

أثر الشفافية التنظيمية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس -دراسة استبائية-

The Impact of Organizational Transparency on Creative Behavior Among Faculty Members -A Survey Study-

سلمى بالنور¹*

¹ مخبر التنمية الاجتماعية وخدمة المجتمع جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي -الجزائر – selma-bennour@univ-eloued.dz

تاريخ الاستقبال: 2026/02/03؛ تاريخ القبول: 2026/10/11؛ تاريخ النشر: 2026/10/01

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف أثر أبعاد الشفافية التنظيمية داخل المؤسسات الجامعية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي، باستخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات. تم توزيع 300 استمارة على عينة من هيئة التدريس من المتعاقدين في جامعات التكوين المتواصل. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS (الإصدار 26)، وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشفافية التنظيمية والسلوك الإبداعي، كما بينت وجود تأثير معنوي لكل بُعد من أبعاد الشفافية التنظيمية على سلوك الإبداع. تؤكد هذه النتائج أهمية الشفافية التنظيمية في تعزيز الإبداع والابتكار، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسات الجامعية. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تبني سياسات تدعم الشفافية التنظيمية كأداة استراتيجية لتحفيز بيئة العمل الإبداعية.

الكلمات المفتاحية: شفافية تنظيمية، سلوك إبداعي، هيئة التدريس، متعاقد.

Abstract

This study aimed to explore the impact of organizational transparency dimensions within university institutions on the creative behavior of contract faculty members. The study relied on a quantitative approach, using a questionnaire to collect data. Three hundred questionnaires were distributed to a sample of faculty members (contracts at continuing education universities). The data were analyzed using SPSS (version 26), and the results showed a statistically significant relationship between organizational transparency and creative behavior, as well as a significant effect of each dimension of organizational transparency on creative behavior.

These results confirm the importance of organizational transparency in promoting creativity and innovation, which positively reflects on the performance of university institutions. In light of these results, the study recommends the adoption of policies that support organizational transparency as a strategic tool to stimulate a creative work environment.

Keywords: Organizational transparency, creative behavior, faculty, contractors.

I- تمهيد:

تعد الشفافية التنظيمية من الركائز الأساسية التي تقوم عليها المؤسسات الحديثة، سواء كانت حكومية أو خاصة، فهي تعكس مدى وضوح الإجراءات والقرارات التي تتخذها المؤسسة، وحرصها على توفير المعلومات بشكل مفتوح وصادق أمام الموظفين، والعملاء، والمجتمع، كما تساهم الشفافية في بناء الثقة وتعزيز التعاون بين جميع الأطراف المعنية، كما تلعب دوراً محورياً في مكافحة الفساد وتحقيق المساءلة والحوكمة الرشيدة.

ومن جهة أخرى يعتبر السلوك الإبداعي من أهم المهارات والصفات التي تميز الأفراد والمؤسسات في عصرنا الحديث، حيث يساهم في تطوير الأفكار، ابتكار الحلول، وتحقيق التميز والنجاح، وقد أصبح السلوك الإبداعي يتجاوز حدود التفكير التقليدي، ليتيح للأفراد القدرة على رؤية الأمور من زوايا جديدة، وتحويل الأفكار التي كانت تعتبر معقدة أو صعبة إلى واقع ملموس.

وبالإسقاط على قطاع التعليم العالي، نجد أن الجامعات تعتمد في بعض الأحيان على هيئة التدريس المتعاقدين من أجل تغطية الحاجات التدريسية أو بسبب الطبيعة الهيكلية لبعض المؤسسات الجامعية، مما يفرض تحديات تنظيمية تتعلق بثقة هؤلاء واستقرارهم، خصوصاً في ظل أنماط التوظيف المؤقت، وفي هذا السياق تظهر الشفافية التنظيمية كعامل مهم يؤثر في سلوكهم الإبداعي، لما لها من دور في بناء بيئة تتسم بالوضوح والإنصاف، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الشفافية التنظيمية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين في بيئة العمل المعرفي.

رغم أهمية الإبداع في التعليم العالي، إلا أن بعض السياسات الغامضة أو الممارسات غير الشفافة قد تحد من المبادرات الإبداعية للأساتذة المتعاقدين بجامعة التكوين المتواصل. ومن هنا تنطلق المشكلة البحثية في التساؤل التالي:

هل يوجد أثر للشفافية التنظيمية على السلوك الإبداعي في بيئة العمل المعرفي لدى عينة من هيئة التدريس؟

ينبثق عن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد الكشف عن المعلومات على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد المساءلة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد الثقافة المفتوحة والصادقة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد إمكانية الوصول على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد المشاركة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد المراقبة والإبلاغ على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعـد الخصوصية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء الثقة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

- هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء إدارة المخاطر على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؟

1. فرضيات الدراسة

سعيًا للإجابة على السؤال الرئيسي للدراسة تم اعتماد الفرضيات الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) للشفافية التنظيمية بأبعادها المختلفة على السلوك الإبداعي في بيئة العمل المعرفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء الكشف عن المعلومات على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء المساءلة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء الثقافة المفتوحة والصادقة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء إمكانية الوصول إلى المعلومات على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء المشاركة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء المراقبة والإبلاغ على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء الخصوصية على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء الثقة على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 05\%$) لبعء إدارة المخاطر على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس.

2. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول دراسة أثر الشفافية التنظيمية على السلوك الإبداعي في بيئة العمل الحديثة، حيث تسهم الشفافية في بناء علاقة ثقة متبادلة بين الإدارة والموظفين، مما يخلق بيئة محفزة لتبادل الأفكار والابتكار خاصة في المؤسسات الجامعية، فعندما تتسم المنظمات بالشفافية التنظيمية بكل أبعادها، يشعر الموظفون بالأطمئنان والعدالة، مما يزيد من التزامهم ورضاهم الوظيفي، ويحفزهم على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة، كما تسهل الشفافية التواصل المفتوح وتقلل من مقاومة التغيير، مما يساعد في تحسين جودة القرارات وتوجيه السلوك الإبداعي نحو تحقيق أهداف المنظمة. لذلك، فإن تعزيز الشفافية التنظيمية يعد عاملاً رئيسياً في تطوير ثقافة إبداعية تساهم في رفع تنافسية المؤسسة واستدامة نجاحها.

3. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التحقق تجريبيا من مدى تأثير الشفافية التنظيمية على السلوك الإبداعي، وذلك من خلال:

- تحديد العلاقة بين الشفافية التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس؛
- قياس مدى تأثير الشفافية في تحسين مستوى الابتكار والإبداع في بيئة العمل؛
- تحليل دور الشفافية في تعزيز التواصل المفتوح والثقة بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس؛
- فهم كيفية تأثير الشفافية على الالتزام الوظيفي والرضا المهني وبالتالي تعزيز السلوك الإبداعي؛
- تقييم دور الشفافية في تقليل مقاومة التغيير وتشجيع تبني الأفكار الجديدة؛
- اقتراح استراتيجيات لتعزيز الشفافية التنظيمية بهدف زيادة السلوك الإبداعي داخل المؤسسات التعليمية العالي.

4. الدراسات السابقة:

دراسة (Kral & Schnackenberg, 2024) بعنوان:

Organizational responses to transparency determinants

تطرق هذه الدراسة للفاعل بين القوى المؤثرة على الشفافية التنظيمية، وبالتالي تجيب على العديد من الدعوات لتطوير إطار نظري أعمق لمحددات الشفافية التنظيمية، حيث اقترحت ثلاث قوى تؤثر على الشفافية التنظيمية: المؤسسية والمجتمعية والقيادية، وقد حددت تكوينات القوى الثلاث التي تؤدي إلى خمسة أنظمة شفافية نموذجية، ثم ناقشت الاحتمالات اللازمة لتعزيز الشفافية التنظيمية داخل كل نظام، حيث توصلت إلى أن الشفافية الطليعية والشفافية الرائدة الأنظمة المرغوبة لتعزيز الشفافية التنظيمية، وعلى النقيض من ذلك، تكشف الشفافية الجوفاء والشفافية الخادعة عن مجموعة من العوامل التي تعمل على تعزيز أشكال أقل استحسانا من الشفافية التنظيمية. تمثل الشفافية المتناقضة نظامًا ترتبط فيه النتائج المرغوبة اجتماعيًا بعواقب غير مرغوب فيها على المنظمة.

دراسة (Brindusa Albu & Thøger Christensen, 2024) بعنوان:

Shadows in the Spotlight: Navigating Organizational Transparency in Digital Contexts

تطرق هذه الدراسة للأثار المحتملة لمناخ الشفافية التنظيمية في المجتمعات المعاصرة التي تعتمد على البيانات، أي المجتمعات التي تأخذ فيها جوانب متعددة من الحياة الاجتماعية شكل البيانات الرقمية، حيث طورت الدراسة منظورًا تواصلًا للشفافية، وهو أمر ذو قيمة لأنه لا يعتبر الشفافية مسألة توفير المعلومات والوصول إليها حول الممارسات الموجودة بالفعل فحسب، بل يتصور الشفافية كممارسة أدائية لديها القدرة على تشكيل الموضوعات والعلاقات وأشكال التنظيم، كما حددت الدراسة الاتجاهات المشتركة في الأبحاث الموجودة حول الشفافية، ويناقش طرق التفكير المختلفة حول الشفافية، ودرس آثارها على البيئات التنظيمية، بشكل عام طرحت الدراسة إشكالية الاتجاهات السائدة التي تنظر إلى الشفافية من وجهة نظر معلوماتية فقط (أي باعتبارها إفصاحًا عن المعلومات)، وتحدد التحديات الرئيسية الخاصة بالشفافية المدفوعة رقميًا، انتهت الدراسة بمناقشة بعض الآثار المترتبة على ممارسات الشفافية الرقمية ورسمت اتجاهات البحث المستقبلية للمؤسسات التي تواجه تحديات الشفافية في السياقات الاجتماعية الحالية حيث تكثر البيانات.

دراسة (El-Sayed, Elbassal, Alsenany, & Farghaly Abdelaliem, 2024) بعنوان:

Leveraging Supervisor Knowledge Sharing Behavior and Organizational Absorptive Capacity on Nurses' Creativity

هدفت الدراسة لتقييم تأثير سلوك تبادل المعرفة المشرف والقدرة الاستيعابية التنظيمية على إبداع الممرضات، تم استخدام تصميم البحث الاستكشافي الارتباطي الوصفي متعدد المراكز لإجراء الدراسة، تم جمع البيانات بسهولة من 700 ممرضة تم تجنيدهن من خمسة مستشفيات كبيرة في الإسكندرية، مصر، باستخدام ثلاثة استبيانات مطبوعة ذاتية الإدارة، تم التحقق من النتائج من خلال الإحصاء

الوصفي والاستدلالي بالإضافة إلى نمذجة المعادلات المنظمة، توصلت الدراسة لوجود ارتباط إبداع الممرضات بشكل إيجابي وسلوك تبادل المعرفة لدى المشرف والسلوك الاستيعابي التنظيمي حيث كانت ($r = 0.619$ ، قيمة $p < 0.001$ ، و $r = 0.545$ ، قيمة $p < 0.001$ ، على التوالي). شكل سلوك تبادل المعرفة لدى المشرف ما نسبته 87% من التباين في إبداع الممرضات، في حين شكلت القدرة الاستيعابية التنظيمية ما نسبته 55% من التباين في إبداع الممرضات. كما توصلت إلى أنه يجب على مديري المستشفيات والمديرين وقادة التمريض تنمية سلوك تبادل المعرفة في أماكن الرعاية الصحية من خلال إنشاء نظام للمكافآت والحوافز للعاملين في مجال الرعاية الصحية الذين يشاركون معارفهم مع زملائهم من أجل المنفعة المتبادلة والتطوير التنظيمي.

5. التعقيب على الدراسات السابقة

تُبرز الأدبيات الحديثة تبايناً في المقاربات النظرية والمنهجية لفهم الشفافية التنظيمية والإبداع ضمن السياقات المعاصرة، حيث تقدّم دراسة Král & Schnackenberg (2024) معالجة مفاهيمية معمقة لمحددات الشفافية التنظيمية من خلال تحليل ثلاث قوى رئيسية ذات أبعاد سوسيولوجية: القوى المؤسسية التي تعكس الضغوط التنظيمية المعيارية، والقوى المجتمعية التي تمثل التوقعات الثقافية والضوابط الاجتماعية، بالإضافة إلى القوى القيادية التي تتجلى في أدوار الفاعلين التنظيميين في صياغة الخطاب التنظيمي وتوجيه الممارسات. وقد أفضى هذا التحليل إلى تصنيف خمسة أنماط من أنظمة الشفافية، تتراوح بين أنماط إيجابية (مثل الشفافية الطليعية والرائدة) وأنماط إشكالية (كالشفافية الجوفاء والخادعة والمتناقضة)، وهو ما يعكس التوتر القائم بين الأهداف الرمزية للشفافية والممارسات الفعلية داخل المؤسسات.

أما دراسة Brindusa Albu & Christensen (2024)، فتنتقل من منظور نقدي ذي طابع سوسيولوجي لفهم الشفافية في السياقات الرقمية المعاصرة، متجاوزة الرؤية التقليدية التي تقتصر على اعتبار الشفافية مجرد إتاحة للمعلومات، نحو تصورها كممارسة تواصلية تسهم في تشكيل العلاقات التنظيمية وهويات الأفراد داخل المؤسسات. وتسهم هذه الدراسة في إبراز التحديات التي تواجه المنظمات في ظل تصاعد الاعتماد على البيانات الرقمية، وما يرافقه من تحولات في مفاهيم الرقابة، والمساءلة، وتوزيع المعرفة، مما يفرض إعادة النظر في ممارسات الشفافية ضمن بيئات العمل الرقمية. في المقابل، تنتهج دراسة El-Sayed et al (2024) مقارنة كمية لفحص أثر سلوك تبادل المعرفة من قبل المشرفين، إلى جانب القدرة الاستيعابية التنظيمية، في تعزيز الإبداع لدى الممرضات في بيئات الرعاية الصحية. وبينت النتائج أن هذين العاملين يُعدّان من المحددات الجوهرية للإبداع، إذ يساهمان في خلق بيئة عمل محفزة على الابتكار والتعلم التنظيمي. ورغم الطابع التطبيقي للدراسة، فإن نتائجها تشير ضمناً إلى أهمية البنية التنظيمية المنفتحة والشفافة في تمكين الأفراد من الوصول إلى المعرفة وتبادلها، بما يعزز رأس المال المعرفي داخل المؤسسة.

6. المنهج المستخدم في البحث

- تحقيقاً لأهداف الدراسة، وقصد الوصول إلى توضيح العلاقة بين متغيراتها، فإننا سوف نعتمد على المناهج العلمية التالية:
- **المنهج الوصفي التحليلي:** وهذا من خلال المسح المكتبي لتوضيح المفاهيم النظرية حول الشفافية التنظيمية والسلوك الإبداعي، إلى جانب مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الدراسة، وتحليل ما توصلت له.
- **أسلوب دراسة الحالة:** وذلك باستخدام الاستبيان على عينة من أعضاء هيئة التدريس، وتحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v26) حيث تم تصميم الاستبيان من عبارات مضبوطة تمثل فرضيات الدراسة والتي تم ضبطها بالاعتماد على خلفيات نظرية ونتائج دراسات سابقة.

II – الإطار النظري

II-1- تعريف الشفافية التنظيمية

الشفافية التنظيمية هي مبدأ إداري يُعنى بوضوح المعلومات وتبادلها داخل المنظمة، بحيث يتمكن الموظفون وأصحاب المصلحة من الوصول إلى معلومات دقيقة وموثوقة تتعلق بالأداء، والقرارات، والسياسات، والإجراءات المتبعة. وتُعد الشفافية عاملاً أساسياً في بناء الثقة بين الإدارة والموظفين، كما تساهم في خلق بيئة عمل إيجابية قائمة على الوضوح والمصادقية. (Brindusa Albu & Thøger Christensen, 2024, p645.)

وهي تُعتبر أحد المبادئ الأساسية في حوكمة المؤسسات، حيث تعزز الانفتاح، وتقلل من فرص الغموض أو إساءة استخدام السلطة. (Král & Schnackenberg, 2024, p317.)

أما على صعيد نظرية الأنظمة، تُعد الشفافية شرطاً لتدفق المعلومات بين مكونات النظام التنظيمي (البيئة، المدخلات، العمليات، المخرجات، التغذية الراجعة)، وهو ما يضمن استجابة فعالة وتكيفاً ديناميكياً مع المتغيرات. تُعرّف الشفافية التنظيمية إجرائياً على أنها مستوى الانفتاح المعلوماتي داخل المنظمة، حيث يتم تبادل البيانات المتعلقة بالإدارة والعمليات والسياسات بصورة منتظمة وموثوقة، مما يتيح تواصلًا فعالاً بين مختلف المستويات الإدارية ويعزز من ثقافة المساءلة التنظيمية.

II-2- أبعاد الشفافية التنظيمية

تعتبر الشفافية التنظيمية مفهوماً معقداً ومتعدد الأوجه، يشمل جوانب مختلفة من الكشف عن المعلومات والممارسات داخل المؤسسات، وتسعى إلى تلبية احتياجات المعلومات لدى مختلف أصحاب المصلحة، فيما يلي الأبعاد الرئيسية للشفافية التنظيمية بناءً على الأدبيات الأكاديمية السابقة: (Noursilawati, Zawiyah, & Nor (Popova & Popovs, 2023, p1114) (Christensen & Cheney, 2015, p77.) Azan, 2018, p235)

✓ **الكشف عن المعلومات:** يشير هذا المكون إلى الممارسات المنهجية للكشف عن المعلومات ذات الصلة من قبل المنظمة، ويشمل ذلك البيانات المالية والاستراتيجيات المستقبلية وعمليات صنع القرار، كما يجب أن يكون الكشف عن المعلومات دقيقاً وواضحاً لتجنب سوء الفهم.

✓ **المساءلة:** تتضمن الشفافية التنظيمية وجود آليات للمساءلة، وهذا يعني أن الأفراد والفرق داخل المنظمة مسؤولون عن أفعالهم وقراراتهم المساءلة تعزز الثقة وتقلل من مخاطر السلوك غير الأخلاقي. على سبيل المثال، المؤسسات العامة تزيد المساءلة عن طريق إدراجها في تقديم الخدمات العامة.

✓ **الثقافة المفتوحة والصادقة:** تشجع الشفافية التنظيمية ثقافة تقدر التواصل المفتوح والصادق، هذا يعني أن الموظفين يشعرون بالراحة عند مشاركة المعلومات وتقديم الملاحظات والتعبير عن المخاوف دون خوف من الانتقام. القادة الذين يتسمون بالأخلاق والانفتاح يمكنهم تعزيز ثقافة الشفافية في بيئة العمل.

✓ **إمكانية الوصول:** يجب أن تكون المعلومات متاحة بسهولة لجميع أصحاب المصلحة المعنيين (Gajendra, Viglia, & Kurtaliqi, 2024, p1125) وهذا يعني استخدام قنوات اتصال واضحة وموجزة، وتوفير المعلومات في صيغ يسهل الوصول إليها على سبيل المثال، يمكن للمنظمات غير الحكومية تحسين وصول أصحاب المصلحة إلى المعلومات من خلال نشرها عبر الإنترنت.

- ✓ **المشاركة:** تنطوي على إشراك أصحاب المصلحة في عمليات صنع، ويمكن القيام بذلك من خلال آليات مختلفة، مثل الاستشارات العامة ومجموعات التركيز واستطلاعات الرأي، تعزز المشاركة الشعور بالملكية والثقة بين أصحاب المصلحة، على سبيل المثال، يمكن أن تؤدي المشاركة العامة في القرارات الإدارية إلى زيادة الثقة في الوكالات الحكومية.
- ✓ **المراقبة والإبلاغ:** يجب أن يكون لدى المنظمات آليات معمول بها لمراقبة وتقييم ممارسات الشفافية الخاصة بها، ويشمل ذلك تتبع مقاييس الأداء وجمع الملاحظات من أصحاب المصلحة والإبلاغ عن النتائج بشفافية.
- ✓ **الخصوصية:** على الرغم من أهمية الشفافية، يجب على المؤسسات تحقيق التوازن بين ضرورة الكشف عن المعلومات والحاجة إلى حماية المعلومات الحساسة والسرية، وهذا يتطلب دراسة متأنية للأثار المترتبة على الكشف عن المعلومات وتنفيذ الضمانات المناسبة لحماية الخصوصية.
- ✓ **الثقة:** الشفافية هي الأساس لبناء الثقة عندما تكون المنظمات شفافة، فمن المرجح أن يثق بها أصحاب المصلحة، وتعتبر الثقة ضرورية للعلاقات القوية والتعاون والدعم من أصحاب المصلحة. على سبيل المثال تشير الدلائل إلى أن الشفافية في المؤسسات الحكومية تعزز الثقة في الوكالات الحكومية.
- ✓ **إدارة المخاطر:** تساعد الشفافية في إدارة المخاطر من خلال زيادة الرؤية وتعزيز المساءلة عندما تكون المنظمات شفافة بشأن مخاطرها، يمكن لأصحاب المصلحة اتخاذ قرارات مستنيرة واتخاذ خطوات للتخفيف من تلك المخاطر.

II-4 السلوك الإبداعي أعضاء هيئة التدريس

II-4-1- تعريف السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس

- السلوك الإبداعي أعضاء هيئة التدريس هو موضوع متعدد الأوجه، يتعلق بقدرة الأستاذ على إنتاج أفكار وأساليب جديدة ومبتكرة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. هذا السلوك لا يقتصر فقط على توليد الأفكار، بل يشمل أيضًا تنفيذها وتطبيقها في الواقع. (Zhao , Qin , Shu , & Liu, 2022, p02)
- من المتوقع أن يزداد أهمية السلوك الإبداعي أعضاء هيئة التدريس في المستقبل، في ظل التغيرات المتسارعة في العالم، وظهور تقنيات جديدة، وتزايد الحاجة إلى حلول مبتكرة لمشكلات معقدة. لذا، يجب على الجامعات أن تولي اهتمامًا خاصًا بتنمية السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس، من خلال توفير الدعم والتشجيع اللازمين، وتهيئة بيئة عمل محفزة على الابتكار والتجديد.
- باختصار، السلوك الإبداعي أعضاء هيئة التدريس هو عنصر أساسي للتميز والنجاح في التعليم العالي، ويتطلب تضافر جهود الجامعات والأساتذة والطلاب لتعزيزه وتطويره. إن تشجيع الإبداع لا يعزز فقط الأداء الأكاديمي، بل يساهم أيضًا في بناء مجتمع أكثر ابتكارًا وإنتاجية (Abramov, A. P., & Shenyuk, E. V, 2024, p263)

II-4-2- أهمية دراسة السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس

- ✓ **تحسين جودة التدريس:** من خلال استخدام طرق تدريس مبتكرة، يمكن للأستاذ أن يعزز تفاعل الطلاب مع المادة العلمية ويزيد من استيعابهم وفهمهم (Aschenbrener, Terry, & Torres, 2010, p68)
- ✓ **تعزيز البحث العلمي:** يساهم عضو هيئة التدريس المبدع في تطوير مجالات جديدة في البحث العلمي، واكتشاف حلول لمشكلات معقدة، ونشر المعرفة الجديدة (Kuckertz & Scheu, 2024, p11169).
- ✓ **خدمة المجتمع:** يمكن لعضو هيئة التدريس أن يستخدم إبداعه في إيجاد حلول لمشكلات مجتمعية، وتقديم استشارات للجهات الحكومية والخاصة، والمساهمة في التنمية المستدامة (Cihon, 2023, p341)

✓ **ريادة الأعمال:** تشجيع النشاط الريادي لدى الأكاديميين يعتبر مكوناً حاسماً في نقل التكنولوجيا بالجامعات يمكن لأعضاء هيئة التدريس الذين يمتلكون حساً ريادياً أن يحولوا أبحاثهم إلى مشاريع تجارية تخدم المجتمع والاقتصاد. (Kuckertz & Scheu, 2024)

III - الطريقة والأدوات :

تم اختيار مجموعة من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين مع جامعة التكوين المتواصل بعدد من الولايات، حيث تعد جامعة التكوين المتواصل جامعة لها توجه حديث نحو التكوين المحجّن (حضورى + عن بعد)، حيث تعتمد بنسبة كبيرة على الاستاذة المتعاقدين من أجل التأطير البيداغوجي، وقد تم اختيار جامعة التكوين المتواصل لاعتبارات انها مؤسسة جامعية تحتوي على كل مركبات التسيير والتنظيم الاداري، وفقاً للمقاربات التنظيمية الحديثة، وهو الامر الذي شجعنا على الخوض في جعلها محل للدراسة الميدانية.

III-1. إجراءات الدراسة الميدانية

III-1-1 مجتمع وعينة الدراسة

في أحدث تصريح من مدير جامعة التكوين المتواصل على الصفحة الرسمية للجامعة في الفيسبوك، تم التعاقد سنة 2025 مع 3000 عضو هيئة التدريس في جميع التخصصات، وقد تم اختيار عينة قصدية من هؤلاء أعضاء هيئة التدريس في حدود 300 استاذ وتم توزيع اداة الدراسة عليهم يدويا وإلكترونيا وكان تفصيل التوزيع كالتالي:

الجدول 01: عينة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين مع جامعة التكوين المتواصل

عدد الاستبيانات الموزعة (إلكترونيا + يدويا)	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات الصالحة
300	138	97

المصدر: من إعداد الباحثة بناء على استمارات الاستبانة

III-1-2 أساليب التحليل الإحصائي

بغرض الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية، ولتحليل البيانات قمنا باستخدام الأساليب الإحصائية المدججة ضمن برنامج الحزم الإحصائية الاجتماعية SPSS_v26، والتي نذكر منها:

- صدق الاتساق البنائي؛
- معامل ألفا كرونباخ - Alpha Cronbash's - لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة؛
- الجداول التكرارية والنسب المئوية التي تستخدم لوصف خصائص العينة؛
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد اتجاه إجابات العينة؛
- أسلوب الإنحدار الخطي البسيط لدراسة العلاقة السببية بين المتغيرات المستقلة والتابعة؛

III-1-3 أداة الدراسة

تم تصميم الاستمارة قصد الوصول إلى المعلومات الضرورية لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تم تقسيم الاستمارة على جزئين:

- **الجزء الأول:** متعلق بالبيانات الشخصية للمستهدفين بالاستجواب؛
- **الجزء الثاني:** يحتوي هذا الجزء على محورين أساسيان هما:

○ **المحور الأول:** تتضمن عبارات الخاصة بالمتغير المستقل (الشفافية التنظيمية) وتضمن 36 عبارة مقسمة على 09 محاور فرعية: حيث تشكلت من 04 عبارات لبعث الكشف عن المعلومات، و 04 عبارات لبعث المساءلة على السلوك، و 04

عبارات لبعء الثقافة المفتوحة والصادقة، و 04 عبارات لبعء إمكانية الوصول، و 04 عبارات لبعء المشاركة، و 04 عبارات لبعء المراقبة والإبلاغ، و 04 عبارات لبعء الخصوصية، و 04 عبارات لبعء الثقة، و 04 عبارات لبعء إدارة المخاطر.

○ **المحور الثاني:** تضمن هذا المحور العبارات الخاصة بالمتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وقد تضمن 07 عبارات.

ولتحويل الإجابات إلى بيانات كمية تم الاستعانة بمقياس (likert) الخماسي لكونه أكثر تعبيراً وتنوعاً وباعتباره واسع المجال، ويمكن توضيح درجات المقياس وفق الجدول الموالي:

الجدول 02: مقياس الاستبيان

الإجابات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	05	04	03	02	01

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على تراكمات معرفية سابقة

فيما يتعلق بصدق الإتساق البنائي الذي يمثل أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تصبوا الأداة للوصول إليها، كما يبين مدى إرتباط كل محور فرعي من محاور الدراسة بالدرجة الكلية للمحور الرئيسي، نجد النتائج المولية لأداة الدراسة الحالية:

الجدول 03: صدق الإتساق البنائي (الداخلي) لمحاور أداة الدراسة

المحاور	الأبعاد والمراحل	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	
المحور الأول: الشفافية التنظيمية	بعد الكشف عن المعلومات	0.706**	0.000	0.983**	0.000	
	بعد المساءلة على السلوك	0.812**	0.000			
	بعد الثقافة المفتوحة والصادقة	0.529**	0.000			
	بعد إمكانية الوصول	0.634**	0.000			
	بعد المشاركة	0.850**	0.000			
	بعد المراقبة والإبلاغ	0.734**	0.000			
	بعد الخصوصية	0.549**	0.000			
	بعد الثقة	0.471**	0.000			
	بعد إدارة المخاطر	0.625**	0.000			
المحور الثاني: السلوك الإبداعي					0.941**	0.000

** الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.01$

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

من الجدول 03 نلاحظ أن الأبعاد المختلفة للمحور الأول في أداة الدراسة كانت مرتبطة بمحورها الرئيسي الأول والتي تقيسها بمعاملات ارتباط طردية متوسطة إلى قوية، حيث تراوحت قيم معاملات الإرتباط بين (0.471) و (0.850)، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.01$)، كذلك من الجدول السالف الذكر نلاحظ أن معامل الإرتباط بين كل من محوري أداة الدراسة يختلف هي معاملات ارتباط قوية جداً، حيث تراوحت قيم معاملات الإرتباط في (0.983) و (0.941) كما أنها دالة إحصائية وهو ما يؤكد صدق المحاور لما وضعت لقياسه.

بالرجوع لثبات الأداة فقد تم اعتماد معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ للتعرف على مدى اتصاف عبارات الاستبيان بالتناسق، والجدول الموالي يوضح النتائج:

الجدول 04: نتائج اختبار معامل الثبات (ألفا كرونباخ)

معامل الثبات	أجزاء الاستبيان
0.812	المحور الأول: الشفافية التنظيمية
0.796	المحور الثاني: السلوك الإبداعي
0.907	جميع المحاور

المصدر: من إعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

من الجدول رقم 04 يتضح أن معامل الثبات لمحاور الاستبانة 0.907، وهي قيمة مقبولة وكذلك بالنسبة لمحوري الدراسة كان 0.812 للمتغير المستقل وبلغ 0.796 للمتغير التابع.

III-2- عرض نتائج الدراسة وتحليلها

III-2-1- خصائص الفئة المستهدفة

يمثل الجدول الموالي خصائص عينة الدراسة:

الجدول 05: التحليل الوصفي لخصائص عينة الدراسة

خصائص العينة	البيان	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دكتوراه	86	%88.65
	ماجستير	09	%09.28
	ماستر	02	%02.07
	المجموع	97	%100
التخصص	حقوق	37	%38.13
	إقتصاد	28	%28.87
	علوم الإعلام	11	%11.35
	الإنجليزية	21	%21.65
	المجموع	97	%100
سنوات الخبرة مع جامعة التكوين المتواصل	أقل من 01 سنة	52	%53.60
	ما بين 02 سنة و 03 سنوات	29	%29.90
	أكثر من 03 سنوات	16	%16.50
	المجموع	97	%100

المصدر: من إعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن أغلبية الاساتذة المتعاقدين مع جامعة التكوين المتواصل من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة %88.65، كما أنه في بعض التخصص التي تعرف شح في عدد الدكاترة المتاحين للتدريس في جامعة التكوين المتواصل يتم اللجوء للتعاقد مع طلبة ماستر خاصة في تخصصات الإنجليزية، أيضا اخذ تخصص الحقوق الحصة الأكبر في من حيث عدد الاساتذة المتعاقدين، كما ن الجامعة حديثة التجربة في التعليم المهجين فعدد سنوات الخبر من ناحية عدد العقود معها لا يعاد يفوق الثلاث سنوات عند غالبية الاساتذة.

III-2-2- عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة

يوضح الشكل الموالي المؤشرات الإحصائية لمحاور الاستمارة، حيث عدد البدائل يساوي 5-1=4 وبالتالي يصبح طول الفئة هو 4/5=0.80 ومنه تصبح الفئات المقابلة لاتجاه إجاباتها كالتالي:

الجدول 06: مقياس مدلول المتوسط الحسابي

المدلول	الوسط الحسابي
غير موافق بشدة؛	[1.79-1.00]
غير موافق؛	[2.59-1.80]
محايد	[3.39-2.60]
موافق	[4.19-3.40]
موافق بشدة	[5.00-4.20]

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على تراكيمات معرفية سابقة

III-2-3- عرض وتحليل نتائج محاور الاستبيان

الجدول 07: المؤشرات الإحصائية لمحاور الاستمارة

الرقم	المحور الأول: الشفافية التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
01	بعد الكشف عن المعلومات	4.03	0.464	05
02	بعد المساءلة على السلوك	4.08	0.468	02
03	بعد الثقافة المفتوحة والصادقة	4.05	0.408	03
04	بعد إمكانية الوصول	3.97	0.536	08
05	بعد المشاركة	4.02	0.582	06
06	بعد المراقبة والإبلاغ	4.17	0.461	01
07	بعد الخصوصية	3.83	0.403	09
08	بعد الثقة	4.03	0.366	04
09	بعد إدارة المخاطر	4.01	0.650	07
	المحور الأول (كوحدة واحدة)	4.03	0.477	
	المحور الثاني: السلوك الابداعي	4.19	0.399	

المصدر: من إعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

من الجدول السابق نجد أن، المتوسط الحسابي للعبارة المتعلقة بالمحور الفرعي السادس (بعد المراقبة والإبلاغ) كانت بقيمة 4.17 وهي حسب مقياس ليكرت الخماسي تشير إلى درجة إجابة "موافق" كما قدرت قيمة الانحراف المعياري للمحور ب 0.461 وهي قيمة صغيرة تشير إلى توافق استجابات أفراد العينة، أما المحور الأول (الشفافية التنظيمية) كوحدة واحدة فقد بلغ متوسطه الحسابي 4.03 بانحراف معياري 0.477.

أما في المحور الفرعي الثاني (السلوك الابداعي) فقد بلغ متوسطها الحسابي 4.19 وهي توافق درجة الإجابة "موافق" بانحراف معياري قدر ب 0.399 وهي نسبة منخفضة تعبر عن توافق الاستجابات في المحور.

تشير المعطيات إلى وجود توافق واضح بين آراء أعضاء هيئة التدريس لمشاركين في الدراسة حول المحاور محل الدراسة، مما يعكس انسجاماً في فهمهم وتقييمهم للبيئة المهنية التي ينتمون إليها. يُستشف من ذلك أن ممارسات المراقبة والإبلاغ تفهم من قبل الأساتذة على أنها آليات تنظيمية ببناء تهدف إلى تحسين الأداء وضمان الشفافية، وليست مجرد أدوات رقابية صارمة. كما يظهر إدراك إيجابي لمبدأ الشفافية التنظيمية، وهو ما يعكس مستوى من الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، ويُشير إلى وعي مؤسسي بأهمية الانفتاح وتبادل المعلومات داخل الجامعة أو المؤسسة التعليمية. أما السلوك الإبداعي، فقد حظي بتقدير مرتفع، مما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس يشعرون بوجود مساحة تسمح لهم بالتفكير الإبداعي وتقديم المبادرات، ويعكس مناخاً أكاديمياً داعماً للتجديد والتطوير.

كما يتوافق الإدراك الإيجابي للشفافية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس مع ما أشار إليه Brindusa Albu & Christensen (2024) من أن الشفافية يجب أن تُفهم كتمارس أدائية تساهم في تشكيل العلاقات التنظيمية وبناء الثقة، وليس كمجرد آلية لنشر المعلومات. وهذا يتضح في كيفية تلقي الأساتذة لممارسات المراقبة والإبلاغ، باعتبارها أدوات دعم وتطوير لا تهديد.

IV- النتائج ومناقشتها :

انطلاقاً من فرضيات الدراسة، وأيضاً من خلال التفريغ لاستجابات أفراد العينة محل الدراسة، سوف نقوم فيما يلي بإختبار صحة الفرضيات من عدمها.

IV-1 اختبار فرضيات الدراسة من خلال تحليل تباين خط الانحدار

يستخدم الانحدار الخطي البسيط لتحديد العلاقة بين المتغيرين التابع والمستقل، أي عند التعامل مع فرضيات تأثيرية من أجل معرفة تأثير متغير مستقل أو أكثر على متغير تابع أو أكثر، وفي هذه الدراسة نسعى لتبيان العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في الشفافية التنظيمية والمتغير التابع السلوك الإبداعي، وفي ما يلي جدول تحليل تباين الانحدار لفرضيات الدراسة، قصد معرفة مدى تأثير أبعاد الشفافية التنظيمية في السلوك الإبداعي لدى العينة محل الدراسة.

IV-1-1 نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

الجدول 08: تحليل تباين خط الانحدار الفرضية الفرعية الأولى

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t الحسوبة	قيمة f الحسوبة	مستوى الدلالة sig
السلوك الإبداعي	بعد الكشف عن المعلومات	1.799	742.0	0.681	0.328	12.165	97.001	0.001

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

من خلال الجدول السابق تتضح أنه لدينا علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الكشف عن المعلومات والسلوك الإبداعي حيث بلغ معامل الارتباط R (0.681) ومعامل التحديد R² (0.328) أي ما قيمته 0.328 من التغير في السلوك الإبداعي ناتج عن التغير في بعد الكشف عن المعلومات الذي يندرج ضمن أبعاد الشفافية التنظيمية، أي نسبة مساهمة المتغير المستقل في تغير الحاصل على مستوى المتغير التابع يقدر ب 32.80%، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية وعليه تقبل الفرضية البديلة والتي تنص على " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الكشف عن المعلومات و السلوك الإبداعي".

تشير النتيجة إلى أن توفر المعلومات داخل المؤسسة الجامعية له تأثير مباشر وإيجابي على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين. فحين تُكشف المعلومات بوضوح، يشعر عضو هيئة التدريس المتعاقد بمزيد من الثقة والانخراط في العمل، مما يحفز قدرته على الابتكار والمبادرة. هذا يعني أن إتاحة المعلومات تساهم في خلق بيئة مهنية مشجعة، يشعر فيها عضو هيئة التدريس بأن دوره معترف به، وبأن هناك شفافية تدعم مشاركته الفعالة.

"تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة El-Sayed et al (2024)، التي أكدت أن سلوك تبادل المعرفة داخل المؤسسات يساهم بشكل كبير في تعزيز السلوك الإبداعي لدى العاملين، إذ أوضحت أن المعرفة المنظمة والواضحة تخلق بيئة محفزة على التفكير الخلاق. في السياق الأكاديمي لجامعة التكوين المتواصل، يبدو أن الكشف عن المعلومات يؤدي دوراً مشابهاً، حيث يعزز من شعور عضو هيئة التدريس المتعاقد بالثقة والاعتراف، مما ينعكس إيجابياً على قدرته على تقديم مبادرات وأفكار مبتكرة، حتى في ظل بعض التحديات المهنية مثل عدم الاستقرار الوظيفي."

IV-1-2- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

الجدول 09: تحليل تباين خط الانحدار الفرضية الفرعية الثانية

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t الحسوبة	قيمة f الحسوبة	مستوى الدلالة sig
السلوك الابداعي	بعد المساءلة عن السلوك	0.828	0.322	0.201	128.0	9.519	48.127	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

يكون الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم 08، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد المساءلة عن السلوك، والسلوك الإبداعي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.201) ومعامل التحديد R² (0.128) أي ما قيمته (0.128) من التغير في السلوك الابداعي أي المساهمة في السلوك الابداعي بـ (12.80%)، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد المساءلة عن السلوك، والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتيجة إلى أن وجود المساءلة عن السلوك داخل بيئة العمل له تأثير إيجابي وفعال على مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس. فالمساءلة، عندما تكون مبنية على أسس واضحة وعادلة، لا تُعد عامل ضغط سلبي، بل تصبح حافزاً لتعزيز الأداء وتقديم أفكار جديدة.

في هذا السياق، يبدو أن الشعور بالمسؤولية الناتج عن وجود آليات مساءلة يخلق لدى عضو هيئة التدريس المتعاقد دافعاً أكبر للتميز والإبداع، خاصة في بيئة قد يفتقر فيها إلى الاستقرار المهني أو الاعتراف الرسمي. فمع وجود مساءلة واضحة، يشعر عضو هيئة التدريس أن جهوده محل متابعة وتقدير، وأن هناك نظاماً عادلاً يقيس الأداء، مما يشجعه على تجاوز المهام التقليدية والبحث عن حلول جديدة وأساليب مبتكرة في التدريس والتفاعل مع الطلبة.

"تتماشى نتائج هذه الدراسة مع ما توصل إليه Král & Schnackenberg (2024) حول دور المساءلة كأحد مكونات أنظمة الشفافية التنظيمية، حيث أشارا إلى أن المساءلة، عند ممارستها بشكل عادل وشفاف، تعزز من التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة وتُشكل دافعاً نحو الأداء المتميز. ويبدو أن الأثر الإيجابي للمساءلة على السلوك الإبداعي لعضو هيئة التدريس المتعاقدين في جامعة التكوين المتواصل يعكس وجود ممارسات مساءلة بناءة، تُسهم في تحفيز الإبداع والتميز رغم التحديات المرتبطة بوضعهم المهني".

IV-1-3- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

الجدول 10: تحليل تباين خط الانحدار الفرضية الفرعية الثالثة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t الحسوبة	قيمة f الحسوبة	مستوى الدلالة sig
السلوك الابداعي	بعد الثقافة المفتوحة والصادقة	1.022	0.599	0.745	0.368	11.641	59.173	0.002

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

أظهر الجدول رقم 10 وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد الثقافة المفتوحة والصادقة المندرجة ضمن ابعاد الشفافية التنظيمية والسلوك الابداعي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.745) وهو ارتباط قوي ومعامل التحديد R² (0.368) أي عند التغير في بعد الثقافة المفتوحة والصادقة بوحدة واحدة يتعزز معه السلوك الابداعي بـ (74.50%)، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي

علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الثقافة المفتوحة والصادقة والسلوك الإبداعي".

تشير النتيجة إلى أن وجود ثقافة مؤسسية تتسم بالانفتاح والصدق داخل جامعة التكوين المتواصل يؤثر بشكل إيجابي في تعزيز السلوك الإبداعي لدى عضو هيئة التدريس المتعاقدين. فالثقافة التي تقوم على الصراحة وتبادل الآراء بحرية تخلق مناخاً آمناً يُشجع الأستاذ على التعبير عن أفكاره دون خوف من الرفض أو التهميش، وهو ما يُعد شرطاً أساسياً لنمو الإبداع. تتسق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة El-Sayed et al (2024)، والتي أكدت أن البيئات التي تعزز من تبادل المعرفة وتوفر مناخاً داعماً تحفز الإبداع بين العاملين. إذ يُمكن اعتبار الثقافة المفتوحة والصادقة أحد المحفزات غير المباشرة لتبادل المعرفة، ما يؤدي بدوره إلى رفع مستويات الابتكار والمبادرة داخل المؤسسة التعليمية. ويبدو أن هذه الثقافة، من خلال تعزيز الثقة وتقليص الحواجز النفسية، توفر للأساتذة المتعاقدين مساحة للتفكير الحر والمساهمة الإبداعية الفعالة.

IV-1-4- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

الجدول 11: تحليل تباين خط الانحدار لفرضية الدراسة الرابعة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
السلوك الإبداعي	بعد إمكانية الوصول	0.891	0.487	0.563	0.301	16.711	70.982	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

أظهر الجدول رقم 10 وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد إمكانية الوصول المدرج ضمن أبعاد الشفافية التنظيمية والسلوك الإبداعي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.563) وهو ارتباط قوي ومعامل التحديد R² (0.301) أي عند التغير في بعد إمكانية الوصول بوحدة واحدة يتعزز معه السلوك الإبداعي بـ (30.10%)، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة أقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد إمكانية الوصول والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتيجة إلى أن إتاحة إمكانية الوصول داخل جامعة التكوين المتواصل—سواء تعلق الأمر بالمعلومات، الموارد، أو الأشخاص—تلعب دوراً مهماً في تحفيز السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين. فكلما كانت سبل الوصول متاحة وسهلة، زادت قدرة عضو هيئة التدريس على تطوير أفكاره، وتنفيذ مبادرات جديدة بفعالية.

كما أن توفر قنوات تواصل واضحة وإجراءات إدارية ميسرة يُقلل من الوقت والجهد المهدر في التعامل مع العراقيل التنظيمية، ويُعيد تركيز عضو هيئة التدريس نحو العملية التعليمية والإبداع داخلها. حين يشعر المتعاقد أن له الحق في النفاذ إلى نفس الموارد التي تُمنح لغيره، فإن ذلك يعزز من اندماجه في المؤسسة ويزيد من دافعيته للعطاء والابتكار. كما تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه El-Sayed et al (2024) حول أهمية الوصول إلى المعرفة وتبادلها في رفع مستوى الإبداع. ففي بيئة جامعية مثل جامعة التكوين المتواصل، يمثل تمكين أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين من الوصول إلى الأدوات المعرفية والموارد التنظيمية أحد العوامل الحاسمة التي تساعد على تجاوز التحديات المؤسسية والانخراط في سلوكيات إبداعية تساهم في تطوير العملية التعليمية.

IV-1-5- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

الجدول 12: تحليل تباين خط الانحدار لفرضية الدراسة الخامسة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t المحسوبة	قيمة f المحسوبة	مستوى الدلالة sig
----------------	---------------------------	-----------------	------------------	------------------	------------------------------	-----------------	-----------------	-------------------

0.001	95.217	17.697	0.633	0.843	0.658	1.556	بعد المشاركة	السلوك الابداعي
-------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	--------------	-----------------

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

أظهر الجدول رقم 11 وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد المشاركة المندرج ضمن أبعاد الشفافية التنظيمية والسلوك الابداعي، حيث بلغ معامل الارتباط $R(0.843)$ وهو ارتباط قوي ومعامل التحديد $R^2(0.633)$ أي عند التغير في بعد المشاركة بوحدة واحدة يتعزز معه السلوك الابداعي بـ (63.30%) ، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين بعد المشاركة والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتيجة إلى أن وجود فرص فعلية للمشاركة داخل جامعة التكوين المتواصل يؤثر بشكل إيجابي على مستوى السلوك الإبداعي لدى أعضاء التدريس المتعاقدين. فالمشاركة هنا تُفهم على أنها إشراك فعلي في اتخاذ القرار، وإبداء الرأي، والمساهمة في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري، وليس مجرد إجراء شكلي.

بالنسبة لعضو هيئة المتعاقد، الذي غالباً ما يُنظر إليه كعنصر ثانوي أو مؤقت داخل البنية الجامعية، فإن منحه مساحة للمشاركة يعيد له الشعور بالاعتراف والاعتبار المهني. هذه المشاركة تُعزز الإحساس بالانتماء والملكية الجماعية للعمل، ما يدفعه إلى التفاعل بجدية أكبر، والبحث عن حلول مبتكرة تساهم في تحسين جودة التعليم والتسيير.

IV-1-6- نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة

الجدول 13: تحليل تباين خط الانحدار لفرضية الدراسة السادسة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t الحسوبة	قيمة f الحسوبة	مستوى الدلالة sig
السلوك الابداعي	بعد المراقبة والإبلاغ	0.720	0.436	0.637	459.0	13.317	60.293	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

يكون الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم 12، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد المراقبة والإبلاغ، والسلوك الإبداعي، حيث بلغ معامل الارتباط $R(0.637)$ ومعامل التحديد $R^2(0.459)$ أي ما قيمته (45.90%) من التغير في السلوك الابداعي سببه المراقبة والإبلاغ، أي المساهمة في السلوك الابداعي بـ (45.90%) ، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $(\alpha \leq 0.05)$ بين بعد المراقبة والإبلاغ والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتيجة إلى أن وجود نظام فعال للمراقبة والإبلاغ داخل جامعة التكوين المتواصل يؤثر بشكل إيجابي على السلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين. فبمعكس التصور الشائع الذي قد يربط المراقبة بالتقييد أو الضغط، فإن هذه العلاقة الإيجابية تُظهر أن المراقبة عندما تُمارَس بأسلوب منظم وعادل، تصبح أداة لتحفيز الجودة وتحسين الأداء، لا لفرض الانضباط فقط. كما أن وجود قنوات للإبلاغ والتغذية الراجعة يفتح المجال أمام التواصل البناء بين الأساتذة والإدارة، ما يُساعد على تصحيح المسارات، وتحسين المبادرات، ويجعل السلوك الإبداعي أكثر واقعية وقابلية للتنفيذ والتطوير. المراقبة في هذا السياق لا تُعيق الإبداع، بل تدعمه من خلال تقديم تغذية راجعة تساعد الأستاذ على صقل أفكاره وتحسين ممارساته.

IV-1-7- نتائج اختبار الفرضية الفرعية السابعة

الجدول 14: تحليل تباين خط الانحدار لفرضية الدراسة السابعة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t الحسوبة	قيمة f الحسوبة	مستوى الدلالة sig
----------------	---------------------------	-----------------	------------------	------------------	---------------------	----------------	----------------	-------------------

0.000	47.633	14.320	501.0	0.844	0.634	2.691	بعد الخصوصية	السلوك الابداعي
-------	--------	--------	-------	-------	-------	-------	--------------	-----------------

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

يكون الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم 13، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد الخصوصية، والسلوك الإبداعي، حيث بلغ معامل الارتباط $R(0.844)$ ومعامل التحديد $R^2(0.501)$ أي ما قيمته (0.501) من التغير في السلوك الابداعي سببه بعد الخصوصية، أي المساهمة في السلوك الابداعي ب (50.10%)، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الخصوصية، والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتيجة إلى أن احترام الخصوصية داخل جامعة التكوين المتواصل يُسهم بشكل إيجابي في تعزيز السلوك الإبداعي لدى عضو هيئة التدريس المتعاقدين. فالخصوصية هنا تعني احترام المساحات الشخصية والفكرية للأستاذ، وعدم التدخل غير المبرر في طريقته في أداء مهامه، مع الحفاظ على سرية معلوماته المهنية والشخصية.

بالنسبة لعضو هيئة التدريس المتعاقد، الذي قد يشعر أحياناً بعدم الأمان الوظيفي أو بضعف الحماية المؤسسية، فإن احترام الخصوصية يشكل عنصراً أساسياً في بناء الثقة والارتياح داخل بيئة العمل. عندما يشعر الأستاذ أن مؤسسته تحترم استقلاليتة وتُقدّر تفردة، فإنه يكون أكثر استعداداً للمبادرة وتقديم أفكار جديدة دون خوف من التقييم أو الرقابة الزائدة.

كما أن الخصوصية تتيح له مساحة للتجريب والابتكار، بعيداً عن الضغط الدائم أو المراقبة اللصيقة، مما يُعزز من فرص توليد حلول جديدة واستراتيجيات تدريس متطورة. فالإبداع لا ينمو في بيئة تخضع للمراقبة المستمرة أو التداخل في التفاصيل الفردية، بل يحتاج إلى مناخ يُحترم فيه الفرد كمهني يمتلك رؤيته الخاصة وطريقته في الإنجاز.

IV-1-8- نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثامنة

الجدول 15: تحليل تباين خط الانحدار لفرضية الدراسة الثامنة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة t الحسوبة	قيمة f الحسوبة	مستوى الدلالة sig
السلوك الابداعي	بعد الثقة	1.792	0.425	0.723	364.0	9.499	52.317	0.002

المصدر: من إعداد الباحثة وفقاً لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

يكون الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم 14، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد الثقة، والسلوك الإبداعي، حيث بلغ معامل الارتباط $R(0.723)$ ومعامل التحديد $R^2(0.364)$ أي ما قيمته (0.364) من التغير في السلوك الابداعي سببه بعد الثقة، أي المساهمة في السلوك الابداعي ب (36.40%)، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد الثقة، والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتيجة إلى أن وجود الثقة داخل بيئة العمل في جامعة التكوين المتواصل يُؤثر بشكل إيجابي على السلوك الإبداعي. فالثقة، سواء كانت بين عضو هيئة التدريس والإدارة أو بين الزملاء، تُعد عاملاً حاسماً في خلق مناخ مهني يُحفّز التفكير الحر والمبادرة. بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، الذي غالباً ما يعيش وضعاً مهنيّاً غير مستقر، فإن الإحساس بأن الإدارة تثق في كفاءته، وتحترم قراراته، وتدعمه في أداء دوره، يُشكل دافعاً قوياً للابتكار والعمل خارج النماذج التقليدية. الثقة تمنح الأستاذ شعوراً بالأمان والقبول، وتُقلل من الخوف من الفشل أو الانتقاد، وهي شروط أساسية لظهور أي سلوك إبداعي.

كما أن الثقة تفتح المجال للتجريب، وللتعبير عن الأفكار الجديدة دون الحاجة المستمرة لتبرير كل خطوة أو خوف من إساءة الفهم. وعندما يشعر عضو هيئة التدريس بأن صوته مسموع، وجهده محل تقدير، فإن ذلك يُعزز التزامه، ويشجعه على اقتراح حلول جديدة ومقاربات تدريسية مختلفة، حتى في ظل ظروف العمل المحدودة التي قد يفرضها وضع التعاقد.

IV-1-9- نتائج اختبار الفرضية الفرعية التاسعة

الجدول 16: تحليل تباين خط الانحدار لفرضية الدراسة الثامنة

المتغير التابع	المتغير المستقل (الابعاد)	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t الخسوية	قيمة f الخسوية	مستوى الدلالة sig
السلوك الابداعي	بعد إدارة المخاطر	2.034	0.609	0.871	420.0	11.682	49.840	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

يكون الأثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة اقل من (0.05) كما هو موضح في الجدول رقم 15، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين بعد إدارة المخاطر، والسلوك الإبداعي، حيث بلغ معامل الارتباط R (0.871) ومعامل التحديد R² (0.420) أي ما قيمته (0.420) من التغير في السلوك الابداعي سببه بعد ادارة المخاطر، أي المساهمة في السلوك الابداعي ب (42.00%)، كما نلاحظ أن مستوى الدلالة اقل من (0.05) أي علاقة معنوية ومنه نقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين بعد إدارة المخاطر، والسلوك الإبداعي".

تشير هذه النتائج الى أن العلاقة بين إدارة المخاطر والسلوك الإبداعي علاقة معقدة ومتكاملة، حيث يلعب كل منهما دورًا مهمًا في تعزيز قدرة المؤسسات جامعة التكوين المتواصل على الابتكار والتطور، إدارة المخاطر تعني التعرف على المخاطر المحتملة وتقييمها ووضع استراتيجيات للحد منها أو التعامل معها بشكل فعال، وهذا يخلق بيئة آمنة نسبيًا تسمح لعضو هيئة التدريس بتجربة أفكار جديدة دون الخوف من الفشل أو العواقب السلبية الكبيرة، من جهة أخرى، السلوك الإبداعي يتطلب الجرأة على المخاطرة والتفكير خارج الصندوق، لذا فإن وجود نظام قوي لإدارة المخاطر يساعد في تنظيم هذه المخاطر بشكل مدروس، ما يشجع أعضاء هيئة التدريس بجامعات التكوين المتواصل على الإبداع بثقة أكبر، وبعبارة أخرى، إدارة المخاطر الفعالة توازن بين الحاجة إلى الابتكار وبين ضرورة تقليل الخسائر المحتملة، مما يعزز بيئة عمل تحفز على التفكير الإبداعي والمبادرة.

IV-1-10- نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

الجدول 17: تحليل تباين خط الانحدار لفرضيات الدراسة الرئيسية

المتغير التابع	المتغير المستقل	ثابت الانحدار b	معامل الانحدار a	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة t الخسوية	قيمة f الخسوية	مستوى الدلالة sig
السلوك الابداعي	الشفافية التنظيمية	1.205	0.736	0.885	0.636	14.391	70.983	0.004

المصدر: من إعداد الباحثة وفقا لمخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v26

من خلال النتائج السابقة والبيانات الإحصائية حسب الجدول رقم 17 يتضح لنا أن نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط الذي استخدم لتحديد العلاقة الشفافية التنظيمية والسلوك الابداعي يظهر وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) حيث بلغ معامل الارتباط R (0.885) أي 88.50% وهو ارتباط موجب قوي، كما بلغ معامل التحديد R² (0.636) أي أن الشفافية التنظيمية يؤثر في السلوك الابداعي بما قيمته (0.636)، كما قدر مستوى الدلالة sig ب (0.004) وهو اقل من مستوى المعنوية (0.05)، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية الرئيسية البديلة والتي تنص: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) بين الشفافية التنظيمية، والسلوك الابداعي لدى العينة محل الدراسة "

ومنه يمكن صياغة العلاقة بين المتغيرين من خلال المعادلة الخطية للانحدار الخطي التالية: $Y=0.736X + 1.205$ حيث: Y تمثل السلوك الإبداعي؛ X تمثل الشفافية التنظيمية.

تظهر نتائج الدراسة أن الشفافية التنظيمية بأبعادها المتعددة تُعد من العوامل الأساسية المؤثرة في تعزيز السلوك الإبداعي داخل البيئة الجامعية، لا سيما لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين. فقد تبين أن الكشف عن المعلومات يسهم في تعزيز ثقة الأساتذة ودافعتهم نحو الابتكار، وهو ما يتماشى مع ما توصلت إليه دراسة El-Sayed et al (2024)، التي أكدت أن توفر المعرفة وتبادلها يعزز السلوك الإبداعي في البيئات المهنية. كما أن المساءلة، عندما تُمارس بشكل عادل وبناء، تدفع الأفراد نحو الأداء الأفضل والمبادرة، وهو ما يدعمه نموذج الشفافية التنظيمية الإيجابي الذي طرحته دراسة Král & Schnackenberg (2024).

وفيما يتعلق بـ الثقافة المؤسسية المفتوحة والصادقة، فقد أظهرت النتائج أن هذا البعد يوفر مناخاً نفسياً ومهنياً داعماً، يسمح بحرية التعبير والتجريب، وهي نتيجة تتوافق مع المنظور التواصلي للشفافية الذي طرحته دراسة Brindusa Albu & Christensen (2024)، حيث اعتبرت الشفافية ممارسة تفاعلية تُعيد تشكيل العلاقات داخل المؤسسة وتعزز الانخراط المهني. أما إمكانية الوصول إلى المعلومات والموارد والزملاء، فقد برز أثرها كعامل يسهل تطوير الأفكار وتنفيذ المبادرات، وهو ما تؤكد كل من الدراستين السابقتين، باعتبار الوصول إلى المعرفة أداة تمكين أساسية في البيئات التنظيمية المعاصرة.

V- مناقشة النتائج

بناءً على ما تم التوصل إليه عند عرض وتحليل البيانات، يتم تفسير نتائج الدراسة على النحو التالي:

- ✓ وجود أثر دال بين الكشف عن المعلومات والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة أن حين تُتاح المعلومات بوضوح لأعضاء هيئة التدريس، يشعرون بأنهم جزء من المؤسسة وليسوا على هامشها. هذا يسهم في بناء الثقة ويحفّزهم على التفكير الخلاق. في السياقات التي يُعاني فيها المتعاقد من الغموض وعدم اليقين، يصبح الوصول إلى المعلومة أداة تحرر فكري وعملي؛
- ✓ وجود أثر دال بين المساءلة والسلوك الإبداعي. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المساءلة تخلق إحساساً بالعدالة والمسؤولية، مما يدفع عضو هيئة التدريس إلى بذل الجهد وتقديم الجديد. تُشكّل المساءلة وسيلة لدمج الأستاذ المتعاقد في النظام المؤسسي، وتحويله من فاعل هامشي إلى عنصر فاعل له دور مؤسسي واضح؛
- ✓ وجود أثر دال بين الثقافة المفتوحة والصادقة والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الانفتاح في التعبير والصدق في التعامل يسمح للأعضاء هيئة التدريس بالتفكير بحرية وطرح أفكار جديدة. ثقافة الصدق تقلل من الرقابة الذاتية والخوف من العقاب، وهي شروط اجتماعية مهمة لازدهار الإبداع، خاصة في سياقات العمل المؤقت؛
- ✓ وجود أثر دال بين إمكانية الوصول والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن تسهيل الوصول إلى الموارد والمعلومات والزملاء يعزز التمكين المهني. في الحالة السوسبيولوجية لعضو هيئة التدريس المتعاقد، فإن تقليص الحواجز التنظيمية يعيد له الإحساس بالمساواة ويحرره من الشعور بالتهميش، ما يُحفّز المبادرة والتجديد؛
- ✓ وجود أثر دال بين المشاركة والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن المشاركة تمنح عضو هيئة التدريس المتعاقد الإحساس بالاعتراف والدور المؤثر داخل المؤسسة. المشاركة تُعيد تعريف العلاقة بين الفرد والمؤسسة من علاقة عمودية (تنفيذية) إلى علاقة أفقية قائمة على التعاون، وهو ما يُعزز الرغبة في الابتكار؛
- ✓ وجود أثر دال بين المراقبة والإبلاغ والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة حين تكون المراقبة بناءة وغير قمعية، تُصبح وسيلة لتحسين الأداء لا أداة للسيطرة. بالنسبة للأساتذة المتعاقدين، النظام الرقابي الشفاف يُشعرهم بأن أعمالهم تُقيّم بإنصاف، مما يزيد من استعدادهم لتحمل المخاطرة وتقديم أفكار جديدة؛

- ✓ وجود أثر دال بين الخصوصية والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة احترام الخصوصية يُعطي لعضو هيئة التدريس المتعاقد مساحة شخصية للتفكير والتجريب دون تدخل مستمر. هذه المساحة ضرورية للإبداع، حيث تُقلل من الضغط وتعزز الإحساس؛
- ✓ وجود أثر دال بين الثقة والسلوك الإبداعي؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة أن الثقة من الإدارة والزلاء تشكل أساساً نفسياً واجتماعياً للإبداع. عضو هيئة التدريس المتعاقد، عندما يشعر بأنه موضع ثقة، يكون أكثر اندفاعاً للمساهمة والأخذ بزمام المبادرة، لأن البيئة لا تهدده بل تدعمه.

VI- الخلاصة

عاجلت الدراسة الشفافية التنظيمية كمفهوم يرتبط بجودة العلاقات التنظيمية في مؤسسات ال، وقدرتها على خلق بيئة مؤسسية واضحة في تعاملاتها، ما يسهم في تحسين العلاقة بين الفرد والمحيط المهني. أما السلوك الإبداعي، فقد تم تناوله باعتباره انعكاساً لمدى شعور عضو هيئة التدريس بالثقة، التقدير، وإمكانية المبادرة داخل المؤسسة التي ينتمي إليها.

أما على المستوى التطبيقي، فقد بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الشفافية التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى عضو هيئة التدريس المتعاقدين. وتشير هذه النتائج إلى أن توفير مناخ تنظيمي شفاف يساهم في تعزيز الإبداع، إذ يشعر الأستاذ المتعاقد حينها بالثقة والانتماء والقدرة على الإسهام في تطوير الممارسات الجامعية. فكلما كانت العلاقات داخل المؤسسات الجامعة قائمة على الوضوح والتواصل الفعال، كلما ازدادت فرص المبادرة والتجديد لدى العاملين فيها، حتى في ظل ظروف التعاقد المؤقت.

تخلص الدراسة إلى أن الشفافية التنظيمية لا تُعد فقط مبدأً إدارياً، بل هي شرط ضروري لدعم رأس المال البشري وتحفيز طاقاته الإبداعية. وعليه، توصي الدراسة بضرورة تطوير آليات واضحة للتواصل، وتفعيل سبل المشاركة والاعتراف المهني، بما يضمن مناخاً جامعياً محفزاً على الإبداع والاندماج، خصوصاً لفئة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين.

وبالرغم من القيمة العلمية التي تقدمها هذه الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين الشفافية التنظيمية والسلوك الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، إلا أن هناك بعض الحدود التي تُعد طبيعية في أي عمل بحثي، وتفتح المجال لمزيد من الاستقصاء. فقد اقتضت الدراسة على فئة محددة داخل المجتمع الجامعي، مما يدعو مستقبلاً إلى توسيع نطاق البحث ليشمل فئات أخرى كأعضاء هيئة الدائمين والموظفين الإداريين، بهدف تعميم النتائج ومقارنتها. كما أن اعتماد المنهج الكمي يُمكن تعزيزه بمقاربات نوعية تعمق الفهم لتمثيلات الشفافية والسلوك الإبداعي في السياقات الجامعية المختلفة. وتبرز هنا أهمية دراسة متغيرات وسيطة كالثقافة التنظيمية أو الرضا الوظيفي، لفهم أدق للعوامل المؤثرة في العلاقة بين الشفافية والإبداع، وتوجيه الجهود نحو تطوير مناخ جامعي أكثر دعماً للمبادرة والتجديد.

وبناءً على تفسيرنا للنتائج المتوصل إليها نخلص للاقتراحات التالية:

- ✓ تطوير منصة رقمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، تُعرض فيها المعلومات الإدارية والبيداغوجية (العقود، الحقوق، فرص التكوين، آليات التثبيت...)
- ✓ إشراك المتعاقدين في المجالس واللجان العلمية والبيداغوجية، لضمان مساهمتهم في اتخاذ القرار وتعزيز شعورهم بالانتماء؛
- ✓ تنظيم ورشات دعم مهني منتظمة (تدريس جامعي، بحث علمي، مهارات رقمية...) لرفع الكفاءة وتشجيع الإبداع؛
- ✓ اعتماد نظام مؤسسي للتغذية الراجعة، يسمح للمتقاعدين بتقديم آرائهم وملاحظاتهم حول مناخ العمل بشكل دوري؛
- ✓ توفير آلية مستقلة وسريّة لمعالجة الشكاوى والانشغالات، تعزز الثقة والعدالة داخل المؤسسة؛

✓ تفعيل نظام تحفيز غير مادي (شهادات تقدير، ذكر في تقارير الأقسام...) لرفع المعنويات وتحفيز المبادرة.

- الإحالات والمراجع :

1. Abramov, A. P., , & Shenyuk, E. V. (2024). Creative self-realization of the individual in the educational environment of the university. *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics. Sociology. Management*, 14(04), 261–274. .
2. Aschenbrener, M., Terry, R., & Torres, R. (2010). Creative and Effective Teaching Behaviors of University Instructors as Perceived by Students. *Journal of Agricultural Education*, 52(03), 64–75. doi:https://doi.org/10.5032/jae.2010.03064
3. Brindusa Albu, O., & Thøger Christensen, L. (2024). Shadows in the Spotlight: Navigating Organizational Transparency in Digital Contexts. *Schmalenbach Journal of Business Research*, 76(04), 641–659.
4. Christensen, L. T., & Cheney, G. (2015). Peering into Transparency: Challenging Ideals, Proxies, and Organizational Practices. *Communication Theory*, 25(01), 70-90.
5. Cihon, T. (2023). Advancing Research and Practice in Culturo-Behavior Science: A Call to Action. *Behavior and Social Issues*, 32(02), 339–359.
6. El-Sayed, A. I., Elbassal, N., Alsenany, S., & Farghaly Abdelallem, S. (2024). Leveraging Supervisor Knowledge Sharing Behavior and Organizational Absorptive Capacity on Nurses' Creativity. *Journal of Nursing Management*, 1-13.
7. Gajendra, L., Viglia, G., & Kurtaliqui, F. (2024). Addressing challenges of digital transformation with modified blockchain. *Technological Forecasting and Social Change*, 201.
8. Král, P., & Schnackenberg, A. (2024). Organizational responses to transparency determinants. *Management Decision*, 62(13), 309–331.
9. Kuckertz, A., & Scheu, M. (2024). From chalkboard to boardroom: Unveiling the role of entrepreneurship in bolstering academic achievement among professors. *Journal of Business Research*, 175.
10. Noursilawati, A. H., Zawiyah, M., & Nor Azan, M. Z. (2018). The Requirement for Information Governance Policy Framework in Malaysian Public Sector. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(4.15), 235-239.
11. Popova, Y., & Popovs, S. (2023). Effects and Externalities of Smart Governance. *smart cities review*, 06(02).
12. Shih, T. (2024). The role of research funders in providing directions for managing responsible internationalization and research security. *Technological Forecasting and Social Change*, 123253.
13. Zhao , Y., Qin , C., Shu , D., & Liu, D. (2022). Effects of short-term aerobic exercise on creativity. *Thinking Skills and Creativity*, 44. doi:https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101033