

"مساهمة تكنولوجيا معلومات في إدارة الإبداع بمنظمات الأعمال الجزائرية"

د. سمية قاسم

الملخص

في عصر تكنولوجيا معلومات الأعمال وعولمة الاقتصاد المعرفي، تسعى الدولة الجزائرية إلى النهوض بمستواها التنموي من خلال الاعتماد على تكنولوجيا معلومات الأعمال لخدمة و تشجيع الإبداع والابتكار في مجال إدارة منظمات الأعمال الجزائرية، و ذلك بهدف تحسين وتعزيز الإنتاجية والارتقاء بمستوى نوعية الخدمات المقدمة للمواطن من خلال رفع مستوى أداء المستخدمين وتحسين نوعية المنتج بمنظمات الأعمال و ذلك بالاعتماد على الابتكار و الإبداع الإداري المعرفي، انطلاقا من توفر الوسائل التكنولوجية و جعلها في متناول الجميع.

إن الأعمال المبدعة هي التي تعد بمثابة البصمة التي تميز عملاً دون آخر، فالإبداع ليس حكراً على منظمة أعمال دون أخرى ، فالظاهرة الإبداعية و إن قلت في منظمات الأعمال الحكومية التي تعتمد في إدارتها على رتابة النظام المكتبي و مركزية القرارات الإدارية، فتكنولوجيا المعلومات في إدارة المنظمات و الإبداع الإداري في هذا المجال من شأنه خفض مستوى الخلل الوظيفي و تجاوز جل المعوقات التي تعاني منها منظمات الأعمال في الدول العربية.

الكلمات المفتاحية: برمجيات، الإبداع، الإداري، تكنولوجيا، منظمات.

*أستاذ محاضر، جامعة البليدة ٢، الجزائر.

Abstract

In the era of business information technologies and the globalization of the knowledge economy, the Algerian state seeks to improve its level in development by depending on information technology of works in order to serve and encourage creativity and innovation in the management of Algerian business organizations field, and also it aims to improve and enhance productivity and improve the quality of services provided to citizens through raising The level of performance of users and the improvement of the quality of the product in business organizations, relying on the innovation and the creativity of administrative knowledge , starting by providing all the means of technology and also make them accessible to everyone.

The creative works are as the imprint that distinguishes a work from another. So creativity doesn't monopolies other business organizations. The creative phenomenon has reduced in the governmental business organizations, which depends in its management on the monotony of the office system and centralization of administrative decisions. So the information technology in the management of organizations and administrative innovation in this field has reduced the level of dysfunction and overcame most of the obstacles experienced by business organizations in the Arab countries.

مقدمة

تعتبر تكنولوجيا المعلومات في مجال الإبداع الإداري، أحد المقومات الأساسية في عملية التحديث والتغيير الإيجابي، فالتطورات الناتجة عن ثورة المعلومات والتطور التكنولوجي وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات، والتغير في القيم والمبادئ قد أحدثت وأوجدت مشكلات عديدة تمثل تحديات بالنسبة للمنظمات المصرة على المثابرة والنجاح، لذلك وجب على كل المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التغيرات والتعديلات التي تواكب هذه التطورات ولا يمكن تحقيق ذلك إلا بوجود الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تستجيب لهذه التغيرات المستمرة .

يُقدر الباحثون العامل التكنولوجي في إدارة الإبداع على أنه عامل منافسة بالغ الأهمية والحيوية وذلك لأهمية الإبداع نفسه، بالنسبة للمنظمات حيث ترتبط أهميته بما يشكله من تحديد المسار وتشكيل وإعادة تشكيل الواقع و التوافق معه لتفادي الإقصاء، فالثورات والتقدم الهائل في جميع المجالات بما فيها ١ من بلوغ أهداف وطرق وأساليب جديدة للعمل تؤكد على أن الموارد البشرية التي تملكها المنظمات تواجه تحديا كبيرا ليصبحوا مبدعين ، وذلك من أجل التغلب على المنافسات القوية في عالم الأعمال وقبول التحدي نحو التغيير في الاتجاه الأفضل والصالح العام .

يمكن إجمال أهم الإيجابيات من توافر تكنولوجيا المعلومات في مجال الإبداع الإداري في المنظمات في النقاط التالية:

- أ- القدرة على الاستجابة السريعة و الآنية، لمتغيرات البيئة المحيطة ، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر ، حيث يكون لديه الاستعدادات لمواجهة هذه التغيرات بشكل لا يؤثر على سير العمليات التنظيم، و هذا ما توفره تكنولوجيا المعلومات في عصر العولمة.
- ب- إن توافر البيئة الإبداعية في التنظيم يساعد على تطور وتحسين الخدمات بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد.
- ت- تساهم تكنولوجيا المعلومات في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للموارد البشرية للتنظيم عن طريق إتاحة الفرص في اختيار و اختبار تلك القدرات الإبداعية.
- ث- الاستغلال الأمثل للموارد التكنولوجية عن طريق استخدام أساليب عملية تتواكب مع التطورات الحديثة .
- ج- القدرة على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة .
- ح- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتها عن طريق إتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة (النمر، ١٩٩٢، صفحة ٦٢) .

إن إسهام تكنولوجيا المعلومات في مجال الإبداع الإداري في كافة المنظمات وعلى كافة المستويات الإدارية يعتبر أهم مقوم أساسي يساعد المنظمات في التغلب على المشكلات التي تواجهها خاصة في هذا العصر الذي يشهد الكثير من التغيرات والتحولات في كافة المجالات وخاصة مجالات إدارة الأعمال والتي أوجدت كثيرا من التحديات لا يمكن حلها بالطرق التقليدية بل يتم حلها في كثير من الأحيان باستخدام طرق إبداعية جديدة تستطيع التعامل مع هذه التحديات، ولا يتم ذلك إلا بإيجاد الأشخاص المبدعين وتوفير المناخ الذي يساعدهم على الإبداع (النمر، ١٩٩٢).

١- الجانب النظري للدراسة:

١-١- إشكالية الدراسة:

تنحصر مشكلة الدراسة في الكشف عن والتعرف على مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الإبداع في منظمات الأعمال الجزائرية ودورها المحوري والرئيسي بتشجيع الإبداع الإداري بأعمالها بشكل خاص، وانعكاس ذلك على مجمل مخرجاتها في المجتمع بشكل عام، وذلك لتعزيز الإيجابيات وعلاج السلبيات بهدف المساعدة على قيام منظمات الأعمال بمهامها بإبداع إداري لفرض وجودها و مكانتها في دنيا الأعمال و التي تتميز بشراسة أملها علينا عصر العولمة .

ويمكن بلورة إشكالية الدراسة بالتساؤل الرئيسي التالي: "ما مدى إسهام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الإبداع لدى منظمات الأعمال الجزائرية ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما هي أهم صفات و مميزات نظم تكنولوجيا المعلومات، المستخدمة في منظمات الأعمال الجزائرية؟
- ٢- ما جوانب الإبداع الإداري لدى منظمات الأعمال الجزائرية؟
- ٣- ما واقع تطبيق أهم عناصر الإبداع الإداري والمتمثلة في: الأصالة، المخاطرة، الثقة بالنفس، لدى منظمات الأعمال الجزائرية؟

٢-١- المنهج العلمي للدراسة:

لتحقيق أهداف البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي من خلال وصف الظاهرة والإجابة عن التساؤلات و تحليل البيانات المجمعة وتفسيرها للوصول إلى استنتاجات تسهم بتحديد واقع نظم تكنولوجيا المعلومات وعلاقته بالإبداع الإداري لدى إحدى منظمات الأعمال الجزائرية و المتمثلة في منظمة "ديوان الترقية و التسيير العقاري" التي تُعد منظمة أعمال تابعة للحكومة الجزائرية وإحدى منظمات الأعمال الحكومية، تحت وصاية وزارة السكن و العمران و المدينة .

٣-١- تكنولوجيا المعلومات في مجال المنظمات:

تعرف تكنولوجيا المعلومات على أنها تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظام المعلومات التي تساعد الإدارة على استخدام المعلومات لدعم احتياجاتها في مجال اتخاذ القرارات والعمليات الإدارية في المنظمة، وتتضمن تكنولوجيا المعلومات البرامج التقنية، البرامج الجاهزة، قواعد البيانات، وشبكات الربط بين العديد من الحاسبات -أجهزة الكمبيوتر- هناك العديد من العوامل التي تدفعنا إلى مواكبة ما توصلت إليه التكنولوجيا ومنها تطورات في مجال شبكة الإنترنت المتسارعة، و ما يصاحبه من تطور اقتصاد المعرفة، والنمو في الاقتصاد والمرتبطة بالعولمة "العولمة"، والتحول في مشاريع الأعمال وتوسع ما يعرف بالشبكة الرقمية (إدريس، ٢٠٠٥، الصفحات ٣٠٣-٣٠٥). كما عرفها "جوردن ديفيز" بأنها النظام المتكامل الذي يربط بين الآلة والمستفيد من أجل توفير المعلومات لدعم وظائف الإدارة في المنظمة، ويستخدم النظام أجهزة الحاسب الإلكتروني، والبرامج الجاهزة، وقواعد البيانات، والإجراءات اليدوية، والنماذج من أجل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات (يحي، ١٩٨٧، صفحة ٢٢٨).

إن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في المنظمات الأعمال تشمل: الأجهزة والبرمجيات وبيانات تكنولوجيا التخزين بالإضافة إلى الموارد البشرية المطلوبة لإدارة هذه التكنولوجيا لأن المديرين والعاملين يتفاعلون بشكل مباشر مع هذه النظم. فإنه من المهم للمنظمة الآن وفي المستقبل أن تؤمن المنظومة المعلومات والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات (الجنابي، ٢٠١٤، الصفحات ٣٣-٥٠).

إن تكنولوجيا المعلومات بأنظمتها وأدواتها المختلفة تشكل القاعدة التقنية للانطلاق في مجال إدارة منظمات الأعمال بصفة عامة، و الإدارة الإلكترونية بصفة خاصة. وهي بالإضافة إلى ذلك، تلعب دور المحرك الرئيسي لنمو الاقتصاد العالمي وتطوره. وتؤثر بشكل مباشر على تشكيل ثقافة المجتمعات الإنسانية الحديثة، ضمن ما يسمى بالعولمة .

كما تعد تكنولوجيا المعلومات، انطلاقة واسعة من القدرات والمكونات والعناصر المتنوعة، المستخدمة في تخزين البيانات ومعالجتها، واسترجاع المعلومات وتوزيعها إضافة إلى دورها في تأمين المعرفة المطلوبة، تلك المعرفة التي هي صنعة امتزاج ثلاثية: امتزاج النظم الحاسوبية-Computer Systems- نظام الكمبيوتر- ، وشبكات الاتصال Communication Networks بوسائلها المختلفة و المتعددة، بالإضافة إلى المعرفة التكنولوجية Know-How، وتكنولوجيا المعلومات IT Information Technology، إذ تعتبر مكملة لنظم المعلومات Information

Systems، في كون هذه الأخيرة تمثل خدمة "محووسة" تستخدم تكنولوجيا المعلومات، وتستثمر إمكاناتها المختلفة لدعم الأنظمة الإدارية، بمختلف مفاصلها ومستوياتها، في عملياتها ونشاطاتها، لتلبية احتياجاتها من المعلومات الضرورية لاتخاذ القرارات، وإنجاز المهام الإدارية والتقنية الأخرى. فمن خلال نظم المعلومات بأجيالها وأمطها المختلفة تنجز عملية تحقيق التكامل بين تكنولوجيا المعلومات ونشاطات المنظمة، من أجل تحقيق الأهداف المحددة، وإحداث التغييرات المطلوبة في الوظائف والعمليات داخل المنظمة (الجنابي، ٢٠١٤)؛ وهذا ما يساهم في تهيئة البيئة المناسبة للموارد البشرية للمنظمة لدفعها لإبداع إداري، إذ تعد تكنولوجيا المعلومات من أهم العوامل الإيجابية في رفع مستوى الإبداع و الابتكار الإداري في منظمات الأعمال.

١-٤-١ الإبداع الإداري في المنظمات:

من المؤكد أن التقدم المذهل الذي يشهده العالم اليوم لم يكن ليتحقق إلا من خلال الإبداع والنظرة المتجددة للأمور، إذ أن نجاح المنظمات يقاس بما تملكه من أفكار جديدة ومدى قدرتها على تجديدها وتحديثها؛ وهنا تتجلى أهمية الإبداع الإداري، الذي يعتبر شكلا من أشكال النشاط الإنساني، وقد ظل هذا الموضوع لفترة طويلة محورا للتناول الفلسفي والأدبي والفني غير أن الاهتمام به بشكل علمي لم يبدأ إلا مع بداية الخمسينات من القرن العشرين حيث كان الإبداع موضوعا رئيسيا في علم النفس (الدهان، ١٩٩٢، صفحة ١٧٧)؛ و حاليا فقد ارتبط الإبداع بالتسابق التقني بين المنظمات في مختلف المجالات .

جاء في لسان العرب "ابن منصور"، أن المبدع : أي الشيء الذي يكون أولا والبديع من أسماء الله تعالى لإبداعه الأشياء وإحداثه إياها وهو البديع الأول قبل كل شيء فهو سبحانه وتعالى الخالق المخترع (منصور، ١٩٩٧، صفحة ٩٦). فقد وردت هذه الكلمة في القرآن الكريم كما في قوله تعالى : « بديع السموات والأرض، » (القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية ١١٧) أي خالقها على غير مثال سبق .

لقد واجه الباحثين في موضوع الإبداع عدة عوائق نظرا لتعدد المصطلحات المرتبطة به مثل : الابتكار ، الاختراع ، الذكاء و غير ذلك، لذلك تعددت مفاهيمه وتباينت وجهات النظر حول الموضوع ومن خلال بحثنا هذا لم نجد اتفاق بين الباحثين والكتاب حول تعريف واضح ومحدد للإبداع ، وفي نظرنا يمكن أن يعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها وتعدد مجالاتها من جهة أخرى .

أما من الناحية العلمية و من حيث جانبها الاصطلاحي، وجدنا الكثير من التعاريف التي أعطيت للإبداع الإداري ويمكن للإشارة إلى بعضها فما يلي :

- يعرف الكاتب "عبد الرحمان أحمد هيجان" الإبداع على انه : « قدرة عقلية تظهر على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة ، هو عبارة عن عملية ذات مراحل متعددة ينتج عنها فكرة أو عمل جديد يتميز بأكبر قدر من الطلاقة والمرونة والأصالة والحساسية للمشكلات والاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته، ويتميز بالقدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام والقدرة على تكوين ترابطات واكتشافات وعلاقات جديدة وهذه القدرة الإبداعية من الممكن تنميتها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعة والمنظمات » (هيجان، ١٩٩٩، صفحة ٢٤).
 - ويشير "النمر" إلى أن الإبداع هو « مجموعة العمليات التي يستخدمها الإنسان بما هو متوافر لديه من قدرات عقلية وفكرية ، وما يحيط به من مؤثرات مختلفة في أن ينتج إنتاجا نافعا له و للمنظمة التي يعمل فيه أو للمجتمع الذي يعيش فيه » (النمر، ١٩٩٢).
- ومن خلال ما سبق وانطلاقا من بحثنا هذا يمكن أن نعرف الإبداع الإداري في منظمات الأعمال بأنه عملية من خلالها يستخدم المورد البشري للمنظمة: تكنولوجيا المعلومات في توظيف قدراته العقلية ومهاراته التقنية لتقديم منتج أو خدمة أو أسلوب إداري مستحدث يعود بالنفع على نفسه ومنظمته بشكل خاص وعلى مجتمعه بشكل عام .

١-٤-١- تصنيفات الإبداع الإداري في منظمات الأعمال

لقد صنف بعض الكتاب الإبداع الإداري إلى نوعين : إبداع إداري ، وإبداع تقني ، فالإبداع الإداري يضم البناء التنظيمي والقواعد والأدوات والإجراءات وإعادة تصميم العمل إلى جانب النشاطات الإبداعية التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم للوصول إلى الأهداف المنشودة أما الإبداع التقني فيشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغيير التقنيات التي تستخدمها المنظمة (حريم، ١٩٩٧، صفحة ٧٤٧).

و قد لاحظنا اختلاف الباحثين في مجال الإبداع الإداري حول المقاييس و المعايير المعتمدة في تصنيف أنواع الإبداع الإداري، إذ يأخذ الإبداع صورا مختلفة، إلا أن أكثر المقاييس و المعايير المعتمدة يمكن تلخيصها حسب الباحث "القريوتي" على النحو التالي:

- ابتكار أفكار جديدة أو منتج جديد أو نظرية جديدة أو أسلوب وطريقة جديدة.
- التجميع لأفكار ومعلومات وأساليب غير مترابطة وتحويلها إلى فكرة جديدة أو منتج جديد.
- استخدام فكرة جديدة في مجال جديد.
- الاقتباس أو المحاكاة أو تقليد تجارب الآخرين (القريوتي، ٢٠٠٠، صفحة ٢٠).

كما حدد الباحث "تايلور" خمسة أنواع من الإبداع الإداري وهي:

- **الإبداع التعبيري:** وهو الطريقة التلقائية التي يتميز بها شخص معين في عمل شيء ما أو مزاوله مهنة أو ممارسة فن من الفنون.
- **الإبداع الفني:** ويمثل الناحية الجمالية التي تضاف إلى السلع والخدمات مثل مظهر السلعة والوظائف التي تؤديها والحاجات التي تشبعها.
- **الإبداع التقني و الاختراعات:** وهو استحداث شيء جديد لأول مرة غير أن عناصره والأجزاء التي يتكون منها موجودة من قبل ولكن تم إدخال تعديل عليها يجعلها تأخذ شكلا جديدا وتؤدي مهمة مميزة.
- **الإبداع المركب:** وهو يمثل تجميع غير عادي بين الأشياء مثل أن يتم أفكار مختلفة وتوضع في نموذج واحد للوصول إلى معلومة جديدة.
- **الاستحداث:** وهو استخدام شيء موجود فعلا ولكنه يطبق في مجال جديد أي أنه يتم فهم المبادئ والأسس التي وضعها السابقون وإعادة تطويرها والبناء عليها (القريوتي، ٢٠٠٠).

١-٤-٢- أهم العناصر المكونة للإبداع الإداري في منظمات الأعمال:

توجد عناصر تمثل المكونات الأساسية للقدرة الإبداعية لا يمكن التحدث عن الإبداع الإداري بدونها ويعود ذلك لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الإبداع سواء على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة ، ونلاحظ هنا أنه على الرغم من اختلاف وتباين آراء الباحثين حول تعريف الإبداع إلا أن ذلك لم ينعكس على عناصر الإبداع حيث أجمع الباحثون على وجود ثلاثة عناصر أساسية تميز الإبداع الإداري وهي:

أ. **الأصالة:** ونعني بها أن يبتعد الإنسان عن طرق التفكير التقليدية ، فالأصالة هي نتيجة للتخيل بمعنى عدم الرضا عن الأمر الواقع والرغبة في خلق شيء جديد أو مختلف، فعادة ما يبدأ المبدع بالتقليد ثم تطوير ما تم تقليده ، وإكمال النقص فيه ثم السعي نحو تقديمها في شكل جديد (الصيرفي، ٢٠٠٣، صفحة ١٤).

ب. **المخاطرة:** ويقصد بها أخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة والبحث عن حلول لها في الوقت نفسه الذي يكون فيه الفرد قابلا لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة عن ذلك (توفيق، ٢٠٠٨).

ج. **الثقة في النفس:** يتسم الشخص المبدع بالجرأة والشجاعة للدفاع عن آرائه و أفكاره ، لما يمتاز به من سمو في الطموح ورغبة في النجاح (توفيق، ٢٠٠٨).

١-٤-٣- أهم خصائص و مميزات المورد البشري و المنظمات المبدعة :

١-٤-٣-١- أهم خصائص و مميزات المورد البشري المبدع:

لقد توصلت الدراسات المهمة بالشخصية المبدعة إلى اختبار فيما إن كانت هناك عددا من الخصائص التي إن امتلكها الفرد يمكن أن يوصف بالمبدع، والأشخاص المبدعين يختلفون في مدى توافر هذه الخصائص فيهم حيث يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- الخصائص العقلية: تتمثل في الحساسية في تلمس المشكلات ، والطلاقة أي القدرة على استدعاء أكبر قدر من الأفكار والمرونة أي القدرة على تغيير زوايا التفكير في المشكلات ، والأصالة أي القدرة على إنتاج الأفكار الجديدة.

ب-الخصائص النفسية : وتتمثل في:

- الثقة بالنفس والاعتداد بقدراتها ولكن بلا غرور.

- قوة العزيمة وحب المغامرة .

-القدرة العالية على تحمل المسؤوليات .

- تعدد الميول والاتجاهات.

- عدم التعصب.

- الميل إلى الانفراد في أداء بعض أعماله مع قدرة عالية على اكتساب الأصدقاء.

- الاتصاف بالمرح.

-القدرة على نقد الذات والتعرف على عيوبها.

ج-خصائص و مميزات مختلفة، مثل:

- حب الاستكشاف والاستطلاع بالقراءة والملاحظة والتأمل.

- الميل إلى النقاش الهادئ.

- الإيمان غالبا بأنه في الإمكان أبدع مما كان.

- البذل بإخلاص وتفاني وعدم اللجوء إلى الوجاهة والنفوذ (الصيرفي، ٢٠٠٣، صفحة ٤٩).

هذه بعض المؤشرات التي استدل بها الباحثين على الأشخاص المبدعين ومن المفيد أن نذكر ان هذه المظاهر السلوكية التي يتمتع بها المبدعين تؤثر عليها عوامل بيئية وفيزيولوجية ونفسية عديدة تقود إلى تباين بين الأفراد بعضهم البعض داخل المنظمة الواحدة.

١-٤-٣-٢- أهم خصائص و مميزات منظمات الأعمال المبدعة:

إن المحور الجوهرى للمنظمات المتميزة يقوم على تبنيتها لبيئة تنظيمية تعطي الاتجاهات الإبداعية شرعيتها وقد حددت بعض الدراسات السمات الخاصة بالمنظمات المبدعة كما يلي:

١- توافر المتخصصون المهنيون.

٢- عدم التركيز على اللوائح والقواعد والإجراءات .

٣- تطبيق اللامركزية في السلطة والتفويض.

٤- العلاقات الشخصية الجيدة والاتصالات الحرة المفتوحة.

٥- وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

٦- المشاركة في اتخاذ القرار (الصيرفي، ٢٠٠٣، صفحة ٤٢).

٢- الجانب الميداني للدراسة

١-٢- مجالات الدراسة :

١-٢- المجال المكاني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة العلمية بمنظمة "الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري" و تعد منظمة أعمال تابعة للحكومة الجزائرية وإحدى منظمات الأعمال الحكومية، تحت وصاية وزارة السكن و العمران و المدينة، تم إنشاء دواوين الترقية والتسيير العقاري و توزيعها على تراب الجمهورية الجزائرية، بموجب المرسوم الوزاري التنفيذي رقم 76/143 المؤرخ في: ٢٩ شوال ١٣٩٦ الموافق لـ: ٢٣ أكتوبر ١٩٧٦ بالجريدة الرسمية (وزارة السكان و العمران و المدينة، ١٩٧٦)، إلى غاية ١٩٩١ ثم تغيرت طبيعته القانونية لتحمل الصفة التجارية وهذا وفقا للمرسوم التنفيذي رقم ١٤٧/٩١ المؤرخ في ٢٧ شوال ١٤١١ الموافق لـ: ١٢ ماي 1991 (وزارة السكان و العمران و المدينة، ١٩٩١)، إذ مس التغير الطبيعة القانونية للقوانين الأساسية لدواوين الترقية والتسيير العقاري وتحديد كيفية تنظيمها وعملها لتصبح ذات صفة تجارية تشرف عليها وزارة السكن وتتمتع هذه الدواوين بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي وتعد تاجرة في علاقتها مع الغير ، كما تخضع لقواعد القانون التجاري ويمكنها أن تمارس نشاطاتها على مستوى التراب الوطني للجمهورية الجزائرية . ويقوم ديوان الترقية و التسيير العقاري بمقره بالعاصمة الجزائرية، بعدة مهام (العقاري، ٢٠١٨) نوجزها فيما يلي:

١-٢-٢ مهام ديوان الترقية و التسيير العقاري و موارده المالية:

أ- **مهام الديوان:** في إطار تجسيد السياسة الاجتماعية للدولة، تتولي دواوين الترقية و التسيير العقاري بترقية الخدمة العمومية في ميدان السكن، لاسيما بالنسبة للفئات الأكثر حرمانا ، إضافة إلي العمليات التي تندرج في إطار التسيير العقاري و يكون نطاق تدخل الديوان علي نصف قطر ٥٠ كلم مع الأحياء في التسيير و الانجاز، وتكلف أيضا علي سبيل التبعية بما يلي:

- ترقية البناء.
- الترقية العقارية و قيام الدواوين بتوكيل مكاتب دراسات المقاولين لانجاز مشاريع موجهة مباشرة للبيع.
- التحكم في المشاريع .
- الإنابة إلي أي متعامل في الإشراف علي المشاريع المسندة إليه.
- تأجير المساكن و المحلات ذات الاستعمال المهني و التجاري و الشقق و المحلات الكائنة بهذه العمارات .
- تنظيم العمليات التي تستهدف الاستعمال الأمثل للمجمعات العقارية التي تسييرها و تنسق ذلك.
- ضمان تسيير جميع الأملاك التي ألحقت بها أو سوف تلتحق بها، حسب شروط خاصة.
- تسوية حقوق ملكية الأراضي قبل انطلاق في انجاز المشاريع.

ب- **الموارد المالية للديوان:** بناء علي الطابع العمومي و التجاري و التمويل الذاتي للديوان، يمكن أن يحصل موارده المالية مما يلي (العقاري، ٢٠١٨) :

- **الإيجار:** يعتبر الإيجار المورد الرئيسي للديوان و يقصد به: مجموع الإيرادات التي يتحصل عليها الديوان مقابل إيجار السكنات و المحلات غير أن ٣٠% من الإيرادات تخصص للسكنات.
- **البيع:** هو ثاني مورد مالي للديوان ناتج عن بيع السكنات و المحلات التجارية، هذه الإيرادات ترفع من رقم أعمال الديوان في فترة معينة غير أنها لا تخص تكاليف الإنشاء و لإتمام و الصيانة الخاصة بهذه المحلات و السكنات العقارية.

- الترقية العقارية: يتصرف الديوان كتاجر تمويل عدة مقاولين خواص و عموميين لإنجاز مشاريع ترقية موجهة مباشرة للبيع و التي هي حصة للديوان.

- التحكم في المشاريع: يقوم الديوان بمتابعة المشاريع لصالح الهيئات التي توكل كل هذه المشاريع (البلدية، الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط) التي من خلالها يستفيد بمعدل ٢% من فواتير الإنتاج.

- أداء الخدمات: تملك المؤسسة وحدة متخصصة في تقديم و أداء الخدمات المتمثلة عادة في صيانة المباني الإصلاحات الصغيرة سواء في مجال ممتلكاتها أو مع المتعاملين من خارج الديوان.

ج- الهيكل التنظيمي لديوان الترقية و التسيير العقاري: لا شك أن سر قوة أي منظمة يكمن في مدى حسن اختيارها للميدان التنظيمي الذي يوافق نشاطها و يحقق أهدافها و لذلك حرص ديوان الترقية و التسيير العقاري بالعاصمة على تنظيم نشاطه و توزيع مهامه وفق مخطط يشمل علي مجموعة من المديریات و الدوائر التي أوكلت لها مهامها وأهدافها و تعمل علي تحقيقها دون إهمال جانب التنسيق فيما بينها، حيث آخذت بعين الاعتبار في اقتراح الهيكل التنظيمي المعتمد شرطين هما (ديوان الترقية و التسيير العقاري، ٢٠١٥) :

- (١) الاستمرارية في الملفات المكفولة من طرف ديوان الترقية و التسيير العقاري خاصة في مهمة التحكم في الأعمال.
 - (٢) التطهير من الانحرافات الملاحظة في عمل ديوان الترقية و التسيير العقاري بحركة التعديل و تقديم الطرق و الإجراءات و حتى المشاركة في تحسين تسيير العمليات المقترحة من قبل الديوان .
- كما يشكل هذين الشرطين حجر الأساس في هذا الصرح الذي يجب أن يكون مدعم بحركات مؤثرة في المجالات الحساسة للديوان كالموارد البشرية، التغطية، النوعية في التشييد، نظافة و صيانة الأحياء، و غير ذلك من المهام.

٢-٢- المجال الزمني للدراسة و البشري:

٢-٢-١- المجال الزمني:

في المرحلة الأولى كانت أول زيارة لهذه المنظمة المتمثلة في ديوان الترقية و التسيير العقاري بتاريخ ٢٠١٧/٠٣/٨ ، أين تم اخذ الموافقة من طرف مصلحة الموارد البشرية للديوان بمباشرة الدراسة الميدانية ، أين تبعتها عدة زيارات من اجل الملاحظة و الاطلاع علي السجلات و وثائق الخاصة بالمؤسسة و العمال و حصر عينة البحث بعد ذلك.في المرحلة الثانية تمت من خلالها جمع البيانات اللازمة و المتعلقة بالدراسة، أين قمنا بتوزيع استمارات الاستبيان على المبحوثين، واسترجاعها بتاريخ ٢٠١٧/٠٥/٢٢.

٢-٢-٢- المجال البشري: يقدر عدد العمال الدائمين في الديوان بـ ٧٥٩ عامل إلى غاية ٢٠١٨ /١٢/٣١

(Minidère de l'Habitat et de l'Urbanisme, 2018) ، حيث قسمتهم الاتفاقية الجماعية إلي ثلاثة مجموعات اجتماعية و مهنية على النحو التالي:

أ. المجموعة الأولى الإطارات و عددهم ٢٩٠ إطار

ب. المجموعة الثانية أعوان التحكم و عددهم ٦٠ عون

ج. المجموعة الثالثة أعوان التنفيذ و عددهم ٤٠٩ عون

٢-٢-١- عينة الدراسة (عينة البحث):

أما فيما يخص نوع العينة في المجتمع المدروس ، فقد تم الاعتماد على العينة القصدية الطبقية الموجهة لفئة الإداريين بمختلف مستوياتهم ، من إدارات و أعوان تحكم و أعوان تنفيذ، الذين استفادوا من تكوين في مجال التحكم في تكنولوجيا المعلومات الحديثة و المعتمدة في منظمة الأعمال الخاصة بالديوان الوطني لترقية و التسيير العقاري، و المقدر عددهم بـ ٦٤ مستخدم ، و نظرا لصغر عدد العينة مقارنة بالمجتمع الأصلي، اعتمدنا على المسح الشامل للعينة ، و تم توزيع الاستمارة عليهم.

وتعرف العينة القصدية أو المقصودة " بأنها العينات التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظرا لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم، ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة .

٢-٢-٢-أدوات وتقنيات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة:

أ- **الملاحظة:** تعد من أهم الأدوات الرئيسية التي تعتبر مصدرا أساسيا للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة، وتعتمد على حواس الباحث وقدرته الفائقة على ترجمة ما لاحظته إلى عبارات ذات معاني ودلالات؛ فمن خلال جولتنا الاستطلاعية استعنا بالملاحظة عند قيامنا بمقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين بديوان الترقية و التسيير العقاري للجزائر العاصمة ، والتأكد من أسئلة الاستمارة و قياس درجة صدقها و ثباتها و مراجعتها من قبل محكمين قبل توزيعها، حتى يجاب عليها بمصادقية من طرف المبحوثين.

ب- **المقابلة :** اعتمدنا على المقابلات الشخصية مع بعض المبحوثين حول موضوع نظم تكنولوجيا المعلومات و مدي مساهمتها في تحقيق مستوى مقبول من الإبداع الإداري لمواردها البشرية في ديوان الترقية و التسيير العقاري بالجزائر العاصمة ، و من أجل التعرف عن قرب على ردود أفعال الموظفين وسلوكهم ومعاملاتهم وكيفية أداء مهامهم باستخدام نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في تعاملات المنظمة ، تمت هذه المقابلات بطريقة فردية و أحيانا في شكل حلقات جماعية مع عدد من الموظفين .

ت- **الاستمارة:** تعرف على أنها "مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين وتعد من أكثر الأدوات استخداما لجمع البيانات في العلوم الاجتماعية، ومن أهم ما تتميز به الاستمارة هو توفير الكثير من الوقت والجهد" (عبيدات، ٢٠٠٧). وهي مجموعة من الأسئلة تطرح لأفراد عينة البحث والتي تعطينا إجابات قابلة للعرض والتحليل والتفسير والتعليل والتركيب ، للوصول إلى نتائج تجيب على تساؤلات الإشكالية وفرضيات البحث كما تخدم هدف البحث أيضا، و لقد قسمت أسئلة الاستمارة إلى أربعة محاور:

المحور الأول: كانت أسئلة عامة تتمحور حول بيانات المبحوثين من مؤهلات العلمية و خبرة المهنية، وهي تهدف لتحديد المواصفات العامة لمجتمع البحث.

المحور الثاني: تتلخص أسئلة مخصصة لأهم مميزات و خصائص نظم تكنولوجيا المعلومات في ديوان الترقية و التسيير العقاري، و رأي المبحوثين حولها.

المحور الثالث: على أسئلة مخصصة تتمحور حول مستوى الإبداع الإداري في تحسين نوعية الخدمة، وتهدف لمعرفة علاقتها بتحقيق أهداف المنظمة بصفة عامة.

ث- **السجلات والوثائق :** تعتبر السجلات و الوثائق الإدارية الرسمية من أدوات جمع المعلومات و البيانات، التي اعتمدنا عليها بمنظمة الأعمال قيد الدراسة و التي تتمثل في ديوان الترقية و التسيير العقاري و التعريف به ومهامه، و كذا مصلحة الموارد البشرية في تسيير مكتب

التكوين و السجلات الخاصة بقوائم المتكويين في مجال التحكم في تكنولوجيا المعلومات لغرض حصر العينة، لسنة ٢٠١٧-٢٠١٨، كما استعنا أيضا بقوانين الاتفاقية الجماعية التي تسيّر النظام الداخلي للديوان و خاصة المتعلقة منها بالموارد البشري للمنظمة.

٣- ثبات الاستمارة (أداة الدراسة) :

تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الأداة الموزعة على عينة من المستخدمين في منظمة "الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري الجزائري" قدرت بـ ٦٤ مَستخدم مبحوث و هي عينة قصديه ويشير الجدول رقم (١) إلى قيمة معامل الثبات لمحاور الأداة (الإستمارة) و يتضح منه أن معاملات ثبات كل محور من محاور الاستمارة مرتفعة ودالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ ، حيث تراوحت قيم معامل الثبات بين ٠,٨٥١ و ٠,٩٦٥ في حين بلغت قيمة معامل الثبات لجميع المحاور ٠,٩٠٦، وهذا يدل على إمكانية ثبات النتائج التي توصلنا إليها بتطبيق هذه الأداة وكذلك إمكانية تعميم النتائج التي تتوصل إليها الدراسة في ضوء حدودها العملية.

جدول رقم (١): معاملات ثبات الاستمارة

المحور	عدد الاستجابات	عدد الفقرات	معامل الثبات
جانب :أهم مميزات و خصائص نظم تكنولوجيا المعلومات	64	3	0.965
جانب: الابداع الإداري	64	9	0.847
الاصالة	64	3	0.792
المخاطرة	64	3	0.898
الثقة بالنفس	64	3	0.851
جميع المحاور	64	21	0.906

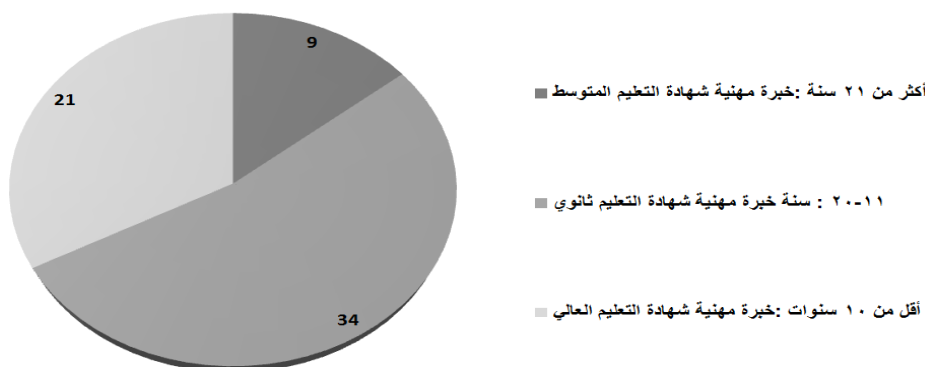
أساليب التحليل الإحصائي :

تم تحليل ومعالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج (SPSS) وفق الأساليب التالية:

- ١- التوزيع التكراري لوصف خصائص مجتمع الدراسة.
- ٢- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة إجابات أفراد الدراسة تجاه محاور أداة الدراسة.
- ٣- اختبار (One- Way ANOVA) لمعرفة دلالات الفروق بين المتغيرات الديمغرافية وجوانب الإبداع الإداري ودرجات تطبيق عناصر الإبداع الإداري المختلفة والمعوقات البيئية والتنظيمية والشخصية للتطبيق، وكذلك اختبار (LSD) لمعرفة المتغيرات التي كانت الفروقات لصالحها.

٤ - عرض نتائج الدراسة و مناقشتها:

٤-١ - تقديم عينة الدراسة:



شكل رقم ٠١ : دائرة نسبية لتوزيع أعضاء عينة الدراسة من المستخدمين في منظمة "الدبوان الوطنى للترقية و التسيير العقارى الجزائرى"

يتبين لنا باستقراء الشكل التوضيحي أعلاه أن أفراد العينة من المبحوثين يمتلكون مؤهلات علمية بالإضافة إلى خبرة مهنية معتبرة، تسهل لهم استخدام مختلف برامج الحاسوب و التحكم في نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في منظمة "الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري الجزائري"، مع القدرة على التعلم السريع للتعامل مع أحدث تكنولوجيا المعلومات المستخدمة على مستوى المنظمة.

٤-٢ أهم خصائص و مميزات نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في منظمة "الديوان الوطني للترقية و التسيير العقاري الجزائري"

الجدول رقم (٢): أهم خصائص و مميزات نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المنظمة

البيان												البيان
مؤشر صلي	البيان	2	البيان	مؤشر صلي	مؤشر صلي	مؤشر صلي	مؤشر صلي	مؤشر صلي	مؤشر صلي	مؤشر صلي		
1	0.000a	23.875	1.0540	3.0000	64	--	5	9	30	20	ث	تتميز نظم تكنولوجيا المعلومات بربح الوقت في اتجاز المهام
					100%	--	7.8	14.1	46.9	31.3	%	
2	0.000a	18.696	1.0685	3.0313	64	--	6	12	20	26	ث	يساعد نظم تكنولوجيا المعلومات في الحصول على معلومات مرتبة و دقيقة
					100%	--	9	19	31	41	%	
3	0.000a	12.406	1.2359	3.1094	64	1	11	14	17	21	ث	تتبنى المنظمة الأساليب التكنولوجية الحديثة
					100 %	1	17	22	27	33	%	

a: دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) _متوسط حسابي للعبارات: ٣,٠٤٦٩_الانحراف المعياري: ١,١١٩

من خلال استقراء المعطيات و المعلومات المبينة في الجدول رقم (٢)، و الخاص بأهم خصائص ومميزات نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المنظمة، يتبين لنا حداثة هذه النظم ببرمجياتها بنسبة متوفرة جد عالية من خلال احترامها لمعايير الدقة و التكامل و السرعة بتقليل زمن معالجة المعلومة، مما يعكس مستوى استجابتها لمطلوبات المستخدمين في انجاز مهامهم و هذا من شأنه، تحفيزهم للإبداع الإداري.

٣-٤ أهم عناصر الإبداع الإداري

١-٣-٤ الأصالة

الجدول رقم (٣) : توزيع المبحوثين حسب تقديرهم لعنصر الأصالة في الإبداع الإداري ضمن نظم تكنولوجيا المعلومات

الترتيب	الدالة الإحصائية	2ك	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابات						العبارة	
					المجموع	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
3	a0.000	39.906	1.0230	2.4688	64	3	8	13	32	8	ت	انجز ما يوكل الي من اعمال بأسلوب متجدد ومتطور
					10	4.	1	20.	50	12.	%	
					%0	7	5	3		5		
1	a0.000	96.469	1.0243	2.3281	64	4	7	2	44	7	ت	اشعر بالملل من تكرار الاجراءات المتبعة في انجاز العمل
					10	6.	1	3.1	68.	10.	%	
					%0	3	9		8	9		
2	a0.000	48.656	1.0068	2.4531	64	4	5	14	34	7	ت	لا أرغب في تقليد الاخرين في حل المشكلات التي تعترض سير العمل
					10	6.	7.	21.	53.	10.	%	
					%0	3	8	9	1	9		

a : دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) _متوسط حسابي للعبارات: ٢,٤١٦٦_الانحراف المعياري: ١,٠١٨

يتحلى غالبية المبحوثين بعنصر الأصالة بنسبة كبيرة بحيث لا يرغبون في انجاز أعمالهم بنفس الطرق السابقة بل يسعون للتجديد والتطوير، و هذا ما تسمح به معظم البرامج المستخدمة في نظم تكنولوجيا المعلومات على مستوى المنظمة، مما يرفع مستوى الإبداع الإداري لدى مستخدميها.

٣-٤-٢ الثقة بالنفس

الجدول رقم (٤) : توزيع المبحوثين حسب تقديرهم لعنصر الثقة بالنفس في الإبداع الإداري ضمن نظم تكنولوجيا المعلومات

الترتيب	الدالة الإحصائية	ن	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابات						العبارة	
					المجموع	غير موافق تماما	غير موافق	معتدل	موافق	موافق بشدة		
3	a(0.000)	41.375	0.7533	2.3125	64	-	5	16	37	6	ت	يتوفر لدينا الجراءة والشجاعة الكافيتين للدفاع عن افكارنا وأرائنا
					100 %	-	7 8	25	57, 8	9.4	%	
1	a(0.000)	31.625	0.8723	2.0313	64	-	6	7	34	17	ت	لدينا رغبة كبيرة في النجاح والتفوق في اعمالنا
					100 %	-	9 4	10, 9	53, 1	26, 6	%	
2	a(0.000)	21.125	0.8829	2.1719	64	-	6	13	31	14	ت	لدينا طموحات تامل دائما لتحقيقها في عمالنا
					100 %	-	9, 4	20, 3	48, 4	21, 9	%	

a : دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) _متوسط حسابي للعبارات: ٢,١٧١٩_ الانحراف المعياري: ٠,٨٣٦١

يتميز أفراد العينة بامتلاكهم الثقة في النفس بدرجة عالية جدا لأنهم يمتلكون رغبة للنجاح والتفوق وشجاعة كافية للدفاع عن آرائهم ويطمحون لتحقيق أهدافهم من خلال القيام بالمهام الموكلة إليهم بأحدث البرامج المستخدمة في نظم تكنولوجيا المعلومات على مستوى المنظمة، مما يرفع مستوى الإبداع الإداري لديهم.

٣-٤-٣ المخاطرة

الجدول رقم (٥) : توزيع المبحوثين حسب تقديرهم لعنصر المخاطرة في الإبداع الإداري ضمن نظم تكنولوجيا المعلومات

الترتيب	الدالة الإحصائية	ن	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاجابات						العبارة	
					المجموع	غير موافق تماما	غير موافق	معتدل	موافق	موافق بشدة		
3	a(0.000)	41.312	1.1775	2.2969	64	5	7	5	32	15	ت	اتقبل الفشل باعتباره التجربة التي تسبق النجاح
					100 %	7, 8	10, 9	7,8	50	23, 4	%	
2	a(0.000)	34.875	0.84515	2.1250	64	-	6	9	36	13	ت	نحرص على تقديم الأفكار الجديدة في العمل حتى لو لم نطبقها
					100 %	-	9, 4	14, 1	56, 3	20, 3	%	
1	a(0.000)	34.625	0.8438	1.9531	64	-	5	6	34	19	ت	اتحمل مسؤولية ما أقوم به من اعمال ولدي استعداد للمواجهة
					100 %	-	7, 8	9,4	53, 1	29, 7	%	

a : دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) _متوسط حسابي للعبارات: ٢,١٢٥_ الانحراف المعياري: ٠,٩٥٥٤

أغلب المبحوثين لديهم قابلية كبيرة للمخاطرة وذلك من خلال تحملهم للمسؤولية إزاء ما يقومون به من أعمال ولديهم استعداد للمواجهة كما يحرصون على تقديم أفكار جديدة حتى ولو لم يتمكنوا من تطبيقها ويتقبلون الفشل لأنهم يعتبرونه التجربة الأولى نحو النجاح؛ كما يعتمدون في تصحيح أخطاءهم على أحدث البرامج المستخدمة في نظم تكنولوجيا المعلومات على مستوى المنظمة، مما يرفع مستوى الإبداع الإداري لدى مستخدميها.

٥ -الاستنتاجات العامة للدراسة:

يمكن إجمال أهم الاستنتاجات المتوصل إليها في هذه الدراسة الخاصة بمدى مساهمة نظم تكنولوجيا المعلومات في مجال الإبداع الإداري في منظمات الأعمال في الخلاصة التالية:

إن مواكبة نظم تكنولوجيا المعلومات للحدثة، يساهم بنسبة جد عالية في تحفيز القدرات الإبداعية لدى المورد البشري للمنظمة من خلال تقليص العامل الزمني المتمثل في الاستجابة السريعة والآنية، لمتغيرات البيئة المحيطة، على المستوى الخارجي و المتمثلة في تحديث المعطيات والمعلومات وتحسين طرق التعامل مع البيئة الخارجية للمنظمة على المستوى الوطني و العالمي؛ وهذا ما توفره نظم التواصل العالمية، هذا من ناحية واسعة و من ناحية أخرى أكثر دقة و تحديدا و المتمثلة في مستوى البيئة الداخلية للمنظمة التي يجب أن تعمل على توفير أجواء محفزة للإبداع الإداري؛ مما ينمي القدرات الفكرية والعقلية والتجريبية للموارد البشرية للتنظيم ويجعلها في تأهب واستعداد دائم لتجريب وتحديث وتعديل لمسائرها الإبداعية عن طريق إتاحة الفرص في اختبار واختبار تلك القدرات الإبداعية، إذ لديها الاستعدادات اللازمة لمواجهة هذه التحديات بالمواظبة على الدورات و الورش التدريبية في المجال، بشكل يؤثر إيجابا على سير العمليات و المهام الإدارية للتنظيم، و هذا ما توفره البرمجيات الحديثة لنظم تكنولوجيا المعلومات في عصر العولمة لمنظمات الأعمال.

٦- توصيات الدراسة:

لقد خلصت هذه الدراسة إلى التوصيات التالية:

— إننا نشيد بضرورة اهتمام منظمات الأعمال بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات و الحرص على تحديثها من خلال عناصرها المتنوعة، المستخدمة في تخزين البيانات ومعالجتها، واسترجاع المعلومات وتوزيعها و تأمين المعطيات و المعلومات المطلوبة، تلك المعرفة التي هي صنيعة امتزاج ثلاثية: امتزاج النظم الحاسوبية Computer Systems - نظام الكمبيوتر -، وشبكات الاتصال Communication Networks بوسائلها المختلفة و المتعددة، بالإضافة إلى المعرفة التكنولوجية Know-how، وتكنولوجيا المعلومات IT Information Technology، إذ تعتبر مكملة لنظم المعلومات Information Systems ؛ المستعمل على مستوى منظمات الأعمال العربية.

— يستوجب على منظمات الأعمال، الاهتمام أكثر بمواردها البشرية على كل المستويات و الحرص المستمر على تنظيم دورات تدريبية و ورش أعمال تهدف إلى تمكينهم من التعامل و حسن استخدام تكنولوجيا المعلومات بالإضافة إلى توفير جو محفز على الإبداع الإداري ليحسن استخدام تكنولوجيا المعلومات في توظيف قدراتهم العقلية ومهاراتهم التقنية لتقديم منتج أو خدمة أو أسلوب إداري مستحدث يعود بالنفع على نفسه ومنظمته بشكل خاص وعلى مجتمعه بشكل عام .

قائمة المراجع :

١. Minidère de l'Habitat et de l'Urbanisme. (2018). *Office de Promotion et de Gestion Immobilière*. Consulté le 9 8, 2018, sur Actualités de l'Office: http://www.opgi.dz/opgi_darbeida/personnel.asp
٢. ابن منصور. (١٩٩٧). لسان العرب. بيروت: دار صادر للطباعة و النشر.
٣. القرآن الكريم. (سورة البقرة، الآية ١١٧). سورة البقرة.
٤. أميمة الدهان. (١٩٩٢). نظريات منظمات الأعمال. عمان: دار الهدى للطباعة.
٥. ثابت إدريس. (٢٠٠٥). نظم المعلومات الادارية في المنظمات المعاصرة. الاسكندرية: الدار الجامعية.
٦. حسين حريم. (١٩٩٧). السلوك التنظيمي. عمان: دار زهران للنشر و التوزيع.
٧. حلمي، يحي. (١٩٨٧). أساسيات نظم المعلومات. القاهرة، مصر: مكتبة عين شمس.
٨. دواوين الترقية و التسيير العقاري. (٢٠١٨، ٢ ١٥). تاريخ الاسترداد ٢ ١٥، ٢٠١٨، من دواوين الترقية و التسيير العقاري: <http://www.mhuv.gov.dz/Pages/ArticleArabe.aspx?a=10>
٩. ديوان الترقية و التسيير العقاري. (٢٠١٥). الاتفاقية الجماعية لديوان الترقية و التسيير العقاري. أحكام عامة. الجزائر، وزارة السكن و العمران و المدينة، الجمهورية الجزائرية: النقابة الوطنية.
١٠. سعود بن محمد النمر. (١٩٩٢). "الإبداع الإداري : دراسة سلوكية". مجلة المدير العربي ، صفحة ٢٩.
١١. عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين عبد القادر الجنابي. (٢٠١٤). نظم المعلومات الإدارية (الإصدار ٢). عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر و التوزيع .
١٢. عبد الرحمان احمد محمد هيجان. (١٩٩٩). معوقات الإبداع في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة العامة ، ٣٩ (١)، صفحة ٢٤.
١٣. عبد الرحمان توفيق. (٢٠٠٨). التفكير الإبداعي و قرارات الإدارة العليا. القاهرة: مركز الخبرات المهنية الادارة.
١٤. محمد عبد الفتاح الصيرفي. (٢٠٠٣). الإدارة الرائدة. عمان: دار الصفاء للنشر و التوزيع.
١٥. محمد قاسم القريوتي. (٢٠٠٠). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
١٦. محمد محمد أبو ناصر عبيدات. (٢٠٠٧). منهجية البحث العلمي. عمان: دار وائل للنشر.
١٧. وزارة السكان و العمران و المدينة. (١٩٩١، ٥ ١٢). ديوان الترقية و التسيير العقاري. تعديل القانون الأساسي لديوان الترقية و التسيير العقاري . الجزائر، مرسوم وزاري رقم (١٤٧ / ٩١)، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.
١٨. وزارة السكان و العمران و المدينة. (١٩٧٦، ١٠ ٢٣). مشروع ديوان الترقية و التسيير العقاري. نشأة ديوان ديوان الترقية و التسيير العقاري . الجزائر، مرسوم وزاري (٧٦ / ١٤٣)، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الجريدة الرسمية.