

إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي  
(دراسة ميدانية على قطاع الصناعات الدوائية في الأردن)

إعداد

د. حسين حريم د. ياسر منصور

أستاذ مشارك أستاذ مساعد

قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية قسم إدارة الأعمال/ كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

جامعة العلوم التطبيقية الخاصة جامعة العلوم التطبيقية الخاصة

عمّان عمّان

٢٠٠٤

الإبداع التنظيمي

الملخص:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية الداخلية في قطاع الصناعات الدوائية بالأردن، ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي. اعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة من (٢٣٨) مبحوثاً يمثلون ثلاثة من أقدم شركات صناعة الأدوية المساهمة العامة. واشتملت استبانة الدراسة على (٤١) فقرة تغطي مختلف مجالات ومتغيرات البيئة التنظيمية الداخلية.

لقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن البيئة التنظيمية الداخلية في قطاع صناعة الأدوية تشجع الإبداع وتحفزه بدرجة متوسطة فقط. وهناك فروق في إدراك المبحوثين لبعض مجالات متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية تعزى لبعض العوامل الديمغرافية. وتضمنت الدراسة عدداً من التوصيات الرامية إلى إيجاد بيئة تنظيمية محفزة ومساندة للإبداع بدرجة عالية.

Abstract

This study aims to investigate the features of organizational internal environment and to what extent this environment stimulates and supports innovation in Jordanian Pharmaceutical industries, as perceived by employees. The study, also, seeks to explore whether respondents' demographic factors contribute to differences in perception. The descriptive analytical method is used, and a random sample of (238) employees, from (3) of the oldest pharmaceutical firms, is selected. A questionnaire including (41) items covering various aspects/ dimensions of organizational internal environment is designed.

Results show that employees consider that internal environment provides a moderate/medium degree of support and encouragement to innovation. And that demographic factors contribute to differences in respondents' perception of certain environmental factors. The study provides a number of recommendations to help create an internal environment that is very conducive and supportive to innovation.

### تقديم:

الإبداع ظاهرة قديمة، فمنذ أن خلق الإنسان وهو يبدع ويبتكر ويخترع في شتى المجالات سعياً للتكيف مع الظروف من ناحية، وإيجاد ظروف معيشية أفضل من ناحية أخرى. ولكن المنظمات المعاصرة أحوج ما تكون للإبداع والابتكار والتجديد مع بدء الألفية الثالثة نظراً للتحديات والضغوط المتزايدة المعقدة التي تتعرض لها ولم تشهد لها مثيلاً من قبل، ومن أهمها، على سبيل المثال وليس الحصر، ظاهرة العولمة واتفاقيات التجارة الدولية الحرة، والمنافسة الشديدة، وضرورة تطبيق معايير الجودة العالمية، والتعقيد والاضطراب والتنوع البيئي، وتطلعات أفواج العاملين الجدد نحو مزيد من العمل الإبداعي، وغيرها. ومن شأن ذلك كله أن يدفع المنظمات إلى العمل الجاد المتواصل لتحقيق أعلى درجات الكفاءة والفاعلية والتكيف والتجديد المستمر، بما يسهم في تقديم المجتمعات وازدهارها ورفاهية الشعوب.

وهكذا فإن التحديات والضغوط الشديدة التي تواجه المنظمات المعاصرة تتطلب أكثر من أي وقت مضى الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة والتي يجب الحرص على ضمان استمرارها للأجيال القادمة، ويبرز هنا بشكل واضح أهمية ودور القوى البشرية والتي تعتبر الآن المورد الحيوي لمنظمات الحاضر والمستقبل، وضرورة استخدام طاقاتها وإمكانياتها المتجددة وأفكارها المبدعة، ورعايتها ودعمها. ويرى أحد الكتاب "أنه في عالمنا الحاضر حيث التغيير السريع والعملاء يطلبون سلعاً وخدمات تفي بحاجاتهم، يصبح الإبداع المستمر من مقومات بقاء المنظمة". أما الكاتب (Ivancevich وزملاؤه، ١٩٩٩) فيرون "أن الإبداع مورد قيم يجب رعايته ودعمه وتشجيعه ومكافأته لتبقى المنظمة منافسة". ويشير الكاتب بيتر دراكر (Drucker، ١٩٨٥) إلى أنه "يجب أن يكون الإبداع عملاً اعتيادياً، إن لم يكن روتينياً... فالمنظمة التي لا تبذل جهداً وتزول، وحيث أن التغيير سريع في عصرنا الحاضر، فإن الزوال يأتي سريعاً". وفي رأي مشابه يقول الكاتبان (Rosenfeld & Wilso، 1994) إذا ما قبلنا حقيقة تزايد سرعة الاستجابة وشدة المنافسة في أسواقنا، يصبح من الضروري للمنظمات أن تكون أكثر إبداعية كوسيلة للبقاء".

### مشكلة الدراسة:

تركز الدراسة على الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما هي خصائص جوانب وأبعاد البيئة التنظيمية الداخلية في قطاع الصناعات الدوائية بالأردن، كما يدركها العاملون في هذا القطاع، وتشمل المجالات الآتية:
  - ❖ طبيعة ونوع العمل الذي يقوم به الفرد.
  - ❖ نوع الإشراف والتوجيه.
  - ❖ الهيكل التنظيمي وعمليات المنظمة.
  - ❖ سياسات المنظمة.
  - ❖ ثقافة المنظمة.
  - ❖ جماعة العمل.
  - ❖ ظروف العمل.
- ٢- إلى أي مدى تعتبر المجالات السابقة، بأبعادها المختلفة، محفزة وداعمة للإبداع؟
- ٣- ما مدى اختلاف إدراك العاملين للبيئة التنظيمية باختلاف:
  - ❖ المستوى الوظيفي.
  - ❖ المؤهل العلمي.
  - ❖ سنوات الخدمة في العمل.
  - ❖ العمر.
  - ❖ الجنس.

### أهمية الدراسة:

وتتمثل أهمية الدراسة في أنها تتفرد بدراسة هذا الموضوع في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن، وتوضح أهميتها فيما يلي:

#### ١. المجال / المستوى العلمي:

- ❖ تسليط الضوء على مختلف عوامل وجوانب البيئة التنظيمية الداخلية التي تؤثر على الإبداع السلوكي وقدرات المنظمة الإبداعية.
- ❖ تقديم بعض الآراء والأفكار بشأن تغيير خصائص وجوانب البيئة التنظيمية الداخلية بما يسهم في تشجيع الإبداع التنظيمي بدرجة عالية.
- ❖ يؤمل أن تسهم الدراسة بشكل متواضع في إثراء المكتبة العربية وأن تشجع مزيداً من الدراسات في هذا المجال.

#### ٢. المجال / المستوى التطبيقي:

- ❖ إن اهتمام شركات الصناعة الدوائية في الأردن وحرصها المتواصل على الرقي بمنتجاتها وتحسين جودتها لنيل رضا وثقة المستهلك الأردني والعربي والأجنبي لتحقيق موقع تنافسي جيد أمام الصناعات الدوائية العربية والأجنبية، يتطلب التعرف على عوامل وجوانب البيئة التنظيمية الداخلية في هذه الشركات، وخصائصها ومدى إسهام كل منها في تحفيز الإبداع ودعمه ومكافأته.
- ❖ يمكن لشركات الصناعات الدوائية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وما تقدمه من اقتراحات لتوفير بيئة تنظيمية داخلية ترعى الإبداع

وتشجعه وتكافئه بأعلى درجة ممكنة، مما ينعكس إيجاباً على أدائها وتميز منتجاتها بالجودة العالية والسعر التنافسي، وبالتالي استمرار نموها وتطورها مما يسهم بشكل أفضل في دعم الاقتصاد الوطني والتنمية الاقتصادية والاجتماعية في الأردن.

#### أهداف الدراسة:

- ❖ تسليط الضوء على أهمية الإبداع والقدرات الإبداعية في قطاع الصناعات الدوائية بالأردن.
- ❖ تأكيد أهمية البيئة التنظيمية الداخلية في تحفيز الإبداع ودعمه والتعرف على خصائص هذه البيئة في قطاع الصناعات الدوائية.
- ❖ تحديد مستويات تشجيع ودعم الإبداع التي توفرها مجالات وجوانب البيئة التنظيمية المختلفة.
- ❖ تقديم بعض الأفكار الرامية إلى إيجاد بيئة تنظيمية محفزة وداعمة للإبداع.
- ❖ يؤمل أن تشجع هذه الدراسة على إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع في قطاع الصناعات الدوائية والقطاعات الأخرى.

#### فرضيات الدراسة: تبحث هذه الدراسة في الفرضيات الآتية:

##### الفرضية الرئيسية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية الداخلية وبين الإبداع التنظيمي في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.  
تنبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

##### الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة العمل وبين الإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع الإشراف والإبداع التنظيمي في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وبين الإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات المنظمة والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الخامسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية السادسة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جماعة العمل والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية السابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الرئيسية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل الديمغرافية للمبحوثين والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الأولى:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى الوظيفي والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الثانية:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الثالثة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الرابعة:

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

##### الفرضية الفرعية الخامسة:

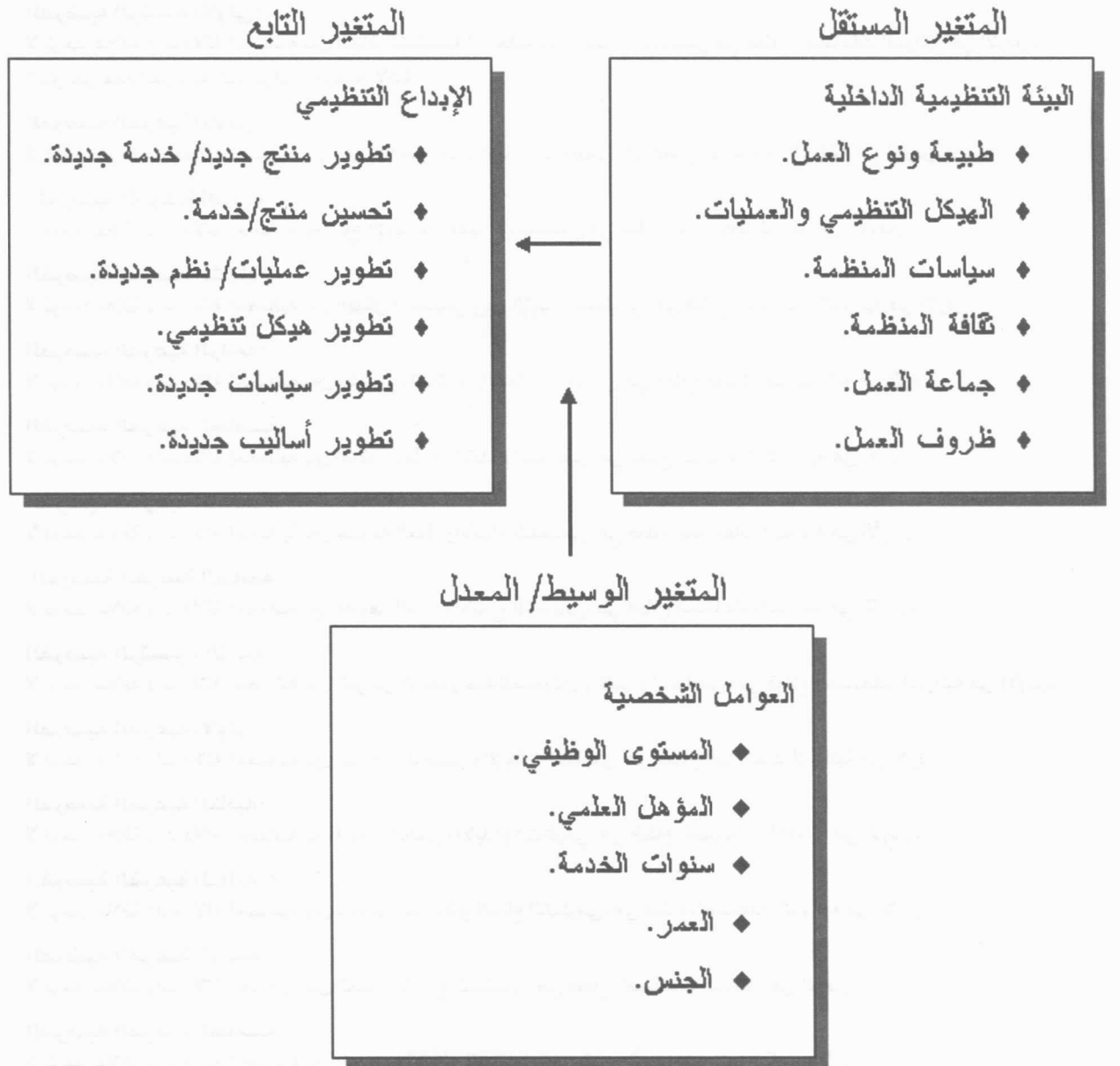
لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس والإبداع التنظيمي، في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن.

#### متغيرات الدراسة:

انسجماً مع مضمون مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وأهدافها، فقد حدد الباحثان متغيرات الدراسة على النحو التالي كما يوضحها الشكل (1).

**المتغير المستقل:** البيئة التنظيمية الداخلية، والتي تشمل على مجالات/ متغيرات: طبيعة العمل، نوع الإشراف، الهيكل التنظيمي وعمليات المنظمة، سياسات المنظمة، ثقافة المنظمة، وجماعة العمل، وظروف العمل.

- ❖ المتغير الوسيط: أو المعدل (Moderator): العوامل الديمغرافية وتشمل العمر، الجنس، المستوى التعليمي.... الخ.
- ❖ المتغير التابع: السلوك الإبداعي: ويشتمل على تطوير/ تحسين سلعة/ خدمة/ تطوير استراتيجية جديدة/ سياسة جديدة، تصميم جديد للهيكلة التنظيمي، تصميم جديد للوظائف، وعمليات جديدة، معارف جديدة.... الخ.
- وتسعى هذه الدراسة إلى التعرف على إدراك العاملين لخصائص البيئة التنظيمية التي يعملون فيها (كيف ينظر العاملون إلى بيئة العمل)، وما





إذا كانت هذه البيئة تدعم الإبداع وتشجعه وإلى أي مدى، كما تسعى الدراسة إلى معرفة ما إذا كان للعوامل الديمغرافية للمبحوثين تأثير على كيفية إدراكهم للبيئة أم لا.

#### مجتمع وعينة الدراسة:

قام الباحثان باختيار ثلاث من أقدم كبريات شركات صناعة الأدوية في الأردن استناداً إلى تاريخ التأسيس، وهي: الشركة العربية للأدوية، وشركة دار الدواء، وشركة أدوية الحكمة من أصل (17) شركة. وبلغ عدد العاملين فيها (850) عاملاً، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة (30%)، وتم توزيع استبانة الدراسة على (300) مبحوثاً من العاملين في مراكز تلك الشركات، موزعين بالتساوي على الشركات الثلاث. وبلغ عدد الاستبانات المرتجعة والصالحة للتحليل الإحصائي (238) استبانة، وهي تمثل حوالي (80%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

#### أسلوب جمع البيانات:

اعتمد الباحثان على المصادر الثانوية من كتب ودوريات من أجل جمع البيانات المتعلقة بأدبيات الموضوع وتقديم إطار نظري يتناسب مع أغراض الدراسة وحدودها. بينما تم استخدام المصادر الأولية والتي تمثلت في استبانة خاصة تم تطويرها لأغراض الدراسة للتعرف على خصائص البيئة التنظيمية الداخلية في قطاع الصناعات الدوائية بالأردن.

وقد اشتملت الاستبانة على جزئين: الأول يشتمل على المعلومات العامة عن أفراد عينة الدراسة (المتغير المعدل/ الوسيط)، مثل المستوى الوظيفي والمؤهل العلمي، والخبرة، والعمر، والجنس. أما الجزء الثاني فيشتمل على (41) فقرة/ عبارة تمثل الجوانب والأبعاد المختلفة للبيئة التنظيمية الداخلية (المتغير المستقل)، موزعة على سبعة مجالات كما يلي:

١. طبيعة العمل: الفقرات ١ - ٦.
٢. نوع الإشراف والتوجيه: الفقرات ٧ - ١٢.
٣. الهيكل التنظيمي: الفقرات ١٣ - ١٧.
٤. السياسات: الفقرات ١٨ - ٢٤.
٥. ثقافة المنظمة: الفقرات ٢٥ - ٣١.
٦. جماعة العمل: الفقرات ٣٢ - ٣٦.
٧. ظروف العمل: الفقرات ٣٧ - ٤١.

وقد تم استخدام مقياس لا يكرت الخماسي لقياس متغيرات الدراسة كما يلي:  
(١) لا أوافق بشدة، (٢) لا أوافق، (٣) محايد، (٤) أوافق، (٥) أوافق بشدة.  
ولأغراض هذه الدراسة اعتبر الباحثان المقياس الآتي أداة للحكم:

مستوى الموافقة	الوسيط الحسابي
منخفض/ متدني	٢,٥-١
متوسط	٣,٥-٢,٥١
عالي نسبياً	٤,٠-٣,٥١
عالي	٥-٤,٠١

وللتحقق من صدق الاستبانة، فقد وزعت على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المختصين بالإضافة إلى شركات صناعة الأدوية لمعرفة رأيهم حول مدى اتساق الفقرات التي تحتويها الاستبانة، ووضوح وسلامة اللغة. وقد تم الأخذ ببعض الملاحظات الواردة. كما تم احتساب درجة ثبات الاستبانة من خلال معامل اختبار كرونباخ (Cronbach alpha) والذي بلغت قيمته (82%) وتعتبر هذه النسبة كافية لاعتماد نتائج الدراسة مقارنة بالحد الأدنى العالمي المقبول 60% (Sekran).

#### أدوات التحليل الإحصائي:

❖ التكرارات والوسيط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية لوصف واقع متغيرات الدراسة والتعرف على مدى تركيز إجابات أفراد عينة الدراسة، ومدى تشتت الإجابات عن أوساطها الحسابية.  
❖ اختبارات T-test، واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، واختبار شافيه، لاختبار فرضيات الدراسة.

#### أدبيات الدراسة:

يناقش هذا الجزء من الدراسة أهم الأفكار والنتائج التي توصل إليها المفكرون والباحثون حول الإبداع التنظيمي: ماهيته وأنواعه وعملية الإبداع وإدارة الإبداع وأهم جوانب وأبعاد البيئة التنظيمية الداخلية المؤثرة في الإبداع.

#### أولاً: الإبداع Innovation:

### توضيح مفهوم الإبداع:

تطرق العديد من الكتاب والباحثين لمفهوم الإبداع من زوايا عديدة مختلفة، نظراً لاختلاف اهتماماتهم العلمية، ومن ثم اقترحوا تعاريف عديدة. فقد عرف الكاتب (Daft، 1992)، الإبداع بأنه "تبني فكرة جديدة أو أسلوب جديد بالنسبة لمجال/ صناعة المنظمة وسوقها وبيئتها العامة" وعرفه كاتب آخر بأنه "تطوير فكرة جديدة وتطبيقها في منتج جديد أو خدمة جديدة أو عملية جديدة مما يؤدي إلى نمو الاقتصاد القومي وزيادة فرص العمل وتحقيق الربح" أما الكاتب (Evan، 1993) فقد عرف الإبداع بأنه "تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة أو خارجها، سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة" ٧، وأما الكاتبة (Amabile، 1988) فنظرت إلى الإبداع باعتباره "عملية ذهنية خلاقة تؤدي إلى تطوير أفكار مفيدة، وجديدة وغير مألوفة من قبل الفرد أو مجموعة صغيرة من الأفراد الذين يعملون معاً" ٨ وفي تعريف آخر للكاتبين (Griffin, Morehead, 2000) "الإبداع هو القدرة على توليد أفكار جديدة أو إدراك الأفكار المعروفة بمنظور جديد" ٩. وأخيراً فقد عرف (الصرن، ٢٠٠١) الإبداع بأنه "أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلات معينة أو إعادة تجميع أو تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال جديدة... ويشمل الإبداع طرائق الإدارة والتسويق بالإضافة إلى تحسين السلع و طرائق صناعتها" ١٠. وقد ميز بعض الكتاب بين الإبداع والابتكار. فالابتكار هو عملية إيجاد وعمل أشياء جديدة تدخل السوق كمنتجات أو عمليات أو خدمات" ١١. ويقول الكاتب (Kanter) أن الابتكار هو "تطوير الأفكار الجديدة واستثمارها، وأن الابتكار الإداري يتعلق بإنتاج أو تبني الأفكار الجديدة غير المألوفة وتطبيقها" ١٢. أما الكاتبة (Amabile، 1988) فترى الإبداع يجب أن يسبق الابتكار حيث أن الابتكار يبنى على الأفكار الإبداعية التي هي أساس عملية الابتكار ١٣. ولكن العديد من الكتاب والباحثين يعتقدون بأن هناك تداخل بين المصطلحين الإبداع والابتكار وأنه لا يوجد اختلاف جوهري بينهما، ويعتبرونهما مترادفين. وهو ما يقترحه الباحثان في هذه الدراسة. وعلى ضوء التعاريف السابقة ينظر الباحثان إلى الإبداع على أنه عملية ذهنية معرفية يتفاعل فيها الفرد/ الجماعة مع البيئة التنظيمية الداخلية والخارجية ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل إلى شيء جديد غير مألوف في المنظمة أو بيئتها، وقد يكون هذا الشيء سلعة أو خدمة أو عملية أو استراتيجية أو نظاماً أو أسلوباً جديداً أو محسناً، يعود تطبيقه بالفائدة على المنظمة والمجتمع.

### أنواع الإبداع:

يصنف الإبداع إلى نوعين: (١) إبداع إداري. (٢) إبداع فني، ويشمل الأول تغييرات في الهيكل التنظيمي، وتصميم الأعمال وعمليات واستراتيجيات جديدة وغيرها. أما الإبداع الفني فيمكن أن يشمل تطوير منتجات أو خدمات جديدة أو تغييرات في تقنيات المنظمة وأساليب الإنتاج وإدخال الحاسوب في العمل وغيرها ١٤. لقد ركزت المنظمات على الإبداع الفني أكثر بكثير من الإبداع الإداري. ونتج عن ذلك فجوة تنظيمية أثرت بصورة سلبية على أداء المنظمة. ووجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع التقني والإبداع الإداري كان مستوى أدائها أفضل ١٥. وقد صنف كاتب آخر الإبداع إلى: (١) إبداع داخلي (مصدره المنظمة ذاتها)، (٢) إبداع خارجي (نقل وتطبيق أفكار مستمدة من خارج المنظمة) ١٦. كما يصنف الإبداع إلى: (١) إبداع وسيلة (أداة أو وسيلة) لبلوغ النوع الثاني (٢) إبداع الغاية الذي يحقق للمنظمة هدفاً معيناً ١٧. وأخيراً يصنف الكاتبان

(Morehead, Griffin، ٢٠٠٠). الإبداع إلى ثلاثة أنواع:

- ١- إبداع جذري (Radical) وهو اختراق جوهري يغير أو يوجد صناعات بأكملها (آلة الاحتراق الداخلي، محركات البخار وغيرها).
  - ٢- إبداع نظم (Systems): ويتمثل في إيجاد وظيفة جديدة بتجميع الأجزاء بطرق جديدة (صناعات محرك الديزل).
  - ٣- إبداع جزئي (Incremental): استمرار التحسين التقني، ويمتد ويتوسع في تطبيق الإبداع الجذري أو النظم.
- ويرى الكاتبان أن الإبداعات الجزئية أكثر بكثير من الجوهرية، وأن بعض الإبداعات الجزئية غالباً تكون ضرورية للوصول إلى إبداع جوهري ١٨. وإذا ما استعرضنا الأنواع السابقة للإبداع لا نجد بينها تناقض، بل هي تكمل بعضها بعضاً، وجميعها ضرورية ومفيدة لمنظمات القرن الحادي والعشرين. قرن التحديات غير المسبوقة. فالمنظمات تحتاج إلى الإبداع الفني والإداري، والإبداع في الأهداف والوسائل، والإبداع الجوهري والتدريجي، والإبداع الأصيل والمقلد، وغيرها.
- بعد هذا العرض الموجز لأنواع الإبداع، من المفيد أن نلقي الضوء على عملية الإبداع.

### عملية الإبداع:

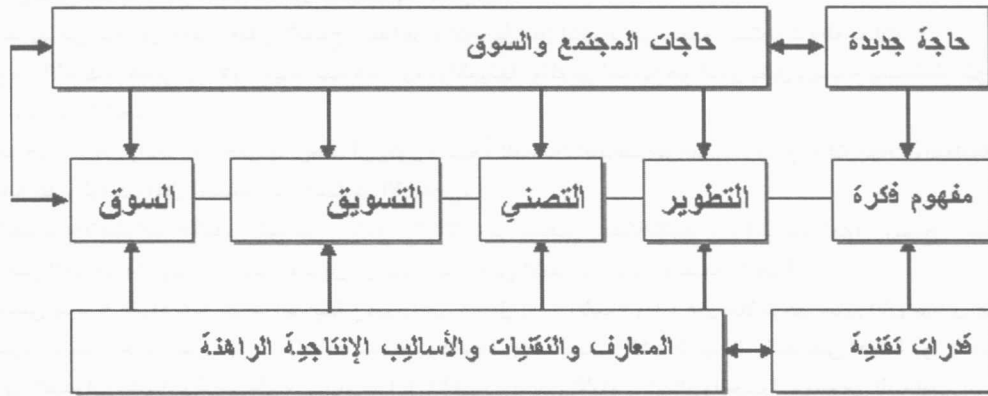
الإبداع عملية ذهنية معرفية تتضمن عدداً من الخطوات المتتابعة، وهنالك بعض الاختلافات في النماذج المقترحة بشأن هذه الخطوات، ولكن ليست جوهرياً. وسنكتفي بعرض نموذج العالم الأمريكي ولاس ونموذج الكاتب Ivancevich وزملائه.

حدد العالم والاس Wallace مراحل عملية الإبداع كما يلي ١٩:

- ١- الاهتمام/ الحاجة (Need/ Interest): تبدأ عملية الإبداع بالاهتمام والشعور بالحاجة.
- ٢- الإعداد (Preparation): الاطلاع والتعرف الشامل المتعمق على الموضوع من الكتب والدوريات والمنشورات والأبحاث وآراء ذوي الاختصاص والمعرفة... الخ.
- ٣- الاحتضان (Incubation): التفاعل بين شخصية الباحث ومعلوماته ومعرفته وبيئته، حيث تتوالد الأفكار... حل المشكلة عن طريق الحدس والبداهة.
- ٤- البزوغ أو التفتق (Illumination): تتبثق الفكرة الجوهريّة والعمل.

٥- التحقق (Verification): التبصر بالعقل الظاهر والاستعانة بأدوات البحث في الفكرة الجوهرية أو الحل النموذجي للتحقق من صحته وتحديد طرق تطبيقه.

أما الكاتب Ivancevich وزملاؤه فيقترحون النموذج الموضح في الشكل التالي  
الشكل (٢) عملية الإبداع



المصدر:-Ivancevich, John; Lorenzi Peter; Skihner Steven and Crosby, Philip B. (1999), Management: Quality and Competitiveness, Mc Grow - Hill, Boston, P530.

ويتبين من الشكل رقم (١) أن العملية الإبداعية تتكون من خطوات أو مراحل متتابعة، يمكن تقسيمها وظيفياً إلى مراحل منفصلة ولكنها مترابطة. وأن الجمع بين القدرات التقنية وحاجات السوق معاً يوضح باختصار أن عملية الإبداع تتضمن أنشطة فنية وتصميمية وتصنيعية وتسويقية وإدارية وتجارية ٢٠.

إن التأكيد على أن الإبداع عملية تشتمل على عدد من الخطوات المتتابعة والمترابطة يتطلب رعاية الإبداع ودعمه وتشجيعه وتوفير جميع مقومات ومستلزمات نجاحه في جميع المراحل، وعدم إهمال أي منها.

#### إدارة الإبداع Managing Innovation:

لقد أصبح الحديث عن إدارة وتطوير الإبداع التنظيمي أمراً مألوفاً بين أوساط الكتاب والباحثين، وكثيرون ينظرون إلى إدارة الإبداع على أنها عامل منافسة بالغ الأهمية والحيوية، وليس شيئاً حسناً فقط. وبقدر ما تولي المنظمات اهتمامها وعنايتها لإدارة الإبداع وتطويره ومكافأته سيكون لذلك تأثير حاسم على بقائها وازدهارها.

يقول العالم داركر (Drucker, 2002) أن الإبداع هو عمل حقيقي وليس إلهاماً أو ومضة، وأنه يمكن بل يجب أن يدار مثل أي وظيفة/ نشاط آخر في المنظمة، ولكن بطريقة مختلفة... فالإبداع يعني بالمعرفة Knowing وليس بالعمل doing (٢١).

ويرى كثير من الكتاب والباحثين أن من بين الأدوار الرئيسة للمدير في المنظمات المعاصرة هو إدارة الإبداع ودعمه وتشجيعه، وإدارة التغيير. ويشير الكاتبان (Wilson, Rosonfeld, 1994) إلى أن الابتكار والإبداع ليس مقصوراً على وحدات/ أنشطة البحث والتطوير فقط، بل يمكن أن ينشأ ويبرز من مصادر مختلفة عديدة، وعليه سيكون من مهام المديرين تشجيع ورعاية عملية الإبداع في منظماتهم ٢٢.

ومن أجل تحفيز وتشجيع الإبداع بجميع أنواعه، ينبغي تقدير الإبداع والاعتراف به ومكافأته، وتشجيع التجريب وإزالة العقوبات التي تفرض على الأفراد العاملين بسبب أخطائهم. وقد اقترح الكاتب (Kanter) على المدير أن يتجنب عشرة أمور/ خطوات لأنها تعيق وتشل الإبداع، وهي ٢٣:

- ❖ النظر إلى فكرة جديدة مقدمة من الموظف الأدنى (المرؤوس) بنوع من الشك، لأنها جديدة ولأنها مقترحة من المستوى الأدنى.
- ❖ الإصرار بأن من يحتاج إلى موافقته على أمر ما، يجب أن يرجع إلى مستويات إدارية أخرى عديدة للحصول على توافيقهم.
- ❖ الطلب من الإدارات والأفراد أن ينتقدوا اقتراحات بعضهم البعض.
- ❖ الانتقاد بصراحة والامتناع عن إعطاء المديح.
- ❖ اعتبار وجود مشكلات في العمل أنه علامة فشل، من أجل عدم تشجيع العاملين على اطلاعه على أي أمور غير مرضية في العمل.
- ❖ السيطرة على كل شيء بعناية.
- ❖ اتخاذ قرارات التنظيم أو تغيير السياسات سراً وأعلام الموظفين بها فجأة.
- ❖ التأكد من أن أي معلومة تطلب لها مبررات كافية، والعمل على عدم توفيرها للمديرين بحرية.

- ❖ تكليف المديرين في المستويات الدنيا، باسم التفويض والمشاركة، مسؤولية تحديد كيفية تقليص القوى العاملة، والاستغناءات، والتقلبات.
- ❖ وقبل كل شيء لا ينسى بأنه المسؤول الأعلى ويعرف كل شيء هام عن العمل. وفي المقابل ينبغي على المدير القيام بالأمر/ والخطوات الآتية لتعزيز وتشجيع الإبداع: ٢٤.
- ❖ تطوير وإيجاد قبول وترحيب بالتغيير من قبل العاملين: اطلاع العاملين على التغيير وفوائده وضرورته يشجعهم على المشاركة.
- ❖ تشجيع الأفكار الجديدة: يجب على كل مدير في أي مستوى كان أن يوضح بجلاء قولاً وفعلاً ترحيبه بالأفكار والأساليب والطرق الجديدة، ويجب أن يصفي بجديّة لاقتراحات العاملين ومناقشتها وتطبيقها.
- ❖ السماح بمزيد من التفاعل: توفير مناخ الانفتاح والتفاعل والتواصل بين الأفراد في جميع المستويات والوحدات.
- ❖ التسامح مع الأخطاء: كثير من الآراء ثبت عدم فائدتها وواقعيتها. والمدير الناجح هو الذي يقبل ويسمح باستثمار الموارد والوقت في تجريب أفكار جديدة قد لا تنجح.
- ❖ توفير أهداف واضحة والحرية لتحقيقها: يجب أن يكون واضحاً للعاملين أهداف وتوجهات الإبداع. فالتوجهات والتعليمات توفر للمديرين نوعاً من الرقابة على الوقت والمال المستثمر في السلوك الإبداعي.
- ❖ تقديم التقدير والاعتراف: فالناس المبدعون مثلهم مثل الآخرين يسعدون بمكافأتهم لقاء إتقانهم العمل. ويمنح التقدير في أشكال أو صور ملموسة مثل الحوافز والزيادات، يثبت المديرين أن السلوك والعمل الإبداعي تقدره وتقييمه المنظمة.
- ❖ وفيما يتعلق بكيفية القيام بالخطوات السابقة وغيرها في مجال إدارة الإبداع والمبدعين فلا توجد حتى الآن مبادئ عالمية، حيث يتوقف على فلسفة وأسلوب المدير، وخصائص الأفراد، وثقافة المنظمة وغيرها. ومما تجدد الإشارة إليه التأكيد على أهمية دور الجماعات وفرق العمل في تنمية وتعزيز القدرات الإبداعية للمنظمة. إذا أن تفاعل الأفراد وتبادل الآراء والأفكار والخبرات والعمل التعاوني الوثيق يؤدي إلى منجزات إبداعية قد تفوق كثيراً إبداع الأفراد بصورة منفردة. وحتى يحقق أي فريق/ جماعة النجاح يجب أن تتوافر له جميع مقومات الدعم والمساندة الحيوية.

#### ثانياً: دور البيئة التنظيمية في الإبداع:

الإبداع هو محصلة تفاعل الفرد/ الجماعة وبيئة المنظمة الداخلية والبيئة الخارجية، وتسهم البيئة التنظيمية الداخلية بدور حاسم وحيوي في الإبداع التنظيمي. وسنتعرف في هذا الجزء إلى نموذجين من البيئة التنظيمية المحفزة والمساندة للإبداع ثم نناقش أهم متغيرات البيئة الداخلية.

#### ١. نموذج الكاتبين (Waterman, Peters):

لقد توصل الكاتبان إلى أن المنظمات المتميزة تتصف بالخصائص الآتية، بعد دراسة ما يزيد على (٤٠) منظمة متميزة الأداء ٢٥.

- ❖ الرغبة والتحفيز للأداء وإعطاء الأولوية للفعل والبدء في الأداء.
- ❖ تنمية العلاقات والصلات مع المستهلكين للتعرف على حاجاتهم والاستفادة من اقتراحاتهم.
- ❖ إعطاء الاستقلالية للوحدات والأقسام بما يشجعها على التفكير المستقل والإبداع.
- ❖ تأصيل مفهوم الإنتاجية وتحقيقها بتمية قدرات جميع العاملين وتعميق المبادئ التي تجعل كل فرد يقدم أفضل قدراته وجهوده.
- ❖ اعتماد هيكل تنظيمي بسيط ذي مستويات قليلة.
- ❖ تنمية وتطوير بيئة تنظيمية تؤمن الانتماء للقيم الرئيسة للمنظمة، وتحقق في ذات الوقت المرونة المطلوبة.
- ❖ استمرار اهتمام المنظمة في تقديم السلع والخدمات التي أثبتت فيها القدرة والتميز.
- ❖ اعتماد الرقابة المحكمة والفضفاضة، أي أن تظل القيادات التنفيذية للمنظمة على صلة دائمة ومتصلة بالنشاطات الرئيسة للتعرف على مدى تطابق الأنشطة مع القيم والمبادئ السائدة.

#### ٢. نموذج CLIFFORD, CAVANGH:

قام الكاتبان بدراسة عدد من المنظمات الصغيرة المتميزة، ولاحظا أن هذه المنظمات تتصف بالسمات الآتية:

- ❖ وضع وتطوير رسالة واضحة محددة للمنظمة.
- ❖ تركيز الاهتمام على المقومات والمكونات الجوهرية للعمل.
- ❖ النظر إلى النموذج البيروقراطي على أنه عدو رئيس.
- ❖ تحفيز وتشجيع العاملين على التجريب والاستكشاف.
- ❖ تطوير وتعزيز العلاقات الوثيقة مع المستفيدين بالقدر الذي يجعل جميع عمليات التطوير والإبداع موظفة لتحقيق رغبات المتعاملين مع المنظمة.
- ❖ إعطاء أولوية متميزة لتنمية وتطوير قدرات العاملين وحفزهم للأداء المتميز والإبداع فيه (٢٦).
- ❖ ونظراً لأهمية البيئة التنظيمية الداخلية في الإبداع، سنحاول مناقشة أهم مجالات ومتغيرات هذه البيئة وخصائصها التي تحفز الإبداع وتشجعه.

١. **الهيكل التنظيمي:** الهيكل التنظيمي العضوي يؤثر إيجاباً على الإبداع وذلك لأنه يتضمن درجة متدنية من التقسيم/ التمايز الرأسي، والرسمية المركزية. فهو يوفر المرونة والتكيف ويعزز ويسهل التفاعلات والاتصالات الأفقية بين الوحدات المختلفة مما يشجع ويسهل تبني الإبداع (٢٧).

٢. **ثقافة المنظمة:** المنظمات المبدعة المتميزة لديها ثقافات متشابهة، فهي تشجع المخاطرة

- والاختبار والتجريب، وتكافؤ الخطأ، وتنتظر إلى الفشل على أنه نتيجة ثانوية طبيعية للخوض في المجهول (٢٨). وأي منظمة قد لا تعيش طويلاً بدون صنع وتكوين بين ثقافية إبداعية حيث هنالك مجال للأفكار الجديدة لتتطور وتتمو إلى قصص نجاح في الغد (٢٩).
٢. **القيادة الأشراف:** يتطلب الإبداع قيادة داعمة ومساندة للإبداع وتتسامح مع الخطأ، ويجب على المدير أن يساعد الأفراد على التغلب على خوفهم من الفشل. وهنا يقوم المدير بتحديد الأخطاء التي يمكن تبريرها، ويتعامل معها على أنها نتائج يجب فحصها والبناء عليها. على المدير أن يقوم بدور المشارك والمتعاون، لا المسيطر، ويناقش ليخلق بيئة العمل متسامحة. وهنا تبرز أهمية الإصغاء من قبل المدير وكذلك اهتمامه وحماسه لعمل الموظف. أن تتفاعل المدير مع العاملين، وإظهار التقدير والحماس لأعمالهم، والإصغاء لهم أمور هامة لدعم الإبداع. كما أنه يجب التخلي عن الأفكار القديمة حول المنافسة الشخصية وأن المنافسة تؤدي إلى الإنجاز المتميز، وبدلاً من ذلك يجب الحث على التعاون والتآزر ومكافأة السلوك التعاوني المتآزر (٣٠).
٤. **سياسات المنظمة:** وتتضمن جوانب عديدة، من أهمها: تبني رؤية واستراتيجية واضحة في الإبداع والتطوير والالتزام بها، توفير كل المقومات والمتطلبات لتحقيقها، جذب الكفاءات والإمكانات المبدعة، وتطوير وتدريب العاملين بشكل دائم لمواكبة كل جديد، والحرص على توفير الاستقرار الوظيفي للعاملين بحيث لا يشعر الفرد بأي خوف أو بأنه عرضة للفصل نتيجة خطأ أو الفشل.... وأن تسعى المنظمة إلى تنمية خصائص شخصية مثل الثقة بالنفس والمثابرة والتصميم والميل للمخاطرة، وخصائص القيادة التحولية (٣١).
- ومن الأمور الهامة التي تدعم الإبداع وتحفزها وضع وتطبيق نظم تقييم أداء موضوعية، وتطبيق نظم العوائد والحوافز التي تلائم الإبداع والربط بين العوائد والإبداع (٣٢). كما أن من الضروري تشجيع التفاعل بين الوحدات، وأن تستمع الإدارة لآراء العاملين وتناقشها معهم.
٥. **طبيعية ونوع العمل:** أن العمل الذي يوفر درجة مناسبة من الاستقلالية وحرية التصرف يحفز الإبداع. كما أن تعرض الفرد لضغوط زمنية معتدلة وليست شديدة تعزز الإبداع (٣٣).
٦. **خصائص جماعة العمل:** لقد دلت الدراسات على أن وجود درجة معتدلة من التنوع والتماسك والاستقلالية تتصف بها جماعة/ فريق العمل يشجع ويعزز الإبداع، لكن إذا ما زادت هذه الخصائص أو قلت عن درجة الاعتدال، فإن ذلك يعيق الإبداع في المنظمات (٣٤). فالعلاقات القوية جداً بين أفراد الجماعة الواحدة تشجع على الامتثال، وانعزال الجماعة عن المعارف والمعلومات والتحديات والجماعات الأخرى. وهذا يعني أن المنظمات التي تعزز التنوع والانفتاح الداخلي -ولو على حساب جزء من التماسك يمكن أن تساعد على جذب الأفراد الموهوبين والمبدعين، وتشجيع الإبداع التعاوني (٣٥).
٧. **ظروف العمل:** ليس من الممكن تحفيز الإبداع وتشجيعه ومساندته بدون توفير جميع المتطلبات والمستلزمات التي تحتاجها الأفراد والجماعات في عمليات الإبداع، وبدون توفير بيئة عمل سليمة وصحية وآمنة، وتخصيص أماكن وتسهيلات للترفيه والتسلي في أوقات فراغ العاملين، وتوفير أماكن يلتقي فيها العاملون من مختلف الأنشطة والوحدات بما يتيح لهم فرصة تبادل المعارف والأفكار والخبرات. من الجدير بالذكر أن ينوه الباحثان إلى أن المجالات التنظيمية السابقة لا تشكل قائمة شاملة لجميع متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية، وإنما تمثل المجالات الهامة التي تؤثر في الإبداع، وهذه المجالات تمثل محور الجزء الثاني من الدراسة - الجانب الميداني.

#### الدراسات العربية السابقة:

- تزايد اهتمام الكتاب والباحثين العرب بموضوع الإبداع الإداري والتنظيمي في السنوات الأخيرة، وتناولت الدراسات في هذا المجال جوانب وزوايا مختلفة من الإبداع والعوامل المؤثرة فيه إيجاباً وسلباً. وركزت الدراسات بشكل خاص على الإبداع في إطار جهود التطوير الإداري في الإدارة العامة، وعلى دور القائد/ المدير في الإبداع. نستعرض بإيجاز أحدث الدراسات التي تتعلق بشكل خاص بموضوع هذه الدراسة.
- ١- دراسة (مخامرة والدهان، ١٩٩٨) تحت عنوان "العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية". وخلصت الدراسة إلى أن للقيادة دور إيجابي في الإبداع ومن سماتها الفكر المتجدد، واعتماد معايير موضوعية لتقييم الإبداع، وتشجيع الاتصالات الأفقية بين الأفراد فيما بين الوحدات المختلفة. ومن العوامل التي كان لها تأثير سلبي: جمود التنظيم الإداري وعدم مرونته، وعدم مكافأة المبدعين مادياً ومعنوياً، والميل نحو تشجيع الإبداع الذي لا يتعارض مع نشاط الشركة ومناصب الرؤساء فيها (٣٦).
- ٢- دراسة (عبد القادر، ١٩٨٨) حول "العلاقة بين القدرة على التفكير الابتكاري للمدير وكل من نمط القيادة وطبيعة نشاطه في الشركات بالملكة العربية السعودية". وقد وجدت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين قدرة المدير على التفكير الابتكاري وبين كل من نمط القيادة الموجه نحو العاملين أو نحو العمل وكذلك النشاط الذي يمارسه المدير. ولكن لم يثبت وجود علاقة بالنسبة لطبيعة نشاط المنظمة وحجمها وخصائص المدير الشخصية (٣٧).
- ٣- دراسة (مصطفى، ١٩٩٠) حول "توافر الخصائص التنظيمية للبيئة الابتكارية". وشملت الدراسة عينة من (٦٥٧) عاملاً في صناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة في القطاعين العام والخاص في جمهورية مصر العربية. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن البيئة التنظيمية في القطاع الخاص أكثر مساندة للابتكار منها في القطاع العام. كما أن خصائص البيئة التنظيمية في كلا القطاعين تتضمن قيماً لا تشجع كثيراً الإبداع وتقبل المخاطرة، وإيجاد الأفكار الجديدة، ولا توفر للفرد حرية التصرف أو المشاركة، وعدم توصيل الأفكار الجديدة، وعدم تهيئة الأفراد للتغيير، واستخدام أساليب الرقابة التقليدية (٣٨).
- ٤- دراسة (همام، ١٩٩٣) بعنوان "تأثير بعض المحددات الشخصية على مستوى القدرات الابتكارية للمدير بالتطبيق على القطاع المصرفي في جمهورية مصر العربية". وشملت الدراسة عينة من (٤٥٠) مديراً من الإدارة الوسطى والعلوية. ودلت النتائج على اختلاف القدرات الابتكارية

بين الإدارة العليا والوسطى لصالح الإدارة العليا، وكذلك وجود اختلافات في القدرات حسب الجنس لصالح الذكور، وحسب المؤهل العلمي لصالح الدرجة الجامعية الأولى، والمديرون في المدن الكبرى قدراتهم الابتكارية أكبر من المديرين العاملين في المدن الصغيرة، وكذلك المديرون في المصارف الكبيرة قدراتهم الابتكارية أعلى من المديرين في المصارف الصغيرة (٣٩).

٥- دراسة (الهمشري، ١٩٩٤) حول "معوقات الإبداع لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن". وقد وجدت الدراسة أن أهم معوقات الإبداع: مقاومة التغيير، وضعف الحوافز، وتكاليف الإبداع العالية، ومقاييسه غير الدقيقة، وقوانين وأنظمة العمل الجامدة (٤٠).

٦- دراسة (ذياب، وخضر، وذياب، ١٩٩٥) بعنوان "التوافق بين فلسفة الإدارة وكل من السلوك القيادي والتركيب التنظيمي، وأثره في الإبداع". شملت الدراسة (١١٤) مديراً في (١٤) منظمة مختلفة في العراق ودلت النتائج على وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي، وكل من السلوك القيادي وكذلك التركيب التنظيمي، وعدم وجود أثر للتوافق في فلسفة الإدارة وكل من السلوك القيادي والتركيب التنظيمي في درجة الإبداع بالنسبة لمتغيرات (القابلية للتغيير وسعة الاتصالات وتشجيع الإبداع)، في حين دلت النتائج على وجود أثر لهذا التوافق بالنسبة لمتغيرات (حل المشكلات واتخاذ القرارات وروح المجازفة) (٤١).

٧- دراسة (أيوب، ٢٠٠٠) "العوامل المؤثر على السلوك الإداري الابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية" وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- ❖ مناخ العمل الذي يتضمن دعم الابتكار مادياً ومعنوياً وعلاقة المدير بمديره الأعلى يساهم في تعزيز السلوك الإداري الابتكاري.
- ❖ استخدام الأسلوب الحدسي في حل المشكلات لم يساهم في التأثير على السلوك الابتكاري. وأما استخدام الأسلوب التقليدي فيسهم في إعاقة الإبداع لدى المدير.
- ❖ يختلف السلوك الابتكاري باختلاف الخصائص الشخصية للمديرين، لصالح المؤهل العلمي العالي والخبرة الطويلة في العمل المصرفي (٤٢).

٨- دراسة (الذهبي والعزاوي، ٢٠٠١) وعنوانها "قياس علاقة تحفيز الموارد البشرية مع الإبداع التنظيمي في منطقتين صناعيتين بالعراق". وبينت الدراسة وجود ارتباط حقيقي بين سياسة التحفيز والقدرات الإبداعية لدى العاملين. وبالنسبة للعلاقة بين سياسة التحفيز ومستوى الإبداعات التي تم تبنيها فكانت ضعيفة (٤٣)

٩- دراسة (القحطات، ٢٠٠٢) تحت عنوان "المعوقات التنظيمية للإبداع لدى موظفي التطوير الإداري بالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية". وتوصلت الدراسة إلى أن أهم محددات الإبداع هما: غياب القيادات الإدارية، وجمود القيم والمفاهيم التنظيمية. أما المحددات الأقل تأثيراً فهي: ضغوط العمل وانعدام الحوافز. وكشفت الدراسة عن وجود بعض العلاقات بين محددات الإبداع والخصائص الشخصية للعاملين (٤٤).

تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في عدة أمور. فمن ناحية تتناول الدراسة قطاعاً هاماً واعداداً يساهم بدور كبير في الاقتصاد الوطني الأردني وفي التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن ناحية أخرى، فإن كلاً من الدراسات السابقة تركز على بعد أو مجال معين من البيئة التنظيمية الداخلية في أحد الأقطار العربية وهناك بعض الجوانب لم تشملها تلك الدراسات. بينما تتبنى هذه الدراسة نظرة شمولية للبيئة التنظيمية وتحاول التعرف على مختلف جوانب وأبعاد البيئة التنظيمية الداخلية في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن، ومن بين أهم هذه الجوانب والأبعاد ثقافة المنظمة والهيكل التنظيمي، ومدى تشجيع كل من هذه الجوانب البيئية للإبداع التنظيمي في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن، وصولاً إلى تقديم بعض التوصيات الرامية لتنمية وتطوير القدرات الإبداعية في هذا القطاع الهام.

#### عرض البيانات ومناقشتها:

سيتم في هذا الجزء من الدراسة عرض البيانات ومناقشتها وتحليلها تمهيداً للتوصل إلى أهم الاستنتاجات، ومن ثم تقديم بعض التوصيات على ضوء النتائج، وذلك لمساعدة المسؤولين في قطاع الصناعات الدوائية على توفير بيئة تنظيمية داخلية تحفز الإبداع وتشجعه وتسانده بدرجة عالية.

#### وصف الخصائص الشخصية لأفراد العينة:

يوضح الجدول التالي توزيع عينة أفراد الدراسة حسب بعض الخصائص الديمغرافية



جدول (١) توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الوظيفي والمؤهل العلمي وسنوات الخدمة والعمر، والجنس

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
١. المستوى الوظيفي		
مدير	٣٢	١٣,٤
رئيس قسم	٣٤	١٤,٣
موظف	١٧٢	٧٢,٣
المجموع	٢٣٨	١٠٠
٢. المؤهل العلمي		
دراسات عليا	٢٠	٨,٤
بكالوريوس	١٥٢	٦٣,٩
دبلوم كلية مجتمع	٤٦	١٩,٣
ثانوية عامة	٢٠	٨,٤
أخرى	-	-
المجموع	٢٣٨	١٠٠
٣. سنوات الخدمة		
أقل من ٥	٩٦	٤٠,٤
٥- أقل من ١٠	٦٨	٢٨,٦
١٠- أقل من ١٥	٤٢	١٧,٦
١٥ فأكثر	٣٢	١٣,٤
المجموع	٢٣٨	١٠٠
٤. العمر بالسنوات		
أقل من ٢٠	٤	١,٧
٢٠- أقل من ٣٠	١٢٠	٥٠,٤
٣٠- أقل من ٤٠	٦٦	٢٧,٧
٤٠- أقل من ٥٠	٣٨	١٦,٠
٥٠ فأكثر	١٠	٤,٢
المجموع	٢٣٨	١٠٠
٥. الجنس		
ذكر	١٨٤	٧٧,٣
أنثى	٥٤	٢٢,٧
المجموع	٢٣٨	١٠٠

تبين من الجدول السابق أن نسبة كبيرة من أفراد العينة المبحوثة (٧٢,٣٪) يشغلون وظيفة "موظف"، بينما بلغت نسبة من يشغلون وظيفة مدير ورئيس قسم (٢٧,٧٪).

ومن حيث المؤهل العلمي، يلاحظ أن حوالي (٦٤٪) من أفراد عينة الدراسة يحملون درجة البكالوريوس، يليها حملة دبلوم كلية مجتمع (١٩,٣٪) وتتساوى نسبة حملة الدراسات العليا والثانوية (٨,٤٪ لكل فئة).

وفيما يتعلق بسنوات الخدمة فإن أعلى نسبة (٤٠,٤٪) هم ممن تقل خبراتهم عن (٥) سنوات. يلي ذلك الفئة التي تتراوح خبراتها من (٥- أقل من ١٠) وبلغت نسبتها (٢٨,٦٪)، ثم الفئة ذات الخبرة (١٠- أقل من ١٥) وبلغت نسبتها (١٧,٦٪) وأخيراً الفئة التي زادت خبرتها على (١٥) سنة، وكانت نسبتها (١٣,٤٪).

وبالنسبة للعمر، يلاحظ أن نسبة كبيرة (٨٠٪) من العاملين هم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن (٤٠) سنة، وإن أكثر من نصف أفراد عينة الدراسة هم من الفئة العمرية (٢٠- أقل من ٣٠).

وأخيراً فمن حيث الجنس، فإن نسبة الذكور قد بلغت (٧٧٪) تقريباً في حين أن نسبة الإناث كانت (٢٣٪) تقريباً.

**وصف وتحليل متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية:**

لقد استخدم الباحثان الإحصاء الوصفي لاستخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على جميع العبارات الواردة في الاستبانة، وتم تلخيصها في الجدولين رقم (٢) ورقم (٣). وأما الجدول رقم (٤) فيوضح الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجالات البيئة الرئيسية السبعة مرتبة تصاعدياً من الأدنى فالأعلى.

تبين من دراسة الأرقام الواردة في الجدولية (٢ و ٣) حول متغيرات البيئة التنظيمية الداخلية ما يلي:

١- وبلغ الوسط الحسابي العام لجميع مجالات البيئة التنظيمية الداخلية (٣,٣٩) وهو أعلى بقليل من المتوسط أداة القياس (٣)، أي أن البيئة التنظيمية الداخلية تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة. وكان أقل الجوانب البيئية تشجيعاً للإبداع التنظيمي هو العبارة ٢٦: التسامح مع الأخطاء وتشجيع العاملين على المخاطرة وبلغ الوسط الحسابي (٢,٤٤)، وأما أكثر الجوانب البيئية تشجيعاً للإبداع فكان: العمل معرف وموصوف بشكل خطوط عريضة - العبارة ١- حيث بلغ الوسط الحسابي (٤,٠٨).

**جدول رقم (٢) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة**

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرة/ العبارة	التسلسل
٠,٧٢	٤,٠٨	العمل الذي أقوم به موضح/ معرف بشكل خطوط عريضة	١
٠,٧٦	٣,٧٨	العمل الذي أمارسه يتصف بالمرونة وقابل للتعديل إذا اقتضت حاجة العمل	٢
٠,٩٩	٣,٠٩	العمل الذي أمارسه يسمح لي بفترات استراحة وفراغ	٣
٠,٩٠	٣,٠٥	الضغوط الزمنية لإنجاز العمل مناسبة ومقبولة	٤
٠,٩١	٣,٢٢٧	عملي يسمح لي بقدر مناسب من الاستقلالية والتفكير المستقل	٥
٠,٧٩	٣,٧٢	عملي يتيح لي فرص التعلم والنمو	٦
٠,٧٢	٣,٨٦	إن رئيسي لديه ثقة بالعاملين معه	٧
٠,٧٧	٣,٧٧	يرحب رئيسي بالأفكار الجديدة المقدمة من مرؤوسيه ويناقشها بجدية	٨
٠,٧٣	٣,٦	يؤمن ويقدر رئيسي مواهب الآخرين وقدراتهم	٩
٠,٧٧	٣,٧	يشجعي رئيسي المباشر على العاملين معه حينما يقوم الفرد بعمل جيد	١٠
٠,٨١	٣,٦١	يشجع رئيسي المباشر على اكتشاف المشكلات وينظر إلى ذلك باعتباره فرصة للتطوير والتغيير	١١
٠,٩٢	٣,٢٦	يتسامح رئيسي المباشر مع أخطاء العاملين الثانوية	١٢
٠,٩٤	٢,٩٢	أشعر بأنني أعمل في ظل عدد محدود من الأنظمة والتعليمات والإجراءات والتي تمثل أطراً للتوجيه العام	١٣
٠,٩٩	٢,٦٥	يتم تفويض السلطة بصورة كافية للمستويات الدنيا	١٤
٠,٨٣	٣,٥٦	هناك التزام بروح القوانين والأنظمة والتعليمات، بعيداً عن الالتزام الحرفي بها	١٥
١,٠٢	٢,٦٥	يسمح للأفراد العاملين في المنظمة المشاركة في صنع القرارات	١٦
١,٠٣	٣,٤٤	الاتصالات في المنظمة تتدفق ببسر وسهولة في جميع الاتجاهات	١٧
٠,٨٨	٣,٨٤	أهداف المنظمة واضحة لدى العاملين	١٨
٠,٩١	٣,١٠	معايير تقييم أداء العاملين موضوعية وواضحة وعادلة	١٩
٠,٨٥	٣,٦	إدارة المنظمة ملتزمة بالتغيير والتطوير المنهجي المستمر	٢٠
٠,٩٩	٣,١٣	يتم منح وتوزيع العوائد (علاوات، زيادات، مكافآت وغيرها) على أساس مستوى جهد وأداء الفرد	٢١
٠,٧٧	٣,٣٤	تشجع الإدارة التفاعل بين العاملين عبر الوحدات المختلفة لتبادل الرأي والمعرفة	٢٢
٠,٨٢	٣,٤٨	توفر الإدارة باستمرار فرص التعليم والتدريب لتنمية قدرات الأفراد في اكتشاف المشكلات وحلها بطريقة إبداعية	٢٣
٠,٨١	٣,٢٤	تحرص الإدارة على الإصغاء إلى آراء العاملين وأفكارهم ومناقشتها بجدية	٢٤
٠,٧٦	٣,١٧	يتمتع الأفراد بدرجة معقولة من الحرية والاستقلالية من أجل تشجيع المبادرات الفردية	٢٥
٠,٧٣	٢,٤٤	يتم التسامح مع الأخطاء، وتشجيع العاملين على المخاطرة	٢٦
٠,٨٠	٣,٣٤	توفر الإدارة الاتصالات الواضحة والدعم والمساندة للعاملين	٢٧
٠,٨٠	٣,٠٩	يتم تشجيع العاملين على التجريب والاختبار	٢٨
٠,٨٨	٢,٨	يتم تشجيع العاملين على إظهار النزاعات بصورة مكشوفة وعم دهنها	٢٩
٠,٨١	٢,٩٩	يتم تشجيع روح الاستقصاء والبحث وإثارة التساؤلات عن الوضع الحالي للمنظمة	٣٠
٠,٧٤	٣,١٠	يتم تشجيع التفكير المطلق والبحث عن الحلول غير المألوفة وغير التقليدية	٣١
٠,٧٣	٣,٨٥	الجماعة التي أعمل معها ذات درجة مناسبة من التماسك والترابط	٣٢
٠,٧٤	٣,٨٤	الجماعة التي أعمل معها منسجمة ويسود بين أفرادها التعاون والتآزر	٣٣
٠,٧٠	٤,١٢	الجماعة التي أعمل معها تتضمن قدرات وخبرات ومهارات متنوعة	٣٤
٠,٨٤	٣,٤١	أشعر بالأمان والحرية ضمن الجماعة حين التعبير عن آرائ وأفكاري	٣٥
٠,٧٩	٣,٥٥	الجماعة التي أعمل معها لديها رؤية واضحة ومسار واضح لدى كل فرد	٣٦
٠,٨١	٣,٨٧	أعمل في ظل ظروف مادية مناسبة بصورة عامة (المكاتب، المرافق الصحية وغيرها)	٣٧
٠,٩١	٣,٨٤	تتوافر للفرد الموارد اللازمة (أموال، مختبرات وأجهزة وغيرها) للبحث والتجريب	٣٨
٠,٩٧	٢,٧١	تتوافر أماكن مناسبة للتسليّة والترفيه والتقاء العاملين أثناء فترات الاستراحة والفراغ	٣٩
٠,٠٦	٣,٢٨	تتوافر مكتبة مناسبة مزودة بالمراجع والدوريات والنشرات والأبحاث في المجالات المختلفة	٤٠
٠,٧١	٣,٨١	مناخ العمل بصورة عامة صحي وسليم حيث تسود الثقة والتفاهم والاحترام المتبادل بين العاملين	٤١
٠,٤٠	٣,٣٩	الوسط الحسابي العام	



جدول (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد عينة الدراسة

التسلسل	الفقرة/ العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	الجماعة التي أعمل معها تتضمن قدرات وخبرات ومهارات متنوعة	٤,١٢	٠,٦٩١١
٢	العمل الذي أقوم به موضح/ معرف بشكل خطوط عريضة	٤,٠٨	٠,٧١٩٩
٣	أعمل في ظل ظروف مادية مناسبة بصورة عامة (المكاتب، المرافق الصحية وغيرها)	٣,٨٦٥٥	٠,٨١٢٢
٤	إن رئيسي لديه ثقة بالعاملين معه	٣,٨٥٧١	٠,٧١٦٥
٥	الجماعة التي أعمل معها ذات درجة مناسبة من التماسك والترابط	٣,٨٤٨٧	٠,٧٣٢٣
٦	الجماعة التي أعمل معها منسجمة ويسود بين أفرادها التعاون والتآزر	٣,٨٤٠٣	٠,٧٣٦٣
٧	أهداف المنظمة واضحة لدى العاملين	٣,٨٤٠٣	٠,٨٨٢٨
٨	تتوافر للفرد الموارد اللازمة (موال، مختبرات وأجهزة وغيرها) للبحث والتجريب	٣,٨٤٠٣	٠,٩١١٢
٩	مناخ العمل بصورة عامة صحي وسليم حيث تسود الثقة والتفاهم والاحترام المتبادل بين العاملين	٣,٨١٥١	٠,٧١٢٤
١٠	العمل الذي أمارسه يتصف بالمرونة وقابل للتعديل إذا اقتضت حاجة العمل	٣,٧٨١٥	٠,٧٦٠٩
١١	يرحب رئيسي بالأفكار الجديدة المقدمة من مرؤوسيه ويناقشها بجدية	٣,٧٧٣١	٠,٧٧٥٠
١٢	عملي يتيح لي فرص التعلم والنمو	٣,٧٢٢٧	٠,٧٩١١
١٣	يشجع رئيسي المباشر على العاملين معه حينما يقوم الفرد بعمل جيد	٣,٦٥٥٥	٠,٧٧٥٠
١٤	يشجع رئيسي المباشر على اكتشاف المشكلات وينظر إلى ذلك باعتباره فرصة للتطوير والتغيير	٣,٦١٣٤	٠,٨١٤٢
١٥	يؤمن ويقدر رئيسي مواهب الآخرين وقدراتهم	٣,٥٩٦٦	٠,٧٢٨٦
١٦	إدارة المنظمة ملتزمة بالتغيير والتطوير المنهجي المستمر	٣,٥٨٨٢	٠,٨٤٧٨
١٧	هناك التزام بروح القوانين والأنظمة والتعليمات، بعيداً عن الالتزام الحرفي بها	٣,٥٦٣٠	٠,٨٢٩٩
١٨	الجماعة التي أعمل معها لديها رؤية واضحة ومسار واضح لدى كل فرد	٣,٥٥٤٦	٠,٧٨٨٧
١٩	توفر الإدارة باستمرار فرص التعليم والتدريب لتنمية قدرات الأفراد في اكتشاف ا		
	لمشكلات وحلها بطريقة إبداعية	٣,٤٧٩٠	٠,٨٢١٨
٢٠	الاتصالات في المنظمة تتدفق بيسر وسهولة في جميع الاتجاهات	٣,٤٣٧٠	١,٠٣٠٤
٢١	أشعر بالأمان والحرية ضمن الجماعة حين التعبير عن آرائتي وأفكاري	٣,٤١١٨	٠,٨٢٧٨
٢٢	توفر الإدارة الاتصالات الواضحة والدعم والمساندة للعاملين	٣,٣٤٤٥	٠,٧٩٦٦
٢٣	تشجع الإدارة التفاعل بين العاملين عبر الوحدات المختلفة لتبادل الرأي والمعرفة	٣,٣٣٦١	٠,٧٧٣٣
٢٤	تتوافر مكتبة مناسبة مزودة بالمراجع والدوريات والنشرات والأبحاث في المجالات المختلفة	٣,٢٧٧٣	١,٠٥٧١
٢٥	تسامح رئيسي المباشر مع أخطاء العاملين الثانوية	٣,٢٦٠٥	٠,٩١٥٦
٢٦	تحرص الإدارة على الإصغاء إلى آراء العاملين وأفكارهم ومناقشتها بجدية	٣,٢٣٥٣	٠,٨١٠٠
٢٧	عملي يسمح لي بقدر مناسب من الاستقلالية والتفكير المستقل	٣,٢٢٦٩	٠,٩١٥٦
٢٨	يتمتع الأفراد بدرجة معقولة من الحرية والاستقلالية من أجل تشجيع المبادرات الفردية	٣,١٦٨١	٠,٧٦٢٧
٢٩	يتم منح وتوزيع العوائد (علاوات، زيادات، مكافآت وغيرها) على أساس مستوى جهد وأداء الفرد	٣,١٢٦١	٠,٩٨٧٧
٣٠	يتم تشجيع التفكير المطلق والبحث عن الحلول غير المألوفة وغير التقليدية	٣,١٠٠٨	٠,٧٤١٠
٣١	معايير تقييم أداء العاملين موضوعية وواضحة وعادلة	٣,١٠٠٨	٠,٩٠٥٧
٣٢	يتم تشجيع العاملين على التجريب والاختبار	٣,٠٩٢٤	٠,٨٠٢٤
٣٣	العمل الذي أمارسه يسمح لي بفترات استراحة وفراغ	٣,٠٩٢٤	٠,٩٩١٤
٣٤	الضغوط الزمنية لإنجاز العمل مناسبة ومقبولة	٣,٠٥٠٤	٠,٩٠٠٦
٣٥	يتم تشجيع روح الاستقصاء والبحث وإثارة التساؤلات عن الوضع الحالي للمنظمة	٢,٩٩١٦	٠,٨٠٧٨
٣٦	أشعر بأنني أعمل في ظل عدد محدود من الأنظمة والتعليمات والإجراءات والتي		
	تمثل أطراً للتوجيه العام	٢,٩٢٤٤	٠,٩٤٠٢
٣٧	يتم تشجيع العاملين على إظهار النزاعات بصورة مكشوفة وعم دفتها	٢,٧٨٩٩	٠,٨٨١٨
٣٨	تتوافر أماكن مناسبة للتسليه والترفيه والتقاء العاملين أثناء فترات الاستراحة والفراغ	٢,٧٠٥٩	٠,٩٦٨٦
٣٩	يتم تفويض السلطة بصورة كافية للمستويات الدنيا	٢,٦٤٧١	٠,٩٨٨٠
٤٠	يسمح للأفراد العاملين في المنظمة المشاركة في صنع القرارات	٢,٦٤٧١	١,٠٢١٧
٤١	يتم التسامح مع الأخطاء، وتشجيع العاملين على المخاطرة	٢,٤٤٥٤	٠,٧٣
	الوسط الحسابي العام	٣,٣٩	٠,٤

مرتبة تنازلياً حسب ارقام اوساطها الحسابية  
جدول رقم (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات الباحثين عن مجالات البيئة الرئيسة مرتبة تصاعدياً  
حسب قيمة الوسط الحسابي:

التسلسل	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	ثقافة المنظمة (العبارات ٢٥ - ٣١)	٢,٩٩	٠,٤٧
٢	الهيكل التنظيمي والعمليات (العبارات ١٣ - ١٧)	٣,٠٤	٠,٥٣
٣	سياسات المنظمة (العبارات ١٨ - ٢٤)	٣,٣٩	٠,٦٠
٤	طبيعة العمل (العبارات ١ - ٦)	٣,٤٩	٠,٤٦
٥	ظروف العمل (العبارات ٣٧ - ٤١)	٣,٥	٠,٦٣
٦	نوع الإشراف (العبارات ٧ - ١٢)	٣,٦٢	٠,٥٢
٧	جماعة العمل (العبارات ٣٢ - ٣٦)	٣,٧٥	٠,٥٨

- ٢- طبيعة ونوع العمل (العبارات ١-٦): بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٤٩) وهو أكثر بقليل من متوسط أداة القياس (٣)، وهكذا فإن طبيعة العمل تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة. وأن الجوانب الأقل تشجيعاً للإبداع هما:
- ❖ العبارة (٤): الضغوط الزمنية لإنجاز العمل مناسبة ومقبولة (الوسط الحسابي ٣,٠٥).
  - ❖ العبارة (٣): العمل الذي أمارسه يسمح لي بفترات استراحة و فراغ.
- ٣- نوع الإشراف (العبارات ٧ - ١٢): بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٦٢)، وهو أعلى بقليل من متوسط أداة القياس (٣)، وبهذا فإن نوع الإشراف يشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة. وأقل الجوانب تشجيعاً للإبداع هو:
- ❖ العبارة (١٢): يتسامح رئيسي مع أخطاء العاملين الثانوية الوسط الحسابي (٣,٢٦).
- ٤- الهيكل التنظيمي والعمليات (العبارات ١٣ - ١٧): بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٠٤)، وهو يساوي تقريباً متوسط أداة القياس. وهكذا يمكن القول بأن الهيكل التنظيمي يشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة. وأن أقل الجوانب تشجيعاً للإبداع التنظيمي هي:
- ❖ العبارة (١٤): يتم تفويض السلطة بصورة كافية للمستويات الدنيا (الوسط الحسابي ٢,٦٥).
  - ❖ العبارة (١٦): يسمح للعاملين المشاركة في صنع القرارات (الوسط الحسابي ٢,٦٥).
  - ❖ العبارة (١٣): أشعر بأنني أعمل في ظل عدد محدود من الأنظمة والتعليمات (الوسط الحسابي ٢,٩٢).
- ٥- سياسات المنظمة (العبارات ١٨ - ٢٤): بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٣٩)، وهو أعلى بقليل من متوسط أداة القياس (٣)، وبمعنى آخر فإن سياسات المنظمة تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة. وأما أقل الجوانب تشجيعاً للإبداع فهي:
- ❖ العبارة (١٩): معايير تقييم أداء العاملين موضوعية وواضحة وعادلة (الوسط الحسابي ٣,١٠).
  - ❖ العبارة (٢١): يتم منح وتوزيع العوائد على أساس مستوى جهد وأداء الفرد (الوسط الحسابي ٣,١٣).
  - ❖ العبارة (٢٤): تحرص الإدارة على الإصغاء إلى العاملين ومناقشتها بجدية (الوسط الحسابي ٣,٢٤).
- ٦- ثقافة المنظمة (العبارات ٢٥ - ٣١): بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٢,٩٩) ويساوي تقريباً متوسط أداة القياس. وهكذا فإنه يمكن اعتبار أن ثقافة المنظمة تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة، وهذه هي الجوانب الأقل تشجيعاً للإبداع:
- ❖ العبارة (٢٦): يتم التسامح مع الأخطاء وتشجيع العاملين على المخاطرة (الوسط الحسابي ٢,٤).
  - ❖ العبارة (٢٩): يتم تشجيع العاملين على إظهار الصراعات بصورة مكشوفة (الوسط الحسابي ٢,٨).
  - ❖ العبارة (٣٠): يتم تشجيع روح الاستقصاء والبحث وإثارة التساؤلات عن الوضع الحالي للمنظمة (الوسط الحسابي ٢,٩٩).
- ٧- جماعة العمل (العبارات ٣٢ - ٣٦): بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٧٥) وهو أكثر المجالات تشجيعاً للإبداع، ومع ذلك فهو أكثر بقليل من متوسط أداة القياس. وأقل الجوانب تشجيعاً للإبداع هي:
- ❖ العبارة (٣٥): أشعر بالأمان والحرية ضمن الجماعة حين التعبير عن آرائتي (الوسط الحسابي ٣,١٤).
  - ❖ العبارة (٣٦): الجماعة التي أعمل معها لديها رؤية واضحة ومسار واضح (الوسط الحسابي ٣,٥٥).
- ٨- ظروف العمل (العبارات ٣٧ - ٤١): بلغ الوسط الحسابي (٣,٥)، وهو أعلى بقليل من متوسط أداة القياس. وبهذا يعتبر مستوى التشجيع الذي يقدمه هذا المجال للإبداع التنظيمي متوسطاً. وأما أقل الجوانب تشجيعاً للإبداع فهي:
- ❖ العبارة (٣٩): تتوافر أماكن مناسبة للتسلية والترفيه والتقاء العاملين أثناء فترات الاستراحة والفراغ (الوسط الحسابي ٢,٧١).
  - ❖ العبارة (٤٠): تتوافر مكتبة مناسبة مزودة بالمراجع والدوريات والنشرات (الوسط الحسابي ٣,٢٨).
- ٩- يتبين من الجدول (٤) أن أقل المجالات تشجيعاً للإبداع التنظيمي هو ثقافة المنظمة، يليها الهيكل التنظيمي والعمليات، وأما أكثر المجالات

## تشجيعاً للإبداع فهو جماعة العمل.

### اختبار الفرضيات

#### الفرضية الرئيسية الأولى

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البيئة التنظيمية الداخلية والإبداع التنظيمي".

بلغ الوسط الحسابي العام للبيئة التنظيمية الداخلية (٣,٣٩) وبانحراف معياري قدره (٠,٤)، ويقع الوسط الحسابي ضمن مستوى موافقة متوسطة (٢,٥ - ٢,١٥) الذي اعتمده الباحثان لهذه الدراسة. وهذا يشير إلى أن البيئة التنظيمية الداخلية تشجع الإبداع بدرجة متوسطة وليست عالية.

باستخدام اختبار (One Sample T-test) تبين أن قيمة المحسوبة (١٥,٠٤) أكبر من قيمتها الجدولية (١,٩٦). لذا ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة اعتماداً على قاعدة القرار "ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة إذا كانت قيمة المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية". أي أن البيئة التنظيمية تشجع الإبداع ولكن بدرجة متوسطة.

#### الفرضية الفرعية الأولى:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين طبيعة ونوع العمل وبين الإبداع التنظيمي".

بلغ الوسط الحسابي لمجال طبيعة العمل (٣,٤٩)، وبانحراف معياري (٠,٤٦)، وهكذا فإن مجال طبيعة العمل يشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة.

باستخدام اختبار (One Sample T-test) تبين أن قيمة المحسوبة (٨,٩٥) أكبر من قيمتها الجدولية (١,٩٦). لذا ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة اعتماداً على قاعدة القرار المذكور سابقاً. تتعارض هذه النتيجة جزئياً مع دراسة (مصطفى، ١٩٩٠) التي أشارت إلى أن عدم حرية التصرف والمشاركة للفرد تعيق الإبداع.

#### الفرضية الفرعية الثانية:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع الإشراف والإبداع التنظيمي".

تبين من الجدول (٤) أن الوسط الحسابي لمجال نوع الإشراف بلغ (٣,٦٢) وأن الانحراف المعياري (٠,٥٢)، وتعتبر درجة الموافقة عالية نسبياً بالمقارنة مع أداة القياس. وهكذا يمكن القول بأن نوع الإشراف يشجع الإبداع التنظيمي بدرجة عالية نسبياً.

باستخدام اختبار (One Sample T-test) تبين أن قيمة المحسوبة (١٢,١٥) أكبر من قيمتها الجدولية (١,٩٦). لذا ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة. أي أن نوع الإشراف يشجع الإبداع بدرجة عالية نسبياً. وتتوافق هذه النتيجة مع دراسة عبد القادر (١٩٨٨) ودراسة مخامرة والدهان (١٩٨٨).

#### الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الهيكل التنظيمي وعمليات المنظمة وبين الإبداع التنظيمي".

بالرجوع إلى الجدول رقم (٤) يلاحظ أن الوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (٣,٠٤)، وبانحراف معياري (٠,٥٣)، وهكذا بلغت درجة الموافقة مستوى متوسط. أي أن الهيكل التنظيمي وعمليات المنظمة تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة.

باستخدام اختبار (One Sample T-test) تبين أن قيمة المحسوبة (٠,٦٤) أقل من قيمتها الجدولية (١,٩٦). لذا تقبل الفرضية العدمية وترفض الفرضية البديلة، أي أن الهيكل التنظيمي لا يشجع الإبداع. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة مخامرة والدهان (١٩٨٨) ودراسة (١٩٩٤) التي أثبتت أن قوانين وأنظمة العمل الجامدة تعيق الإبداع.

#### الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سياسات المنظمة والإبداع التنظيمي".

بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٣٩) والانحراف المعياري (٠,٦٠)، وهكذا فإن السياسات المنظمة تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة.

باستخدام اختبار (One Sample T-test) تبين أن قيمة المحسوبة (٦,٩٩٥) أكبر من قيمتها الجدولية، لذا ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، وهكذا فإن سياسات المنظمة تشجع الإبداع. وتتفق هذه مع نتائج دراسة الذهبي والغزاوي (٢٠٠١)، ودراسة أيوب (٢٠٠٠).

#### الفرضية الفرعية الخامسة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ثقافة المنظمة والإبداع التنظيمي".

تبين من الجدول (٤) أن الوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (٢,٩٩) وهو ضمن مستوى موافقة متوسط (٣,٥ - ٢,٥١)، وعليه فإن ثقافة المنظمة تشجع الإبداع بدرجة متوسطة.

باستخدام اختبار (One Sample T-test) تبين أن قيمة المحسوبة (-٠,١٩٥) أقل من قيمتها الجدولية (-١,٩٦). لذا تقبل الفرضية العدمية وترفض الفرضية البديلة، أي أن الثقافة التنظيمية لا تشجع الإبداع التنظيمي. وهذا النتيجة تتفق مع نتائج دراسة مصطفى (١٩٩٠)

والتي أثبتت أن عدم تشجيع المخاطرة وإيجاد الأفكار الجديدة يعيق الإبداع.

#### الفرضية الفرعية السادسة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جماعة العمل والإبداع التنظيمي".

بلغ الوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٧٥) ويقع ضمن درجة موافقة عالية نسبياً (٣,٥١ - ٤). وهكذا نعتبر أن جماعة العمل تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة عالية نسبياً.

وتبين من استخدام اختبار (One Sample T-test) أن قيمة المحسوبة (١٥,٢٢٤) أكبر من قيمتها الجدولية (١,٩٦). لذا ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة، أي أن جماعة العمل تشجع الإبداع التنظيمي.

#### الفرضية الفرعية السابعة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل والإبداع التنظيمي".

تشير الأرقام الواردة في الجدول (٤) أن الوسط الحسابي لهذا المجال بلغ (٣,٤) وهو يقع ضمن مستوى متوسط من الموافقة (٣,٥ - ٢,٥١). لذا يمكن القول بأن جماعة العمل تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة متوسطة.

واتضح من استخدام اختبار (One Sample T-test) أن قيمة المحسوبة (١١,١٧٩) أكبر من قيمتها الجدولية (١,٩٦). لذا ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة. أي أن ظروف العمل تشجع الإبداع ولكن بدرجة متوسطة.

#### الفرضية الرئيسية الثانية:

لقد تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة علاقة العوامل الشخصية للمبحوثين بالإبداع التنظيمي، وتم تلخيص النتائج في جدول رقم (٦). وتم اعتماد قاعدة القرار في قبول أو رفض الفرضية "إذا كانت F المحسوبة أكثر من F الجدولية" أو "كانت F المعنوية (٠,٠٥) فأقل" ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة".

جدول (٦) نتائج اختبار ANOVA للعوامل الديمغرافية المجال

قيمة الجدولية	ظروف العمل		جماعة المنظمة		ثقافة المنظمة		السياسات		الهيكل التنظيمي والعمليات		نوع الإشراف		طبيعة العمل		المجال المتغير
	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
٣	٠,١٥٤	١,٩٠٥٤٩	٠,٦٤٥٣١	٠,٥٢٧	٧,٣٥٥٩١	١٠٠,٠٠٠	٧,٦٥٩١٨	٠,٠٠٩	٤,٩٦٤٠٨	٠,٠٠٢	٦,٩٠٠١٣	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	المستوى الوظيفي	
٢,٦	٠,٩٨	٢,١٥٥٣٥	٠,٣٤٤٣٢	٠,٦٧٣	٢,٠٥٦٠١	٠,١٣٠	٠,٩٦٣	٣٣,٠٠٠	٢,٧١٥١٢	٠,٤٠٣	٦,٩٣٧٥٠	٠,٨٥٤	٠,٨٥٤	المؤهل العملي	
٢,٦	٠,٧٣٥	٠,٤٢٥٨٣	٠,٧٥٠٣٣	٠,٥٢٥	٣,٥٨٩٨٤	٠,١٠٦	٠,٠٠٠	١٣٣,٠٠٠	٠,١٤٧٥٧	٠,٦٦٦	٠,٤٨١٤٣	٠,١٤٠	٠,١٤٠	سنوات الخدمة	
٣	٠,٣١٧	١,٢٥١١١	١,٦٦٦٠٠	٠,٩٣٣	٣,٣١١٦١	٠,٣٠٤	٠,٠٠٠	٣,٦٩٦٨٢	٠,٧٦٦٥٠	٠,٦٦٦	٦,٧٦٥٣٠	٠,٣٠٤	٠,٣٠٤	العمر بالسنوات	
٣,٩٦	٠,٨٠٣	٠,٦٦٢٧٠	٠,٤٦٦٩٧	٠,٤٨٢	٥,٢٤٣٣٥	١٢,٠٠٠	٠,١٢٧	٢,٣٧٠٠٧	٠,٧٦٦٥٥	٠,٠٠٠	١١,٦٧٧٨٠	٠,٢٤٩	٠,٢٤٩	الجنس	

قيمة F المعنوية أعلى من مستوى الدلالة (٠,٠٥)

#### الفرضية الفرعية الأولى:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستوى الوظيفي للمبحوثين والإبداع التنظيمي".  
يلاحظ أن قيمة  $F$  المحسوبة أكبر من قيمة  $F$  الجدولية في كل من المجالات الآتية: طبيعة العمل، ونوع الإشراف، والهيكل التنظيمي، والسياسات، وثقافة المنظمة. كما أن  $F$  المعنوية أقل من مستوى الدلالة (٠,٠٥). وهذا يدعو إلى رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة. وتبين من تطبيق اختبار شافيه أن الفرق يميل لصالح العاملين من فئة مدير ورئيس قسم. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (همام، ١٩٩٣) ودراسة (أيوب، ٢٠٠٠).

#### الفرضية الفرعية الثانية:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي للمبحوثين والإبداع التنظيمي".  
يلاحظ أن قيمة  $F$  المحسوبة أقل من  $F$  الجدولية، وقيمة  $F$  المعنوية أكبر من (٠,٠٥) في جميع المجالات باستثناء الهيكل التنظيمي. وهكذا تقبل الفرضية العدمية بالنسبة لجميع المجالات باستثناء الهيكل التنظيمي حيث كانت  $F$  المحسوبة أكبر من  $F$  الجدولية وكذلك قيمة  $F$  المعنوية (٠,٠٤٤) أقل من (٠,٠٥)، وهكذا ترفض الفرضية العدمية بالنسبة لهذا المجال وتقبل الفرضية البديلة. وتشير نتائج اختبار شافيه أن الاختلاف يميل لصالح الدرجات الجامعية. ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (همام، ١٩٩٣)، ودراسة (أيوب، ٢٠٠٠).

#### الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخدمة والإبداع التنظيمي".  
في ضوء مقارنة  $F$  المحسوبة مع قيمة  $F$  الجدولية وكذلك مقارنة  $F$  المعنوية بمستوى الدلالة (٠,٠٥)، تقبل الفرضية العدمية بالنسبة للمجالات الخمسة الآتية: طبيعة العمل، ونوع الإشراف، الهيكل التنظيمي، وجماعة العمل، وظروف العمل. وذلك لأن قيمة  $F$  المحسوبة كانت أقل من  $F$  الجدولية في المجالات السابقة. في حين ترفض الفرضية العدمية. وتبين أن الفرق يميل لصالح العاملين الذين تقل خدمتهم عن (١٠) سنوات. وهذا لا يتفق مع دراسة (أيوب، ٢٠٠٠) التي دلت على أن الفئة ذات الخبرة الطويلة لديها سلوك ابتكاري أعلى.

#### الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر والإبداع التنظيمي".  
تشير الأرقام الواردة في الجدول إلى قيمة  $F$  المحسوبة أقل من قيمة  $F$  الجدولية بالنسبة لجميع المجالات باستثناء سياسات المنظمة. وهكذا تقبل الفرضية العدمية بالنسبة لجميع المجالات باستثناء سياسات المنظمة حيث أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمر وسياسات المنظمة. وتشير نتائج اختبار شافيه أن الفرق يميل لصالح الفئة العمرية التالية (٢٠ - أقل من ٣٠). ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة قد تكون مدة خدمتها في المنظمة قصيرة، وبذلك لا تدرك بوضوح سياسات المنظمة.

#### الفرضية الفرعية الخامسة:

"لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس والإبداع التنظيمي".  
في ضوء مقارنة قيمة  $F$  المحسوبة مع قيمة  $F$  الجدولية يمكن قبول الفرضية العدمية بالنسبة للمجالات الخمسة الآتية (طبيعة العمل، الهيكل التنظيمي، والسياسات، وجماعة العمل، وظروف العمل). بينما ترفض الفرضية العدمية بالنسبة للمجالين: (نوع الإشراف، وثقافة المنظمة). ويتطبيق اختبار شافيه تبين أن الاختلاف في مجال نوع الإشراف يميل للذكور، بينما الاختلاف في ثقافة المنظمة هو لصالح الإناث. وقد أشارت بنتائج دراسة (همام، ١٩٩٣) أن اختلاف القدرات الابتكارية يميل لصالح الذكور.

#### مناقشة نتائج الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على خصائص البيئة التنظيمية الداخلة في قطاع الصناعات الدوائية بالأردن ومدى تشجيعها للإبداع التنظيمي، وفي ضوء أدبيات الدراسة، ووفقاً لما تم التوصل إليه من خلال مناقشة متغيرات الدراسة والتحليل الإحصائي يمكن تلخيص النتائج التي توصلت إليها الدراسة في الآتي:

- ١- إن البيئة التنظيمية الداخلية في قطاع الصناعات الدوائية بصورة عامة تشجع الإبداع التنظيمي بدرجة معتدلة.
- ٢- تتفاوت مجالات البيئة التنظيمية الأساسية السبعة في مدى تشجيع كل منها للإبداع التنظيمي، كما تتفاوت جوانب كل مجال في مدى تشجيع كل منها للإبداع التنظيمي.
- ٣- يعتبر مجال جماعة العمل أكثر مجالات البيئة التنظيمية الداخلية تشجيعاً للإبداع -الوسط الحسابي ٣,٧٥. ثم نوع الإشراف (الوسط الحسابي ٣,٦٢).
- ٤- إن ثقافة المنظمة هي أقل مجالات البيئة الداخلية تشجيعاً للإبداع التنظيمي (الوسط الحسابي ٢,٩٩)، يلي ذلك الهيكل التنظيمي (الوسط الحسابي ٣,٠٤).
- ٥- يتضمن كل مجال رئيسي جانباً أو أكثر لا يعتبر مشجعاً وداعماً للإبداع التنظيمي بدرجة عالية نسبياً.
- ٦- من الجوانب التنظيمية التي كشفت عنها الدراسة بوضوح وتعتبر من معوقات الإبداع التنظيمي ما يلي:

#### ١-٦ ثقافة المنظمة

- ❖ عدم التسامح مع الأخطاء وعدم تشجيع العاملين على المخاطرة . (العبارة ٢٦)
- ❖ كبت الصراعات وعدم السماح لها بالظهور العلني . (٢٩)
- ❖ عدم تشجيع البحث والاستقصاء . (العبارة ٣٠)

#### ٢.٦ الهيكل التنظيمي.

- ❖ مركزية شديدة في اتخاذ القرارات وعدم السماح للعاملين بالمشاركة . (العبارة ١٦)
- ❖ عدم تفويض السلطة للمستويات الدنيا . (العبارة ١٤)
- ❖ الرسمية العالية (تطبيق الأنظمة والتعليمات والإجراءات التفصيلية في كل عمل) . (العبارة ١٣)

#### ٣.٦ ظروف العمل.

- ❖ عدم توافر أماكن مناسبة للتسوية والتقاء العاملين أثناء الاستراحة الفراغ . (العبارة ٤٠)
- ٧- دلت الدراسة على وجود اختلافات في إدراك العاملين لبعض مجالات وأبعاد البيئة التنظيمية الداخلية تعزى لمتغيرات المستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، والعمر، والجنس، كما يلي:
- ❖ ١- متغير المستوى الوظيفي: أسهم في وجود اختلافات في إدراك العاملين لجميع مجالات البيئة التنظيمية باستثناء جماعة العمل، وظروف العمل.
- ❖ ٢- متغير المؤهل العملي: أدى إلى اختلاف في إدراك العاملين لمجالات البيئة التنظيمية باستثناء الهيكل التنظيمي، وسياسات المنظمة.
- ❖ ٣- متغير سنوات الخدمة: أسهم في وجود فروق في إدراك العاملين لمجالين فقط وهما: سياسات المنظمة، وثقافة المنظمة.
- ❖ ٤- متغير العمر: كان سبباً في اختلاف إدراك العاملين لسياسات المنظمة، وثقافة المنظمة.
- ❖ ٥- متغير الجنس: أوجد فروقاً في إدراك العاملين لمجالين: نوع الإشراف، وثقافة المنظمة.

#### التوصيات:

- في ضوء النتائج السابقة التي توصلت إليها الدراسة، واسترشاداً بأدبيات الدراسة يقترح الباحثان التوصيات الآتية التي من شأنها أن تساعد على توفير بيئة داخلية مشجعة للإبداع بدرجة عالية:
- ١- لا بد من تعزيز وترسيخ القناعة لدى المسؤولين والعاملين في قطاع الصناعات الدوائية بأهمية الإبداع التنظيمي في توفير ميزة تنافسية في ظل التحديات والتحويلات غير المسبوقة التي يشهدها القرن الحالي ومن أهمها ظاهرة العولمة، التحول نحو الاقتصاد المعرفي والمنافسة والجودة.
  - ٢- من الضروري أن يعي المسؤولين في قطاع الصناعات الدوائية أن الإبداع عملية مستمرة ونشاط متواصل في مختلف المجالات والمستويات، وهذا النشاط يمكن، بل ويجب، إدارته بنجاح وفعالية، مثل النشاطات الأخرى (الإنتاج، التسويق وغيرها)، وينبغي أن تكون من ضمن أولويات اهتمام الإدارة العليا.
  - ٣- ينبغي أن يدرك المسؤولين بشكل واضح أن البيئة التنظيمية الداخلية تلعب دوراً هاماً وحيوياً في الإبداع التنظيمي وتنمية وتطوير القدرات الابتكارية والإبداعية للمنظمة. ومن المهم جداً، بل ومن الضروري أن تقوم الإدارة باتخاذ كل ما من شأنه توفير بيئة تنظيمية داخلية وتشجع الإبداع وتدعمه وتقدره وتكافئ المبدعين للمحافظة على مركز تنافسي جيد.
  - ٤- ضرورة استمرار الاهتمام بجميع جوانب ومتغيرات البيئة التنظيمية الداخلية، بما في ذلك تصميم الأعمال ونوع الإشراف والتوجيه والهيكل التنظيمي والسياسات وثقافة المنظمة وجماعة العمل وظروف العمل، وإدخال ما يلزم من تعديلات وتغييرات في هذه الجوانب لإزالة جميع معوقات الإبداع وتوفير بيئة تنظيمية مشجعة ومساندة للإبداع إلى حد كبير.
  - ٥- من الضروري الإسراع في بذل جهود مكثفة وحثيثة ومتواصلة لإعادة النظر في تصميم الهيكل التنظيمي بما يحقق:
    - ❖ قدراً كبيراً من اللامركزية.
    - ❖ إتاحة فرص كبيرة لجميع العاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات.
    - ❖ التوسع في تفويض مزيد من السلطات للمستويات الدنيا.
    - ❖ التخلي عن الرسمية العالية المتمثلة في المغالاة في تطبيق الأنظمة والتعليمات والإجراءات التفصيلية في جميع جوانب العمل.
  - ٦- إعطاء اهتمام زائد ومتواصل لتغيير بعض القيم والمعايير والممارسات الثقافية التي تعيق الإبداع التنظيمي بحيث تحل محلها قيم ومعايير تشجع وتساند الإبداع، ومن بين هذه القيم والمعايير:
    - ❖ التسامح مع الأخطاء واعتبارها فرصة للتعلم.
    - ❖ تشجيع العاملين على المخاطرة.
    - ❖ تشجيع العاملين على البحث والاستقصاء وطرح التساؤلات حول الوضع الحالي للمنظمة.
    - ❖ تشجيع العاملين على إظهار النزاعات التنظيمية إلى العلن وعدم دفنها لأن النزاعات عامل صحي يحفز على العمل نحو الأفضل، ويقود إلى الإبداع.
  - ٧- أما في مجال ظروف العمل فمن الضروري توفير أماكن مناسبة للعاملين وإتاحة بعض الوقت لهم للتسوية والالتقاء أثناء الاستراحة والفراغ لأن



ذلك يتيح لهم تبادل الأفكار والآراء وبالتالي تنمية وإثراء معارفهم مما يعزز الإبداع التنظيمي. ٨. إن التوصيات السابقة بشأن معالجة بعض جوانب ومجالات البيئة التنظيمية الداخلية يجب أن لا تعني إغفال الجوانب الأخرى وعدم الاهتمام بها. وإنما أراد الباحثان توجيه اهتمام المسؤولين إلى أن تلك التوصيات ملحة وعاجلة أكثر من غيرها، ويجب أن تكون ضمن أولويات الإدارة العليا في المستقبل القريب.

#### اتجاهات بحثية مستقبلية:

- ❖ لم يعد الإبداع التنظيمي مسألة آنية، بل أصبح أمراً ضرورياً وهاماً في الحاضر والمستقبل لضمان بقاء المنظمة واستمرار نجاحها وتقديمها. وهذا يتطلب تواصل الأبحاث في هذا المجال دونما انقطاع أو توقف.
- ❖ لذا يوصي الباحثان إجراء المزيد من الأبحاث في مجال الإبداع التنظيمي في قطاع الصناعات الدوائية في الأردن، مع اهتمام زائد بجانبين هامين من البيئة التنظيمية الداخلية، وهما: الثقافة التنظيمية والهيكل التنظيمي، لما لهما من أثر بالغ في الإبداع التنظيمي، ونظراً لما كشفت عنه هذه الدراسة وهو أنهما أقل الجوانب التنظيمية تشجيعاً للإبداع.
- ❖ يأمل الباحثان أن يتوسع الباحثون في دراسة الإبداع التنظيمي في البيئة الأردنية لتشمل الدراسات جميع قطاعات الأعمال، ولاسيما تلك القطاعات الصناعية التصديرية والقطاعات الخدمية التي تحتل مكانة متميزة في المنطقة وغيرها، وتستقطب مزيداً من العملاء والمستثمرين من الخارج، وفي مقدمة هذه الخدمات الصحة والتعليم العالي.
- ❖ ومن ناحية أخرى، يوصي الباحثان أن لا تقتصر الأبحاث المستقبلية في الإبداع التنظيمي على البيئة التنظيمية الداخلية، بل أن تشمل جوانب أخرى هامة في عملية الإبداع ومنها: الفرد والخصائص الشخصية للفرد والمبدع، والبيئة الخارجية بمتغيراتها الثقافية والاقتصادية والاجتماعية.

#### المراجع:

1-Tom Hardy. "Innovation and Chaos", Journal of Business Strategy, May\ June 1995, PP. 7 \.10



- 2- John Ivancevich,; Peter Lorenzi, Steven Skinner and Philip B. Crosby. Management: Quality and Competitiveness. Mc Graw-Hill, 1999., P. 529.
- 3- Peter Drucker, Innovation and Entrepreneurship, Heinemann, 1985, P. 37.
- 4- Robert H., Rosenfeld, and David C. Wilson Managing Organizations, 2nd ed., McGraw- Hill, 1994, P. 530.
- 5- Richard Daft, Organization Theory and Design, 4th ed., Western Publishing Co., 1992, P. 529.
- 6- Ivancevich et al. Management, P. 549.
- 7- William Evan Organization Theory, Macmillan Publishing Co., 1993 PP.120 ` 21
- 8- Teresa M., Amabile. "A Model of Creativity and Innovation in Organization", Research in Organization Behavior, Vol. 10: 1988, (123-167).
- 9- Griffin, Morehead, and Ricky W. Griffin. Organization Behavior: Managing People and Organizations, A. I. T. B. S., Delhi, 2000, P103.
- 10- hgwnk, nuv psk, Nvhn] hgNfvhu mhghfj;hn, hg[bV hgBmg, vhn hgnqh ggkan, 2000, w .28
- 11- Morehead and Griffin, Organizational Behavior, p. 524
- ١٢- ناديا حبيب أيوب، "العوامل المؤثرة على السلوك الإداري والابتكاري لدى المديرين في قطاع البنوك التجارية السعودية"، مجلة الإدارة العامة، مجلد (٤٠) عدد (١) ٢٠٠٠، ص ص ١ - ٥١.
- ١٣- المرجع السابق، ص٦.
- ١٤- Daniel Robey, Designing Organizations 3rd ed., IRWIN, 1991, III.: P.424.
- 15- Evan, Organization Theory, pp. 122 ` 34
- شريف، علي، الإدارة المعاصرة، الدار الجامعية، ١٩٩٧ ص ٣٤١.
- 16-Calantone, R.J., C.A. Debenedetto and S.M. Meloche, "Strategies of Product and Process Innovations: A Long Linear Analysis", Research and Decision Making, Vol. (18) No. (1) (1988), p. 31.
- 17- G. Zaltman, R. Duncan and J. Holbeck. Innovations and Organizations, John Wiley and Sons, 1993, p.32.
- 18- Morehead and Griffin Organizational Behavior, p. 525.
- ١٩- حسين حريم، السلوك التنظيمي: سلوك الأفراد والجماعات في المنظمات دار الحامد للنشر والتوزيع، (٢٠٠٤)، ص ٣٤٩.
- ٢٠- Ivancevich et al., Management, p. 529.
- 21- Peter Drucker, "The Discipline of Innovation", Harvard Business Review, Vol. (80) No. (8) August 2002. pp. 95- 102.
- 22- Rosenfeld and Wilson, Managing Organizations, p. 530.
- 23- Rosabet Kanter in Ivancevich et al., Management, p. 549.
- 24- Ivancevich et al., Management, p. 550.
- ٢٥- عطية أفندي في الصرن، إدارة الإبداع والابتكار، ص ٣٨ - ٣٩.
- ٢٦- المرجع السابق، ص ٣٩.
- ٢٧- حريم، السلوك التنظيمي، ص ٣١٧.
- 28-Craig Wynett, "Inspiring Innovation", Harvard Business Review, Vol. (80), No. (8), August, 2002, pp. 39- 51.
- 29- Ivancevich et al, Management, p. 545.
- 30- Richard Farson, and Ralph Keyes, "The Failure- Tolerant Leader", Harvard Business Review, Vol. (80) No. (8), 2002 pp. 65- 71; John Schermerhorn, Organizational Behavior, John Wiley and Sons, 1996, pp.266- 67.
- 31- Stephen Robbins, Managing Today, Prentice- Hall Inc., Upper Saddle River, 1997, p.533.
- 32- Schermerhorn, Organizational Behavior, pp. 266- 267; Ivancevich et al. Management, p. 532.
- 33- Teresa M., Amabile, Constance N. Hadley and Steven J. Kramer, "Creativity Under Gun", Harvard Business Review, Vol. (80), No (8), August 2002, pp. 53- 61.
- 34- Rajesh Sethi, Daniel C. Smith and C. Whan Park, "How to Kill a Team`s Creativity" Harvard Business Review, Vol. (80), No. (8), August, 2002 pp. 16 ` 17
- 35- Richard Florida, Robert Cushing and Gary Gales, "When Social Capital Stifles Innovation", Harvard Business Review, Vol. (80) No. (8), August 2002, pp20- 23.
- ٣٦- محسن، مخامرة، وأميمة الدهان "العوامل المؤثرة على الإبداع لدى العاملين في الشركات المساهمة العامة الأردنية" مجلة دراسات، المجلد (١٥) العدد (٢)، الجامعة الأردنية، (١٩٨٨)، ١٥١ - ١٧٤.
- ٣٧- محمد عبد القادر، عبد القادر "العلاقة بين القدرة على التفكير الابتكاري لدى المدير وكل من نمط القيادة وطبيعة المنظمة: دراسة ميدانية للشركات المساهمة بالملكة العربية السعودية" المجلة المصرية للدراسة التجارية مجلد (٨) عدد (٢) جامعة المنصورة، (١٩٨٨).
- ٣٨- أسامة مصطفى، "مدى توافر الخصائص التنظيمية للبيئة الابتكارية" المجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد (١٤) العدد (٣) جامعة

- المنصورة، (١٩٩٠).
- ٣٩- عبد القادر همام، "تأثير بعض المحددات على مستوى القدرات الابتكارية للمدير بالتطبيق على القطاع المصرفي في جمهورية مصر العربية"، مجلة الإدارة، المجلد (٢٠) العدد (٣) معهد الإدارة العامة الرياض، (١٩٩٣)، ٦ - ١٧.
- ٤٠- عمر الهمشري، "معيقات الإبداع لدى العاملين في المكتبات المتخصصة في الأردن" مجلة دراسات، المجلد (٢١) العدد (٤) الجامعة الأردنية، (١٩٩٤) ١١٥ - ١٤٩.
- ٤١- عدنان تايه زياب، عباس نعمة خضير، وفلاح تايه زياب، "التوافق بين فلسفة الإدارة وكل من السلوك القيادي والتركيب التنظيمي وأثره في الإبداع". المجلة العربية للإدارة، مجلد (١٧) عدد (١)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (١٩٩٥) ٨٩ - ١٤١.
- ٤٢- أيوب، (٢٠٠٠)، مرجع سابق.
- ٤٣- جاسم الذهبي، وبشرى العزاوي، "قياس علاقة تحفيز الموارد البشرية مع الإبداع التنظيمي في منطمتين صناعيتين بالعراق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٨) العدد (٢٨) جامعة بغداد، (٢٠٠٠)، ١٢٦ - ١٥٤.
- ٤٤- سالم بن سعيد القحطاني، "المعوقات التنظيمية للإبداع عند موظفي التطوير الإداري وبالأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم الإدارية، مجلد (١٤) عدد (٢)، جامعة الملك سعود/ الرياض، (٢٠٠٤)، ٣٢٧ - ٣٧١.

"تقويم استخدام أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الحسين بن طلال لقاعدة بيانات ابيسكو  
للأغراض التعليمية و البحث العلمي "

د.رائد جميل سليمان\*

د. عاطف عيد الرفوع\*\*

الملخص باللغة العربية

يتناول البحث تقويم استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال لقاعدة بيانات ابيسكو (EBSCO) والتي تحتوي على المجلات الإلكترونية وبالاتصال المباشر من خلال الإنترنت، ويتم التقويم في ضوء الأهداف العامة لقاعدة البيانات والتقارير الإحصائي الصادر عن مؤسسة ابيسكو (EBSCOHOST)، ومن خلال إجابات الأسئلة الموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس وذلك بهدف معرفة جدوى الاشتراك بهذه القاعدة، وأهميتها ودرجات استخدامها من قبل أعضاء هيئة التدريس، و أيضا لمعرفة العوائق التي تواجه المستخدمين وتحد من استخدامهم. وقد خرجت الدراسة بمجموعه من النتائج والتوصيات أهمها: أن (٥٨,٨٪) من أعضاء هيئة التدريس يستخدمون قاعدة البيانات، إلا أن (٨٠٪) منهم يواجهون مشكلة في استخدام قاعدة البيانات، نظرا لتدني مستواهم في اللغة الإنجليزية كون قاعدة البيانات تصدر باللغة الإنجليزية، بالإضافة إلى مهاراتهم الحاسوبية. لذا أوصت الدراسة بالاستمرار في الاشتراك بقاعدة البيانات و ضرورة عقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس باللغة الإنجليزية والحاسوب، كما أوصت الدراسة بضرورة رفع كفاءة الاتصال بالإنترنت وتوفير أجهزة حاسوب لجميع أعضاء هيئة التدريس.

Abstract

This study aims at evaluating academic staff members' use of Online Electronic Journal (EBSCO-Academic Premier) , and to know more about the utility of subscribing of this database in AL-HUSSEIN BIN TALAL UNIVERSITY, in terms of the library purposes of subscribing ,and the statistical report issued by EBSCO host ,and through answering the following questions: What is the importance and the level of using Ebsco database? What are the challenges of the use? . The most important results have shown that there are utilities of subscribing of this database ,and(58.8%) of academic staff members use the(EBSCO-Academic premier) ,(80%) of them have a low level of English language skills which reduce their use of the database .

**Recommendations:**

- 1- subscription of (EBSCO-Academic premier) should be continued due to its effectiveness of paper journals.
- 2-Academic staff members' skills of English language, Internet, Computer and the ability to skim databases should be improved through courses and workshops held by the staff of Development Center.
- 3- Internet and personal computers should be available to every academic staff members.

\* مدير مكتبة جامعة الحسين بن طلال

\*\* أستاذ مساعد بكلية العلوم التربوية

## المقدمة:

يعد التقويم المدخل الحقيقي لتطوير العملية التعليمية، وهو ذو أهمية كبيرة لجميع أطراف العملية التعليمية إذ أنه من صميم العمل التربوي، و المؤشر الفعلي على مدى جدوى الجوانب المتصلة بالعملية التعليمية، وأن ناتج العملية التقييمية يعتبر من أكبر الأدلة والشواهد التي يمكن اعتمادها في عملية التشخيص، و المقارنة بين نوع المنتج وكمه من جهة و المستويات المعيارية السابق تحديدها من جهة أخرى . وللتقويم تعريفات عدة منها أنه : عملية إصدار قرارات علمية على قيمة أشياء، أو أحداث مستندة إلى أدلة تكشف عنها الممارسات المختلفة. وقد عرفه دوني(Downie) " بأنه عملية الحكم على قيمة شيء وفقاً لمستويات وضعت أو حددت مسبقاً". وفيما يتعلق بعملية التقويم فإنها تشتمل على جانبين رئيسيين هما : التشخيص حيث يتم من خلال هذا الجانب رصد الايجابيات و السلبيات والبحث عن أسباب القوة والضعف تمهيدا لبدء العملية الثانية والمتمثلة في عملية العلاج، ولكي ينجح العلاج ويؤتي أكله فلا بد من توافر عدة متطلبات منها أنواع الأدلة المتوافرة، وكمها، ومدى الخبرة المتوافرة لتحليل تلك الأدلة، والإفادة منها في توصيف الظاهرة قيد الدراسة قبل مرحلة تحديد طرق العلاج(١). وبما أن عملية التقويم تهتم بجميع أطراف العملية التعليمية، فإن للتقويم أغراضاً متعددة، ولذلك تتعدد الدراسات وتتنوع في مجال عملية التقويم. وبما أن التقويم عملية تشخيص وعلاج فإن هذه الدراسة تسعى إلى تقويم استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال لقاعدة بيانات EBSCO(Academic premier) في العملية التعليمية، وبما أن التقويم يتم عادة وفقاً لمستويات موضوعة أو محدد سلفاً فإن التقويم في هذه الدراسة يتم في ضوء الآتي :-

### ١- الأهداف العامة لقاعدة بيانات EBSCO(Academic premier).

٢- التقرير الإحصائي الصادر عن مؤسسة EBSCOHOST حول استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال. وقبل الحديث عن مشكلة الدراسة وأهميتها لا بد من الحديث عن الجامعة ونشأتها حيث تأسست الجامعة في (٢٨/نيسان ١٩٩٩) في مدينة معان جنوب الأردن، والتي تضم ثلاث كليات الأولى كلية العلوم التربوية، وتضم قسم المناهج والتدريس و مواد متطلبات الجامعة، والثانية كلية الآداب وتضم قسم اللغة العربية وآدابها وقسم اللغة الإنجليزية وآدابها وقسم الإعلام والدراسات الاستراتيجية، والثالثة كلية العلوم وتضم ثلاثة أقسام هي الرياضيات والإحصاء، وقسم الفيزياء وقسم تكنولوجيا المعلومات وبتخصصين هما علم الحاسوب ونظم المعلومات الحاسوبية. بالإضافة إلى أنه سيتم إنشاء أربع كليات جدد وهي كلية الآثار والسياحة والإدارة الفندقية، كلية إدارة الأعمال والاقتصاد، كلية هندسة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات، كلية هندسة التعدين والبيئة. وجميع هذه الكليات تتضمن تخصصات مختلفة لذلك لا بد من توفير مصادر المعلومات اللازمة لهذه الكليات. ونظراً للتطور العلمي الهائل في القرن الحادي والعشرين الذي نعيشه وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فقد أصبحت هناك طرق مختلفة لاكتساب المعلومات واستخدام مصادر المعلومات مما أدى إلى التغيير الجذري في كثير من المجالات الأكاديمية والبحثية ولم تعد الطرق التقليدية في استخدام مصادر المعلومات والتي لها أثر كبير على التعلم والتعليم تفي بالحاجة الملحة في العصر الحالي وخاصة أن المعلومة و مصادر المعلومات قد أصبحت في تطور وتحديث مستمر مما أدى إلى تغيير طريقة الوصول إلى مصادر المعلومات ومن هذا المنطلق دأبت مكتبة جامعة الحسين بن طلال والتي أنشئت مع بداية تأسيس الجامعة على وضع الخطط والسياسات لتوفير مصادر المعلومات للباحثين من أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة بأقصر الطرق مع مراعاة توفير الوقت والجهد لتقديم خدمات غير تقليدية للمستفيدين، حيث تقدم المكتبة خدمات عديدة، منها خدمة الإعارة ورف الحجز، وخدمة التصوير، وخدمات المطالعة، والخدمات البيبليوغرافية والمرجعية، إلا أنه و لمواكبة التطورات السالفة الذكر، اجتهدت المكتبة لتقديم الخدمات المتقدمة، و أهمها خدمة توفير مصادر المعلومات العالمية مع ضمان أن تكون عملية وصول الباحثين إلى هذه المصادر بسهولة وسرعة فائقة وبجهد أقل، وكان من أهم السبل لتحقيق ذلك هو الاشتراك بقواعد البيانات العالمية، وقد تم اختيار أحد هذه المصادر التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوصول إليها والاستفادة منها وهي قاعدة بيانات ابيسكو ( EBSCO)، المنتجة من قبل شركة ( EBSCO HOST ) لخدمات المعلومات ويقوم عمل هذه الشركة على جمع أكبر عدد ممكن من مصادر المعلومات وتخزينها إلكترونياً من خلال قواعد البيانات وتسويقها من خلال شبكة الإنترنت العالمية عن طريق الاشتراك بهذه الخدمة، وتوفر قاعدة البيانات كما هائلاً من المعلومات التي تتضمن المجالات العلمية ومقالاتها بالإضافة إلى الكتب ووثائق الندوات والمؤتمرات العلمية وجميعها بكامل نصوصها، ويمكن الوصول إليها من خلال الإنترنت ببسر وسهولة مع توفير الوقت والجهد للحصول على المعلومة المطلوبة، وقامت مكتبة جامعة الحسين بن طلال بالاشتراك في قاعدة بيانات EBESCO (Academic Premier) بتاريخ ٢٠٠٢/١٠/١ وذلك بهدف تسهيل وتحسين نوعية الخدمات التي تقدمها المكتبة للمستفيدين من خلال البحث و الوصول الفوري والمباشر (online search) إلى مقالات الدوريات بأسرع وقت وبأقل كلفة وجهد ممكن وكذلك لتوفير النفقات من كوادر بشرية وجهود مبدولة في المعالجة الفنية، وزيادة عدد الدوريات الأجنبية المشتركة بها، حيث أن الدوريات المطبوعة (الورقية) في حال الاشتراك فيها تكون مكلفة مقارنة بالدوريات الإلكترونية إذا ما أخذنا بعين الاعتبار عدد عناوين الدوريات بالإضافة إلى الوقت والزمن اللازمين لتوريد هذه الدوريات، وباختصار يتفوق الاشتراك المباشر بالدوريات الإلكترونية من خلال قواعد البيانات على المطبوعة بالكم والنوع والتكلفة والسرعة، بالإضافة إلى توفير الحيز المكاني في المكتبة وتوفير الجهد الفني الذي يبذل في رصد وتجديد الدوريات، وقد مضى عام على اشتراك مكتبة الجامعة في قاعدة البيانات والتي مكنت أعضاء هيئة التدريس من الوصول الفوري إلى أكثر من (٣٥٠٠) مجلة علمية بالإضافة إلى الآلاف من الكتب ووثائق الملتقيات العلمية والصحف و بمختلف المواضيع ومعظمها بكامل نصوصها، إلا أن الاشتراك الإلكتروني يتطلب من المستخدمين والعاملين عدة أشياء منها:

- معرفة كيفية استخدام الحاسوب
- توفر أجهزة الحاسوب المتصلة بشبكة الانترنت
- إجادة اللغة الإنجليزية
- توفير تغطية موضوعية شاملة للاختصاصات المتوفرة في الجامعة
- ومن هنا تظهر مشكلة الدراسة في أنه لا بد من معرفة جدوى الاشتراك بقاعدة البيانات ومدى تحقق الفائدة من هذا الاشتراك ولا يتسنى لنا معرفة ذلك إلا من خلال إجراء هذه الدراسة.
- لذا تهدف هذه الدراسة إلى تقويم استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة بيانات EBSCO (Academic Premier) لمعرفة جدوى الاشتراك فيها وإفادتهم منها وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:
- ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة بيانات EBSCO (Academic Premier) ؟
- هل تختلف درجة الاستخدام باختلاف : الكلية، والقسم الأكاديمي، و الرتبة الأكاديمية، و المؤهل العلمي، والجنس، والعمر، والتخصص الأكاديمي؟
- ما العوائق التي تحول دون استخدام أعضاء هيئة التدريس لهذه لقاعدة ؟

#### أهمية البحث :

هناك تطور معرفي سريع في جميع مجالات التخصصات العلمية، وحتى يستطيع عضو هيئة التدريس أن يكون فاعلاً ونشطاً في العملية التعليمية فلا بد من مواكبته لآخر المستجدات في المجال الذي يقوم بالتدريس فيه، ولا يتسنى له ذلك إلا بمواكبة مصادر المعلومات وأهمها قواعد بيانات EBESCO (Academic Premier). ومن هذا المنطلق رأى الباحثان أن يقفا على واقع استخدام هذه القاعدة من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة الحسين بن طلال، لنتمكن من تقويم مدى الاستفادة من هذه القاعدة ومعرفة العوائق التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في استخدامها. وسيستفيد من نتائج هذه الدراسة متخذو القرارات من رئاسة الجامعة والمكتبة، وكل من له علاقة بالعملية التعليمية، كما أنها يمكن أن تعطي صورة واضحة لأعضاء هيئة التدريس عن الدرجة الحقيقية لاستخدامهم لهذه القاعدة، وستغني هذه الدراسة أيضاً أدب الموضوع خاصة بالنظر لقلّة وجود مثل هذا النوع من الدراسات، وتشجيع باحثين آخرين على القيام بدراسات مماثلة.

#### الدراسات السابقة :

- قام الباحثان بالإطلاع على النتاج الفكري الذي له علاقة بموضوع الدراسة، ولم يجد الباحثان موضوع يصب في صلب الدراسة، لذا قاما باختيار أهم الدراسات التي تدور حول الموضوع. فقد أجرى عليان والقيسي (١٩٩٧) دراسة كان من أهدافها الكشف عن مدى استخدام شبكة الإنترنت في مكتبة جامعة البحرين و التعرف على طبيعة مستخدمي شبكة الإنترنت التي توفرها المكتبة من حيث جنسهم، وتخصصاتهم، ومستوياتهم الأكاديمية، حيث بيّنت نتائج الدراسة ما يلي (٢) :
- ❖ تفوق الإناث على الذكور، حيث بلغت نسبة المستخدمين من الإناث ٥٨,٩٦% بينما بلغت نسبة المستخدمين من الذكور ٤١,٠٤%.
  - ❖ احتل طلبة البكالوريوس المرتبة الأولى من بين المستخدمين وتبعهم في المرتبة الثانية أعضاء هيئة التدريس وجاء في المرتبة الثالثة طلبة الدراسات العليا، أما المرتبة الرابعة فقد كانت من نصيب أعضاء الهيئة الإدارية.
  - ❖ حصل طلبة كلية الهندسة على المرتبة الأولى في استخدام شبكة الإنترنت، تلاهم طلبة كلية إدارة الأعمال وجاء طلبة كلية التربية في المرتبة الثالثة.
  - ❖ إن البحث عن المعلومات بهدف كتابة البحوث والدراسات هو الهدف الرئيس لغالبية المستفيدين من استخدام شبكة الإنترنت حيث بلغت نسبتهم (٩٥,٣٠%).
  - ❖ كما قام همشري وبوعزة (١٩٩٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس لمصادر المعلومات حيث استخدمت الدراسة عينة بلغت (٢٠٧) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي (٣) :
  - ❖ اعتماد أعضاء هيئة التدريس على الكتب بشكل كبير كمصادر لمعلومات لأغراض التدريس، بينما كانت الدوريات العلمية والأكاديمية أكثر استخداماً من قبلهم في مجال البحث.
  - ❖ اعتماد أعضاء هيئة التدريس على مصادر المعلومات المدونة باللغة الأجنبية وخاصة اللغة الإنجليزية والمنشورة حديثاً في الثمانينيات والتسعينيات أكثر من غيرها من المصادر.
  - ❖ وجود فروق داله إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥=α) في درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس لمصادر المعلومات تُعزى إلى نوع الكلية.
  - ❖ تفوق أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية على زملائهم في الكليات العلمية في مجال استخدام مصادر المعلومات.
  - ❖ لم تظهر الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية تُعزى إلى الجنس والخبرة في التدريس والرتبة الأكاديمية.
- أما عليان وعلي (١٩٩٨) فقد أجريا دراسة هدفت إلى التعريف بخدمة البحث في قواعد البيانات المخزنة على الأقراص المضغوطة في مكتبة جامعة البحرين على عينة عددها (٤١٤) من المستفيدين من خدمات البحث بقواعد البيانات حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة الدراسة في

- فترات متفاوتة امتدت إلى ثلاثة شهور. ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة(٤) :
- معظم المستفيدين من الخدمة هم من طالبات جامعة البحرين حيث بلغت النسبة (٨٢, ٦١٪) في حين بلغت نسبة الذكور (١٦, ٢٨٪).
  - غالبية المستفيدين هم من داخل الجامعة حيث بلغت نسبتهم (٩٦, ١٣٪) أما نسبة المجتمع المحلي فقد بلغت (٣, ٨٦٪).
  - سجّلت الكليات الإنسانية أعلى نسبة من المستفيدين حيث جاءت كلية التربية في مقدمة هذه الكليات (١٢, ٢٧٪)، تلتها كلية إدارة الأعمال (١٠, ٢٣٪)، ثم كلية الآداب (٢٦, ٢١٪)، أما الأقل استخداماً لقواعد البيانات فقد كانت كلية العلوم وكلية الهندسة.
  - كتابة البحوث والتقارير هو الهدف الرئيس لغالبية المستفيدين من الخدمة.
- وفي دراسة أخرى قامت بها بومعرفي(٢٠٠١) هدفت إلى تقويم واقع استخدام الإنترنت لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة وتشخيص العوائق التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتحد من استخدامها، بلغت عينة الدراسة (٧٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، حيث أظهرت الدراسة ما يلي(٥) :
- ❖ كانت نسبة مستخدمي الإنترنت من الذكور (٧٨, ٥٧٪)، ونسبة الإناث (٢١, ٤٪).
  - ❖ إن أكبر عدد من مستخدمي الإنترنت في الجامعة هم في رتبة أستاذ مساعد حيث بلغ عددهم (٣٥) جاء بعدهم من هم في رتبة أستاذ مشارك وعددهم (٢٠) أما حاملو رتبة أستاذ فهم (٤) فقط.
  - ❖ إن (٣٣٪) من أعضاء هيئة التدريس يستخدمون الإنترنت يومياً.
  - ❖ وبخصوص العوائق التي واجهت أعضاء هيئة التدريس، كانت ببطء الشبكة، وضيق الوقت، وعدم امتلاك المهارات اللازمة لحسن استخدام الشبكة.
- وقام حميدات (٢٠٠١) بدراسة عنوانها واقع المصادر الآلية في مكتبة جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، بلغت عينة الدراسة (٢٣٦) طالباً، وكان من أهم نتائج الدراسة ما يلي(٦) :
- ❖ أن واقع أداء المصادر الآلية في مكتبة جامعة اليرموك تتدرج ضمن درجة متوسطة.
  - ❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠, ٠٥=α) في مجال خدمات الكشاف الآلي للدوريات ما بين كلية الآداب وكلية الاقتصاد لصالح كلية الآداب.
  - ❖ هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠, ٠٥=α) ما بين كلية التربية من جهة مقارنة بكلية الاقتصاد والآداب من جهة أخرى، لصالح كلية التربية في استخدام خدمات قواعد البيانات والإنترنت.
- وفي دراسة قام بها ديبى (Day, 2001) بعنوان سياسة واستخدام المجلات الالكترونية في جامعة مانشستر في كلية العلوم والتكنولوجيا في بريطانيا أشارت نتائج الدراسة إلى ما يلي(٧) :
- ❖ أن هناك تزايداً واضحاً في استخدام المجلات الالكترونية والوصول إلى النصوص الكاملة واستخدامها على حساب المجلات الورقية حيث أصبح فارق الاستخدام غير قابل للمقارنة فقد تم استخدام (٧٠٠٠) مقالة بشكلها الالكتروني مقابل أقل من (١٠٠٠) بشكلها الورقي في العام الدراسي (٢٠٠٠/٢٠٠١).
  - ❖ أظهرت نتائج الدراسة أن هناك توفيراً واختصاراً كبيراً في عدد الكوادر العاملة في قسم الدوريات بالإضافة إلى انخفاض تكلفة الاشتراك في المجلات بنسبة عالية مع الارتفاع في عدد عناوين الدوريات المشترك بها وزيادة في التغطية الموضوعية مقارنة بالاشتراك في المجلات الورقية أو المطبوعة.
- كذلك أجرى مارتن (Martin, 2001) دراسة هدفت إلى تقييم استخدام المجلات الالكترونية وإدارتها في جامعة كارديف البريطانية، وتكون مجتمع الدراسة من الهيئتين التدريسية والإدارية بالإضافة إلى الطلبة أما عينة الدراسة فكانت (٩٨). فرداً وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة(٨) :
- ❖ أن (٧٠٪) من عينة الدراسة تستخدم قاعدة بيانات المجلات الإلكترونية مرة واحدة في الأسبوع للإطلاع على الأبحاث والملخصات.
  - ❖ أن (٦١, ٧٤٪) من عينة الدراسة تفضل استخدام المجلات الإلكترونية على الورقية بينما يفضل (٣٦, ٢١٪) من العينة استخدام المجلات بنوعها الإلكترونية والمطبوعة.
  - ❖ أن (٧٠٪) من عينة الدراسة أفادوا بسهولة الوصول إلى المجلات الالكترونية وهذه من أهم أسباب استخدامها.
  - ❖ أن (٦٣٪) من عينة الدراسة يواجهون مشاكل في التغذية الراجعة، كذلك (٦١٪) لا يعرفون كيف يصلون إلى المجلات الإلكترونية المطلوبة، و(٤٣٪) يواجهون مشكلة في الدخول لبعض المجلات حيث يطلب منهم دفع رسم اشتراك للدخول للمجلة المطلوبة.
  - ❖ أن (٧٨٪) من عينة الدراسة يفضلون أن تنشر أبحاثهم في المجلات التي تنشر بشكلها الإلكتروني والمطبوع.
- و في دراسة قام بها دونالد (Donald, 2003) بعنوان استخدام المجلات الإلكترونية من قبل أعضاء هيئة التدريس في جامعة بتسبيرغ (Pittsburgh) و تسي (Tennessee) وديركسل (Drexel) الأمريكية أشارت نتائج الدراسة بأن أعضاء هيئة التدريس يتفوقون في استخدامهم للمجلات الإلكترونية بشكل كبير جداً على المجلات المطبوعة وذلك لأن المجلات الإلكترونية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس توفر الوقت والجهد في الاستخدام بالإضافة إلى سهولة ومرونة استخدامها مقارنة بالمجلات المطبوعة(٩).
- و في دراسة أخرى قام بها سميث (Smith, 2003) بعنوان تغييرات في سلوك القراء لدى أعضاء هيئة التدريس : أثر استخدام المجلات



- الإلكترونية على جامعة جورجيا" وقد تكونت عينة الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك تزايداً كبيراً في استخدام المجلات الإلكترونية وقراءة المقالات بشكلها الإلكتروني لأغراض البحث بحيث يتم قراءة مقالة واحدة على الأقل بشكلها الإلكتروني لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس (١٠).
- وفي دراسة حديثة قام بها منصور (٢٠٠٤) وهدفت إلى التعرف على دوافع استخدامات الإنترنت لدى عينة من طلبة جامعة البحرين حيث بلغت عينة الدراسة (٣٣٠) طالبا وطالبة؛ وتوصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي (١١):
  - ❖ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استخدام الإنترنت تُعزى إلى متغيري الجنس والعمر.
  - ❖ وجود فروق دالة إحصائية في مجال المعلومات تُعزى للكلية لصالح طلبة كلية التربية.
  - ❖ (٨٥٪) من الطلبة مستخدمي الإنترنت راضون عن نتائجها.
  - ❖ وبالنظر إلى الدراسات السابقة يمكن إبداء الملاحظات التالية:
  - ❖ عدم وجود دراسات سابقة تقويمية على استخدام قاعدة بيانات EBSCO (Academic Premier) وإنما جاءت الدراسات عن استخدام الإنترنت ومصادر المعلومات بشكل عام من قبل أعضاء هيئة التدريس والطلبة، الأمر الذي كان حافزا للباحثين للقيام بهذه الدراسة.
  - ❖ إن غالبية العينات التي استخدمتها الدراسات السابقة كانت من أعضاء هيئة التدريس و الطلبة معا في الجامعات بينما انفردت عينة هذه الدراسة بأعضاء هيئة التدريس فقط.
  - ❖ قلة الدراسات التي تناولت موضوع استخدام قواعد البيانات التي تتضمن المجلات الإلكترونية بالاتصال المباشر في الأردن خاصة وبالجامعات العربية بشكل عام.
  - ❖ لم يجد الباحثان دراسات تقويمية تناولت تقويم استخدام أعضاء هيئة التدريس لقواعد البيانات بالاتصال المباشر لأغراض العملية التعليمية والبحث العلمي.
  - ❖ قلة الدراسات السابقة التي تناولت المقارنة بين الأقسام الأكاديمية في استخدامهم للمجلات الإلكترونية.
  - ❖ لا يوجد دراسات سابقة تناولت استخدام قواعد البيانات الإلكترونية بالاتصال المباشر وعلاقتها بمتغير اللغة التي درس بها عضو هيئة التدريس.

#### الطريقة والإجراءات :

#### المجتمع والعينة :

أشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات في جامعة الحسين بن طلال وعددهم (٦٥) وذلك حتى نهاية الفصل الدراسي الثاني ٢٠٠٢/٢٠٠٣. وقد تم استبعاد (١٠) أفراد من أعضاء هيئة التدريس عشوائيا لغايات التحقق من صدق الأداة وثباتها، وتم توزيع (٥٥) استبانة على أعضاء هيئة التدريس ومدرسي اللغات حيث بلغ العائد منها (٥١) استبانة أي بنسبة (٧٨٪) من مجتمع الدراسة، من كليات الجامعة الثلاث : العلوم التربوية، والآداب، والعلوم، والجدول (١) يوضح ذلك.

#### جدول (١)

#### العينة والمجتمع

العينة	مجتمع الدراسة	
	العدد	الكلية
١٩	٢٢	العلوم التربوية
١٢	١٦	العلوم
٢٠	٢٧	الآداب
٥١	٦٥	المجموع

#### أداة الدراسة :

قام الباحثان بإعداد استبانة لجمع البيانات من خلال استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس، ومن خلال مراجعة الأدب التربوي المشابه والمرتبط بذلك، ووفقا لخبرات الباحثين، وبعد إعداد الصيغة الأولية للاستبانة بمجالاتها وفقراتها، تم عرضها على مجموعة من الخبراء في المجالين التربوي والمكتبات ممن تتوافر لديهم الكفاءة والخبرة من أساتذة كلية العلوم التربوية بجامعة الحسين بن طلال وكلية التخطيط والإدارة /قسم المكتبات في جامعة البلقاء التطبيقية، للتأكد من مدى صلاحية الأداة في قياس ما وضعت لقياسه وإبداء الرأي بشأن سلامة اللغة، ووضوح الفقرات وشمولها للمجال.

تم الأخذ بالملاحظات والتعديلات المقترحة من قبل المحكمين على فقرات الاستبانة، وبعد ذلك تم عرضها عليهم مرة أخرى للتأكد من موافقتهم على الأداة بمجملها. وقد وصلت نسبة الاتفاق بين المحكمين إلى (٨٥٪) وبذلك تم التأكد من صدق الأداة.

وفيما يتعلق بثبات الأداة فقد تم توظيف طريقة الاختبار و إعادة تطبيقه (test-retest) بفارق زمني مدته أسبوع واحد على (١٠) من أعضاء هيئة التدريس من ضمن مجتمع الدراسة ممن لم يتم اختيارهم ضمن العينة. وبحساب معامل الارتباط بين التطبيقين وجد أنه يساوي (٩٠٪) وهو معامل ثبات عال. وقد اشتملت الاستبانة على (٢٦) فقرة موزعة على المجالات التالية :

**الأول:** معرفة أعضاء هيئة التدريس بقاعدة بيانات EBSCO (Academic Premier)

**الثاني:** أهمية هذه القاعدة لأعضاء هيئة التدريس.

**الثالث:** استخدام أعضاء هيئة التدريس لهذه القاعدة.

**الرابع:** العوائق التي تحول دون استخدام أعضاء هيئة التدريس لهذه القاعدة.

#### إجراءات الدراسة :

تم توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس في الجامعة واستلامها باليد مباشرة. وبعد جمع الاستمارات تم تفرغ بياناتها في كشوف خاصة تمهيدا لإدخالها في الحاسوب لإجراء المعالجات الإحصائية المناسبة في ضوء أهداف الدراسة وأسئلتها.

#### المعالجة الإحصائية :

تم استخدام البرنامج الإحصائي ( SPSS ) لتحليل النتائج والمتضمن إيجاد التكرارات والنسب المئوية للإجابة عن أسئلة الدراسة.

#### النتائج:

هدفت الدراسة إلى تقويم استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة البيانات EBSCO (Academic premier) لمعرفة جدوى الاشتراك فيها وإفادتهم منها وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:-

١- ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة البيانات؟

٢- هل تختلف درجة الاستخدام باختلاف متغيرات :- الكلية، القسم، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي، الجنس، العمر، لغة الدراسة، التخصص الأكاديمي؟

٣- ما العوائق التي تحول دون استخدام أعضاء هيئة التدريس لهذه القاعدة ؟

للإجابة عن السؤال الأول الذي ينص على : ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة البيانات؟ فقد أظهرت النتائج ما يلي:

فيما يتعلق بعدد أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا قاعدة البيانات بلغ (٣٠) فردا من أفراد عينة الدراسة البالغة (٥١) ويشكلون ما نسبته (٥٨,٨ ٪) من العينة، بينما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الذين لم يستخدموا قاعدة البيانات (٢١) عضواً يشكلون ما نسبته (٤١,٢ ٪) من إجمالي العينة.

أما فيما يتعلق بالذين استخدموا قاعدة البيانات وكما هو موضح في الجدول (٢) فقد أظهرت النتائج بأن (٥٠ ٪) من المستخدمين لديهم القدرة على الاستخدام دون الاستعانة بالآخرين وفيما يتعلق بآرائهم حول أهمية قاعدة البيانات في النشاط الأكاديمي فأشارت النتائج إلى أن (٤٧ ٪) أبدوا أهمية كبيرة بهذا الجانب.

وبالنسبة لدرجة الرضا عن نتائج الاستخدام لقاعدة البيانات فقد أشارت نتائج الدراسة بأن (٦٠ ٪) من العينة كانوا راضين وبدرجة عالية، بينما تتوعد أغراض الاستخدام لقاعدة البيانات ما بين أغراض إعداد القوائم البيولوجرافية وأغراض مهارات التعلم الالكتروني والتصفيح حيث بلغت (٤٠ ٪) و سجلت متابعة الدوريات العلمية وكتابة الأبحاث أعلى نسبة حيث بلغت (٧٠ ٪) من عينة الدراسة وبيّن جدول (٢) ذلك.

#### الجدول (٢)

عدد أعضاء هيئة التدريس القادرون على

استخدام قاعدة البيانات وأهمية وأغراض الاستخدام ودرجات الرضا

النسبة المئوية	التكرار	المجال
٧٠٪	٢٠	الاستخدام لأغراض متابعة الدوريات وكتابة البحوث
٦٠٪	١٨	درجات الرضا عن نتائج الاستخدام كبيرة جدا
٥٠٪	١٥	لديهم المقدرة على الاستخدام
٤٧٪	١٤	أهمية قاعدة البيانات في إنجاز النشاطات الأكاديمية
٤٠٪	١٢	تنوع أغراض الاستخدام



## وللإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على:

هل تختلف درجة الاستخدام باختلاف :- الكلية، القسم، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي، الجنس، العمر، لغة الدراسة، التخصص الأكاديمي؟ فقد أظهرت النتائج أن كلية العلوم التربوية قد حصلت على المرتبة الأولى في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت النسبة (٧٣,٦٨٪). وجاءت كلية العلوم بالمرتبة الثانية حيث حصلت على نسبة مقدارها (٦٦,٦٦ ٪) ثم تلتها كلية الآداب حيث حصلت على نسبة مقدارها (٤٠٪). ويوضح الجدول رقم (٣) ذلك.

جدول رقم (٣)  
توزيع الاستخدام للعينة حسب الكليات

النسبة المئوية	عدد المستخدمين من العينة	العينة	مجتمع الدراسة	
			عدد أعضاء هيئة التدريس	الكلية
٧٣,٦٨٪	١٤	١٩	٢٢	العلوم التربوية
٦٦,٦٦٪	٨	١٢	١٦	علوم
٤٠٪	٨	٢٠	٢٧	الآداب
	٣٠	٥١	٦٥	المجموع

وفيما يتعلق بالأقسام الأكاديمية فإن قسم المناهج والتدريس قد حصل على أعلى نسبة مقارنة بالأقسام الأخرى حيث بلغت النسبة (٧٦,٩٢٪) يليه قسم تكنولوجيا المعلومات حيث بلغت النسبة (٧٥٪)، ثم الرياضيات والإحصاء و متطلبات الجامعة حيث بلغت النسبة لكل منهما (٦٦,٦٦٪). ويبين الجدول (٤) اسم القسم والنسبة المئوية.

جدول (٤)  
توزيع الاستخدام للعينة حسب الأقسام

النسبة المئوية للمستخدمين	استخدموا قاعدة البيانات	لم يستخدموا قاعدة البيانات	العينة	القسم
٧٦,٩٢٪	١٠	٣	١٣	المناهج والتدريس
٧٥٪	٦	٢	٨	تكنولوجيا المعلومات
٦٦,٦٦٪	٢	١	٣	الرياضيات والإحصاء
٦٦,٦٦٪	٤	٢	٦	متطلبات الجامعة
٤٢,٨٥٪	٣	٤	٧	الإعلام والدراسات
٤٠٪	٢	٣	٥	اللغة العربية وآدابها
٣٧,٥٪	٣	٥	٨	اللغة الإنجليزية وآدابها
صفر٪	لا أحد	١	١	الفيزياء
٥٨,٨٢	٣٠	٢١	٥١	المجموع

وفيما يتعلق بالرتبة الأكاديمية فإن الجدول رقم (٥) يبين أن الأساتذة المساعدين حصلوا على أعلى نسبة مئوية من بين الرتب الأكاديمية الأخرى حيث بلغت النسبة (٦٩,٢٪) وجاء في المرتبة الثانية (الأساتذة المشاركون) وقد حصلوا على نسبة مقدارها (٦٦,٦٦٪) تلاها المحاضرون المتفرغون حيث بلغت النسبة (٥٠٪).

جدول (٥)

الأعداد والنسب المئوية المقابلة للرتب الأكاديمية  
لأعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا قاعدة البيانات

النسبة المئوية	استخدموا قاعدة البيانات	لم يستخدموا قاعدة البيانات	العينة	الرتبة الأكاديمية
٦٩,٢%	١٨	٨	٢٦	أستاذ مساعد
٦٦,٦٦%	٢	١	٣	أستاذ مشارك
٥٠%	٩	٩	١٨	محاضر متفرغ
٢٥%	١	٣	٤	مدرس
صفر%	لا أحد	لا أحد	صفر	أستاذ
٥٨,٨٢%	٣٠	٢١	٥١	المجموع

وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي فإن أعضاء هيئة التدريس من حملة درجة الدكتوراه قد حصلوا على أعلى نسبة في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت النسبة (٦٧٪)، وجاء بعدهم حملة درجة البكالوريوس حيث حصلوا على نسبة مقدارها (٢٠٪) ثم تلاهم حملة الماجستير حيث حصلوا على نسبة مقدارها (١٣٪)، والجدول رقم (٦) يبين ذلك.

جدول (٦)

النسب المئوية لأعضاء هيئة التدريس ومدري اللغات الذين استخدموا قاعدة البيانات.

النسبة المئوية	العدد	المؤهل العلمي
٦٧%	٢٠	الدكتوراه
٢٠%	٦	البكالوريوس
١٣%	٤	الماجستير
١٠٠%	٣٠	المجموع

وفيما يتعلق بالجنس فيشير الجدول رقم (٧) أن حصة الذكور من الاستخدام هي (٦٠٪) من المجموع الكلي لعينة الدراسة بينما كان نصيب الإناث (٥٠٪).

جدول (٧)

يبين النسب المئوية للذكور والإناث الذين استخدموا قاعدة البيانات.

النسبة المئوية	استخدموا قاعدة البيانات	لم يستخدموا قاعدة البيانات	العينة	الجنس
٦٠%	٢٧	١٨	٤٥	ذكر
٥٠%	٣	٣	٦	أنثى
-	٣٠	٢١	٥١	المجموع

أما الفئة العمرية فقد احتلت الفئة العمرية (٣٥ - ٤٤) سنة المرتبة الأولى في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت النسبة (٤٠٪)، تلتها الفئة العمرية (٢٦ - ٣٤) سنة وبلغت النسبة (٣٣,٣٪). والجدول رقم (٨) يبين ذلك.

جدول رقم (٨)

يبين الأعداد والنسب المئوية المقابلة للفئات العمرية لأعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا قاعدة البيانات.

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية / بالسنوات
-	-	أقل من ٢٥
٣٣,٣ %	١٠	٢٥ - ٣٤
٤٠ %	١٢	٣٥ - ٤٤
٢٦,٧ %	٨	٤٥ فأكثر
١٠٠ %	٣٠	المجموع

وفيما يتعلق بلغة الدراسة لأعضاء هيئة التدريس فإن نتائج الدراسة تبين أن أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا اللغة الإنجليزية في دراستهم قد حصلوا على أعلى نسبة في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت النسبة (٥٦,٧%)، ثم جاء بعد ذلك أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا اللغة العربية في دراستهم حيث بلغت النسبة (٢٦,٧%)، كما هو في الجدول (٩).

جدول (٩)

الأعداد والنسب المئوية للغة الدراسة لأعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا قاعدة البيانات.

النسبة المئوية	العدد	اللغة
٥٦,٧ %	١٧	الإنجليزية
٢٦,٧ %	٨	العربية
١٦,٧ %	٥	أخرى
١٠٠ %	٣٠	المجموع

وفيما يتعلق بالتخصص الأكاديمي فإن نتائج الدراسة توضح أن أعضاء هيئة التدريس من ذوي تخصص (أساليب التدريس) قد حصلوا على أعلى نسبة في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت النسبة (٢٠%) وجاء في المرتبة الثانية من أعضاء هيئة التدريس ذوي تخصص ( اللغة الإنجليزية وآدابها) و(العلاقات الدولية) و(علم النفس) وقد حصلوا على نسب متساوية مقدارها (١٠%) والجدول رقم (١٠) يبين ذلك.

جدول رقم (١٠)

الأعداد والنسب المئوية المقابلة

لتخصص أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا قاعدة البيانات.

النسبة المئوية	العدد	التخصص
٢٠ %	٦	أساليب تدريس
١٠ %	٣	لغة إنجليزية
١٠ %	٣	علاقات دولية
١٠ %	٣	علم نفس
٦,٧ %	٢	ذكاء اصطناعي/حاسوب
٦,٧ %	٢	رياضيات
٦,٧ %	٢	لغة عربية
٦,٧ %	٢	نظم حاسوبية/علم الحاسوب
٦,٧ %	٢	شريعة
٣,٣ %	١	هندسة الحاسوب
٣,٣ %	١	تربية
٣,٣ %	١	تكنولوجيا معلومات
٣,٣ %	١	جغرافيا
٣,٣ %	١	مكتبات
١٠٠ %	٣٠	المجموع

وللإجابة عن السؤال الثالث المتضمن المشاكل وعوائق استخدام قاعدة البيانات فقد تم طرح الأسئلة المبينة في الجدول (١١) حيث تشير النتائج إلى أن (١٢٪) من المستخدمين لا يوجد لديهم الوقت الكافي لاستخدام قواعد البيانات، بينما يعاني (٣٠٪) من العينة في صعوبة الاتصال بشبكة الإنترنت بالإضافة إلى البطء في الوصول إلى نتائج البحث، كذلك (١٧٪) من العينة ليست لديهم المعرفة الكافية في استخدام الحاسوب مما يحد من استخدامهم لقاعدة البيانات و (٢٣٪) من المستخدمين لا يتوفر لديهم أجهزة حاسوب و (١٠٪) ممن يتوفر لديهم أجهزة حاسوب يعانون من عدم اتصالها بشبكة الإنترنت. ومن أهم النتائج المثيرة للانتباه أن (٨٠٪) يعانون من تدني مستوى مهاراتهم الخاصة باللغة الإنجليزية مما يحد من استخدامهم لقاعدة البيانات.

### جدول (١١)

يبين التكرار والنسب المئوية للمشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا قاعدة البيانات

النسبة المئوية	التكرار	السؤال
٨٠٪	٢٤	مستوى معرفتي باللغة الإنجليزية يحد من استخدامي لقاعدة البيانات
٣٠٪	٩	هناك ضعف في سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت و بطء في الوصول إلى نتائج البحث مما يعيق الاستخدام
٢٣٪	٧	عدم توفر جهاز الحاسوب يعيق من استخدامي لقاعدة البيانات
١٧٪	٥	ضعف المقدرة على استخدام جهاز الحاسوب والتعامل معه يحد من استخدام قاعدة البيانات
١٣٪	٤	لا يوجد لدي الوقت الكافي لاستخدام قاعدة البيانات مما يعيق الاستخدام
١٠٪	٣	عدم اتصال جهاز الحاسوب مع شبكة الإنترنت يعيق من استخدامي لقاعدة البيانات

### مناقشة النتائج:

هدفت هذه الدراسة إلى تقويم استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة بيانات ابيسكو (EBSCO(Academic Premier) لمعرفة جدوى الاشتراك فيها وإفادتهم منها وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية :

#### ١- ما درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة بيانات ابيسكو (EBSCO(Academic Premier)

أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يستخدمون قاعدة البيانات قد بلغ (٥٨,٨٪) و هي نسبة متوسطة مقارنة بنتائج دراسة مارتن (Martin,2001) التي أشارت بنتائج دراسته إلى أن (٧٠٪) من عينة الدراسة يستخدم قاعدة بيانات المجالات الإلكترونية، وكذلك بالتقرير الإحصائي الصادر عن مؤسسة EBSCO الشركة المنتجة كما هو موضح في الملحق رقم (١)، فإن هذه النسبة جاءت منسجمة مع جدوى الاشتراك في قاعدة البيانات، حيث بلغ عدد عمليات البحث (١٤٤٧) خلال فترة إجراء الدراسة وقد استفاد الباحثون من (٧٢٦) بحثاً وبالقسمة على عدد أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا القاعدة، بلغ نصيب كل عضو هيئة تدريس (٢٤) بحثاً. وتتفق هذه النتائج جزئياً مع نتائج دراسة سميث (Smith,2003) حيث أشارت إلى أن نصيب كل عضو من أعضاء هيئة التدريس قراءة مقال واحد كل أسبوع، ومع مراعاة توفير الوقت والجهد والسرعة المبذولة في عملية البحث كانت هذه من أهم أهداف الاشتراك بقاعدة بيانات EBSCO.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة جزئياً مع نتائج دراسة حميدات (٢٠٠١) والتي أشارت إلى أن أداء واقع المصادر الآلية في مكتبة جامعة اليرموك تدرج ضمن درجة متوسطة، كذلك أشار التقرير الإحصائي لأبيسكو إلا أن هناك تزايداً واضحاً في استخدام المقالات الإلكترونية مع مرور الوقت ففي الفترة الزمنية من شهر ٢٠٠٢/١٠ وحتى شهر ٢٠٠٤/١١ كان عدد عمليات البحث ما بين الاستخدام والوصول إلى النصوص الكاملة وإرسالها عبر البريد الإلكتروني هو (٨٢) عملية لترتفع في ٢٠٠٣/٤/١٦ إلى (٣٥٩) عملية بينما بلغت في ٢٠٠٣/٦/٢ (١١٣٩) عملية، وأما في ٢٠٠٣/٨/١٨ فبلغت (١٤٤٧) عملية وهذا مؤشر على جدوى الاشتراك في قاعدة بيانات EBSCO، وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة ديب (Day,2001).

وفيما يتعلق بالمقدرة على الاستخدام فتشير النتائج إلى أن (٥٠٪) من المستخدمين لديهم القدرة على الاستخدام دون الاستعانة بأحد، وهذا مؤشر على أن نصف أعضاء هيئة التدريس لا يمتلكون الأدوات اللازمة التي تمكنهم من استخدام قاعدة البيانات والمتضمنة المعرفة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والمعرفة باللغة الإنجليزية. و تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة مارتن (Martin,2001) حيث أشارت إلى أن (٦١٪) لا يعرفون كيفية الوصول إلى المجالات الإلكترونية المطلوبة.

بالنسبة لأهمية الاستخدام، أبدى (٤٧٪) من عينة الدراسة أهمية كبيرة في استخدام قاعدة البيانات بمختلف المجالات الأكاديمية. و ترتبط هذه النتيجة بالنتيجة السابقة إذ أن عدم المقدرة على الاستخدام يقلل من أهمية عملية الاستخدام، ويمكن تفسير هذه النسبة المتدنية لاعتماد أعضاء هيئة التدريس على الكتب بشكل كبير كمصادر للمعلومات لأغراض التدريس وهو الحيز الأكبر الذي يحتل من وقت عضو هيئة التدريس

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة همشري ( ١٩٩٨ ) حيث أشارت نتائج الدراسة إلى اعتماد أعضاء هيئة التدريس على الكتب بشكل كبير كمصادر معلومات لأغراض التدريس، بينما اختلفت مع نتائج دراسة مارتن (Martin,2001) و دونالد (Donald,2003) حيث أشارت نتائج دراستهما إلى أن معظم المستخدمين يفضلون المجلات الإلكترونية على الورقية.

**أما الرضا عن نتائج الاستخدام** فقد أشارت النتائج بأن (٦٠٪) من المستخدمين لديهم الرضا عن استخدام قاعدة البيانات في الوصول إلى أهداف البحث في القاعدة، مما يدل على تحقيق أهداف الاشتراك حيث يشير ذلك إلى التنوع والشمولية في الموضوعات المتوفرة في قاعدة البيانات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة منصور (٢٠٠٤) نوعاً ما، حيث أشارت إلى أن (٨٥٪) من مستخدمي الإنترنت راضون عن نتائج الاستخدام. كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن (٤٠٪) يقومون باستخدام قاعدة البيانات لأغراض متنوعة. بينما سجلت أغراض متابعة الدوريات العلمية وكتابة الأبحاث أعلى نسبة حيث بلغت (٧٠٪) وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة عليان والقيسي (١٩٩٧)؛ حيث أشارت إلى أن (٩٥,٣٠٪) يقومون باستخدام شبكة الإنترنت لأغراض إجراء البحوث والدراسات، كذلك مع نتائج دراسة عليان وعلي (١٩٩٨) التي أشارت إلى أن كتابة البحوث والتقارير هي الهدف الرئيسي لغالبية المستخدمين من الخدمة، كذلك اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مارتن (Martin,2001) حيث أشارت إلى أن (٧٠٪) من المستخدمين يستخدمون قاعدة بيانات المجلات الإلكترونية للإطلاع على الأبحاث والمختصات.

## ٢- هل تختلف درجة الاستخدام باختلاف : الكلية، القسم، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي، الجنس، العمر، لغة الدراسة، التخصص الأكاديمي ؟

أظهرت نتائج الدراسة أن كلية العلوم التربوية قد حصلت على المرتبة الأولى في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت النسبة (٧٣,٦٨٪) تلاها كلية العلوم بالمرتبة الثانية حيث بلغت النسبة (٦٦,٦٦٪) ثم كلية الآداب حيث حصلت على نسبة مقدارها (٤٠٪) وبمقارنة هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة فقد تبين أنها متفوقة مع نتائج عدد من الدراسات منها همشري وبوعزة (١٩٩٨)؛ وعليان وعلي (١٩٩٨)؛ ومنصور (٢٠٠٤) حيث أشارت نتائج دراستهم بأن الكليات الإنسانية سجلت أعلى نسبة من المستخدمين حيث جاءت كلية التربية في مقدمة هذه الكليات.

و فيما يتعلق ب**الأقسام الأكاديمية** فقد أظهرت نتائج الدراسة بأن قسم المناهج والتدريس قد حصل على أعلى نسبة حيث بلغت (٧٦,٩٢٪) ويمكن تفسير هذه النتيجة نظراً للتغطية الموضوعية لما تتضمنه هذه القاعدة من مواضيع في هذا المجال. يليه قسم تكنولوجيا المعلومات حيث بلغت النسبة (٧٥٪)، وتعزى هذه النتيجة إلى المقدرة العالية لدى أعضاء هيئة التدريس في تخصص تكنولوجيا المعلومات على استخدام الحاسوب وما توفره قاعدة البيانات من موضوعات غزيرة في مجال اهتمام هذه الفئة ثم قسم الرياضيات والإحصاء وقسم متطلبات الجامعة حيث حصلوا على نسبة (٦٦,٦٦٪) لكل منهما تلاهم الإعلام والدراسات الاستراتيجية حيث بلغت نسبتهم (٤٢,٨٥٪).

أما بالنسبة **للرتبة الأكاديمية** فتشير النتائج إلى أن الأساتذة المساعدين هم الأكثر استخداماً تلاهم الأساتذة المشاركون ثم المحاضرون المتفرغون. ويمكن تفسير هذه النتيجة كون الأستاذ المساعد بحاجة إلى كتابة الأبحاث لأغراض الترقية كذلك الأستاذ المشارك، أما المحاضر المتفرغ فتقل الأهمية بالنسبة له في استخدام قاعدة البيانات باعتبار أنه غير مطلوب منه كتابة الأبحاث، وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة همشري وبوعزة (١٩٩٨) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى الجنس والخبرة في التدريس والرتبة الأكاديمية، بينما اتفقت هذه النتائج مع دراسة بو معرفي (٢٠٠١) التي أظهرت أن أكبر عدد من مستخدمي الإنترنت في الجامعة هم في رتبة أستاذ مساعد جاء بعدهم من هم في رتبة أستاذ مشارك.

تشير النتائج بالنسبة **للمؤهل العلمي** إلى أن حملة شهادة الدكتوراه هم الأكثر استخداماً، تلاهم حملة شهادة البكالوريوس ثم الماجستير. ويعزى ذلك كون حملة شهادة الدكتوراه بحاجة إلى عمل أبحاث ودراسات من أجل النشاطات الأكاديمية المختلفة كأغراض الترقية وإعداد الخطط الدراسية والتعلم المستمر بينما يقوم حاملو شهادة البكالوريوس باستخدامها لأغراض متابعة الدراسات العليا.

أما بالنسبة **للجنس** فقد أظهرت نتائج الدراسة تفوق الذكور على الإناث في استخدام قاعدة البيانات حيث بلغت نسبة الذكور (٦٠٪) أما نسبة الإناث فقد بلغت (٥٠٪) ويمكن أن تعزى هذه النتيجة بالنسبة للإناث نظراً للظروف البيئية والاجتماعية والتي تشكل أهمية كبيرة لديهم على حساب ممارسة النشاطات الأكاديمية والبحثية.

وبالنسبة **للفئة العمرية** فقد احتلت فئة (٣٥-٤٤) أعلى نسبة حيث بلغت (٤٠٪)، وربما تعتبر هذه النتيجة واقعية كونه قد يكون من هم برتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك الأكثر حاجة إلى استخدام قاعدة البيانات ويقعون ضمن هذه الفئة كونهم يسعون إلى الترقية الأكاديمية، وهذا يتطلب كتابة البحوث والتي تعتمد على قواعد البيانات للوصول إليها.

أما فيما يتعلق **بلغة الدراسة** لأعضاء هيئة التدريس فتشير نتائج الدراسة بأن أعضاء هيئة التدريس الذين استخدموا اللغة الإنجليزية في دراستهم قد حصلوا على أعلى نسبة في استخدام قاعدة بيانات ايسكو EBSCO ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن قاعدة البيانات هذه تصدر باللغة الإنجليزية ويتطلب استخدامها معرفة بهذه اللغة، أضف إلى ذلك بأن المعرفة الجيدة باللغة الإنجليزية تزيد في المقدرة على استخدام الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات.

بالنسبة **للتخصص الأكاديمي** فتشير نتائج الدراسة إلى أن أعلى نسبة في الاستخدام لدى المتخصصين في أساليب التدريس ثم في اللغة الإنجليزية وعلم النفس والعلاقات الدولية بالتساوي ثم تلاهم الحاسوب والرياضيات والشريعة واللغة العربية، أما تخصص هندسة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات والمكتبات والتربية والجغرافيا فجميعها بنفس النسب ويمكن تفسير ذلك كون عدد أعضاء هيئة التدريس في التخصصات الأكثر استخداماً أكبر من عدد المستخدمين في التخصصات الأخرى وكذلك تشير النتائج أيضاً بأن هناك شمولية موضوعية لقاعدة البيانات حيث أن الذين استفادوا من استخدام قاعدة البيانات كانوا من مختلف التخصصات. ويمكن تقويم ذلك في ضوء أهداف الاشتراك في قاعدة

البيانات والمتضمنة المتغطية الموضوعية الشاملة والتنوع حيث كانت أهم أهداف الاشتراك بقاعدة البيانات وبناء على ذلك يمكن القول أن هذا الهدف قد تحقق من عملية الاشتراك.

#### ٢- ما العوائق التي تحول دون استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة بيانات EBSCO Academic Premier

تشير نتائج الدراسة بأن (١٣٪) لا يوجد لديهم الوقت الكافي لاستخدام قاعدة البيانات وهذه تعني بأن (٨٧٪) من العينة يتوفر لديهم الوقت الكافي لاستخدام القاعدة مما يشير إلى أن عامل الوقت لا يشكل عائقاً في الاستخدام وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة بو معرافي (٢٠٠١) التي أشارت إلى أن (٢٦٪) من عينة الدراسة يعانون من ضيق الوقت في استخدام أعضاء هيئة التدريس لشبكة الإنترنت مما يعني أن (٧٤٪) يتوفر لديهم الوقت لاستخدام الإنترنت وهذا يدل على أن استخدام قاعدة البيانات يوفر الوقت والسرعة الكافية في عملية البحث وذلك كون قاعدة البيانات تتميز بسهولة الاستخدام والسرعة في نفس الوقت، وهذا من أهم أهداف الاشتراك في قاعدة البيانات.

أشارت نتائج الدراسة أن (٢٠٪) من المستخدمين يواجهون صعوبة في الاتصال بشبكة الإنترنت للوصول إلى قاعدة البيانات كذلك البطء في الوصول إلى نتائج البحث وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (بو معرافي، ٢٠٠١) حيث أشارت إلى أن ٢٧٪ من أعضاء هيئة التدريس يعانون من مشكلة بطء الشبكة مما يدل على أن هناك مشاكل في شبكة الجامعة ويقل ذلك من استخدام قاعدة البيانات.

كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن (١٧٪) من المستخدمين لديهم ضعف في استخدام الحاسوب والشبكة وتتفق أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة بو معرافي (٢٠٠١) حيث أشارت نتائج دراسته أن (٢١٪) يواجهون هذه المشكلة كذلك اتفقت مع نتائج دراسة مارتن (Martin, 2001) حيث أشارت إلى أن (٦١٪) لا يعرفون كيف يصلون إلى المجلات الإلكترونية إلا أن هذه النسبة لا تشكل عائقاً في استخدام قاعدة البيانات لتقويم هذه النتيجة في ضوء أهداف الاشتراك بقاعدة البيانات. لذلك يمكن القول إن هناك جدوى في الاشتراك كون أهم الأدوات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من استخدام قاعدة البيانات متوفرة وهي المعرفة في استخدام الحاسوب.

كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى أن (٢٣٪) من المستخدمين لا تتوفر لديهم أجهزة حاسوب، مما يعني أن معظم أعضاء هيئة التدريس يتوفر لديهم أجهزة حاسوب وهي من أهم الأدوات اللازمة لاستخدام قاعدة البيانات. أي أن هناك أرضية متوفرة لاستخدام قاعدة البيانات وبناء على ذلك فإن هناك جدوى للاشتراك في قاعدة البيانات ولكن أشارت نتائج الدراسة أن (١٠٪) من الأجهزة المتوفرة لدى أعضاء هيئة التدريس غير مرتبطة بشبكة الإنترنت مما يعني أن (٩٠٪) من أعضاء هيئة التدريس الذين تتوفر لديهم أجهزة الحاسوب مرتبطة مع الإنترنت وهذه من أهم المتطلبات اللازمة لاستخدام قاعدة البيانات مما يحقق جدوى الاشتراك في القاعدة باعتبار أن البنية التحتية اللازمة للاشتراك متوفرة.

ومن أهم المشاكل التي يواجهها أعضاء هيئة التدريس في استخدامهم لقاعدة البيانات هو ضعف المقدرة على استخدام اللغة الإنجليزية، حيث أشارت نتائج الدراسة أن (٨٠٪) من المستخدمين لا يوجد لديهم المقدرة على التعامل مع اللغة الإنجليزية مما يحد من استخدامهم لقاعدة البيانات كون أن القاعدة تصدر باللغة الإنجليزية، وتعتبر معرفة اللغة الإنجليزية من أهم المتطلبات اللازمة لاستخدام قاعدة البيانات وقد تعزى هذه النتيجة كون معظم أعضاء هيئة التدريس قد درسوا باللغة العربية أو لغات غير إنجليزية.

#### ٤- التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يلي :

- ضرورة الاستمرار في الاشتراك بقاعدة بيانات EBSCO لما لها من أهمية في توفير النفقات المالية مع الزيادة في عدد الدوريات المشترك بها وزيادة في التغطية الموضوعية بالإضافة إلى تقليل الجهد الفني المبذول من قبل موظفي المكتبة مقارنة بالاشتراك بالدوريات الورقية.
- التوجه نحو التخصص الموضوعي في قواعد البيانات المشترك فيها، بحيث تشمل الكليات حسب التخصصات.
- التوسع في الاشتراك بقاعدة البيانات التي تضم المجلات الإلكترونية.
- عقد ورش تدريبية في مجال مهارات الحاسوب والإنترنت لزيادة ورفع كفاءات أعضاء هيئة التدريس في استخدام قاعدة البيانات.
- عقد دورات تدريبية من قبل المكتبة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام قواعد البيانات والمجلات الإلكترونية.
- توعية أعضاء هيئة التدريس بقواعد البيانات والمجلات الإلكترونية التي تشترك بها الجامعة وما هي المواضيع التي تتضمنها وكيفية استخدام هذه القواعد.
- رفع مهارة اللغة الإنجليزية لأعضاء الهيئة التدريسية من خلال عقد دورات يشرف عليها مركز تطوير أعضاء هيئة التدريس.
- العمل على توفير بنية تحتية تزيد من سرعة الاتصال بشبكة الإنترنت وتحد من البطء في الوصول إلى نتائج البحث.
- توفير أجهزة حاسوب حديثة لجميع أعضاء هيئة التدريس وربطها مع شبكة الإنترنت.

#### المراجع العربية

- ١- اللقاني، احمد حسين، المنهج: الأسس والمكونات والتنظيمات، عالم الكتب: القاهرة. (١٩٩٥).
- ٢- عليان، ربحي مصطفى، والقيسي، منال "استخدام شبكة الانترنت في جامعة البحرين، تكنولوجيا المعلومات في المكتبات ومراكز المعلومات العربية بين الواقع والمستقبل"، وقائع المؤتمر الثامن للاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات، مصر، (١٩٩٧).

- ٢- همشري، عمروبوعدة، عبد المجيد، "واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة السلطان قابوس لمصادر المعلومات"، مجلة دراسات للعلوم التربوية، المجلد ٢٥ (١)، ١٩٩٨. ص(١٥٩-١٧٨).
- ٤- عليان، ربحي مصطفى، وعلي، ناصر محمد "خدمة البحث في قواعد البيانات المخزنة على الأقراص المتراصة (CD-ROM) في مكتبة جامعة البحرين"، مجلة المكتبات والمعلومات العربية، السنة ١٨ (٤)، ١٩٩٨. ص(٤٤-٦٦).
- ٥- بومعرفي، بهجة مكي، "واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في جامعة الشارقة و تشخيص المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس وتحد من استخدامها"، مجلة رسالة المكتبة، المجلد ٣٦ (١، ٢)، ٢٠٠١. ص (٧٤-٩٠).
- ٦- حميدات، محمد احمد، "واقع المصادر الآلية في مكتبة جامعة اليرموك من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا واتجاهاتهم نحو استخدامها. جامعة اليرموك"، رسالة ماجستير غير منشورة. (٢٠٠١)
7. Day.M.P, "Electronic journal usage and policy at UMIST", Information Services& Use, 21 (3/4),2001. p135.
- 8.Martin.W," Electronic journal-use, evaluation and policy" ,Information Services & Use,21( 3/4), 2001. p249.
9. Donald, W. King and others , " patterns of journal use by faculty at three diverse Universities" , D-Lib Magazine, 1.9 (10) , October 2003.
10. Erin, T. Smith. , " Changes in Faculty Reading Behaviors: The Impact of Electronic journals on the University of Georgia", Journal of Academic Librarianship, 29 (3) ,May2003 .p162.
- ١١- منصور، تحسين، "استخدام الانترنت ودوافعها لدى طلبة جامعة البحرين (دراسة ميدانية)"، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد(٨٦)، ٢٠٠٤، ص ١٦٧-١٩٦.
- EBSCOHOST(Customer Services Supervisor),"Statistical Report of database usage at AHU from Octo-- ١٢  
ber till AUGUST18",2003.
- 13.Ebsco Host Database(<http://search.epnet.com>).

ملحق (١)

تقرير إحصائي حول استخدام أعضاء هيئة التدريس لقاعدة بيانات  
EBSCO (Academic Premier) بناء على التقارير الدورية الصادرة عن  
EBSCOHOST (customer services supervisor)

DATE	1 USED OF DATABAS E	2 REACHED FULLTEXT ARTICLES	3 RECHED FULLTEXT PAGES	4 VIEWED PDF	5 SEND E-MAILS
FROM OCTOBER 23,2002 TILL NOVEMBER 11 2002	82	41	368	17	84
FROM OCTOBER 23,2002 TILL APRIL 16 2003	359	289	5362	63	89
FROM OCTOBER 23,2002 TILL JUNE 2 2003	1139	558	7163	163	102
FROM OCTOBER 23,2002 TILL august 182003	1447	726	9570	253	257

١- عدد مرات الاستخدام لقاعدة البيانات

٢- عدد المقالات التي بكامل نصوصها على شكل HTML

٣- عدد الصفحات بكامل نصوصها حيث تحتوي على ملخص و معلومات بيبلوغرافية

٤- عدد المقالات بكامل نصوصها والمخزنة عن طريق الماسح الضوئي وتكون على شكل PDF FILE

٥- عدد المقالات بكامل نصوصها والمرسلة أو مخزنه على E-MAIL