

المقدمة:

تواجه المؤسسات التربوية المعاصرة العديد من التحديات في طريق تحولها للمستقبل وسعيها للتطوير ومواكبة التغيرات التي تفرض نفسها بتسارع كبير، وتتطلب منها وجود بيئة تنظيمية داعمة لتوجهاتها التطويرية، ويلتزم أفرادها تنظيمياً بطريقة تؤكد على رغبتهم في العمل فيها والتوافق مع أهدافها، والالتزام بقيمها العملية والمهنية، والرغبة القوية في نجاحها والإسهام في تقدمها وتطورها.

ويأتي الاهتمام بالالتزام التنظيمي في المؤسسات التربوية لكونه يركز على العنصر البشري الذي يُعد عصب العمل والانجاز في كافة المجالات، وفي هذا الصدد أشار فليه وعبدالمجيد (٢٠١٤، ٢٨٤) إلى أن الالتزام التنظيمي يركز على أهم عنصر في المؤسسة، وهو الفرد، إذ يعني بدوره فيها، واتجاهاته، وتفكيره وعواطفه والدوافع التي توجه سلوكه، لذلك يرتبط نجاحها وتحقيق أهدافها بشكل مباشر بمدى إيمان الأفراد بتلك الأهداف وقناعتهم بها وسعيهم للوصول لها، وشعورهم بتطابقها أو قربها مع أهدافهم الشخصية.

ويسهم الالتزام التنظيمي في تحقيق العديد من الفوائد للمؤسسات التربوية، والتي يأتي في مقدمتها تحسين الأداء وجودته، وهذا ما أكده بالتا (Palta,2019,36) الذي يرى أن الالتزام التنظيمي أحد العوامل الأكثر تأثيراً في أداء الأفراد وتحقيق رضاهم الوظيفي، وله انعكاسات إيجابية مباشرة على أدائهم ورغبتهم في التطوير، وتزداد أهميته عندما تكون بيئة العمل بيئة محفزة، فتكون النتائج إبداعية.

ويُعد التأكيد على الجانب الإبداعي في ارتباطه بالالتزام التنظيمي عنصر مهم يجب الانتباه له، حيث أشارت إلهام أبو منى (٢٠١٨، ١٧) إلى أنه إذا كان الالتزام التنظيمي يسهم في تخفيض التكاليف، فإنه في الوقت ذاته يُعد مؤثراً رئيساً في تحقيق الإبداع، وزيادة الدافعية للعمل، وشحن الطاقات، ودعم الانتاجية، وتعزيز الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين، وتطوير المؤسسة ككل.

وأكد الزوايدة (٢٠١٨، ٣١) والضلاعين (٢٠١٨، ١٢٨) على وجود العديد من العوامل المؤثرة في تكوين الالتزام التنظيمي، منها تحسين المناخ التنظيمي في المدرسة، على أن يشمل ذلك تحسين طرق العمل وأساليبه، وتوظيف الأساليب والاتجاهات الحديثة في القيادة، وإدارتها بطريقة إبداعية تنتقل بها خارج الإطار التقليدي، وتزيد من قدرتها على المنافسة والتطوير وإدراك أهمية

التغيير المستمر في ضوء الأفكار الأصلية المبدعة النابعة من الاحتياجات الواقعية واستشراف المستقبل.

لقد أصبح الإبداع ضرورة في إدارة المؤسسات التربوية، نتيجة ما تفرضه عليها التغييرات التكنولوجية والتحويلات الاجتماعية، وتغير النظم التعليمية، وتطور معايير تقييم هذه المؤسسات، والتطلعات الاقتصادية لأدوارها في ظل التغيير الكبير في تركيبات أسواق العمل؛ فالتغيير كما أشارت رافدة الحريري (٢٠١١، ١١) يُعد العملية الوحيدة المستمرة في المؤسسات التربوية، خاصة في المدارس، وهو ما يتطلب من القيادة المدرسية العمل على إيجاد آليات للتغيير الفعال، وكسب مساندة المعلمين والتزامهم ومشاركتهم في إحداث التغيير، وممارسة قدرات جديدة ووسائل مبدعة للتغيير من أجل التطوير، ذلك أن فعل الشيء بشكل غير مألوف ومبدع يقود غالباً للنجاح.

وفي ظل المنافسة الشديدة التي تواجه المدارس، ومن أجل ضمان بقائها واستمرارها قوية ومؤثرة فقد أصبح على قادة المدارس أن يكونوا مبدعين، وأن لا يقفوا بمدارسهم عند حد الكفاءة كما أشار لذلك الفاضل (٢٠١١، ٣٧) الذي يؤكد على ضرورة أن يصبح الابتكار والإبداع والتجديد من السمات المميزة لأداء المؤسسات التربوية وخدماتها؛ فالإبداع الإداري يُعد ضرورة في إدارة المؤسسات التربوية وقيادتها نحو التغيير المتوازن المبدع والفاعل، الذي يحقق أهداف العملية التعليمية. ومما يميز تبني المنهج الإبداعي في إدارة المؤسسات التربوية، أنه ينعكس على جميع جوانب العمل بطريقة إيجابية، ويحقق الرضا ويجفز العاملين، وفي هذا الصدد أشار بطاح (٢٠٠٣، ١٠٦) إلى أن الإبداع الإداري يهدف إلى الارتقاء بمستوى أداء المؤسسة من خلال إجراء تغييرات أو تبني سياسات، أو اعتماد طرق وأساليب جديدة في العمل وتنمية إبداع العاملين، مثل تصميم البرامج التدريبية للعاملين، وتعليمهم حل المشكلات بصورة إبداعية من خلال التدريب، وتنمية مهاراتهم الإبداعية، وتحسين صلات وعلاقات العمل، وتنمية البيئة التنظيمية، وتحسين ظروف العمل، وهذا بلا شك ينعكس على ولائهم والتزامهم التنظيمي.

يُستنتج من ذلك أن الإبداع الإداري في المدارس قد يرتبط بالالتزام التنظيمي لدى القيادات والعاملين على حد سواء، وهذا ما أكده عوض (٢٠٠٨، ١٥٦) وحسونة (٢٠١١، ٢١٠) من أن تحقيق الالتزام التنظيمي، يتطلب توفر العديد من المتطلبات في بيئة العمل، من أهمها أن تكون بيئة العمل محفزة ومبدعة، وأن يكون لدى القيادة رؤية للتغيير والتطوير وتنمية مهارات العاملين

وتحسين فاعليتهم، وقدرتهم على الإبداع والابتكار، كما يرتبط تحقق الالتزام التنظيمي بالنمط القيادي والاتجاه الإداري، ومدى تبني الأنماط والأفكار الإدارية الحديثة في بيئة العمل كالإدارة الإبداعية.

فالالتزام التنظيمي والإبداع الإداري يرتبطان بطريقة مباشرة وغير مباشرة، إذ يؤثران في بعضهما، فالإبداع ينتج التزاماً، والالتزام يتطلب إبداعاً، وفي هذا الصدد أشار العوفي (٢٠٠٥، ٣٨) إلى أن أحد العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي يتمثل في الاهتمام بإشباع حاجات العاملين، والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة ترسخ معايير أداء متميز ومبدع لأفرادها، وتعمل على إعطائهم دوراً كبيراً في المشاركة في اتخاذ القرارات، وتحسين بيئة العمل من خلال تبني أفكارهم المبدعة، وحثهم على المشاركة في عمليات التغيير وحل المشكلات المتعلقة بالعمل.

ولا شك أن بيئة العمل المدرسي المحفزة، التي تتمتع بمستوى جيد من العلاقات الإنسانية، وتوظف القيادة فيها أنماطاً قيادية وإدارية إبداعية، وتقدر أفكار العاملين وتطورها، وتشركهم في قيادة المدرسة، هي بيئة جاذبة، ومحققة للرضا، وتنعكس إيجاباً على ولاء العاملين والتزامهم التنظيمي، وهو ما يشير إلى علاقة ضمنية بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري، غير أن هذه العلاقة لم تتناولها الدراسات العلمية المتخصصة بالتحقق، الأمر الذي يُعطي هذه الدراسة أهميتها، وينبئ بإمكانية أن تقدم إضافة لمكتبة الإدارة التربوية في المملكة العربية السعودية من خلال دراستها للعلاقة بين متغيرين مهمين، هما: الإبداع الإداري، والالتزام التنظيمي، لدى قيادات المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة:

يُعد موضوع الالتزام التنظيمي على قدر كبير من الأهمية في المؤسسات التربوية، وذلك لعلاقته المباشرة بالرضا عن العمل، والرغبة فيه، والانجاز والعطاء، والإنتاجية؛ لأن مما لا شك فيه أنه كلما زاد الالتزام التنظيمي للقيادة والمعلمين، زاد انتمائهم للمدرسة، وزاد عطاؤهم ورغبتهم للعمل فيها، وتطورها، وتحقيق أهدافها، وهذا ما أكدته حنون (٢٠٠٦) والعبودي (٢٠١٢)؛ كما ذكر حمادات (٢٠٠٧، ٦٤) أن الالتزام التنظيمي يؤدي إلى الشعور بالولاء للمؤسسة التربوية، وتحمل المسؤوليات، والرغبة للعمل فيها، والموافقة على أهدافها، والالتزام بقيمتها العلمية والمهنية، ورغبة قوية في البقاء فيها.

ويتأثر الالتزام التنظيمي لقادة المدارس والمعلمين بالعديد من الجوانب المرتبطة ببيئة العمل في المدرسة والأنماط والأساليب القيادية والإدارية، وعلاقات العمل، وهذا ما أكدته دراسات الشهراني (٢٠١٣) والضمور (٢٠١٤) والعبد اللطيف (٢٠١٥) وعلي (٢٠١٥) والدجاني (٢٠١٨) التي أظهرت وجود علاقة بين الالتزام التنظيمي والأنماط الإدارية والقيادية التي يستخدمها قادة المدارس. وعلى الرغم من أن الإبداع الإداري من المداخل الإدارية الحديثة، وأنه يمثل ضرورة للمؤسسات التربوية بجميع أنواعها لتحسين قدرتها على التغيير ومواجهة التحديات المستقبلية، إضافة لما ذكره حسونة (٢٠١١) من أن الإبداع الإداري يُعد أحد العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وما أشار له حنون (٢٠٠٦) من أن الالتزام التنظيمي يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة، وتعزيز الإبداع، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، وتحسين قدرتها على البقاء. على الرغم من ذلك، إلا أنه قد لوحظ من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة وقواعد المعلومات المتخصصة، قلة الربط بين الإبداع الإداري والالتزام التنظيمي، كما لوحظ أيضاً أنه لا توجد دراسات عربية تناولت المتغيرين تطبيقاً على قادة المدارس بصورة عامة، وقادة المدارس المتوسطة بصورة خاصة وفقاً لحدود الدراسة الحالية، وهو ما استشعر معه الباحث الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة، وبذلك فإنه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما درجة الالتزام التنظيمي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين؟

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما درجة الالتزام التنظيمي لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين؟
٢. ما درجة الإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين؟
٣. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة؟
٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة تعزى لاختلاف متغيري التخصص وعدد سنوات الخبرة؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

١. التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين.
٢. التعرف على درجة الإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين.
٣. تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين درجة الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة.
٤. الكشف عما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري لدى قيادات المرحلة المتوسطة تعزى لاختلاف متغيري التخصص وعدد سنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

تتبين أهمية الدراسة فيما يلي:

الأهمية العلمية: تتضح الأهمية العلمية للدراسة في النقاط التالية:

- تجمع الدراسة بين متغيرين على قدر كبير من الأهمية لاستقرار المؤسسات التربوية، وهما الالتزام التنظيمي والإدارة الإبداعية، فالأول أساسي في تحقيق الرضا والاستقرار الوظيفي والولاء للمدرسة، وهو ما ينعكس إيجاباً على الأداء، وأما الإبداع الإداري فهو أحد المداخل للإدارة الفعالة في المؤسسات المعاصرة، ولا غنى للمؤسسات التربوية عنهما.
- قلة الدراسات التي جمعت بين الالتزام التنظيمي والإبداع الإداري وفقاً لحدود الدراسة الحالية، وهو ما يبشر بأن الدراسة ستمثل إضافة علمية لمكتبة الإدارة التربوية والتخطيط، ويؤمل أن تكون حلقة أصيلة مكتملة للجهود العلمية السابقة في هذا الموضوع.

الأهمية التطبيقية:

- يؤمل أن تفيد نتائج الدراسة قيادات التعليم ومشرفي القيادة المدرسية في تعرف مستويات الإدارة الإبداعية والالتزام التنظيمي لدى قيادات المدارس المتوسطة والعمل على سد الفجوات وتعزيز الإيجابيات التي تظهرها النتائج.

- كما يؤمل أن يستفيد قادة المدارس أنفسهم من نتائج الدراسة أولاً في معرفة مستوى الإدارة الإبداعية والالتزام التنظيمي، ومن أداة الدراسة في التعرف على مؤشرات الالتزام التنظيمي والإدارة الإبداعية، وتوظيفها في تنميتها لديهم ذاتياً.
- كما قد تفيد نتائج الدراسة جهات التدريب التربوي في إعداد دورات تدريبية لقيادات المرحلة المتوسطة في الجوانب التي قد يظهر فيها قصوراً لديهم.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

١. الحد الموضوعي: اقتصر موضوع الدراسة الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (الوجداني، الأخلاقي، والمستمر) وعلاقته بالإبداع الإداري بأبعاده الأربعة (الأصلية، والطلاقة، والمرونة، والتحسس للمشكلات).
٢. الحد المكاني: المدارس المتوسطة الحكومية للبنين بمدينة مكة المكرمة.
٣. الحد البشري: طبقت الدراسة على معلمي المرحلة المتوسطة من جميع التخصصات.
٤. الحد الزمني: طبقت الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤١هـ.

مصطلحات الدراسة:

١. الالتزام التنظيمي:

عرف الخشروم (٢٠١١، ١٧٣) الالتزام التنظيمي بأنه "الشعور الإيجابي المتولد لدى الفرد إزاء منظمته، وقبوله لأهدافها وقيمها، ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالحها، وعدم ترك العمل فيها، والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء لها".

وإجرائياً، يُعرّف الالتزام التنظيمي في الدراسة الحالية بأنه: استعداد قادة المدارس المتوسطة لبذل مزيد من الجهد لصالح المدرسة، والارتباط القوي، والإخلاص الشديد لها، وتحمل مسؤولية العمل فيها، والسعي لتحسين بيئة العمل، وتحقيق أهدافها، مع وجود الرغبة للاستمرار بالعمل فيها. ويُقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على محور الالتزام التنظيمي في أداة الدراسة، والذي يتكون من ثلاثة أبعاد: الالتزام الوجداني، والأخلاقي، والمستمر.

وفيما يلي التعريفات الإجرائية لأبعاد الالتزام التنظيمي:

أ- الالتزام الوجداني:

عرف حاروش (٢٠١١، ٤١) الالتزام الوجداني بأنه توافق أهداف الفرد مع أهداف وقيم المؤسسة، مما يؤدي إلى مشاركته في تحقيق أهدافها ودعم قيمها. ويُقصد به إجرائياً في الدراسة الحالية: الانسجام الذي يظهره قادة المدارس المتوسطة للعمل بمدارسهم من خلال، ارتباطهم بها، وافتخارهم بقيادتها والانتماء لها، وسعادتهم بالعمل فيها، والإخلاص لها، والمحافظة عليها.

ب- الالتزام الأخلاقي:

عرف سليمان ووهب (٢٠١١، ٦٩) الالتزام الأخلاقي بأنه شعور الفرد بالالتزام تجاه العمل. ويُقصد به إجرائياً في الدراسة الحالية: قدرة قادة المدارس المتوسطة على تحمل مسؤولية قراراتهم، والاهتمام بمستقبل مدارسهم، ومشكلاتها، والحرص على تحقيق أهدافها، وتطويرها، وتقديم مصلحتها على مصلحته الشخصية، واعتبار نجاحها من نجاحه، وحرصه على أن يكون قدوة للعاملين فيها.

ج- الالتزام المستمر:

عرفت بدرية المسرورية (٢٠١٦، ٣١) الالتزام المستمر بأنه رغبة الفرد وتعلقه بالمدرسة، لإدراكه أنها تحقق أهدافه وطموحاته، الأمر الذي يدفعه للاستمرار فيها. ويعبر الالتزام المستمر في هذه الدراسة عن: شعور قادة المدارس المتوسطة بالرضا عن عملهم، وأنه يلي طموحاتهم المهنية الحالية والمستقبلية، ويحقق استقرارهم الوظيفي، بما يدفعهم للاستمرار في العمل، وعدم الرغبة في تركه، والحرص على تطوير مهاراتهم القيادية، والاجتهاد للتقدم في العمل، والتكيف مع متغيراته.

٢. الإبداع الإداري:

عرف خليل (٢٠١٤، ١٩٤) الإبداع الإداري بأنه "قدرة قائد المدرسة على إيجاد حلول وأفكار، أو طرق عمل إبداعية؛ بحيث تعتمد على تميز الفرد في رؤيته لإدارة العمل والمشكلات

وحلها، وقدراته العقلية، وطلاقته الفكرية، ومعارفه التي يمكن تطويرها من خلال المناخ الملائم، والقيادة الرشيدة التي تسهم في تنمية العاملين بالمدرسة، وتوليد الأفكار، ووضع الحلول المبتكرة للمشكلات التي تواجههم أثناء تأدية العمل".

وإجرائياً، يُعرف الإبداع الإداري في الدراسة الحالية بأنه: السلوك الإداري المميز لقادة المدارس المتوسطة، والذي ينشأ لديهم نتيجة تفاعل وتكامل سماتهم الشخصية، وقدراتهم العقلية والمعرفية المبدعة مع العوامل التنظيمية الإدارية والبيئية في المدرسة، بما ينتج عنه قدرة على ابتكار وتنفيذ أفكار وأساليب عمل جديدة تسهم في تطوير العمل بالمدرسة، وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجههم نتيجة تحسّسهم للمشكلات وحلها النابع من قدراتهم العقلية ومرونتهم في المواقف المختلفة. ويُقاس في الدراسة الحالية بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على محور الإبداع الإداري في أداة الدراسة بأبعاده الأربعة: الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والتحسس للمشكلات.

وفيما يلي التعريفات الإجرائية لأبعاد الإبداع الإداري:
أ- الأصالة:

عرف الحارثي (٢٠١٦، ٤١) الأصالة بأنها "قدرة الفرد على إعطاء استجابات أصيلة وجديدة، أو إنتاج أفكار جديدة غير مكررة أو شائعة".

وتعرف الأصالة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: الأفكار التطويرية المبتكرة التي يتبناها قادة المدارس المتوسطة، أو يشجعون المعلمين عليها، سعياً لتحسين أساليب العمل، وإنجازه بطريقة أفضل.

ب- الطلاقة:

عرف القحطاني (٢٠١٦، ٧٣) الطلاقة بأنها "القدرة على استحضار الأفكار والمعاني عند الحاجة لها من المخزون المعرفي المتجمع من خبرات الحياة العملية، لتساعد في التغيير المناسب والفعال داخل المؤسسة".

وتُعرف الطلاقة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: قدرة قادة المدارس على توفير ظروف عمل مناسبة تدعم توليد الأفكار وتشجع على تجريبها، من خلال تبنيه للحوار والمناقشة الفعالة، وامتلاك مهارات الإقناع، والسرعة الإدراكية العالية في مواقف العمل، وتقديم التعزيز اللازم للعاملين المبدعين.

ج- المرونة:

عرّف الجسار (٢٠١٤، ٣٥) المرونة بأنها "القدرة على توليد أفكار متنوعة تسعى لتغيير الزاوية الذهنية التي يُنظر من خلالها إلى الأشياء والمواقف".

وتُعرف المرونة إجرائياً في الدراسة الحالية بأنها: مهارات قادة المدارس المتوسطة في التعامل مع المواقف المختلفة وفقاً لما يتطلبه كل موقف، وقدرة على الاستفادة من جميع الآراء، والانفتاح على كل الأفكار، والتكيف مع تغيرات ظروف العمل، وتطوير مهاراتهم لتناسب مع مستجدات وتغيرات العمل، والقدرة على التعديل في المواقف وأساليب العمل وإعادة ترتيب الأولويات لمواجهة المواقف الطارئة.

د- التحسس للمشكلات:

عرّف السويّدان والعدلوني (٢٠٠٧، ٥٧) التحسس للمشكلات بأنه "القدرة على تحسس المشكلات وإدراك طبيعتها، وملاحظة ما لا يلاحظه الآخرون فيها" ويُقصد بالتحسس للمشكلات في الدراسة الحالية: فهم قادة المدارس المتوسطة لمشكلات العمل، والقدرة على التنبؤ بها، وتحليلها والتعامل معها فور وقوعها باهتمام، وتطوير بدائل مناسبة لحلها، وإشراك المعلمين في إدارتها وتقديم الحلول المناسبة لتجاوزها.