تنمية قاعدة موارد المؤسسة مستقبلاً، ويتم ذلك من خلال احلال وتجديد الاستثمارات للمحافظة على الموارد والمهارات في المؤسسة، وذلك بهدف استمرار الميزة التنافسية المرتكزة على هذه الموارد، وبالتالي فإن تبني توجه استراتيجي بشأن هذه الموارد والتي تمثل متطلبات تكنو لوجيا المعلومات قد تشكل أساس لتحسين الأداء في الحاضر والمستقبل.

3-1-3 ثانياً نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) :

تستخدم نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) لشرح كيفية تأثير ظروف العمل على الموظفين وكيفية تأثير الموظفين على ظروف العمل الخاصة بهم. وتوضح النظرية أن التقليل من الذات للموظفين يؤدي إلى فقدان متطلبات العمل والتوتر والسلوكيات السلبية بمرور الوقت ، بينما يعمل التوظيف الجيد لمتطلبات العمل على اكتساب الموارد الوظيفية والمشاركة في العمل والسلوكيات الإيجابية ، وعليه فإن نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) توفر العديد من الإجابات من الأسئلة المتعلقة بالسلوك التنظيمي وكيفية اداء الموظف لعمله ، فنظرية موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) تعمل على التنبؤ برفاهية الموظف وتأثيرها على الأداء على سبيل المثال قياس (العوائد المالية ، والتغيب عن العمل ، ورضا العميل) مع فرضية أن الموظفين سلبيون ويتفاعلون ببساطة مع ظروف العمل التي يتعرضون لها . فمن الواضح أن ظروف العمل يمكن ان تختلف اختلافا كبيرا بين المؤسسات ، ولكن على الرغم من هذه الاختلافات فان نظرية موارد و المتطلبات الوظيفة (JD-R) تقترح (1) أنه يمكن تصنيف جميع خصائص الوظيفة في فئتين رئيسيتين وهما متطلبات الوظيفة - ومصادر الوظيفة وأن لكليهما خصائص فريدة وقيمة تنبؤية. فمتطلبات العمل هي الجوانب التي تكلف طاقة مثل عبء العمل والمهام المعقدة أو الصراعات ، في حين أن عبء العمل أو المهام يمكن اعتبارهما من مطالب التحدي التي تساعد على الأداء الجيد فإن التعارضات والصراعات تعيق متطلبات العمل والتي بدورها تقوض الأداء. أما موارد الوظيفة هي جوانب العمل التي تساعد الموظفين على التعامل مع متطلبات العمل وتحقيق أهدافهم ، على سبيل المثال (ملاحظات الأداء والدعم الاجتماعي وتنوع المهارات) هي خصائص وظيفية محفزة توفر دعم معنوي للموظفين وتلبي الاحتياجات النفسية الأساسية للموظفين أي احتياجات الكفاءة والعلاقة

والاستقلالية. كما تقترح النظرية (2) أن متطلبات العمل قد تبدأ في عملية إعاقة صحية إذا تحول التعرض لأعباء العمل اليومية إلى عبء زائد مزمن على مدى فترة زمنية طويلة في هذه الحالة تؤدي متطلبات العمل إلى الإرهاق المزمن وقد تؤدي في النهاية لمشاكل صحية جسدية . أما موارد الوظيفة فهي عملية تحفيزية نظرا لأن موارد العمل تلبي الاحتياجات الأساسية للأفراد ، لذلك فإن موارد العمل تحفز وتساهم بشكل إيجابي في المشاركة في العمل . كما تقترح النظرية (3) أن موارد العمل يمكن أن تخفف من تأثير متطلبات العمل مثل الإجهاد السلبي. وبالتالي ، على الرغم من أن متطلبات الوظائف والموارد الوظيفية لها تأثيرات رئيسية واضحة ومستقلة ، إلا أنها تعمل أيضاً في تناغم وتعتبر موارد الوظيفة مفيدة في أنها تزود الموظفين بالوسائل اللازمة للتعامل مع متطلبات الوظيفة. في حين جادل بعض العلماء بأن موارد الوظائف يجب أن تتطابق مع متطلبات الوظيفة المحددة ، على سبيل المثال أن متطلبات الوظيفة العاطفية يجب أن تتوافق مع موارد الوظيفة العاطفية. كما تقترح النظرية (4) أن لموارد العمل على وجه الخصوص التأثير على الدافع والمشاركة في العمل عندما تكون متطلبات العمل عالية ، وبالتالي فإن الاستقلالية وتنوع المهارات وردود الفعل على الأداء وهوية المهمة تصبح مهمة بشكل خاص عندما تكون متطلبات الوظيفة صعبة للغاية ، تتوافق هذه الفكرة مع أن جميع أنواع الموارد الملموسة أو النفسية تكتسب أهمية وتصبح مفيدة بشكل خاص عند الحاجة لها على وجه الخصوص عندما يواجه الموظفون عبء عمل كبير ومع عملاء متطلبين عاطفياً ، يمكنهم استخدام استقلالياتهم ومهاراتهم وإحساسهم بالتأثير الاجتماعي الإيجابي للتعامل بإصرار مع هذه المطالب واختيار النهج الصحيح في الواقع . كما تقترح النظرية (5) هو أن الموارد الشخصية مثل التفاؤل والكفاءة الذاتية تلعب دوراً مشابهاً لموارد الوظائف). تشير الموارد الشخصية إلى المعتقدات التي يحملها الناس فيما يتعلق بمدى سيطرتهم على بيئة العمل الخاصة بهم. يعتقد الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من التفاؤل والفاعلية الذاتية أن الأشياء الجيدة ستحدث لهم ، وأنهم قادرون على التعامل مع الأحداث غير المتوقعة ، تساعد هذه المعتقدات الموظفين على التعامل بنشاط مع متطلبات عملهم والتعامل معها بطريقة فاعلة ، بالإضافة إلى ذلك ، عندما يدرك الموظفون أن لديهم العديد من الموارد الشخصية ، فإنهم يكونون أكثر قدرة على التعامل مع متطلبات العمل التي تعيقهم ، مثل البيروقراطية والصراعات ، تضع نظرية (JD-R) رفاهية الموظف في مركز الصدارة ، ولكن الهدف المهم للنظرية هو التنبؤ بسلوك الموظف والنتائج التنظيمية (التغيب ، والإنتاجية ، والمواطنة التنظيمية ، ورضا العميل). كما تقترح النظرية (6) أن الدافع له تأثير إيجابي على الأداء الوظيفي ، في حين أن الإجهاد الوظيفي له تأثير سلبي على الأداء الوظيفي. في حين أن الدافع يساعد الموظفين على أن يكونوا موجهين نحو الهدف وأن يركزوا جميع مواردهم الحيوية والمعرفية على المهام المطروحة ، فإن إجهاد الوظيفة يضعف الأداء لأنه يقوض القدرة على التركيز فمن المرجح أن يرتكب الموظفون المرهقون أو الذين يشعرون بالقلق في العمل أخطاء ، والتي لها تأثير سلبي على الأداء ، وفي

الدراسات التجريبية الحديثة وجدنا أن الأفراد المشاركين يؤدون أداءً أفضل في المهام الصعبة لأنهم يركزون كل ما لديهم في الانتباه إلى المهمة، وبالتالي افتراض ضمناً أن الموظفين سلبيون ويتفاعلون ببساطة مع ظروف عملهم. على سبيل المثال ، نموذج التحكم في الطلبات المعروف ، ونموذج عدم توازن الجهد والمكافأة ، ونموذج الخصائص الوظيفية تفترض جميعاً أن خصائص العمل تؤثر على الموظفين ، لكن لا توضح كيفية تأثير الموظفين على بيئة العمل الخاصة بهم. ومع ذلك ، هناك دليل كبير على فكرة أن الموظفين يلعبون دوراً نشطاً في تفسير وتعديل ظروف عملهم. تقترح نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) أنه اعتماداً على صحتهم المهنية ورفاهيتهم قد يؤثر الموظفون على تصميم وظائفهم بإحدى طريقتين: يتم الضغط على الموظفين والتأثير على بيئة عملهم في بطريقة سلبية ، تؤدي إلى دورة خسارة من متطلبات العمل أو أن يشارك الموظفون في عملهم ويؤثرون على بيئة عملهم بطريقة إيجابية ، مما يؤدي إلى تحقيق دورة اكتساب لموارد العمل والمشاركة في العمل (Bakker 2018).

3-1-4 نظرية موارد ومتطلبات الوظيفة وعلاقتها بنموذج الدراسة (JD-R) :

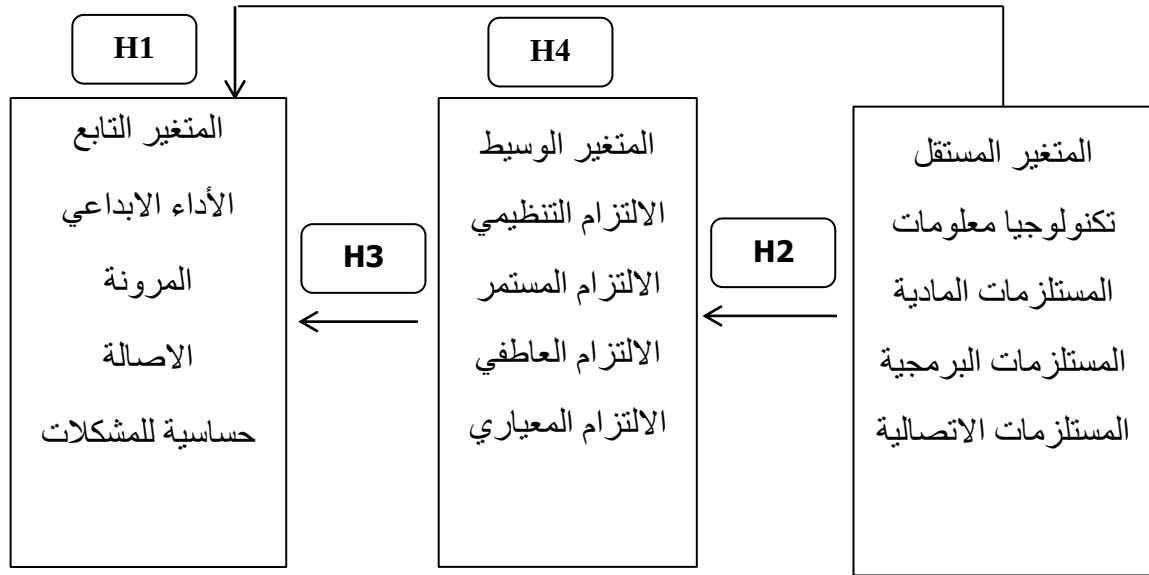
في هذه الدراسة ، نستخدم أحدث نسخة من نظرية الموارد والطلبات الوظيفية (JD-R) لشرح كيفية تأثير عملية الالتزام التنظيمي على أداء الموظفين ، وكيف يؤثر نشاط الموظفين على ظروف عملهم، فالحياة التنظيمية يجب أن تكون على غرار المستويات المختلفة (المنظمة ، الفريق ، الفرد) ، والتي تؤثر على بعضها البعض ومع مرور الوقت بهذه الطريقة يمكننا البدء في فهم الخصائص المستقرة والديناميكية للرفاهية المهنية. علاوة على ذلك ، من المهم نمذجة تأثيرات التفاعل عبر المستويات للمبادرات على مستوى المنظمة وسلوكيات القائد / الموظف على رفاهية الفريق والفرد والأداء. باستخدام هذا النهج متعدد المستويات ، يمكننا شرح كيف يمكن للمديرين والمشرفين مساعدة الموظفين على الالتزام التنظيمي وتجنب ضغوط العمل ، وصولاً إلى الرفاهية

3-1-5 نموذج الدراسة :

تم بناء نموذج الدراسة وتحديد العلاقات بين المتغيرات من خلال الرجوع إلى الأدبيات السابقة ذات الصلة في شرح وتفسير العلاقة بين موضوع الدراسة كما تم الاعتماد على نظرية الموارد (RBV) ونظرية موارد ومتطلبات الوظيفة (JD-R) في شرح وتفسير العلاقة بين المتغيرات.

شكل رقم (2-1-3)

نموذج الدراسة الافتراضي



المتغيرات الديموغرافية: النوع، الحالة الاجتماعية، المركز الوظيفي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

3-1-6 فرضيات الدراسة الرئيسية :

- توجد علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي.
- توجد علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي.
- الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي.

3-1-7 فرضيات الدراسة الفرعية:

- توجد علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي:
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).
- توجد علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي:

توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية و(الالتزام العاطفي – الالتزام المستمر – الالتزام المعياري).
توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية و (الالتزام العاطفي –الالتزام المستمر –الالتزام المعياري).
توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية و(الالتزام العاطفي – الالتزام المستمر – الالتزام المعياري)..
المعيارى).

توجد علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي:

توجد علاقة ايجابية بين الالتزام العاطفي و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

توجد علاقة ايجابية بين الالتزام المستمر و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

توجد علاقة ايجابية بين الالتزام المعيارى و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي:

الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام المعيارى يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام المعيارى يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

الالتزام المعيارى يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية و(المرونة – الاصاله – الحساسية للمشكلات).

8-1-3 تطوير الفرضيات:

من خلال نموذج الدراسة يمكن استنتاج العلاقات الآتية وتطويرها:

- أولا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي.

دراسة (كفى 2009) التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين جودة تكنولوجيا المعلومات والسلوك الابداعي لمستخدمي نظم المعلومات.

دراسة (كواشي وبوسمينه 2014) التي اشارت إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحقيق الابداع الاداري.

دراسة (الزغبى وملكاوي 2015) التي اشارت لوجود علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات الادارية وابداع العاملين.

دراسة (Abualloush2017) التي اشارت الى ان نظم المعلومات الادارية لها تأثير ايجابي قوي على الابداع.

دراسة (سالم وعبدالحليم 2017) كما اظهرت الدراسة وجود علاقة ايجابية متوسطة ذات دلالة احصائية بين تكنولوجيا المعلومات وتبني العمل الابداعي لدى العاملين.

ودراسة (Bazazo.etal2016) التي اظهرت وجود علاقة كبيرة بين تكنولوجيا المعلومات والتسويق الابداعي.

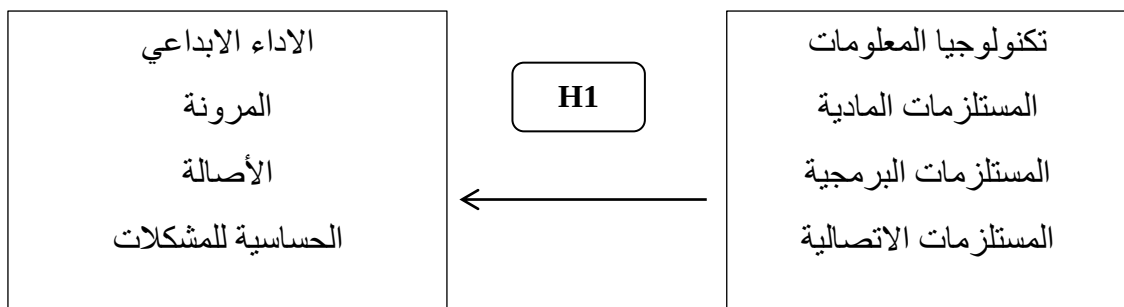
ودراسة (Rehman.2018) التي اظهرت وجود علاقة ذات تأثير ايجابي لقدرات تكنولوجيا المعلومات والابتكار.

عليه فإن الدراسة تفترض الآتي:

- وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي.

الشكل (3-1-3)

فرضية وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي



- ثانيا العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام المستمر.

دراسة (الروسان والعموش 2013) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والولاء التنظيمي.

دراسة (Keivani 2014) التي اظهرت أن تكنولوجيا المعلومات ترتبط بعلاقة ذات دلالة احصائية بالالتزام التنظيمي والعلاقة طردية حيث كلما كانت هناك زيادة في إمكانيات تكنولوجيا المعلومات كانت هناك زيادة في الالتزام التنظيمي.

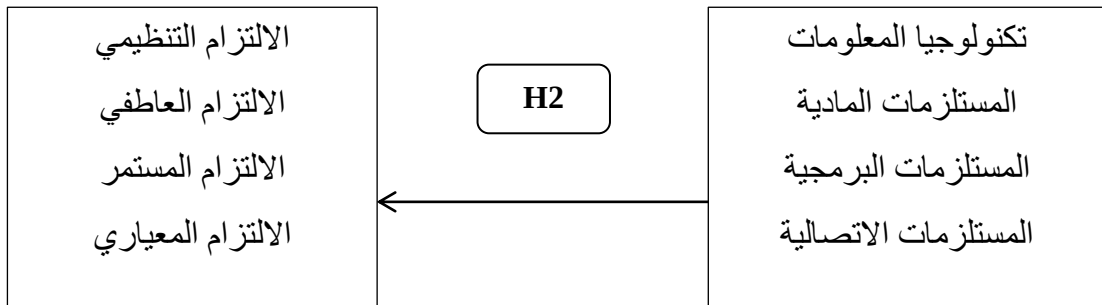
دراسة(عبد الله 2015) التي اظهرت أن تكنولوجيا المعلومات بأبعاد (المستلزمات المادية، المستلزمات الاتصالية، المستلزمات البرمجية) ترتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام (المعياري) والعلاقة طردية حيث كلما كانت هناك زيادة في إمكانيات تكنولوجيا المعلومات كانت هناك زيادة في الالتزام التنظيمي.

دراسة (توفيق 2018) التي أظهرت أن هناك أثر وعلاقة إرتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي لمحلي النظم في تحقيق جودة تصميم أنظمة المعلومات الإدارية.
عليه فإن الدراسة تفترض الآتي:

- وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي

الشكل (3-1-4)

فرضية وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي



- ثالثا العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي:

بالرجوع الى الدراسات السابقة التي اشارت الى وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي:

دراسة (الزهراني 2014) التي اظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الابداعية والالتزام التنظيمي.

دراسة (عيسى و ابا يزيد 2014) التي اظهرت وجود علاقة ايجابية مرتفعة للالتزام التنظيمي في تحسين اداء العاملين.

دراسة (حمادي 2016) التي اظهرت وجود اثر ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة على اداء العاملين.

دراسة (الجيش والجماصي 2016) اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

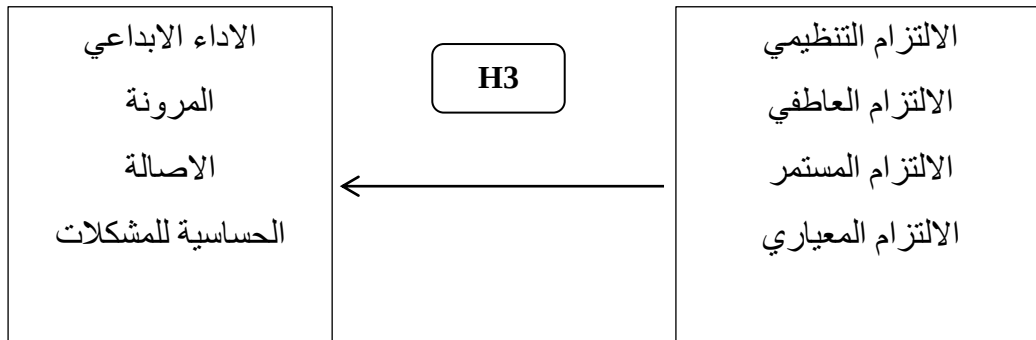
دراسة (Devries 2018) التي أظهرت وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وابداع العاملين.

دراسة (Suyanto،Hendri،2019) التي اظهرت وجود تأثير مباشر للالتزام التنظيمي على الاداء. وعليه فان الدراسة تفترض الاتي:

- وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي

الشكل (3-1-5)

فرضية وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي



- رابعا أثر الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي:

بالرجوع إلى الدراسات السابقة التي أشارت إلى توسط الالتزام التنظيمي بين متغيرين.

دراسة (Shurbagil & Zahari 2014) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية.

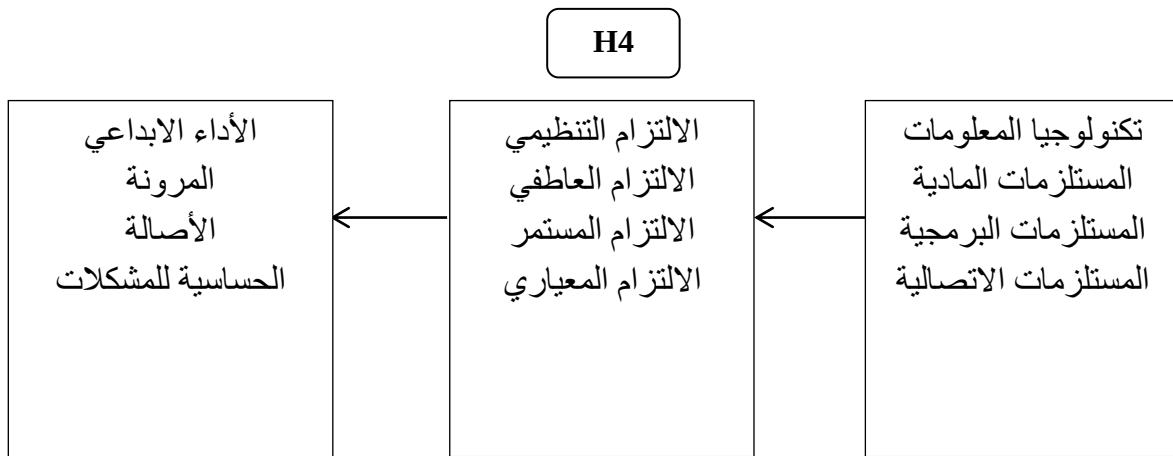
ودراسة(Kinpour2017) التي اظهرت توسط الالتزام التنظيمي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية واداء العاملين بأبعاد(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري)، ودراسة (الطبولي2017) التي اظهرت ان الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين اثر ممارسات الموارد البشرية واداء العاملين بأبعاد(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري)، دراسة (حامد 2017) التي أظهرت أن الالتزام العاطفي والمستمَر يتوسطان العلاقة بين التدريب وأداء العاملين. دراسة (محمد 2018) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء الوظيفي.

وعليه فان الدراسة تفترض الاتي:

- وجود علاقة توسط بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي بوجود الالتزام التنظيمي.

الشكل (3-1-6)

فرضية وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي بوجود الالتزام التنظيمي
كمتغير وسيط



3-1-9 منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لأنه يتناسب مع الظاهرة موضع البحث ويهدف هذا المنهج الى دراسة خصائص المجتمع المراد دراسته وطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في ابعاد تكنولوجيا المعلومات كمتغير مستقل وابعاد الأداء الابداعي كمتغير تابع وابعاد الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط ويقوم هذا المنهج بتفسير الوضع القائم للظاهرة او المشكلة من خلال تحديد ظروفها

وابعادها وتوصيف العلاقات بينها ، حيث لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وانما يشمل تحليل البيانات وقياسها والتوصل الى توصيف دقيق للظاهرة او المشكلة ونتائجها.

3-1-10 مصادر جمع المعلومات:

- بيانات ثانوية وهي تلك البيانات والمعلومات الموجودة في(الكتب، المجلات العلمية، الدوريات، الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع، المراجع، التقارير، مواقع الانترنت ذات الصلة).
- بيانات أولية: وهي تلك البيانات التي يجمعها الدارس لأول مرة عن متغيرات الدراسة لأغراض محددة تخدم الدراسة التي يقوم بها وقد تم تصميم استبيان لجمع هذا النوع من البيانات من مجتمع الدراسة ومعالجتها وتحليلها إحصائياً للحصول على النتائج.

3-1-11 أداة الدراسة:

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الدارس في جمع البيانات اللازمة عن الظاهرة موضع الدراسة، ويوجد العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على البيانات والمعلومات، وقد اعتمد الدارس على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينات الدراسة.

3-1-12 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين بمجموعة شركات جياذ الصناعية، حيث يعد قطاع الصناعة ركيزة اساسية للاقتصاد الوطني ، كما انه يلعب دورا هاما في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتشتمل المجموعة على عدد من النشاطات الصناعية ابرزها، التعدين، الصناعات المعدنية، المركبات، الصناعات الإلكترونية، صناعة الطيران، الصناعات الزراعية، النقل، الطاقات البديلة والمتجددة، البنى التحتية والإنشاءات. هذا وقد وقع اختيار الدارس على المجموعة لأنها تحتوي على مجموعة من الكوادر ذات الكفاءة العالية وبها بنىات تحتية صناعية مؤهلة وفاعلة إضافة لأحدث التقنيات وافضل المعدات والتجهيزات.

3-1-13 عينة الدراسة:

وقد تم الاعتماد على أسلوب العينة لأنه من غير العملي استقصاء كل عنصر من المجتمع ، وحتى لو كان ممكنا فإن عناصر الوقت والتكلفة وغيرها من الموارد البشرية الأخرى ستحول بين الباحث والقيام بذلك (سيكاران 2006) ، عينة الدراسة تتمثل في جزء او مجموعة فرعية من مجتمع الدراسة.

تم الإعتماد على العينة الميسرة (غير إحصائية)، والتي تستخدم خلال المراحل الاستكشافية لمشروعات البحوث لأنها تتيح للباحث جمع البيانات من أعضاء المجتمع الموجودين في ظروف مريحة للدارس لجمع

البيانات (Saunders et al., 2009) وتعتمد على خبرة الدارس ومعرفته بأن هذه المفردة أو تلك تمثل المجتمع (أوما سيكاران 2006) فانه كلما زاد مجتمع البحث زادت العينة وبالتالي فان اقصى حد لحجم العينة هو (384) مفردة من المجتمع المختار، وايضا عدم وجود احصائية دقيقة لمجتمع الدراسة تكونت عينة الدراسة من (384) فرد من الموظفين لمجموعة شركات جيااد الصناعية .

3-1-14 قياس متغيرات الدراسة:

يحتوي هذا القسم على مصادر قياس متغيرات الدراسة، ويتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتتكون الاستبانة من قسمين هما:

القسم الأول: يحتوي هذا القسم على مجموعة من الأسئلة التي تتعلق بالبيانات الشخصية والمهنية مثل(النوع، الحالة الاجتماعية، المركز الوظيفي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة الوظيفية).

القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد من العبارات التي تقيس الأبعاد المتعلقة بمتغيرات الدراسة الثلاث وفقا لمقياس ليكرت الخماسي حيث يشير الرقم(1) الى اوافق بشدة والرقم(2) الى اوافق والرقم(3) الى محايد والرقم(4) الى لا اوافق والرقم(5) الى لا اوافق بشدة، ويتكون هذا القسم من ثلاثة محاور.

المحور الأول تكنولوجيا المعلومات

المحور الأول: المستلزمات المادية		
الرقم	العبرة	المصدر
1-	تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة لإنجاز العمل بالشركة	إبراهيم 2017
2-	تتوفر بالشركة وسائل تخزينية بمساحات كافية لعملية تخزين المعلومات	
3-	تتوفر وسائل إدخال بيانات تتناسب مع احتياجات أعمال الشركة	
4-	تتناسب وسائل إخراج المعلومات مع احتياجات أعمال الشركة	
5-	تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب	
المحور الثاني: المستلزمات البرمجية		
1-	توافر البرمجيات التي تتناسب مع حوجة العمل بالشركة	جلال 2014
2-	تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الأجهزة التي يتم استخدامها بالشركة	
3-	تتناسب البرمجيات مع الشبكة المستخدمة	
4-	تساعد البرامج المحوسبة المستخدمة في استرجاع المعلومات بسرعة	
5-	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل بالشركة	
6-	توجد حماية للبرامج المستخدمة بالشركة تضمن سلامة التشغيل الإلكترونية	
المحور الثالث: المستلزمات الاتصالية		
1-	تتوافر بالشركة بنية تحتية للاتصالات عالية المستوى	عبدالعال 2016
2-	نظم الاتصالات بالشركة تشمل كافة مجالات العمل	
3-	تعمل أنظمة الاتصالات بالشركة على التكامل والتنسيق بين الوحدات	
4-	تشجع الإدارة العليا على استخدام نظم الاتصالات المختلفة بالشركة وتدعمها مالياً	
5-	توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام أنظمة الاتصالات بالشركة	

المحور الثاني مصادر العبارات المتعلقة بالأداء الإبداعي

المحور الأول: المرونة		
الرقم	العبرة	المصدر
1-	أقدم أفكار جديدة باستمرار تسهم بتطوير العمل وتسهيله	عسكر ورجب2016
2-	جميع الأفكار المخالفة لأفكاري هي نقطة بناء لتطوير مهاراتي الفكرية	
3-	المخالفين لأرائي وموافقي يخدمون العمل بطريقتهم الخاصة	
4-	استخدم أساليب متعددة لإنجاز العمل	
5-	أرى الأشياء بأكثر من زاوية لخدمة وتطوير عملي	
المحور الثاني: الإصالة		
1-	أنجز ما يسند إلى بأسلوب متجدد	السودي 2016
2-	الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل مملّة نتيجة تكرارها المستمر دون تغيير	
3-	إدارة النقاش والقدر على الإقناع إحدى المهارات التي أتمتع بها	
4-	لدي القدرة لتقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية	
5-	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	
المحور الثالث: الحساسية للمشكلات		
1-	لدي القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها	عسكر ورجب2016
2-	أبتعد عن تكرار الحلول السابقة في حل مشكلات العمل	
3-	أتوقع الحلول الناجحة لحل مشكلات العمل التي يمكن أن تواجهني	
4-	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل	
5-	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرين	

المحور الثالث العبارات مصادر المتعلقة بالالتزام التنظيمي

المحور الاول الالتزام المستمر		
الرقم	العبرة	المصدر
1-	لن أقبل العمل في شركة أخرى حتى لو كانت ظروف العمل أفضل	ال قاسم 2012
2-	لدي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد	
3-	ليست المكاسب المادية هي التي تدفعني نحو العمل بالشركة	
4-	سأقبل العمل في أي وظيفة أكلف بها مقابل الاستمرار في العمل بالشركة	
5-	اهتم بشكل قوي بمستقبل الشركة التي أعمل بها	
المحور الثاني الالتزام العاطفي		
1-	أشعر بالرضا في عملي الحالي بالشركة	حامد 2017
2-	افتخر كلما تحدثت عن الشركة أمام الآخرين	
3-	اعتبر نفسي عضو فاعل داخل الشركة	
4-	أشعر بأنني أعمل في مناخ عائلي في الشركة التي أعمل بها	
5-	إن ارتباطي بالشركة هو ارتباط نفسي	
المحور الثالث: الالتزام المعياري		
1-	لم أفكر يوماً في أن استقيل من عملي	الطبولي 2017
2-	اعتبر أن التزامي مع الشركة هو التزام أخلاقي	
3-	يسبب تركي للعمل مشاكل في حياتي	
4-	سوف أشعر بالذنب إذا تركت العمل بالشركة	
5-	اعتبر أن التنقل من شركة لأخرى عمل غير لائق	

3-1-15 إختبار ثبات وصدق أداة الدراسة :

ثبات الأداة:

يشير إلى قدرة الاستبيان في الحصول على نفس النتائج لو تكرر البحث في ظروف مشابهة باستخدام نفس الأداة (الاستبيان) على نفس العينة أي (عدم تناقضه) ، كذلك تشير دقة المقياس وثبات نتائجه أي مدى خلوه من الأخطاء ، وبذلك يتأكد لنا تماسك وثبات نتائجه عند قياس مختلف العناصر الموجودة به.

صدق الأداة:

تعني مدى قدرة الاداة على قياس المتغيرات التي صمم الاستبيان لقياسها و لأجل ذلك عرضت على سبعة محكمين من ذوي الخبرة والدراية في مجال ادارة الأعمال بغرض التأكد من صدقها.

3-1-16 الاساليب الاحصائية المستخدمة :

ستعتمد الدراسة في عملية التحليل الإحصائي على برنامج الحزم الاحصائية (SPSS) لتحليل البيانات ، ولاختبار جودة المقاييس سيتم استخدام معامل الفا كرو نباخ (AMOSv25) وهو من اكثر الاختبارات شيوعاً لقياس التناسق بين مكونات المقياس ، واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي لاكتشاف العوامل التي تصف المتغيرات والاختلاف بين العبارات التي تقيس كل متغير ، بالإضافة الى التحليل العاملي التوكيدي لاختبار الفرضيات المتعلقة بوجود او عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة . كما سيستخدم قياس المتوسطات والانحرافات المعيارية لمعرفة التجانس بين اجابات افراد العينة عن جميع عبارات المتغيرات ، وتحليل الارتباط بهدف التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات ، ولاختبار فرضيات الدراسة سيتم الاعتماد على أسلوب المسار ونمذجة المعادلة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة , وبمعنى أوسع تُمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمة تسلسلية من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات ، وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب من عدة مزايا تتناسب مع طبيعة الدراسة.

المبحث الثاني

دراسة الحالة

1-2-3 نبذة عن مجموعة شركات جباد الصناعية

جباد موتورز هي شركة تصنيع سودانية هامة، يقع مقرها الرئيسي جنوب مدينة الخرطوم، و قد تم إنشائها في التسعينات لتلبية متطلبات السوق السودانية من السيارات الخاصة و الباصات و الشاحنات و الجرارات الزراعية ، بالإضافة لتحقيق فائض للتصدير في السوق الاقليمية. تمتلك الشركة مصانع متطورة مكنتها من القيام بجميع عمليات التصنيع المختلفة بما فيها تصنيع الشاصيهات التي تمثل الجزء الأساسي في عملية تصنيع المركبات. بجانب الإنتاج الخاص لجاباد، تمتلك الشركة عدد من خطوط الإنتاج لشركات عالمية مثل هونداي و رينو. المشروع مملوك لشركة سودان ماستر تكنولوجي تأسست الشركة عام 1993 كشراكة بين القطاع الخاص و العام أكملت الشركة الآن إقامة اكبر مجمع صناعي في المنطقة و هو مدينة جباد الصناعية تقع مدينة جباد الصناعية في ولاية الجزيرة في منطقة الجديد الثورة و تحتل مساحة 15 كيلو متر مربع تحتوى المدينة على 3 قطاعات رئيسية هي قطاع الصناعات المعدنية ، قطاع صناعات السيارات و الشاحنات والتراكتورات و قطاع إداري.

قطاع الصناعات المعدنية :

مصنع الحديد و الصلب:

طاقته الإنتاجية 150 ألف طن في العام من حديد التسليح، زوى، سيخ، خوص يغطى 75% من حاجة البلاد.

مصنع الالمونيوم:

طاقته الانتاجية 4500 طن سنوياً من أسلاك كوابل الالمونيوم الكهربائية و قطاعات الالمونيوم المستخدمة في تصنيع الأبواب و الشبابيك و الفواصل.

مصنع النحاس:

و طاقته الانتاجية 3 ألف طن سنوياً من أسلاك كوابل النحاس و القضبان و الشرائح.

مصنع الكوابل:

طاقته الانتاجية 4500 طن سنوياً من موصلات الالمونيوم و 3000 من موصلات النحاس و ينتج كذلك كوابل التحكم واسلاك التوصيلات إضافة لكوابل التلفزيونات.

مجمع صناعات المواسير:

يحتوى على 5 مصانع لإنتاج المواسير الملحومة طوليا و المستخدمة في خطوط نقل البترول و مصنع المواسير الملحومة حلزونياً المستخدمة في أنابيب أمدادات المياه، المشاريع الزراعية و الصرف الصحي ونقل خام البترول ومصنع المواسير الملحومة بواسطة المقاومة الكهربائية. و هناك مصنعان احدهما للتغليف والآخر للقفلة.

قطاع المتحركات يتكون هذا القطاع من عدة ورش:

ورش الكبس.

ورش تصنيع الهياكل الشاصي.

ورش تصنيع جسم المتحرك.

ورشة الطلاء.

خط التجميع به 6 خطوط للتجميع:

تجميع تراكاتورات ماسي فيرجسون.

تجميع 3 أنواع من شاحنات رينو الفرنسية .

تجميع باصات المدينة و الباصات السفريّة .

خط لتجميع العربات الصالون من شركة رينو الفرنسية .

وتعاقدت الشركة مع شركة هيونداي الكورية لتجميع عربات (SONATA – ACCENT) .

تجميع الشاحنات الصغيرة اثنين و نصف طن .

تبلغ الطاقة الانتاجية لكل الخطوط الانتاج 14 الف وحدة من التراكاتورات، الباصات، الحافلات، البيك اب ومختلف انواع الشاحنات .

القطاع الإداري:

و يحتوى على اربع مباني متعددة الطوابق لمكاتب الادارة و مبنى من 6 طوابق للأبحاث و تنمية المشاريع، كما يوجد فندق به 72 غرفة وقاعة للاجتماعات و الاحتفالات.

مدينة جياذ السكنية:

تتكون من 1200 منزل للأسر و100 وحدة للعزاب .

وتحتوى المدينة على مستشفى سعة 72 سرير و3 مدارس ومجموعة أسواق وحدائق ومساحات للترفيه .

الاستثمار في مدينة جياذ:

يتيح المجمع الفرصة للمستثمرين لاستثمار مثالي ومغرى حيث اكتمال البنية الأساسية للمشروع ومن حيث جدوى هذه الصناعات وما ستحدثه من ثورة في الأسعار . وتتمثل فرص الاستثمار في شراء الأسهم أو الإستصناع بكافة أوجهه.

مجموعة جياذ الصناعية في العام 1993م على رؤيا أن تكون كبرى المجموعات الصناعية في أفريقيا، وفق رسالة مفادها قيادة النهضة الصناعية والزراعية والتنمية وأن تكون من رواد الصناعة في المنطقة ومن أكبر دعائم الاقتصاد الوطني.

رؤيتنا ورسالتنا:

ريادة إقليمية بمعايير عالمية

مقدرات المجموعة:

تستند مجموعة جياذ الصناعية على إمكانات وقدرات تقنية وصناعية كبيرة متنوعة وكوادر بشرية جديرة ومدربة، كما تحوز المجموعة على قدرات هندسية وتصنيعية متطورة تتمثل في التصميم الهندسي في معامل متطورة مزودة ببرمجيات متخصصة في مجال التصميم تستند مجموعة جياذ الصناعية على إمكانات وقدرات تقنية وصناعية كبيرة متنوعة وكوادر بشرية جديرة ومدربة، كما تحوز المجموعة على قدرات هندسية وتصنيعية متطورة تتمثل في التصميم الهندسي في معامل متطورة مزودة ببرمجيات متخصصة في مجال التصميم. تتميز المجموعة بقدرتها التصميمية العالية وذلك باستخدام أحدث برامج التصميم والمعامل الفنية المتخصصة . تضم المجموعة مصانع حديثة وغرف تحكم مميزة ومعدات وماكينات من أحدث التقنيات العالمية . تضم المجموعة مصانع لصهر وتشكيل الحديد الصلب . صناعة السبائك (السبائك المستمرة ،سبائك القوالب والسبائك الدقيقة) . تضم المجموعة تقنيات اللحام الحديثة عبر مختلف أنواع اللحام الكهربائي والغازي وغيرها . تضم المجموعة افران طلاء مميزة تستخدم أحدث تقنيات الطلاء في العالم . تضم المجموعة مراكز صيانة متكاملة . لدي مجموعة جياذ الصناعية مختبرات حديثة و متكاملة . مجالات عمل المجموعة تستند المجموعة علي كوادر وقدرات فنية وصناعية ضخمة ومتنوعة والتي تشمل : 1 - كوادر بشرية مؤهلة ومقتدرة 2- الأعمال الهندسية المتقدمة والقدرات

الصناعية تتميز المجموعة بقدرتها التصميمية العالية وذلك باستخدام أحدث برامج التصميم والمعامل الفنية المتخصصة . تضم المجموعة مصانع حديثة وغرف تحكم مميزة ومعدات وماكينات من أحدث التقنيات العالمية . تضم المجموعة مصانع لصهر وتشكيل الحديد الصلب . صناعة السبائك (السبائك المستمرة , سبائك القوالب والسبائك الدقيقة) . تضم المجموعة تقنيات اللحام الحديثة عبر مختلف أنواع اللحام الكهربائي والغازي وغيرها . تضم المجموعة افران طلاء مميزة تستخدم أحدث تقنيات الطلاء في العالم . تضم المجموعة مراكز صيانة متكاملة . لدي مجموعة جياذ الصناعية مختبرات حديثة و متكاملة.

مجالات عمل المجموعة:

تتركز مجالات عمل المجموعة في صناعة المركبات الصناعات و المعدنية الصناعات الإلكترونية صناعة الطيران صناعة البحرية التعدين الصناعات الزراعية و النقل الطاقات البديلة والمتجددة البني التحتية والإنشاءات تقنيات الفضاء والبحث والتطوير والإنتاج الزراعي والحيواني وشركات الأمن والنظافة والخدمات اللوجستية وصناعة الأثاثات.

استراتيجيات الادارة:

تطبيق استراتيجيات انظمة الادارة انظمة التحكم التقني والاداري والقانوني انظمة السلامة والمحافظة البيئية شهادات الجودة العالمية وفقا لأنظمة الجودة الاوروبية.

المسئولية الاجتماعية:

انطلاقا من مسؤولياتها الاجتماعية عمدت مجموعة جياذ الصناعية إلى خلق شراكة مثلى مع المجتمع بالدعم المستمر للمرافق التعليمية والصحية والاجتماعية ودرء الكوارث بالعون والغوث والمساهمة في استقرار المجتمع

الجودة والسلامة:

ويتم تأسيس كل الاعمال وفقا لمعايير السلامة لمهنية والبيئية تعزيز الشراكات مع المجتمعات . شهادة الايزو حصلت كل الشركات في مجموعة جياذ علي شهادة الايزو منذ العام 2003 (ISO-200(-9001 0-2003)

الفصل الرابع: يحتوي على مبحثين

المبحث الأول: عرض وتحليل البيانات

المبحث الثاني: تحليل الفرضيات

المبحث الأول

عرض وتحليل البيانات

4-1-1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى استعراض الإجراءات الأولية قبل تحليل البيانات (تنظيف البيانات)، ومعدل استجابة أفراد العينة، بالإضافة إلى تحليل البيانات الأساسية في عينة الدراسة، والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وتحليل الاعتمادية للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات، وحساب المتوسطات والانحراف المعياري والارتباط للمتغيرات، وللكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات التي تم تطويرها في المراحل السابقة من البحث ومن استخدام تحليل المسار في عملية اختبار الفروض.

وصف مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة:

تم تطبيق الدراسة على مجموعة شركات جيايد الصناعية.

عينة الدراسة:

تم اختيار مفردات البحث من مجتمع الدراسة عن طريق العينة غير الاحتمالية (الميسرة).

تقييم أداة الدراسة:

للتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

صدق أداة الدراسة :

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداة على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ، وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على الاتي :

اختبار صدق محتوى المقياس:

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين بلغ عددهم (7) من المحكمين في مجال الادارة كما هو موضح في الملحق، وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وتقييم مستوى الصياغة اللغوية أو أية ملاحظات يرونها مناسبة وبعد أن تم استرجاع الاستببيان من جميع الخبراء تم تحليل

استجاباتهم والاخذ بملاحظاتهم واجراء التعديلات التي اقترحت عليه، مثل تعديل محتوى بعض الفقرات ، وتعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر ملائمة ، وحذف بعض الفقرات وتصحيح أخطاء الصياغة اللغوية وقد أخذ الباحث بملاحظات المحكمين وأجرى التعديلات المشار إليها لتكون بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى للأداة وبالتالي فإن الأداة أصبحت صالحة لقياس ما وضعت له .وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

2-1-4 تنظيف البيانات :Cleaning data

1. البيانات المفقودة :Missing data

ان فقدان العديد من البيانات اي تركها دون اجابة من قبل المبحوث تولد العديد من المشكلات اي انها تمثل في بعض الاحيان تحيز المستجيب تجاه السؤال المحدد او نسيان المستجيب لذلك السؤال والقاعدة العامة في التعامل مع البيانات المفقودة هي ان لا تزيد عن 10% من حجم الاسئلة فاذا زادت عن ذلك يجب التخلص من الاستبيان نهائيا باعتباره غير صالح للتحليل وعليه يتم استخدام طريقة المتوسط للتعامل معها اذا قلت عن الحد المقبول يتم حذفها. وللتأكد من ان البيانات المفقودة لا تؤثر على نتائج التحليل حيث تم استخدام اختبار (a Little's MCAR) والذي يعمل على التأكد من قيمة مربعات (كاي) ودرجات الحرية وأيضا مستوي المعنوية للتأكد من سلامة البيانات فاذا قلت قيمة المعنوية عن (0.05) دل ذلك على تأثير البيانات المفقودة على نتائج التحليل والعكس صحيح، حيث بلغت قيمة (Chi-Square = 36.837) وقيمة (DF = 58) وقيمة (Sig. = .986) وهي اكبر من 0.05 مما يدل على ان البيانات المفقودة لا تؤثر على النتائج.

2. الاجابات المتماثلة :Unengaged response

ان اعطاء المستجيب اجابة واحدة لكل فقرات الاستبيان قد يعني ذلك عدم اهتمام المستجيب لتلك الاسئلة وخاصة اذا كانت هنالك اسئلة عكسية في الاستبيان اذا يستحيل اعطاءها نفس الاجابة لذلك يجب ان يكون هنالك تشتت في اجابة المستجيبين اي ان لا يكون هنالك تجانس تام لتلك الاجابات ويتم التعرف على هذا من خلال احتساب الانحراف المعياري للإجابات فاذا كان هنالك انحراف معياري عالي يعني ان هنالك تشتت في الاجابات والعكس صحيح وعليه لم يتم حذف أي استبانة يقل انحرافها المعياري عن (5).

3. معدل استجابة العينة:

تم جمع البيانات من الميدان عن طريق الاستبانة الموجه لعينة من الموظفين بمجموعة شركات جيا الصناعية ، حيث تم توزيع عدد(384) استبانة، تمكن الدارس من الحصول على(341) استبانة من جملة الاستبانات الموزعة ولم تسترد عدد(43) استبانة بنسبة بلغت(88.8%) ومن ثم تم عمل تنظيف للبيانات وعليه تم إعداد ملخص لكل عمليات تنظيف البيانات وكذلك معدل الاستجابة كما في الجدول التالي:

الجدول (4-1-1)

تنظيف البيانات ونسبة الاستجابة

البيان	الاستجابة
مجموع الاستبانات الموزعة للمستجيبين	384
مجموع الاستبانات التي تم ارجاعها	341
الاستبانات التي لم تسترد	43
الاستبانات غير الصالحة نسبة لبياناتها المفقودة	9
الاستبانات غير الصالحة نسبة لإجاباتها المتشابهة	15
عدد الاستبانات الصالحة للتحليل	317
نسبة الاستجابة	82.5

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

3-1-4 تحليل البيانات الأساسية لعينة الدراسة

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة القسم الأول من الاستبانة، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية، احتوت البيانات الأساسية لعينة الدراسة على ستة عناصر هي: النوع، الحالة الاجتماعية المركز الوظيفي العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

فيما يتعلق بالنوع نجد ان نسبة (84.2%) من افراد العينة هم ذكور بينما نسبة الاناث فهي (15.6) من حجم العينة، اما فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية فنجد ان نسبة (53.9) من افراد العينة غير متزوجين، بينما نسبة المتزوجين (46.1)، اما فيما يتعلق بالمركز الوظيفي نجد ان نسبة (89.6) من افراد العينة من الموظفين، تلتها رئيس قسم (5.7)، ثم مدير (3.8)، واخيرا وظائف اخرى (0.9)، اما فيما يتعلق بالعمر نجد ان نسبة الاعمار الاقل من 30 بلغت (48.6)، تلتها نسبة الاعمار ما بين 30-40 (29.0)، ثم ما بين 41-50 (11.4)، واخيرا اكثر من 50 بنسبة (11.0)، اما فيما يتعلق بالمؤهل العلمي نجد ان نسبة المؤهل الجامعي (93.7)، تلتها نسبة المؤهل فوق الجامعي (5.0)، واخيرا نسبة المؤهل الثانوي (1.3)، اما فيما يتعلق بسنوات الخبرة الوظيفية نجد ان نسبة اقل من 5 سنوات (45.7)، تلتها نسبة 10-15 سنة (23.7)، ثم نسبة اكثر من 15 سنة (17.7)، واخيرا نسبة 5-10 سنة (12.9).

جدول (4-1-2)
البيانات الشخصية حجم العينة (317)

النسبة	العدد	البيان	العامل الديموغرافي
84.2	267	ذكر	النوع
15.8	50	انثى	
%100	317	المجموع	
46.1	146	متزوج	الحالة الاجتماعية
53.9	171	غير متزوج	
%100	317	المجموع	
3.8	12	مدير	المركز الوظيفي
5.7	18	رئيس قسم	
89.6	284	موظف	
0.9	3	اخرى	
%100	317	المجموع	
48.6	154	اقل من 30 سنة	العمر
29.0	92	30 - 40 سنة	
11.4	36	41 - 50	
11.0	35	اكثر من 50	
%100	317	المجموع	
1.3	4	ثانوي	المؤهل العلمي
93.7	297	جامعي	
5.0	16	فوق الجامعي	
%100	317	المجموع	
45.7	145	اقل من 5سنوات	سنوات الخبرة الوظيفية
12.9	41	5- 10 سنوات	
23.7	75	10-15 سن	
17.7	56	اكثر من 15 سنة	
%100	317	المجموع	

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

جودة القياس:

تعتبر جودة القياس عن صحة ودقة نتائج التحليل وكذلك الوسائل المستخدمة لتقييم جودة نظام القياس المستخدمة في الدراسة (اوما سيكاران, 2003). حيث استخدم الدراس التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة بغرض التأكد من الصحة والصلاحية ، وأدناه تفصيل كل علي حده.

4-1-4 التحليل العاملي الاستكشافي:

يستخدم هذا النوع في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة وبالتالي فإن التحليل العاملي الاستكشافي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصل إليها المتغيرات ولاختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة ، حيث تقوم عملية التحليل العاملي بتوزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير على حسب انحرافها عن الوسط الحسابي وتكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل الواحد أقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الأخرى (زغلول ، 2003 : 178) ، ويؤدي التحليل العاملي إلى تقليل حجم البيانات وتلخيصها والإقلال من المتغيرات العديدة إلى عدد ضئيل من العوامل مستنداً في ذلك إلى معامل الارتباط بين متغير وغيره من المتغيرات الأخرى(سامي ، 2009 : 43) ، حيث تستند غربة متغيرات الدراسة بواسطة التحليل العاملي على عدد من الافتراضات (Hair et al , 2010) كشروط لقبول نتائجها وهي:

- 1/ وجود عدد كافي من الارتباطات ذات دلالة إحصائية في مصفوفة الدوران.
- 2/ ألا تقل قيمة (KMO) عن 60% لتناسب العينة.
- 3/ ألا تقل قيمة اختبار (Bartlett's Test of Sphericity) عن الواحد.
- 4/ أن تكون قيمة الاشتراكات الأولية (Communities) للبنود أكثر من 50%.
- 5/ ألا يقل تشبع العامل عن 50%، مع مراعاة عدم وجود قيم متقاطعة تزيد عن 50% في العوامل الأخرى.
- 6/ ألا تقل قيم الجذور الكامنة (Eigen values) عن الواحد.

5-1-4 التحليل العاملي الاستكشافي تكنولوجيا المعلومات :

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (3-1-4) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 16 عبارة)

الجدول (3-1-4)

التحليل العاملي الاستكشافي تكنولوجيا المعلومات

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.830	K M O
Bartlett's Test of Sphericity			Approx. Chi-Square	1726.487
			df	55
			Sig.	000
1	2	3	العبارات	
.817			تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة لإنجاز العمل بالشركة	
.899			تتوفر بالشركة وسائل تخزينية بمساحات كافية لعملية تخزين المعلومات	
.778			تتوفر وسائل إدخال بيانات تتناسب مع احتياجات أعمال الشركة	
.735			تتناسب وسائل إخراج المعلومات مع احتياجات أعمال الشركة	
.659			تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب	
	.776		نظم الاتصالات بالشركة تشمل كافة مجالات العمل	
	.826		تعمل أنظمة الاتصالات بالشركة على التكامل والتنسيق بين الوحدات	
	.856		تشجع الإدارة العليا على استخدام نظم الاتصالات المختلفة بالشركة وتدعمها مالياً	
	.795		توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام أنظمة الاتصالات بالشركة	
		.905	تساعد البرامج المحوسبة المستخدمة في استرجاع المعلومات بسرعة	
		.879	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل بالشركة	

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ، تبين أن قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.830) وفقا لقاعدة (Kaiser, 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة (KMO) يجب ان يفوق (0.5) فإنه يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل إختبار (KMO) هي اكبر من القيمة المحددة , وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافيا وملائما للدراسة ، كما أن الحد الأدنى للقيم الذاتية (Eigen Value) لكل عامل كان مساويا للقيمة (1) في كل الفقرات المكونة لمقياس **تكنولوجيا المعلومات**, وعليه فقد أوضحت نتائج التحليل أن **تكنولوجيا المعلومات** يتم قياسها عبر ثلاثة ابعاد هي (المستلزمات المادية، المستلزمات البرمجية ، المستلزمات الاتصالية) ، من خلال نتائج مصفوفة التدوير، حيث إحتوى بعد المستلزمات المادية علي (خمسة عبارات) بينما إحتوى بعد المستلزمات البرمجية علي (عبارتين) فيما إحتوى بعد المستلزمات الاتصالية علي (أربعة عبارات) كما تم استبعاد باقي العبارات التي يقل تحميلها عن (0.5).

4-1-6 التحليل العاملي الاستكشافي الأداء الإبداعي :

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (4-1-4) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 15 عبارة).

جدول (4-1-4)

التحليل العملي الاستكشافي الأداء الابداعي

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.925	K M O
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		2880.096	الجذر الكامن
	df		105	نسبة التباين
	Sig.		000	
1	2	3	العبارات	الأبعاد
.774			أقدم أفكار جديدة باستمرار تسهم بتطوير العمل وتسهيله	المرونة
.893			جميع الأفكار المخالفة لأفكاري هي نقطة بناء لتطوير مهاراتي الفكرية	
.909			المخالفين لأرائي ومواقفي يخدمون العمل بطريقتهم الخاصة	
.703			استخدم أساليب متعددة لإنجاز العمل	
.726			أرى الأشياء بأكثر من زاوية لخدمة وتطوير عملي	
		.509	أنجز ما يسند إلى بأسلوب متجدد	الاصالة
		.765	الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل مملة نتيجة تكرارها المستمر دون تغيير	
		.752	إدارة النقاش والقدر على الإقناع إحدى المهارات التي أتمتع بها	
		.763	لدي القدرة لتقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية	
		.670	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها	
	.572		لدي القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها	الحساسية للمشكلات
	.726		أبتعد عن تكرار الحلول السابقة في حل مشكلات العمل	
	.739		أتوقع الحلول الناجحة لحل مشكلات العمل التي يمكن أن تواجهني	
	.854		أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل	
	.660		لدي رؤية دقيقة لاكتشاف مشكلات الآخرين	

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ، تبين أن قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.925) وفقا لقاعدة

(Kaiser, 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول

لقيمة (KMO) يجب ان يفوق (0.5) فإنه تضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار (KMO) هي

أكبر من القيمة المحددة ، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافيا وملائما للدراسة ، كما أن الحد الأدنى للقيم

الذاتية (Eigen Value) لكل عامل كان مساويا للقيمة (1) في كل الفقرات المكونة لمقياس الأداء الإبداعي, وعليه فقد أوضحت نتائج التحليل ان الأداء الإبداعي يتم قياسه عن طريق ثلاثة ابعاد هي (المرونة , الاصاله , الحساسية للمشكلات) ,من خلال نتائج مصفوفة التدوير , حيث إحتوى بعد المرونة علي (خمسة عبارات) بينما إحتوى بعد الاصاله علي (خمسة عبارات) وأخير إحتوى بعد الحساسية للمشكلات (خمسة عبارات) كما تم استبعاد باقي العبارات التي يقل تحميلها عن 0.5

4-1-7 التحليل العاملي الاستكشافي للالتزام التنظيمي :

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ويوضح الجدول (4-1-5) نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي للدراسة المكون من عدد من العبارات (العدد الكلي للعبارات 15 عبارة).

الجدول (4-1-5)

تحليل العامل الاستكشافي للالتزام التنظيمي

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			.925	K M O
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		2880.096	الجذر الكامن
	df		105	نسبة التباين
	Sig.		000	
1	2	3	العبارات	
	.745		أشعر بالرضا في عملي الحالي بالشركة	
	.653		افتخر كلما تحدثت عن الشركة أمام الآخرين	
	.844		اعتبر نفسي عضو فاعل داخل الشركة	
	.849		أشعر بأنني أعمل في مناخ عائلي في الشركة التي أعمل بها	
	.714		لدي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد	
	.653		ليست المكاسب المادية هي التي تدفعني نحو العمل بالشركة	
	.722		سأقبل العمل في أي وظيفة أكلف بها مقابل الاستمرار في العمل بالشركة	
	.829		اهتم بشكل قوي بمستقبل الشركة التي أعمل بها	
	.735		لم أفكر يوماً في أن استقيل من عملي	
	.827		اعتبر أن التزامي مع الشركة هو التزام أخلاقي	
	.747		يسبب تركي للعمل مشاكل في حياتي	
	.807		سوف أشعر بالذنب إذا تركت العمل بالشركة	

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال نتائج التحليل العامل الاستكشافي ، تبين أن قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.834) وفقاً لقاعدة (Kaiser, 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة (KMO) يجب أن يكون فوق (0.5) فإنه يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار (KMO) هي أكبر من القيمة المحددة ، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للدراسة ، كما أن الحد الأدنى للقيم الذاتية (Eigen Value) لكل عامل كان مساوياً للقيمة (1) في كل الفقرات المكونة لمقياس الالتزام التنظيمي، وعليه فقد أوضحت نتائج التحليل

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي يتضح أن الالتزام التنظيمي يتم من خلال بعدين هما، (الالتزام العاطفي , والالتزام المستمر) , وذلك من خلال نتائج مصفوفة التدوير , حيث احتوي بعد الالتزام العاطفي علي (اربعة عبارات) بينما اشتملت بعد الالتزام المعياري والالتزام المستمر علي (ثمانية عبارات). كما تم استبعاد باقي العبارات التي يقل تحميلها عن 0.5.

8-1-4 التحليل العاملي التوكيدي: Confirmatory Factor Analysis

يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال . تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج وذلك باستخدام برنامج (AMOS 25) analysis of moment structure.

لإجراء التحليل العاملي التوكيدي، من المفترض الأخذ بنظر الاعتبار الاعتبارات الآتي (Kline, 2011) :

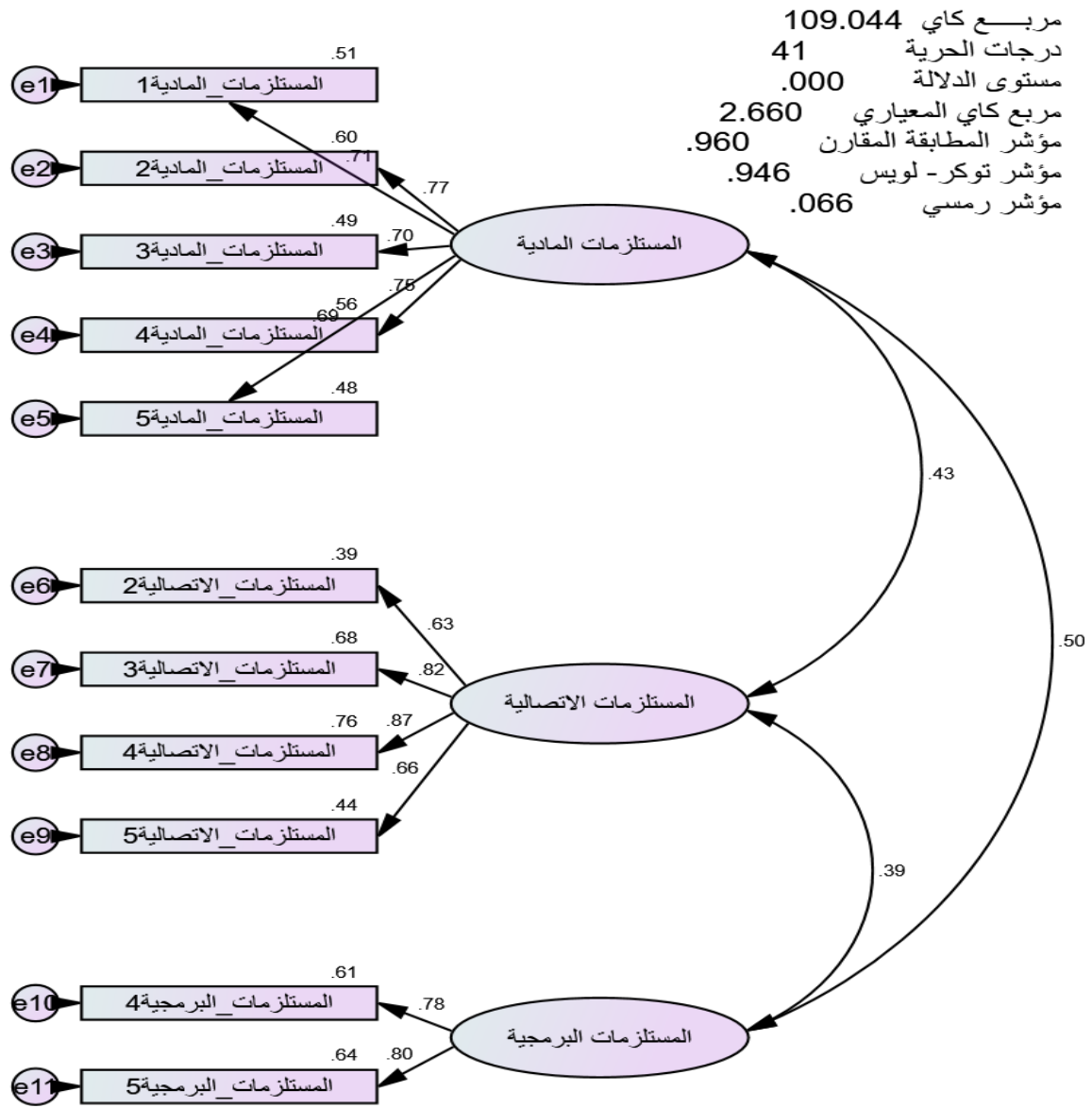
- تحديد الأنموذج البنائي والمتضمن المتغيرات غير المقاسة والمتغيرات المقاسة.
- التحقق من جودة المطابقة للأنموذج المفترض للحكم على صدق عباراته.
- قبول الأوزان الانحدارية المعيارية والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشبع التي لا تقل عنها (0.50).

9-1-4 التحليل العاملي التوكيدي تكنولوجيا المعلومات :

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الشكل رقم (4-1-1)

يوضح التحليل العاملي التوكيدي تكنولوجيا المعلومات



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة.

الجدول (4-1-6)

مؤشرات جودة المطابقة تكنولوجيا المعلومات

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	109.044	--	--
DF	41	--	--
CMIN/DF	2.660	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.960	>0.95	Excellent
SRMR	0.040	<0.08	Excellent
RMSEA	0.066	<0.06	Acceptable
PClose	0.038	>0.05	Acceptable

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (مؤشرات جودة المطابقة) تكنولوجيا المعلومات تحقق

شروط المطابقة التي حددها (G. jikish, 2016)

تحليل الاعتمادية والصلاحية لتكنولوجيا المعلومات:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة

(ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن

قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من (0.70) عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب

كل من (AVE,MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح ألفا بعد

التحليل العاملي التوكيدي.

جدول (4-1-7)

تحليل الاعتمادية والصلاحية تكنولوجيا المعلومات

المستلزمات البرمجية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات المادية	MaxR(H)	MSV	AVE	CR	
		0.726	00.85	0.249	0.527	0.847	المستلزمات المادية
	0.752	0.427** *	0.869	0.182	0.566	0.837	المستلزمات الاتصالية
0.791	0.385** *	0.499** *	0.77	0.249	0.625	0.769	المستلزمات البرمجية

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

Significance of Correlations:† p < 0.100 * p < 0.050 ** p < 0.010 *** p < 0.00

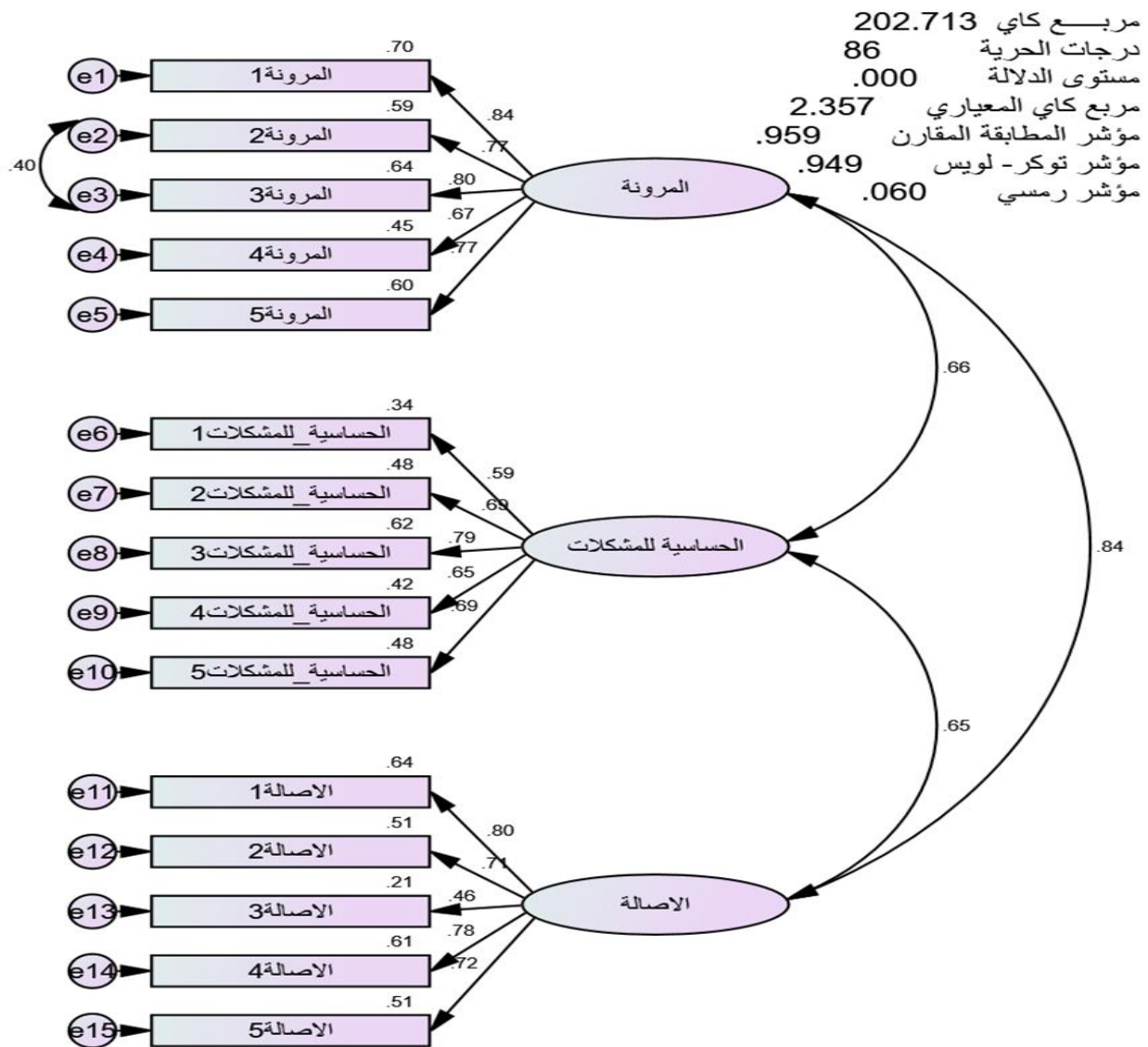
من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (CR) لكافة المتغيرات اكبر من الشرط الذي حدده (Hair et 2010) أي أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70. في حين ان قيمة متوسط نسبة التباين المفسر لكافة الابعاد تزيد عن الحد المقبول 0.5.

10-1-4 التحليل العاملي التوكيدي الأداء الإبداعي :

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الشكل رقم (2-1-4)

يوضح التحليل العاملي التوكيدي الأداء الإبداعي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة.

الجدول (4-1-8)

مؤشرات جودة المطابقة الأداء الإبداعي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	202.713	--	--
DF	86	--	--
CMIN/DF	2.357	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.959	>0.95	Excellent
SRMR	0.047	<0.08	Excellent
RMSEA	0.060	<0.06	Excellent
PClose	0.064	>0.05	Excellent

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (مؤشرات جودة المطابقة) للأداء الإبداعي تحقق شروط المطابقة التي حددها (G. jikish, 2016)

تحليل الاعتمادية والصلاحية للأداء الإبداعي:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من (0.70) عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE,MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح ألفا بعد التحليل العاملي التوكيدي .

جدول (4-1-9)

تحليل الاعتمادية والصلاحية الأداء الإبداعي

المرونة	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	المرونة	الحساسية للمشكلات	الاصالة
0.88	0.597	0.711	0.887	0.773			
0.814	0.469	0.439	0.825	0.662***	0.685		
0.828	0.498	0.711	0.852	0.843***	0.649***	0.706	الاصالة

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

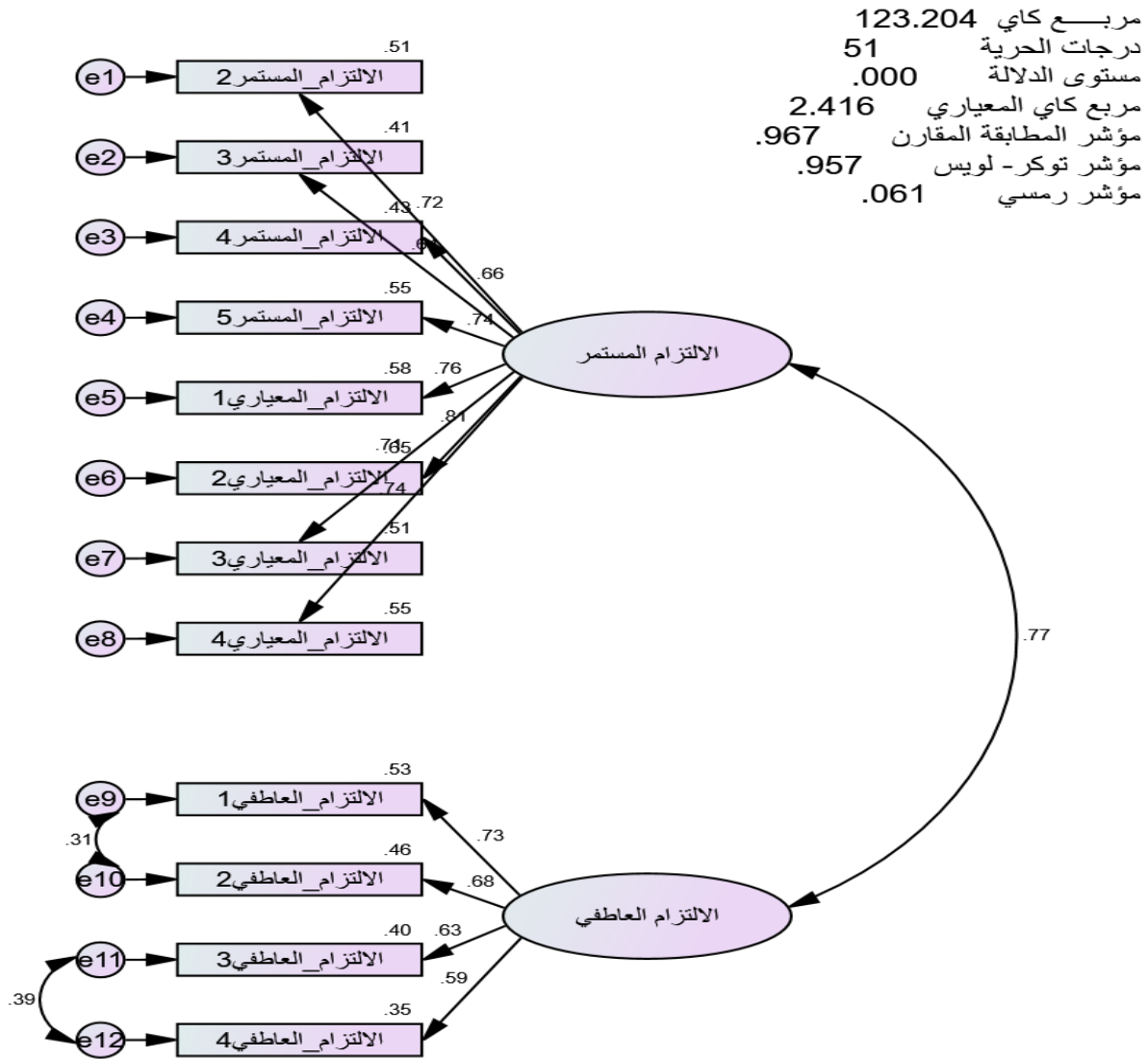
من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (CR) لكافة المتغيرات اقل من الشرط الذي حدده (Hair et 2010) وهي أن قيمة ألفا كرونباخ تكون اكبر من (0.70). في حين ان قيمة متوسط نسبة التباين المفسر تقل عن الحد المقبول 0.5. لكل من (الحساسية للمشكلات والاصالة) .

11-1-4 التحليل العاملي التوكيدي للالتزام التنظيمي :

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الاحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال.

الشكل رقم (3-4-1)

يوضح التحليل العاملي التوكيدي للالتزام التنظيمي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباير للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة.

الجدول (4-1-10)

مؤشرات جودة المطابقة الالتزام التنظيمي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	123.204	--	--
DF	51	--	--
CMIN/DF	2.416	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.967	>0.95	Excellent
SRMR	0.037	<0.08	Excellent
RMSEA	0.061	<0.06	Acceptable
PClose	0.090	>0.05	Excellent

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (مؤشرات جودة المطابقة) الالتزام التنظيمي لا تحقق شروط المطابقة التي حددها (G. jikish, 2016)

تحليل الاعتمادية والصلاحية الالتزام التنظيمي:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من (0.70) عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE,MSV, MaxR(H)) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح الفا بعد التحليل العاملي التوكيدي .

جدول (4-1-11)

تحليل الاعتمادية والصلاحية الالتزام التنظيمي

الالتزام المستمر	MaxR(H)	MSV	AVE	CR	الالتزام العاطفي
0.725	0.902	0.596	0.525	0.898	الالتزام المستمر
0.772***	0.763	0.596	0.437	0.755	الالتزام العاطفي
0.661					

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

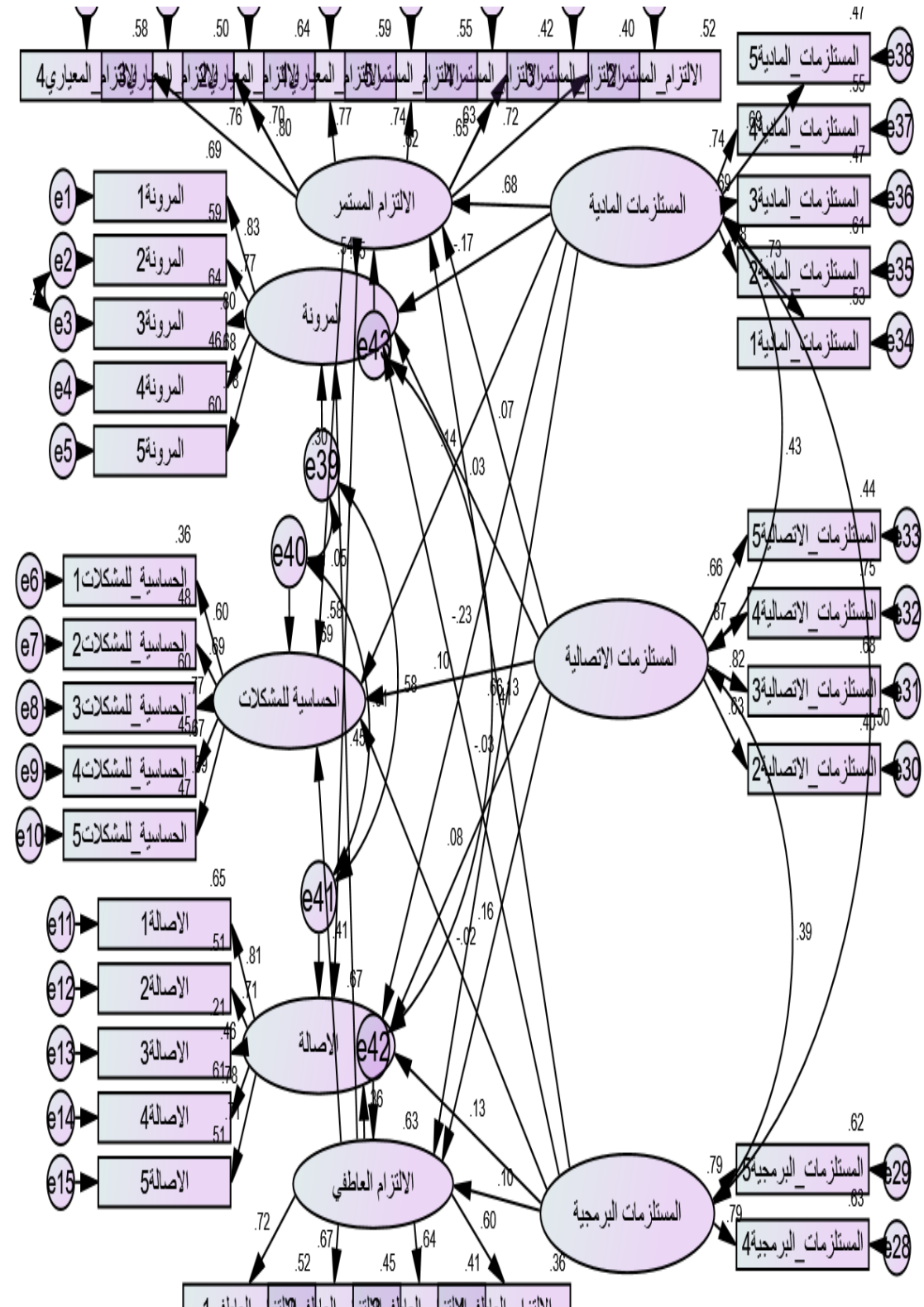
من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان قيمة (CR) لكافة المتغيرات اكبر من الشرط الذي حدده (Hair et 2010) أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من (0.70).
في حين ان قيمة متوسط نسبة التباين المفسر اعلي من الحد المقبول 0.5 باستثناء بعد الالتزام العاطفي اقل من 0.5 يساوي (0.437).

4-1-12 نموذج الدراسة التوكيدي المعدل:

بعد إجراء التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمتغيرات الدراسة تم الاعتماد على النتائج التي يسفر عنها التحليل إذا ما كان نموذج الدراسة يستند على نظرية قوية عادة ما يطابق الواقع أما في حالة عدم الاعتماد على نظرية فإنه عادة ما يتم تعديل النموذج حتي يطابق الواقع وكذلك الاعتماد على مقياس الفا كرونباخ للاتساق الداخلي للبيانات إذا قلت نتيجة التحليل المحسوبة عن القيمة المعتمد فإنه يتم استبعاد البعد تماماً .

الشكل (4-1-4)

يوضح نموذج الدراسة التوكيدي المعدل

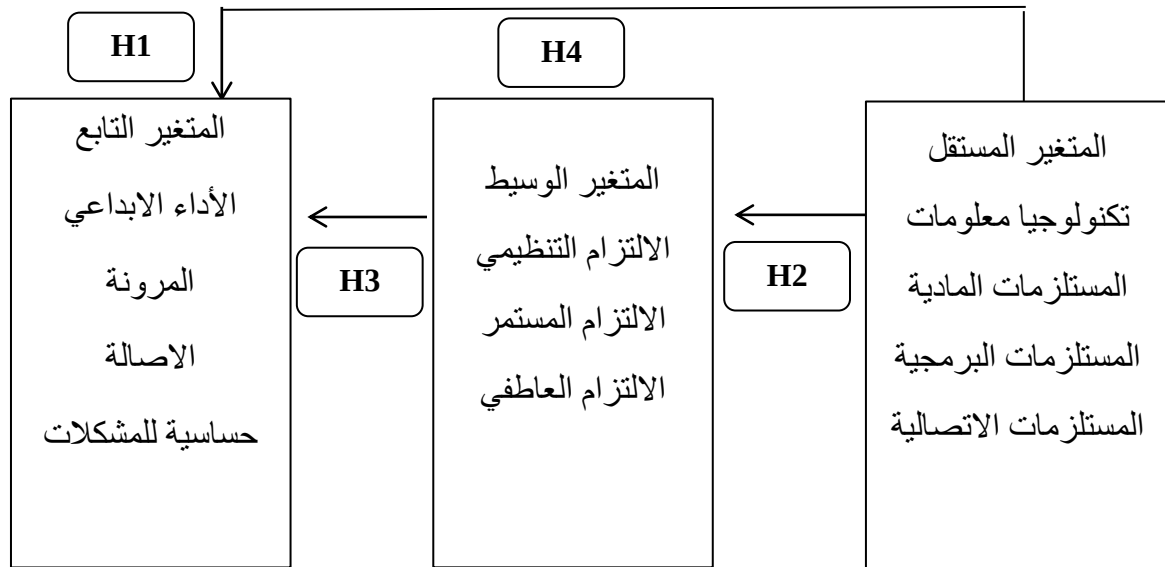


المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

نموذج الدراسة المعدل

الشكل (4-1-5)

يوضح نموذج الدراسة التوكيدي المعدل



المتغيرات الديموغرافية: النوع، الحالة الاجتماعية، المركز الوظيفي، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة.

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

4-1-13 المتوسطات والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة:

الإحصاء الوصفي لعبارات متغيرات الدراسة

حيث يتم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارات محور الدراسة ويتم مقارنة الوسط الحسابي للعبارة بالوسط الفرضي للدراسة (3) حيث تتحقق الموافقة على الفقرات إذا كان الوسط الحسابي للعبارة أكبر من الوسط الفرضي (3)، وتتحقق عدم الموافقة إذا كان الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي.

فيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والاهمية النسبية للعبارات التي تقيس محاور الدراسة وترتيبها وفقاً لإجابات المستقضي منهم . وذلك على النحو التالي:

الجدول (4-1-12)

الإحصاء الوصفي تكنولوجيا المعلومات

ترتيب العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	تكنولوجيا المعلومات
المحور الأول المستلزمات المادية			
5	2.75	1.313	تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة لإنجاز العمل بالشركة
3	2.96	1.146	تتوفر بالشركة وسائل تخزينية بمساحات كافية لعملية تخزين المعلومات
4	2.89	1.137	تتوفر وسائل إدخال بيانات تتناسب مع احتياجات أعمال الشركة
2	3.20	1.209	تتناسب وسائل إخراج المعلومات مع احتياجات أعمال الشركة
1	3.45	1.233	تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب
	2.93	1.112	المستلزمات المادية
المحور الثاني المستلزمات البرمجية			
1	3.30	1.252	تساعد البرامج المحوسبة المستخدمة في استرجاع المعلومات بسرعة
2	3.19	1.228	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل بالشركة
	2.79	1.121	المستلزمات البرمجية
المحور الثالث المستلزمات الاتصالية			
4	2.29	1.173	نظم الاتصالات بالشركة تشمل كافة مجالات العمل
2	2.82	1.313	تعمل أنظمة الاتصالات بالشركة على التكامل والتنسيق بين الوحدات
1	2.85	1.353	تشجع الإدارة العليا على استخدام نظم الاتصالات المختلفة بالشركة وتدعمها مالياً
3	2.53	1.327	توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام أنظمة الاتصالات بالشركة
	1.79	1.113	المستلزمات الاتصالية

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان المستلزمات المادية هي اعلي ابعاد تكنولوجيا المعلومات حيث ان قيمة المتوسط الحسابي له اعلي من كافة ابعاد تكنولوجيا المعلومات الأخرى حيث بلغ (2.93) لذلك جاء في المرتبة الاولى.

اما فيما يتعلق المستلزمات الاتصالية نجد انه جاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة بحيث حصلت علي متوسط حسابي يقدر بـ(1.79).

وبشكل عام يتبين أن مستوى تكنولوجيا المعلومات في الشركات المبحوثة من وجهة نظر عينة الدارسة مرتفع.

الجدول (4-1-13)

الإحصاء الوصفي الأداء الإبداعي

ترتيب العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأداء الإبداعي
المحور الأول المرونة			
3	2.85	1.320	أقدم أفكار جديدة باستمرار تسهم بتطوير العمل وتسهيله
2	2.87	1.266	جميع الأفكار المخالفة لأفكاري هي نقطة بناء لتطوير مهاراتي الفكرية
4	2.85	1.247	المخالفين لأرائي ومواقفي يخدمون العمل بطريقتهم الخاصة
5	2.81	1.188	استخدم أساليب متعددة لإنجاز العمل
1	3.05	1.303	أرى الأشياء بأكثر من زاوية لخدمة وتطوير عملي
	3.13	1.044	المرونة
المحور الثاني الأصالة			
2	3.20	1.352	أنجز ما يسند إلى بأسلوب متجدد
3	3.17	1.263	الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل مملة نتيجة تكرارها المستمر دون تغيير
5	2.68	1.241	إدارة النقاش والقدر على الإقناع إحدى المهارات التي أتمتع بها
1	3.27	1.213	لدي القدرة لتقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية
4	3.07	1.318	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها
	3.28	1.017	الأصالة
المحور الثالث الحساسية للمشكلات			
4	2.62	1.260	لدي القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها
3	2.79	1.230	أبتعد عن تكرار الحلول السابقة في حل مشكلات العمل
1	2.96	1.260	أتوقع الحلول الناجحة لحل مشكلات العمل التي يمكن أن تواجهني
5	2.59	1.190	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل
2	2.94	1.192	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني منها الآخرون
	2.16	1.042	الحساسية للمشكلات

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان الاصالة هي اهم ابعاد الأداء الإبداعي حيث ان قيمة المتوسط الحسابي لها اعلي من كافة ابعاد الأداء الإبداعي الأخرى حيث بلغ (3.28) لذلك جاء في المرتبة الاولى. اما فيما يتعلق الحساسية للمشكلات نجد انها جاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة بحيث انه تحصلت علي متوسط حسابي يقدر بـ(2.16). وبشكل عام يتبين أن مستوى الأداء الإبداعي في الشركات المبحوثة من وجهة نظر عينة الدارسة مرتفع جدا.

الجدول(4-1-14)

الإحصاء الوصفي للالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ترتيب العبارات
المحور الأول الالتزام العاطفي			
أشعر بالرضا في عملي الحالي بالشركة	1.199	2.84	2
افتخر كلما تحدثت عن الشركة أمام الآخرين	1.112	2.95	1
اعتبر نفسي عضو فاعل داخل الشركة	1.150	2.79	3
أشعر بأنني أعمل في مناخ عائلي في الشركة التي أعمل بها	1.163	2.60	4
الالتزام العاطفي	1.113	2.65	
المحور الثاني الالتزام المستمر والالتزام المعياري			
لدي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد	1.214	3.11	2
ليست المكاسب المادية هي التي تدفعني نحو العمل بالشركة	1.181	2.83	8
سأقبل العمل في أي وظيفة أكلف بها مقابل الاستمرار في العمل بالشركة	1.178	3.07	4
اهتم بشكل قوي بمستقبل الشركة التي أعمل بها	1.250	3.09	3
لم أفكر يوماً في أن استقيل من عملي	1.230	2.94	7
اعتبر أن التزامي مع الشركة هو التزام أخلاقي	1.245	3.04	5
يسبب تركي للعمل مشاكل في حياتي	1.186	3.01	6
سوف أشعر بالذنب إذا تركت العمل بالشركة	1.284	3.39	1
الالتزام المستمر والالتزام المعياري	1.129	2.76	

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان الالتزام المستمر والمعياري هي اعلي ابعاد الالتزام التنظيمي حيث ان قيمة المتوسط الحسابي لها اعلي من كافة ابعاد الالتزام التنظيمي الأخرى حيث بلغ (2.76) لذلك جاء في المرتبة الاولى.

اما فيما يتعلق بالالتزام العاطفي نجد انه جاء في المرتبة الثانية والأخيرة بحيث انه تحصل علي متوسط حسابي يقدر بـ(2.65).

وبشكل عام يتبين أن مستوى الالتزام التنظيمي في السودان في الشركات المبحوثة من وجهة نظر عينة الدراسة مرتفع.

14- 1- 4 تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة (Person Correlation):

تم استخدام تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة بهدف التعرف على العلاقة الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، والمتغير الوسيط، فكلما كانت درجة الارتباط قريبة من الواحد الصحيح فإن ذلك يعني أن الارتباط قوياً بين المتغيرين وكلما قلت درجة الارتباط عن الواحد الصحيح كلما ضعفت العلاقة بين المتغيرين وقد تكون العلاقة طردية أو عكسية ، وبشكل عام تعتبر العلاقة ضعيفة إذا كانت

قيمة معامل الارتباط اقل من (0.30) ويمكن اعتبارها متوسطة اذا تراوحت قيمة معامل الارتباط بين (0.30 – 0.70) اما اذا كانت قيمة الارتباط أكثر من (0.70) تعتبر العلاقة قوية بين المتغيرين.

الجدول (4-1-15)
تحليل الارتباط لمتغيرات الدراسة

		Estimate
المستلزمات المادية	<--> المستلزمات الاتصالية	.426
المستلزمات المادية	<--> المستلزمات البرمجية	.495
المستلزمات الاتصالية	<--> المستلزمات البرمجية	.387
المستلزمات المادية	<--> المرونة	.601
المستلزمات المادية	<--> الحساسية للمشكلات	.720
المستلزمات المادية	<--> الاصاله	.591
المستلزمات المادية	<--> الالتزام المستمر	.773
المستلزمات المادية	<--> الالتزام العاطفي	.775
المستلزمات الاتصالية	<--> المرونة	.384
المستلزمات الاتصالية	<--> الحساسية للمشكلات	.466
المستلزمات الاتصالية	<--> الاصاله	.436
المستلزمات الاتصالية	<--> الالتزام المستمر	.406
المستلزمات الاتصالية	<--> الالتزام العاطفي	.476
المستلزمات البرمجية	<--> المرونة	.387
المستلزمات البرمجية	<--> الحساسية للمشكلات	.432
المستلزمات البرمجية	<--> الاصاله	.505
المستلزمات البرمجية	<--> الالتزام المستمر	.489
المستلزمات البرمجية	<--> الالتزام العاطفي	.486
المرونة	<--> الحساسية للمشكلات	.662
المرونة	<--> الاصاله	.844
المرونة	<--> الالتزام المستمر	.761
المرونة	<--> الالتزام العاطفي	.743
الحساسية للمشكلات	<--> الاصاله	.649
الحساسية للمشكلات	<--> الالتزام المستمر	.756
الحساسية للمشكلات	<--> الالتزام العاطفي	.787
الاصاله	<--> الالتزام المستمر	.772
الاصاله	<--> الالتزام العاطفي	.726
الالتزام المستمر	<--> الالتزام العاطفي	.774

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح ان اعلي قيمة ارتباط بين المرونة والاصالة حيث بلغت (0.844) وهي تعتبر قيمة مرتفعة لأنها اكبر من (0.70) أي ارتباط قوي موجب، الا ان هذه القيمة تقل عن (0.85) والتي تأكد علي عدم وجود ارتباط خطي مزدوج. وأيضا ان هذين البعدين هما ابعاد المتغير التابع. مما يؤكد العلاقة القوية بين هذين البعدين.

في حين ان اقل قيمة ارتباط كانت بين المستلزمات الاتصالية والمرونة حيث بلغت (0.384) حيث تعتبر قيمة ارتباط متوسطة لأنها تقع بين (0.30 و 0.70) .

اختبارات التوزيع الطبيعي لفرضيات الدراسة:

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضيات الدراسة، قامت الدارس بإجراء بعض الاختبارات وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار، إذ تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال بين المتغيرات المستقلة (Multicollinearity) ، باستخدام معامل تضخم التباين (VIF) Variance (Inflation Factor) مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (10) والجدول رقم (4-1-16) يبين نتائج هذه الاختبارات.

الجدول (4-1-16)

اختبارات التوزيع الطبيعي لفرضيات الدراسة

المتغيرات	الابعاد	Variance Inflation Factor(VIF)
المتغير المستقل	المستلزمات المادية	2.542
	المستلزمات الاتصالية	1.411
	المستلزمات البرمجية	1.639
المتغير الوسيط	الالتزام المستمر	4.552
	الالتزام العاطفي	4.579

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

يتضح من النتائج الواردة في الجدول عدم وجود تداخل خطي متعدد Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة، وإن ما يؤكد ذلك قيم معيار اختبار معامل تضخم التباين (VIF) حيث ان كافة القيم تقل عن (10).

كما تم إجراء اختبار Kolmogorov Smirnov Test وذلك للتحقق من توفر التوزيع الطبيعي

في البيانات، وكما هو موضح بالجدول (4-1-17)

الجدول (4-1-17)

التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

المتغير	Kolmogorov Smirnov Test	Sig	النتيجة
المستلزمات المادية	.237	.735	يتبع التوزيع الطبيعي
المستلزمات الاتصالية	.211	.769	يتبع التوزيع الطبيعي
المستلزمات البرمجية	.207	.792	يتبع التوزيع الطبيعي
الالتزام المستمر	.213	.777	يتبع التوزيع الطبيعي
الالتزام العاطفي	.198	.822	يتبع التوزيع الطبيعي
المرونة	.268	.782	يتبع التوزيع الطبيعي
الحساسية للمشكلات	.235	.767	يتبع التوزيع الطبيعي
الاصالة	.200	.333	يتبع التوزيع الطبيعي

يكون التوزيع طبيعياً عندما يكون مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$)

وبالنظر إلى الجدول أعلاه وعند مستوى دلالة ($\alpha > 0.05$) فإنه يتبين أن توزيع المتغيرات بكافة أبعاد كانت طبيعية. حيث كانت نسب التوزيع الطبيعي لكل الإجابات أكبر من (0.05) المستوى المعتمد في المعالجة الإحصائية لهذه الدراسة، (Sekaran & Bougie, 2016).
وتأسيساً على ما تقدم وبعد التأكد من عدم وجود تداخل خطي بين المتغيرات المستقلة، والتأكد من التوزيع الطبيعي للمتغير التابع فقد أصبح بالإمكان اختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني اختبار الفرضيات

1 - 2 - 4 نمذجة المعادلة البنائية: [SEM] Structural Equation Modeling

أعتمد الدارس في عملية التحليل الإحصائي للبيانات على أسلوب نمذجة المعادلة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات الكامنة والمشاهدة , وبمعنى أوسع تُمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. وبالتحديد استخدام أسلوب تحليل المسار، لما يتمتع به هذا الأسلوب متعددة مزايا، تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيما يلي عرض مختصر لهذا الأسلوب ومبررات استخدامه.

2-2-4 تحليل المسار Path Analysis

وهو أحد أساليب نمذجة المعادلة البنائية، والتي تعني بدراسة وتحليل العلاقات بين متغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة، ومتغير أو أكثر من المتغيرات التابعة سواء كانت هذه المتغيرات مستمرة أو متقطعة بهدف تحديد اهم المؤشرات او العوامل التي يكون لها تأثير على المتغير أو المتغيرات التابعة، حيث أن نمذجة المعادلة البنائية تجمع بين اسلوب تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي (Barbara G. Tabachnick and Linda S. Fidell, 1996) ويستخدم تحليل المسار فيما يماثل لأغراض التي يستخدم فيها تحليل الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداداً لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات، The Modeling of Interactions، وعدم الخطية Nonlinearities وأخطاء القياس، والارتباط الخطي المزدوج Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة (Jeonghoon, 2002).

كما يختلف تحليل المسار عن تحليل الانحدار المتعدد فيما يلي

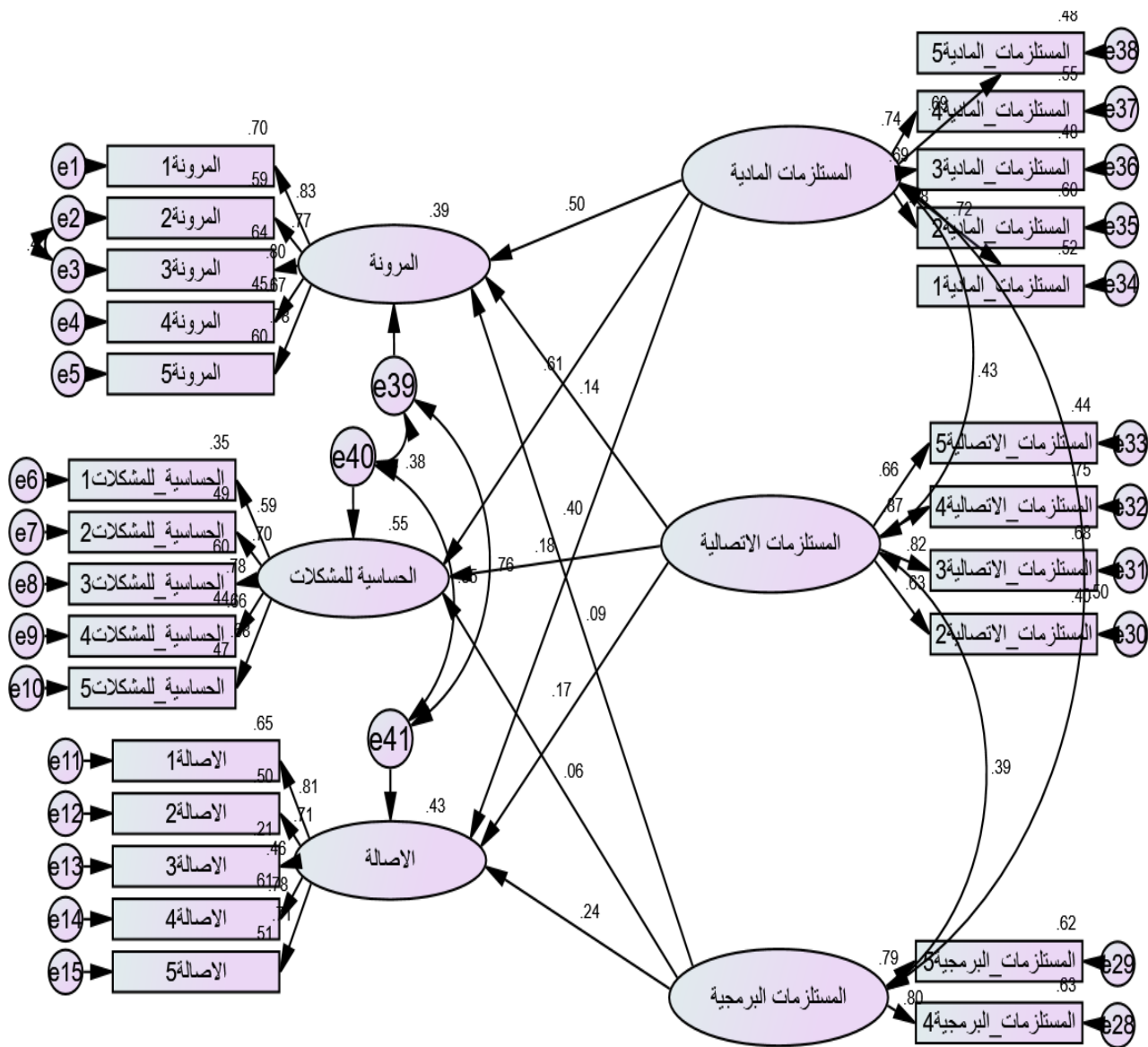
1. أنه نموذج لاختبار علاقات معينة، بين مجموعة متغيرات، وليس للكشف عن العلاقات السببية، بين هذه المتغيرات.
2. يفترض العلاقات الخطية البسيطة بين كل زوج من المتغيرات.
3. إن المتغير التابع يمكن أن يتحول إلى متغير مستقل بالنسبة لمتغير تابع آخر.
4. يمكن أن يكون في النموذج متغيرات وسيطة بالإضافة إلى المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة
5. تسهيل علاقات التأثير بين المتغيرات بغض النظر عن كونها متغيرات تابعة او متغيرات مستقلة، والتي تمثل بسهم ثنائي الاتجاه في الشكل البياني للنموذج .

6. يعد نموذج تحليل المسار وسيلة، لتلخيص ظاهرة معينة ووضعها في شكل نموذج مترابط، لتفسير العلاقات بين متغيرات هذه الظاهرة، مما يتطلب من الباحث، تفسير السببية، واتصال المتغيرات ببعضها البعض والتي تسمى بالمسارات.

7. معاملات المسارات في النموذج تكون معيارية.

الشكل (4-2-1)

العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية.

الجدول (4-2-1)

مؤشرات جودة النموذج تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	537.571	--	--
DF	283	--	--
CMIN/DF	1.900	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.947	>0.95	Acceptable
SRMR	0.044	<0.08	Excellent
RMSEA	0.049	<0.06	Excellent
PClose	0.631	>0.05	Excellent

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح.

الجدول (2-2-4)

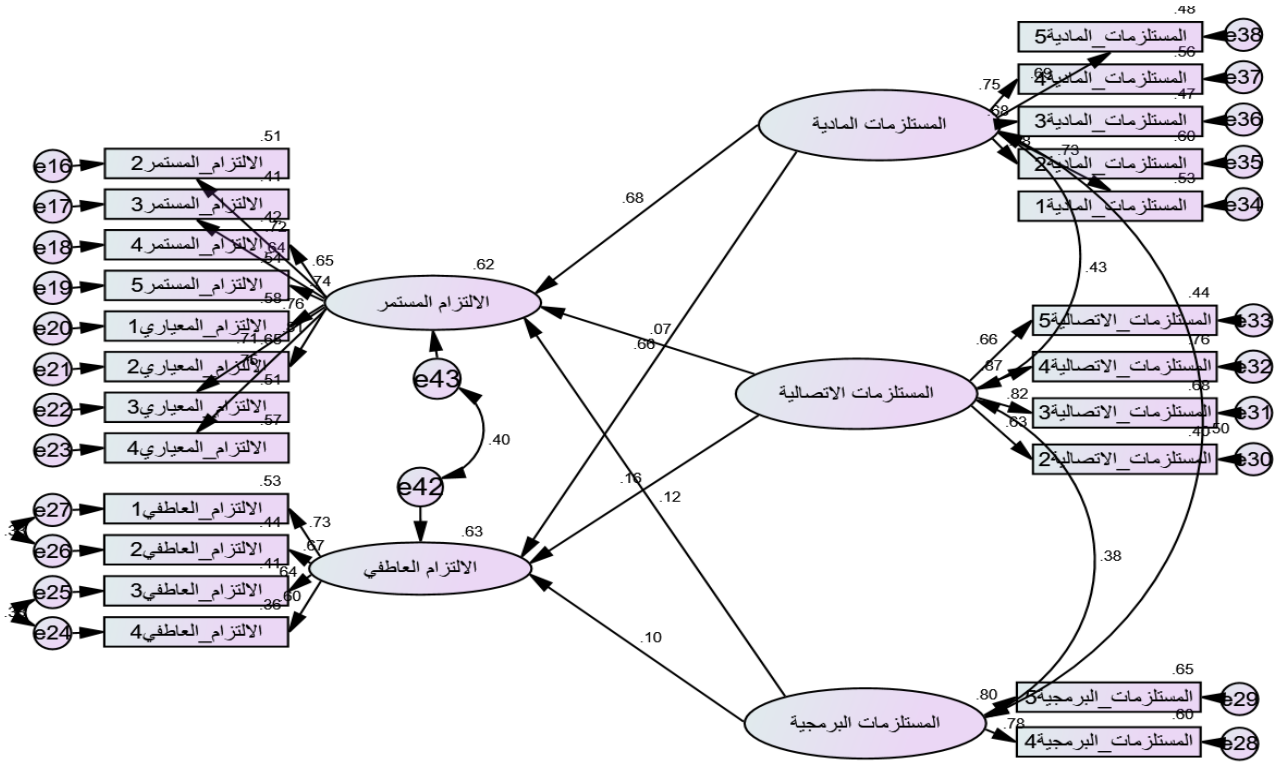
قيم تحليل المسار بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي

		Estimate	S.E.	C.R.	P
المرونة	المستلزمات المادية <---	.580	.082	7.076	***
المرونة	المستلزمات الاتصالية <---	.204	.088	2.322	.020
المرونة	المستلزمات البرمجية <---	.094	.073	1.285	.199
الحساسية للمشكلات	المستلزمات المادية <---	.481	.064	7.497	***
الحساسية للمشكلات	المستلزمات الاتصالية <---	.183	.059	3.125	.002
الحساسية للمشكلات	المستلزمات البرمجية <---	.043	.047	.903	.367
الاصالة	المستلزمات المادية <---	.458	.078	5.846	***
الاصالة	المستلزمات الاتصالية <---	.256	.087	2.945	.003
الاصالة	المستلزمات البرمجية <---	.264	.074	3.566	***

المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

الشكل (4-2-2)

العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية .

الجدول (4-2-3)

مؤشرات جودة النموذج تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	436.529	--	--
DF	218	--	--
CMIN/DF	2.002	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.948	>0.95	Acceptable
SRMR	0.039	<0.08	Excellent
RMSEA	0.051	<0.06	Excellent
PClose	0.366	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك.

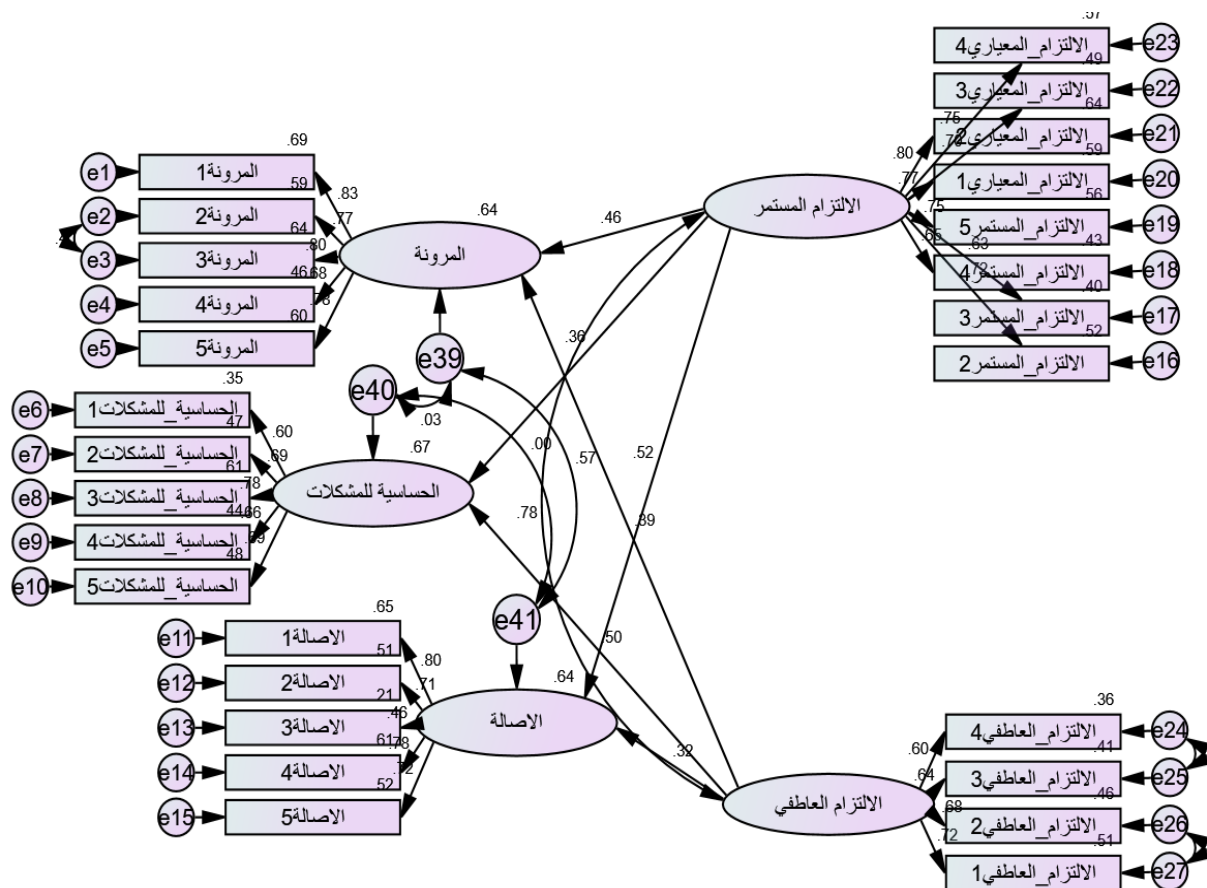
الجدول (4-2-4)

قيم تحليل المسار بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي

		Estimate	S.E.	C.R.	P
الالتزام المستمر	المستلزمات المادية <---	.623	.066	9.386	***
الالتزام المستمر	المستلزمات الاتصالية <---	.078	.058	1.333	.182
الالتزام المستمر	المستلزمات البرمجية <---	.110	.051	2.165	.030
الالتزام العاطفي	المستلزمات المادية <---	.605	.073	8.286	***
الالتزام العاطفي	المستلزمات الاتصالية <---	.188	.073	2.566	.010
الالتزام العاطفي	المستلزمات البرمجية <---	.087	.062	1.406	.160

الشكل (4-2-3)

العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الابداعي



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (4-2-5)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام التنظيمي والأداء الابداعي

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	612.747	--	--
DF	311	--	--
CMIN/DF	1.970	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.945	>0.95	Acceptable
SRMR	0.041	<0.08	Excellent
RMSEA	0.051	<0.06	Excellent
PClose	0.433	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك.

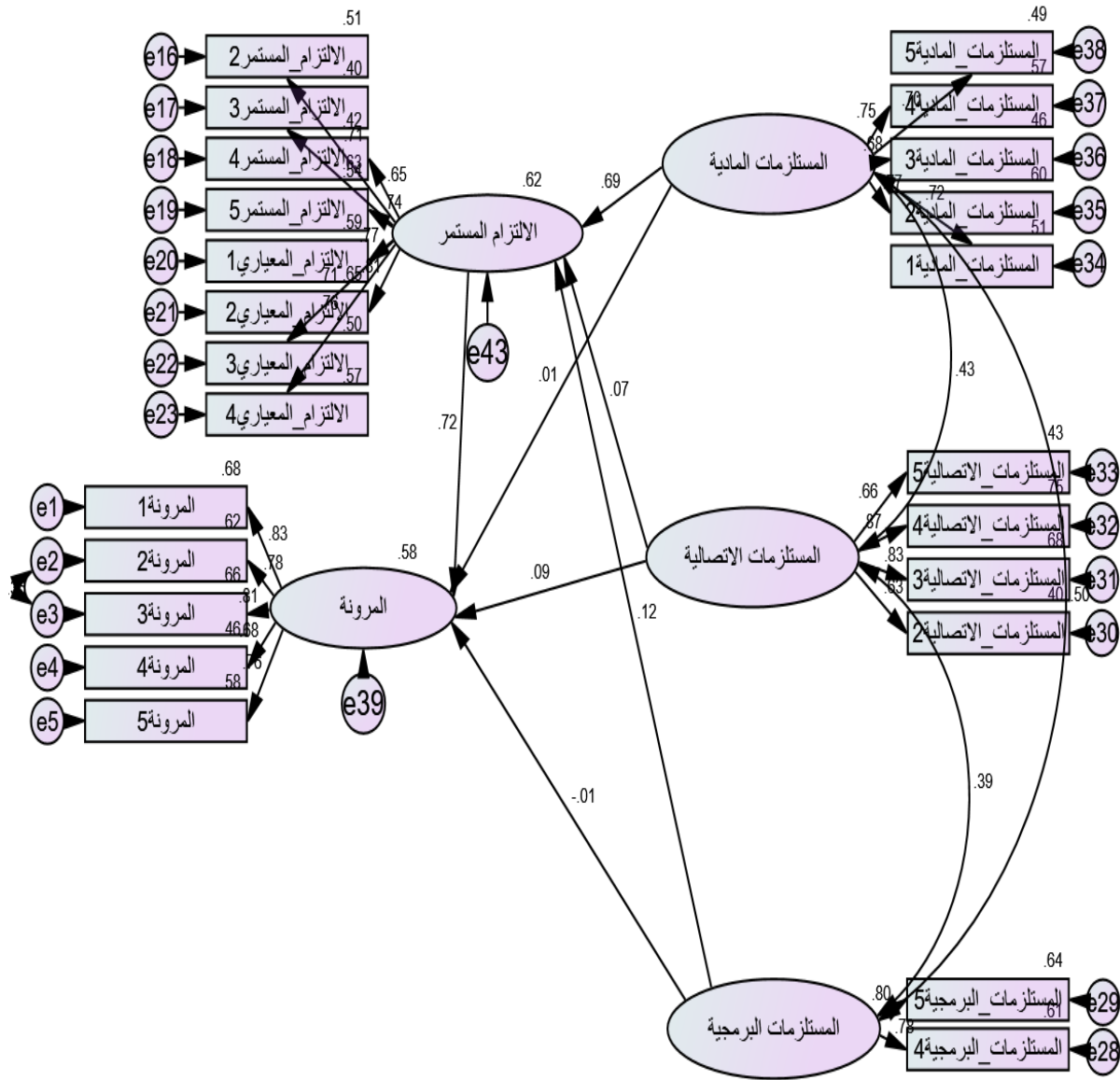
الجدول (4-2-6)

قيم تحليل المسار بين الالتزام التنظيمي والأداء الابداعي

		Estimate	S.E.	C.R.	P
الاصالة	الالتزام العاطفي <---	.407	.129	3.163	.002
الحساسية للمشكلات	الالتزام العاطفي <---	.442	.104	4.229	***
المرونة	الالتزام العاطفي <---	.497	.132	3.752	***
المرونة	الالتزام المستمر <---	.577	.119	4.853	***
الحساسية للمشكلات	الالتزام المستمر <---	.313	.089	3.511	***
الاصالة	الالتزام المستمر <---	.648	.119	5.446	***

الشكل (4-2-4)

الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية .

الجدول (4-2-7)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والمرونة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	524.779	--	--
DF	241	--	--
CMIN/DF	2.178	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.941	>0.95	Acceptable
SRMR	0.040	<0.08	Excellent
RMSEA	0.056	<0.06	Excellent
PClose	0.075	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول (4-2-8)

قيم تحليل المسار بين الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والمرونة

		Estimate	S.E.	C.R.	P
الالتزام المستمر	المستلزمات المادية <---	.630	.068	9.321	***
الالتزام المستمر	المستلزمات الاتصالية <---	.077	.058	1.327	.184
الالتزام المستمر	المستلزمات البرمجية <---	.107	.050	2.121	.034
المرونة	المستلزمات المادية <---	.010	.098	.107	.915
المرونة	المستلزمات الاتصالية <---	.135	.076	1.783	.075
المرونة	المستلزمات البرمجية <---	-.007	.065	-.109	.913
المرونة	الالتزام المستمر <---	.905	.115	7.858	***

وبغرض التعرف على العلاقات غير المباشرة تم الاعتماد على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح .

Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (Group number 1 - Default model)

	المستلزمات البرمجية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات المادية
المرونة	.068	.208	.001

وبهدف معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي وكنتيجه لتكنولوجيا المعلومات تمت الاستعانة باختبار (Sobel) باستخدام الموقع الخاص التالي:

(<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) والنتائج موضحة بالجدول أدناه:

جدول رقم (4-2-9)

معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي.

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and Mackinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a		Sobel test:		
b		Aroian test:		
s_a		Goodman test:		
s_b		Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

حيث ان :

a : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين ممارسات تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي

Sa : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار a

b : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي (وابعاده)

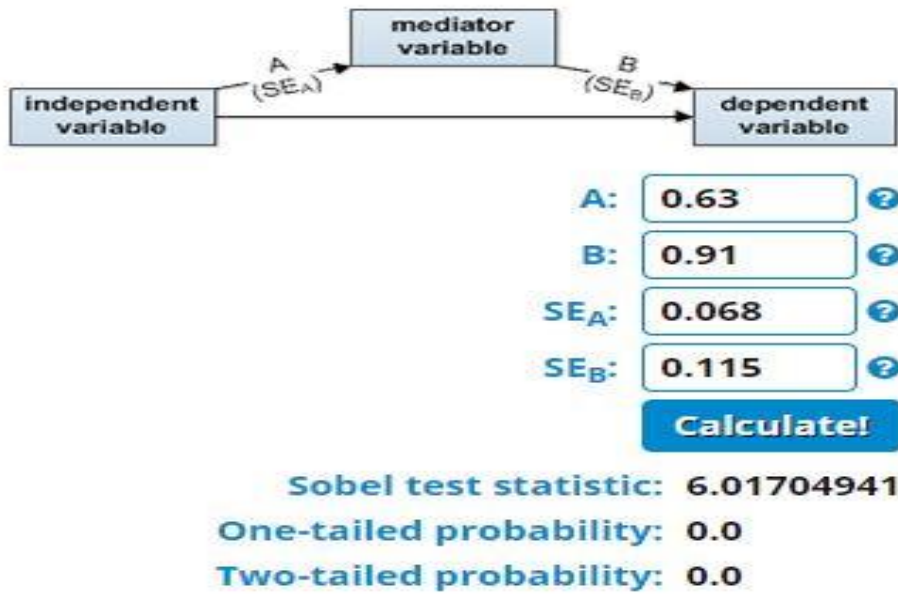
Sb : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار b

ولمعرفة الدلالة الإحصائية لاختبار Sobel تمت الاستعانة بالموقع التالي

(<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)

الشكل (4-2-5)

يوضح اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

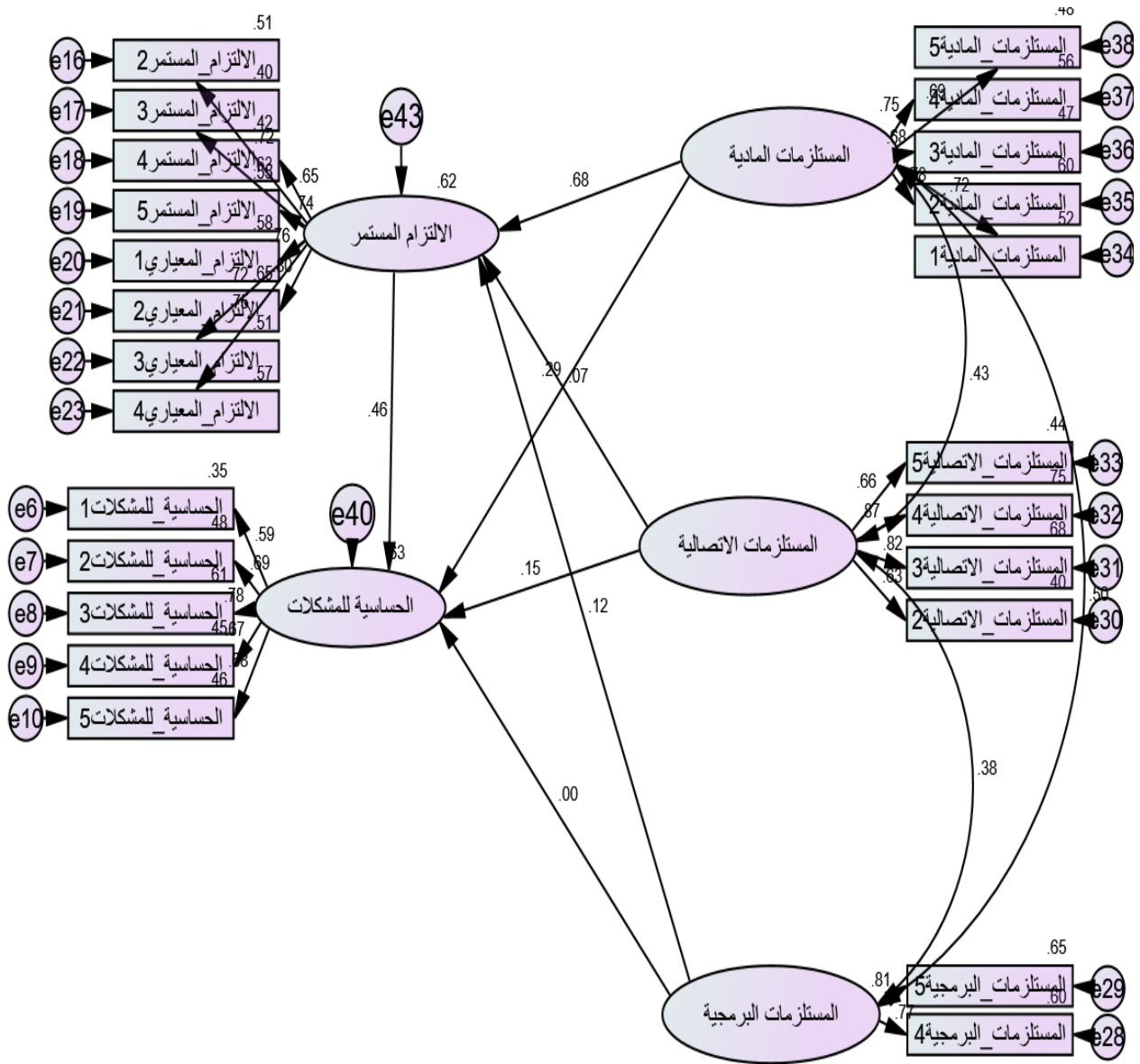


من خلال الاستعانة بالمواقع السابقة تم التوصل الى النتائج

المتغيرات المستقلة	المتغيرات الوسيطة	المتغيرات التابعة	نوع التوسط
المستلزمات المادية	الالتزام المستمر	المرونة	توسط جزئي
المستلزمات الاتصالية			لا يوجد توسط
لمستلزمات البرمجية			لا يوجد توسط

الشكل (4-2-6)

الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية

الجدول (10- 2- 4)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	496.835	--	--
DF	242	--	--
CMIN/DF	2.053	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.941	>0.95	Acceptable
SRMR	0.042	<0.08	Excellent
RMSEA	0.053	<0.06	Excellent
PClose	0.249	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول (11- 2- 4)

قيم تحليل المسار بين الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات

		Estimate	S.E.	C.R.	P
الالتزام المستمر	المستلزمات المادية <---	.626	.067	9.371	***
الالتزام المستمر	المستلزمات الاتصالية <---	.078	.058	1.337	.181
الالتزام المستمر	المستلزمات البرمجية <---	.110	.051	2.166	.030
الحساسية للمشكلات	المستلزمات المادية <---	.231	.069	3.345	***
الحساسية للمشكلات	المستلزمات الاتصالية <---	.151	.053	2.843	.004
الحساسية للمشكلات	المستلزمات البرمجية <---	.003	.045	.076	.940
الحساسية للمشكلات	الالتزام المستمر <---	.396	.077	5.143	***

وبغرض التعرف علي العلاقات غير المباشرة تم الاعتماد على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح.

	المستلزمات المادية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات البرمجية
الالتزام المستمر	...	...	...
الحساسية للمشكلات	.001	.165	.042

وبهدف معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي وكنتيجه لتكنولوجيا المعلومات تمت الاستعانة باختبار (Sobel) باستخدام الموقع الخاص التالي:

(<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) والنتائج موضحة بالجدول أدناه.

جدول رقم (4-2-12)

معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي.

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a		Sobel test:		
b		Aroian test:		
s_a		Goodman test:		
s_b		Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

حيث ان :

a : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين ممارسات القيادة الالكترونية وإنترنت الأشياء

Sa: الخطأ المعياري لمعامل الانحدار a

b : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين إنترنت الأشياء والإبداع الاستراتيجي (وابعاده)

Sb: الخطأ المعياري لمعامل الانحدار b

ولمعرفة الدلالة الإحصائية لاختبار Sobel تمت الاستعانة بالموقع التالي

(<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)

الشكل (4-2-7)

اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

mediator variable

independent variable $\xrightarrow{A (SE_A)}$ **mediator variable** $\xrightarrow{B (SE_B)}$ **dependent variable**

A: 0.626 ?

B: 0.396 ?

SE_A: 0.067 ?

SE_B: 0.077 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 4.50542809

One-tailed probability: 0.00000331

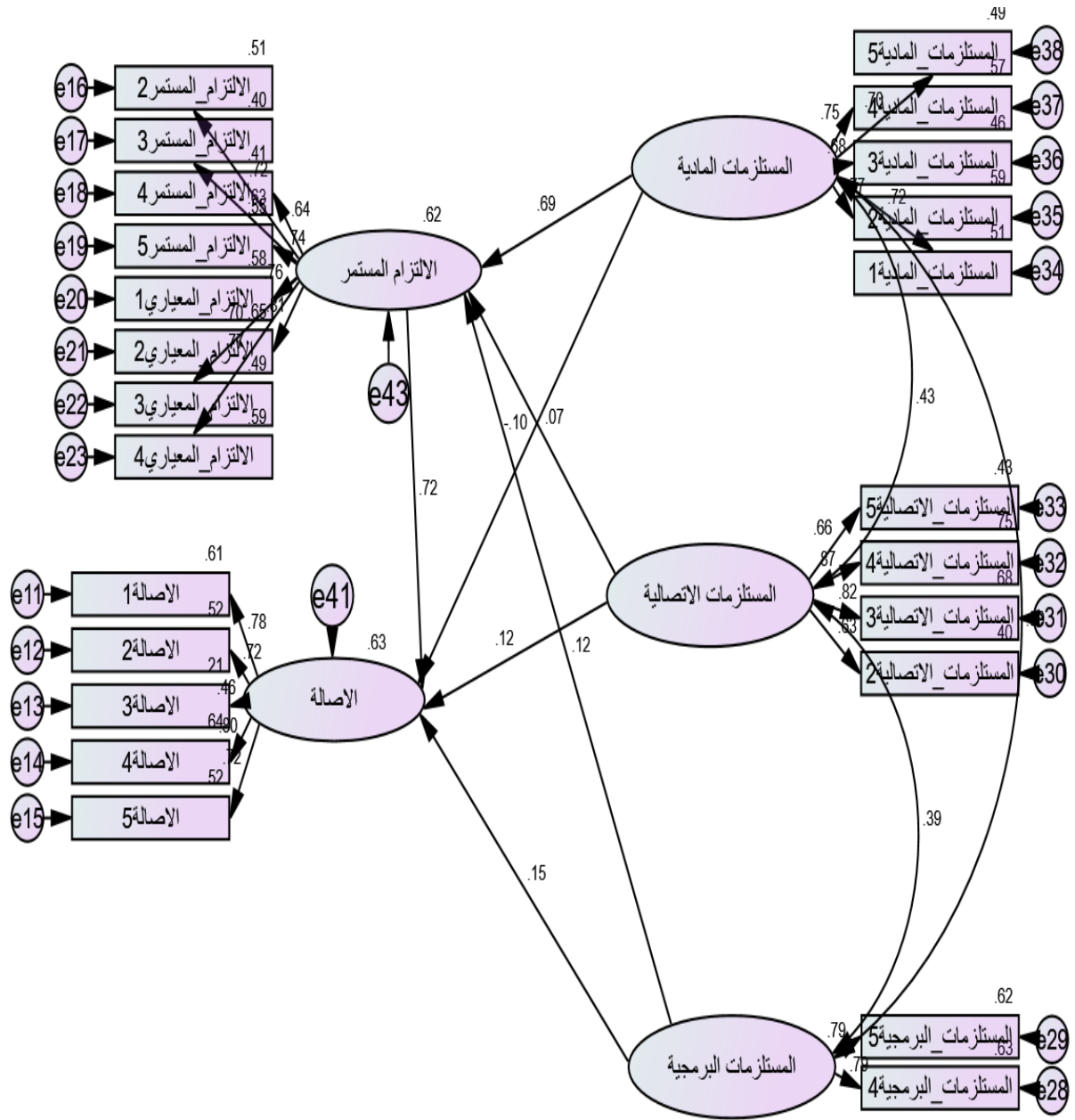
Two-tailed probability: 0.00000662

من خلال الاستعانة بالمواقع السابقة تم التوصل الى النتائج التالية

المتغيرات المستقلة	المتغيرات الوسيطة	المتغيرات التابعة	نوع التوسط
المستلزمات المادية	الالتزام المستمر	الحساسية للمشكلات	توسط جزئي
المستلزمات الاتصالية			لا يوجد توسط
لمستلزمات البرمجية			توسط جزئي

الشكل (4-2-8)

الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية .

الجدول (4-2-13)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات والاصالة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	515.237	--	--
DF	242	--	--
CMIN/DF	2.129	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.939	>0.95	Acceptable
SRMR	0.044	<0.08	Excellent
RMSEA	0.055	<0.06	Excellent
PClose	0.125	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول (4-2-14)

قيم تحليل المسار بين الالتزام المستمر وتكنولوجيا المعلومات و الاصالة

	Estimate	S.E.	C.R.	P
المستلزمات المادية <--- الالتزام المستمر	.633	.068	9.351	***
المستلزمات الاتصالية <--- الالتزام المستمر	.078	.059	1.333	.182
المستلزمات البرمجية <--- الالتزام المستمر	.106	.050	2.125	.034
المستلزمات المادية <--- الاصالة	-.113	.095	-1.183	.237
المستلزمات الاتصالية <--- الاصالة	.175	.074	2.370	.018
المستلزمات البرمجية <--- الاصالة	.162	.063	2.564	.010
الالتزام المستمر <--- الاصالة	.881	.113	7.809	***

وبغرض التعرف علي العلاقات غير المباشرة تم الاعتماد على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح .

	المستلزمات المادية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات البرمجية
الالتزام المستمر	...	...	...
الاصالة	.001	.183	.068

وبهدف معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي وكننتيجة لتكنولوجيا المعلومات تمت الاستعانة باختبار (Sobel) باستخدام الموقع الخاص التالي:

(<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) والنتائج موضحة بالجدول أدناه:

جدول رقم (4-2-15)

معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي.

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a		Sobel test:		
b		Aroian test:		
s_a		Goodman test:		
s_b		Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

حيث ان :

a : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين ممارسات القيادة الالكترونية وإنترنت الأشياء

Sa : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار a

b : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين إنترنت الأشياء والإبداع الاستراتيجي (وابعاده)

Sb : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار b

ولمعرفة الدلالة الإحصائية لاختبار Sobel تمت الاستعانة بالموقع التالي

(<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)

الشكل (4-2-9)

يوضح اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.

Diagram illustrating the Sobel test model:

```

    graph LR
      IV[independent variable] -- "A (SEA)" --> MV[mediator variable]
      MV -- "B (SEB)" --> DV[dependent variable]
      IV --> DV
  
```

Input values:

- A: 0.633
- B: 0.881
- SE_A: 0.068
- SE_B: 0.113

Calculate!

Sobel test statistic: 5.97703905

One-tailed probability: 0.0

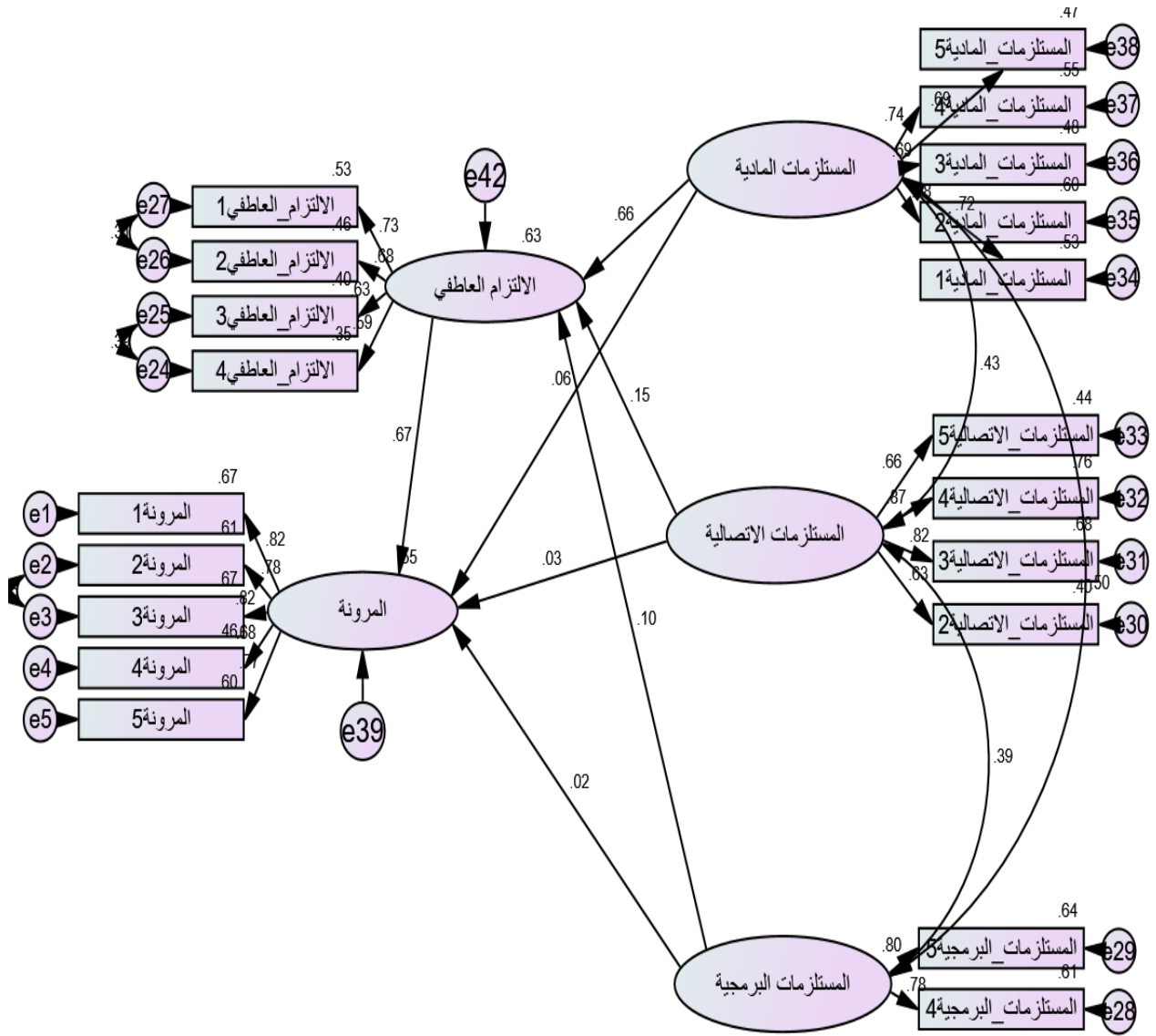
Two-tailed probability: 0.0

من خلال الاستعانة بالمواقع السابقة تم التوصل الى النتائج

نوع التوسط	المتغيرات التابعة	المتغيرات الوسيطة	المتغيرات المستقلة
توسط جزئي	الاصالة	الالتزام المستمر	المستلزمات المادية
لا يوجد توسط			المستلزمات الاتصالية
لا يوجد توسط			لمستلزمات البرمجية

الشكل (4-2-10)

الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التوافق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية.

الجدول (4-2-16)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والمرونة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	285.670	--	--
DF	157	--	--
CMIN/DF	1.820	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.965	>0.95	Excellent
SRMR	0.036	<0.08	Excellent
RMSEA	0.046	<0.06	Excellent
PClose	0.746	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (4-2-17)

قيم تحليل المسار بين الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والمرونة

		Estimate	S.E.	C.R.	P
الالتزام العاطفي	المستلزمات المادية <---	.605	.073	8.290	***
الالتزام العاطفي	المستلزمات الاتصالية <---	.184	.073	2.515	.012
الالتزام العاطفي	المستلزمات البرمجية <---	.089	.062	1.452	.147
المرونة	المستلزمات المادية <---	.065	.129	.505	.614
المرونة	المستلزمات الاتصالية <---	.049	.088	.556	.578
المرونة	المستلزمات البرمجية <---	.019	.073	.259	.796
المرونة	الالتزام العاطفي <---	.828	.175	4.723	***

وبغرض التعرف على العلاقات غير المباشرة تم الاعتماد على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح.

	المستلزمات المادية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات البرمجية
الالتزام العاطفي	...	...	...
المرونة	.001	.018	.187

وبهدف معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي وكنتيجه لتكنولوجيا المعلومات تمت الاستعانة باختبار (Sobel) باستخدام الموقع الخاص التالي:

(<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) والنتائج موضحة بالجدول أدناه:

جدول رقم (18-2-4)

معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a		Sobel test:		
b		Aroian test:		
s_a		Goodman test:		
s_b		Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t -test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

حيث ان :

a : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين ممارسات القيادة الالكترونية وإنترنت الأشياء

Sa : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار لـ a

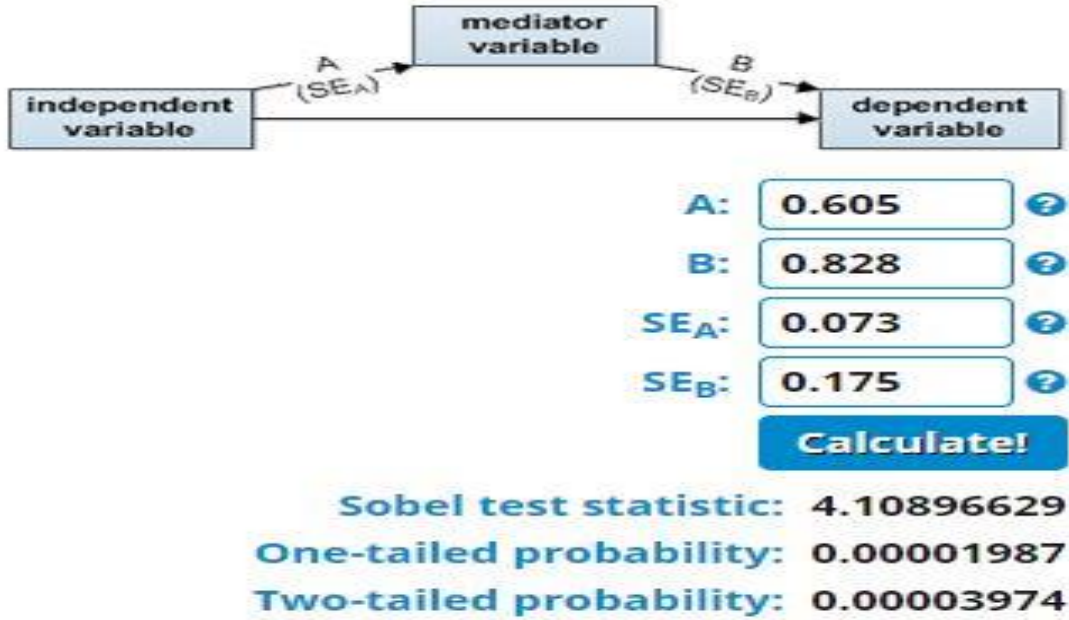
b : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين إنترنت الأشياء والإبداع الاستراتيجي (وابعاده)

Sb : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار لـ b

الشكل (4-2-11)

اختبار sobel معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

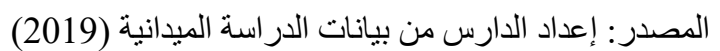
(<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)



من خلال الاستعانة بالمواقع السابقة تم التوصل الى النتائج التالية

نوع التوسط	المتغيرات التابعة	المتغيرات الوسيطة	المتغيرات المستقلة
توسط جزئي	المرونة	الالتزام العاطفي	المستلزمات المادية
توسط جزئي			المستلزمات الاتصالية
لا يوجد توسط			المستلزمات البرمجية

الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات



في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية .

الجدول (4-2-19)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	282.954	--	--
DF	158	--	--
CMIN/DF	1.791	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.962	>0.95	Excellent
SRMR	0.038	<0.08	Excellent
RMSEA	0.046	<0.06	Excellent
PClose	0.794	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (4-2-20)

قيم تحليل المسار بين الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات

	Estimate	S.E.	C.R.	P
الالتزام العاطفي المستلزمات المادية <---	.586	.071	8.238	***
الالتزام العاطفي المستلزمات الاتصالية <---	.186	.071	2.615	.009
الالتزام العاطفي المستلزمات البرمجية <---	.085	.061	1.392	.164
الحساسية للمستلزمات المادية <---	.191	.085	2.253	.024
الحساسية للمستلزمات الاتصالية <---	.095	.059	1.621	.105
الحساسية للمستلزمات البرمجية <---	.007	.048	.150	.881
الحساسية للالتزام العاطفي <---	.487	.119	4.095	***

وبغرض التعرف على العلاقات غير المباشرة تم الاعتماد على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح.

المستلزمات المادية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات البرمجية	
...	...	...	الالتزام العاطفي
.001	.015	.168	الحساسية للمشكلات

وبهدف معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي وكنتيجه لتكنولوجيا المعلومات تمت الاستعانة باختبار (Sobel) باستخدام الموقع الخاص التالي:

(<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>)

والنتائج موضحة بالجدول (4-2-21)

معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	Sobel test:		
b	Aroian test:		
s_a	Goodman test:		
s_b	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

حيث ان :

a : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين ممارسات القيادة الالكترونية وإنترنت الأشياء

Sa : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار لـ a

b : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين إنترنت الأشياء والإبداع الاستراتيجي (وابعاده)

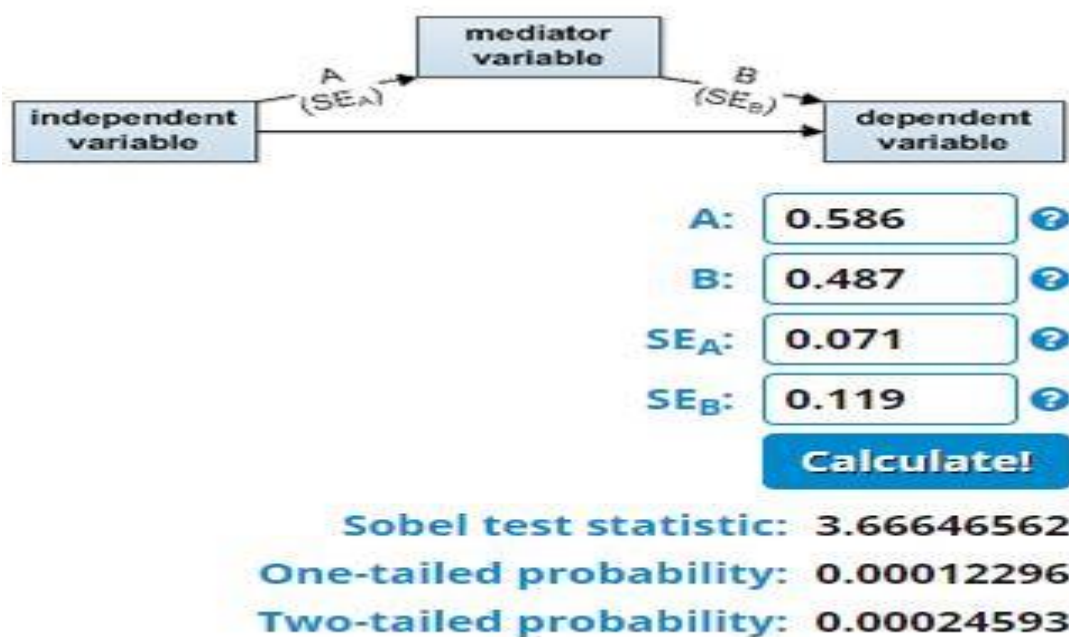
Sb : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار لـ b

ولمعرفة الدلالة الإحصائية لاختبار Sobel تمت الاستعانة بالموقع التالي

(<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)

الشكل (4-2-13)

يوضح اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

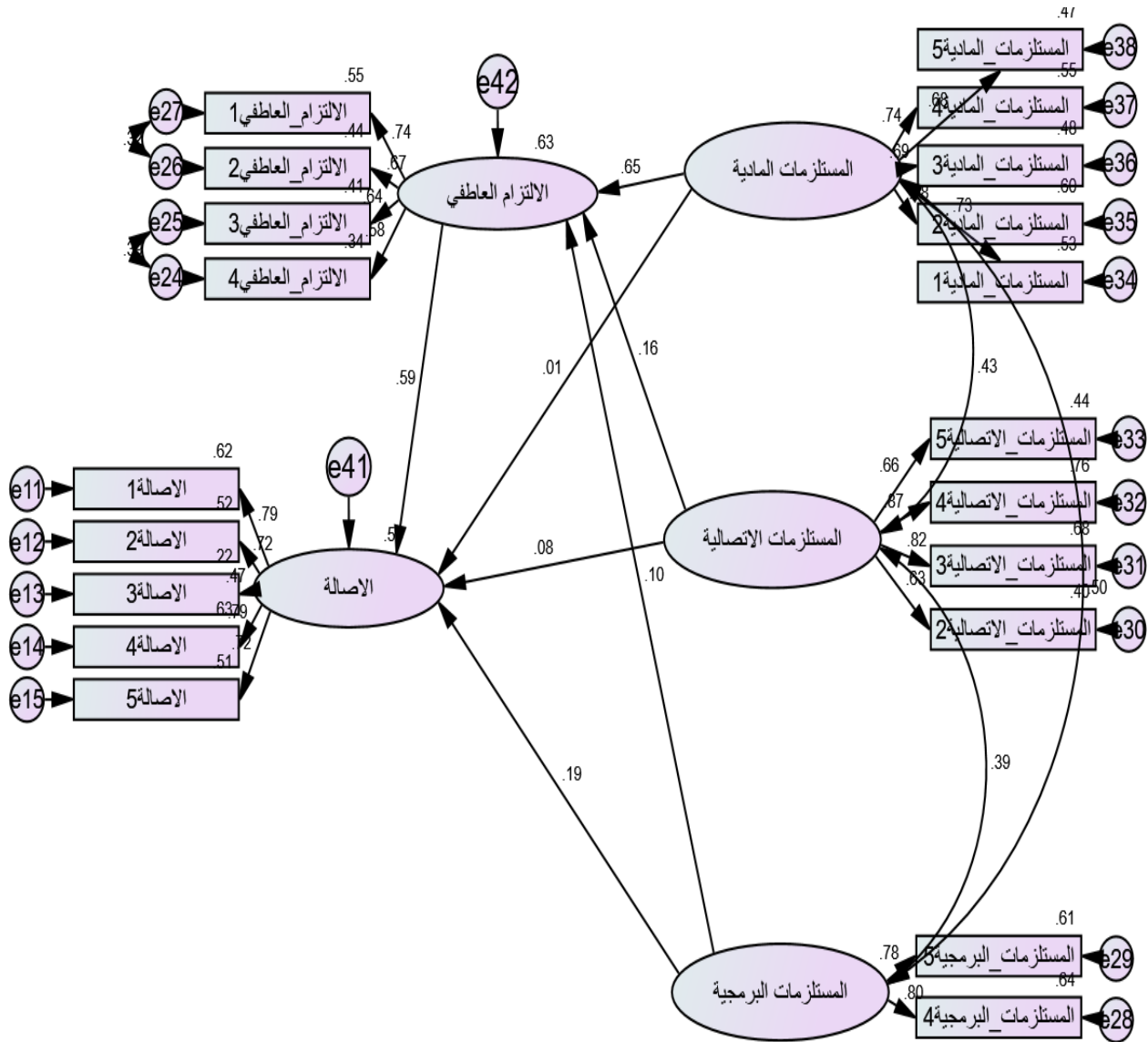


من خلال الاستعانة بالمواقع السابقة تم التوصل الى النتائج التالية

المتغيرات المستقلة	المتغيرات الوسيطة	المتغيرات التابعة	نوع التوسط
المستلزمات المادية	الالتزام العاطفي	الحساسية للمشكلات	توسط جزئي
المستلزمات الاتصالية			توسط جزئي
المستلزمات البرمجية			لا يوجد توسط

الشكل (4-2-14)

الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال



المصدر: إعداد الدارس من بيانات الدراسة الميدانية (2019)

مؤشرات جودة النموذج

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية .

الجدول (4-2-22)

مؤشرات جودة النموذج الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والاصالة

Measure	Estimate	Threshold	Interpretation
CMIN	287.459	--	--
DF	158	--	--
CMIN/DF	1.819	Between 1 and 3	Excellent
CFI	0.961	>0.95	Excellent
SRMR	0.041	<0.08	Excellent
RMSEA	0.046	<0.06	Excellent
PClose	0.747	>0.05	Excellent

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول (4-2-23)

قيم تحليل المسار بين الالتزام العاطفي وتكنولوجيا المعلومات والاصالة

		Estimate	S.E.	C.R.	P
الالتزام العاطفي	المستلزمات المادية <---	.612	.073	8.348	***
الالتزام العاطفي	المستلزمات الاتصالية <---	.191	.074	2.571	.010
الالتزام العاطفي	المستلزمات البرمجية <---	.087	.061	1.412	.158
الاصالة	المستلزمات المادية <---	.012	.123	.094	.925
الاصالة	المستلزمات الاتصالية <---	.114	.087	1.310	.190
الاصالة	المستلزمات البرمجية <---	.199	.071	2.791	.005
الاصالة	الالتزام العاطفي <---	.699	.161	4.346	***

وبغرض التعرف على العلاقات غير المباشرة تم الاعتماد على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح

المستلزمات البرمجية	المستلزمات الاتصالية	المستلزمات المادية
... .177	015	001
الالتزام العاطفي الاصالة		

وبهدف معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام المستمر كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي وكنتيجه لتكنولوجيا المعلومات تمت الاستعانة باختبار (Sobel) باستخدام الموقع الخاص التالي:

(<http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>) والنتائج موضحة بالجدول أدناه:

جدول رقم (24-2-4)

معرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and Mackinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a		Sobel test:		
b		Aroian test:		
s_a		Goodman test:		
s_b		Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

حيث ان :

a : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين ممارسات القيادة الالكترونية وإنترنت الأشياء

Sa : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار a

b : معامل الانحدار (غير القياسي) للعلاقة بين إنترنت الأشياء والإبداع الاستراتيجي (وابعاده)

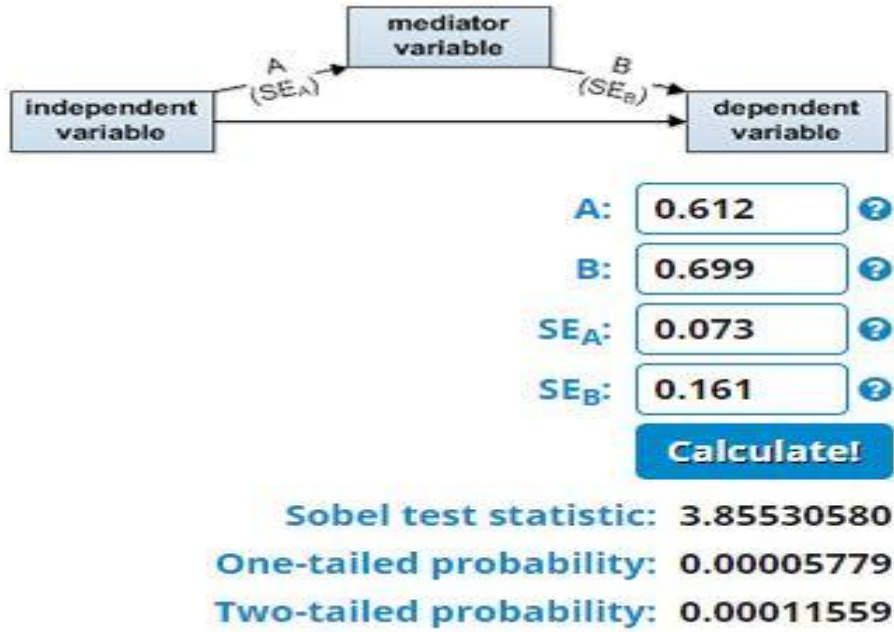
Sb : الخطأ المعياري لمعامل الانحدار b

الدلالة الإحصائية لاختبار Sobel تمت الاستعانة بالموقع التالي

(<https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>)

الشكل (4-2-15)

يوضح اختبار sobel لمعرفة دلالة الدور الوسيط للالتزام العاطفي كشرط لتحقيق الأداء الإبداعي



من خلال الاستعانة بالمواقع السابقة تم التوصل الى النتائج التالية

نوع التوسط	المتغيرات التابعة	المتغيرات الوسيطة	المتغيرات المستقلة
توسط جزئي	الحساسية للمشكلات	الالتزام العاطفي	المستلزمات المادية
توسط جزئي			المستلزمات الاتصالية
لا يوجد توسط			المستلزمات البرمجية

جدول (25-2-4)

ملخص دعم الفروض

الفروض	مستوي القبول
العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي	قبول جزئي
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات المادية والمرونة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات الاتصالية والمرونة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات البرمجية والمرونة	رفض الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات المادية والحساسية للمشكلات	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات الاتصالية والحساسية للمشكلات	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات البرمجية والحساسية للمشكلات	رفض الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات المادية والاصالة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات الاتصالية والاصالة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات البرمجية والاصالة	قبول الفرضية
العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	قبول جزئي
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات المادية والالتزام المستمر	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات الاتصالية والالتزام المستمر	رفض الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات البرمجية والالتزام المستمر	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات المادية والالتزام العاطفي	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين المستلزمات الاتصالية والالتزام العاطفي	قبول الفرضية
هناك علاقة إيجابية بين المستلزمات البرمجية والالتزام العاطفي	رفض الفرضية
العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الإبداعي	قبول تام
توجد علاقة إيجابية بين الالتزام المستمر والاصالة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين الالتزام المستمر والحساسية للمشكلات	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين الالتزام المستمر والمرونة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين الالتزام العاطفي والمرونة	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين الالتزام العاطفي والحساسية للمشكلات	قبول الفرضية
توجد علاقة إيجابية بين الالتزام العاطفي والاصالة	قبول الفرضية
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة	قبول جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والمرونة	توسط جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والمرونة	لا يوجد توسط
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والمرونة	لا يوجد توسط
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات	قبول جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والحساسية للمشكلات	توسط جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والحساسية للمشكلات	لا يوجد توسط
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والحساسية للمشكلات	توسط جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاصالة	قبول جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والاصالة	توسط جزئي
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والاصالة	لا يوجد توسط
الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والاصالة	لا يوجد توسط
الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة	قبول جزئي
الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والمرونة	توسط جزئي
الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والمرونة	توسط جزئي

لا يوجد توسط	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والمرونة
قبول جزئي	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات
توسط جزئي	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والحساسية للمشكلات
توسط جزئي	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والحساسية للمشكلات
لا يوجد توسط	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والحساسية للمشكلات
قبول جزئي	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاصالة
توسط جزئي	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والاصالة
توسط جزئي	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والاصالة
لا يوجد توسط	الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والاصالة

الفصل الخامس: مناقشة النتائج

في هذا الفصل سوف تتم مناقشة النتائج التي توصلت اليها الدراسة من واقع تحليل البيانات التي تجميعها بواسطة الاستبيان والتي تمثل الاداة الرئيسية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات من مجتمع الدراسة ، ومن واقع النتائج التي توصلت اليها الدراسة سيتم تقديم عدد من التوصيات والمقترحات والتي قد تساهم في الاهتمام والتطوير لتكنولوجيا المعلومات لتمكين الادارات العليا ومتخذي القرارات بالمؤسسات من المساهمة الفاعلة في تحقيق مستوى عالي من الجودة والتميز والإبداع في الاداء والعمل على الاستفادة من الموارد الداخلية المتاحة للشركات لمواجهة التحديات المتمثلة في حدة المنافسة ، كما سيتم عرض أوجه القصور والمحددات التي واجهت الدراسة ومن ثم التوصية بمقترحات بحوث مستقبلية ترشد القادمين لسد أوجه القصور في هذه الدراسة تم اختبار بيانات الدراسة من واقع بيانات الدراسة الميدانية والتي تم جمعها عبر (317) استبيان بنسبة استجابة بلغت (82.5 %) من جملة الاستبيانات الموزعة والبالغ عددها (384) استبيان موجه إلى مجموعة شركات جياذ الصناعية ، وتم استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS V25) من أجل الحصول على الاعتمادية والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي والارتباط وتحليل المسار وغيرها من أساليب الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي للإجابة على أسئلة البحث واختبار الفرضيات حيث كان تساؤل البحث على النحو التالي: إلى أي مدى يؤثر التزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي في مجموعة شركات جياذ الصناعية؟

ويتفرع لنا من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو اثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الإبداعي في مجموعة شركات جياذ الصناعية؟
- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي في مجموعة شركات جياذ الصناعية ؟
- كيف يؤثر الالتزام التنظيمي على الأداء الإبداعي في مجموعة شركات جياذ الصناعية؟
- هل الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي في مجموعة شركات جياذ الصناعية؟

ملخص نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية توصل الدارس إلى النتائج التالية:

تبين من الدراسة الميدانية بأن تكنولوجيا المعلومات تؤثر على الاداء الابداعي (تأثير جزئي)

- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية والمرونة.
- لا توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية والمرونة.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية والمرونة.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية والحساسية للمشكلات.
- لا توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية والحساسية للمشكلات.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية والحساسية للمشكلات.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية والاصالة.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية والاصالة.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية والاصالة.
- تبين من الدراسة بأن تكنولوجيا المعلومات تؤثر على الالتزام التنظيمي (تأثير جزئي)
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية والالتزام المستمر.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية والالتزام المستمر.
- لا توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية والالتزام المستمر.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات المادية والالتزام العاطفي.
- لا توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات البرمجية والالتزام العاطفي.
- توجد علاقة ايجابية بين المستلزمات الاتصالية والالتزام العاطفي.
- تبين من الدراسة بأن الالتزام التنظيمي يؤثر على الاداء الابداعي (قبول تام)
- توجد علاقة ايجابية بين الالتزام المستمر والاصالة.
- توجد علاقة ايجابية بين الالتزام المستمر والحساسية للمشكلات.

- توجد علاقة ايجابية بين الالتزام المستمر والمرونة.
 - توجد علاقة ايجابية بين الالتزام العاطفي والمرونة.
 - توجد علاقة ايجابية بين الالتزام العاطفي والحساسية للمشكلات.
 - توجد علاقة ايجابية بين الالتزام العاطفي والاصالة.
- تبين من الدراسة ان الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة (توسطا جزئيا)

- الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والمرونة.
 - الالتزام المستمر لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والمرونة.
 - الالتزام المستمر لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والمرونة.
- تبين من الدراسة أن الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات (توسطا جزئيا)

- الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والحساسية للمشكلات.
 - الالتزام المستمر لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والحساسية للمشكلات.
 - الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والحساسية للمشكلات.
- تبين من الدراسة أن الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاصالة (توسطا جزئيا)

- الالتزام المستمر يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والأصالة.
 - الالتزام المستمر لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والاصالة.
 - الالتزام المستمر لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والاصالة.
- تبين من الدراسة أن الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والمرونة (توسطا جزئيا)

- الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والمرونة.

- الالتزام العاطفي لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والمرونة.

- الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والمرونة.

تبين من الدراسة أن الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية للمشكلات
(توسط جزئيا)

- الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والحساسية للمشكلات.

- الالتزام العاطفي لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والحساسية للمشكلات.

- الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والحساسية للمشكلات.

تبين من الدراسة أن الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاصالة (توسطا جزئيا)

- الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات المادية والاصالة.

- الالتزام العاطفي لا يتوسط العلاقة بين المستلزمات البرمجية والاصالة.

- الالتزام العاطفي يتوسط العلاقة بين المستلزمات الاتصالية والاصالة.

5-2 مناقشة النتائج:

تم اجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمتغيرات الدراسة بهدف اكتشاف العوامل التي تصف تلك المتغيرات ، ولاختبار الاختلاف بين العبارات التي تقيس كال متغير من المتغيرات ، حيث تم توزيع عبارات الاستبانة على متغيرات معيارية يتم فرضها وتوزع عليها العبارات التي تقيس كل متغير حسب انحرافه المعياري عن الوسط الحسابي ، بحيث تكون العلاقة بين المتغيرات داخل العامل اقوى من العلاقة مع المتغيرات في العوامل الاخرى . وتم استخدام حزمة (SPSS) برنامج التحليل الاحصائي اجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي حيث تم التحليل لكل متغير على حده.

كما اعتمدت الدراسة في عملية التحليل الاحصائي للبيانات على اسلوب معادلة النمذجة البنائية وهو نمط مفترض للعلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة من المتغيرات ، وبمعنى اوسع تمثل نماذج المعادلة البنائية ترجمات لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات ، وبالتحديد اسلوب تحليل المسار لما يتمتع به هذا الاسلوب من عدة مزايا تتناسب مع طبيعة الدراسة في هذا البحث، وفيما يلي مناقشة للنتائج التي توصلت اليها الدراسة:

3-5 الفرضية الرئيسية الاولى العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي:

أظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات بأنه توجد علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي وهو ما يتفق مع دراسة (النوايسة 2009) التي اظهرت وجود علاقة ايجابية بين جودة تكنولوجيا المعلومات والسلوك الابداعي لمستخدمي نظام المعلومات، ودراسة (كواشي 2014) التي اظهرت بانه يوجد ارتباط ايجابي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال والابداع الاداري بالمؤسسة محل الدراسة، ودراسة (الزعيبي وملكاوي 2016) التي اظهرت وجود علاقة قوية ايجابية بين نظم المعلومات الادارية وابداع العاملين، ودراسة (Bazazo.etal2016) التي اظهرت وجود علاقة كبيرة بين تكنولوجيا المعلومات والتسويق الابداعي، ودراسة (Abualloush etal2017) التي اظهرت ان نظام المعلومات له تأثير ايجابي قوي على الابداع ، ودراسة (Rehman.2018) التي اظهرت وجود علاقة ذات تأثير ايجابي لقدرات تكنولوجيا المعلومات والابتكار.

دراسة (العلجوني والحرمان، 2009) التي اظهرت بان تكنولوجيا المعلومات تساهم في تنمية مهارات التفكير الابداعي بأبعاده الآتية (الاصالة، المرونة، الطلاقة) وذلك من خلال اختبار نموذج تورانس وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية جزئيا حيث ان الدراسة الحالية استخدمت ابعاد (المرونة ،الاصالة ،الحساسية للمشكلات) لقياس ابعاد الاداء الابداعي، دراسة (ابراهيم 2017) التي اظهرت وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداع الاداري بأبعاد (المرونة ،المخاطرة ،الحساسية للمشكلات) وتتفق مع الدراسة الحالية جزئيا حيث ان الدراسة الحالية استخدمت ابعاد (المرونة ،الاصالة ،الحساسية للمشكلات) لقياس ابعاد الاداء الابداعي، دراسة (سالم وعبدالرحيم 2017) ، التي اظهرت الدراسة وجود تأثير متوسط لتكنولوجيا المعلومات على السلوك الابداعي، دراسة (Hoque2018) التي اظهرت وجود علاقة معتدلة بين تكنولوجيا المعلومات والابتكار وتتفق هذان الدراستان جزئيا مع الدراسة الحالية حيث ان تأثير تكنولوجيا المعلومات كان ايجابي ومرتفع.

وتشير هذه النتيجة الى تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المجموعة محل الدراسة ذات كفاءة وفاعلية عالية اضافة لسهولة استخدامها بما يمكن العاملين من الابداع ، ويرجع السبب في تحقيق هذه النتيجة إلى أن تكنولوجيا المعلومات تمثل حافزا للإبداع من خلال تطويرها المستمر للأفكار والمنتجات والخدمات ومساهمتها في رسم ملامح عملية الابداع.

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (Jackson.etal2012). التي اظهرت عدم وجود علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والابداع، ودراسة (احمد 2018) التي اظهرت النتائج من واقع تحليل البيانات بانه لا توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين ابعاد نظم المعلومات الإدارية والاداء الابداعي، ويرجع السبب في تحقيق

هذه النتيجة الى اختلاف الابعاد للمتغيرين ي الدراساتين الحالية والسابقة واختلاف طبيعة الدارس والمجتمع المطبقة فيه، وهذه الاختلاف يمثل فجوة بالدراسة.

4-5 الفرضية الرئيسية الثانية العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي:

من خلال نتائج الدراسة اتضح وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الروسان والعموش 2013) لاتي أظهرت وجود علاقة ايجابية بين نظام معلومات الموارد البشرية بمكوناته المختلفة والولاء التنظيمي عند مستوى الدلالة (0.05)، ودراسة (Keivani 2014) التي أظهرت وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي، ودراسة (عبد الله 2015) التي اظهرت أن تكنولوجيا المعلومات بأبعاد (المستلزمات المادية، المستلزمات الاتصالية، المستلزمات البرمجية) ترتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية بالالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الالتزام المستمر، الالتزام العاطفي، الالتزام (المعياري) والعلاقة طردية حيث كلما كانت هناك زيادة في إمكانيات تكنولوجيا المعلومات كانت هناك زيادة في الالتزام التنظيمي ،دراسة (توفيق 2018) التي أظهرت أن هناك أثر وعلاقة ارتباط معنوية بين الالتزام التنظيمي لمحلي النظم في تحقيق جودة تصميم أنظمة المعلومات الإدارية.

وتشير هذه النتيجة الى تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المجموعة محل الدراسة تعمل على زيادة الالتزام التنظيمي نظرا لتطورها ومساعدتها للعاملين في الوصول لأهدافهم في اقصر وقت واقل تكلفة، و يرجع السبب في تحقيق هذه النتيجة إلى ان استخدام التكنولوجيا الجديدة والمتطورة لإنجاز الأعمال والمهام الإدارية أصبحت من ضروريات العصر وذلك لمساعدتها المؤسسات على إنجاز المطلوب بكل سهولة ويسر، كما عملت على اختصار الكثير من الوقت والجهد مما يؤدي بالتالي إلى زيادة الالتزام التنظيمي والوصول إلى الكفاءة والفاعلية في الاداء من خلال تسخير هذه التقنيات الحديثة.

4-5 الفرضية الرئيسية الثالثة العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الابداعي:

من خلال نتائج الدراسة اتضح وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي والأداء الابداعي وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (الزهراني 2014) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين القيادة الابداعية والالتزام التنظيمي في تحسين أداء العاملين ،و دراسة (حمادي 2016) التي أظهرت وجود اثر ايجابي ومعنوي للالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة على اداء العاملين ومنفردة على اداء العاملين، ودراسة (Devries 2018) التي أظهرت وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وابداع العاملين ، ودراسة (الخليفة والفليح 2018) التي أظهرت وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين ممارسة تقييم الأداء والالتزام التنظيمي.

دراسة (زقذو2015) التي اظهرت مساهمة الولاء التنظيمي على الابداع الاداري وكانت مساهمة متوسطة وتتفق مع الدراسة جزئيا حيث كان تأثير تكنولوجيا المعلومات على الالتزام التنظيمي في الدراسة الحالية ايجابي ومرتفع.

وتشير هذه النتيجة الى ان الالتزام التنظيمي المطبق في المجموعة محل الدراسة مرتفع بما يمكن من تحقيق الابداع ، ويرجع السبب في تحقيق هذه النتيجة الى ان الالتزام التنظيمي يعد عنصرا حيويا في بلوغ الأهداف التنظيمية ويعمل على تعزيز الابداع والاستقرار في المنظمات عن طريق تعزيز الثقة بين العاملين وأهميته في الفاعلية التنظيمية ورفع مستوى الأداء، فضلا اسهاماته المتعددة في مجال تطوير قدرات المؤسسة وقدرتها على البقاء والاستمرارية، فالالتزام يتولد من محصلة التفاعل بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وسلوكياتهم إضافة العمل والعوامل التنظيمية السائدة وبيئة العمل.

وتختلف عن دراسة (Hou&Li) التي أظهرت وجود علاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي والابداع، ويرجع السبب في تحقيق هذه النتيجة إلى اختلاف قدرات الافراد الذهنية والعقلية فكلما كان العاملون من ذوي الخبرات والمهارات كلما كانوا قادرين على ادخال افكار ابداعية لمواجهة المشكلات لأن القدرات الذهنية تختلف من شخص لآخر إضافة إلى اختلاف مجتمع وبيئة الدراسة واختلاف الابعاد في الدراستين مما يعني وجود فجوة بحثية بين الدراستين.

5-6 الفرضية الرئيسية الرابعة الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي:

بعد اجراء تحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي والاعتمادية لمتغيرات الدراسة تم الاعتماد على النتائج التي اسفر عنها اندماج محوري المتغير الوسيط (الالتزام التنظيمي) الالتزام المستمر والالتزام المعياري في محور واحد سمي الالتزام المستمر ولم يتمكن الدارس من الحصول على دراسة دمجت بين المحورين من قبل ولكنه وجد دراسة (حامد 2017) تناولت الالتزام التنظيمي ببعدي الالتزام المستمر والعاطفي وهو ما أسفرت عنه الدراسة الحالية بعد دمج الالتزام المستمر والمعيارى إذا شكلا بعدا واحدا اضافة الى البعد الآخر وهو الالتزام العاطفي لتتفق كلتا الدراستين في توسط الالتزام التنظيمي ببعدي (الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) للعلاقة بين الدراستين الحالية والسابقة في متغيرات الدراسة المستقل والتابع منها.

أظهرت نتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي (الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي وهو ما يتفق مع دراسة (Shurbagil & Zahari 2014) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط يؤثر على العلاقة بين الرضا الوظيفي والثقافة التنظيمية بأبعاد (الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري) ودراسة (حامد 2017) التي أظهرت أن

(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر) يتوسطان العلاقة بين التدريب وأداء العاملين ، ودراسة(Kinpour2017) التي اظهرت توسط الالتزام التنظيمي للعلاقة بين الثقافة التنظيمية واداء العاملين بأبعاد(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري)، ودراسة (الطبولي2017) التي اظهرت ان الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين اثر ممارسات الموارد البشرية واداء العاملين بأبعاد(الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري)، و دراسة (المصري 2018) التي اظهرت انه يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين التقييم الذاتي لأداء العاملين وبين الاداء بأبعاد (الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري).

واتفقت جزئيا مع دراسة (محمد 2018) التي أظهرت أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي بأبعاد (الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري) واختلفت معه في أن دراسته وجدت العلاقة بين العلاقة بين الالتزام المستمر والأداء كانت ضعيفة وهو عكس ما توصلت إليه الدراسة الحالية التي وجدت ان العلاقة بين الالتزام المستمر والأداء كانت مرتفعة ووجدت قبولاً تاماً ، دراسة (Ipek 2017) التي أظهرت أن أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي) يتوسطان العلاقة بين الاتصالات التنظيمية ونية ترك العمل، حيث ان الدراسة الحالية اظهرت ان ابعاد الالتزام التنظيمي(الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) يتوسطان العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي ، ويرجع السبب في تحقيق هذه النتيجة إلى تأثير الالتزام التنظيمي البالغ الأهمية في الفاعلية التنظيمية ورفع مستوى الأداء، والالتزام التنظيمي يشرح طبيعة العلاقة بين الفرد والمنظمة فقد جذب كل من المديرين وعلماء السلوك الإنساني نظرا لكونه سلوكا مرغوبا فيه من قبل المنظمات كما يمثل عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها، كما يعمل الالتزام التنظيمي على تحسين القدرة التنافسية للمنظمات.

وتختلف مع دراسة (Chhabra 2014) التي أظهرت اختبار سوبيل لنتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تناولت الالتزام التنظيمي بأبعاد(المساعدة الشخصية، المبادرة الفردية، الولاء المتحمس)،بينما الدراسة الحالية تناولت الالتزام التنظيمي بأبعاد(الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) ، ويرجع السبب في تحقيق هذه النتيجة إلى اختلاف بيئة ومجتمع التطبيق للدراسة.

اولا مضامين الدراسة النظرية:

- تساهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات البحث العلمي بالكشف عن مجموعة من العلاقات بين متغيراتها، حيث قامت باختبار العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي والالتزام التنظيمي كمتغير وسيط لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة في توضيح ومعرفة الدور الذي تسهم به تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء الإبداعي للعاملين في مجموعة شركات جيا الصناعية والتعرف على متغيرات الدراسة، والمؤثرات المنصبة عليها.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ذات تأثير جزئي بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ذات تأثير جزئي بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي.
- أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية ذات قبول تام بين الالتزام التنظيمي والاداء الابداعي.
- كما أظهرت نتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي وهذا يعني أن تكنولوجيا المعلومات و الالتزام التنظيمي يعملان على تطوير وتجويد الاداء الابداعي للعاملين في مجموعة شركات جيا الصناعية.

ثانيا مضامين الدراسة التطبيقية:

- يمكن تطبيق نموذج هذه الدراسة في المؤسسات والشركات الصناعية السودانية بحيث يتم استخدامه في المستويات العليا باعتبار الابداع يمثل قضية استراتيجية للشركات ،وذلك لرسم السياسات والقرارات الاستراتيجية طويلة المدى بما يحقق لها ميزة تنافسية، كما يمكن تطبيق هذا النموذج في المستويات الادارية الوسطى والدنيا وذلك لتفعيل العمل بروح الفريق وتنمية القدرات المعرفية والتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- الاستفادة من المقترحات والتوصيات للإدارات العليا فيما توصلت إليها الدراسة من نتائج لتعزيز دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق وتعزيز الأداء الابداعي لتحقيق الميزة التنافسية في مجموعة شركات جيا الصناعية بشكل خاص والمؤسسات الصناعية بشكل عام.
- توجيه أنظار المديرين وصانعي القرار إلى أهمية تطبيق مفهوم الالتزام التنظيمي مؤسسات القطاع الصناعي وتدعيمها باستخدام التكنولوجيا مما يساعد علي خلق الإبداع.

- هذه الدراسة تبين لمتخذي القرارات مدى اهمية موضوع الدراسة للمؤسسات الصناعية وذلك بكشف اهمية موضوع تكنولوجيا المعلومات وذلك لكونها المصدر الاساسي للحصول على المعلومات والتي تعتبر بدورها مورد رئيسيا للمؤسسات لتحقيق الابداع وخلق الميزة التنافسية.

5-8 توصيات الدراسة:

- التأكيد على ضرورة الاهتمام بتكنولوجيا المعلومات من قبل المؤسسات الصناعية وذلك لما له من آثار واضحة على الأداء الإبداعي للمؤسسات واستمرارها، وهذا ما أكدت عليه الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي درست العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والإبداع.
- زيادة اهتمام المؤسسات بالالتزام التنظيمي والعمل على خلق بيئة مستقرة وجاذبة من خلال توفير المناخ الملائم، إضافة لتطوير قدرات العاملين واشراكهم الدائم في عملية اتخاذ القرارات.
- الاهتمام بالأداء الإبداعي ورعايته وتطويره باستمرار وذلك لأهميته ببقاء المنظمات وتطورها.
- تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة مثل تفعيل مبدأ المشاركة وتشكيل فرق العمل.

5-9 محددات الدراسة

- اقتصر تطبيق هذه الدراسة على مجموعة شركات جياذ الصناعية ولم تشمل الدراسة الشركات الصناعية الأخرى وهذا قد يحد من تعميم النتائج على الشركات الصناعية الأخرى
- تم استخدام الاستبيان لجمع بيانات العينة وفيه تم الاعتماد على نوعية الاسئلة المغلقة والتي لا تسمح للمبحوث الإجابة على اسئلة الاستبيان حسب نمطه واسلوبه الشخصي وحصره في عدد من الإجابات المحددة مسبقا
- صعوبة الوصول إلى بعض مفردات العينة مما جعل الدارس يستخدم العينة غير الاحتمالية (الميسرة)
- اعتمدت الدراسة على تناول أبعاد معينة للأداء الإبداعي وهذا يعطي الدراسات المستقبلية امكانية تعديل النموذج ليشمل ابعادا اخرى للأداء الإبداعي يؤمل أن تعدل العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تم تناول الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط من خلال بعدين (الالتزام المستمر والالتزام العاطفي) بعد دمج الالتزام المعياري مع الالتزام المستمر ليكونا بعدا واحدا.
- تم تناول الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط ولكن من المحتمل أن تكون هناك متغيرات أخرى ذات تأثير أكبر على العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الإبداعي.

5-10 الدراسات المستقبلية المقترحة:

- إمكانية تطبيق الدراسة على القطاعات الخدمية وبالأخص قطاع الاتصالات لأنه يمتاز بمواكبة التكنولوجيا ولأن المبحوثين يكونون أكثر قدرة على فهم أسئلة الاستبانة وبالتالي الادلاء بإجابات أكثر دقة وموضوعية.
- اختبار ابعاد أخرى للأداء الابداعي لتفسير العلاقة بين المتغيرات.
- إمكانية ادخال دور معدل للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاداء الابداعي مثل (الثقافة التنظيمية أو الهيكل التنظيمي) بالإضافة الى المتغيرات الوسيطة مثل (الرضا الوظيفي أو تطوير المهارات).
- إمكانية تطبيق الدراسة على القطاعات الصناعية والتحويلية باستخدام اسلوب الحصر الشامل تجنبا للتحييز.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً : المراجع والمصادر العربية

1. القران الكريم .
2. ابن منظور(باب الميم فصل اللام،1956) .
3. اسامة محمد خيرى ،ادارة الابداع والابتكارات ،عمان ،دار الراهة للنشر والتوزيع،2012 .
4. رفاعي محمد رفاعي ،اسماعيل علي بسيوني ،ادارة السلوك في المنظمات ،دار المريخ للنشر ،المملكة العربية السعودية ،الطبعة العربية الاولى،2004 .
5. سيد صابر تعلب ،نظم المعلومات الادارية ،عمان، دار الفكر ناشرون وموزعون الطبعة الاولى،2011 .
6. سيكاران ،أوما ، طرق البحث في الإدارة :مدخل لبناء المهارات البحثية، دار المريخ للنشر،2010 .
7. صلاح الدين محمد عبد الباقي ،السلوك الفاعل في المنظمات ،الدار الجامعية للنشر الاسكندرية،2004 .
8. عامر ابراهيم قنديلجي ،علاء الدين عبدالقادر الجنابي ،نظم المعلومات الادارية ،عمان ،دار المسيرة للتوزيع والنشر الطبعة التاسعة،2019 .
9. عبدالله حسن مسلم ،الابداع والابتكار الاداري في التنظيم والتنسيق ،عمان، دار المعترف ،الطبعة الاولى 2015 .
10. عبدالله فرغلي علي موسى ،تكنولوجيا المعلومات ودورها في التسويق التقليدي والالكتروني ،ايتراك للنشر والتوزيع،القاهرة،2007 .
11. لطيف محمد عبدالله علي ،التفكير الابداعي لدى المديرين وعلاقته بحل المشكلات الادارية، عمان الاردن ،الطبعة الاولى،2011 .
12. محمد الصيرفي ،الحل الابتكاري للمشكلات ،مؤسسة حورس للنشر والتوزيع الاسكندرية ،2008 .
13. مؤيد عبدالحسين الفضل ،الابداع في اتخاذ القرارات :منهج كمي ،عمان :اثراء للنشر، 2009 .
14. هاشم فوزي العبادي ،نظم ادارة المعلومات(منظور استراتيجي)،عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع،2011 .

15. هويدا علي عبدالقادر ،نظم المعلومات الادارية النظرية والتطبيق ،دار الجنان للنشر والتوزيع ،مكتب السودان، الخرطوم، الطبعة العربية الاولى،2012 .

ثانيا : الرسائل الجامعية

1. ابتسام عاشوري، الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة وعلاقته بالثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية والتسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة)، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل ،كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،2015.

2. احلام بكري ،الالتزام التنظيمي وتحقيق الرضا الوظيفي، مذكرة تخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة المسلية،2013 .

3. احمد محمد ادمو، القيادة الإبداعية وأثرها علي الأداء الاستراتيجي للمنظمات، دراسة حالة الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء، بحث تكميلي لنيل لدرجة ماجستير العلوم في إدارة الاعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،2016 .

4. احمد وليد ابوشكر ،اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في المستشفيات الخاصة على جودة الخدمات، دراسة تطبيقية على عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة عمان من وجهة نظر الموظفين والمرضى ،قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال الالكترونية جامعة الشرق الاوسط،2012 .

5. أسماء زقو، مساهمة الولاء التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري من وجهة نظر العمال ،مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ،التخصص : علم النفس العمل والتنظيم،2018 .

6. إسماعيل المبروك أحمد الطبولي ،أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين (الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط)، دراسة تطبيقية على مصرف الجمهورية ليبيا ،بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه في إدارة الموارد البشرية ،كلية القيادة والادارة ،جامعة العلوم الإسلامية الماليزية،2017 .

7. ألاء حمدي ادعيس ،العلاقة بين تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاحترق الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين فيها، دراسة حالة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال بكلية الدراسات العليا، جامعة الخليل،2012 .

8. امل عبيد جلال، استخدام تكنولوجيا المعلومات واثرها على الاداء الإداري ،رسالة ماجستير غير منشورة، جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا،2014 .

9. الامين محمد ادم محمد ،الجودة المدركة لنظم المعلومات الادارية واثرها على الاداء الابداعي للعاملين ،الدور الوسيط لرضا المستخدمين والاثر المعدل لتمكين المستخدمين في القطاع الخدمي السوداني اطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،2018.

10. انور تبين محمد ارباب ،الدور المفسر للقدرات الإبداعية في العلاقة بين عمليات ادارة المعرفة والميزة التنافسية الأثر المعدل لتكنولوجيا المعلومات ،اطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،2019 .

11. إيمان عمر العبد طموس، التمكين الإداري وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في الهيئات المحلية الكبرى في قطاع غزة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، من كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية جامعة الأزهر غزة،2015 .

12. حميدة سالم، دروازي عبد الرحيم ،تكنولوجيا المعلومات واثرها على اداء الموارد البشرية ،دراسة ميدانية للمؤسسة الاستشفائية المتخصصة بالأُم والطفل ،مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة الجلفة ،2017 .

13. خولة كواشي ،دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق الإبداع الإداري دراسة حالة مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة-أم البواقي ،مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2014 .

14. دينا محمد عبدالعال عبدالعال، أثر التفاعل بين قدرات وجدارات تكنولوجيا المعلومات في تحسين الخفة التنظيمية، دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الخلوية بالمملكة الأردنية الهاشمية، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاعمال الالكترونية ،كلية ادارة الاعمال ،جامعة الشرق الاوسط،2016 .

15. راضية حساني ،العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بمديرية املاك الدولة لولاية ام البواقي ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية ،جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي،2016 .

16. رندة إبراهيم محمد أحمد ابو عوف، الدور الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية وتكنولوجيا المعلومات متغير معدل دراسة على عينة من الشركات الصناعية الغذائية

بولاية الخرطوم، اطروحة لنيل درجة الدكتوراه في الفلسفة في ادارة الاعمال ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2019 .

17. رؤى رشيد سعيد ال قاسم ،اثر الالتزام التنظيمي في تحسين جودة الخدمة المصرفية ، دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية الاردنية ،قدمت هذه الرسالة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير ،جامعة الشرق الاوسط،2012 .

18. سامي محمود عبدة ،العلاقة بين المناخ التنظيمي والسلوك الإبداعي دراسة تطبيقية على الهيئات التدريسية في كليات المجتمع المتوسطة في قطاع غزة ،قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال ،الجامعة الإسلامية ، غزة،2016 .

19. سحنون خالد ،تأثير تكنولوجيا المعلومات على مردودية البنوك دراسة حالة : مقارنة بين البنوك الجزائرية و البنوك الفرنسية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر بلقايد ،تلمسان،2016 .

20. سعيد جابر سعيد القحطاني، تأثير الأداء الإبداعي للمدير علي الأداء الوظيفي للعاملين ،دراسة تطبيقية على شركة رؤى المستقبل الطبية بمنطقة عسير ،قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال ،جامعة الفيصل،2012 .

21. سناء راجي احمد السوداني ،درجة الابداع وعلاقتها بالأداء الاداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات أطروحة مقدمة لنيل درجة الماجستير في الادارة التربوية جامعة النجاح الوطنية بنابلس،2016 .

22. طرشي لمين ،أثر التوجه الإبداعي على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب (أوماش) – مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات شهادة الماجستير تخصص تسيير الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر بسكرة،2017 .

23. عائشة عبد الوهاب محمد حامد ،الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين التدريب واداء الموظفين،(دراسة علي عينة من المصارف التجارية السودانية)، بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا،2017 .

24. عبد المحسن الفاتح ابراهيم، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الابداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني، بحث تكميلي لنيل درجة ماجستير العلوم في ادارة الاعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،2017 .

25. عبدالرحمن جمال موسى، أثر إستخدام "تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على إدارة معرفة الزبون دراسة حالة : "مجموعة ابو الحاج التكمسي المميز، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الأعمال الالكترونية، جامعة الشرق الاوسط، 2017 .

26. عبير الحاج صالح التكروري الإبداع في العمل الجماعي وتأثيره على الميزة التنافسية من وجهة نظر العاملين في القطاع الصناعي في محافظة الخليل قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال في جامعة الخليل، 2018 .

27. علاء فتحي عبد الغني المصري، اثر الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين التقييم الذاتي لأداء العاملين ،والاداء الوظيفي ،دراسة تطبيقية على جامعة عين شمس ،رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في ادارة الاعمال ،جامعة عين شمس، 2018 .

28. عوض إبراهيم حمد علي ،دور تكنولوجيا المعلومات علي أداء الموارد البشرية في المصارف الدور الوسيط لاتخاذ القرارات، بحث تكميلي مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة النيلين، 2017.

29. فاطمة طويهي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية دراسة حالة شركة انتاج الكهرباء بتيارت، مذكرة للحصول على شهادة ماجستير في إدارة الأعمال تخصص تسويق، كلية العلوم ،جامعة وهران ، 2015 .

30. فريدة بو علي ،حكيمة فوضيل ، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الاتصال الداخلي بالمؤسسة ،دراسة حالة اتصالات الجزائر ،مذكرة تخرج مقدمة لنيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية ،جامعة اكلي محند اولحاج ،البويرة، 2014 .

31. مارلين سيركس ،اثر بيئة العمل على الاداء الابداعي للعاملين ،دراسة ميدانية على المصارف السورية الخاصة العاملة في دمشق ،بحث مقدم لنيل درجة ماجستير ادارة الاعمال التخصصي، الجامعة الافتراضية السورية، 2018 .

32. مبارك أحمد آدم محمد، الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء الوظيفي، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير العلوم في ادارة الاعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018 .

33. محمد السمانى الخضر عبد القادر ،الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في العلاقة بين اعادة الهندسة والابداع الاداري المتغير المعدل الهيكل التنظيمي، دراسة علي عينة من شركات ومؤسسات القطاع

الخدمي بولاية الخرطوم، اطروحة دكتوراه غير منشورة في فلسفة ادارة الأعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2019 .

34. محمد مصطفى أبو جياب ،مداخل تنمية الالتزام التنظيمي لدى ضباط الشرطة الفلسطينية في قطاع غزة ،قدمت هذه الرسالة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الاسلامية ،غزة، 2014 .

35. مريم بنت احمد بن محمد الزهراني ،القيادات الابداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الاطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات والمعلمات ،متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الادارة التربوية والتخطيط من جامعة ام القرى، 2014 .

36. مريم شعباني ،مساهمة إدارة المعرفة في تنمية الإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك مديرية الصيانة "بسكرة" ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص إدارة وعمل ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر –بسكرة، 2016 .

37. منيرة سليمان، دور تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية دراسة ميدانية مؤسسة قارورات الغاز، باتنة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في التسيير الاستراتيجي للمنظمات، جامعة محمد خيضر بسكرة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية و علوم التسيير قسم علوم التسيير ، 2013 .

38. نادية محمد فضل الله ،الدور الوسيط للانتماء التنظيمي ،في العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوك الابداعي ،قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2018 .

39. نسيمه ضيف الله ،استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره على تحسين جودة العملية التعليمية دراسة عينة من الجامعات الجزائرية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علوم التسيير شعبة: تسيير منظمات ،جامعة الحاج لخضر، 2017 .

40. نشأت خليل قدورة عايش، مساهمة قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عملية التنمية الاقتصادية، (دراسة تطبيقية على الشركات الفلسطينية) في قطاع غزة، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير ، في اقتصاديات التنمية بكلية التجارة في الجامعة السلامية ، بغزة، 2017.

41. هناء عبداوي، مساهمة في تحديد دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في اكساب المؤسسة ميزة تنافسية، دراسة حالة الشركة الجزائرية للهاتف النقال موبيليس، رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2016 .

42. ياسمينه ياسع، دراسة اقتصادية قياسية لأثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الاداء الاقتصادي للمنظمة، دراسة حالة شركة القطن الممتص، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير في العلوم الاقتصادية، قسم تسيير المنظمات، جامعة محمد بوقرة بومرادس، 2011 .

ثالثاً: الدوريات والمجلات

1. اثير انور شريف ،بلال كامل عودة ،دور تكنولوجيا المعلومات في الاداء الوظيفي ،دراسة تحليلية لإجابات عينة من مديري المصارف العراقية الخاصة وعلاقتها بخصائصهم الشخصية ،مجلة العلوم الاقتصادية والادارية ،العدد(91) المجلد(22) ،2016 .
2. احسان دهش جلاب، يوسف موسى سبتي آل طعين، تأثير راس المال النفسي الايجابي في الأداء الابداعي دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في جامعتي القادسية والمثنى ،جامعة القادسية كلية الادارة والاقتصاد ،قسم ادارة الاعمال، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ،المجلد(17) ،العدد (3)،2015 .
3. احمد زهير توفيق ،دور الالتزام التنظيمي لمحلي النظم في تحقيق جودة تصميم أنظمة المعلومات الادارية ،دراسة استطلاعية لآراء عينة من محلي النظم في عدد من كليات جامعة الموصل ،ورقة علمية منشورة جامعة الموصل ،مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (8) (العدد (2)،2018 .
4. أحمد عباس حمادي ،الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين، بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء والعاملين في الشركة العامة لمنتجات الألبان ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، العدد (94)،المجلد (22) ،2016 .
5. امجد محمد عبدالله ،التطور التكنولوجي ودوره في الالتزام التنظيمي ،دراسة ميدانية في المديرية العامة للكهرباء في مدينة السليمانية ،مجلة جامعة التنمية البشرية ،كلية الادارة والاقتصاد ،2015 .
6. أمينة عبد القادر علي ، وعلي عبد الله الحاكم ، العلاقة بين مقومات ومعوقات الإبداع الإداري بالمؤسسات السودانية ، ورقة عمل منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا / أمانة الشؤون العلمية / مجلة العلوم الاقتصادية، (1) Volume 16، 2015 .
7. إيمان الهنييني ،دور استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة خدمات التدقيق في الأردن ، دراسة ميدانية على شركات ومكاتب التدقيق العاملة في الاردن، ٢٠١١ ،مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية)، مجلد 25 (8)، 2011 .
8. باسم عباس كريدي، الأنماط القيادية وأثرها في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية ،ورقة عمل منشورة جامعة القادسية، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد ١٢ ،العدد (3)،2010 .

9. جنان مهدي شهيد الدهان ،الالتزام التنظيمي ودوره في تحقيق المرونة الاستراتيجية ،من خلال ابعاد هوفستيد الثقافية ،دراسة تحليلية في جامعة كربلاء ،مجلة جامعة كربلاء العلمية ،العدد الرابع، 2018 .
10. حامد نور الدين ،وفاء راييس أهمية قياس الابداعي في قياس بطاقة الاداء المتوازن ورقة علمية مقدمة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خضير بسكرة، 2011 .
11. خالد ابراهيم العلجوني ،محمد خالد الحمران ، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على التفكير الابداعي عند طلبة المدارس الاستكشافية في الاردن ،مجلة العلوم التربوية والنفسية ،مجلد 10، العدد 1، 2009 .
12. خلود عاصم ،دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحسين جودة المعلومات وانعكاساته على التنمية الاقتصادية ،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 2013 .
13. رغد إبراهيم الموسوي ،أساليب التفكير وعلاقتها بالأداء الإبداعي ،ورقة عمل منشورة ،الجامعة المستنصرية كلية التربية النفسية، 2014 .
14. زنا مجيد صادق، دور أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الالتزام التنظيمي " في المعهد التقني بمدينة كوية دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي ،مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد(8) العدد(2)، 2018 .
15. سامي شاهر عسكر ،سوسن ابراهيم رجب، دور مهارت الأداء الابداعي في تقييم الاداء الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من الممرضين العاملين في مستشفى ازادي التعليمي في مدينة كركوك، مجلة جامعة كركوك للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد (6) العدد (2) ، 2016 .
16. سندس رضوي خوين ،أثر أبعاد الالتزام التنظيمي في الاحتراق النفسي(بحث ميداني)،ورقة عمل منشورة ،الجامعة المستنصرية – كلية الادارة والاقتصاد ،مجلة كلية المأمون الجامعة العدد الثلاثون ، 2017.
17. صالح عبد الرضا رشيد ،عذراء عبد الكريم حميد ،دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الاداء الابداعي ،جامعة المثنى كلية الادارة والاقتصاد ،مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية ، 2018 .
18. عبد الرحمن مصطفى الملا ،طاهر ريسان دخیل ،ایاد حسن کاظم ،تحليل العلاقة بين التعقيد المعرفي والاداء الابداعي بحث ميداني في عدد من المصارف الاهلية العراقية في بغداد ،مجلة جامعة بغداد للعلوم الاقتصادية ،العدد(53) 2017 .

19. عزيزة عبد الرحمن العتيبي ،أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية ،دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية ،الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ،2010 .
20. عصام صبحي خضر قشطة ،تاج السر محمد قسم السيد، أمنة محمد عمر ،الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات المستخدمة بين فاعلية نظم المعلومات الإدارية المحوسبة، ومصادقية أمن المعلومات الإلكترونية دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة كلية العلوم والتكنولوجيا ،غزة ،فلسطين ،كلية علوم الحاسوب جامعة افريقيا العالمية ،كلية الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،ورقة عمل منشورة ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،امانة الشؤون العلمية ،مجلة العلوم الاقتصادية، Volume18(2)، 2017 .
21. علي عبد الحسن عباس، دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال البشري دراسة استطلاعية لأراء عينة في شركة الاتصالات اسياسيل (محافظة كربلاء)، المجلة العراقية للعلوم الإدارية ،المجلد(7) العدد(30)، 2011 .
22. علي كريم الخفاجي، توظيف تكنولوجيا المعلومات في تحسين جودة الخدمة المصرفية ،دراسة تطبيقية مقارنة بين المصارف الحكومية والاهلية ،ورقة علمية ،كلية الادارة والاقتصاد ،جامعة كربلاء، 2009 .
23. علياء حسين عبيد ،الالتزام التنظيمي وعلاقته بمستوى تقييم الأداء ووسائل التدريس للرضا الوظيفي لدى تدريسيي التربية الرياضية جامعة الكوفة ،ورقة عمل منشورة، جامعة الكوفة، مجلة مركز دراسات الكوفة، 2015 .
24. فيصل علوان الطائي ،خمائل كامل محمد الطائي ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في الثقافة التنظيمية ،المجلة العراقية للعلوم الادارية ،المجلد،12، العدد2013،48 .
25. كفى حمود عبدالله النوايسة ،أثر جودة تكنولوجيا نظام المعلومات الإدارية المدركة في السلوك الإبداعي لدى مستخدمي نظام المعلومات في جامعة البلقاء التطبيقية الجزائر ،مجلة دراسات، العلوم الإدارية، المجلد 36 ، العدد، 2، 2009 .
26. كمال مخامرة، زياد قباجة، معوقات الأداء الإبداعي لمعملي العلوم بمدارس المرحلة الأساسية العليا بمحافظة القدس ،مجلة كلية التربية ،جامعة بابل العدد 16،2014 .
27. ماجد قاسم السياني ،قياس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعات اليمنية الخاصة(دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمحافظة إب)،مجلة العلوم الادارية المجلد (11) العدد العدد(5)،2015 .

28. ماجد محمد الزيودي، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لمشروع تطوير التعليم نحو الاقتصاد المعرفي في تنمية المهارات الحياتية لطلبة المدارس الحكومية الاردنية ،المجلة العربية لتطوير التفوق ،العدد (5)، 2012 .

29. محمد احمد الخليفة علي ،العلاقة بين الاتجاهات التنظيمية والالتزام التنظيمي ،دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة الموانئ البحرية فرع الرئاسة ،جامعة المجمعة ،كلية العلوم و الدراسات الانسانية ،ورقة عمل منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،مجلة العلوم الاقتصادية، 2014 .

30. محمد أحمد غالي، القيادة الخادمة وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الجامعات في قطاع غزة، قُدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية غزة، 2015 .

31. محمد الزعبي، ابراهيم ملكاوي ، أثر خصائص نظم المعلومات الادارية على ابداع العاملين في البنوك التجارية الاردنية(دراسة ميدانية على العاملين في البنوك التجارية الاردنية قطاع الشمال)،مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الانسانية) المجلد(29)، (3)، 2015 .

32. محمد جودت محمد فارس، العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على جامعة الأزهر – غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الثاني والعشرون، العدد الثاني، 2014 .

33. محمود علي الروسان ،مثنى محمد العموش ،دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي ،دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني ،مجلة كلية العلوم الاقتصادية الجامعة ،العدد السابع والثلاثون، 2013 .

34. منى هادي صالح، خالدة جمال فرج ،نهاد رؤوف شريف ،تكنولوجيا المعلومات واثرها على المكتبات الجامعية من وجهة نظر المستفيدين ،مجلة التقنية ،جامعة بغداد ،المجلد الثلاثون، العدد، 4، العراق، 2017 .

35. نجم العزاوي، طلال نصير، أثر الإبداع الإداري على تحسين مستوى أداء إدارة الموارد البشرية في البنوك التجارية الاردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثالث و الثلاثون، 2012 .

36. يوسف مدوكي، أثر قدرات عمال البحث والتطوير على الأداء الإبداعي: دراسة مجموعة من مؤسسات الصناعة الالكترونية في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية ،جامعة محمد خيضر بسكرة ،المجلد الخامس العدد الاول، 2018 .

1- الرسائل:

1. Judith deVries, The effect of organizational commitment on employee creativity: what is the role of a temporary work contract?, Master Business administration, specialization: Strategic Human Resource Leadership, Radboud University Nijmegen 2018 .

2- المجلات والدوريات:

1. Alisher Tohiriovich Dedahanov, School of Business, yeungnam University, Gyeongsan, Korea Changjoon Rhee, Independent Researcher Daegu, Korea and Junghyun Yoon, College of Management, Dongguk University, Gyeongju, Korea Organizational structure and innovation performance is employee innovative behavior a missing link?, career Development International?, Vol. 22 Issue: 4, 2016.

2. Amin Nikpour, The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating role of Employee's Organizational Commitment, International Journal of Organizational Leadership(6) 2016 .

3. Anindya Saha, Impact of information Technology on Performance Appraisal, International Research Journal of Human Resources and Social Sciences Vol, 4, Issue 6, June 2017 Impact Factor- 5.414 ,ISSN(O): (2349-4085)ISSN(P), (2394-4218) 2017 .

4. Arbabisarjou Azizollah, The Relationship between Organizational Culture and Organizational Commitment in Zahedan University of Medical Sciences, Global Journal of Health Science; Vol. 8, No. 7, 2016 .

5. Arnold B. Bakker, Erasmus University Rotterdam, The Netherlands, & Evangelia Demerouti, Eindhoven Multiple Levels in Job Demands–Resources

Theory: Implications for Employee Well-being and Performance University of Technology, The Netherlands, 2018 .

6. Bindu Chhabra, Mediating role of Organization Commitment in the relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship behavior: A study of Indian IT professionals, International Management Institute, Bhubaneswar-751003, Odisha, India, International Journal of Indian Culture and Business Management January, Int. J. Indian Culture and Business Management, Vol. 9 Organizational commitment and its effects on organizational citizenship No. 4, 449-467, 2014 .

7. Carlos Devece, Daniel Palacios Marques, Maria Pilar Alguacil, Organizational Commitment and its effects on Organizational Citizenship behavior in a high-unemployment environment, Journal of Business Research, JBR-08637; No of Page 5, 2015.

8. Cemal Zehir, Busra Muceldlli, Bulent Ali Celep, The Impact of Information Technology Investments on Firm Performance In National and Multi National Companes, Journal of Global Strategic Management | V. 4 | N. 1 | 2010-June | isma.info | 143-154 | DOI: 10.20460/JGSM.2010415846 ,2010 .

9. Eric G. Lambert, Hanif Qureshi, Charles Klahm, Brad Smith, and James Frank The Effects of Perceptions of Organizational Structure on Job Involvement Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Indian Police Officers, International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology2017, Vol. 61(16) 1892, 2017 .

10. Fahed Muhammad Barakat Mahmoud Dweik, Behavioral Diversity and its Effect on Creative Performance A Case Study on the Health Care Sector in Hebron Master of(Msc), Al-Quds University, 2018 .

11. Giedre Geneviciute Janoniene, Aukse Endriulaitiene, Employess Organizational Commitment: Its Negative Aspects For Organizations, Procardia Social and Behavioral Sciences 140 558 – 564, 2014 .
12. Ibrahim Bazazo, Ehab Shatnawi, Ranea Qaddhat, Ihab Alomari, The Effect of Information Technology in Creative Marketing “Case Study-, Jordan Tourism Board, Journal of Management Research, ISSN 1941-899X, 2016, Vol. 8, No. 3, 2016.
13. Ibrahim Tirimba Ondabu, Effects of Information Technology on Performance of Logistics Firms in Nairobi, County International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 4, April 2015, ISSN 2250-3153, 2015.
14. Ipek Ozeni, The relationship between Organizational Communication, Organizational Commitment and intention to leave work, European Journal of Business and Management, 2017 .
15. Janet Chew ‘Christopher C.A. Chan, Human resource practices organizational commitment and intention to stay, The current issue and full text archive of this journal is available at 503, 2007.
16. Lind A. Jackson, Edward A. Witt, Alexander Ivan Games, Hiram E. Fitzgerald, Alexander Von Eye, Yong Zhao, Information technology use and creativity: Findings from the children and technology project, article in press, Michigan State University, East Lansing, MI 48824, USA, 2012.
17. Muhammad Hoque ‘Impact of Information technology on innovation in determining firm performance African Journal of Science, Technology, Innovation and Development, 2018, Vol.10, No.6, 643-653, 110.1080/20421338.2018.1496615, 2018 African Journal of Science, Technology, Innovation and Development, 2018.

- 18.** Nabeel Rehman, Mohammad Nazri Mohd Nor, Azni Zarina Taha, Saad Mahmood, IMPACT of Information technology capabilities on firm performance: understanding the Mediating role of corporate entrepreneurship in smes, ‘Academy of Entrepreneurship Journal, Volume 24, Issue 3, 2018 .
- 19.** Nathalie Bonnardel, Franck Zenasni, The Impact of Technology on Creativity in Design: An Enhancement?, creativity and innovation management, 2010 .
- 20.** Normala, Daud, Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms, Faculty of Business Management, University Technology MARA, International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 10, 2010 .
- 21.** Patrick M. Wright, Rebecca R. Kehoe, Human Resource Practices and Organizational Commitment: A Deeper Examination, Cornell University, CAHRS Working Paper Series, Center for Advanced Human Resource Studies, 2007 .
- 22.** Priya Chandna, Venkat R. Krishnan, Organizational Commitment of Information Technology Professionals: Role of Transformational Leadership and Work-Related Beliefs, Center for Oneness & Transforming Leadership Article , 2009 .
- 23.** Shadi Abualloosh, Khaled Bataineh, Atef Saleh Aladwan, Impact of Information Systems on Innovation (Product Innovation, Process Innovation) , field study on the housing bank in Jordon, International Journal of Business Administration, Vol. 8, No. 1; 2017.
- 24.** Shadi Ahmed Khattab, Naser Alkaied, the effect of top management support on innovation :the mediating role of synergy between organizational structure and information technology, faculty of business, albaqa applied

university international review of management and business research vol, 4, issue, 2015 .

25. Shanhe Jiang, Eric G Lambert, Jianhong Liu, Thomas M Kelley, Jinwu Zhang ‘Effects of work environment variables on Chinese prison staff organizational commitment’, Australian & New Zealand Journal of Criminology (0)0 1-18 The Author(s), 2017.

26. Shirvan Keivani, The relationship between ICT and organizational commitment among nurses, Arth Prabhand: A Journal of Economics and Management Vol. 3 Issue 7, ISSN 2278-0629, 2014 .

27. Suharto Suyanto, Nedi Hendri, The Impact of Organizational Commitment on Job Performance, International Journal of Economics and Business Administration Volume VII, Issue 2, 2019 .

28. Tanuja Agarwala, Innovative human resource practices and organizational commitment: an empirical investigation a Faculty of Management Studies, University of Delhi, Delhi 110 0071 India, 2010 .

29. Uree Cheasakul, Parvathy Varma, The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers Mediating by organizational commitment, www.contaduriayadministracionunam.2016 .

الملاحق

ملحق رقم (1)

أداة الدراسة:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا



استبانة بحث لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال

الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي

(دراسة حالة مجموعة شركات جيايد الصناعية)

The Mediating role of Organizational Commitment On the Relationship
between Information Technology and Innovative Performance

(Case study Gaid Industrial Group of Companies)

رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

المشرف د/ أمينة عبدالقادر علي حميدة

الدارس: حامد خالد الهادي الطيب

1441هـ - 2020

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

السيد:..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الموضوع: استمارة استبانة

احيط سيادتكم علما بأنني اجري بحثا لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال

أضع بين أيديكم استبانة لأغراض البحث العلمي بعنوان (الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقات بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي)

ونرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة عن جميع العبارات الواردة في الاستبانة بكل عناية ووضوح وصراحة، مع العلم بأن المعلومات التي ستزودنا بها سوف تساعدنا كثيراً في تحقيق أهداف الدراسة، وأود التأكيد أن المعلومات التي سيتم جمعها من خلال إجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ولن يتم استخدامها إلا لأغراض البحث العلمي.

وسأظل شاكراً لكم على حسن تعاونكم،،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

الدارس

حامد خالد الهادي الطيب

الهاتف: +249117909039

ملحق رقم(2)

البيانات الأساسية (الشخصية):

يرجى وضع (✓) أمام العبارة التي توافق اختياركم:

1. النوع:

☐

أنثى

☐

ذكر

2. الحالة الاجتماعية:

☐

غير متزوج

☐

متزوج

3. المركز الوظيفي:

☐

أخرى

☐

موظف

☐

رئيس قسم

☐

مدير

4. العمر:

☐

أقل من 30

☐

31 إلى 40

☐

41 إلى 50

☐

51 فأكثر

5. المؤهل العلمي:

☐

ثانوي

☐

جامعي

☐

فوق الجامعي

6. سنوات الخبرة الوظيفية:

☐

أقل من 5 سنوات

☐

5 إلى 10

☐

11 إلى 15

☐

15 سنة فأكثر

ملحق رقم(3)

أسئلة الاستبانة

المتغير المستقل: تكنولوجيا المعلومات: Information Technology

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الأول: المستلزمات المادية						
1	تتوافر أجهزة الحاسب الملائمة لإنجاز العمل بالشركة.					
2	تتوفر بالشركة وسائل تخزينية بمساحات كافية لعملية تخزين المعلومات.					
3	تتوفر وسائل إدخال بيانات تتناسب مع احتياجات أعمال الشركة.					
4	تتناسب وسائل إخراج المعلومات مع احتياجات أعمال الشركة.					
5	تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب.					
المحور الثاني: المستلزمات البرمجية						
1	توافر البرمجيات التي تتناسب مع حوجة العمل بالشركة.					
2	تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الأجهزة التي يتم استخدامها بالشركة.					
3	تتناسب البرمجيات مع الشبكة المستخدمة.					
4	تساعد البرامج المحوسبة المستخدمة في استرجاع المعلومات بسرعة.					
5	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل بالشركة.					
6	توجد حماية للبرامج المستخدمة بالشركة تضمن سلامة التشغيل الإلكترونية.					

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الثالث: المستلزمات الاتصالية						
1	تتوافر بالشركة بنية تحتية للاتصالات عالية المستوى.					
2	نظم الاتصالات بالشركة تشمل كافة مجالات العمل.					
3	تعمل أنظمة الاتصالات بالشركة على التكامل والتنسيق بين الوحدات.					
4	تشجع الإدارة العليا على استخدام نظم الاتصالات المختلفة بالشركة وتدعمها مالياً.					
5	توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام أنظمة الاتصالات بالشركة.					

المتغير التابع: الأداء الإبداعي: Innovation performance

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الأول: المرونة						
1	أقدم أفكار جديدة باستمرار تسهم بتطوير العمل وتسهيله.					
2	جميع الأفكار المخالفة لأفكاري هي نقطة بناء لتطوير مهاراتي الفكرية.					
3	المخالفين لأرائي ومواقفي يخدمون العمل بطريقتهم الخاصة.					
4	استخدم أساليب متعددة لإنجاز العمل.					
5	أرى الأشياء بأكثر من زاوية لخدمة وتطوير عملي.					
المحور الثاني: الأصالة						
1	أنجز ما يسند إلى بأسلوب متجدد.					
2	الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل مملة نتيجة تكرارها المستمر دون تغيير.					
3	إدارة النقاش والقدرة على الإقناع إحدى المهارات التي أتمتع بها.					
4	لدي القدرة لتقديم أفكار جديدة لتطوير العمل بتلقائية.					
5	لدي القدرة على إدراك العلاقة بين الأشياء وتفسيرها.					
المحور الثالث: الحساسية للمشكلات (حل المشكلات)						
1	لدي القدرة على التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها.					
2	أبتعد عن تكرار الحلول السابقة في حل مشكلات العمل.					
3	أتوقع الحلول الناجحة لحل مشكلات العمل التي يمكن أن تواجهني.					
4	أحرص على معرفة أوجه القصور أو الضعف فيما أقوم به من عمل.					
5	أمتلك رؤية دقيقة لاكتشاف المشكلات التي يعاني					

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
	منها الآخرين.					
6	أخطط لمواجهة أي مشكلة يمكن ظهورها في العمل وقبل حدوثها.					

المتغير الوسيط: الالتزام التنظيمي: Organization Commitment

م	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
المحور الأول: الالتزام المستمر						
1	لن أقبل العمل في شركة أخرى حتى لو كانت ظروف العمل أفضل.					
2	لدي استعداد للاستمرار في عملي الحالي حتى بلوغ سن التقاعد.					
3	ليست المكاسب المادية هي التي تدفعني نحو العمل بالشركة.					
4	سأقبل العمل في أي وظيفة أكلف بها مقابل الاستمرار في العمل بالشركة.					
5	اهتم بشكل قوي بمستقبل الشركة التي أعمل بها.					
المحور الثاني: الالتزام العاطفي						
1	أشعر بالرضا في عملي الحالي بالشركة.					
2	افتخر كلما تحدثت عن الشركة أمام الآخرين.					
3	اعتبر نفسي عضو فاعل داخل الشركة.					
4	أشعر بأنني أعمل في مناخ عائلي في الشركة التي أعمل بها.					
5	إن ارتباطي بالشركة هو ارتباط نفسي.					
المحور الثالث: الالتزام المعياري						
1	لم أفكر يوماً في أن استقيل من عملي.					
2	اعتبر أن التزامي مع الشركة هو التزام أخلاقي.					
3	يسبب تركي للعمل مشاكل في حياتي.					
4	سوف أشعر بالذنب إذا تركت العمل بالشركة.					
5	اعتبر أن التنقل من شركة لأخرى عمل غير لائق.					

ملحق رقم(5)

- صدق الأداة: تعني مدى قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت الاستبانة لقياسها ولأجل ذلك عرضت على (7) محكمين من ذوي الدراية والخبرة بهدف التأكد من صدقها.

قائمة المحكمين

أ.د بكري الطيب موسى	عميد كلية الإدارة	جامعة العلوم والتقانة
د. عبدالخالق ابكر سليمان	عميد كلية الإدارة	جامعة أمدرمان الإسلامية
د. عادل عيسى بدوي	أ. مساعد كلية الإدارة	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
د. الطاهر احمد محمد	أ. مساعد كلية الإدارة	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
عبد السلام ادم حامد	أ. مساعد كلية الإدارة	جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
القوت احمد محمد	أ. مساعد كلية الإدارة	جامعة المشرق
كباشي محمد حامد	أ. مساعد كلية الإدارة	جامعة النيلين

ملخص أبرز الدراسات السابقة

اهم النتائج	منهج الدراسة	المتغير الوسيط	المتغير التابع	المتغير المستقل	العنوان	كاتب الدراسة
اظهرت نتائج الدراسة أن هنالك علاقة إيجابية متوسطة بين المناخ التنظيمي والالتزام التنظيمي من حيث (الهيكل التنظيمي , المشاركة في اتخاذ القرارات) وأيضاً وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين الالتزام التنظيمي والاداء من خلال (الالتزام المستمر)، كما أظهرت النتائج ان الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين المناخ التنظيمي والاداء توسطاً جزئياً.	المنهج الوصفي التحليلي	الالتزام التنظيمي	الاداء الوظيفي	المناخ التنظيمي	الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي	1/مبارك أحمد آدم محمد 2018
اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة بين المستلزمات المادية والمرونة وايضا وجود علاقة بين المستلزمات الاتصالية والمخاطر.	المنهج الوصفي التحليلي		الابداع الإداري	تكنولوجيا المعلومات	تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الابداع الإداري في القطاع المصرفي السوداني	2/عبد المحسن الفاتح ابراهيم 2017

3/أمجد محمد عبدالله 2015	التطور التكنولوجي ودوره في الالتزام التنظيمي	تطور تكنولوجيا المعلومات	الالتزام التنظيمي		المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التطور التكنولوجي والالتزام التنظيمي والعلاقة طردية حيث كلما كانت هناك زيادة في التطور التكنولوجي كانت هناك زيادة في الالتزام التنظيمي.
4/عائشة عبدالوهاب 2017	الدور الوسيط للاللتزام التنظيمي في العلاقة بين التدريب واداء العاملين	التدريب	أداء العاملين	الالتزام التنظيمي	المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة أن الالتزام التنظيمي يتوسط العلاقة بين التدريب وأداء العاملين.
5/خولة كواشي 2014	دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تحقيق الإبداع الإداري.	تكنولوجيا المعلومات	الإبداع الإداري		المنهج الوصفي التحليلي.	التي اظهرت بأنه يوجد ارتباط ايجابي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال الإبداع الإداري بالمؤسسة محل الدراسة.

6/محمد الزعيبي، أحمد ملكاوي 2015	أثر خصائص نظم المعلومات الإدارية على إبداع العاملين في البنوك التجارية الأردنية	نظم المعلومات الإدارية	إبداع العاملين		المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية وذات دلالة احصائية ما بين خصائص نظم المعلومات الادارية والمتمثلة ب (درجة الاعتماد على النظام، أجهزة الحاسوب، درجة مرونة النظام، والتدريب) وابداع العاملين
7/احمد زهير توفيق 2018	دور الالتزام التنظيمي لمحلي النظم في تحقيق جودة تصميم أنظمة المعلومات الإدارية	الالتزام التنظيمي	جودة تصميم أنظمة المعلومات الإدارية		المنهج الوصفي التحليلي	اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط معنوية بين بعد ومتغيرات الالتزام التنظيمي لمحلي النظم وبعد ومتغيرات جودة تصميم أنظمة المعلومات الإدارية
8/يوسف إبراهيم الجيش، محمد اسماعيل الجماصي 2016	العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين	الالتزام التنظيمي	الأداء الوظيفي		المنهج الوصفي التحليلي	اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي
9/احمد عباس حمادي 2016	الالتزام التنظيمي ودوره في تعزيز أداء العاملين	الالتزام التنظيمي	أداء العاملين		المنهج الوصفي التحليلي	اظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ايجابي للالتزام التنظيمي بأبعاده مجتمعة ومنفردة على أداء العاملين

10/أنور شريف، بلال كامل عودة 2016	دور تكنولوجيا المعلومات في الأداء الوظيفي	تكنولوجيا المعلومات	الأداء الوظيفي		المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات تأثير وارتباط ذات دلالة احصائية دفعت للتوصية بما يدعم استخدام تكنولوجيا المعلومات بما يدعم الأداء الوظيفي للعمل
11/عوض إبراهيم حمد علي 2017	دور تكنولوجيا المعلومات علي أداء الموارد البشرية في المصارف الدور الوسيط لاتخاذ القرارات	تكنولوجيا المعلومات	أداء الموارد البشرية	اتخاذ القرارات	المنهج الإحصائي الوصفي، والمنهج التوثيقي، والمنهج التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة غدة نتائج أهمها أن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد في اتخاذ القرارات وتطوير أداء إدارة الموارد البشرية في المصارف السودانية
12/إسماعيل المبروك أحمد الطبولي 2017	أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين (الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط)	سياسات إدارة الموارد البشرية	أداء العاملين	الالتزام التنظيمي	المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات تأثير ايجابي لسياسات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين.
13/فاطمة طويهري 2015	أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية.	تكنولوجيا المعلومات	أداء الموارد البشرية		المنهج الوصفي التحليلي	توجد علاقة وطيدة بين التدريب على استخدام التكنولوجيا وأداء المورد البشري في شركة إنتاج الكهرباء بتيارات.

14/Judith de Vries2018	أثر الالتزام التنظيمي على الابداع	الالتزام التنظيمي	الابداع		المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الالتزام التنظيمي وابداع العاملين
15/Shirvan Keivani 2014	العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والالتزام التنظيمي	تكنولوجيا المعلومات	الالتزام التنظيمي		المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين تكنولوجيا المعلومات والأداء الابداعي
16/ Ipek Ozenir2017	العلاقة بين الاتصالات التنظيمية والالتزام التنظيمي ونية ترك العمل	الاتصالات التنظيمية	نية ترك العمل	الالتزام التنظيمي	المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين الاتصالات التنظيمية والالتزام التنظيمي ونية ترك العمل، كما اظهرت الدراسة ايضا ان ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي والمعياري) يتوسطان العلاقة بين الاتصالات التنظيمية ونية ترك العمل.
17/Muhammad Hoque 2018	تأثير تكنولوجيا المعلومات على الابداع في الأداء	تكنولوجيا المعلومات	الابداع في الأداء		المنهج الوصفي التحليلي	أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الابداع والأداء القوي.