النجاح الوظيفي كمنبئ بالسلوك الابتكاري لدى عينة من الأساتذة
-دراسة ميدانية-

Job Success as a Predictor of Innovative Behavior among University Professors
- A Field Study-

عيشة علة[1]،* جامعة تامنغست (الجزائر) allaaicha@univ-tam.dz

تاريخ الاستلام:31-07-2025 تاريخ القبول: 15-07-2026 تاريخ النشر : 30-09-2026

ملخص: تهدف هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى استقصاء وتحليل الدور الذي يلعبه النجاح الوظيفي في التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى عينة مختارة من الأساتذة الجامعيين. كما تسعى الدراسة إلى فحص وجود فروق معنوية في مستويات كل من النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار بناءً على بعض المتغيرات الديموغرافية الهامة، والتي تشمل الجنس (ذكور/إناث) وسنوات الخبرة المهنية. تم اختيار عينة الدراسة بعناية لتضم خمسين أستاذا، منهم ستة وعشرون أستاذة من الإناث وأربعة وعشرون أستاذا من الذكور، تم تطبيق مقياس النجاح الوظيفي الذي طوره النجار في عام 2017، ومقياس سلوك الابتكار الذي وضعه كل من Lukeš و Stephan في عام 2017. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين سلوك الابتكار والنجاح الوظيفي، وكشفت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.01$) في متوسطات النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى إلى متغير الجنس، كما لم تظهر نتائج الدراسة فروقا معنوية مرتبطة بسنوات الخبرة،

الكلمات المفتاحية: النجاح الوظيفي؛ سلوك الابتكار؛ الأساتذة؛ التنبؤ الوظيفي؛ سنوات الخبرة؛ الجنس.

Abstract: This study mainly aims to investigate and analyze the role that job success plays in predicting innovative behavior among a selected sample of university professors. The study also seeks to examine the existence of significant differences in the levels of both job success and innovative behavior based on some important demographic variables, including gender and years of professional experience. The study sample was carefully selected to include fifty professors, twenty-six female and twenty-four male professors. For the purpose of data collection, the study relied on the Job Success Scale developed by Al-Najjar in 2017 and the Innovation Behavior Scale developed by Lukeš and Stephan in 2017. The study followed the descriptive-analytical approach. The results of the study showed a strong, statistically significant relationship between innovation behavior and job success, as it was found that the level of job success can be predicted based on the degree of innovation behavior exhibited by professors in their work environment. On the other hand, the study revealed that there aren't statistically significant differences at a level of $\alpha \leq 0.01$ in the means of job success and innovation behavior attributed to the gender &years of experience variables.

Keywords: job success, innovative behavior, professors, job prediction, years of experience, gender.

*المؤلف المراسل:

1- مقدمة

أظهرت الأبحاث أنّ الأساتذة الناجحين في حياتهم المهنية يميلون إلى أن يكونوا أكثر ابتكاراً وإبداعاً من غيرهم. علاوة على ذلك، يزداد تأثير النجاح الوظيفي على الابتكار مع مرور سنوات من الخبرة، مما يشير إلى أنه كلما طالت مدة عمل الأستاذ في مجاله، زاد احتمال أن يكونوا مبتكرين ومبدعين؛ يمكن للجامعات تعزيز بيئة تشجع الابتكار بين أساتذتها، مما يؤدي إلى نجاح أكبر في مساعي البحث والتدريس والعمل.

بينما يلعب النجاح الوظيفي دوراً مهماً في تعزيز السلوك المبتكر بين الأساتذة وهو عامل رئيسي للنجاح الأكاديمي لأي مؤسسة؛ واجريت هذه الدراسة الميدانية لاستكشاف كيف يمكن استخدام النجاح الوظيفي لتشجيع الأساتذة على التفكير خارج الصندوق والتوصل إلى حلول جديدة ومبتكرة؛ فمن المؤكد أن نتائج هذه الدراسة ستوفر رؤى قيمة حول كيفية قيام المؤسسات بتشكيل سلوك موظفيها بشكل أفضل وتعزيز الابتكار في مكان العمل؛ علاوة على ذلك، يمكن أن يساعد النجاح الوظيفي الأساتذة على أن يصبحوا أكثر إبداعاً وابتكاراً في أبحاثهم وتدريسهم، ومع النجاح الوظيفي يأتي الحافز المتزايد بين الأساتذة مما يؤدي إلى تحسين الأداء والإنتاجية داخل المؤسسة. لذلك، فإن النجاح الوظيفي ضروري لتعزيز السلوك الإبداعي بين الأساتذة.

1.1- الاشكالية:

يرتبط النجاح الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بسلوك الابتكار بين الأساتذة فمن الضروري أن ينجح الأساتذة وظيفياً من أجل تعزيز السلوك المبتكر وتحقيق العدالة التنظيمية؛ إذْ يمكن تحقيق النجاح الوظيفي من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل مثل التواصل والبحث والتميز في التدريس، حيث أنّ دور الأساتذة في تعزيز السلوك المبتكر أمر بالغ الأهمية للنجاح الوظيفي، سوف تستكشف هذه الدراسة الميدانية كيف يمكن للأساتذة تعزيز وتشجيع التفكير الإبداعي وحل المشكلات والتعاون، وسننظر نظريا في الاستراتيجيات المختلفة التي يستخدمها الأساتذة لتعزيز السلوك المبتكر، فضلاً عن تأثيره على أداءهم ونجاحهم الوظيفي.

ففي ظل التحولات الجذرية التي تفرضها المنافسة العالمية بين مؤسسات التعليم العالي، لم يعد الأداء التقليدي كافياً لضمان الاستدامة المؤسسية. برز "السلوك الابتكاري (Innovative Work Behavior – IWB) " كمعيار حاسم للتنافسية والجودة، حيث تشير دراسة (Abdul Aziz & Abiddin, 2024) إلى أن تميز الجامعات بات مرهوناً بقدرة كادرها الأكاديمي على تجاوز الأدوار النمطية وتبني ممارسات تولد حلولاً إبداعية للتحديات البحثية والتدريسية المعقدة.

فإن العلاقة الارتباطية بين الأداء الأكاديمي والابتكار ليست مجرد علاقة وظيفية، بل هي نتاج حالة ذهنية ومهنية متقدمة. فالأستاذ الجامعي هو المحرك الجوهري لهذا السلوك، حيث إن شعوره بالنجاح الوظيفي (Career Success)لا يمثل مجرد رتبة علمية، بل هو "محفز نفسي" يدفع نحو استكشاف الأفكار. هذا الارتباط يفرض علينا دراسة الحالة المهنية للأستاذ كمنطلق أساسي لفهم دوافعه نحو الابتكار المستدام.

تشير الدراسات الحديثة إلى أن العوامل الديمغرافية مثل الجنس والخبرة قد تؤثر على مستويات السلوك الابتكاري والنجاح الوظيفي. دراسة حول تأثير أنماط القيادة على الأداء الابتكاري للقادة الإناث في الجامعات الباكستانية أظهرت اختلافات دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في السلوك الابتكاري (Rafiq-uz-Zaman, 2023). وأوضحت الدراسات أن مستويات الخبرة تؤثر بشكل مهم على القدرة على الابتكار والنجاح الوظيفي، حيث يميل الموظفون ذوو الخبرة الأطول إلى تبني سلوكيات ابتكارية أكثر استدامة.

كما أشارت دراسة طولية استمرت ثلاث سنوات لـ (Supriadi et al., 2023)إلى أن السلوك الابتكاري يؤثر بشكل إيجابي ومستمر على الأداء الوظيفي والنجاح المهني للأكاديميين في إندونيسيا.

ومن أبرز الدراسات التي اعتبرت السلوك الابتكار منبئاً للنجاح الوظيفي نجد دراسة (Bandar et al., 2019) التي أثبتت أن سلوكيات العمل الابتكارية (IWB) تعد منبئات قوية للنجاح الوظيفي الذاتي لدى الموظفين؛ ودراسة (Ali et al., 2022) التي بحثت في تحقيق النجاح الوظيفي من خلال القيادة وسلوك العمل الابتكاري والتحفيز.

مما سبق نجد ندرة في الدراسات التي تبحث في الاتجاه العكسي، أي دور النجاح الوظيفي (بأبعاده المادية والمعنوية) كمنبئ أو محفز يسبق ويولد السلوك الابتكاري لدى الأستاذ الجامعي. فالفهم الحالي يميل لاعتبار النجاح نتيجة للابتكار، بينما قد يكون الشعور بالنجاح والتحقق المهني هو الوقود الذي يدفع الأستاذ نحو مزيد من الأفكار والممارسات المبتكرة.

بناءً على ما تقدم، تسعى هذه الدراسة الميدانية إلى معالجة هذه الفجوة من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- كيف يمكن للنجاح الوظيفي التنبؤ بالسلوك الابتكاري لدى عينة من أساتذة الجامعات؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \geq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \geq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الخبرة؟

2.1- الفرضيات:

- يمكن التنبؤ بالنجاح الوظيفي لدى الأساتذة من خلال تعزيز سلوك الابتكار لدى الأساتذة الجامعيين.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \geq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \geq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الخبرة.

2-الإطار النظري:

1.2-مفهوم النجاح الوظيفي Job Success: يُعرف سيدي صالح (2017) النجاح الوظيفي على أنه القدرة التي يمتلكها الموظف داخل موقعه الإداري على أداء مختلف المهام والمسؤوليات المنوطة به بكفاءة، بما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة. كما يتجلى النجاح الوظيفي في قدرة الفرد على بناء علاقات إيجابية مع زملائه ومرؤوسيه، وتحقيق مخرجات ذات جودة وكمية عالية (علام، 2021، ص 315).

أما إجرائيا فيعرف النجاح الوظيفي بأنه: المحصلة التراكمية للمنجزات العملية الإيجابية التي يحققها المعلم عبر مسيرته المهنية، مقترنة بالشعور النفسي بالرضا الذي ينبع من تلبية احتياجات النمو الذاتي وتحقيق القيمة المضافة للمؤسسة، وهو أيضا مقدر بمجمل الدرجات المحصل عليها من تطبيق **مقياس النجاح الوظيفي** اعداد الباحث الحاج 2017.

2.2- مكونات النجاح الوظيفي: ينقسم النجاح الوظيفي إلى نجاح موضوعي ونجاح ذاتي:

1.2.2- النجاح الوظيفي الموضوعي (Subjective job Success) يتكون النجاح الوظيفي الموضوعي من الإنجازات الوظيفية الملحوظة، التي تحققت خلال سير العمل في الحياة المهنية، وتعد الزيادة في الرواتب والحصول على الترقيات هي المؤشرات الأكثر استخداماً لقياس النجاح الوظيفي الموضوعي.

2.2.2- النجاح الوظيفي الذاتي (Objective job Success) يعبر النجاح الوظيفي الشخصي أو الذاتي عادة عن الموقف والعواطف، وتصورات الأفراد عن إنجازاتهم بدلا من تحقيق الهدف، ويعد الرضا الوظيفي في معظم الأحيان مقياس الرضا الوظيفي، ويشير Nicholson وزملاؤه (2005) إلى أنّ النجاح الشخصي يمكن قياسه من خلال عدة مؤشرات، من أبرزها: الإحساس بالفخر المرتبط بالإنجاز، إذ يؤكد الباحثون أن بعض الأفراد لا يقتصرون على مجرد أداء المهام الوظيفية، بل يسعون إلى تحقيق نتائج تتوافق مع أهداف محددة بدافع داخلي قوي، ويزداد مستوى الرضا الذاتي لدى هؤلاء الأفراد كلما اقتربت الإنجازات المحققة من طموحاتهم المرجوة، مما يدفعهم إلى تطوير أدائهم الوظيفي، والسعي المستمر لتحسين جودة العمل، وتبني المهام الصعبة والتحديات في سبيل الوصول إلى الأهداف المنشودة (أبو عودة، 2021، ص 91).

3.2.2- الصحة والرفاه: ويقصد بها ممارسة أعمال وأنشطة تبعث في النفس الارتياح والرضا، ولا تؤثر في الصحة والسلامة المهنية أو تشكل ضغوطات مستمرة على الفرد. ويرى الباحثان أن النجاح الوظيفي الموضوعي يعبر عن الإنجازات الحقيقية أو المنصورة التي تراكمت لدى أفراد نتيجة خبراتهم بالعمل، ويمكن ملاحظتها مباشرة من المحيط الخارجي، ويعد الراتب والترقيات من المؤشرات الاساسية لقياسها، والتي تم اعتمادها في هذه الدراسة (أبو عودة، 2021، ص 91).

3.2- أبعاد النجاح الوظيفي: اتفق عدد من الباحثين على أن النجاح الوظيفي يتجسد من خلال مجموعة من الأبعاد القابلة للقياس، أبرزها: زيادة الدخل، عدد الترقيات، الرضا الوظيفي، والعلاقات المهنية الفعّالة. ويمكن توضيح كل بعد على النحو التالي:

أ. زيادة الراتب: يُعد ارتفاع الدخل السنوي الذي يتقاضاه الموظف من الوظيفة أحد أبرز مؤشرات النجاح المهني، ويتضمن هذا الدخل كافة أشكال التعويضات المالية، كالعلاوات، والحوافز، والمكافآت، والمشاركة في الأرباح (الدمناوي، 2020، ص378).

ب. عدد الترقيات: يمثل الترقّي الوظيفي انتقال الموظف من منصب إلى آخر أعلى من حيث المسؤوليات والصلاحيات والامتيازات، ويُعد ذلك مؤشراً على تقدير المنظمة لكفاءة الفرد، شريطة توافر شروط الترقية وتحقق المعايير المهنية المطلوبة.

ج. الرضا الوظيفي: يشير هذا البُعد إلى الشعور الإيجابي الذي يُكوّنه الموظف تجاه المؤسسة التي يعمل بها، نتيجة اقتناعه بعدالة نظام المكافآت والحوافز، وتناسبها مع الجهود التي يبذلها في أداء مهامه اليومية.

د. العلاقات المهنية الإيجابية: يُقصد بها الشعور بالتضامن والانسجام مع الزملاء داخل بيئة العمل، والذي يساهم في تعزيز الانتماء للمنظمة، ويؤدي إلى تفاعل إيجابي يُسهّل تحقيق الأهداف المشتركة (النجار، 2017، ص176).

يتضح من العرض السابق أن أبعاد النجاح الوظيفي لا تقتصر على الجوانب المادية والمكانة المهنية، بل تشمل أيضاً الأبعاد النفسية والاجتماعية التي يمكن أن تسهم في تعزيز السلوك الابتكاري لدى الأستاذ الجامعي، الأمر الذي يبرر دراسة العلاقة بين المتغيرين في البحث الحالي.

3.2-المقاربات النظرية الحديثة المفسرة لدافعية النجاح الوظيفي: تعتمد دافعية الفرد لتحقيق النجاح الوظيفي على مجموعة من المحددات النفسية والسلوكية والتنظيمية التي تمّ تفسيرها من خلال عدة نظريات معاصرة، أبرزها:

1.3.2- نظرية التوقع لـ فيكتور فروم (Victor Vroom, 1964) ترتكز هذه النظرية على فكرة أن دافعية الفرد لأداء مهمة معينة تتأثر بتوقعاته حول العلاقة بين الجهد المبذول، والأداء الناتج، والعوائد المترتبة عليه. وبحسب فروم، فإن قرار الفرد بتبنّي سلوك معين يتحدد بناءً على تقييمه العقلي لثلاثة مكونات رئيسية:

- **التوقّع:(Expectancy)** قناعة الفرد بأن بذل جهد معين سيقود إلى أداء فعّال.
- **الوسيلة:(Instrumentality)** اعتقاد الفرد بأن الأداء الجيد سيؤدي إلى مكافآت ملموسة.
- **القيمة: (Valence)** مدى أهمية وجاذبية المكافأة المتوقعة للفرد.

وتُعد هذه العناصر الثلاثة مكونات إدراكية داخلية يعالجها الفرد ضمن عملية عقلية تُحدد مستوى حماسه للعمل. وتشير النظرية إلى أهمية إدراك الموظف لهذه الروابط ليكون دافعه نحو الأداء قوياً وفعّالاً (علام، 2021، ص 318).

2.3.2- نظرية العدالة لـ ستايسي آدمز (J. Stacy Adams, 1963) تقوم هذه النظرية على مبدأ الإدراك الشخصي للعدالة التنظيمية، حيث يسعى الفرد إلى تحقيق توازن بين ما يقدمه من مساهمات (كالجهد، الخبرة، المهارات) وما يتلقاه من عوائد (كالراتب، الترقيات، التقدير)، ويقارن الفرد هذه النسبة بما يتلقاه الآخرون في نفس بيئة العمل، خاصة أولئك الذين ينتمون إلى جماعة العمل نفسها. في حال شعر الفرد بعدم التوازن أو غياب العدالة، فإنه يدخل في حالة من التوتر النفسي، مما يدفعه إلى تبنّي سلوكيات معينة تهدف إلى استعادة التوازن الإدراكي، مثل تقليل الجهد أو المطالبة بتحسين العائدات (علام، 2021، ص 319).

3.3.2- نظرية المشاركة في تحديد الأهداف (Locke & Latham, 1990) تفترض هذه النظرية وجود علاقة قوية بين تحديد الأهداف والأداء الفردي، حيث تُعد الأهداف المحددة والمعلنة مُحفّزا قويا لاستثارة السلوك واستمراره. وتؤثر دافعية الفرد في العمل من خلال العناصر التالية:

- **خصائص الأهداف:** كأن تكون محددة، واقعية، وصعبة بدرجة معقولة.
- **قيمتها الشخصية:** تتعلق بمدى جاذبية الهدف للفرد وقدرته على تحفيزه.
- **طريقة تحديد الأهداف:** سواء كانت ناتجة عن مشاركة فعلية من الموظف أو مفروضة عليه.
- **آلية التغذية الراجعة:** أي المعلومات المتاحة عن مدى التقدّم نحو تحقيق الهدف.

وتخلص النظرية إلى أن الموظف الذي يشارك في تحديد أهدافه، وتكون هذه الأهداف متناسبة مع مستوى طموحه وقدراته، يكون أكثر دافعية لتحقيقها، لاسيما إذا حصل على تغذية راجعة إيجابية تدعمه خلال مراحل الإنجاز (علام، 2021، ص 320).

4.3.2- نظرية الذاتية: تتمثل المقاربة الذاتية للمسار المهني في الأهمية المدركة لدى الأفراد ومن المعاني التي يعطيها الفاعلون الاجتماعيون لأفعالهم وسلوكياتهم وبالتالي فهي تشكل المفهوم الذاتي للنجاح الوظيفي من خلال كيفية تقييم الأفراد النجاح لمساراتهم، " فهي تشمل ردود الفعل عن الإنجازات الفعلية والمتوقعة المرتبطة بالمسار الوظيفي في مدة زمنية أكبر من تلك الناتجة عن الرضا الوظيفي الفوري"؛ وعليه فمن المرجح أن يستند مفهوم النجاح الوظيفي بالنسبة لفئة الإطارات، على معايير خارجية موضوعية وذاتية داخلية، فالحصول على مركز وظيفي مرموق قد يعد غير كافي بالنسبة للبعض ولا ينتج عنه مستوى عالي من الرضا بل قد يولد

إحباطا في بعض الأحيان إذا كان مرافقا لفشل في الحياة الخاصة كما بينته بعض الدراسات، في حين أن البعض الآخر لديهم مستوى عالي من الرضا بالرغم من الإخفاق الظاهر في مساراتهم (قريدي،2021 ، ص 112-213).

2.2.2- مفهوم السلوك الابتكاري Innovative Behavior**:** يعني الابتكار كما هو شائع التوصل إلى ما هو جديد، ويعني هذا التعامل مع الجديد والتخلي عن القديم. وقدم الكتاب في مجال ادبيات الموضوع تشكيلة واسعة من التعريفات للابتكار التنظيمي Organizational Creativity، إلا أنّ هذه التعريفات لم تخرج عن إرضاء شرطين أساسيين للمنتجات أو الافكار او الاجراءات التي تتصف بالابتكار وهما المنفعة أو الفائدة التي تحققها للمنظمة، والحداثة بمعنى الجدة أو الاصالة فقد عرف الباحثون المنفعة على انها الملائمة والتكيف والجدوى، في حين يعرفون الأصالة بانها الإتيان بشيء غير متوقع ويشير الابتكار التنظيمي إلى تقديم المنظمة لمنتجات جديدة أو إجراء تغييرات جديدة في عمليات أو الهيكل التنظيمي أو تصميم العمل أو الاستراتيجيات بما يؤدي إلى تحسين أداء المنظمة (اسماعيل، 2020، ص 29_30). ويعرف الابتكار بشكل عام بأنه "القدرة على توليد أفكار وطرق جديدة على لحل المشاكل التنظيمية وتطوير الخدمات والمنتجات التي تقدمها المنظمات" (الحياصات، 2022، ص 268_284). ويُعد سلوك الابتكار أحد مكونات السلوك التنظيمي الاستباقي، ويعكس المبادرة الذاتية للفرد في أداء مهامه اعتماداً على إدراكه الكامل لمسؤولياته الوظيفية. وينشأ هذا السلوك غالبا نتيجة دوافع داخلية، تهدف إلى تحسين الأداء وتقديم حلول إبداعية قابلة للتطبيق داخل المؤسسة. وتُولي المنظمات الحديثة أهمية كبيرة لهذا النوع من السلوك، باعتباره عنصراً حاسماً في تحقيق النجاح المؤسسي وتعزيز الميزة التنافسية، خاصة في بيئات العمل المتسارعة والتنافسية التي تحكمها ديناميكيات الاقتصاد المعرفي. وفي هذا السياق، أصبح العامل البشري بما يملكه من إمكانات ابتكارية موردا استراتيجيا- لا غنى عنه لتحقيق التفوق والتميّز. وقد عرّفRahman وآخرون (2014، ص109) سلوك الابتكار بأنه: "جميع الأنشطة المعرفية والمادية التي يمارسها الموظفون، سواء بشكل فردي أو جماعي، بهدف توليد وتعزيز وتنفيذ أفكار جديدة قابلة للتطبيق ضمن السياق العملي المحدد". بينما يرى Strobl وآخرون (2020، ص7) أن سلوك الابتكار: " عملية متعددة المراحل تبدأ بالتعرّف على المشكلات، مروراً بتوليد الحلول، ثم الترويج للفكرة وبناء التحالفات الداعمة لها، وانتهاءً بتطبيقها بشكل فعلي". أما Afsar وزملاؤه (2020، ص4) فقد قدّموا تعريفا أكثر دقة، حيث أشاروا إلى أن: " سلوك الابتكار يتمثل في المبادرة المتعمدة لتطبيق أفكار وعمليات وإجراءات جديدة داخل فرق العمل، ويتكون من ثلاث مهام سلوكية متمايزة: توليد الأفكار، الترويج للفكرة، وتنفيذها فعليا". وفي هذا الإطار، يُعتبر سلوك الابتكار سلوكا فرديا قائما على إنتاج وتطبيق كل ما هو جديد ومفيد لصالح المؤسسة، ويُسهم بشكل إيجابي في تعزيز الفعالية الفردية والتنظيمية وتحسين جودة الأداء المؤسسي ككل (الصميري، 2021، ص. 63-64).

يتعلق الابتكار أو الإبداع الوظيفي أساساً بجعل الأفكار الجديدة مفيدة. كمبتكر، يمكنك حل المشكلات القديمة بأفكار جديدة، أو يمكنك حل المشكلات الجديدة بالأفكار القديمة المستخدمة بطرق مختلفة جذريا. بصفته حلاً عمليا للمشكلات، فإنه يساعد على فهم المزيد حول كيفية النجاح مع الابتكار وكيفية النجاح لتطوير نظام بيئي قائم على الابتكار، يمكن أن يأتي ابتكار الأفراد عن طريق الدورات التدريبية القائمة على الابتكار أو المعززة بالابتكار، وطرق التدريس والتجارب المصممة لإحداث شرارة أو إشعال شرارة حالية. وهذا يشمل مبادرات التوجيه وبناء المهارات المهنية، وكلها تدعم موضوعا مركزيا لتطوير الابتكار. وفي هذا الصدد كُتب الكثير عن الحاجة

إلى تقييم كفاءات ريادة الأعمال والابتكار لدى الأفراد، لكن القليل من الأدوات موجودة. للمساعدة في سد هذه الفجوة، أنشأ المؤلفون أداة التقييم المقدمة من قوائم الجرد التي تم التحقق من صحتها والتي تركز بشكل خاص على الميل إلى الابتكار، والقدرة على الابتكار، وتحمل المخاطر والغموض، ومع مرور الوقت، التغييرات في تلك الخصائص للطلاب. من أجل معرفة ما إذا كانت الدورات أو المشاريع أو البرامج أو المبادرات القائمة على الابتكار لها تأثير إيجابي – أو حتى أي تأثير – من الضروري إنشاء خط أساسي، ومتابعة المشاركين من خلال دوراتهم ومن خلال دراساتهم الأكاديمية (Schubert, 2020; p 8).

بالتالي السلوك الابتكاري: "هو التصرف المميز الذي يقوم به الموظف في مكان العمل، والذي ينتج كحصيلة لمجموعة من القرارات التي يتخذها، تبدأ بإدراك وتحليل الموقف الماثل، ويتبعها جمع المعلومات ومن ثم تقييم البدائل المتاحة واختيار البديل الانسب من بينها، ثم تبني سلوك أو فكرة معينة أو رفضها ويعرف اجرائياً في هذه الدراسة بأنّه سلوك الفرد الإداري الذي يجعله مقتدراً على تحقيق الأهداف بطريقة غير متوقعه ويسهم في إيجاد حلول سريعة لأغلب المشكلات التي تواجه الكلية" (الجرايدة، 2022، ص 1682)، يشير مفهوم الابتكار إلى اعتماد أو إدخال فكرة أو سلوك أو نظام أو سياسة أو برنامج أو تقنية أو منتج أو خدمة جديدة لم تكن مستخدمة سابقاً داخل المؤسسة. ويُعد الابتكار أحد المكونات الحيوية للتطوير التنظيمي، إذ يسهم في تعزيز قدرة المنظمة على التكيّف مع التغيرات البيئية والتكنولوجية، وعلى الرغم من تنوع مجالات تطبيق الابتكار، فإن العديد من الباحثين يؤكدون أن الابتكار التنظيمي يُمثل ظاهرة شاملة تمتد لتشمل مختلف الوحدات والأنشطة داخل المنظمة، ولا تقتصر على مستوى أو وظيفة إدارية محددة، بل تعكس توجهاً استراتيجياً نحو تحسين الأداء الكلي للمنظمة وتعزيز قدرتها التنافسية في بيئتها الديناميكية، فإنّ معظم المناهج تقسم الابتكار إلى صيغ تكنولوجية وتنظيمية، ويعرف الابتكار التنظيمي الذي يسمونه "إدارة الابتكار" بأنه توليد وتنفيذ ممارسات أو عمليات أو هياكل أو تقنيات إدارية جديدة من أجل التغيير الفني ويقصد بها الأهداف التنظيمية، وهي النهج المعرفية الجديدة للعمل الإداري والعمليات الجديدة التي تحدث تغييرات في الاستراتيجية والهيكل والعمليات الإدارية والنظم، غير أن هذه التعاريف متسقة بشأن نقطتين هما الطابع المتعدد الأبعاد للابتكار التنظيمي الذي يشمل الممارسات والعمليات الهيكلية والتقنيات والنهج والمفهوم المركزي للحداثة والتغيير، وعلاوة على ذلك، فإنها تتفق أيضا على الطابع غير التكنولوجي للابتكار التنظيمي (حداد، 2021، 449)

أما إجرائيا فيعرف السلوك الابتكاري كعملية مرتبطة بالقدرة على إحداث التغيير النوعي من خلال توليد وتبني أفكار جديدة تتجاوز المهام التقليدية، ويرتبط هذا السلوك وثيقاً بمفهوم الفخر التنظيمي؛ حيث يميل الفرد الذي يشعر بالانتماء والفخر بمؤسسته إلى ممارسة سلوكيات ابتكارية تطوع التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي لخدمة الأهداف الأكاديمية؛ ويعرف أيضا بمجمل الدرجات المحصل عليها من تطبيق **مقياس السلوك الابتكاري** اعداد الباحث (Lukeš, & Stephan, 2017).

1.2.2- أبعاد سلوك الابتكار: حدد Lukeš و Stephan (2017) ستة أبعاد رئيسة تُشكّل الإطار المفاهيمي لسلوك الابتكار في المنظمات، وتتناول هذه الأبعاد الجوانب المختلفة للعملية الابتكارية بدءاً من توليد الفكرة وحتى تجاوز التحديات التنظيمية أثناء التنفيذ، وفيما يلي توضيح لكل بُعد:

- **توليد الأفكار:(Idea Generation)** يُعد هذا البعد جوهر السلوك الابتكاري، ويشير إلى قدرة الفرد على التعرف على المشكلات والفرص داخل بيئة العمل، وتقديم حلول جديدة ومبتكرة لها، يرتبط توليد الأفكار بالإبداع

الفردي، ويُعد مدخلاً أساسياً لأي عملية ابتكارية ناجحة، خاصة في بيئات العمل التي تُشجع الموظفين على التعبير عن تصوراتهم واقتراحاتهم في مختلف المجالات.

- **البحث عن الأفكار (Idea Search):** يعكس هذا البعد المبادرات الفردية في استكشاف أفكار أو حلول جديدة من داخل البيئة المحيطة، سواء من خلال مصادر معرفية داخلية أو خارجية، لا يقتصر الابتكار على إنتاج الأفكار فحسب، بل يشمل أيضا السلوكيات التي تهدف إلى اكتشاف وتنقيح الأفكار القائمة، مما يعزز فرص التفاعل مع التغيرات البيئية بطريقة استباقية.

- **اتصالات الفكرة (Idea Communication):** يتجلى هذا البعد في قدرة الأفراد على توصيل الأفكار الجديدة للزملاء والمديرين من أجل الحصول على الملاحظات، والدعم التنظيمي، أو التوجيه اللازم للتنفيذ. وتُعد مهارات الاتصال الفعال عاملاً أساسياً في نقل الأفكار وتحفيز التفاعل حولها، خاصة في المنظمات التي تُقيّد تنفيذ الأفكار دون موافقة هيكلية.

- **أنشطة بدء التنفيذ (Implementation Starting Activities):** يشير هذا البعد إلى المراحل الأولية لتنفيذ الفكرة داخل المنظمة. ويُعد "رائد الابتكار" أو ما يُعرف ببطل الفكرة (Innovation Champion) عنصراً محورياً في هذه المرحلة، حيث يتولى مسؤولية التخطيط للتنفيذ، التنبؤ بالتحديات، تطوير سيناريوهات بديلة، وتعبئة الموارد البشرية والمادية لدعم الفكرة، ويُظهر الشخص المبتكر عادةً مستويات عالية من الحماس والثقة في إمكانية تحويل الفكرة إلى واقع عملي (الصميري، 2021، ص 6-7).

- **إشراك الآخرين (Involving Others):** يتعلق هذا البعد بمدى مشاركة الموظفين في توليد الأفكار وتطويرها من خلال وعيهم بأهداف المنظمة وقيمها، فكلما كان العاملون أكثر إدراكاً لرسالة المؤسسة وما تسعى إليه، كلما زاد انخراطهم في السلوك الابتكاري، وتُسهم هذه المشاركة في تعزيز الشعور بالانتماء، ورفع تقدير الذات، مما يُترجم غالباً إلى سلوكيات عمل تعاونية وابتكارية تدعم رؤية المؤسسة.

- **التغلب على العقبات (Overcoming Obstacles):** يمثل هذا البعد التحدي الأكبر خلال مرحلة تنفيذ الأفكار، ويتمثل في التعامل مع الحواجز التنظيمية أو البشرية أو الفنية التي تعوق تطبيق الابتكار، ويتطلب التغلب على هذه العقبات مرونة في تعديل الأفكار أو خطط التنفيذ، مع السعي لتحسين مخرجات الابتكار بشكل يُسهم في تحقيق تحسينات ملموسة في المنتجات أو الخدمات أو العمليات داخل المنظمة (الصميري، 2021، ص64-65).

يتضح من العرض السابق أن أبعاد سلوك الابتكار لا تمثل مراحل منفصلة، بل تشكل منظومة متكاملة تبدأ بتوليد الأفكار والبحث عنها، وتمر بالتواصل والتنفيذ والمشاركة، وتنتهي بتجاوز العقبات، ومن المتوقع أن تسهم هذه الأبعاد بدرجات متفاوتة في تعزيز النجاح الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى اختباره ميدانياً.

3-الطريقة والأدوات:

1.3- منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لطبيعة الموضوع، حيث يُعرّف هذا المنهج وفقاً لما أورده سليمان بأنه "استقصاء يركّز على ظاهرة معينة كما هي قائمة في الواقع، بهدف تشخيصها، واستكشاف أبعادها، وتحديد العلاقات بين عناصرها، أو علاقتها بظواهر أخرى"، ويُعد هذا المنهج من

الأساليب العلمية المنظمة التي تهدف إلى وصف الظواهر بشكل كمّي ودقيق، من خلال جمع بيانات مقننة وتحليلها وتصنيفها لاستخلاص استنتاجات ذات دلالة (سليمان، 2014، ص 131).

أما العساف فيُعرف المنهج الوصفي بأنه "منهج يقوم على دراسة الظواهر كما تحدث فعلياً، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، باستخدام كل من التعبير الكيفي لتوضيح خصائص الظاهرة، والتعبير الكمي لتحديد حجمها ودرجة ارتباطها مع ظواهر أخرى" (العساف، 2010، ص 117).

تهدف هذه المقالة إلى وصف مستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار والكشف عن العلاقات والفروق بين المتغيرات، وهو ما يجعل المنهج الوصفي التحليلي الأنسب لتحقيق أهداف البحث.

2.3- مجتمع وعينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة (Simple Random Sampling)، حيث أتيحت الفرصة لجميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة للاختيار باحتمالات متساوية، مما يسهم في الحد من التحيز وزيادة إمكانية تعميم النتائج على مجتمع الدراسة، وقد كان حجم العينة مقدر بـ (50) أستاذ.

3.3- أدوات الدراسة:

1.3.3- مقياس النجاح الوظيفي: من اعداد الباحث الحاج 2017 حيث تضمن المقياس في صورته النهائية (24) عبارة، وتبلغ أعلى درجة للمقياس 120 درجة وأقل درجة 24 درجة يجيب الأفراد ببدائل الإجابة الخمسة بدرجات موافقة (موافق تماما- موافق-محايد-غير موافق -غير موافق تماما)، أعطيت أوزان تراوحت بين (5-4-3-2-1) حسب تسلسل الإجابة.

2.3.3- مقياس السلوك الابتكاري: من اعداد الباحث (Lukeš, & Stephan, 2017) حيث تضمن المقياس في صورته النهائية (20) عبارة موزعة على ستة محاور، وتبلغ أعلى درجة للمقياس 100 درجة وأقل درجة 20 درجة يجيب الأفراد ببدائل الإجابة الخمسة بدرجات موافقة (موافق تماما- موافق-محايد-غير موافق -غير موافق تماما)، أعطيت أوزان تراوحت بين (5-4-3-2-1) حسب تسلسل الإجابة.

4.3- الأساليب الإحصائية: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بهدف تحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات وتفسيرها بشكل علمي، على النحو التالي:

1. مقاييس النزعة المركزية: تمثلت في المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لتوصيف استجابات العينة.
2. اختبارات الفروق:

- تم توظيف اختبار "ت" (T-test) لقياس دلالة الفروق بين متوسطات المتغيرات محل الدراسة (مثل الفروق حسب الجنس).
- معامل الانحدار المتعدد.

أُجريت التحليلات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS إصدار 28، والذي ساهم في الحصول على المؤشرات الكمية الداعمة لصحة الفرضيات.

4- النتائج ومناقشتها:

1.4- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية " يمكن التنبؤ بالنجاح الوظيفي لدى الأساتذة من خلال تعزيز سلوك الابتكار "؛ للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بطريقة Stepwise لمعرفة أثر أبعاد سلوك الابتكار على التنبؤ بمستوى النجاح الوظيفي لدى عينة الدراسة (N = 50)، وفيما يلي عرض للنتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية لهذا النوع من الاختبار والجداول الموالية توضح ذلك:

جدول (1) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA لنموذج الانحدار المتعدد

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	sig
النجاح الوظيفي	الانحدار	1383.953	6	230.659	6.282	دال إحصائيا عند 0.000
	الخط	1578.767	43	36.716		
	الكلي	2962.720	49			

المصدر: مخرجات $spss_{28}$

من خلال الجدول المحصل عليه أعلاه يتضح أنّ:

- نتائج تحليل التباين (ANOVA) أظهرت دلالة إحصائية قوية للنموذج، حيث بلغت قيمة F = 6.282 عند مستوى دلالة (Sig = 0.000)، وهو أقل من ($\alpha \leq 0.01$)، مما يدل على صلاحية النموذج في تفسير التباين في متغير النجاح الوظيفي. وبالتالي يمكن التنبؤ بالنجاح الوظيفي لدى الأساتذة من خلال تعزيز سلوك الابتكار، لكننا لا نعرف تحديداً أيّ المحاور هي التي أضافت تفسيراً جوهرياً للتباين؛ لذلك نذهب الى جدول تفصيل معاملات معادلة الانحدار ليتضح لنا ذلك الأمر.

جدول (2) يمثل معاملات الانحدار المتعدد للمحاور والدرجة الكلية

المتغير	المتغيرات المنبئة	T	معامل الانحدار غير	معامل الارتباط	نسبة المساهمة	Sig
النجاح الوظيفي	توليد الافكار	2.348	0.977	0.730	0.533	0.000 دال احصائيا
	البحث عن فكرة	2.688	0.915			
	أنشطة بدء التنفيذ	4.884	1.694			
	اتصالات الفكرة	2.347	1.055			
	إشراك الآخرين	2.438	0.770			
	التغلب على العقبات	2.210	0.634			
قيمة الثابت = 117.353						

المصدر: مخرجات $spss_{28}$

من خلال الجدول المحصل عليه أعلاه يتضح أنّه:

بالنسبة لمتوسط درجات سلوك الابتكار ومحاوره

– مستوى النجاح الوظيفي والدرجة الكلية لمحور أنشطة بدأ التنفيذ لتعزيز سلوك الابتكار كانت معنوية من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية $P \leq 0.01$) حيث قُدرت قيمة 'ت' بينهما بـ 4.884 وقُدرت قيمة B بـ 1.694

– مستوى النجاح الوظيفي والدرجة الكلية لمحور اتصالات فكرة لتعزيز سلوك الابتكار كانت معنوية من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية P≤0.01) حيث قُدرت قيمة 'ت' بينهما بـ 2.347 وقُدرت قيمة B بـ 1.055

– مستوى النجاح الوظيفي والدرجة الكلية لمحور توليد فكرة لتعزيز سلوك الابتكار كانت معنوية من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية P≤0.01) حيث قُدرت قيمة 'ت' بينهما بـ 2.348 وقُدرت قيمة B بـ 0.977

– مستوى النجاح الوظيفي والدرجة الكلية لمحور البحث عن فكرة لتعزيز سلوك الابتكار كانت معنوية من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية P≤0.01) حيث قُدرت قيمة 'ت' بينهما بـ 2.688 وقُدرت قيمة B بـ 0.915

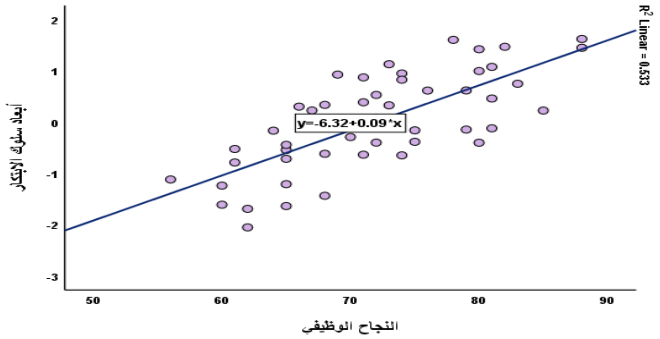
– مستوى النجاح الوظيفي والدرجة الكلية لمحور اشراك الاخرين لتعزيز سلوك الابتكار كانت معنوية من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية P≤0.01) حيث قُدرت قيمة 'ت' بينهما بـ 2.438 وقُدرت قيمة B بـ 0.770

– مستوى النجاح الوظيفي والدرجة الكلية لمحور التغلب على العقبات لتعزيز سلوك الابتكار كانت معنوية من الناحية الإحصائية وحسب اختبار t (عند مستوى معنوية P≤0.01) حيث قُدرت قيمة 'ت' بينهما بـ 2.210 وقُدرت قيمة B بـ 0.634

بينما قُدرت قيمة معامل الارتباط الكلية بـ 0.730 وكذلك مربع معامل الارتباط 0.533 معامل التحديد المتعدد، وبذلك يفسر مستوى النجاح الوظيفي 53.3 % من التباين وهذه النسبة ذات دلالة معنوية كما يتضح ذلك من مستوى الدلالة sig=0.000 أصغر من 0.01 وتكون معادلة خط الانحدار على النحو التالي:

خط الانحدار= قيمة الثابت (101.274)+ (1.694) أنشطة بدأ التنفيذ +(1.055) اتصالات الفكرة +(0.977) توليد الافكار +(0.915) البحث عن فكرة + (0.770) اشراك الاخرين (0.634) التغلب على العقبات. توافقت نوعا ما مع ما أشارت اليه نتائج دراسة الخضيري (2019) ولم تتفق مع نتائج دراسة الخالدي وسلامة (2014).

بالتالي النتائج التي تم استخلاصها تشير إلى أنّه **تتباين مستويات** النجاح الوظيفي بتعزيز سلوك الابتكار.



شكل (1) يمثل طبيعة الانتشار

المصدر: مخرجات $spss_{28}$

تشير هذه النتائج إلى وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً بين سلوك الابتكار والنجاح الوظيفي. ويُمكن الاستنتاج أن تعزيز سلوكيات مثل التخطيط للتنفيذ، التواصل الفعال، وتوليد الأفكار ينعكس إيجاباً على أداء الأساتذة، ويعزز فرص نجاحهم في بيئة العمل.

يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة العمل الأكاديمي المعاصر الذي لم يعد يقتصر على أداء المهام التقليدية المرتبطة بالتدريس والبحث العلمي، بل أصبح يتطلب من الأستاذ الجامعي امتلاك القدرة على إنتاج أفكار جديدة وتطوير أساليب التدريس والبحث والتفاعل مع البيئة الجامعية بصورة مبتكرة. فكلما ارتفع مستوى السلوك الابتكاري لدى الأستاذ، ازدادت قدرته على التكيف مع المتغيرات المهنية ومواجهة التحديات الأكاديمية، مما ينعكس إيجاباً على إحساسه بالنجاح الوظيفي.

كما تنسجم هذه النتائج مع الاتجاهات النظرية الحديثة التي تنظر إلى السلوك الابتكاري باعتباره مورداً استراتيجياً يسهم في تحسين الأداء الفردي وتعزيز المكانة المهنية للأفراد داخل المنظمات. كما تؤكد أن النجاح الوظيفي في البيئة الجامعية لم يعد مرتبطاً فقط بالمؤهلات العلمية أو سنوات الخبرة، بل أصبح يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة الأستاذ على الابتكار والمبادرة وتحويل المعرفة إلى ممارسات ذات قيمة مضافة.

لذا يمكن القول إن السلوك الابتكاري يمثل أحد أهم المحددات المعاصرة للنجاح الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي، وأن تعزيز بيئة جامعية داعمة للابتكار من شأنه أن يرفع من مستويات الإنجاز والرضا المهني ويعزز فرص التطور الوظيفي للأساتذة.

تتفق هذه النتائج جزئيا مع دراسة الخضيري (2019) التي أكدت دور السلوك الابتكاري في رفع الأداء الوظيفي، لكنها تختلف عن نتائج الخالدي وسلامة (2014) اللتين لم تسجلا علاقة دالة بين الابتكار والنجاح الوظيفي. ومن منظور علم النفس التنظيمي، يتوافق هذا الطرح مع ما تؤكده نظرية السلوك التنظيمي الابتكاري (Afsar et al., 2020)، التي ترى أن الأفراد الذين يظهرون سلوكا ابتكاريا أكثر ميولا لتحقيق أداء وظيفي مرتفع لأنهم قادرون على التكيف والتطور وابتكار حلول جديدة لمشكلات العمل. كما تدعم هذه النتائج نظرية التوقع (Vroom, 1964)، حيث أن الأساتذة الذين يتوقعون مكافأة لجهودهم الابتكارية يصبحون أكثر استعداداً لتبني سلوكيات تؤدي إلى النجاح المهني.

2.4- عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

نص الفرضية " لا توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \leq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الجنس"؛ وللتحقق من صحة هذه الفرضية تمّ استخدام اختبار T_test وحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية، وذلك لأجل معرفة إذا كان هناك اختلاف بين الأفراد (ذكور؛ إناث) حول مستوى كل من النجاح الوظيفي وتعزيز السلوك الابتكاري لدى العينة، وفيما يلي عرض نتائج لهذا النوع من الاختبار عبر الجدول الموالي:

جدول (3) يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ونتائج اختبار T

متغير الدراسة	النوع	N	$\bar{X}$	SD	DF	T	sig
النجاح الوظيفي	الذكور	24	71.46	7.43	48	0.33	0.734 غير دال إحصائيا
	الاناث	26	72.19	8.20			
سلوك الابتكار	الذكور	24	63.87	7.60		0.32	0.750 غير دال إحصائيا
	الذكور	26	63.26	5.69			

المصدر: مخرجات $spss_{28}$

من خلال الجدول المحصل عليه أعلاه يتضح أنّ:

قيمة (T) بالنسبة لمستوى النجاح الوظيفي بلغت 0.33 عند درجة الحرية 48 بمستوى الدلالة الإحصائية (0.734)، إذن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الأفراد بناءً على النوع (ذكور؛ إناث) حيث بلغ الذكور متوسط حسابي القيمة 71.46 وقيمة المتوسط الحسابي للإناث بلغت 72.19؛ ويمكن عزو هاته النتائج بأنّ الجنس ليس له أي تأثير على متوسط درجات النجاح الوظيفي لدى العينة المدروسة.

قيمة (T) بالنسبة لمستوى سلوك الابتكار بلغت 0.32 عند درجة الحرية 48 بمستوى الدلالة الإحصائية (0.750)، إذن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى الأفراد بناءً على النوع (ذكور؛ إناث) حيث بلغ الذكور متوسط حسابي القيمة 63.87 وقيمة المتوسط الحسابي للإناث بلغت 63.26؛ ويمكن عزو هاته النتائج بأنّ الجنس ليس له أي تأثير على متوسط درجات سلوك الابتكار لدى العينة المدروسة. هذه النتيجة توحي بوجود عدالة في الممارسات التنظيمية وعدم وجود تحيز النوع في بيئة العمل المدروسة، حيث تتساوى فرص الجنسين في تحقيق النجاح وتبني السلوك الابتكاري؛ العمل الأكاديمي داخل الجامعة يقوم أساساً على معايير مهنية وعلمية موحدة لا تختلف باختلاف الجنس، حيث يخضع الأساتذة لنفس الأنظمة والقوانين وشروط الترقية والتقييم العلمي ومتطلبات الأداء البيداغوجي والبحثي. لذلك فإن فرص تحقيق النجاح الوظيفي لا ترتبط بكون الأستاذ ذكراً أو أنثى، وإنما ترتبط بدرجة أكبر بالكفاءة العلمية والإنجاز الأكاديمي والمشاركة في الأنشطة البحثية والبيداغوجية.

كما تعكس هذه النتيجة التحولات التي شهدتها مؤسسات التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة، والتي اتجهت نحو تكريس مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة المهنية بين الجنسين، الأمر الذي ساهم في تقليص الفوارق التقليدية المرتبطة بالنوع الاجتماعي داخل الوسط الجامعي. فالأستاذة الجامعية أصبحت تتاح لها فرص مماثلة للأستاذ الذكر في مجالات التدريس والبحث العلمي والتكوين والترقية المهنية، وهو ما يفسر التقارب في مستويات النجاح الوظيفي بين الجنسين، ويُحتمل أن يعود هذا إلى طبيعة العمل الأكاديمي الذي يُركز على الإنجاز المعرفي أكثر من الفروقات بين الجنسين، وهو ما تدعمه الأدبيات الحديثة في مجال القيادة النسوية والتمكين المهني، مثل ما أكدته Eagly & Carli (2007). كما أن بعض الدراسات تشير إلى أن النساء أحيانا يتمتعن بدرجة أعلى من الإبداع التواصلي، في حين يميل الذكور نحو الابتكار المرتبط بالحلول العملية، مما قد يؤدي إلى توازن النتائج عند القياس الشمولي. تدعم هذه النتائج أهمية تبني سياسات مهنية محايدة جنسيا في الجامعة، والتركيز على تطوير كفاءة الفرد بعيداً عن التصنيفات البيولوجية، وهو ما يعزز بيئة أكثر إنصافا وتحفيزا للابتكار الجماعي.

تؤكد هذه النتيجة أن متغير الجنس لا يمثل عاملاً حاسماً في تفسير الاختلافات المتعلقة بالنجاح الوظيفي أو السلوك الابتكاري لدى الأساتذة الجامعيين، وأن هذه المتغيرات تتأثر بدرجة أكبر بعوامل تنظيمية ومهنية وشخصية أخرى. كما تعكس مؤشراً إيجابياً على تراجع الفجوات المهنية المرتبطة بالنوع الاجتماعي داخل البيئة الجامعية، بما ينسجم مع التوجهات الحديثة التي تؤكد أن التميز الأكاديمي والنجاح المهني والقدرة على الابتكار هي نتاج الكفاءة والإنجاز أكثر من كونها مرتبطة بمتغيرات ديموغرافية كالجنس، كما تشير النتائج إلى أن الجنس (ذكر/أنثى) لا يؤثر على مستوى النجاح الوظيفي أو سلوك الابتكار لدى الأساتذة، ما يعكس درجة عالية من التكافؤ في بيئة العمل. ويُمكن تفسير هذه النتيجة بأن كلاً من الذكور والإناث يمتلكون قدرات متساوية في تطوير أداءهم المهني وممارسة السلوكيات الابتكارية عند توفر بيئة تنظيمية محفزة. أيضا يمكن تفسير ذلك على قدرة كلا الطرفين على الابتكار والنجاح في حياتهم المهنية اذ توفر نتائج البحث رؤى قيمة حول كيفية قيام الادارات بدعم وتحفيز أعضاء هيئة التدريس بشكل أفضل لتطوير حلول مبتكرة لمؤسساتهم في مواجهة التحديات والعوائق في مسارهم نحو النجاح وخلق بيئ من المساواة والانصاف في الحياة المهنية، هذه النتيجة تخالف نتائج الخالدي وسلامة (2014) اللتين أشارتا إلى وجود فروق بين الجنسين، مما يدعم خصوصية البيئة الأكاديمية في الجزائر من حيث العدالة والمساواة، أيضا مع نتائج دراسة (Rafiq-uz-Zaman, 2023) التي أظهرت اختلافات دالة إحصائياً بين الذكور والإناث في السلوك الابتكاري

3.4- عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

نص الفرضية " لا توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \leq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الخبرة"؛ للإجابة عن هذا السؤال تمّ استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA، وذلك لأجل معرفة إذا كان هناك اختلاف بين الأفراد حول مستوى كل من النجاح الوظيفي وتعزيز السلوك الابتكاري لدى العينة، وفيما يلي عرض نتائج لهذا النوع من الاختبار عبر الجداول الموالية:

جدول (4) يمثل المعطيات الوصفية حسب فئات الخبرة

متغير الدراسة	فئات الخبرة	N	$\bar{X}$	SD
النجاح الوظيفي	أقل من 05 سنوات	17	70.29	8.513
	من05 سنوات-10 سنوات	17	74.00	6.633
	من 10 سنوات فما فوق	16	71.19	8.052
سلوك الابتكار	أقل من 05 سنوات	17	62.41	6.22
	من05 سنوات-10 سنوات	17	63.70	5.83
	من 10 سنوات فما فوق	16	64.62	7.91

المصدر: مخرجات $spss_{28}$

من خلال الجدول المحصل عليه أعلاه نلاحظ أنّ:

- جميع المتوسطات الحسابية بالنسبة لمتوسط درجات النجاح الوظيفي حسب فئات الخبرة متفاوتة؛ اذ نجد أن قيمة المتوسط الحسابي عند ذوي الفئة أقل من 05 سنوات بلغت 70.29؛ حيث بلغت نسبة تشتت العينة في مجتمعها 09%، وبلغ متوسط الحسابي عند ذوي الفئة من 05 سنوات لغاية 10 سنوات بلغت 74؛ حيث بلغت

نسبة تشتت العينة في مجتمعها 07%، بينما بلغ المتوسط الحسابي عند ذوي الفئة أكثر من 10 سنوات بلغت 71.19؛ حيث بلغت نسبة تشتت العينة في مجتمعها 08%.

– جميع المتوسطات الحسابية بالنسبة لمتوسط درجات سلوك الابتكار حسب فئات الخبرة متفاوتة؛ اذ نجد أن قيمة المتوسط الحسابي عند ذوي الفئة أقل من 05 سنوات بلغت 62.41؛ حيث بلغت نسبة تشتت العينة في مجتمعها 06%، وبلغ متوسط الحسابي عند ذوي الفئة من 05 سنوات لغاية 10 سنوات بلغت 63.70؛ حيث بلغت نسبة تشتت العينة في مجتمعها 06%، بينما بلغ المتوسط الحسابي عند ذوي الفئة أكثر من 10 سنوات بلغت 64.62؛ حيث بلغت نسبة تشتت العينة في مجتمعها 08%.

جدول (5) يمثل نتائج اختبار تحليل التباين ANOVA الأحادي

متغير الدراسة	مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	sig
النجاح الوظيفي	داخل المجموعات	126.753	02	63.377	1.050	0.358 غير دال إحصائيا
	بين المجموعات	2835.967	47	60.340		
	الكلي	2962.720	49			
سلوك الابتكار	داخل المجموعات	40.923	02	20.461	0.457	0.636 غير دال إحصائيا
	بين المجموعات	2105.397	47	44.796		
	الكلي	2146.320	49			

المصدر: مخرجات $spss_{28}$

من خلال الجدول المحصل عليه أعلاه يتضح أنّ:

قيمة (F) بالنسبة لمستوى النجاح الوظيفي بلغت 1.050 بمستوى الدلالة الإحصائية (0.358) أكبر من 0.01 وبالتالي نقبل الفرضية مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الأفراد بناءً على الخبرة؛ ويمكن عزو هاته النتائج بأنّ الخبرة ليس لها أي تأثير على متوسط درجات النجاح الوظيفي لدى العينة المدروسة.

قيمة (F) بالنسبة لمستوى سلوك الابتكار بلغت 0.457 بمستوى الدلالة الإحصائية (0.636)، أكبر من 0.01 وبالتالي نقبل الفرضية مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى الأفراد بناءً على الخبرة.

تشير النتائج إلى أن سنوات الخبرة لا تُعد عاملا مؤثرا على درجات النجاح الوظيفي أو سلوك الابتكار. قد يُعزى ذلك إلى أنّ القدرات الابتكارية والمعرفية لا تعتمد بالضرورة على مدة الخبرة، بل على مدى قدرة الفرد على التفاعل مع التحديات واكتساب المهارات في فترات زمنية مختلفة، فمن المهم مراعاة هذه العوامل عند النظر في كيف يمكن للنجاح الوظيفي أن يعزز السلوك المبتكر بين الأساتذة؛ بمعنى أنّ المهارات والمعرفة يمكن اكتسابها في فترة زمنية قصيرة نسبيا ولا تتطلب بالضرورة سنوات من الخبرة. وفقا لما تؤكده نظرية الكفاءة الذاتية لـBandura، فإن التقدير الذاتي، والمعتقدات حول القدرة على التأثير في البيئة، وليس طول الفترة الزمنية في العمل، هي المحرك الأساسي لسلوكيات الأداء والابتكار. وقد يُعزى هذا إلى أن العاملين الشباب – رغم قصر خبرتهم – قد يكونون أكثر انخراطا في استخدام التكنولوجيا، ويمتلكون مرونة معرفية أعلى، مما يجعلهم أكثر

قابلية لممارسة السلوك الابتكاري. بالتالي **"لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات الخبرة في مستويات النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار"**.

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمل الجامعي يتميز بخصوصية مهنية تجعل فرص النجاح الوظيفي والابتكار متاحة لمختلف الأساتذة بغض النظر عن سنوات الخبرة. فالأستاذ الجامعي، منذ بداية مساره المهني، يجد نفسه منخرطاً في أنشطة التدريس والبحث العلمي والتكوين والمشاركة في الفعاليات الأكاديمية، وهي ممارسات تتيح له فرصاً متقاربة لتطوير قدراته وتحقيق إنجازاته المهنية.

كما تشير هذه النتيجة إلى أن النجاح الوظيفي في البيئة الجامعية لا يعتمد فقط على عامل الزمن أو عدد سنوات الخدمة، وإنما يرتبط بدرجة أكبر بمستوى الكفاءة العلمية، والإنتاج البحثي، والقدرة على بناء العلاقات المهنية، والمشاركة في المشاريع العلمية، والالتزام بالأداء الأكاديمي. فقد يحقق أستاذ حديث التوظيف نجاحاً مهنياً ملحوظاً بفضل نشاطه البحثي أو تميزه البيداغوجي، في حين قد لا يحقق أستاذ ذو خبرة طويلة المستوى نفسه من النجاح إذا لم يقترن عامل الخبرة بالمبادرة والإنجاز.

أما فيما يتعلق بسلوك الابتكار، فإن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين فئات الخبرة يشير إلى أن الابتكار في الوسط الجامعي ليس نتاجاً مباشراً لتراكم السنوات المهنية، وإنما يرتبط بمجموعة من الخصائص الشخصية والتنظيمية والمعرفية. فالابتكار يتطلب الانفتاح على الأفكار الجديدة، والقدرة على التعلم المستمر، واستثمار التكنولوجيا الحديثة، وهي خصائص يمكن أن تتوافر لدى الأستاذ حديث الخبرة كما يمكن أن تتوافر لدى الأستاذ الأكثر خبرة.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التحولات الرقمية التي شهدها قطاع التعليم العالي، حيث أصبحت مصادر المعرفة والتكوين والبحث العلمي متاحة للجميع بدرجات متقاربة، الأمر الذي قلّص الفجوة التقليدية بين الأساتذة من حيث الوصول إلى المعلومات واكتساب المهارات المهنية. وبالتالي لم تعد الخبرة الزمنية وحدها مصدراً للتميز أو الابتكار كما كان عليه الحال في السابق.

وتتفق هذه النتيجة مع التصورات الحديثة لنظرية الكفاءة الذاتية لدى Albert Bandura التي تؤكد أن السلوك الإنساني يتحدد بدرجة كبيرة من خلال معتقدات الفرد حول قدراته وإمكاناته الذاتية أكثر من اعتماده على عدد سنوات الخبرة. فالأستاذ الذي يمتلك مستوى مرتفعاً من الكفاءة الذاتية والثقة في قدراته يكون أكثر استعداداً للمبادرة والتجديد وتحقيق الإنجاز المهني بغض النظر عن مدة خدمته.

كما يمكن تفسير النتيجة من منظور رأس المال البشري، حيث إن القيمة المهنية للأستاذ لا تتحدد فقط بمدة الخبرة، بل بنوعية الخبرات المكتسبة وكيفية توظيفها. لذلك قد نجد أساتذة ذوي خبرة قصيرة يمتلكون مهارات رقمية وبحثية متقدمة تجعلهم أكثر قدرة على الابتكار، في حين يمتلك أساتذة آخرون ذوو خبرة طويلة خبرات تنظيمية وأكاديمية تسهم هي الأخرى في تحقيق النجاح المهني، وهو ما يؤدي في النهاية إلى تقارب مستويات النجاح الوظيفي والسلوك الابتكاري بين مختلف فئات الخبرة.

وعليه، تشير النتائج إلى أن الخبرة المهنية ليست متغيراً حاسماً في تفسير النجاح الوظيفي أو السلوك الابتكاري لدى الأساتذة الجامعيين، وأن هذه المتغيرات تتأثر بدرجة أكبر بعوامل أخرى مثل الكفاءة الذاتية،

والدافعية للإنجاز، والدعم المؤسسي، والمناخ التنظيمي، وفرص التطوير المهني المستمر. كما تعكس هذه النتيجة الطبيعة الديناميكية للمهنة الأكاديمية التي تتيح فرصاً متقاربة للنجاح والابتكار أمام مختلف فئات الأساتذة بغض النظر عن سنوات الخبرة.

هذه النتيجة تختلف عن نتائج دراسة (Rafiq-uz-Zaman, 2023) التي اكدت أن مستويات الخبرة تؤثر بشكل مهم على القدرة على الابتكار والنجاح الوظيفي، حيث يميل الموظفون ذوو الخبرة الأطول إلى تبني سلوكيات ابتكارية أكثر استدامة.

5-الخلاصة:

في الختام، يلعب النجاح الوظيفي دورا مهما في تحقيق وتعزيز السلوك الابتكاري لدى الاساتذة حيث يسمح بالوصول المتكافئ الى الموارد والفرص والاعتراف بعملهم مع تشجيعهم أيضا على المخاطرة واستكشاف أفكار جديدة وفي نهاية المطاف يمكن ان يؤدي ذلك الى بيئة علمية أكثر انتاجية ونجاحا تعود بالنفع على الجميع. كما انه يساعد على خلق الثقة بين الاساتذة ومؤسساتهم ومما يؤدي الى تطوير افكار ومناهج جديدة، هذا من الجانب النظري بينما الجانب التطبيقي يمكن القول أنّ جميع الفرضيات قد تحققت حيث توصلت الورقة البحثية إلى عدد من النتائج من أهمها أن:

- يمكن التنبؤ بالنجاح الوظيفي لدى الأساتذة من خلال تعزيز سلوك الابتكار.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \leq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق دالة إحصائيا عند ($\alpha \leq 0.01$) في إدراكات الأساتذة لمستوى النجاح الوظيفي وسلوك الابتكار تعزى لمتغير الخبرة.

-الاحالات والمراجع:

أبو عودة، لينا والعمري، وغسان عيسى. (2021). أثر القيم الأنثوية الذكورية في تحقيق النجاح الوظيفي للمديرين. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث سلسلة البحوث الإدارية*. المجلد السادس، ع1. 84-99.

إسماعيل، هادي خليل وكرين مصطفى خالد. (2020). دور الاحتكام للمكانة في تحقيق الابتكار التنظيمي. *مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية*. جامعة بابل. 12(2). 22-41.

الجرايدة، محمد سليمان وشيخة بنت ناصر بن راشد المسرورية. (2022). العلاقة بين المناخ التنظيمي السلوك الابتكاري لدى الإداريين في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان. *مجلة جرش للبحوث والدراسات*. 23(1). 1677-1704.

حداد ، أمنة. (2021). تطبيق المسؤولية الاجتماعية على رأس المال المعرفي لتعزيز الابتكار التنظيمي دراسة حالة المجمع الصناعي شيعلي. *دفاتر*. 17(1). 446- 457.

الحياصات، محمود صالح يوسف والشبلي، مطيع صالح. (2022). أثر الثقافة التنظيمية في إدارة الابتكار لدى شركة الخدمات الفنية للكمبيوتر في الأردن. *مجلة جامعة عمان العربية للبحوث سلسلة البحوث الادارية* .ج2. 7(2). 231- 258.

الدمناوي، زينب المتولي. (2020). أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناءي دمياط وبورسعيد. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، 21(3). 373-417.

سليمان، عبد الرحمان سيد. (2014). *مناهج البحث*. ط1. القاهرة: عالم الكتب.

الصميري، أكرم سامي فايز.(2021). توظيف اتجاه التعلم لتعزيز سلوك الابتكار لدى العاملين في مديرية تربية النجف الاشرف دراسة استطلاعية. *مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية*. 29(7). 55-81.

الصيمري، اكرم سامي فايز والحاتمي. (2021). توظيف اتجاه التعلم لتعزيز سلوك الابتكار لدى العاملين في مديرية تربية النجف الاشرف دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي مديرية تربية النجف الاشرف. *مجلة العلوم الإنسانية/كلية التربية للعلوم الإنسانية*. 82(2). 1-17.

عبد الوارث، سمية علي. (2011). *البحث التربوي والنفسي دليل تصميم البحوث*، مكتبة الانجلو المصرية.

العساف، صالح. (2012). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*، ب ط. الرياض: دار الزهراء.

علام، عتيقة(2021). النجاح الوظيفي من أجل مقاربة نظرية لتفسير السلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية. *مجلة تنمية الموارد البشرية*.16(2). 313-339.

قريدي، ليلى. (2019). النجاح الوظيفي من وجهة نظر الإطارات النسوية، *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، ع51. 124-110

النجار، حميدة محمد البدوي .(2017). التأثير المعدل للالتزام العاطفي في العلاقة بين النجاح الوظيفي والأداء الوظيفي بالتطبيق على المديرين بالبنوك التجارية الخاصة بمدينة المنصورة. جامعة طنطا- كلية التجارة. *مجلة التجارة والتمويل*. ع4. 173-208.

Schubert, K. D., Moergen, K. N., Gattis, C. S., & Lo, W. J. (2020, June). Integrating Innovation Curriculum: Measuring Student Innovation to Assess Course and Program Effectiveness. In 2020 ASEE Virtual Annual Conference Content Access.

Rafiq-uz-Zaman, M. (2023). Analysis of Leadership Styles and Decision-Making Effectiveness in Public Sector Universities in Pakistan: A Systematic Review. Inverge Journal of Social Sciences. https://doi.org/10.63544/ijss.v2i1.209

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

علة، عيشة (2026). النجاح الوظيفي كمنبئ بالسلوك الابتكاري لدى عينة من الأساتذة-دراسة ميدانية-. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 12(3)، الجزائر: جامعة الوادي، الجزائر. 151-168.