

الإبداع الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز

شريفه سفير علي الخثمي

قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
shareefaalkhathami1@gmail.com

إيمان عبد الملك حسين راوه

أستاذ مساعد، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية
erawah@kau.edu.sa

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كلاً من الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام، والكشف عن وجود الفروق الإحصائية في درجات الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى للنوع، سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، بالإضافة إلى تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لمشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز. ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع مشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز البالغ عددهم (272) مفردة، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (247) مفردة من مجتمع الدراسة، حيث تم بناء استبانة إلكترونية اشتملت على محورين المحور الأول يقيس الإبداع الوظيفي والثاني يقيس الالتزام التنظيمي، وجرى التحقق من صدقها وثباتها، ثم تطبيقها على مفردات العينة. أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي العام للإبداع الوظيفي لمشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز، بلغ بالتقدير العام (3.98)، وبدرجة استجابة مرتفعة، كما بلغ المتوسط الحسابي العام للالتزام التنظيمي لمشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز (4.16)، وبدرجة استجابة مرتفعة. وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الإبداع الوظيفي ككل باختلاف متغير النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ككل باختلاف متغير النوع، الرتبة الأكاديمية، في مقابل وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ككل باختلاف متغير سنوات الخبرة لصالح سنة فأكثر. كما بينت النتائج وجود علاقة طردية موجبة قوية بين الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لمشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز. وفي ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة تأهيل رؤساء الأقسام والمشرفات بأساليب

القيادة التحفيزية من خلال تنظيم برامج تدريبية سنوية في مجالات القيادة التمكينية والقيادة التحويلية بالتعاون مع عمادة التطوير الأكاديمي، وضرورة ربط الإبداع الوظيفي بنظام الحوافز والتقدير من خلال تعديل نماذج تقييم الأداء لتشمل الإبداع كمؤشر رئيسي، ومنح مكافآت للابتكارات والمقترحات التطبيقية.
الكلمات المفتاحية: الإبداع الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الأكاديميين.

Functional Creativity and its Relationship with Organizational Commitment among Academics at King Abdulaziz University

Shareefa Safir Ali Alkhathami

Educational Administration, College of Education, King Abdulaziz University, Saudi Arabia
shareefaalkhathami1@gmail.com

Eman Abdul-Malik Hussain Rawah

Assistant Professor, Educational Administration, College of Education, King Abdulaziz
erawah@kau.edu.sa

Abstract

The study aimed to determine the level of both functional creativity and organizational commitment among academics at King Abdulaziz University from the perspective of department heads and supervisors. It also sought to identify whether there were statistically significant differences in levels of functional creativity and organizational commitment based on gender, years of experience, and academic rank. Additionally, the study aimed to explore the nature of the correlation between functional creativity and organizational commitment among department heads and supervisors at King Abdulaziz University. To achieve the study's objectives, a descriptive correlational method was employed. The study population consisted of all department heads and supervisors at King Abdulaziz University, totaling (272) individuals. A simple random sample of (247) was selected. An electronic questionnaire was developed, comprising two main sections: the first measured functional creativity, and the second measured organizational

commitment. The validity and reliability of the instrument were confirmed, and it was then administered to the sample. The results showed that the overall mean score for functional creativity among department heads and supervisors at King Abdulaziz University was (3.98), indicating a high level of response. Similarly, the overall mean score for organizational commitment was (4.16), also indicating a high level of response. The findings revealed no statistically significant differences in functional creativity based on gender, years of experience, or academic rank. Likewise, no statistically significant differences were found in organizational commitment based on gender or academic rank. However, there were statistically significant differences in organizational commitment based on years of experience, favoring those with one year or more. Moreover, the results indicated a strong positive correlation between functional creativity and organizational commitment among department heads and supervisors at King Abdulaziz University. Based on these findings, the researcher recommends training department heads and supervisors in motivational leadership methods by organizing annual programs in empowering and transformational leadership, in cooperation with the Deanship of Academic Development. Furthermore, the study recommends linking functional creativity to incentive and recognition systems by modifying performance evaluation forms to include creativity as a key indicator and offering rewards for innovations and practical suggestions.

Keywords: Functional creativity, Organizational Commitment, Academics.

مقدمة الدراسة

تحظى الجامعات بمكانة متميزة نظرًا لدورها المحوري في تأهيل الكوادر البشرية وإنتاج المعرفة من خلال البحث والابتكار، مما يسهم في بناء المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة. وقد تأثرت هذه الأدوار بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية المتسارعة، الأمر الذي استدعى إعادة النظر في الأساليب الإدارية والتعليمية؛ لتعزيز الكفاءة والقدرة التنافسية. وفي هذا السياق، تسعى الجامعات السعودية إلى تحقيق الريادة العالمية، تماشيًا مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تستهدف رفع جودة التعليم الجامعي،

وتسعى إلى إدراج خمس جامعات سعودية ضمن أفضل 200 جامعة دولية. ومن هذا المنطلق، صدر نظام الجامعات الجديد لتمكين الجامعات من تحقيق استقلاليتها الإدارية والمالية والأكاديمية، وتعزيز مرونتها في اختيار قياداتها وفق معايير الكفاءة والجدارة، مما يساهم في تحقيق التميز والتنافسية.

فقد أكد غنيم (2023) أن القيادات الأكاديمية تُعد عنصرًا رئيسًا في الجامعات، حيث يقع على عاتقها التخطيط والتطوير وتعزيز بيئة الإبداع الوظيفي. وأشار عباس (2023) أيضًا إلى مسؤوليات القيادات في التدريس وإجراء البحوث العلمية. لذا، فإن قدرتها على الابتكار ومواكبة التغيرات الإدارية والتنظيمية أصبحت ضرورة لمواصلة تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة.

وفي هذا الإطار، برزت جامعة الملك عبد العزيز كإحدى الجامعات الرائدة التي وقع عليها الاختيار لتطبيق نظام الجامعات الجديد في مرحلته الأولى، مما فرض عليها تحديات جديدة تتطلب تطوير استراتيجياتها القيادية وتعزيز بيئة العمل الإبداعي، للحفاظ على مكانتها التنافسية المتميزة، إذ حققت المرتبة الأولى عربيًا ضمن تصنيف (QS) للجامعات.

وبناءً على ذلك، يُعدّ التجديد أساس الإبداع الوظيفي في أي مؤسسة، حيث يتفق علماء الإدارة على أن المنظمات الحديثة تواجه ظروفًا متغيرة ومعقدة، مما يستدعي ضرورة الإبداع الوظيفي. ويساهم هذا الإبداع في تعزيز قدرات الموظفين على التفكير النقدي والتحليلي، والابتكار التقني، والمبادرات الاستباقية، والتطور المهني المستمر لمواكبة التطورات الحديثة، والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب (مقدم وعدناني، 2019).

ومع تزايد حدة المنافسة في بيئة عمل الجامعات، أصبحت الجامعة بحاجة ماسة إلى الإبداع؛ لضمان استمراريته وتعزيز موقعها التنافسي. وتتمثل السبل التي تعزز من إبداعها في قدرتها على تطوير واستغلال مواهب وقدرات الأكاديميين، ولا سيما إمكاناتهم الإبداعية. لذا، فإن التحدي الرئيس الذي تواجهه الجامعات هو كيفية تحفيز موظفيها لصياغة أفكارهم الإبداعية، وكيفية توفير الظروف الملائمة التي تتيح لهم تنفيذ تلك الأفكار. كما يساهم الإبداع في تعزيز القدرة على تحمّل المخاطر، وزرع روح المجازفة والمرونة، بالإضافة إلى تنمية مهارات الإقناع. علاوة على ذلك، فإن استخدام المنهجية العلمية في التفكير وحل المشكلات يُعدّ من أبرز السلوكيات الإبداعية التي يتمتع بها الأكاديميون في الجامعات (الشريف وآخرون، 2021).

في ظلّ التطورات المتسارعة التي تشهدها المؤسسات التعليمية والتربوية، باتت الجامعات تُدرك أن العنصر البشري هو الأساس في تحقيق أهدافها نحو الرقي والازدهار وضمان استمراريته؛ لذا تسعى إلى تأسيس علاقات

تنظيمية مع الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة. إلا أنها تواجه تحديًا يتمثل في تنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية، حيث يقوم الأفراد بتقييم أداء جامعتهم بناءً على معايير ومبادئ تنظيمية تتعلق بالاتصال، والإشراف، والعدالة، مما يؤثر في سلوك الالتزام التنظيمي الذي يُعدّ أساسيًا لفهم مدى انسجام الأفراد مع النظام وحرصهم على البقاء والعطاء. ويتجلى هذا الالتزام في ثلاثة أبعاد متكاملة: الالتزام التأثيري، النابع من المشاعر الإيجابية والانتماء العاطفي، والالتزام المعياري، القائم على الشعور بالمسؤولية والواجب الأخلاقي تجاه الجامعة، والالتزام الاستمراري، المرتكز على إدراك التكاليف المحتملة لترك العمل؛ إذ إنّ تعزيز هذه الأبعاد الثلاثة يُمثّل هدفًا استراتيجيًا لأي جامعة تسعى إلى التميز والاستدامة (الأحمري وفلمبان، 2024).

مشكلة الدراسة

تتبنى جامعة الملك عبد العزيز توجهات ريادية لتعزيز تنافسيتها والمحافظة على مكانتها في التصنيفات العالمية، وذلك من خلال تطبيق نظام الجامعات الجديد الصادر بتاريخ (2023/3/1441هـ)، الذي يهدف إلى إحداث نقلة نوعية في العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية. ويركّز هذا النظام على تطوير برامج الدراسات العليا، وتعزيز الإبداع والابتكار، وتحسين جودة المخرجات، إضافةً إلى تنمية ممارسات القيادات الأكاديمية لرفع كفاءة الموارد البشرية وربطها بسوق العمل (وثيقة نظام الجامعات، 2020).

وفي ظل تسارع وتيرة النظام العالمي الجديد لمواكبة التغيرات التكنولوجية والمنافسة المحلية والعالمية، أصبحت الجامعات تواجه تحديات متعددة تتطلب تعزيز الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين. ويُعدّ الإبداع الوظيفي عاملاً أساسيًا في تطوير العملية التعليمية والبحثية، إذ يساهم في إيجاد حلول مبتكرة لمشكلات التعليم العالي، ويعزّز القدرة على مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية. ومن ناحية أخرى، يُعدّ الالتزام التنظيمي الركيزة الأساسية لتحقيق أهداف الجامعات، إذ يعكس مدى ولاء العاملين لمؤسساتهم واستعدادهم لبذل الجهود في سبيل تحقيق الرؤية والرسالة الجامعية. إن عدم توافر هذين العنصرين أو إهمالهما سيؤدي حتمًا إلى تدهور البيئة التعليمية والبحثية، وعدم قدرتها على مواكبة التطورات العالمية، مما ينعكس سلبيًا على جودة التعليم العالي ويقلّل من تنافسيته محليًا ودوليًا. وقد أظهرت دراسة جويد (2023) أن مستوى الإبداع الوظيفي لا يزال منخفضًا، وأشارت إلى أن الموظفين لديهم مستويات متدنية من الإبداع والابتكار؛ نظرًا لكونهم لا يخرجون عن المبادئ والمعايير التقليدية للمؤسسة.

وتأكيدًا لذلك، ذكرت دراسة يحيى (2023) انخفاض مستوى الاستثمار في الخبرات الفردية والكفاءات والمؤهلات لدى العاملين في المؤسسة التعليمية، والاستفادة منها؛ مما يعرقل نهوض الأفراد بالعملية التعليمية بطرق إبداعية. كما أكدت دراسة خلف (2021) الحاجة إلى توفير بيئة تعليمية ملائمة تشجع على الإبداع الوظيفي وتدعم المبدعين؛ لضمان استمرارية التقدم والازدهار. ولا تزال العديد من المؤسسات التعليمية تعاني من تحديات في تطوير خبرات وكفاءات العاملين فيها، بهدف توفير بيئة محفزة على الإبداع. كما توصلت دراسة الأحمرى وفلمبان (2024) إلى أن التزام الموظفين في الجامعة يؤدي إلى تقليل حالات الغياب، وزيادة معدلات الإبداع والإنتاجية. وقد أشارت عددٌ من الدراسات إلى أهمية دراسة الالتزام التنظيمي إلى جانب متغيرات أخرى، من أبرزها الإبداع الوظيفي في الجامعات العربية، ومنها دراسة العجمي (2020)، ودراسة بركات وعواد (2024)، ودراسة مصطفى (2021).

وتأسيسًا على رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تسعى إلى جعل الجامعات السعودية من بين أفضل الجامعات عالميًا، تأتي هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. ورغم وجود بحوث سابقة تناولت كلاً من الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي على حدة، إلا أن هناك نقصًا في الأدبيات البحثية حولهما، لا سيما في جامعة الملك عبد العزيز؛ لذا تسعى الدراسة الحالية إلى سد هذه الثغرة المعرفية من خلال استكشاف العلاقة بين الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين في الجامعة، مما يُمثل إسهامًا جديدًا في هذا المجال.

أسئلة الدراسة

في ضوء ما سبق ذكره تركز الدراسة الحالية على تقديم إجابات حول الأسئلة التالية:

- 1- ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام ضمن الأبعاد (التفكير النقدي والتحليلي، الابتكار التقني، الاستباقية، التطوير المهني المستمر)؟
- 2- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام ضمن الأبعاد (الالتزام التأثري، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري)؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لكل من متغير (النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لكل من متغير (النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

5- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- معرفة مستوى الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام.
- 2- معرفة مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام.
- 3- الكشف عن وجود الفروق الإحصائية في درجات الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لكل من متغير (النوع، سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية).
- 4- الكشف عن وجود الفروق الإحصائية في درجات الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لكل من متغير (النوع، سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية).
- 5- تحديد طبيعة العلاقة الارتباطية بين الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة فيما تقدمه من إضافات على المستويين النظري والتطبيقي وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- 1- يؤمل من هذه الدراسة تحقيق أحد أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030م التي شكلت تطوير نظام التعليمي بحيث يكون متكامل ويدعم الإبداع (العززي، 2024).

2- يؤمل من هذه الدراسة أن تقدم مجموعة من المقترحات لإجراء بحوث مستقبلية من شأنها أن تثري المعرفة العلمية والمكتبة البحثية في مجال الإدارة التربوية بمزيد من التوضيحات حول متغيري الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي وعلاقتها بمتغيرات أخرى في سياق الجامعات السعودية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1- تساعد مدراء جامعة الملك عبد العزيز في تطوير خطط وبرامج مستقبلية لتفعيل برامج الإبداع الوظيفي وأنظمة الالتزام التنظيمي.

2- تساعد هذه الدراسة أصحاب القرار والمسؤولين في جامعة الملك عبد العزيز في دعم ممارسات الإبداع الوظيفي بأبعاده داخل كليات وأقسام الجامعة، وأيضاً تعزيز النقاط الإيجابية لدى أعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق مستوى الالتزام التنظيمي المرجو دائماً.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على دراسة الإبداع الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، من خلال معرفة مستويات وفروق كلا المتغيرين وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام بكليات جامعة الملك عبد العزيز، من خلال المحورين التاليين:

- المحور الأول: الإبداع الوظيفي، ويتضمن أربعة أبعاد: التفكير النقدي والتحليلي، الابتكار التقني، الاستباقية، والتطوير المهني المستمر.
- المحور الثاني: الالتزام التنظيمي، ويتضمن ثلاث أبعاد: الالتزام التأثري، الالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري.

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (1446هـ - 2025م).

الحدود البشرية: طبقت الدراسة على مشرفات ورؤساء أقسام الكليات بجامعة الملك عبد العزيز، مجتمع تكون من (272) فرد، وتم أخذ عينة منهم بلغ عددهم (247) فرد، وتشمل: (أستاذ - أستاذ مشارك - أستاذ مساعد)، بشطري البنين والبنات.

مصطلحات الدراسة

1- الإبداع الوظيفي Functional creativity:

عرّفه تيتي وآخرون (Titi et al., 2016) "مقدرة الفرد على الإنتاج، والذي يتميز بأكبر قدر ممكن من الطلاقة الفكرية والمرونة والأصالة" (p.314). كما عرّفه فاهلي هينز (Vahle-Hinz et al., 2017) "قدرة ورغبة الفرد في اختراع أفكار جديدة ومبتكرة، أو غير تقليدية فيما يتعلق بعمله" (p.317). وتعرّف الباحثة الإبداع الوظيفي إجرائيًا: قدرة الأكاديميين على تحسين الأداء الوظيفي استنادًا إلى التفكير النقدي والتقنيات الحديثة مع اتخاذ خطوات استباقية للتطور المهني المستمر، مما يعزز جودة وكفاءة العمل الأكاديمي والإداري.

2- الالتزام التنظيمي Organizational Commitment:

عرّفه كلٌّ من الزبياري والحمداني (2019) بأنه: "استجابة شعورية، تتكون من خلال خلق مناخ منظمي ملائم ومحفز ومشجع يظهر فيه التزام منظمي تلقائي، ومن ثم رغبة العاملين بالبقاء في المنظمة ومساعدتهم لتحقيق أهدافها" (ص.60). وعرّفه رحمن وآخرون (Rahman et al., 2016) أنه هو "القوى الملزمة التي تدفع الفرد إلى مسار عمل معين بهدف تحقيق أهداف معينة، كما إنه كثافة العوامل التي تربط الفرد مع المنظمة ككل" (p.12).

وتعرّف الباحثة الالتزام التنظيمي إجرائيًا: مدى ارتباط الأكاديميين بالمؤسسة الجامعية ويُقاس بمستوى التزامهم العاطفي ومسؤوليتهم تجاه معايير الجامعة وقيمها، ورغبتهم في الاستمرار لتحقيق أهدافها.

الإطار النظري

المبحث الأول: الإبداع الوظيفي Functional creativity

مفهوم الإبداع الوظيفي:

يُعرّف أمين (2019) الإبداع بأنه عملية ذهنية معرفية يتفاعل من خلالها الفرد مع البيئة التنظيمية والبيئة العامة، حيث يتجاوز المؤلف ليصل إلى شيء جديد ومبتكر. يمكن أن يكون هذا الشيء منتجًا جديدًا أو طريقة جديدة أو عملية جديدة، تعود بالنفع على المنظمة والمجتمع بشكل عام. ويُعرّف الإبداع في المجال التعليمي بأنه مجموعة من المهارات التي يمتلكها المعلم، مثل استقلاليته في التعليم وقدرته على معالجة

المشكلات التي قد تواجهه. كما يتضمن التدريس باستخدام أساليب تحفز الخيال والإبداع، مما يعزز حب التعلم المستقل لدى الطلاب (الأبيض، 2020). ويُعرّف حجازي وعبيد (2020) الإبداع الوظيفي بأنه استغلال الموظف لمهاراته وقدراته الشخصية الإبداعية في أداء مهامه، واكتشاف المشكلات، وتقديم حلول مبتكرة لها. يتطلب ذلك تجربة أفكار جديدة بشجاعة وثقة، مع مرونة وتنظيم، بالاعتماد على التحليل المنطقي والمتابعة والتجريب والتقييم، بالإضافة إلى الاستخدام الفعال للموارد المتاحة.

أهمية الإبداع الوظيفي:

في عصرنا الراهن، لا يمكن لأي دولة أن تتقدم وتتنافس دون الحاجة المستمرة لزيادة عدد الأفراد المبدعين في مجالات العلوم، والمجتمع، والصناعة، والسياسة، وغيرها. وقد أدى ذلك إلى اهتمام المسؤولين برعاية الأبحاث التي تهدف إلى اكتشاف المبدعين، وتحديد مواهبهم الابتكارية، وتنميتها، واستثمارها بشكل فعال (الكناني، 2015).

وعلى صعيد الأفراد والمنظمات، تبرز الأهمية الجوهرية للإبداع الوظيفي، كونه محركًا أساسيًا للنمو والتطور. فعلى مستوى الأفراد، يُمثل الإبداع الوظيفي دافعًا قويًا لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، كما يُسهم في تعزيز الشعور بالإنجاز والرضا الوظيفي من خلال إتاحة الفرصة للتعبير عن الذات وتحقيق أفكار مبتكرة. أما على مستوى المنظمات، فإن تبني الإبداع الوظيفي يؤدي إلى تحسين نتائج العمل ومخرجاته بشكل ملحوظ، بالإضافة إلى تعزيز جودة الخدمات المقدمة. كما يُساعد المنظمات على تحقيق توازن بين متطلبات التطور والإمكانات المادية والبشرية المتاحة. فمن الضروري استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدرات العاملين من خلال توفير الفرص لهم لاستكشاف الجديد في مجالات عملهم، وكذلك تحديث الأنظمة بشكل مستمر بما يتماشى مع التغيرات المحيطة. علاوة على ذلك، يتطلب الأمر الاستخدام الأمثل للموارد المالية من خلال تطبيق أساليب عملية تتماشى مع التطورات الحديثة (أسامة، 2014).

يعود الإبداع الوظيفي بالنفع على الأداء الأكاديمي، ويؤثر إيجابًا في العملية التعليمية والبحثية بشكل جوهري، إذ يُسهم في تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في التفكير الإبداعي، ويشجعهم على تبني استراتيجيات تدريسية وبحثية جديدة ومبتكرة. كما يُعزز هذا الأسلوب التفاعل المثمر بين الأستاذ والمادة العلمية ومجتمع البحث العلمي، ويساهم في خلق بيئة أكاديمية محفزة للتفكير النقدي والابتكار، يندمج فيها الأكاديميون مع محتوى تخصصهم، ومع زملائهم، والمجتمع الأكاديمي، مما يجعل العملية التعليمية والبحثية أكثر فاعلية وتأثيرًا (خريبة، 2019).

يؤكد كلٌّ من جبار وآخرون (2019) ضرورة وجود مناخ تنظيمي وسياسات تُحفّز الإبداع والمبدعين على التطوير والتغيير، حيث يؤثر ذلك بشكل مباشر في فعالية المؤسسات وأهدافها وعملياتها، مما ينعكس على أداء العاملين ويُسهّم في استمرار التقدّم. وتسعى جميع المؤسسات إلى تحقيق هذا الهدف، ويُعدّ مطلبًا أساسيًا ومؤشرًا يمكن من خلاله تقييم نجاح المؤسسات أو فشلها في تحقيق أهدافها، مما يُسهّم في تحسين مستوى أداء العاملين. لذا، يجب تقدير أهمية ودور الإبداع الوظيفي من خلال الجهود التي يبذلها القادة لتوفير بيئة إيجابية ملائمة تتيح للموظفين فرصة إظهار قدراتهم ومهاراتهم الإبداعية. ويُشجّعهم هذا الأمر على العمل والبحث عن حلول مبتكرة لأيّ تحديات قد تواجههم، مما يُسهّم في رفع مستوى الأداء الوظيفي للأفراد والمنظمات ويعمل على تعزيز تطوّرهم.

أبعاد الإبداع الوظيفي:

تعدّدت أبعاد الإبداع الوظيفي في الأدبيات والدراسات السابقة، حيث تناولها الباحثون من زوايا مختلفة وفقًا لأهداف دراساتهم وسياقاتها التطبيقية. فقد شملت دراسة عاشور وعاصلة (2024) الأبعاد الآتية: الإحساس بالمشكلة، الطلاقة، المرونة، الأصالة، الإفاضة، التحليل والربط، والمخاطرة. في حين أن الدراسة الحالية تتبني أبعادًا محددة للإبداع الوظيفي، تتمثل في: التفكير النقدي والتحليلي، والابتكار النقدي، والاستباقية، والتطوير المهني المستمر؛ وذلك لما تمثله هذه الأبعاد من أهمية خاصة في البيئة الأكاديمية.

1- التفكير النقدي والتحليلي:

يُعدّ التفكير النقدي والتحليلي أحد الركائز الأساسية للإبداع الوظيفي في المؤسسات التعليمية، حيث يمكن الأفراد من تحليل المشكلات بعمق واتخاذ قرارات قائمة على الأدلة والبيانات، بدلاً من العواطف والانطباعات الشخصية. ويرتبط التفكير النقدي بالمستويات العليا لهرم بلوم المعرفي، مثل التحليل، والتقييم، والإبداع؛ مما يجعله أداة فعّالة في تطوير استراتيجيات جديدة وتحسين عمليات اتخاذ القرار داخل الجامعات. كما يُسهّم في تحسين جودة التدريس من خلال تمكين الأكاديميين من استخدام استراتيجيات تعليمية قائمة على التفكير العميق، ويُعزّز البحث الأكاديمي عبر تحليل البيانات ونقد الفرضيات بطرق منهجية. ومن خلال التفكير النقدي، يُسهّم الأكاديميون في تطوير حلول مبتكرة قائمة على تحليل معمّق للبيانات والمواقف، مما يمكنهم من التعامل بكفاءة مع التحديات الأكاديمية والإدارية التي تواجههم. كما يُبدع الأكاديميون في تقديم استجابات ابتكارية تضمن جودة الأداء داخل الجامعة (المعيلي، 2021).

2- الابتكار التقني:

يمثل الابتكار التقني استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة في تطوير الأداء التعليمي والإداري للمؤسسات التعليمية. ويتجلى هذا الابتكار في إدخال أدوات وأساليب تكنولوجية جديدة تُسهم في تحسين عملية التعلم، مثل التعليم الإلكتروني، واستخدام الذكاء الاصطناعي في تحليل البيانات التعليمية، وأتمتة العمليات الإدارية، وتطوير البنية التحتية الرقمية للمؤسسة الأكاديمية. فعلى سبيل المثال، يمكن للجامعات توظيف أنظمة التعلم الإلكتروني لزيادة التفاعل بين الطلاب والأساتذة، أو اعتماد تقنيات الواقع المعزز والافتراضي في التدريس لخلق بيئة تعلم أكثر تفاعلية. بالإضافة إلى ذلك، يُساعد الابتكار التقني في تحسين تحليل بيانات الطلاب من خلال الذكاء الاصطناعي، مما يُمكن من تخصيص أساليب التدريس وفقًا لاحتياجاتهم الفردية (الفزاني، 2024).

3- الاستباقية:

تُعد الاستباقية من السمات الجوهرية للأفراد المبدعين داخل المؤسسات التعليمية، حيث تعني القدرة على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية والعمل على معالجتها قبل وقوعها. فالأشخاص الاستباقيين لا ينتظرون حدوث الأزمات، بل يسعون بشكل مستمر إلى البحث عن فرص للتحسين واتخاذ إجراءات مسبقة لإحداث التغيير الإيجابي. في البيئة الأكاديمية، تعزز الاستباقية قدرة أعضاء هيئة التدريس والإداريين على التعامل مع التحديات المفاجئة مثل التغيرات في المناهج الدراسية أو التحولات التكنولوجية في العملية التعليمية (جديع والعززي، 2023).

4- التطوير المهني المستمر:

يهدف التطوير المهني إلى تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس والإداريين من خلال تقديم برامج تدريبية وورش عمل متخصصة، وتطبيق أساليب تدريس حديثة تعتمد على التكنولوجيا والبحث العلمي. كما يسهم في زيادة فعالية المؤسسة التعليمية من خلال تعزيز قدرة العاملين فيها على تقديم تعليم عالي الجودة والتكيف مع المستجدات الأكاديمية والتقنية. تشمل استراتيجيات التطوير المهني المستمر التعلم التعاوني عبر مجتمعات الممارسة المهنية، والتقييم الذاتي المستمر، واستخدام منصات التعلم الإلكتروني لتوفير فرص تدريب مرنة. إن الاستثمار في التطوير المهني لا ينعكس فقط على أداء الأفراد، بل يسهم أيضًا في تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية من خلال بناء بيئة تعليمية ديناميكية (القرعاوي، 2024).

المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

مفهوم الالتزام التنظيمي:

يعتبر الالتزام التنظيمي سلوكًا حيويًا يساهم في تقييم رغبة الموظفين في مغادرة العمل، فضلاً عن تأثيرهم على المنظمة. يعتمد هذا الالتزام على الدوافع الداخلية وكفاءة الأفراد. كلما زاد التزام الموظف بالمنظمة، أصبح هذا الالتزام دافعاً قوياً له للعمل بجد وتحقيق أهداف المؤسسة (بركات وعواد، 2024). عرفه كلاً من البنوي وآخرون (2024) بأنه رغبة من جانب الموظف أن يبقى عضواً في المنظمة، بالإضافة إلى أنه الحالة التي تتطابق فيها أهداف الموظف مع المنظمة وأهدافها، لذلك، فإن قبول القيم التنظيمية ينعكس على رغبتهم في البقاء مع المنظمة والولاء لها، كما أنه هو إحساس الأفراد بفهم وتحقيق أهداف المنظمة والشعور بالمشاركة في الواجبات التنظيمية والشعور بالولاء للمنظمة. كما عرّف بعلي وعبد غرس (2024) الالتزام التنظيمي بأنه الميل المستمر للمشاركة في أنشطة محددة داخل المنظمة، والذي ينشأ نتيجة استثمار الفرد في هذه المنظمة، مما يجعله يخشى فقدان هذا الاستثمار إذا قرر مغادرتها. ويعكس هذا الالتزام درجة عالية من الارتباط بأهداف وقيم المنظمة، بالإضافة إلى الاستعداد لبذل جهد إضافي ومعقول لصالحها، والرغبة القوية في الاستمرار في عضويتها.

أهمية الالتزام التنظيمي في الجامعات:

يكتسب الالتزام التنظيمي أهمية محورية بوصفه أحد المحركات الأساسية؛ لتحقيق التميز المؤسسي والإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس. فكلما زاد التوافق بين قيم الأكاديمي وأهداف الجامعة، ازداد شعوره بالانتماء والمسؤولية، مما يعزز من روحه المعنوية، ويرفع من مستوى تقديره لذاته، ويولد لديه دافعية داخلية قوية نحو الأداء الفعال والمبادرة والإبداع في مجالات التدريس، والبحث، وخدمة المجتمع. فإن الالتزام التنظيمي يساهم بشكل مباشر في تحقيق الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي، ويقلل من معدلات الغياب والاستقالات والاحتراق الوظيفي بين الأكاديميين. كما يؤدي إلى ترسيخ مناخ من التعاون والانتماء، حيث تتسم العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس بالثقة المتبادلة والدعم المهني، مما يعزز جودة الأداء الأكاديمي ويدفع باتجاه بيئة جامعية أكثر استقراراً وتماسكاً (شل، 2019).

أبعاد الالتزام التنظيمي للأكاديميين:

1- الالتزام التأثري:

يتأثر هذا النوع من الالتزام لدى الفرد بمدى وعيه ومعرفته بالميزات التي تميز عمله. وبالتالي، يعكس هذا الالتزام رغبة الفرد في الاستمرار في العمل، حيث يؤمن بأهداف المؤسسة وقيمها، ويرغب في المساهمة في تحقيق هذه الأهداف والوصول إليها. كما يعزز هذا النوع من الالتزام قدرة الفرد على التكيف مع الأهداف الجديدة التي قد تفرضها بعض المؤسسات نتيجة التغيرات الجوهرية التي تمر بها. فإذا تمكن من التكيف مع هذه الأهداف، سيبقى في المؤسسة ويسعى لتحقيقها، أما إذا واجه صعوبة في التكيف، فقد يقرر ترك العمل (دخل الله وحوامده، 2024).

2- الالتزام المعياري (الأخلاقي):

يسمى هذا المفهوم أيضًا بالالتزام الأدبي وفقًا لبعض الباحثين، ويعتمد على القيم والمعايير الإنسانية. وقد قدم وينر هذا النوع من الالتزام لأول مرة في عام 1982. يعكس هذا البعد شعور الانتماء الذي يشعر به الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها. هنا يأتي دور المدير في تعزيز هذا الشعور من خلال إشراك الموظف بشكل فعال وإيجابي في وضع الأهداف وصنع القرارات، والمشاركة في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة، بالإضافة إلى التخطيط ورسم السياسات العامة. لذا، يشعر الموظف بأن استمراره في العمل بالمؤسسة هو التزام أخلاقي يجب عليه الوفاء به، من أجل النهوض بها وتحقيق أهدافها (عارف، 2019).

3- الالتزام الاستمراري:

يرتبط الالتزام الاستمراري لدى الأكاديميين المبدعين بوعيهم العميق بأهمية البيئة الجامعية التي تحتضن إبداعهم وتتيح لهم فرصًا للنمو المهني والمشاركة البحثية والتعليمية الفاعلة. فالأكاديميون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الإبداع الوظيفي يدركون أن مغادرة الجامعة قد تحرمهم من الموارد، والدعم المؤسسي، والتسهيلات البحثية التي تُمكنهم من تطوير أفكارهم وتنفيذ مشروعاتهم الأكاديمية. وبالتالي، فإن التزامهم الاستمراري لا يكون فقط نابعًا من الحاجة إلى الأمان الوظيفي، بل من تقديرهم للفرص الإبداعية التي توفرها المؤسسة، ما يعزز تمسكهم بها كبيئة محفزة على الابتكار والإنتاج العلمي (الحربي، 2020).

الدراسات السابقة

المحور الأول: الدراسات السابقة المتعلقة بالإبداع الوظيفي:

- 1- هدفت دراسة الجعيد والثبتي (2024) إلى معرفة أثر تطبيق متطلبات الإدارة الرشيقة في تحقيق أبعاد الإبداع الوظيفي بجامعة الطائف، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة؛ لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة تكونت من (298) إداريين وأكاديميين عاملين في جامعة الطائف. أظهرت نتائج الدراسة أن كلاً من مستوى توفر دعم الإدارة العليا، التعاون بين الإدارة والعاملين، الاهتمام بالتكوين والتدريب كماً ونوعاً، التغيير في ثقافة الجامعة، تطبيق الإدارة الرشيقة، والإبداع لدى جامعة الطائف من وجهة نظر عينة الدراسة كانت جميعها مرتفعة. توصي الدراسة بزيادة التركيز على جوانب أخرى من الإدارة الرشيقة، مثل التعاون بين الإدارة والعاملين والاهتمام بالتدريب والتأهيل كماً ونوعاً، من أجل زيادة مساهمتها في تحقيق الإبداع في العمل.
- 2- وسعت دراسة الشريف وآخرون (2021) إلى تحديد العلاقة بين التمكين والإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراتة في ليبيا، وكذلك التعرف على مستوى الإبداع الوظيفي ودرجة التمكين لدى أعضاء هيئة التدريس داخل الكلية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية بسيطة مكونة من (50) عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والإبداع الوظيفي. كما أن متوسط إجابات التمكين لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية أقرب للموافق مما يؤكد ارتفاع الشعور بالتمكين لديهم. كذلك متوسط إجابات الإبداع الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية تشير إلى درجة موافق متوسطة. توصي الدراسة بتهيئة بيئة عمل تدعم التمكين من خلال تبني التعاون والتأزر بين الإدارات والأقسام والمجموعات والأفراد، ومن خلال توليد أفكار جديدة في الإدارات والأقسام.
- 3- وأجرى مقدم وعدناني (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على التعرف على العلاقة بين القوة التنظيمية بأبعادها (القوة الرسمية، قوة المكافأة، قوة الخبرة) والإبداع الوظيفي لدى موظفي كلية العلوم الاقتصادية بجامعة بشار. تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة تكونت من (58) موظف في كلية العلوم الاقتصادية بجامعة بشار تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وتوصلت النتائج إلى أن العلاقة الإيجابية بين القوة التنظيمية وأبعادها من جهة

الابداع الوظيفي من جهة أخرى. أوصت الدراسة بضرورة تعزيز فهم المديرين لمفهوم القوة التنظيمية، بهدف تشجيع الموظفين على ابتكار أفكار إبداعية تساهم في تحسين أداء الكلية بشكل عام.

4- وهدفت دراسة عدوان ودهليز (2018) إلى دراسة مستوى الإبداع الوظيفي وأثر عمليات توليد المعرفة (التنشئة، التجسيد، التجميع، التدوير) من خلال شبكات التواصل الاجتماعي على الإبداع الوظيفي. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (310) موظفاً حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية. توصلت النتائج إلى أن مستوى الإبداع الوظيفي جاء بدرجة قليلة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية طردية بين استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في عملية توليد المعرفة والإبداع الوظيفي لدى العاملين فيها، وإلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين استخدام شبكات التواصل الاجتماعي في عمليات توليد المعرفة والإبداع الوظيفي. توصي الدراسة بضرورة إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن إبداعاتهم في العمل، وذلك من خلال خلق بيئة عمل تشجع على المشاركة والتعاون والتكامل.

المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

- 1- أجرى السيارى (2024) دراسة هدفت إلى معرفة مستوى كلاً من الصحة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المجمع وكذلك الكشف عن العلاقة بينهما، ولتحقيق ذلك تم تطبيق المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. بلغت عينة الدراسة (127) قائد أكاديمي تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة المجمع جاء ترتيباً كما يلي: الالتزام العاطفي في المرتبة الأولى، يليه الالتزام المعياري، حيث كانت درجة التطبيق عالية جداً، وأخيراً الالتزام الاستمراري الذي سجل درجة عالية. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الصحة التنظيمية ومستوى الالتزام التنظيمي. وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الدراسة بتعزيز الروح المعنوية للقيادات الأكاديمية من خلال دعمهم وتوزيع الفرص القيادية بشكل عادل.
- 2- وهدفت دراسة البدوي (2023) إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتهدف إلى الكشف عن واقع القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. وبالإضافة إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، نوع

الجامعة، والجامعة). ولتحقيق ذلك تم اتباع المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة بلغت (381) من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وقد أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي العام، والعاطفي، والمعياري، والاستمراري بدرجة كبيرة. وتوصي الدراسة بضرورة تعزيز اهتمام الجامعات بمختلف أنواعها بالالتزام التنظيمي، والعمل على خلق بيئة مستقرة وجاذبة من خلال توفير المناخ التنظيمي الملائم.

3- وأجرى أبو علي (2022) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالكليات الجامعية الفلسطينية وعلاقته بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس. وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبته للدراسة، كما تم استخدام أداة الاستبانة على عينة تكونت من (277) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الأداء الإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية كان متوسطاً، في حين أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية جاء بدرجة كبيرة وكذلك الالتزام العاطفي والمعياري جاءت كبيرة في حين الالتزام الاستمراري جاءت متوسطة. وجاءت توصية الدراسة بضرورة تعزيز مفهوم الالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس، والعمل على رفع مستواه من خلال تقديم حوافز ومزايا وظيفية لهم.

4- وهدفت دراسة القحطاني وعلي (2021) إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، والتعرف على الفروق بين إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة). ولتحقيق الأهداف تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، واستخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة تبلغ (73) من القيادات الأكاديمية بجامعة عدن تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وتوصلت نتائج الدراسة تجاه القيادات الأكاديمية بجامعة عدن إلى أن المستوى العام لكلاً من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي جاءت بدرجة متوسطة. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى إلى المتغيرات (المؤهل العلمي، المنصب الوظيفي، سنوات الخبرة). في ضوء ذلك، توصي الدراسة بتعزيز مبدأ المشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في صياغة السياسات المستقبلية من خلال تشكيل فرق عمل تضم الموظفين بمختلف مستوياتهم الوظيفية.

5- وسعت دراسة عبد الرحيم (2020) إلى التعرف على الالتزام التنظيمي وتحديد مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر من وجهة نظرهم، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية

بين استجابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر حول مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس التي تعزى لاختلاف متغيرات (الرتبة الأكاديمية، الرتبة الإدارية، نوع الكلية، النوع)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي لتحقيق أهدافها، وتم تصميم استبانة طبقت على عينة قوامها (369) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. وتوصلت النتائج إلى أن درجة الالتزام التنظيمي بأبعاده متوسطة، ماعدا بعد الالتزام المعياري جاء بدرجة كبيرة، وكشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي بحسب متغير الرتبة الأكاديمية لصالح درجة أستاذ، وكذلك وجود فروق بحسب متغير الرتبة الإدارية لصالح من يشغل منصبًا إداريًا. أوصت الدراسة بمساعدة رؤساء الأقسام الأكاديمية على رفع مستوى ممارسة الشفافية الإدارية لديهم، بما يعين على زيادة الالتزام التنظيمي للأكاديميين بشكل يساعد الجامعة على تحقيق أهدافها.

6- وأجرى العييري والعامري (2019) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وأداة الاستبانة لجمع البيانات من عينك تكونت (292) عضو هيئة تدريس وتم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. توصلت النتائج إلى أن درجة الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس كبيرة، كما جاءت درجة أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، والالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري) بدرجة كبيرة. بناءً على ذلك، توصي الدراسة بضرورة تعزيز مستويات الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم الدعم العاطفي والمادي.

7- وهدفت دراسة (Mohammed 2024) إلى معالجة ظاهرتين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي عن طريق جودة حياة العمل، وتهدف الدراسة بصورة رئيسية إلى التعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي ودور الرضا الوظيفي في هذه العلاقة، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبتة للطبيعة الدراسة وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع بيانات عينة الدراسة المكونة من (380) عاملين في الإدارة المركزية لجمارك البحر الأحمر والمنطقة الجنوبية حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن بُعد الالتزام العاطفي جاء بمستوى متوسط بينما البعد المعياري مرتفع في مقابل البعد الاستمراري منخفض. وجاءت توصيات الدراسة إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى العاملين وذلك عن طريق إعادة هيكلة نظم الأجور والحوافز واعتماد نظام أجور يتسم بالعدالة.

8- وسعت دراسة (Elqassaby (2020) إلى معرفة العلاقة بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي بالمستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة مكونة من (116) موظف تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي، وجاء بُعد الالتزام العاطفي بمستوى متوسط بينما البُعد المعياري منخفض في مقابل البُعد الاستمراري مرتفع. وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام المنظمات بتحسين جودة حياة العمل من أجل زيادة الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، وبالتالي زيادة إنتاجية المنظمة. بالإضافة إلى تطوير نظام المكافآت المالية وجداول العمل والراحة للموظفين، كما تحتاج المنظمات إلى إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار وحل المشكلات.

المحور الثالث: تعليق عام على الدراسات السابقة:

جاءت الدراسات السابقة لإثراء موضوع الدراسة، حيث استفادت الباحثة من منهج الدراسات السابقة وهو المنهج الوصفي الارتباطي، وتحديد الإجراءات لتنفيذ الدراسة، وخاصة في اختيار العينة والأدوات البحثية، والوقوف على تعريفات متغيري الدراسة، بالإضافة إلى الاستفادة من تفسيرات نتائج الدراسات. ويتبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أن هناك ندرة في الدراسات المحلية والعربية وخاصة قطاع التعليم العالي - في حدود ما أتيج للباحثة الاطلاع عليه من دراسات - التي تناولت الإبداع الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة. ومن خلال ذلك تم الاستفادة من هذه الدراسات كما يلي:

- 1- إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية.
- 2- الاطلاع على تجارب الباحثين الآخرين ومدى أهمية متغيرات الدراسة الحالية.
- 3- الاستفادة في تصميم الاستبانة وتحديد مجالاتها وفقراتها.
- 4- المساعدة في صياغة أسئلة الدراسة.
- 5- المساعدة في تحديد متغيرات الدراسة وأبعادها وطرق قياسها.
- 6- عرض النتائج ومناقشتها والتعقيب عليها، ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية.

منهج الدراسة

انطلاقاً من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إليها الباحثة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كونه الأنسب لأهداف الدراسة، إذ تم استخدام الشق الارتباطي لدراسة العلاقة بين الإبداع الوظيفي بالالتزام التنظيمي، ويعد المنهج الوصفي أحد أساليب البحث العلمي التي تعتمد على دراسة الظواهر أو العلاقات كما في الواقع، ثم وصفها وصفاً دقيقاً يساعد على تفسير المشكلات التي تتضمنها والإجابة على الأسئلة الخاصة بها.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع مشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة شطري البنين والبنات، والبالغ عددهم (272)، وهو ما يوضحه الجدول رقم (1) الآتي:

جدول رقم 1مجتمع الدراسة

المرتبة	رؤساء الأقسام		إجمالي رؤساء الأقسام	إجمالي مشرفات الأقسام		الإجمالي
	ذكر	أنثى		أنثى	إجمالي مشرفات الأقسام	
أستاذ	27	4	31	2	33	
أستاذ مشارك	51	7	58	35	93	
أستاذ مساعد	74	9	83	63	146	
الإجمالي الكلي	152	20	172	100	272	

عينة الدراسة

تم تطبيق الدراسة على عينة ملائمة حسب جدول مورجان؛ لتحديد حجم العينة المشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتم تطبيق الاستبانة الإلكترونية على جميع أفراد مجتمع الدراسة للحصول على عينة (247)، وفيما يلي خصائص عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية النوع، سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية، وتم ذلك في الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (1446هـ - 2025م).

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء أداة استبانة مغلقة إلكترونية حيث تشمل أبعاداً كلاً من محوري الإبداع الوظيفي (التفكير النقدي والتحليلي، الابتكار التقني، الاستباقية، والتطوير المهني المستمر)، والالتزام التنظيمي (الالتزام التأثري، الالتزام المعياري، والالتزام الاستمراري)، وتم حساب صدق وثبات أداة الدراسة.

خطوات بناء أداة الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وما احتوته من إطار نظري واستقرارات واستبيانات ومقابلات، تم إعداد الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة عن الدراسة، وقد تم اعتماد الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل عبارة، وعند صياغة عبارات الاستبانة تم مراعاة وضوح العبارة وانتمائها للمحور، ألا تحتمل العبارة أكثر من فكرة أو معنى، الابتعاد عن الكلمات التي تحتمل أكثر من معنى، ووضوح ألفاظ العبارات وابتعادها عن الغموض.

وتكونت الاستبانة من جزأين على النحو الآتي:

الجزء الأول: ويشمل المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، ممثلة في النوع، سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية.

الجزء الثاني: يتكون من (28) عبارة من العبارات التي تقيس متغيرات الدراسة، ومقسمة إلى محورين على النحو الآتي:

المحور الأول: وقيس مستوى الإبداع الوظيفي في الجامعة ويشتمل على (16) عبارة، وتم تقسيمه إلى أربعة أبعاد على النحو الآتي:

- البعد الأول: وقيس التفكير النقدي والتحليلي، ويشتمل على (4) عبارات.
- البعد الثاني: وقيس الابتكار التقني، ويشتمل على (4) عبارات.
- البعد الثالث: وقيس الاستباقية، ويشتمل على (4) عبارات.
- البعد الرابع: وقيس التطوير المهني المستمر، ويشتمل على (4) عبارات.

المحور الثاني: وقيس مستوى الالتزام التنظيمي في الجامعة ويشتمل على (12) عبارة، وتم تقسيمه إلى ثلاث أبعاد على النحو الآتي:

- البعد الأول: وقيس الالتزام التأثري، ويشتمل على (4) عبارات.
- البعد الثاني: وقيس الالتزام المعياري، ويشتمل على (4) عبارات.
- البعد الثالث: وقيس الالتزام الاستمراري، ويشتمل على (4) عبارات.

وصيغت عبارات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكبرت الخماسي على النحو الآتي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة).

صدق أداة الدراسة

قامت الباحثة بالتأكد من أداة الدراسة بالطريقتين التالية:

أولاً: الصدق الظاهري للأداة:

بعد إعداد الاستبانة بصورتها الأولية تم عرضها على نخبة من المحكمين بجامعة المملكة العربية السعودية، لإبداء آرائهم حول مدى وضوح العبارات، وانتمائها للمحور، وصحة صياغتها، وقد بلغ عدد المحكمين (11) محكماً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وقد اعتمدت الباحثة معيار الاتفاق (80%) للحكم على صلاحية العبارة، وفي ضوء آراء المحكمين تم تعديل صياغة بعض العبارات ثم وُضعت الاستبانة في صورتها النهائية.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي:

للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم تطبيق أداة الدراسة للإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي على عينة استطلاعية مكونة من (30) من مشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز، وتم حساب الاتساق الداخلي لفقرات أداة الدراسة، وذلك بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين كل فقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك بالدرجة الكلية للأداة.

جدول رقم 2 معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمحور الإبداع الوظيفي

م	فقرات المحور الأول	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور
البعد الأول: التفكير النقدي والتحليلي			
1	يساهم الأكاديميون في تطوير حلول مبتكرة بناءً على التحليل النقدي للبيانات والمواقف.	0,777**	0.599**
2	يُبدع الأكاديميون في تقديم حلول ابتكارية للتعامل مع التحديات الأكاديمية.	0,482**	0.449*
3	يدقق الأكاديميون في الأبحاث لضمان موثوقية المخرجات العلمية عالمياً.	0,891**	0.701**
4	يطور الأكاديميون آليات تقييم تتسم بالدقة والشفافية.	0,756**	0.671**
البعد الثاني: الابتكار التقني			
5	يوظف الأكاديميون التكنولوجيا الحديثة في تدريس المقررات الجامعية بفعالية.	0,731**	0.665**
6	يوظف الأكاديميون التقنيات الحديثة في البحث العلمي لتعزيز جودة الإنتاج المعرفي وفقاً للمعايير العالمية.	0,839**	0.726**
7	يطور الأكاديميون برامج بحثية مبتكرة تتماشى مع المعايير العالمية وتستجيب للتحديات المعاصرة.	0,731**	0.685**
8	يوظف الأكاديميون التطبيقات الرقمية في ممارساتهم للعمل الأكاديمي والإداري.	0,803**	0.753**

البعد الثالث: الاستباقية		
0.802**	0.875**	يحلل الأكاديميون التحديات الأكاديمية المحتملة للاستعداد باستراتيجيات مناسبة.
0.804**	0.873**	يطرح الأكاديميون أفكارًا مبتكرة تساهم في تطوير البرامج والمناهج الجامعية.
0.856**	0.933**	يبادر الأكاديميون بإعداد خطط مستقبلية للبرامج الأكاديمية لمواكبة احتياجات سوق العمل.
0.729**	0.871**	يطبق الأكاديميون معايير الجودة الأكاديمية لتعزيز فرص الاعتماد المؤسسي والبرامجي.
البعد الرابع: التطوير المهني المستمر		
0.674**	0.871**	ينخرط الأكاديميون في برامج التنمية المهنية لتحسين قدراتهم الأكاديمية والإدارية.
0.696**	0.887**	يطور الأكاديميون استراتيجياتهم التعليمية بناءً على المعرفة والمهارات المكتسبة من برامج التنمية المهنية المستدامة.
0.590**	0.610**	يشترك الأكاديميون في المجموعات البحثية-الشراكات المحلية-الشراكات الدولية التي تساهم في ارتقائهم المهني.
0.765**	0.867**	يشارك الأكاديميون في برامج تدريبية تهدف إلى تطوير قدراتهم في تكنولوجيا التعليم المتقدمة.

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

من الجدول رقم (2) يتضح أن جميع العبارات كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكوّنة لمقياس الإبداع الوظيفي تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها قابلة للتطبيق الميداني.

جدول رقم 3 معامل الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية لمحور الإبداع الوظيفي

م	فقرات المحور الثاني	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور
البعد الأول: الالتزام التأثري			
1	يشارك الأكاديميون بشكل فعال في الأنشطة العلمية والبحثية التي تنظمها الجامعة بهدف تعزيز مكانتها الأكاديمية.	0.865**	0.803**
2	يسعى الأكاديميون بالتأثير في احتلال الجامعة مراكز متقدمة في التصنيفات الدولية من خلال الارتقاء بمستوى أداؤها.	0.943**	0.808**
3	يلتزم الأكاديميون في المساهمة بإيجابية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة.	0.874**	0.812**
4	يبادر الأكاديميون للعمل والمشاركة في المبادرات التي تعزز سمعة الجامعة المحلية والدولية.	0.927**	0.844**
البعد الثاني: الالتزام المعياري			
5	يلتزم الأكاديميون بتطبيق القوانين واللوائح الجامعية لتحقيق معايير عالية من الالتزام.	0.896**	0.839**
6	يعكس الأكاديميون في سلوكهم قيم الالتزام والانضباط داخل البيئة الجامعية.	0.945**	0.807**
7	يتميز الأكاديميون بالعدالة والشفافية في ممارساتهم الأكاديمية والإدارية.	0.855**	0.770**
8	يلتزم الأكاديميون بالممارسات الأخلاقية في البحث العلمي والنشر على الصعيدين المحلي والدولي.	0.844**	0.776**
البعد الثالث: الالتزام الاستمراري			
9	تعتمد الجامعة سياسات تكافؤ الفرص في الترقية الأكاديمية، مما يعزز استقرار الأكاديميين.	0.846**	0.786**
10	يلتزم الأكاديميون باستيفاء متطلبات الترقية الأكاديمية لضمان استمرارهم في الجامعة.	0.579**	0.557**
11	تقدم الجامعة بيئة عمل داعمة لتنمية الأكاديميين المهنية بما يعزز التزامهم الوظيفي.	0.854**	0.725**
12	تساهم المزايا المهنية في تحفيز الأكاديميين على الاستمرار في عملهم الجامعي.	0.858**	0.698**

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

من الجدول رقم (3) يتضح أن جميع العبارات كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$) وهو ما يوضح أن جميع الفقرات المكوّنة لمحور الالتزام التنظيمي تتمتع بدرجة صدق عالية، تجعلها قابلة للتطبيق الميداني.

ثالثاً: الصدق البنائي:

تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد محاور الدراسة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:

جدول رقم 4 معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمحور الإبداع الوظيفي

الدرجة الكلية	التطوير المهني المستمر	الاستباقية	الابتكار التقني	التفكير النقدي والتحليلي	معاملات الارتباط
0.842**	0.660**	0.631**	0.720**	1	التفكير النقدي والتحليلي
0.914**	0.672**	0.808**	1		الابتكار التقني
0.895**	0.632**	1			الاستباقية
0.845**	1				التطوير المهني المستمر

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول رقم (4) ان أن جميع فقرات أداة الإبداع الوظيفي تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

جدول رقم 5 معامل الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمحور الالتزام التنظيمي

الدرجة الكلية	الالتزام الاستمراري	الالتزام المعياري	الالتزام التأثري	معاملات الارتباط
0.906**	0.703**	0.721**	1	الالتزام التأثري
0.900**	0.661**	1		الالتزام المعياري
0.871**	1			الالتزام الاستمراري

** دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول رقم (5) ان أن جميع فقرات أداة الالتزام التنظيمي تتمتع بدرجة عالية من الصدق البنائي، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط موجبة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$).

ثبات أداة الدراسة

أولاً: معامل ثبات التجزئة النصفية

لحساب معامل ثبات التجزئة النصفية للأداة تم تقسيم كلاً من محوري الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي إلى نصفين العبارات الفردية في النصف الأول والعبارات الزوجية في النصف الثاني، وحساب درجة كل من أفراد العينة على كل نصف وحساب معامل الارتباط بين الدرجات على النصفين، ومن ثم تعديل قيمة معامل الارتباط باستخدام معادلة سيرمان-براون، وقد أظهرت النتائج أن قيمة محور الإبداع الوظيفي (0.933) وقيمة محور الالتزام التنظيمي (0,976) مما يشير لدرجة مرتفعة من الثبات للمحورين.

ثانياً: معامل ثبات ألفا كرونباخ

يظهر جدول رقم (6) نتائج حساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الأداة وللأداة ككل لمحور الإبداع الوظيفي.

جدول رقم 6 معامل ثبات ألفا كرونباخ

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاو الدراسة
المحور الأول		
0.667	4	التفكير النقدي والتحليلي
0.761	4	الابتكار التقني
0.899	4	الاستباقية
0.818	4	التطوير المهني المستمر
0.927	16	معامل ثبات المحور الأول
المحور الثاني		
0.917	4	الالتزام التأثيري
0.908	4	الالتزام المعياري
0.77	4	الالتزام الاستمراري
0.933	12	معامل ثبات المحور الثاني
0.960	28	معامل الثبات الكلي

من الجدول رقم (6) يتضح أن ثبات جميع محاور الدراسة مرتفع، حيث تراوحت قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة ما بين (0.667) إلى (0.933)، كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.960)، وهي قيمة ثبات مرتفعة توضح صلاحية أداة الدراسة للتطبيق الميداني.

تصحيح أداة الدراسة

لتسهيل تفسير النتائج استخدمت الباحثة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على فقرات الأداة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة على النحو الآتي:

جدول رقم 7 تصحيح أداة الدراسة

درجة الموافقة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

ثم تم تصنيف تلك الإجابات إلى خمسة مستويات متساوية المدى كالتالي:

جدول رقم 8 توزيع للفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الدرجة	الحكم
من 1.00 – 1.80	غير موافق بشدة
أكبر من 1.80 – 2.60	غير موافق
أكبر من 2.60 – 3.40	محايد
أكبر من 3.40 – 4.20	موافق
أكبر من 4.20 – 5.00	موافق بشدة

إجراءات تطبيق أداة الدراسة

- 1- تم إنشاء الاستبانة في قوالب إلكترونية مناسبة للنشر الإلكتروني عن طريق موقع نماذج جوجل.
- 2- أثناء إعداد الاستبانة حرصت الباحثة على عرضها على المحكمين وقياس صدقها الظاهري، واستخراج صدق الأداة وثباتها بعد توزيعها على العينة الاستطلاعية؛ للتحقق من تقنين الأداة قبل أن يتم توزيعها إلكترونياً على العينة الخاصة بالدراسة.
- 3- قامت الباحثة بمخاطبة الجامعة بشكل رسمي؛ لطلب الحصول على خطاب تسهيل مهمة والموجه إلى جامعة الملك عبد العزيز لشطري البنين والبنات بجدة.
- 4- بعد صدور الموافقة تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة الدراسة والبالغ عددها (272) من مشرفات ورؤساء الأقسام بجامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة.
- 5- تم التوصل إلى عدد من استجابات عينة الدراسة ذكوراً وإناثاً (247).
- 6- تم نقل الاستجابات إلى برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS من أجل عملية الترميز وإجراء الاختبارات المناسبة لاستخراج النواتج المساعدة في التوصل لإجابات على أسئلة الدراسة وتفسيرها.

أساليب تحليل البيانات

استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية؛ للتعرف على خصائص أفراد عينة الدراسة وحساب صدق وثبات الأدوات، والإجابة على تساؤلات الدراسة:

- التكرارات والنسبة المئوية، للتعرف على خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي (Mean): وذلك للكشف عن مدى ارتفاع أو انخفاض آراء أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب أبعاد الدراسة، وكذلك لترتيب العبارات من حيث درجة الاستجابة حسب أعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري (Standard Deviation): وذلك للتعرف على مدى انحراف آراء أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل بعد من أبعاد الدراسة عن متوسطها الحسابي.
- معامل ثبات التجزئة النصفية (Split Half Reliability): لحساب معامل ثبات التجزئة النصفية.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): لاستخراج ثبات أدوات البحث.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson): لحساب صدق الاتساق الداخلي.
- اختبار كولموجروف سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov test): للتأكد من اعتدالية البيانات، ومدى خضوعه للتوزيع الطبيعي بهدف اختيار نوع الأساليب الإحصائية المستخدمة (معلميه أو لا معلميه) لإجراء الفروق في آراء مجتمع الدراسة تبعًا لمتغيرات النوع، سنوات الخبرة، والرتبة الوظيفية.
- اختبار كروسكال واليس (Kruskal Wallis): وهو اختبار لابارامتري بديل عن اختبار تحليل التباين الأحادي نظرًا لوجود تباين في توزيع فئات مجتمع الدراسة تبعًا لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الوظيفية.
- اختبار جيمس هويل (Games-Howell): وهو اختبار يستخدم للمقارنات البعدية بالنسبة للاختبارات التي لا تتطلب اعتدالية توزيع منحنى البيانات.
- اختبار مان ويتني (Mann-Whitney U-test): وهو اختبار لابارامتري بديل عن اختبارات للعينات المستقلة نظرًا لوجود تباين في توزيع فئات مجتمع الدراسة تبعًا لمتغير النوع.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نتائج السؤال الأول وتفسيره ومناقشته

ما مستوى الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام ضمن الأبعاد (التفكير النقدي والتحليلي، الابتكار التقني، الاستباقية، التطوير المهني المستمر)؟ للتعرف على مستوى الإبداع الوظيفي بأبعاده الأربعة لدى الأكاديميين، قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول رقم (9) التالي:

جدول رقم 9 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مستوى الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام ضمن أبعاده

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي*	البُعد
4	موافق	0.385	3.96	التفكير النقدي والتحليلي
3	موافق	0.450	3.98	الابتكار التقني
1	موافق	0.564	4.00	الاستباقية
2	موافق	0.452	3.99	التطوير المهني المستمر
موافق		0.405	3.98	المتوسط الكلي لجميع الأبعاد

*المتوسط الحسابي من (5.00).

من الجدول رقم (9) يتبين أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توافر جميع أبعاد الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز جاءت بدرجة (موافق) وتُفسر بدرجة مرتفعة بشكل عام، وبمتوسط حسابي عام بلغ (3.98) من (5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (أكبر من 3.40 - 4.20)، والتي تبيّن أن خيار درجة توافر جميع أبعاد الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز تشير إلى أنها (موافق) وهي درجة مرتفعة في أداة الدراسة.

يُعزى هذا المستوى (موافق) وهو درجة مرتفعة من الإبداع الوظيفي إلى عدة عوامل مترابطة، من أبرزها البيئة الجامعية المحفزة التي توفرها جامعة الملك عبد العزيز، والتي تتسم بالدعم المؤسسي، والتشجيع على المبادرات الفردية والجماعية، والانفتاح على الأفكار الجديدة. كما تسهم السياسات الجامعية في تعزيز الإبداع من خلال تمكين الأكاديميين من ممارسة قدر أكبر من الاستقلالية في اتخاذ القرارات الأكاديمية، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني المستمر، إضافة إلى تبني الجامعة لاستراتيجيات تشجع البحث العلمي

والابتكار في مجالات التدريس وخدمة المجتمع. كل هذه العوامل مجتمعة تعزز من قدرات الأكاديميين على توليد حلول مبتكرة، وتطبيق أساليب غير تقليدية في التعليم والبحث، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الإبداع الوظيفي لديهم.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الجعيد والثبتي (2024) التي أشارت إلى أن مستوى الإبداع الوظيفي جاء مرتفع. واختلفت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الشريف وآخرون (2021) إذ جاء مستوى الإبداع الوظيفي بدرجة متوسطة. في حين جاءت دراسة عدوان ودهليز (2018) بمستوى إبداع وظيفي بدرجة منخفضة.

نتائج السؤال الثاني وتفسيره ومناقشته

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام ضمن الأبعاد (الالتزام التأثري، الالتزام المعياري، الالتزام الاستمراري)؟
للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة لدى الأكاديميين، قامت الباحثة بحساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول رقم (10) التالي:

جدول رقم 10 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام ضمن أبعاده

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي *	البعد
1	موافق	0.603	4.20	الالتزام التأثري
2	موافق	0.625	4.17	الالتزام المعياري
3	موافق	0.537	4.11	الالتزام الاستمراري
	موافق	0.520	4.16	المتوسط الكلي لجميع الأبعاد

*المتوسط الحسابي من (5.00).

من الجدول رقم (10) يتبين أن استجابات أفراد عينة الدراسة نحو درجة توافر جميع أبعاد الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز جاءت بدرجة (موافق) وتُفسر بدرجة مرتفعة بشكل عام، وبمتوسط حسابي عام بلغ (4.16) من (5.00)، وهو المتوسط الذي يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي من (أكبر من 3.40 - 4.20)، والتي تبين أن خيار درجة توافر جميع أبعاد الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز تشير إلى أنها (موافق) أي مرتفعة في أداة الدراسة.

ويُعزى ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي بشكل عام إلى شعور الأكاديميين بالانتماء العاطفي للمؤسسة وحرصهم على دعم مكانتها الأكاديمية، وهو ما يعكس ارتفاع مستوى الالتزام التأثري. كما أن التزامهم بالقوانين واللوائح الجامعية، واتباعهم لسلوكيات مهنية قائمة على العدالة والانضباط، يعكس ارتفاع الالتزام المعياري. أما الالتزام الاستمراري فقد تجلّى في إدراك الأكاديميين لأهمية الاستقرار المهني في بيئة داعمة، وما توفره الجامعة من مزايا وظيفية وفرص متكافئة للنمو الأكاديمي، مما عزز رغبتهم في الاستمرار داخل المؤسسة. وتشير هذه النتيجة إلى وجود مناخ تنظيمي إيجابي يعزز من الولاء والانتماء الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس.

اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة البدوي (2023)، ودراسة العيبري والعامري (2019) حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لمستوى الالتزام التنظيمي بدرجة التزام مرتفعة وفي أبعاده الالتزام العاطفي، المعياري والاستمراري. كذلك اتفقت دراسة السيارى (2024) ودراسة Elqassaby (2020) فقط في مستوى بُعد الالتزام الاستمراري حيث جاء بدرجة مرتفعة. واخيراً اتفقت دراسة Mohameed (2024) ودراسة عبد الرحيم (2020) في نتائج بُعد الالتزام المعياري حيث جاء بدرجة مرتفعة. كما اتفقت دراسة أبو علي (2022) في نتائج الالتزام العام والبُعد العاطفي، والبُعد المعياري حيث جاء بدرجة مرتفعة.

اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة أبو علي (2022) حيث جاء مستوى بُعد الالتزام الاستمراري بدرجة متوسطة. ولم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة عبد الرحيم (2020) حيث جاءت درجة الالتزام التنظيمي وأبعاده متوسطة. واختلفت نتائج Mohameed (2024) حيث جاء بُعد الالتزام العاطفي (التأثري) بمستوى متوسط في مقابل بُعد الالتزام الاستمراري حيث جاء بمستوى منخفض. واختلفت ودراسة Elqassaby (2020) حيث جاء بُعد الالتزام العاطفي (التأثري) بمستوى متوسط بينما البُعد المعياري منخفض.

نتائج السؤال الثالث وتفسيره ومناقشته

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لكل من متغير (النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

قامت الباحثة بالتأكد من اعتدالية توزيع منحني البيانات من خلال اختبار كولمجروف سميرونوف وجاءت النتائج لمتغيرات النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية لمحور الإبداع الوظيفي بمستويات دلالة جميعها

أقل من 0.05 مما يشير إلى عدم اعتدالية توزيع العينة في المتغيرات قيد الدراسة، وبالتالي سيتم استخدام الاختبارات اللامعلمية في فحص الفروق.

أولاً: الفروق باختلاف متغير النوع:

قامت الباحثة باستخدام اختبار مان ويتني وجاءت النتائج كالتالي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول التفكير النقدي والتحليلي، الابتكار التقني، الاستباقية، والإبداع الوظيفي ككل باختلاف متغير النوع حيث جاءت مستويات الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول التطوير المهني المستمر، باختلاف متغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة إحصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات النوع الاجتماعي كانت الفروق تقارن بين متوسط الرتب للذكور والإناث، حيث جاءت الفروق لصالح الإناث ويعني ذلك أن الأكاديميات أظهرن مستوى أعلى من الإيجابية أو الاهتمام تجاه هذا البُعد مقارنة بزملائهن الذكور، مما يعكس إدراكاً أكبر لدى الإناث لأهمية التطوير المهني المستمر، أو ربما مشاركة أوسع في برامجه ومبادراته، وهو ما يدعو إلى دراسة العوامل التي قد تسهم في تعزيز هذا التوجه لدى جميع أفراد المجتمع الأكاديمي.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس وجاءت النتائج كالتالي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول التفكير النقدي والتحليلي، التطوير المهني المستمر، والإبداع الوظيفي ككل باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاءت مستويات الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول الابتكار التقني، باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة إحصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات سنوات الخبرة كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح سنوات الخبرة (سنة فأكثر). ويدل ذلك على أن الأكاديميين في هذه الفئة يمتلكون مستوى أعلى من الابتكار التقني مقارنة بزملائهم ذوي الخبرات الأطول، وهو ما قد يُعزى إلى اطلاعهم

الأوسع على التقنيات التعليمية الحديثة، بالإضافة إلى اندماجهم المبكر في بيئات تعليمية مدعومة بالتكنولوجيا.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول الاستباقية، باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة احصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات سنوات الخبرة كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح سنوات الخبرة (سنة فأكثر). مما يدل على أن هذه الفئة تُظهر مستويات أعلى من الاستباقية في أداء المهام واتخاذ المبادرات. وقد يُعزى ذلك إلى حماسهم في السنوات الأولى من العمل، وسعيهم لإثبات الذات وتحقيق التميز المهني، مما ينعكس إيجاباً على ممارساتهم الإبداعية في بيئة العمل الأكاديمي.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس وجاءت النتائج كالتالي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول التفكير النقدي والتحليلي، الابتكار التقني، الاستباقية، التطوير المهني المستمر، والإبداع الوظيفي ككل باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية حيث جاء مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة احصائياً.

نتائج السؤال الرابع وتفسيره ومناقشته

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجات الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام تعزى لكل من متغير (النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية)؟

قامت الباحثة بالتأكد من اعتدالية توزيع منحني البيانات باستخدام اختبار كولمجراف سميرونوف وجاءت النتائج لمتغيرات النوع، سنوات الخبرة، الرتبة الأكاديمية لمحور الالتزام التنظيمي بمستويات دلالة جميعها أقل من 0.05 مما يشير إلى عدم اعتدالية توزيع العينة في المتغيرات قيد الدراسة، وبالتالي سيتم استخدام الاختبارات اللامعلمية في فحص الفروق.

أولاً: الفروق باختلاف متغير النوع:

قامت الباحثة باستخدام اختبار مان ويتني وجاءت النتائج كالتالي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول الالتزام التأميري، الالتزام الاستمراري، والالتزام التنظيمي ككل باختلاف متغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول الالتزام المعياري، باختلاف متغير النوع حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة إحصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات النوع كانت الفروق نقارن بين متوسط الرتب للذكور والإناث، حيث كانت لصالح الذكور ويعكس ذلك أن الأكاديميين الذكور يتمتعون بدرجة أعلى من الالتزام بالمعايير والتوقعات التنظيمية مقارنة بالإناث، وهو ما قد يُفسر بارتفاع شعورهم بالمسؤولية تجاه المؤسسة أو حرصهم على الامتثال للضوابط المهنية. وقد ترتبط هذه النتيجة بعوامل تتعلق بطبيعة الأدوار الوظيفية، أو الخبرات المهنية، أو مستوى الاندماج في البيئة الأكاديمية، مما يستدعي مزيداً من البحث لفهم العوامل المؤثرة في الالتزام المعياري وتعزيزها لدى جميع الأكاديميين بغض النظر عن النوع.

ثانياً: الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة:

قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس وجاءت النتائج كالتالي:

1- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول الالتزام التأميري، باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة (0.047) أقل من (0.05) ودالة إحصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات سنوات الخبرة كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح سنوات الخبرة (سنة فأكثر). وتشير هذه النتيجة إلى أن الأكاديميين في سنوات الخدمة الأولى يميلون إلى إظهار مستويات أعلى من الارتباط التأميري بالمؤسسة، ويتجلى ذلك في مشاعر الانتماء والولاء والحماس تجاه العمل. وقد يُعزى ذلك إلى اندفاعهم المهني ورغبتهم في إثبات الذات وبناء مسار وظيفي ناجح، إلى جانب ما قد يرافق بداياتهم من تطلعات عالية وطموحات مستقبلية. وتعكس هذه النتيجة أهمية استثمار هذه المرحلة الزمنية لتعزيز الالتزام التأميري، والعمل على تطوير استراتيجيات تُسهم في استدامته لدى الأكاديميين مع تقدم سنوات الخبرة.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول بُعد الالتزام المعياري، باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة احصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات سنوات الخبرة كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح سنوات الخبرة (سنة فأكثر). وتشير هذه النتيجة إلى أن الأكاديميين حديثي العهد نسبياً بالعمل كمشرفات أو رؤساء يظهرون مستويات أعلى من الالتزام بالضوابط والمعايير المؤسسية، وهو ما قد يُعزى إلى حرصهم على التقيد بالأنظمة والتوقعات التنظيمية خلال مراحلهم المهنية الأولى، رغبة في بناء صورة مهنية إيجابية. كما قد تعكس هذه النتيجة أثر التكوين المهني الحديث والانخراط في برامج التوجيه والإعداد الوظيفي، مما يساهم في تعزيز الالتزام بالمعايير المؤسسية في بدايات المسار الأكاديمي.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول بُعد الالتزام الاستمراري، باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة احصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات سنوات الخبرة كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح سنوات الخبرة (سنة فأكثر) يليها سنوات الخبرة (15 سنة فأكثر). وتشير هذه النتيجة إلى أن الأكاديميين في السنوات الأولى من الخدمة قد يكون لديهم دافع قوي للبقاء في المؤسسة نتيجة لرغبتهم في اكتساب الخبرة، والاستقرار المهني، وضمان الأمان الوظيفي، في حين أن أصحاب الخبرة الطويلة قد يرتبطون بالمؤسسة بدافع الشعور بالاستقرار والاستثمار المهني طويل المدى. وتُبرز هذه النتيجة أهمية تصميم سياسات تنموية تستهدف تعزيز الالتزام الاستمراري لدى الفئات متوسطة الخبرة، بما يضمن استدامة الانتماء المؤسسي عبر مختلف مراحل المسار المهني.

4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي ككل، باختلاف متغير سنوات الخبرة حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة احصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات سنوات الخبرة كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح سنوات الخبرة (سنة فأكثر). وتشير هذه النتيجة إلى أن الأكاديميين في بدايات مسيرتهم المهنية يتمتعون بمستوى أعلى من الالتزام التنظيمي مقارنة بزملائهم من ذوي الخبرة الأطول. وقد يُعزى ذلك إلى الحماس المهني والرغبة في إثبات الذات والاندماج في بيئة العمل، وهو ما ينعكس في مستوى عالٍ من الالتزام بالأنظمة والسياسات المؤسسية. كما قد يُفسَّر هذا التوجه بكون الفئة الأقل

خبرة أكثر تأثراً بثقافة المنظمة وأكثر حرصاً على التقيد بتوجهاتها وقيمها، الأمر الذي يستدعي من إدارات الكليات تعزيز هذا الالتزام لدى جميع الفئات من خلال برامج تحفيزية وتطويرية مستمرة. اختلفت النتيجة الحالية مع دراسة القحطاني وعلي (2021) حيث إنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثالثاً: الفروق باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية:

قامت الباحثة باستخدام اختبار كروسكال واليس وجاءت النتائج كالتالي:

1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول بُعد الالتزام التأثري، والالتزام التنظيمي ككل باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية حيث جاء مستوى الدلالة أكبر من (0.05) وغير دالة إحصائياً.

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول بُعد الالتزام المعياري، باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة إحصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات الرتبة الأكاديمية كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك). يعكس هذا التوجه أن الأكاديميين من هذه الرتبة أظهروا مستويات أعلى من الالتزام بالمعايير والتوقعات المؤسسية مقارنة بزملائهم من الرتب الأكاديمية الأخرى. وقد يُفسر ذلك بالمسؤوليات المتزايدة التي يتحملها (أستاذ مشارك)، حيث يتطلب الدور الأكاديمي في هذه الرتبة مستوى عالٍ من الالتزام بالممارسات الأكاديمية والتوجهات التنظيمية. علاوة على ذلك، قد تكون هذه الفئة أكثر نضجاً مهنيًا، مما يعزز من قدرتهم على الامتثال للمعايير المؤسسية بشكل أكبر.

3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد العينة حول بُعد الالتزام الاستمراري، باختلاف متغير الرتبة الأكاديمية حيث جاء مستوى الدلالة أقل من (0.05) ودالة إحصائياً. ولمعرفة لصالح أي فئات الرتبة الأكاديمية كانت الفروق استخدمت الباحثة اختبار جيمس هويل وكانت لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأساتذة، بحكم خبرتهم الطويلة ومكانتهم الأكاديمية الرفيعة، قد يكونون أكثر استقراراً وولاءً للمؤسسة. فبعد سنوات من الخدمة والترقيات، يصبح لديهم ارتباط أقوى بالجامعة، وتقدير أكبر للمزايا الوظيفية والأمان الذي توفره لهم رتبهم الأكاديمية. بالإضافة إلى ذلك، قد يشعر الأساتذة بأنهم وصلوا إلى قمة مسيرتهم

المهنية داخل الجامعة، مما يقلل من احتمالية بحثهم عن فرص أخرى خارجها، وبالتالي يرتفع لديهم مستوى الالتزام الاستمراري.

واتفقت النتائج الحالية مع دراسة القحطاني وعلي (2021) مع أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح درجة أستاذ. واختلفت تلك النتيجة مع دراسة عبد الرحيم (2020) مع حيث إنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح درجة أستاذ.

نتائج السؤال الخامس وتفسيره ومناقشته

هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام؟

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين درجات الإبداع الوظيفي ودرجات الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية، وجاءت النتائج كما يوضحه الجدول رقم (36) التالي:

جدول رقم 11 قيم معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين درجات الإبداع الوظيفي والالتزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي	متغيرات الدراسة	الإبداع الوظيفي
0.854**	قيمة معامل الارتباط	
0.000	مستوى الدلالة	
247	عدد عينة الدراسة	

**معاملات دالة عند (0.01)

يتضح من الجدول رقم (11) أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية موجبة حيث ظهرت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.854) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.000) بين الدرجة الكلية للإبداع الوظيفي والدرجة الكلية للالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز من وجهة نظر مشرفات ورؤساء الأقسام. أي أنه كلما زاد مستوى الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين بجامعة الملك عبد العزيز زاد التزامهم التنظيمي تجاه الجامعة.

ويُعزى ذلك إلى أن ارتفاع مستوى الإبداع في أداء المهام الأكاديمية والإدارية يسهم في تعزيز شعور الأكاديمي بالانتماء والمسؤولية تجاه مؤسسته، حيث يرى القادة الأكاديميون أن الأفراد المبدعين أكثر التزامًا بأهداف الجامعة ورؤيتها، ويميلون إلى البقاء فيها وتقديم أفضل ما لديهم من أفكار ومبادرات. وتدل هذه النتيجة على أهمية تبني بيئة محفزة للإبداع كمدخل لتعزيز الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة الحالية توصي الباحثة بما يلي:

- 1- إنشاء بيئة عمل أكاديمية تشجع على الإبداع من خلال تقليل القيود الإدارية، وتوفير مساحات فكرية حرة بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس.
- 2- ربط الإبداع الوظيفي بنظام الحوافز والتقدير من خلال تعديل نماذج تقييم الأداء لتشمل الإبداع كمؤشر رئيسي، ومنح مكافآت للابتكارات والمقترحات التطبيقية.
- 3- تأهيل رؤساء الأقسام والمشرفات بأساليب القيادة التحفيزية من خلال تنظيم برامج تدريبية سنوية في مجالات القيادة التمكينية والقيادة التحويلية بالتعاون مع عمادة التطوير الأكاديمي.
- 4- إدراج مفهوم الإبداع ضمن الخطط الاستراتيجية للكليات من خلال تشكيل لجان داخلية تتولى دمج مؤشرات الإبداع ضمن أهداف الخطط التشغيلية للكليات.
- 5- تحسين جودة الحياة الوظيفية لدعم الإبداع والالتزام من خلال اعتماد نظام ساعات عمل مرنة، وتوفير خدمات استشارية نفسية ومهنية، وتعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية.
- 6- تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتشاركي داخل الأقسام الأكاديمية من خلال تشكيل فرق بحثية وتعليمية في كل قسم، وتخصيص حوافز وجوائز لأفضل الفرق المتعاونة في مجالات الإبداع والابتكار.

مقترحات لدراسات مستقبلية

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة وفي ضوء نتائج الدراسة الحالية تقترح الباحثة مقترحات لدراسات مستقبلية كالتالي:

- 1- إجراء دراسة لاستكشاف تأثير المناخ التنظيمي على تنمية الإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين في جامعة الملك عبد العزيز.
- 2- إجراء دراسة لتحديد دور القيادة الأكاديمية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الأكاديميين في الجامعات السعودية.
- 3- إجراء دراسة حول تأثير القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي من خلال دعم الإبداع الوظيفي.

- 4- إجراء دراسة لاستكشاف العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الوظيفي لدى الأكاديميين في الجامعات السعودية.
- 5- إجراء دراسة لتقديم تصور مقترح لتعزيز الإبداع الوظيفي في الجامعات السعودية استناداً إلى نماذج القيادة الفعالة.
- 6- إجراء دراسة حول دور الثقافة التنظيمية في تعزيز الإبداع المؤسسي في الجامعات السعودية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو علي، حازم أحمد. (2022). مستوى الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بالكليات الجامعية الفلسطينية وعلاقته بمستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئاتها التدريسية. مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث والدراسات، 9(1)، 693-729. مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1364956>
- الأبيض، عادل عبد المعطي. (2020). بروفييلات ما وراء المعرفة لدى معلمي التعليم العام وعلاقتها بالإبداع التدريسي. مجلة كلية التربية جامعة الأزهر، 1(187)، 1-36. مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1085905>
- الأحمري، سعيد عايض عبد الله، وفلمبان، كمال نويي توحيد. (2024). أثر الصمت التنظيمي على الإبداع الوظيفي دراسة ميدانية لموظفي وزارة الحرس الوطني بالقطاع الغربي بمحافظة جدة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(4)، 96-113. مسترجع من:
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.R300523>
- أسامة، محجوبي. (2014). أثر الإبداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حالة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة قاصدي مرباح. مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1016821>
- أمين، أحمد عبد الحميد. (2019). أثر رأس المال النفسي على الإبداع الوظيفي بالتطبيق على البنوك الخاصة في مدينة المنصورة. مجلة التجارة والتمويل جامعة طنطا، 1(1)، 444-488. مسترجع من:
<http://search.mandumah.com/Record/1010831>

- البدوي، دولت إبراهيم طلال. (2023). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الفلسطينية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 31(2)، 263-286. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1361744>

- بركات، علياء عمرو علي، وعواد، عمرو محمد أحمد. (2024). أثر روحانية مكان العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة بمدينة 6 أكتوبر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،

1(1)، 633-668. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/961400>

- بعلي، حمزة، وعبد غرس، مليكة. (2024). أثر الالتزام التنظيمي على إبداع العاملين في المؤسسة الاقتصادية: دراسة ميدانية في مؤسسة مطاحن بن عمر-قالمة-الجزائر. مجلة دراسات اقتصادية، 11(1)،

1-22. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1478067>

- البنوي، مها محمد، هلال، أمينة عبد العظيم، وأحمد، أمل أحمد عبد الخالق. (2024). العلاقة بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات والالتزام التنظيمي دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية

46(2)، 822-855. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1532282>

- جبار، سهيلة، مصطفى، بياض، وسعيدة، طيب. (2019). الإبداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال: دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز تندوف

الجزائر. مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد، 3(2)، 129-148. مسترجع من: <https://2u.pw/tfpAWY6i>

- جديع، وسام محمد علي، والعنزي، علاء الدين علي حسين. (2023). الشخصية الاستباقية لدى طلبك الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة جامعة تركيت للعلوم الانسانية، 30(3)، 325-349. مسترجع

من: <http://dx.doi.org/10.25130/jtuh.30.3.2.2023.18>

- الجعيد، سامية عايد، والثبيتي، ريماس أحمد. (2024). أثر الإدارة الرشيقة في تحقيق الإبداع الوظيفي دراسة تطبيقية على جامعة الطائف. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 8(5)، 42-70.

مسترجع من: <https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals>

- جويد، سماء موسى. (2023). دراسة حالة في مديرية تربية المثني: دور الصراع التنظيمي في تعزيز الإبداع الوظيفي. مجلة المثني للعلوم الادارية والاقتصادية، 13(1)، 113-129. مسترجع من:

DOI: 10.52113/6/2023-13-1/113-129

– حجازي، جولتان حسن، وعبيد، عاصم شوقي. (2020). إدارة الذات كمتغير وسيط بين التوافق الأسري والإبداع الوظيفي لدى الزوجات العاملات في مقر وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في محافظة رام الله والبيرة. مجلة كلية التربية، (1)77، 455-495. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1114571>

– الحربي، محمد بن عطية. (2020). أثر العدالة التنظيمية في الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة الطائف. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، (3)34، 173-214. مسترجع من:

<http://search.mandumah.com/Record/1129209>

– خريبة، ايناس محمد. (2019). العلاقة بين فعالية الذات الإبداعية والتدريس الإبداعي لدى الطلبة المعلمين ومعلمي المرحلة الابتدائية. المجلة التربوية جامعة سوهاج، (68)68، 1-58. مسترجع من:

<https://doi.org/10.21608/edusohag.2019.54536>

– خلف، رسالة عبد الله. (2021). مستوى الانغماس الوظيفي لرؤساء الأقسام العلمية وعلاقته بالإبداع الأكاديمي للتدريسين. مجلة الدراسات التاريخية والحضارية، (50)12، 202-224. مسترجع من:

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1365110>

– دخل الله، أماني محمود عبد الحميد، وحوامده، باسم علي عبيد. (2024). الثقة في مديري المدارس في لواء الجيزة كمتغير وسيط في العلاقة بين أنماط القيادة والالتزام التنظيمي [رسالة ماجستير غير منشورة].

جامعة مؤتة. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1500538>

– الزبياري، جعفر، والحمداني، ناهدة. (2019). مهارات القيادة الإدارية ودورها في دعم الالتزام التنظيمي دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الإدارية في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية

نينوى. مجلة تنمية الرافدين، (123)38، 49-71. مسترجع من:

<https://search.emarefa.net/detail/BIM-1094525>

– السيارى، ندى خالد حمد. (2024). الصحة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة المجمعة. مجلة جامعة تبوك للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (2)4، 878-908.

مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1501830>

– الشريف، هاجر أحمد، شبش، خيرية محمد، وكاديك، ريماء التهامي. (2021). التمكين وعلاقته بالإبداع الوظيفي لدو أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد بجامعة مصراتة. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال،

(1)8، 97-114. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1216718>

- شل، محمد أحمد إسماعيل. (2019). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين أنماط القيادة والإبداع المعرفي بالتطبيق على موظفي جامعة الأزهر. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، (21)، 98-158. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1289032>
- عارف، محمد عارف عبده. (2019). أثر تميز الأداء للقيادات الأكاديمية كمتغير وسيط على العلاقة بين الالتزام التنظيمي واليقظة الإستراتيجية: دراسة ميدانية على جامعة بورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، (4)، 150-195. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1090300>
- عاشور، محمد علي، وعاصلة، ربيع سعيد. (2024). مستوى الإبداع الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية داخل الخط الأخضر من وجهة نظر المديرين والمعلمين في ضوء بعض المتغيرات. المجلة التربوية الأردنية، 9(3)، 101-126. مسترجع من: <https://doi.org/10.46515/jaes.v9i3.889>
- عباس، ياسمين حسين عثمان. (٢٠٢٣). فاعلية القيادة الأكاديمية في تطوير التعليم العالي. مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية، 12(3)، 3363-3409. مسترجع من: <https://doi.org/10.21608/hiss.2023.320668>
- عبد الرحيم، محمد عباس محمد. (2020). الشفافية الإدارية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الأزهر وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 14(11)، 564-658. مسترجع من: <https://dx.doi.org/10.21608/jfust.2021.65254.1310>
- العبيري، فهد حمدان، والعامري، عبد الله محمد. (2019). ممارسات القيادة التنموية في الأقسام العلمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 12(3)، 1085-1123. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1196867>
- العجمي، حمد عامر. (2020). أثر الرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي بوجود الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط (دراسة ميدانية على المصارف التجارية الكويتية). مجلة العلوم التربوية والإنسانية، (3)، 162-183. مسترجع من: <https://doi.org/10.33193/JEAHS.3.2020.158>
- عدوان، إياد زياد، ودهلزي، خالد عبد السلام. (2018). دور شبكات التواصل الاجتماعي في عملية توليد المعرفة وأثرها على الإبداع الوظيفي في مؤسسات التعليم العالي الفلسطيني في غزة [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية غزة. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1009634>

- غنيم، فهد بن أحمد بن جمعان. (٢٠٢٣). دور القيادات الأكاديمية بجامعة الباحة في كفاءة البحث العلمي في ضوء مدخل التخطيط الاستراتيجي. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الباحة]. قاعدة معلومات شمعة. مسترجع من: <https://doi.org/10.21608/jehs.2025.416471>
- الفزاني، ربيعة علي محمد. (2024). استراتيجيات الابتكار وأثرها في تعزيز ريادة الأعمال في مؤسسات التعليم التقني والفني دراسة حالة في كلية تقنيات الحاسوب-بالزاوية. المجلة الأفريقية للعلوم البحتة والتطبيقية المتقدمة، 3(3)، 240-257. مسترجع من: <https://aaasjournals.com/index.php/ajapas/index>
- القحطاني، علي محمد قاسم عبيد، وعلي، فهمي أحمد. (2021). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن. مجلة جامعة عدن الإلكترونية - مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2(1)، 61-86. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1558899>
- القرعاوي، روان عبد الكريم عبد الله. (2024). توظيف مجتمعات الممارسة الإلكترونية في تعزيز التطوير المهني للمعلمين. مجلة الدراسات التربوية والإنسانية بكلية التربية جامعة دمنهور، 16(3)، 1035-1058. مسترجع من: <https://doi.org/10.21608/jehs.2024.385481>
- الكناني، ممدوح عبد المنعم. (2015). سيكولوجية الإبداع وأساليب تنميته (ط.2). دار المسيرة.
- مصطفي، منى سامي محمود. (2021). أثر الحوكمة على تميز الأداء الجامعي الدور الوسيط للالتزام التنظيمي بالتطبيق على الهيئة الأكاديمية بجامعة المنصورة. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 45(4)، 105-153. مسترجع من: DOI: 10.21608/alat.2021.240615
- المعيلي، فهد محمد. (2021). كفاية تدريس مهارات التفكير الناقد لدى الطلبة الموهوبين ومتوسطي القدرات في الكليات الطبية. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 12(41)، 329-354. مسترجع من: <https://2u.pw/B9rsKTh5>
- مقدم، عبد الجليل، وعدناني، خولة. (2019). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين: دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية جامعة بشار. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 4(2)، 243-254. مسترجع من: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/104549>

- يحيى، اء محمد بشير. (2023). علاقة الإبداع الوظيفي في تنمية ممارسات إدارة الموارد البشرية بحث ميداني في المدارس المهنية في محافظة نينوى. مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، 15(2)، 371-354. مسترجع من: <http://search.mandumah.com/Record/1402466>

- وثيقة نظام الجامعات. (2020). مجلس شؤون الجامعات. مسترجع من: <https://www.cua.gov.sa/regulations-and-regulations>

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

- Elqassaby ،H. K. (2020). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment. Scientific Journal of Business and Environmental Studies, 11(2), 615-676. Retrieved from: 10.21608/JCES.2020.119438
- Mohammed ،D. R. A. (2024). The Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment: An Analysis of the Mediating Role of Job Satisfaction by Applying to the Employees of the Central Administration of Customs of the Red Sea and the Southern Region. Scientific Journal of Business Research (Menoufia University), 53(2), 143-206. Retrieved from: <http://search.mandumah.com/Record/1471255>
- Rahman, A.; Shahzad, N.; Mustafa, K.; Khan, M. & Qurashi, F. (2016). Effects of Organizational Justice on Organizational Commitment. International Journal of Economics and Financial Issues, 6(3), 188-196. Retrieved from: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijefi/issue/31983/352675>
- Titi, M., Ibdah, R. & Jaradat, M. (2016). The role of primary school principals in developing teachers' creativity from the viewpoint of school principals' assistants. Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies, 4 (13), 311- 344. Retrieved from: 10.1080/2331186X.2023.2267934
- Vahle-Hinz, T., Mauno, S., De Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017). Rumination for innovation? Analysing the longitudinal effects of work-related rumination on creativity at work and off-job recovery. Work & Stress, 31(4), 315-337. Retrieved from: <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1303761>