

تنمية الابتكار الإداري لدى إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة أسيوط

هبة الله سيد عبد الرحيم صديق (*)

• تمهيد:

تعد المكتبات الجامعية من المنظمات التعليمية التي تسعى لتقديم خدماتها بشكل متميز لمستفيديها ولابد من أن تكون هذه الخدمات كاملة متكاملة وذلك لتحقيق الهدف المنشود من إنشائها وأي قصور من قبل تلك المنظمات يعوق تحقيق الهدف الذي تسعى إليه.

ولكي تقوم المكتبة بتقديم خدماتها بصورة أكثر فاعلية فينبغي ألا يقتصر الجهد على تزويدها بالكتب والمواد المكتبية الأخرى بل يتعدى ذلك العناية بموظفيها من ناحية اختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وترقيتهم فإدارة المكتبة تشمل المسؤولين عن تسيير أمورها وتدبير مواردها وتطوير خدماتها والروتين في الأساليب المتبعة داخل تلك المؤسسات التي تعيق القدرات الإبداعية وتمنع أفرادها من التميز بالفكر الإبداعي وجعلهم غير قادرين على الإنتاج والتجديد وهذا بلا شك سيؤدي إلى عدم دعم التنمية الشاملة وتحقيق الهدف المنشود من إنشائها.

ولقد ظهرت الحاجة إلى الإبداع والابتكار للتعامل مع الظروف المتغيرة بشكل مستمر في مجتمعاتنا لذا كان من الضروري أن يتعلم المسؤولون عن أي منظمة إدارة منظماتهم بطريقة إبداعية لينعكس على تطوير أداء العاملين معه وذلك بتزويدهم بالمهارات والخبرات التي تساعدهم على النجاح وتحقيق أهداف المنظمة. كما على المسنول عن أي منظمة أن يأخذ زمام المبادرة ويتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي المشكلات وهيئة الأجواء المناسبة لتفجير مواهب وإبداعات الموارد البشرية العاملة بالمنظمة.

(*) هذا البحث من رسالة الدكتوراه الخاصة بالباحثة، وهي بعنوان: [تنمية الابتكار الإداري لدى إدارة الموارد البشرية في مكتبات جامعة أسيوط: دراسة ميدانية]. وتحت إشراف: أ.د. ميساء محروس أحمد مهران - كلية الآداب - جامعة الإسكندرية & د. عبد الرحيم محمد عبد الرحيم - كلية الآداب - جامعة سوهاج.

مشكلة الدراسة:

برزت الشخصية الإدارية المبدعة في تصرفاتها على الشخصية الإدارية التقليدية التي سادت الفترات السابقة حيث تميزت بالتفكير التقليدي في تحديد أهدافها واتخاذ قراراتها بعكس الشخصية الإدارية المبتكرة والمبدعة التي تتميز بالاهتمام بالأفكار والأساليب الإبداعية المتطورة التي تحقق تميزاً كبيراً في إنجازاتها وتعمل على تطوير مؤسساتها وبالتالي تقديم خدمات المعلومات لجميع الفئات ومن خلال الإحتكاك بالبيئة الجامعية ووجود مشكلات يتعرض لها العاملين في المكتبات والبيئة الإدارية بها لا تشجع على الإبداع والإبتكار لذا وجدت الباحثة في هذه الدراسة تشجيعاً على تنمية الإبداع والإبتكار الإداري للعاملين بمكتبات جامعة أسيوط لتحقيق تميزاً كبيراً في العمل وتقديم خدمات أفضل للمجتمع الجامعي.

وتعد مكتبات جامعة أسيوط أحد أهم هذه المؤسسات التي تحتاج للدراسة للوقوف على أوجه القوة والضعف في مواردها البشرية ودراسة طرق تنمية روح الابتكار لديهم للوصول إلى الأساليب الإبداعية المتطورة لتحقيق التميز الكبير في حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير.

• أهمية الموضوع ومبررات اختياره :

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أنها تعد من الموضوعات المهمة المتخصصة في إدارة المكتبات إذ تتناول مفهومين مهمين هما الثقافة التنظيمية والابتكار الإداري وقد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية للمكتبات محل الدراسة والابتكار الإداري لدى إدارة الموارد البشرية لتلك المكتبات وبالتالي التوصل إلى حلول تنمية مستمرة للإبتكار والإبداع الإداري للموارد البشرية داخل تلك المكتبات لضمان التطور المستمر للعملية التعليمية الجامعية المعتمدة على المكتبات الجامعية في عمليات البحث العلمي سواء للطلاب أو أعضاء هيئة تدريس أو باحثين متفرغين. وتعد هذه الدراسة إضافة في مجال إدارة المكتبات وذلك لعدة أسباب أبرزها ما يلي:

- ١- قلة الدراسات حول موضوع تنمية الابتكار الإداري للموارد البشرية في مكتبات الجامعات المصرية بصفة عامة.
- ٢- قلة الوعي بأهمية الابتكار والإبداع الإداري في استثمار الوقت لإيجاد حلول للمشكلات بطريقة علمية سليمة وضمان نجاح المؤسسة لتحقيق أهدافها ومهامها التي تسعى إليها.
- ٣- أهمية تكوين قيادات قادرة على تعليم مهارة التفكير الإبداعي والابتكاري، ومهارات البحث والاستكشاف وإدارة الإبداع والابتكار.
- ٤- أهمية رصد ما يجري بمكتبات جامعة أسيوط من مبادرات لتنمية الابتكار الإداري لتدعيم جوانب القوة، وتصحيح نقاط الضعف وفقاً للمعايير العالمية.
- ٥- الحاجة إلى وضع مقترحات من أجل تنمية الابتكار والإبداع الإداري لدى إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة أسيوط.

• أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى التعرف على واقع الابتكار الإداري لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط وكيفية تنمية الإبداع والابتكار الإداري للعاملين بمكتبات جامعة أسيوط لتحديد مستوى الابتكار الإداري لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط.

• تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الابتكار الإداري لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط وكيفية تنمية الإبداع والابتكار الإداري للعاملين بمكتبات جامعة أسيوط وذلك من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى الابتكار الإداري للعاملين بمكتبات جامعة أسيوط؟
- ٢- ما المقترحات التي تسهم في تنمية الابتكار الإداري لدى إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة أسيوط؟

• حدود الدراسة:

تسعى الباحثة لإجراء الدراسة في الحدود التالية:

- ١- الحدود الموضوعية: تتناول هذه الدراسة موضوع (تنمية الابتكار الإداري لدى إدارة الموارد البشرية في مكتبات جامعة أسيوط: دراسة ميدانية)

٢- الحدود المكانية : تغطي الدراسة مكتبات جامعة أسيوط.

٣- الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة في العام الجامعي ٢٠١٧م – ٢٠١٨م.

• مجتمع الدراسة:

تتناول هذه الدراسة العاملين بمكتبات جامعة أسيوط داخل محافظة أسيوط وهم (٣٣٥) من العاملين في (٢٦) مكتبة بجامعة أسيوط والجدول رقم (١/٠) يوضح ذلك:

جدول (١) أفراد مجتمع الدراسة موزعين وفقاً للمسح الشامل لمكتبات جامعة أسيوط

(ن = ٣٣٥)

م	المكتبة	عدد العاملين في مكتبات الجامعة		عدد الحاصلين على إجازات رسمية طويلة		العدد النهائي بعد استبعاد الحاصلين على الإجازات	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	المكتبة المركزية	١٠	٢,٧٧	٠	-	١٠	٢,٩٩
٢	مكتبة الطالب المركزية	١٧	٤,٧١	٠	-	١٧	٥,٠٧
٣	علوم	٣٤	٩,٤٢	٣	١١,٥٤	٣١	٩,٢٥
٤	هندسة	٣١	٨,٥٩	٢	٧,٦٩	٢٩	٨,٦٦
٥	بيطري	٨	٢,٢٢	٢	٧,٦٩	٦	١,٧٩
٦	تربوية نوعية	١٦	٤,٤٣	١	٣,٨٥	١٥	٤,٤٨
٧	معهد الأورام	٤	١,١١	٠	-	٤	١,١٩
٨	صيدلة	٧	١,٩٤	٠	-	٧	٢,٠٩
٩	تربية رياضية	١٢	٣,٣٢	٠	-	١٢	٣,٥٨
١٠	حاسبات	٩	٢,٤٩	٠	-	٩	٢,٦٩
١١	زراعة	١٤	٣,٨٨	٠	-	١٤	٤,١٨
١٢	آداب	٤٨	١٣,٣٠	٧	٢٦,٩٢	٤١	١٢,٢٤

٢,٩٩	١٠	-	٠	٢,٧٧	١٠	١٣	تجارة
١,٤٩	٥	-	٠	١,٣٩	٥	١٤	مكتبة رعاية الشباب المركزية
٠,٩٠	٣	-	٠	٠,٨٣	٣	١٥	المدينة الجامعية
٢,٣٩	٨	-	٠	٢,٢٢	٨	١٦	كلية التمريض
١,١٩	٤	-	٠	١,١١	٤	١٧	معهد التمريض
٠,٦٠	٢	٣,٨٥	١	٠,٨٣	٣	١٨	مدرسة التمريض
٠,٩٠	٣	-	٠	٠,٨٣	٣	١٩	طب أسنان
٠,٩٠	٣	-	٠	٠,٨٣	٣	٢٠	فنون جميلة
٠,٩٠	٣	٣,٨٥	١	١,١١	٤	٢١	مكتبة مستشفى صحة المرأة
١,٤٩	٥	٧,٦٩	٢	١,٩٤	٧	٢٢	مكتبة معهد السكر
٥,٦٧	١٩	٧,٦٩	٢	٥,٨٢	٢١	٢٣	خدمة اجتماعية
٧,٧٦	٢٦	١٩,٢٣	٥	٨,٥٩	٣١	٢٤	حقوق
١٠,١٥	٣٤	-	٠	٩,٤٢	٣٤	٢٥	تربية
٤,٤٨	١٥	-	٠	٤,١٦	١٥	٢٦	طب
١٠٠	٣٣٥	١٠٠	٢٦	١٠٠	٣٦١		الإجمالي

ومن خلال الجدول رقم (١/٠) يتبين أن مجموع العاملين بمكتبات جامعة أسيوط ٣٦١ منهم ٢٦ في إجازات طويلة المدي ولذلك فقد أجريت الدراسة علي ٣٣٥ من أخصائي مكتبات جامعة أسيوط.

• منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات:

١- منهج الدراسة : تستعين الباحثة من أجل تحقيق أهداف الدراسة بالمنهج الميداني وذلك لرصد الوضع الحالي لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط وتقويمه.

٢- أدوات جمع البيانات: اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على الأدوات الآتية:

✓ الاستبيان: قامت الباحثة بإعداد استبانة بعد الاطلاع على الأدب النظري والمتعلق بموضوع الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت الموضوع. وقد خرجت الاستبانة بصورتها النهائية^(١) مكونه من مجموعة من الأسئلة الخاصة بتنمية الابتكار الإداري لدى العاملين بمكتبات الدراسة، وقد تم عمل مسح شامل وتوزيع ٣٣٥ استبانة على العاملين بمكتبات جامعة أسيوط.

✓ صدق أداة الدراسة: وقد اعتمدت الباحثة على صدق المحتوى من خلال عدد من المحكمين في مجال المكتبات والمعلومات ومجال القياس والتقييم في التربية والإحصاء، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم وتقديرهم لفقرات الاستبانة الخاصة بأبعاد الدراسة من حيث درجة مناسبة الفقرات للبعد الذي تدرج تحته دقة وسلامة الصياغة اللغوية لكل فقرة ووضوح الفقرات، وقد تم أخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بعين الاعتبار للوصول بشكل نهائي للاستبيان.

وتوضح الجداول الآتية ثبات المقاييس المستخدمة داخل الاستبيان أداة الدراسة ويمكن إثبات ذلك كما يلي:

(١) أنظر الملحق رقم (١) الأستبيان الموجه لإدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة أسيوط، ص ١٩١

✓ مقياس الابتكار الإداري في المكتبات:

جدول (٢) ثبات الفاكرونباخ والتجزئة النصفية لمقياس الابتكار الإداري في المكتبات لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن = ٣٣٥)

التجزئة النصفية		الفاكرونباخ	المتغيرات	
تصحيح أثر الطول				
سبيرمان براون	سبيرمان براون	معامل الارتباط		
٠,٨٦٨	٠,٨٦٩	٠,٧٦٩	٠,٧٤٤	حل المشكلات واتخاذ القرار
٠,٨٥٤	٠,٨٦٨	٠,٧٦٧	٠,٧٥٧	القابلية للتغيير
٠,٧٤٦	٠,٧٦٦	٠,٦٢١	٠,٧٩٧	روح المجازفة
٠,٧٢٩	٠,٧٤٥	٠,٥٩٤	٠,٨٤٥	تشجيع الإبداع
٠,٨٩٠	٠,٨٩٠	٠,٨٠٢	٠,٨٥٦	الدرجة الكلية للإبداع

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ثبات ألفاكرونباخ تراوحت بين ٠,٧٤٤ : ٠,٨٥٦ وهي معاملات ثبات جيدة يمكن من خلالها الوثوق في ثبات المقياس لدى عينة الدراسة الحالية مما يعطي مؤشر على ثبات جيد للمقاس، وكما تراوحت معاملات ثبات التجزئة النصفية بعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون بين ٠,٧٤٥ : ٠,٨٩٠، وباستخدام معادلة جتمان تراوحت معاملات الثبات بين ٠,٧٢٩ : ٠,٨٦٨ وهي معاملات ثبات يمكن أن الوثوق من خلالها في ثبات المقياس الحالي لدى عينة الدراسة.

جدول (٣) معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) بين الدرجة على الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس الابتكار الإداري في المكتبات لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن=٣٣٥)

الدرجة الكلية للابتكار	المتغيرات
**٠,٦٦٠	حل المشكلات واتخاذ القرار
**٠,٧٨٠	القابلية للتغيير
**٠,٤٣٥	روح المجازفة
**٠,٨٨٤	تشجيع الإبداع

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) بين الدرجة كل بعد من أبعاد مقياس المواطنة الرقمية والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين ٠,٤٣٥ إلى ٠,٨٨٤ وهي قيم دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما تعبر عن صدق اتساق داخلي جيد للمقياس مما يجعل الباحثة مطمئنة عند استخدام المقياس لدى عينة الدراسة الحالية.

✓ المقابلة المقننة:

للأشخاص ذوي الحثيات بمكتبات الدراسة من أخصائي المكتبة، ورؤساء ومديري المكتبات ومدير الإدارة العامة للمكتبات.

✓ الملاحظة:

وهي من الأساليب المهمة لجمع البيانات حيث تمكنت الباحثة من التعرف على الأسباب الكامنة وراء العديد من الظواهر بمكتبات الدراسة من خلال المشاهدة المباشرة.

✓ القراءات النظرية في أدبيات الموضوع:

تم مسح الإنتاج الفكري المتعلق بموضوع الدراسة باللغتين العربية والإنجليزية.

✓ مراحل الدراسة وخطواتها:

١- مرحلة جمع المادة العلمية والاطلاع على الإنتاج الفكري: تم جمع المادة العلمية من خلال الاطلاع على الإنتاج الفكري العربي من خلال

دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات عبر حلقاته المتعددة (١٩٧٦- ٢٠١٥م)، بالإضافة إلى البحث في الدوريات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات (مجلة المكتبات والمعلومات العربية، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، المجلة الدولية في علوم المكتبات والمعلومات، دراسات عربية في المكتبات والمعلومات، بحوث في علم المكتبات والمعلومات)، إلى جانب الأطروحات العلمية المجازة بالجامعات المصرية، والمواقع المتخصصة في المجال على شبكة الإنترنت بالبحث في قواعد البيانات المتاحة من خلال بنك المعرفة المصري باستخدام استراتيجيات بحث متنوعة لمصطلحات الدراسة.

٢- مرحلة إعداد الاستبيان: وهي مرحلة تم جمع مجموعة من الأسئلة التي تغطي مشكلة الدراسة، والتي تتوجه بها الباحثة إلي مجتمع الدراسة.

٣- تحكيم الاستبيان وتجريبه: فمن خلال عدد من المحكمين في مجال المكتبات والمعلومات ومجال القياس والتقييم في التربية والإحصاء، لإبداء آرائهم وملاحظاتهم وتقديرهم لفقرات الاستبانة الخاصة بأبعاد الدراسة من حيث درجة مناسبة الفقرات للبعد الذي تندرج تحته دقة وسلامة الصياغة اللغوية لكل فقرة ووضوح الفقرات، وقد تم أخذ هذه الملاحظات والاقتراحات بعين الاعتبار للوصول بشكل نهائي للاستبيان.

٤- توزيع الاستبيان: تم توزيع استبيان الدراسة على العاملين بمكتبات جامعة أسيوط داخل محافظة أسيوط وهم (٣٣٥) من العاملين في (٢٦) مكتبة بجامعة أسيوط.

٥- تحليل الاستبيان والخروج بنتائج الدراسة: بعد جمع الاستبيانات من العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تم تفرغ هذه البيانات على برنامج الحزم الإحصائية SPSS وبعد تفرغها أمكن استخدام الأساليب الإحصائية التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الموزونة، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، قيمة كا^٢، الفروق بين

المتوسطات الحسابية، تحليل التباين الأحادي، الرسوم البيانية،
لمعالجة البيانات واستخراج النتائج الخاصة بالاستبيان.

• الدراسات السابقة:

1- الدراسات العربية:

بالبحث في الإنتاج الفكري العربي من خلال دليل الإنتاج الفكري العربي في مجال المكتبات والمعلومات عبر حلقاته المتعددة (١٩٧٦- ٢٠١٥م)، بالإضافة إلى البحث في الدوريات المتخصصة في مجال المكتبات والمعلومات (مجلة المكتبات والمعلومات العربية، الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، المجلة الدولية في علوم المكتبات والمعلومات، دراسات عربية في المكتبات والمعلومات، بحوث في علم المكتبات والمعلومات)، إلى جانب الأطروحات العلمية المجازة بالجامعات المصرية، والمواقع المتخصصة في المجال على شبكة الإنترنت توصلت الباحثة إلى الدراسات الآتية:

دراسة حسنين جاد الرب عبد السميع. ٢٠١٦ "العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على الموظفين بمديرية التربية بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق" رسالة ماجستير، جامعة المنصورة.^(٢)

وفي هذه الدراسة أجرى الباحث دراسة استطلاعية بهدف تكوين فكرة مبدئية عن العلاقة بين الأخلاقية والابتكار التنظيمي للموظفين بمديرية التربية بمحافظة الأنبار، حيث قام الباحث بإجراء المقابلات الشخصية على عينة من المديرين ورؤساء الأقسام والموظفين.

وكانت نتائج هذه الدراسة أنه تم التعرف على العلاقة بين أبعاد القيادة الأخلاقية والإبتكار التنظيمي للموظفين وتحديد تأثير أبعاد القيادة الأخلاقية على أبعاد الابتكار التنظيمي للموظفين والكشف عن التباين في آراء الموظفين بمديرية التربية حول القيادة الأخلاقية والابتكار التنظيمي للموظفين.

^(٢) حسنين جاد الرب عبد السميع. (٢٠١٦). "العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على الموظفين بمديرية التربية بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق". رسالة ماجستير، جامعة المنصورة.

دراسة نانسي عبدالفتاح أحمد عبد الهادي المنجي. ٢٠١٦ "أثر إدارة التغيير على الابتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية" رسالة ماجستير، جامعة المنصورة^(٣).

وقد سعت هذه الدراسة إلى دراسة أثر إدارة التغيير على الابتكار التنظيمي وتم تطبيقه على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية، واعتمدت الباحثة في تحديد مفردات البحث على أسلوب العينة العشوائية والبالغ عددهم ٢٠٠ مفردة واستخدمت الباحثة قائمة استقصاء تم إعدادها لغرض جمع البيانات عن متغيرات البحث، كما استخدمت الباحثة برنامج SPSS لتحليل بيانات الدراسة الميدانية كلاً من معامل الارتباط لبيرسون، وأسلوب تحليل الانحدار المتعدد.

وقد توصلت الباحثة إلى عدة نتائج منها وجود ارتباط معنوي بين أبعاد إدارة التغيير وبين كلاً من الابتكار الإداري وبعد الابتكار التكنولوجي، ووجود تأثير معنوي لأبعاد إدارة التغيير مجتمعة على الابتكار التنظيمي.

دراسة أحمد محمود خميس ٢٠١٢م. "إدارة الوقت لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الإسكندرية: دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية^(٤).

هدفت الدراسة إلى: الكشف عن المهام الفعلية التي يقوم بها مديرو مدارس التعليم الإعدادي بصفة عامة خلال أوقات العمل الرسمي، ومعرفة أهم معوقات إدارة الوقت من حيث درجة تأثيرها على وقت المديرين من وجهة نظرهم.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: اهتمام المدير بالنواحي الإدارية في عمله على حساب النواحي الفنية، واعتماد المدير على جانب

^(٣) نانسي عبدالفتاح أحمد عبد الهادي المنجي . (٢٠١٦) . "أثر إدارة التغيير على الابتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية" .رسالة ماجستير، جامعة المنصورة.

^(٤) أحمد محمود خميس. (٢٠١٢) . "إدارة الوقت لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الإسكندرية : دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية .

التخطيط الإداري وانخراطه في قضاء معظم وقت عمله الرسمي فيه، وضياع وقته وجهده في أعمال قابلة للتفويض على حساب أعمال استراتيجية أخرى لا يصلح معها التفويض؛ وإنما هي من أساسيات أعمال المدير، وأهم الأعمال من وجهة نظر المديرين أنفسهم كانت متابعة المدرسين داخل الفصول، يليها حضور طابور الصباح ومتابعة الإذاعة المدرسية، والاهتمام بأعمال نظافة المدرسة، ومتابعة عمل شئون العاملين في حضور العاملين بالمدرسة وانصرافهم وغيابهم، مع الاهتمام بالمظاهر الشكلية الروتينية تجاه العاملين معه.

دراسة محمد صبري الأنصاري إبراهيم. ٢٠١٢. "الإبداع الإداري في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة والإفادة منه في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية العامة". رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي.^(٥)
تسعى هذه الدراسة للقيام بدراسة الإبداع الإداري في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة والإفادة في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية. ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في مجال الإدارة هو ظهور التقنيات الحديثة في الإدارة والتنظيم التي انتشرت في معظم مؤسسات المجتمع الحديث خاصة اليابان والدول الغربية والولايات المتحدة والتي أصابت التربية نصيب منها، ولا يقتصر الأمر على ميكنة الإدارة وعلى استخدام الحاسبات الإلكترونية بل الأمر يتجاوز هذا كله إلى استخدام تقنيات إدارية لا تحتاج بالضرورة إلى الآلة.

٣- الدراسات الأجنبية:

بالبحث في قواعد البيانات المتاحة من خلال بنك المعرفة المصري باستخدام استراتيجيات بحث متنوعة لمصطلحات الدراسة، مثل: (Administrative -Organizational Innovation) (Organizational culture - Innovation). تم التوصل للدراسات الأجنبية الآتية:

^(٥) محمد صبري الأنصاري إبراهيم . (٢٠١٢) . " الإبداع الإداري في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة والإفادة منه في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية العامة ". رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي .

دراسة (Cobblah,2015) بعنوان "مساهمة المبرمجين في تدريب وتطوير الموظفين بفعالية خدمات المكتبات والمعلومات في المكتبات الجامعية في غانا": وتتناول مدى إسهام البرامج التدريبية وتدريب الموظفين في تفعيل دور المكتبة وخدمات المعلومات في مكتبات جامعية مختارة في غانا، وهدفت الدراسة لإنشاء علاقة بين تنمية وتدريب موظفي المكتبة والأداء الوظيفي بشكل فردي، واتبع الباحث المنهج المسحي نظراً لكبر المساحة الجغرافية وانتشار السكان فيها كما استخدم الباحث أساليب منهجية مختلفة، وتم تجميع البيانات اللازمة باستخدام المقابلات الشخصية، والملاحظة والاستبيان، واستخدام الباحث أيضاً طرقاً متعددة في اختيار العينات حيث دمج بين كل من الاحتمالية (الصدفة) وغير الاحتمالية في عينات مجتمع الدراسة حيث تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب من خمس جامعات مختارة، وبلغ العدد الكلي لمجتمع الدراسة ١٣٩.٤٦٣، أختيرت عينة منه، بلغت ٨٦٠ فرداً، واستخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية في التحليل، ومن أبرز النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة البرامج التدريبية لموظفي المكتبات تسهم في تنمية وتطور معرفتهم ومهاراتهم وقدراتهم وخبراتهم في جامعات غانا، ولهذا السبب وجد أن موظفي جامعات غانا أكثر فعالية في تقديم خدمات المعلومات في المجتمع الجامعي، ومع ذلك فإن ممارسات الموظفين التطويرية بمفردها لا تسهم في الأداء الوظيفي، فهي تدعم بواسطة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مثل المنح والجوائز، التشجيع والمكافآت، زيادة الراتب وغيرها من الدوافع. وتوصلت الدراسة إلى أن الاعتمادات المالية غير كافية وتقع في دائرة سياسات التدريب^(٦).

دراسة (Mazzei, 2014): بعنوان " اتصالات داخلية لتمكين الموظف: استراتيجيات في الشركات الأمريكية، والإيطالية، وشركات الاتصالات"

(6) Cobblh, M.(2015). The contribution of Staff training and development programmers to effective library and information services in selected university libraries in Ghana.(doctoral, University of South Africa), retrieved from: <http://hdl.handle.net//10500/19146>

وبحثت هذه الدراسة أثر استراتيجيات الاتصالات الداخلية في المنظمة على تمكين الموظفين في الولايات المتحدة وإيطاليا وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة علاقة الاتصالات الداخلية على تحفيز الموظفين للقيام بدور إيجابي في الاتصالات الإدارية لتكوين صورة إيجابية عن الشركة وبالتالي خلق ميزة تنافسية وقد ضمت الدراسة ١٠ شركات أمريكية و١٢ شركة إيطالية وقد بينت النتائج أن استراتيجيات الاتصالات الداخلية قد ساهمت في جعل اتصالات الموظفين فعاله في الشركات المبحوثة وقد أوصت الدراسة بضرورة أن تكون اتصالات المدراء موجهه نحو المرؤوسين والمدراء في الإدارة الدنيا وأن تؤدي تلك الاتصالات إلى جعل العمليات الإدارية في الشركات ذات معنى وأهمية لدى الموظفين وأن تهدف تلك الاتصالات الداخلية إلى بناء اتصالات إدارية ذات جودة في تلك الشركات.^(٧)

كما أجريت دراسة بعنوان "تدريب الموظفين في مكتبات الجامعات الخاصة المستأجرة الأوغندية" (Staff training and development in Ugandan private chartered university libraries,2014

بهدف التعرف على الاحتياجات التدريبية وبيان التحديات ورسم الاستراتيجيات لتحسين تدريب موظفي المكتبة وتطويرها. وقد تبلورت مشكلة البحث الرئيسية في عدم كفاية المهارات اللازمة لموظفي المكتبات الجامعية وعدم وجود برامج التدريب والتطوير المناسبة التي يحتاجونها، لذلك سعت الدراسة إلى إجراء بحث تجريبي لدراسة مشكلة البحث، واستخدمت أساليب منهجية متعددة لتجميع البيانات الكمية والكيفية بغرض الإجابة عن تساؤلات البحث، واعتمدت على الاستبيان والمقابلة الشخصية في جمع البيانات. وقد أسفرت الدراسة عن نتائج متعدد اهمها قلة التمويل والموارد المالية المخصصة للتدريب والتنمية المهنية، والسلوكيات السلبية للموظفين تجاه التكنولوجيا ووسائل التقنية الحديثة، الحاجة إلى الدعم والتوجيه العام من إدارة الجامعة في وضع اللمسات الأخيرة فيما

(7) Mazzi, A. (2014). Internal Communication for Employee Enablement: Strategies In American And Italian companies, Corporate Communications: An International Journal, Vol. 19, Iss. 1.

يخص التدريب وتطوير السياسة العامة إلى جانب الحاجة إلى الموارد المادية والبشرية والمالية اللازمة لتقديم الخدمات بكفاءة وفعالية.^(٨)

دراسة (Dasgupta et al., 2013) بعنوان " أثر أنماط الاتصالات الإدارية على علاقات الموظفين والمواقف والسلوكيات" التي تناولت أثر نمط الاتصالات الإدارية على سلوك واتجاهات العاملين في الهند وقد هدفت الدراسة إلى معرفة أنماط الاتصالات الإدارية المرتبط بنمط القيادة المتساهلة والمتسلطة والإنسانية لدى المدراء وأثرها في الولاء التنظيمي والغياب والأداء وقد شملت الدراسة (٤٠٠) عامل في (١٠) شركات في الهند وقد توصلت الدراسة إلى أن نمط الاتصالات المرتبطة بالقيادة الإنسانية أثر بشكل إيجابي على إدراك العامل للدعم التنظيمي المرتبط بالمنظمة التي يعمل بها والمشرف عليه. وقد أدى ذلك إلى الرضا عن نمط الاتصالات الذي أدى بدوره إلى ارتفاع مستوى أداء العاملين وارتفاع مستوى الولاء التنظيمي لهم وانخفاض مستوى الغياب وقد أوصت الدراسة بتصميم برامج تدريبية للمدراء والمشرفين لتدعيم نمط القيادة الإنسانية من أجل تحسين اتجاهات وسلوك العاملين في تلك المنظمات.^(٩)

الإطار النظري للدراسة:

١- الابتكار في المنظمات:

ونقصد بالابتكار في المنظمات هو « الابتكار الذي تنتجه منظمة ما وليس فرد محدد، فقد أصبحت الاختراعات والابتكارات منتجاً أساسياً للمنظمة المعاصرة التي تحتاج أن تستمر في النمو»، إن هذا التعريف بأن الابتكار في المنظمات يكون على مستوى المنظمة، حيث أن الابتكارات لا تعتمد على جهد فرد واحد أو حتى عدداً من الأفراد، بل نتيجة جهد جماعي منظم، والابتكار تغير

(8) (Staff training and development in Ugandan private chartered university libraries,2014). University of Kwazulu-Natal, retrieved from: <http://handle.net/10413/12074>

(9) Dasgupta, S. & Suar and S. (2013). "Impact of Managerial Communication Styles on Employess, Attitudes and Behaviors;, Employee Relations, vol.35, No. 2,PP. 173-199.

يمكن أن يحدث في جوانب تقنية (تقنيات جديدة لخلق المنتجات والخدمات) أو جوانب إنتاجية (تعديلات وإيجاد منتجات أو تطوير خطوط المنتج الجديد)، أو جوانب إدارية (تغيير في الهياكل التنظيمية الأهداف، الأنظمة)، أو جوانب شخصية (تغييرات في القدرات، في القيادة للأفراد، الاتصال، حل المشكلات، المهارات)، والابتكارات التنظيمية هي «منتجات جديدة، طرق إنتاج جديدة، مصادر تمويل جيدة، استكشاف السوق الجديدة، طرق جيدة للتنظيم العمل» ومنه نستخلص أن الابتكار في المنظمات يعني التجديد الجذري والتحسيني للمنتجات وطرق إنتاجها.

٣- الابتكار وعلاقته بالمكتبات:

تعد المكتبات الجامعية من المنظمات التعليمية التي تسعى لتقديم خدماتها بشكل متميز لمستفيديها ولا بد من أن تكون هذه الخدمات كاملة متكاملة وذلك لتحقيق الهدف المنشود من إنشائها وأي قصور من قبل تلك المنظمات يعوق تحقيق الهدف الذي تسعى إليه.

ولكي تقوم المكتبة بتقديم خدماتها بصورة أكثر فاعلية فينبغي ألا يقتصر الجهد على تزويدها بالكتب والمواد المكتبية الأخرى بل يتعدى ذلك العناية بموظفيها من ناحية اختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وترقيتهم فإدارة المكتبة تشمل المسؤولين عن تسيير أمورهم وتبدير مواردها وتطوير خدماتها والروتين في الأساليب المتبعة داخل تلك المؤسسات التي تعيق القدرات الإبداعية وتمنع أفرادها من التميز بالفكر الإبداعي وجعلهم غير قادرين على الإنتاج والتجديد وهذا بلا شك سيؤدي إلى عدم دعم التنمية الشاملة وتحقيق الهدف المنشود من إنشائها.

ولقد ظهرت الحاجة إلى الإبداع والابتكار للتعامل مع الظروف المتغيرة بشكل مستمر في مجتمعاتنا لذا كان من الضروري أن يتعلم المسؤولون عن أي منظمة إدارة منظماتهم بطريقة إبداعية لينعكس على تطوير أداء العاملين معه وذلك بتزويدهم بالمهارات والخبرات التي تساعدهم على النجاح وتحقيق أهداف المنظمة. كما على المسئول عن أي منظمة أن يأخذ زمام المبادرة ويتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي المشكلات وتهيئة الأجواء المناسبة لتفجير مواهب وإبداعات الموارد البشرية العاملة بالمنظمة

أولاً: قياس لمستوى الابتكار الإداري لدى إدارة الموارد البشرية بمكتبات جامعة أسيوط:

فمن خلال إجابات العاملين بالمكتبات على أسئلة مقياس مستوى الابتكار الإداري يمكننا تحديد مستوى الابتكار والإبداع الإداري لديهم ويمكن ذلك من خلال تحليل للأسئلة المجاب عليها كما يلي:

حل المشكلات واتخاذ القرارات: ويقصد بها قدرة الفرد على اكتشاف المشاكل بهدف حلها بأساليب جديدة لفترة زمنية قصيرة بالرغم من ندرة المعلومات^(١٠).

فيتضح من خلال الجدول (٤) مايلي:

جدول (٤) حل المشكلات واتخاذ القرار، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن= ٣٣٥)

م	البنود	البدائل					الانحراف المعياري النسبة المئوية	المتوسط الموزون	الدرجة المقدره
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة			
١	أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبياً.	١٥	٢١	١١٣	١٥٥	٣١	٢,٥٠	٨٣٩	
٢	أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها.	٣	١٤	٨٠	٢٠٢	٣٦	٢,٢٤	٧٥١	
٣	أقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل.	٣	١١	٩٣	١٩٥	٣٣	٢,٢٧	٧٦١	
٤	أأخذ المواقف إزاء تلك المشكلات، كل على حدة لغرض حلها.	٤	١٣	٩٢	١٩٨	٢٨	٢,٣٠	٧٧٢	
٥	أستطيع اتخاذ قرارات مهمة في حالات ندرة المعلومات المتاحة.	٥	٣١	١٣٥	١٤٧	١٧	٢,٥٨	٨٦٥	
٦	أرغب العمل مع فرق مكلفة بحل المشاكل المعقدة.	٤	٢٤	١٠٨	١٥٦	٤٣	٢,٣٧	٧٩٥	
الدرجة الكلية للمحور		٣٤	١١٤	٦٢١	١٠٥٣	١٨٨	٢,٣٨	٤٧٨٣	
أقل من ٥٠٪ ضعيف، من ٥٠٪ : ٦٥٪ مقبول، من ٦٥٪ : ٧٥٪ جيد، ٧٥٪ إلى ٨٥٪ جيد جداً، ٨٥٪ ممتاز									

(١٠) أسماء جلوي. "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة حالة". - جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم التسيير، ٢٠١٣م. - أطروحة ماجستير. - ص ٩

فالنسبة المئوية للمتوسطات الموزونة للمحور الأول: حل المشكلات واتخاذ القرار، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تتراوح ما بين ٤٤,٨٤% إلى ٥١,٦٤% وكما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للمحور الأول ٤٧,٥٩% وهي تقع في حدود المستوى الضعيف.

القابلية للتغيير: ويقصد بها مدى استعداد الفرد لمناقشة أمور العمل بصراحة مع رؤسائه وحثهم على التغيير عن طريق إيجاد طرق جديدة في العمل^(١١)، ويوضح الجدول (٥) مايلي:

جدول (٥) القابلية للتغيير، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن=٣٣٥)

م	البنود	البدائل					الاحتراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة		
١	اتفاش بصراحة الرئيس المباشر حول المكافآت التي يمنحها لي أثناء العمل.	٢٢	٦٢	١٢٦	٩٦	٢٩	٠,٥٧	٥٧,١٣
٢	أتمسك بمواقفي حتى في حالة عدم وجود اتفاق مع الرئيس المباشر والعاملين.	١٩	٧٠	١٣٧	٨١	٢٨	٠,٥٨	٥٨,٢٧
٣	أقوم بإيجاد طرق جديدة في استخدام المعدات الحالية أو تنفيذ العمل.	٩	١٦	١٤٨	١٣٥	٢٧	٠,٥١	٥٠,٧٥
٤	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة.	٤	١٩	١١٨	١٦٦	٢٨	٠,٤٨	٤٨,٣٦
٥	أبلغ في قدرتي على التطوير والتجديد.	٣٢	٩٩	١٣٠	٦١	١٣	٠,٦٥	٦٤,٥٤
٦	أخصص وقتاً لمتابعة أفكارى أو مشاريعي الخاصة.	٣٦	٨٨	١١٣	٨٥	١٣	٠,٦٣	٦٢,٩٣
٧	أنتقل لمزاولة مهام عمل غير متخصصة.	٤٨	٨٤	١١١	٧٦	١٦	٠,٦٤	٦٤,٣٠
٨	الإدارة العليا للمكتبات تجري تغيرات جذرية على الهيكل التنظيمي للتكيف مع التغيرات المستقبلية.	٢٨	٥٠	١٤٣	١٠١	١٣	٠,٥٩	٥٨,٧٥
٩	تتوجه إدارة المكتبة نحو التغيير التنظيمي وإزالة المعوقات أمام التغيير	١٩	٢٤	١٢٨	١٤٤	٢٠	٠,٥٣	٥٢,٧٢
	الدرجة الكلية للمحور	٢١٧	٥١٢	١١٥٤	٩٤٥	١٨٧	٠,٥٨	٥٧,٥٣
أقل من ٥٠% ضعيف، من ٥٠% : ٦٥% مقبول، من ٦٥% : ٧٥% جيد، ٧٥% إلى ٨٥% جيد جداً، ٨٥% ممتاز								

(١١) المصدر السابق، ص ٩.

أن النسبة المئوية للمتوسطات الموزونة للمحور الثاني القابلية للتغيير، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تتراوح ما بين ٤٨,٣٦% إلى ٦٤,٣٠% وكما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للمحور الثاني ٥٧,٥٣% وهي تقع في حدود المستوى المقبول.

روح المجازفة(المخاطرة): ويقصد بها الإستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها الفرد عند تبني الأفكار أو الأساليب الجديدة وتبني مسؤولية نتائجه^(١٢)، ويوضح الجدول (٦) مايلي:

جدول (٦) روح المجازفة، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن = ٣٣٥).

م	البنود	البدائل				الدرجة المقدرة	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة				
١	أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.	٣٥	٥٤	١٠٨	١٠٤	٣٤	٢,٨٦	٠,٥٧	٥٧,١٣
٢	أخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية.	٩٣	٩٢	١٠٣	٤٣	٤	٣,٦٨	٠,٧٤	٧٣,٥٥
٣	أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية.	٨٧	٩٠	٩٨	٤٨	١٢	٣,٥٧	٠,٧١	٧١,٤٦
الدرجة الكلية للمحور		٢١٥	٢٣٦	٣٠٩	١٩٥	٥٠	٣,٣٧	٠,٦٧	٦٧,٣٨
أقل من ٥٠% ضعيف، من ٥٠% : ٦٥% مقبول، من ٦٥% : ٧٥% جيد، ٧٥% إلى ٨٥% جيد جدًا، ٨٥% ممتاز									

ويتضح مما سبق أن النسبة المئوية للمتوسطات الموزونة للمحور الثالث: روح المجازفة، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تتراوح ما بين ٥٧,١٣% إلى ٧٣,٥٥% وكما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للمحور الثالث ٦٧,٣٨% وهي تقع في حدود المستوى الجيد.

تشجيع الإبداع: وهو مدى استعداد الفرد لتقديم المعلومات والمساعدات الأساسية لذوي الأفكار الجديدة في موقع عمله،^(١٣) ويوضح ذلك الجدول رقم (٧):

(١٢) المصدر السابق، ص ٩.

(١٣) المصدر السابق، ص ٩.

جدول (٧) تشجيع الإبداع، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن = ٣٣٥).

م	البنود	البيانات					الدرجة المقفلة	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة				
١	أقوم بتنفيذ الأفكار الجديدة.	٧	١٤	٨٦	٢٠٥	٢٣	٧٨٢	٢,٣٣	٠,٤٧	٤٦,٦٩
٢	أشجع المقترحات المقدمة من الآخرين.	٥	١٦	٨١	٢٠٠	٣٣	٧٦٥	٢,٢٨	٠,٤٦	٤٥,٦٧
٣	أقدم تسهيلات لجذب الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل.	٨	١٧	٩٠	١٨٢	٣٨	٧٨٠	٢,٣٣	٠,٤٧	٤٦,٥٧
٤	أمتلك قدرة في الإشراف على المبدعين.	٩	٣٨	١٣٧	١٢٧	٢٤	٨٨٦	٢,٦٤	٠,٥٣	٥٢,٩٠
٥	أعمل على تشجيع الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.	١٠	٣٥	١٣٤	١٢٩	٢٧	٨٧٧	٢,٦٢	٠,٥٢	٥٢,٣٦
٦	تشجع إدارة المكتبة العمل الجماعي المشترك.	١٤	٧	٧٦	١٨١	٥٧	٧٤٥	٢,٢٢	٠,٤٤	٤٤,٤٨
٧	تزداد الإبداعات والإبتكارات في المكتبة من سنة إلى أخرى.	١٣	٢٢	١٢٣	١٤٣	٣٤	٨٤٢	٢,٥١	٠,٥٠	٥٠,٢٧
٨	توفر المكتبة برامج تدريبية لازمة لتقوية أنماط سلوكية إيجابية لدى العاملين	٢٨	٣٥	١١٨	١٣٨	١٦	٩٢٦	٢,٧٦	٠,٥٥	٥٥,٢٨
٩	تساعد البرامج التدريبية في تنمية قدراتك الابتكارية في العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجهها.	٢٣	٢٦	١١١	١٥٢	٢٣	٨٧٩	٢,٦٢	٠,٥٢	٥٢,٤٨
١٠	الإجراءات والأنظمة في المكتبة تدعم الإبداع.	١٧	٤٥	١٢٩	١١٩	٢٥	٩١٥	٢,٧٣	٠,٥٥	٥٤,٦٣
١١	تسعى إدارة المكتبة لوضع الموظفين ذوي الكفاءة العالية في الأماكن التي تتطلب إمكانات إبداعية عالية	٣٦	٣١	١٠٣	١٣٣	٣٢	٩١١	٢,٧٢	٠,٥٤	٥٤,٣٩
١٢	تخصص إدارة المكتبة المكافآت للأفكار المبدعة	٨١	٥٦	٩٥	٨٣	٢٠	١١٠٠	٣,٢٨	٠,٦٦	٦٥,٦٧
١٣	توفر المكتبة الأجهزة والمعدات التي تساعد على إكمال أعمالها بشكل كفؤ.	٣٣	٢٦	٩٥	١٥٤	٢٧	٨٨٩	٢,٦٥	٠,٥٣	٥٣,٠٧
	الدرجة الكلية للمحور	٢٨٤	٣٦٨	١٣٧٨	١٩٤٦	٣٧٩	١١٢٩٧	٢,٥٩	٠,٥٢	٥١,٨٨
	الدرجة الكلية	٧٥٠	١٢٣٠	٣٤٦٢	٤١٣٩	٨٠٤	٢٨١٣٨	٢,٧١	٠,٥٤	٥٤,١٩
	أقل من ٥٠% ضعيف، من ٥٠% : ٦٥% مقبول، من ٦٥% : ٧٥% جيد، ٧٥% إلى ٨٥% جيد جدًا، ٨٥% ممتاز									

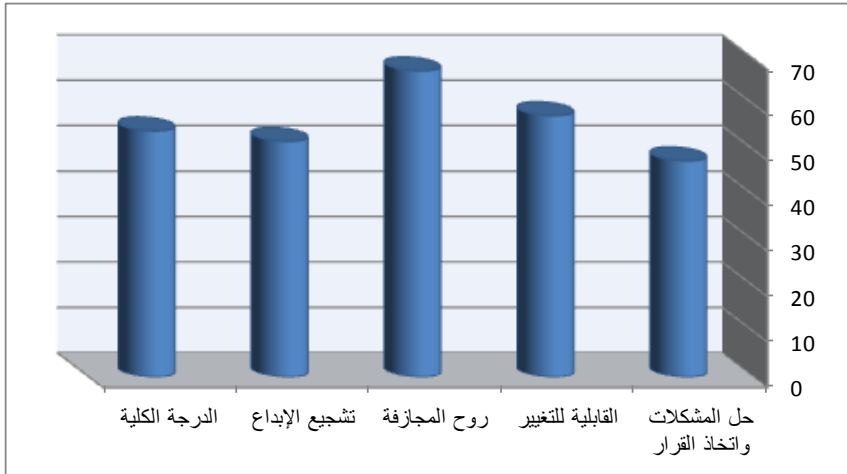
ويتضح من الجدول رقم (٧) أن النسبة المئوية للمتوسطات الموزونة للمحور الرابع: تشجيع الإبداع، لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تتراوح ما بين ٤٤,٤٨% إلى ٦٥,٦٧% وكما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للمحور الرابع ٥٤,١٩% وهي تقع في حدود المستوى الضعيف إلى المقبول.

ومن خلال ما توصلت إليه النتائج السابقة حول قياس لمستوى الإبداع الإداري للعاملين بمكتبات جامعة أسيوط يمكن تحديد مستواهم الإبداعي والابتكاري من خلال ماتقدم من نتائج في الجدول (٨) والرسم البياني (١) كما يلي:

جدول (٨) النسب المئوية للمتوسطات الموزونة على مقياس مستوى الابتكار الإداري في المكتبة وأبعاده الفرعية لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط (ن=

٣٣٥

م	البنود	البدائل				الدرجة المقفدة	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري للمتوسط الموزون	النسبة المئوية
		موافق بشدة	موافق	محايد	معارض بشدة				
١	حل المشكلات واتخاذ القرار	٣٤	١١٤	٦٢١	١٠٥٣	١٨٨	٢,٣٨	٠,٤٨	٤٧,٥٩
٢	القابلية للتغيير	٢١٧	٥١٢	١١٥٤	٩٤٥	١٨٧	٢,٨٨	٠,٥٨	٥٧,٥٣
٣	روح المجازفة	٢١٥	٢٣٦	٣٠٩	١٩٥	٥٠	٣,٣٧	٠,٦٧	٦٧,٣٨
٤	تشجيع الإبداع	٢٨٤	٣٦٨	١٣٧٨	١٩٤٦	٣٧٩	٢,٥٩	٠,٥٢	٥١,٨٨
	الدرجة الكلية	٧٥٠	١٢٣٠	٣٤٦٢	٤١٣٩	٨٠٤	٢,٧١	٠,٥٤	٥٤,١٩



شكل (١) النسب المئوية لمستوى الابتكار الإداري في المكتبة وأبعاده الفرعية لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط.

ويتبين من الجدول رقم (٨) والشكل رقم (١) أن النسبة المئوية للمتوسطات الموزونة لمقياس مستوى الابتكار الإداري في المكتبة وأبعاده الفرعية لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تتراوح ما بين ٤٧,٥٩% إلى ٦٧,٣٨% وكما بلغت النسبة الإجمالية للمحور الرابع ٥٤,١٩% وهي

تقع في حدود المستوى الضعيف إلى الجيد، وهذا يدل على أن العاملين بمكتبات جامعة أسيوط يسعون لحل المشاكل وطرح الأفكار الجديدة ولكن ليس بالمستوى المطلوب والذي من شأنه أن يطور ويحسن من أداء المكتبة.

ثانياً: المتغيرات الشخصية للعاملين بالمكتبات وتأثيرها على مستوى الابتكار الإداري بمكتبات جامعة أسيوط:

تسعى الدراسة لاكتشاف العلاقة بين المتغيرات الشخصية وبين مستوى الابتكار الإداري للعاملين بمكتبات جامعة أسيوط وذلك من خلال نتائج الاختبارات الإحصائية كما يلي:

١- نتائج اختبار متغير النوع:

تم توزيع عينة الدراسة حسب متغير النوع وفقاً لـ (ذكر /أنثى) كما هو موضح في الجدول رقم (٩) وذلك لاكتشاف العلاقة بين متغير النوع وبين مستوى الابتكار الإداري داخل مكتبات جامعة أسيوط، وقد تم تطبيق اختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية T-Test وذلك بهدف معرفة مدى وجود فروق جوهرية باختلاف متغير النوع (ذكور/إناث) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط وأبعادها الفرعية، ويوضح جدول (٩) الفروق بين المتوسطات الحسابية.

جدول (٩) الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير النوع (ذكور/إناث) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط وأبعادها الفرعية لدى العاملين بمكتبات الجامعة (ن=٣٣٥)

المتغيرات	ذكور (ن=١١٥)		إناث (ن=٢٢٠)		قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	م	ع	م	ع			
حل المشكلات واتخاذ القرار	١٣,٧٦	٣,٧١	١٤,٥٥	٣,٣٦	١,٩٧٧	٠,٠٥	إناث
القابلية للتغيير	٢٥,٥٧	٤,٣٤	٢٦,٠٥	٤,٨٤	٠,٨٨٤	غير دال	-
روح المجازفة	١٠,٠٥	٢,٤٧	١٠,١٤	٢,٧٣	٠,٢٧٧	غير دال	-
تشجيع الإبداع	٣٢,٢٤	٧,٠٢	٣٤,٥٠	٨,٣٣	٢,٤٧٦	٠,٠٥	إناث
الدرجة الكلية	٨١,٦٣	١٢,٥٦	٨٥,٢٣	١٤,٧٩	٢,٢٧	٠,٠٥	إناث

ويتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ت بلغت (٠,٨٨٤، ٠,٢٧٧) لمتغيرات الدرجة الكلية للابتكار الإداري وبعدي (التشجيع الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرار) وهي قيم جميعها دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ وكانت

الفروق دالة في اتجاه عينة الإناث مقارنة بالذكور في حين نجد أن قيمة ت بلغت (٠,٨٨٤, ٠,٢٧٧) لمتغيري القابلية للتغيير وروح المجازفة وهي قيم غير دالة مما يعني أن اختلاف النوع (ذكور/إناث) لا يؤثر على القابلية للتغيير وروح المجازفة، ومن هذا نستنتج أن هناك فروقاً جوهرية وفقاً لاختلاف متغير النوع في اتجاه الإناث على الدرجة الكلية للابتكار الإداري وبعدي التشجيع الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرار.

٣- نتائج اختبار متغير التخصص الدراسي:

تم توزيع عينة الدراسة حسب متغير التخصص الدراسي (تخصص المكتبات/ وتخصصات أخرى)، تم تطبيق اختبار الفروق بين المتوسطات الحسابية T-Test وذلك بهدف معرفة مدى وجود فروق جوهرية باختلاف متغير التخصص الدراسي (تخصص مكتبات وتكنولوجيا المعلومات/ تخصصات أخرى) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط وأبعاها الفرعية. ويوضح جدول (١٠) الفروق بين المتوسطات الحسابية.

جدول (١٠) الفروق بين المتوسطات الحسابية باختلاف متغير التخصص الدراسي (تخصص مكتبات وتكنولوجيا المعلومات/ تخصصات أخرى) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط وأبعاها الفرعية لدى العاملين بمكتبات الجامعة (ن=٣٣٥)

المتغيرات	مكتبات وتكنولوجيا المعلومات (ن=٩١)		تخصصات أخرى (ن=٢٤٤)		قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الفروق
	ع	م	ع	م			
حل المشكلات واتخاذ القرار	٣,٩٩	١٣,٦٤	٣,٢٨	١٤,٥٢	٢,٠٥٣	٠,٠٥	تخصصات أخرى
القابلية للتغيير	٤,٧٧	٢٥,٧٥	٤,٦٥	٢٥,٩٤	٠,٣٣٢	غير دال	-
روح المجازفة	٢,٥٦	٩,٩٨	٢,٦٧	١٠,١٦	٠,٥٤٨	غير دال	-
تشجيع الإبداع	٨,٤٤	٣٣,٠٠	٧,٧٨	٣٣,٩٩٥	١,٠١٤	غير دال	-
الدرجة الكلية	١٥,٢٩	٨٢,٣٦	١٣,٦٩	٨٤,٦٠	١,٢٩٠	غير دال	-

ويتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة t بلغت (٠,٣٣٢, ٠,٥٤٨, ١,٠١٤, ١,٢٩٠) لمتغيرات الدرجة الكلية للابتكار الإداري أبعاد القابلية للتغيير وروح المجازفة وتشجيع الإبداع وهي قيم جميعها غير دالة، في حين نجد أن قيمة t بلغت (٢,٠٥٣) لمتغير حل المشكلات واتخاذ القرار وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ مما يعني أن اختلاف النوع (ذكور/إناث) يؤثر على حل المشكلات واتخاذ القرار، وكانت الفروق في اتجاه مجموعة التخصصات الأخرى، وهذا معناه بالنسبة للابتكار الإداري أنه كانت فيه فروق جوهرية وفقاً لاختلاف التخصصات (تخصص مكتبات وتكنولوجيا المعلومات/ تخصصات أخرى) على حل المشكلات واتخاذ القرار في اتجاه التخصصات الأخرى.

٣- نتائج اختبار متغير الفئة العمرية:

تم توزيع عينة الدراسة وفقاً للفئة العمرية إلى أربعة فئات عمرية، (فئة أقل من ٣٠ سنة، فئة من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، فئة من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، فئة من ٥٠ سنة فأكثر)، ولمعرفة نتائج اختبار متغير الفئة العمرية لابد أن نعرف هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف الفئة العمرية على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين، تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA وذلك بهدف معرفة مدى وجود فروق جوهرية باختلاف متغير الفئة العمرية (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ سنة فأكثر) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين. ويوضح جدول (١١) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١١) تحليل التباين الأحادي لاختلاف الفئة العمرية على مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين (ن = ٣٣٥)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	٤٢,٢٠٢	٣	١٤,٠٦٧	١,١٤٨	غير دال
	داخل المجموعات	٤٠٥٦,٩٨٠	٣٣١	١٢,٢٥٧		
	المجموع	٤٠٩٩,١٨٢	٣٣٤			
القابلية للتغيير	بين المجموعات	١٧٦,٧٤٢	٣	٥٨,٩١٤	٢,٧٣٤	٠,٠٥
	داخل المجموعات	٧١٣٢,٩٤٨	٣٣١	٢١,٥٥٠		
	المجموع	٧٣٠٩,٦٩٠	٣٣٤			
روح المجازفة	بين المجموعات	٤٤,٦٠٧	٣	١٤,٨٦٩	٢,١٥٧	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢٨١,٥٢٤	٣٣١	٦,٨٩٣		
	المجموع	٢٣٢٦,١٣١	٣٣٤			
تشجيع الإبداع	بين المجموعات	٤٨٦,٤١٢	٣	١٦٢,١٣٧	٢,٥٩٢	٠,٠٥
	داخل المجموعات	٢٠٧٠٨,٧٧٠	٣٣١	٦٢,٥٦٤		
	المجموع	٢١١٩٥,١٨٢	٣٣٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	١٤٦٢,٩٦٩	٣	٤٨٧,٦٥٦	٢,٤٦٧	غير دال
	داخل المجموعات	٦٥٤٢١,٠١٩	٣٣١	١٩٧,٦٤٧		
	المجموع	٦٦٨٨٣,٩٨٨	٣٣٤			

ويتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ف بلغت (١,١٤٨، ٢,١٥٧، ٢,٤٦٧) لمتغيرات حل المشكلات واتخاذ القرار، وروح المجازفة والدرجة الكلية على التوالي وهي قيم جميعها غير دال إحصائياً مما يعني بأن اختلاف الفئة العمرية لا يؤدي إلى اختلاف في مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين فيما يتعلق ببعدي حل المشكلات واتخاذ القرار، وروح المجازفة والدرجة الكلية. في حين نجد أن قيمة ف بلغت (٢,٧٣٤، ٢,٥٩٢) لمتغيري القابلية للتغيير وتشجيع الإبداع على التوالي وهي قيم دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ مما يعني أن اختلاف الفئة العمرية يؤدي إلى اختلاف في مستوى الابتكار الإداري فيما يتعلق ببعدي القابلية للتغيير وتشجيع الإبداع في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين، ونستنتج من هذا أنه بالنسبة للابتكار الإداري كانت فيه فروق جوهرية وفقاً لاختلاف الفئة العمرية وكانت الفروق على القابلية للتغيير وتشجيع الإبداع.

٤- نتائج اختبار متغير المؤهل العلمي:

وفي هذا المتغير تم توزيع عينة الدراسة حسب (المؤهل العلمي إلى مؤهل متوسط، مؤهل فوق متوسط، مؤهل عالي، مؤهل أعلى من المؤهل العالي)، ولمعرفة نتائج اختبار متغير المؤهل العلمي كان السؤال "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف المؤهل الدراسي على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين، تم تطبيق استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA وذلك بهدف معرفة مدى وجود فروق جوهرية باختلاف متغير المؤهل الدراسي (متوسط، فوق متوسط، عالي) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين. ويوضح جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٢) تحليل التباين الأحادي لاختلاف المؤهل الدراسي على مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين (ن = ٣٣٥)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	٨١,٦٤٨	٣	٢٧,٢١٦	٢,٢٤٢	غير دال
	داخل المجموعات	٤٠١٧,٥٣٤	٣٣١	١٢,١٣٨		
	المجموع	٤٠٩٩,١٨٢	٣٣٤			
القابلية للتغيير	بين المجموعات	٧٢,٣٠١	٣	٢٤,١٠٠	١,١٠٢	غير دال
	داخل المجموعات	٧٢٣٧,٣٨٨	٣٣١	٢١,٨٦٥		
	المجموع	٧٣٠٩,٦٩٠	٣٣٤			
روح المجازفة	بين المجموعات	٩٣,١٥٢	٣	٣١,٠٥١	٤,٦٠٣	٠,٠١
	داخل المجموعات	٢٢٣٢,٩٧٩	٣٣١	٦,٧٤٦		
	المجموع	٢٣٢٦,١٣١	٣٣٤			
تشجيع الإبداع	بين المجموعات	٣٠٤,٤٠٠	٣	١٠١,٤٦٧	١,٦٠٨	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٨٩٠,٧٨٣	٣٣١	٦٣,١١٤		
	المجموع	٢١١٩٥,١٨٢	٣٣٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٦٢١,٨٤٨	٣	٢٠٧,٢٨٣	١,٠٣٥	غير دال
	داخل المجموعات	٦٦٢٦٢,١٤١	٣٣١	٢٠٠,١٨٨		
	المجموع	٦٦٨٨٣,٩٨٨	٣٣٤			

ويتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ف بلغت (٢,٢٤٢، ٢، ١,١٠٢، ١,٦٠٨، ١,٠٣٥) لمتغيرات حل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير وتشجيع الإبداع والدرجة الكلية على التوالي، وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً مما يعني أن اختلاف المؤهل الدراسي لا يؤدي إلى اختلاف في مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين فيما يتعلق بحل المشكلات واتخاذ القرار، القابلية للتغيير وتشجيع الإبداع والدرجة الكلية. في حين نجد أن قيمة ف بلغت (٤,٦٠٣) لمتغير روح المجازفة وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يعني أن اختلاف المؤهل العلمي يؤدي إلى اختلاف في مستوى الابتكار الإداري فيما يتعلق ببعدها في المجازفة في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين، أي أن الابتكار الإداري للعاملين في المكتبات كانت فيه فروق جوهرية وفقاً لاختلاف المؤهل العلمي على بعد روح المجازفة.

٥- نتائج اختبار متغير سنوات الخبرة:

تم توزيع مجتمع الدراسة من حيث عدد سنوات الخبرة إلى أربع فئات (فئة أقل من ٥ سنوات - وفئة من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات - وفئة من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة - وفئة من ١٥ سنة فأكثر)، ولمعرفة "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف عدد سنوات الخبرة على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين؟"

تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA وذلك بهدف معرفة مدى وجود فروق جوهرية باختلاف متغير عدد سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة خبرة، من ١٥ سنة فأكثر) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين. ويوضح جدول رقم (١٣) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٣) تحليل التباين الأحادي لاختلاف عدد سنوات الخبرة على مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين (ن=٣٣٥)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	٢٠,٩٢٣	٣	٦,٩٧٤	٠,٥٦٦	غير دال
	داخل المجموعات	٤٠٧٨,٢٥٩	٣٣١	١٢,٣٢١		
	المجموع	٤٠٩٩,١٨٢	٣٣٤			
القابلية للتغيير	بين المجموعات	٢٦٣,٩٧٥	٣	٨٧,٩٩٢	٤,١٣٤	٠,٠١
	داخل المجموعات	٧٠٤٥,٧١٤	٣٣١	٢١,٢٨٦		
	المجموع	٧٣٠٩,٦٩٠	٣٣٤			
روح المجازفة	بين المجموعات	٤٠,٥٤٦	٣	١٣,٥١٥	١,٩٥٧	غير دال
	داخل المجموعات	٢٢٨٥,٥٨٥	٣٣١	٦,٩٠٥		
	المجموع	٢٣٢٦,١٣١	٣٣٤			
تشجيع الإبداع	بين المجموعات	٢٠١,٦١٥	٣	٦٧,٢٠٥	١,٠٦٠	غير دال
	داخل المجموعات	٢٠٩٩٣,٥٦٧	٣٣١	٦٣,٤٢٥		
	المجموع	٢١١٩٥,١٨٢	٣٣٤			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٩٢٨,٣١٠	٣	٣٠٩,٤٣٧	١,٥٥٣	غير دال
	داخل المجموعات	٦٥٩٥٥,٦٧٨	٣٣١	١٩٩,٢٦٢		
	المجموع	٦٦٨٨٣,٩٨٨	٣٣٤			

ويتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ف بلغت (٠,٥٦٦، ١,٩٥٧، ١,٠٦٠، ١,٥٥٣) لمتغيرات حل المشكلات واتخاذ القرار، وروح المجازفة، وتشجيع الإبداع والدرجة الكلية على التوالي وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً، مما يعني أن اختلاف عدد سنوات الخبرة لا يؤدي إلى اختلاف في مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين فيما يتعلق بحل المشكلات واتخاذ القرار، وروح المجازفة، وتشجيع الإبداع والدرجة الكلية. في حين نجد أن قيمة ف بلغت (٤,١٣٤) لمتغير القابلية للتغيير وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يعني أن اختلاف عدد سنوات الخبرة يؤدي إلى اختلاف في مستوى الابتكار الإداري فيما يتعلق بعدد القابلية للتغيير في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين، أو بمعنى آخر نستنتج من ذلك بالنسبة للابتكار الإداري أنه كانت فيه فروق جوهرية وفقاً لاختلاف عدد سنوات الخبرة على بعد القابلية للتغيير.

٦- نتائج اختبار متغير مجال الوظيفة:

وأخيراً بالنسبة لمتغير المجال الوظيفي قامت الباحثة بتوزيع العينة حسب الوظيفة الحالية إلى التخصصات الآتية (تزويد- تصنيف- فهرسة آليه- خدمات معلومات - أعمال كتابية) ولمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف الوظيفة على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين؟ تم تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي **One Way ANOVA** وذلك بهدف معرفة مدى وجود فروق جوهرية باختلاف متغير الوظيفة (مدير مكتبة، تزويد، تصنيف، فهرسة آليه، خدمات معلومات، أعمال كتابية) على مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين. ويوضح جدول (١٤) نتائج تحليل التباين الأحادي.

جدول (١٤) تحليل التباين الأحادي لاختلاف الوظيفة على مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين (ن=٣٣٥)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
حل المشكلات واتخاذ القرار	بين المجموعات	٨٥,٠٨٩	٥	٦٨,٤٢٨	١,٣٩٥	غير دال
	داخل المجموعات	٤٠١٤,٠٩٣	٣٢٩	٢٠٢,٢٥٥		
	المجموع	٤٠٩٩,١٨٢	٣٣٥	١٤,٢٩٤		
القابلية للتغيير	بين المجموعات	٤٨,٧١٤	٥	٥,٥٠٥	٠,٤٤١	غير دال
	داخل المجموعات	٧٢٦٠,٩٧٦	٣٢٩	٣٣,٧٦٨		
	المجموع	٧٣٠٩,٦٩٠	٣٣٥	١٠,٨٠٠		
روح المجازفة	بين المجموعات	١٩,٧٥٧	٥	١٠,٦٢٨	٠,٥٦٤	غير دال
	داخل المجموعات	٢٣٠٦,٣٧٤	٣٢٩	٤,٢١١		
	المجموع	٢٣٢٦,١٣١	٣٣٥	٢٠,٦٢٤		
تشجيع الإبداع	بين المجموعات	١٧٩,٨٠٨	٥	٥,٨٣٥	٠,٥٦٣	غير دال
	داخل المجموعات	٢١٠١٥,٣٧٤	٣٢٩	١٢,٠٨٣		
	المجموع	٢١١٩٥,١٨٢	٣٣٥	٩,٤٤٦		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	٣٤٢,١٤١	٥	٦,١٢٣	٠,٣٣٨	غير دال
	داخل المجموعات	٦٦٥٤١,٨٤٧	٣٢٩	٥,١٢٢		
	المجموع	٦٦٨٨٣,٩٨٨	٣٣٥	١١,٧٣٤		

ويتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة ف بلغت (١,٣٩٥)، (٠,٤٤١)، (٠,٥٦٤)، (٠,٥٦٣)، (٠,٣٣٨) لمتغيرات حل المشكلات واتخاذ القرار، والقابلية للتغيير، وروح المجازفة، وتشجيع الإبداع والدرجة الكلية على التوالي، وهي قيم جميعها غير دالة إحصائياً مما يعني بأن اختلاف الوظيفة لا يؤدي إلى اختلاف

في مستوى الابتكار الإداري وأبعادها في مكتبات جامعة أسيوط لدى العاملين فيما يتعلق بحل المشكلات واتخاذ القرار، والقابلية للتغيير، وروح المجازفة، وتشجيع الإبداع والدرجة الكلية، أي نستنتج من هذا بالنسبة للابتكار الإداري من خلال النتائج أنه لا توجد فروق جوهرية وفقاً لاختلاف الوظيفة على الابتكار الإداري وأبعاده.

ومن خلال تلك النتائج السابق عرضها نخلص إلى أهمية وضرورة وضع برنامج تدريبي مقترح لتدريب العاملين بمكتبات جامعة أسيوط لتنمية قدراتهم الابتكارية والإبداعية لديهم وهم في أشد الحاجة لمثل هذه البرامج لتنمية قدراتهم في هذا المجال.

• نتائج الدراسة:

- 1- وقد تحددت مستويات الابتكار الإداري في المكتبة وأبعاده الفرعية لدى العاملين بمكتبات جامعة أسيوط تتراوح ما بين ٤٧,٥٩% إلى ٦٧,٣٨%، كما بلغت النسبة المئوية الإجمالية للابتكار الإداري ٥٤,١٩% وهي تقع في حدود المستوى الضعيف إلى الجيد.
- 2- وجود اختلافات جوهرية بين مستوي الابتكار الإداري و متغير النوع لصالح الإناث على الدرجة الكلية للابتكار الإداري وبعدي التشجيع الإبداعي وحل المشكلات واتخاذ القرار.
- 3- وجود اختلافات جوهرية بين مستوي الابتكار الإداري و متغير التخصصات (تخصص مكتبات وتكنولوجيا المعلومات/ تخصصات أخرى) في بُعد حل المشكلات واتخاذ القرار لصالح متغير التخصصات الأخرى.
- 4- وجود اختلافات جوهرية بين مستوي الابتكار الإداري و الفئة العمرية فتنوع الفئة العمرية أثرت بشكل مباشر على بعدي القابلية للتغيير وتشجيع الإبداع.
- 5- وجود اختلافات جوهرية بين مستوي الابتكار الإداري و المؤهل الدراسي على بعد روح المجازفة.
- 6- وجود علاقة طردية بين مستوي الابتكار الإداري و عدد سنوات الخبرة على بُعد القابلية للتغيير.

٧- عدم وجود اختلافات جوهرية بين مستوى الابتكار الإداري و مجال الوظيفة.

• توصيات الدراسة:

ومن واقع النتائج التي تم التوصل إليها يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التي من شأنها المساهمة في تنمية وتطوير قطاع المكتبات الجامعي تتمثل أهمها فيما يلي:

(١) التدقيق في عملية اختيار القيادات الإدارية بحيث يتم التركيز على اختيار قادة تحويليين قادرين على قيادة منظماتهم ورفع مستوى الأداء لهذه المكتبات بشكل يساعد على تحقيق التقدم في العمل ورفع مستويات الخدمة المكتبية في المكتبات الجامعية بجامعة أسيوط.

(٢) الاهتمام بالأشخاص المبدعين والعمل على تنمية قدراتهم الإبداعية وتطوير أدائهم وتشجيعهم على تقديم أفضل ما لديهم.

(٣) خفض درجة الرسمية في التعامل مع المبدعين لما لها من تأثير قوي على كلاً من القيادة التحويلية والإبداع الإداري.

(٤) زيادة الاهتمام بعنصر المرونة في التنظيم التي تساعد الأشخاص المبدعين على إنجاز أعمالهم من أجل إعطائهم الوقت الكافي للإبداع والابتكار.

(٥) العمل على خلق بيئة عمل ملائمة تتسم بالود والمعاملة المهذبة والشفافية سواء بين الرؤساء والمرؤوسين أو بين الزملاء بعضهم ببعض، بالإضافة إلى تحسين بيئة العمل فيما يتعلق بالتجهيزات المكانية والأجهزة الحديثة الغير متقادمة والإضاءة والتهوية وغير ذلك من الظروف التي تشجع العاملين على الإبداع والابتكار.

٢- دراسة استراتيجيات الابتكار الإداري والبحث في عوامل أخرى تنظيمية أو وظيفية كمحددات تساهم في بلورة الابتكار الإداري.

المصادر والراجع:

- ١- أحمد محمود خميس. (٢٠١٢). "إدارة الوقت لدى مديري مدارس التعليم العام بمحافظة الإسكندرية : دراسة ميدانية". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية .
- ٢- أسماء جلولي. "أثر الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري لدى العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: دراسة حالة".- جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم التسيير، ٢٠١٣ م .- أطروحة ماجستير.- ص٩
- ٣- حسانين جاد الرب عبد السميع. (٢٠١٦). "العلاقة بين القيادة الأخلاقية والإبتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على الموظفين بمديرية التربية بمحافظة الأنبار بجمهورية العراق". رسالة ماجستير، جامعة المنصورة.
- ٤- محمد صبري الأنصاري إبراهيم . (٢٠١٢) . " الإبداع الإداري في ضوء الاتجاهات الإدارية المعاصرة والإفادة منه في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية العامة ". رسالة ماجستير، جامعة جنوب الوادي .
- ٥- نانسي عبدالفتاح أحمد عبد الهادي المنجي . (٢٠١٦) . "أثر إدارة التغيير على الإبتكار التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية" .-رسالة ماجستير، جامعة المنصورة.
- 6- Cobblh, M.(2015). The contribution of Staff training and development programmers to effective library and information services in selected university libraries in Ghana.(doctoral, University of South Africa), retrieved from: <http://hdl.handle.net//10500/19146>
- 7- Dasgupta, S. & Suar and S. (2013). "Impact of Managerial Communication Styles on Employess, Attitudes and Behaviors;, Employee Relations, vol.35, No. 2,PP. 173-199
- 8- Mazzi, A. (2014) .Interal Communication for Employee Enablement: Strategies In American And Italian

companies, Corporate Communications: An International Journal, Vol. 19, Iss. 1.

- 9- (Staff training and development in Ugandan private chartered university libraries,2014). University of Kwazulu-Natal, retrieved from: <http://handle.net/10413/12074>

استبيان الدراسة لقياس مستوى الابتكار الإداري في مكتبات جامعة أسيوط:

فيما يلي مجموعة من العبارات والأسئلة التي تقيس مستوى الابتكار الإداري بمكتبات جامعة أسيوط، الرجاء من سيادتكم تحديد رأيك في العبارة المطروحة على حضراتكم بوضع علامة (√) في المربع المناسب لاختيارك، والإجابة على الأسئلة المفتوحة داخل هذا الاستبيان وهي كما يلي:

أولاً: بيانات أساسية عن الموظف:

- ١/٢ الاسم (اختياري)
- ٢/٢ الجنس: ذكر أنثى
- ٣/٢ الفئة العمرية: أقل من ٣٠ سنة من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة
- من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة من ٥٠ سنة فأكثر
- ٤/٢ المؤهل العلمي: مؤهل متوسط مؤهل فوق المتوسط
- ٥/٢ التخصص الدراسي: مؤهل عالي مؤهل أعلى من المؤهل العالي
- تخصص المكتبات وتكنولوجيا المعلومات تخصص آخر
- ٦/٢ عدد سنوات الخبرة المهنية: أقل من ٥ سنوات من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات
- من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة من ١٥ سنة فأكثر
- ٧/٢ الوظيفة: مدير مكتبة تزويد تصنيف فهرسة آلية
- خدمات معلومات أعمال كتابية

ثانياً: مستوى الابتكار الإداري لدى العاملين في مكتبات جامعة أسيوط:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	رقم	قياس مستوى الابتكار الإداري في المكتبة
أ- حل المشكلات واتخاذ القرار						
					١	أتمكن من اتخاذ قرار حاسم خلال فترة قياسية نسبياً.
					٢	أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها.
					٣	أقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل.
					٤	اتخذ المواقف إزاء تلك المشكلات، كل على حدة لغرض حلها.
					٥	أستطيع اتخاذ قرارات مهمة في حالات ندرة المعلومات المتاحة.
					٦	أرغب العمل مع فرق مكلفة بحل المشاكل المعقدة.
ب- القابلية للتغيير						
					٧	أناقش بصراحة الرئيس المباشر حول المكافآت التي يمنحها لي أثناء العمل.
					٨	أتمسك بمواقفي حتى في حالة عدم وجود اتفاق مع الرئيس المباشر والعاملين.
					٩	أقوم بإيجاد طرق جديدة في استخدام المعدات الحالية أو تنفيذ العمل.
					١٠	أكون في مقدمة الذين يحاولون تجربة فكرة أو طريقة جديدة.

					أبالغ في قدرتي على التطوير والتجديد.	١١
					أخصص وقتاً لمتابعة أفكارى أو مشاريعي الخاصة.	١٢
					أطلع لمزاولة مهام عمل غير متخصصة.	١٣
					الإدارة العليا للمكتبات تجري تغيرات جذرية على الهيكل التنظيمي للتكيف مع التغيرات المستقبلية.	١٤
					تتوجه إدارة المكتبة نحو التغيير التنظيمي وإزالة المعوقات أمام التغيير	١٥
ج- روح المجازفة						
					أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة.	١٦
					أخصص الأموال لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطرة عالية.	١٧
					أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية.	١٨
د- تشجيع الإبداع						
					أقوم بتنفيذ الأفكار الجديدة.	١٩
					أشجع المقترحات المقدمة من الآخرين.	٢٠
					أقدم تسهيلات لجذب الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم في العمل.	٢١
					أمتلك قدرة في الإشراف على المبدعين.	٢٢
					أعمل على تشجيع الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.	٢٣
					تشجع إدارة المكتبة العمل الجماعي	٢٤

					المشترك.	
					تزداد الإبداعات والإبتكارات في المكتبة من سنة إلى أخرى.	٢٥
					توفر المكتبة برامج تدريبية لازمة لتقوية أنماط سلوكية إيجابية لدى العاملين	٢٦
					تساعد البرامج التدريبية في تنمية قدراتك الابتكارية في العمل واتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجهها.	٢٧
					الإجراءات والأنظمة في المكتبة تدعم الإبداع.	٢٨
					تسعى إدارة المكتبة لوضع الموظفين ذوي الكفاءة العالية في الأماكن التي تتطلب إمكانات إبداعية عالية	٢٩
					تخصص إدارة المكتبة المكافآت للأفكار المبدعة	٣٠
					توفر المكتبة الأجهزة والمعدات التي تساعد على إكمال أعمالها بشكل كفؤ.	٣١

