



درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية

أ. علوه بنت عائض زائد عسيري
مرشحة لدرجة الدكتوراه، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية
البريد الإلكتروني: alwashabli@gmail.com

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية (العمل الذكي والتنظيم المرن، تنمية الموارد البشرية، تحسين المنتجات والخدمات، تكوين شراكات مجتمعية). ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي. تكون مجتمع الدراسة من كافة عمداء ووكلاء عمادات شؤون الطلاب، وجميع الموظفين الإداريين في الجامعات محل الدراسة (جامعة الملك سعود بالرياض، وجامعة الملك عبد العزيز بجدة، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض، وجامعة طيبة بالمدينة المنورة)، البالغ عددهم (22) قيادياً، و(1576) موظفاً إدارياً. تكونت عينة الدراسة من (437) فرداً، (22) من القيادات الإدارية، و(415) من الموظفين الإداريين؛ تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. استخدم الاستبيان كأداة للدراسة. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS). حيث تم حساب (التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرونباخ، واختبار التباين الأحادي). وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية: أن عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية لديها اهتمام في إكساب الطلاب المهارات المطلوبة لسوق العمل؛ وجود خدمات مقدمة من عمادات شؤون الطلاب؛ وجود تحديات في الموارد البشرية ومعوقات في الشراكة المجتمعية؛ حاجة العاملين في مجال شؤون الطلاب إلى مزيد من التطوير المهني. كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول توافر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب تعزى لمتغير الجامعة في ثلاثة أبعاد (الأول، الثالث، الرابع). عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة في ثلاثة أبعاد (الأول، الثالث، الرابع). كما خرجت الدراسة بعدد من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الابتكار الاجتماعي، أبعاد الابتكار الاجتماعي، عمادة شؤون الطلاب.



The Degree of Availability of Social Innovation Dimensions in Student Affairs Deanships in Saudi Universities

Alwah Aedh Asiri

Doctoral candidate, Department of Educational Administration, College of Education, King Saud University, Kingdom of Saudi Arabia

Email: alwashabli@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to reveal the degree of availability of social innovation dimensions in student affairs deanships in Saudi universities. (Smart work and flexible organization, human resource development, improving products and services, forming community partnerships). The descriptive survey approach was used. The study population consisted of all deans and vice deans of student affairs, and all administrative employees in the universities under study (King Saud University in Riyadh, King Abdulaziz University in Jeddah, Imam Abdulrahman bin Faisal University in Dammam, Princess Noura bint Abdulrahman University in Riyadh, and Taibah University in Medina), numbering (22) leaders, and (1576) administrative employees. The study sample consisted of (437) individuals, (22) administrative leaders, and (415) administrative employees; who were selected by using a random stratified method. The questionnaire was used for collecting data. SPSS program was used for analyzing data. Frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviations, Pearson correlation coefficient, and Cronbach's alpha coefficient, & ANOVA test were used. The study results were as follows: The deanships of student affairs in Saudi universities are interested in providing students with the skills required for the labor market; the existence of services provided by the deanships of student affairs with challenges in human resources and obstacles in community partnership; and the need for workers in the field of student affairs for further professional development. There are significant differences at the level (0.05) between the mean of the study responses related to the university variable in three dimensions (first, third, fourth). There are no statistically significant differences at the level (0.05) between the mean of the study responses related to the variable of years of experience in three dimensions (First, Third, Fourth). The study came up with a number of recommendations and proposals.

Keywords: Social innovation, dimensions of social innovation, Deanship of Student Affairs.



المقدمة

يواجه العالم بتغيرات سريعة وتطورات متلاحقة، أثرت بشكل مباشر على جميع الجوانب التنموية للمجتمعات؛ لاسيما منظومة التعليم – والتعليم العالي على وجه الخصوص- باعتباره القطاع الأكثر مساهمة في تزويد المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة لاستكمال مسيرة التنمية. فالتنمية والتطوير، طريقة فعالة لضمان الكفاءة والفعالية في بيئة العمل (الخليفة، 2014). ويعتبر الابتكار من المداخل الإدارية الحديثة التي تساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة فاعلية وكفاءة المنظمات (Howaldt, Domanski, & Kaletka, 2016)، إذ يعتبر وسيلة مهمة تساعد المنظمات على الاستجابة للتغيرات المحيطة بها (Harvey, 2021).

وتحرص مؤسسات التعليم العالي على تأهيل الطلاب وإكسابهم المهارات اللازمة، باستخدام أحدث الطرق والأساليب المبتكرة لمواكبة المستجدات محلياً وعالمياً، بما ينعكس على جودة مخرجاتها. وهذا ما أكدت عليه رؤية المملكة (2030) في أهدافها الاستراتيجية المتمثلة في السعي إلى سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وتحسين البيئة التعليمية المحفزة للإبداع والابتكار من خلال تزويد الطلاب بالمعارف والمهارات اللازمة (رؤية المملكة 2030، 2016).

ويعد الابتكار الاجتماعي أحد أهم المداخل الحديثة لرفع جودة الخدمات التعليمية (OECD, 2016)، فقد أنشأت معظم الجامعات السعودية مراكز للابتكار وريادة الأعمال لنشر ثقافة الابتكار وتعزيزها بين الطلاب، وقد تضمن بعضها مراكز ووحدات للابتكار الاجتماعي مثل جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز التي قامت بإنشاء مركز للابتكار الاجتماعي ضمن هيكله عمادة شؤون الطلاب عام (2018) لاستثمار طاقات الشباب وقدراتهم والاستفادة من الابتكارات في التنمية الشاملة للمجتمع، وهي بذلك تعتبر أول جامعة محلية تتبنى تفعيل الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب (جامعة الملك عبدالعزيز، 2024).

ويظهر اهتمام الجامعات بالطلاب ورعايتهم من خلال إنشاء الوحدات المساندة للعملية التعليمية، كعمادات شؤون الطلاب التي تعد الركيزة الأساسية لدعم الطلاب ومساعدتهم على إكمال مسيرتهم في التعليم العالي، نظراً لاهتمامها بالجوانب الاجتماعية والثقافية والترفيهية والصحية والنفسية للطلاب قبل وأثناء التحاقهم بالجامعة وبعد التخرج، إلى جانب تهيئة البيئة المناسبة لهم لإعدادهم بشكل متكامل ومتوازن وتزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة لمتطلبات سوق العمل (الطاسان، 2020).

ونظراً للدور الكبير الذي تقوم به عمادات شؤون الطلاب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعات، (جامعة الملك سعود، 2024)، وإثراء التجربة التعليمية للطلاب الجامعي (جامعة الملك عبدالعزيز، 2022) إلى جانب توفير حياة جامعية داعمة للصحة والرفاهية (جامعة الأميرة نورة، 2024)، فإن الاهتمام بتحسين الخدمات والأنشطة الطلابية المقدمة، ينتج عنه مخرجات عالية الجودة، وهذا ما أكدت عليه دراسة ماكبيث (McBeth, 2018) حيث أكدت على الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، والمبادرات الطلابية والبرامج المدنية والاجتماعية القائمة في الجامعات.

ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة بهدف الكشف عن مدى توافر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية الحكومية، والمتمثلة في العمل الذكي والتنظيم المرن، تنمية الموارد البشرية، تحسين المنتجات والخدمات، وتكوين شراكات مجتمعية؛ لمساعدتها على المنافسة وتحقيق التميز، وإضفاء قيمة للأنشطة والخدمات الطلابية، ومساعدة الطلاب على حل المشكلات بطرق مبتكرة وذات أثر اجتماعي مستدام؛ لزيادة قدرتها على مواجهة التحديات والتغيرات المتلاحقة.

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من اهتمام الجامعات بالدور الذي تقوم به عمادات شؤون الطلاب؛ فقد تم إنشاء لجنة عمداء شؤون الطلاب بجامعات المملكة في عام (2013) بهدف تبادل الخبرات بين الجامعات والتعاون فيما بينها في كل ما يخص عمادات شؤون الطلاب من تحديات ومقترحات، من خلال الاستفادة من الخبرات العالمية المتميزة في هذا المجال.

وقد أكدت دراسة (آل هشبول، 2018)، أن من أبرز المعوقات التي تواجه عمادات شؤون الطلاب في بعض الجامعات السعودية تتمثل في الجوانب التنظيمية والإدارية، ومعوقات تتعلق بتنمية الموارد البشرية والمشاركة المجتمعية؛ الأمر الذي يتطلب ضرورة الاهتمام بتنمية الجوانب المادية والتقنية والبشرية لعمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية، من خلال تفعيل أبعاد الابتكار الاجتماعي للارتقاء بمستوى خدماتها وأنشطتها وتحقيق التميز. وهذا ما أكدته توصيات منتدى الابتكار الاجتماعي (سنديان) (2022)، ودراسة ياربرو Yarbrough,



(2017)، التي تشير إلى أنه على الجامعات تضمين مفاهيم وممارسات الابتكار الاجتماعي في المناهج ودمجه في الأنشطة الطلابية الجامعية، إضافة إلى المساهمة في توجيه الباحثين ومراكز البحوث إلى دراسة الإطار المفاهيمي للابتكار الاجتماعي وتعزيز تطبيقاته، وترسيخ القيم المحفزة لتوفير البيئة الحاضنة لتطبيقات وممارسات الابتكار الاجتماعي ودوره في معالجة التحديات التنموية.

واستناداً لما سبق، فإنه أصبح على عمادات شؤون الطلاب ضرورة حتمية استجابة للتوجهات الحديثة ولتحقيق الاستدامة والكفاءة والفعالية لبرامجها وأنشطتها، ولتحقيق ذلك، يجدر بها تبني مفهوم الابتكار الاجتماعي بأبعاده والمتمثلة الأربعة المذكورة آنفاً، وتطبيق آليات المشاركة الفاعلة فيه بما يعزز المكانة التنافسية للجامعات ويدعم الاقتصاد المحلي ويساهم في التغلب على التحديات الإدارية والمجتمعية والاقتصادية. ومن هنا تأتي هذه الدراسة للكشف عن مدى توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

1. **الأهمية النظرية:** تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية حول الابتكار الاجتماعي في المجال الجامعي، من خلال تحديد مدى توفر أبعاده في عمادات شؤون الطلاب، وتقديم إطار مفاهيمي يوضح دور الابتكار الاجتماعي في تحسين جودة الخدمات المقدمة للطلاب.
2. **الأهمية العملية:** توفر نتائج الدراسة بيانات موثوقة لصانعي القرار في الجامعات السعودية حول مستوى تبني الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، كما تسهم في تحسين الممارسات الإدارية والخدمات من خلال تقديم توصيات مبنية على نتائج البحث، مما يعزز كفاءة وفعالية العمل في عمادات شؤون الطلاب.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحديد درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية.
2. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب باختلاف متغيرات الدراسة (الجامعة / عدد سنوات الخبرة).

أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب باختلاف متغيرات الدراسة (الجامعة/ عدد سنوات الخبرة)؟

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** تناولت الدراسة درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب المتمثلة في أربعة أبعاد وهي: (العمل الذكي والتنظيم المرن، تنمية الموارد البشرية، تحسين المنتجات والخدمات، وتكوين شراكات مجتمعية).
- **الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة على عمادات شؤون الطلاب في الجامعات الحكومية السعودية التالية: جامعة الملك سعود بالرياض، جامعة الأميرة نورة بالرياض، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، جامعة الأمام عبد الرحمن الفيصل بالدمام، جامعة طيبة بالمدينة المنورة.
- **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على جميع العاملين في عمادات شؤون الطلاب من القيادات الأكاديمية والإدارية والموظفين الإداريين.
- **الحدود الزمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1444هـ.

مصطلحات الدراسة

تتمثل مصطلحات الدراسة فيما يلي:

الابتكار الاجتماعي Social Innovation: نوع من الابتكار في العمليات يهدف لتنمية مهارات الإدارة وتجديد طرق العمل، وتطبيق استراتيجيات مرنة من التنظيم، وتحقيق الجودة العالية بهدف رفع كفاءة نوعية العمل



وزيادة الفعالية والقدرة التنافسية والإنتاجية في المنظمات (Hamerlink, 2010, 4). وتعرف الباحثة الابتكار الاجتماعي إجرائياً بأنه: سرعة التغيير الداخلية، وتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، وتطوير وتحسين الخدمات والأنشطة الطلابية، وعقد شركات مع المجتمع والمؤسسات التدريبية، لدى عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية محل الدراسة.

أبعاد الابتكار الاجتماعي: Dimensions of Social Innovation: تتمركز أبعاد الابتكار الاجتماعي في المنظمات حول التنظيم الإداري المرن وتبني مهارات إدارية جديدة أكثر فعالية وديناميكية، وإقامة العلاقات مع المنظمات الخارجية، والعمل المرن (Furmashka- Maruzak, & Wasuduliska, 2016, 174). وتعرف الباحثة أبعاد الابتكار الاجتماعي إجرائياً بأنها: الجوانب التي يقوم عليها الابتكار الاجتماعي لشؤون الطلاب بالجامعات محل الدراسة والتي تتناول أربعة أبعاد وهي (العمل الذكي والتنظيم المرن، تنمية الموارد البشرية، تحسين المنتجات والخدمات، وتكوين شركات مجتمعية).

عمادة شؤون الطلاب: Students Affairs Deanship: تعرف بأنها الجهة ذات العلاقة المباشرة بالطلاب والمسؤولة عن الجوانب غير الأكاديمية لهم، والقائمة على رعايتهم ومباشرة نشاطاتهم ويقع على عاتقها مسؤولية إعدادهم تربوياً واجتماعياً وثقافياً ورياضياً، وتوفير أسباب الراحة والاستقرار النفسي لمساعدتهم على التفوق العلمي (الطاسان، 2020، 22). وتعرف الباحثة عمادة شؤون الطلاب إجرائياً بأنها: هي الجهة المسؤولة من الجامعات محل الدراسة، عن تقديم الخدمات الطلابية والأنشطة الطلابية داخل الجامعة وخارج القاعات الدراسية، والمسؤولة عن توفير المناخ الملائم للطلاب داخل الجامعة، وإكساب الطلاب المهارات اللازمة وتنمية مواهبهم وإعدادهم بشكل متكامل ومتوازن.

الإطار النظري

مفهوم الابتكار الاجتماعي

المعنى اللغوي: الابتكار: كلمة أصلها الاسم (ابتكارٌ). والابتكار في اللغة العربية اسم مشتق من الجذر (بَكَرَ)، ومنه أبكر وبكوراً، ومصدره ابتكر. والبكر هو أول الشيء، وكل فعل لم يتقدم مثله، وقد ورد بمعاني عديدة ومختلفة. (وتركز هذه الدراسة على المعاني التي لها صلة بموضوعها). وتأتي كلمة ابتكار بمعنى إبداع أو اختراع، ما يُبتدع أو يُخترع. ويُقال: لَهُ الْقُدْرَةُ عَلَى ابْتِكَارِ الْمَعَانِي: أي عَلَى إِثْنَاءِ مَعَانٍ غَيْرِ مَأْلُوفَةٍ وَغَيْرِ مُتَدَاوِلَةٍ. وابتكر الشيء بمعنى ابتدعه أو أتى بشيء غير مسبوق إليه، ابتكر طريقة جديدة. ابتكر بيبكر، ابتكاراً، فهو مبتكر، والمفعول مبتكر (المعجم الغني).

- أما كلمة إجتماعي: صفة مشتق من الجذر جمع (منسوب إلى الاجتماع). هُوَ اجْتِمَاعِيٌّ بِطَبْعِهِ: لَهُ فِطْرَةٌ تَمِيلُ إِلَى مُعَاشَرَةِ النَّاسِ فِي الْمُجْتَمَعِ وَالْإِخْتِلَاطِ بِهِمْ. وَالْإِنْسَانُ كَائِنٌ اجْتِمَاعِيٌّ، يُشَارِكُ فِي كُلِّ نَشَاطٍ اجْتِمَاعِيٍّ، وَكُلِّ نَشَاطٍ يَهْتَمُّ بِشُؤُونِ النَّاسِ وَقَضَائِيَّاهُمْ وَمَشَاعِلِهِمْ (المعجم الغني)

المعنى الاصطلاحي: الابتكار اصطلاحاً هو عملية إنتاج أو خلق شيء جديد، وأصيل وملائم للواقع وذو مضمون، ويعمل على حل مشكلة، وذات قيمة وقبول، وليس من الضروري أن يكون الابتكار أصيل وغير مسبوق إلا أنه ينبغي أن يكون جيد ومفيد للمستخدم، وذو كفاءة وفعالية من البدائل الموجودة قبله، وأكثر استدامة (الطريف، 2020)

وتُعرّف الابتكارات الاجتماعية بأنها منتجات وعمليات وإجراءات وسياسات وتصميمات جديدة تسعى بعمق إلى تغيير تدفقات السلطة والموارد وبالتالي توجيه الأنظمة بأكملها نحو مزيد من المرونة والاستدامة (McGowan, 2015). وعرفت خريسات (2020) الابتكار الاجتماعي في المنظمات بأنه "كل فكرة جديدة يمكن تطبيقها وتنفيذها، وتتمثل في العمليات التي تقوم بها المنظمة لخلق قيمة جوهرية للعميل وللمنظمة؛ عن طريق تحويل المعرفة لمنتجات وخدمات جديدة". أما موليرت وآخرون (Moulaert et al, 2013) فقد عرف الابتكار الاجتماعي بأنه "تكوين منتجات، أو خدمات، أو هياكل تنظيمية، أو أنشطة جديدة تؤدي إلى إعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية". وعرف ساتالكينا وشتاينر (Satalkina & Steiner, 2022) الابتكار الاجتماعي على أنه "تدخل يستهدف التغييرات الهيكلية في إطار البعد الاجتماعي للبيئات الوظيفية المختلفة، وموجه نحو التحسينات النظامية للمجتمعات".



ويعتبر الابتكار الاجتماعي عملية معقدة لإدخال منتجات أو عمليات أو برامج جديدة تغير بشكل عميق الروتين الأساسي للعمل، وتدفقات الموارد والسلطة، أو معتقدات النظام الاجتماعي الذي يحدث فيه الابتكار، وأفكار جديدة تعالج الاحتياجات المطلوبة، ويمكن أن تتخذ هذه الأفكار شكل إجراءات وإطارات ونماذج ونظم وعمليات وخدمات وقواعد ولوائح محددة بالإضافة إلى أشكال تنظيمية جديدة (Nicholls, Simon, Gabriel, 2015). كما يُعرّف الابتكار الاجتماعي على أنه التطبيق العملي للمعرفة وللأفكار، وذلك لتطوير منتجات وعمليات وأساليب وخدمات جديدة أو محسنة تنظم بشكل إبداعي المعرفة والتكنولوجيا والموارد من خلال المشاركة وآليات التعاون بين المنظمات لحل المشكلات الاجتماعية المعقدة على شكل مطالب اجتماعية غير مرضية في مجال التعليم والرعاية الصحية والتوظيف والثقافة والبيئة أو الخدمات الاجتماعية (Unceta, Castro-Spila, & García Fronti, 2017).

ومن الملاحظ أنه هذا التعريف يحتوي على مكونات متنوعة، تتمثل في مجموعة من النقاط: أولاً، يؤكد على تطبيق الأفكار والمعرفة الإبداعية من أجل إنشاء منتجات أو عمليات أو خدمات جديدة، فهو يعبر عن التدخل المعرفي وموجه نحو النتائج. ثانياً، يعبر الابتكار الاجتماعي عن مستويات الإدارة والمشاركة والتعاون، والتي تعني دائماً مستوى من الشبكة الاجتماعية والتنظيمية داخل بيئة العمل. ثالثاً، يجب أن تعمل نتائج الابتكار الاجتماعي على تحسين الخيارات الموجودة بالفعل لمعالجة نفس المشكلات. ويقتصر هذا التعريف على خمس مجالات استراتيجية تسود فيها مشاكل اجتماعية معقدة، مثل التعليم، والصحة، والتوظيف، والثقافة، والبيئة، والخدمات الاجتماعية. كما يرتبط الابتكار الاجتماعي بطريقة أداء العمل والثقافة التنظيمية والشخصية والقيادة والإبداع في المنظمة.

الجزور التاريخية والأسس النظرية للابتكار الاجتماعي

ظهر الابتكار الاجتماعي كردة فعل للتحيز نحو التكنولوجيا، وتزايد التحديات الاجتماعية والبيئية وظهور المشكلات التي يستحيل التعامل معها ومعالجتها من خلال الحلول التقليدية. وقد ذكر (Sataalkina & Steiner, 2022) أهم التطورات التي مر بها الابتكار الاجتماعي خلال القرون الماضية وهي كالآتي:

في بدايات القرن التاسع عشر، واجه الابتكار الاجتماعي الرفض والنقد. وقد كان النقد غالباً يتركز من خلال ارتباط الابتكار الاجتماعي بالعديد من المذاهب، في ذلك الوقت. وأصبح القرن التاسع عشر فترة مهمة لتكوين مفهوم الابتكار الاجتماعي، وربطه بتطوير الفلسفة الاجتماعية والقيم الاجتماعية. وفي نهاية القرن التاسع عشر بدأ الابتكار الاجتماعي في التحول من مفهوم فلسفي مجرد إلى نموذج علمي. وجاءت النظرية الأولى للابتكار الاجتماعي من عالم الاجتماع الفرنسي غابريل تارد (Gabriel Tarde)، في أواخر القرن التاسع عشر (1890- 1898)، وقد ركزت نظرية تارد للابتكار على ثلاث افتراضات: الاختراع، المعارضة، التقليد. وأعتبر الابتكار مزيج من الاختراعات السابقة أو الأولية.

في القرن العشرين، تحول الابتكار الاجتماعي من بنية فلسفية مجردة إلى مصطلح محدد ومتميز، ويرتبط بشكل صريح بالإنجازات الجديدة في التقنيات ومجالات الأعمال والهيكل التنظيمية. ويمكن القول إن الابتكار الاجتماعي كان مرتبطاً بأنواع أخرى من الابتكارات من خلال تحديد تنفيذها في الممارسات الاجتماعية. وفي عام (1920)، قامت نظريات الابتكار بوضع حد فاصل للتباين بين التقليد والاختراع. وجاءت أول هذه النظريات من علماء الاجتماع، ومن أشهرهم أوغبورن (Ogburn)، وجيلفيلان (Gilfillan)، واللذان قاما بالبحث في الابتكارات، وخصوصاً الابتكارات التكنولوجية، كأسباب للتغيير الثقافي والاجتماعي في المنظمات وسلوكياتها. وفي عام (1960)، تركز الاهتمام حول مفهوم بيئة العمل وزيادة الانتاجية العلمية، وظهور مفهوم الحوافز، وكفاءة الإنتاج واحتلت هذه المفاهيم مكانة عالية في النظريات الاقتصادية. وعلى مدى القرن العشرين، كان الابتكار مفهوم سياسي، ومدفوعاً بالسياسات، فقد اهتمت السياسة العلمية منذ بدايتها في الستينيات بتمويل البحث العلمي، مع الابتكار التكنولوجي باعتباره الناتج المتوقع بمرور الوقت، وجاءت المصطلحات المستخدمة لتعكس هذا الهدف. ما كان يسمى سياسة العلوم في الستينيات أصبح سياسة العلوم والتكنولوجيا في السبعينيات، ثم سياسة الابتكار في التسعينيات.

في القرن الحادي والعشرين، استمر الابتكار الاجتماعي كمصطلح علمي متعلق بالسياسات التطبيقية، وظهرت دراسات مختلفة تكشف عن جوانب مختلفة من الابتكار الاجتماعي، ولكن السمة الشائعة هي علاقة الابتكار الاجتماعي بحل المشاكل الاجتماعية والاحتياجات. (Sataalkina & Steiner, 2022).



أبعاد ومجالات عمل الابتكار الاجتماعي

تتوعد المجالات والجوانب التي تناولها الابتكار الاجتماعي وذلك بحسب اهتمامات الباحثين واختلاف المنظمات وتوجهاتها، فعملية الابتكار تتناول العديد من المهمات والواجبات داخل المنظمة، وتتبلور في عدة نواحي ولا يمكن حصرها في مجال واحد أو في مستوى اداري معين. ولعل من أبرز أبعاد الابتكار الاجتماعي ومقوماته التي ظهرت في الأدبيات ما يلي:

ما ذكره فاس وآخرون (Vaas et al, 2010) أن الابتكار الاجتماعي داخل المنظمة يتمثل في أربعة أبعاد تتمثل في التوجه الاستراتيجي وتحسين المنتجات والتنظيم المرن والعمل الذكي. أما هاميرلينك (Hamerlinck, 2010)، فقد حدد ثلاث أبعاد للابتكار الاجتماعي وهي: الأول: ما يختص بالمجال الوظيفي من خلال العمل بذكاء. الثاني: المجال الإداري من خلال الإدارة الديناميكية، الثالث: المجال التنظيمي من خلال التنظيم. في حين حدد العسيري (2015) أبعاد ومقومات الابتكار الاجتماعي في الإدارة الجامعية كمحددات للتطوير في أربع مقومات تتضمن: التنظيم الإداري المرن، والإدارة الديناميكية، والقيادة الديناميكية، واستقطاب الموارد البشرية الأكاديمية. ويتضح تبين أبعاد الابتكار الاجتماعي واختلافها بين الباحثين، ولكنها تشترك في عدد من الأبعاد، وقد تم اختيار أربعة أبعاد منها في نطاق الدراسة الحالية ويتناسب مع موضوعها وهي: (التنظيم المرن والعمل الذكي، تنمية الموارد البشرية، وتحسين المنتجات والخدمات، وتكوين شراكات مجتمعية)، وذلك لمناسبتها وقربها لطبيعة موضوع الدراسة الحالية، وفيما يلي توضيح كل منها:

ويتضح تبين أبعاد الابتكار الاجتماعي واختلافها بين الباحثين، ولكنها تشترك في عدد من الأبعاد، وقد تم اختيار أربعة أبعاد منها في نطاق الدراسة الحالية ويتناسب مع موضوعها وهي: (التنظيم المرن والعمل الذكي، تنمية الموارد البشرية، وتحسين المنتجات والخدمات، وتكوين شراكات مجتمعية)، وذلك لمناسبتها وقربها لطبيعة موضوع الدراسة الحالية، وفيما يلي توضيح كل منها:

البعد الأول: التنظيم المرن والعمل الذكي

يعد التنظيم المرن أحد أبعاد الابتكار الاجتماعي وأحد الجوانب المهمة التي تتعلق باستخدام مبادئ التنظيم المبتكرة. إذ تحتاج المنظمات إلى تغيير مبادئها التنظيمية من أجل مواكبة التطورات والتغيرات. ويعمل التنظيم المرن على سرعة عملية الاستجابة والتغيير الداخلية، وتحفيز الموظفين وإلهامهم لاستغلال الفرص والاستكشاف، من خلال موازنة الابتكار والكفاءة.

ويرتبط العمل الذكي بالابتكار، ويهدف إلى الوصول إلى أقصى إنتاجية بأقل جهد. ويمكن وصف مفهوم العمل بذكاء بأنه استراتيجية التحسين المنهجي للطريقة التي تتم بها الأمور في المنظمة؛ بهدف زيادة الإنتاجية دون زيادة التكاليف وأعباء العمل، عن طريق تحسين أو تجديد طريقة العمل وظروفه. ويمثل المرونة في طريقة أداء العمل وتنظيمه، وفي علاقات العمل، مما يساهم في تحسين أداء المنظمة، وزيادة الإنتاجية وجودة العمل، ومن الأمثلة على العمل بذكاء إنشاء أنظمة مكافآت الفريق، وبرامج تنمية المواهب، والاستثمار في مجموعة متنوعة من الخبرات الإدارية (Pot, Dhondt, & Oeij, 2012).

وتكتسب المنظمات التي تتبنى ثقافة العمل الذكي والتنظيم المرن العديد من المزايا، وتتمثل في تحسين الأداء الإداري وتقديم الخدمات، وتقليل المصروفات وكفاءة الانفاق التي يمكن تحقيقها بالابتكار في المنتج أو الابتكار في العمليات، وزيادة المخرجات بتوفير منتجات جديدة وتطوير القديمة وتحسينها، وإيجاد فرص عمل جديدة (القهيوي، 2013). ويتطلب تحقيق الجودة في العمل الذكي التحسين والتجديد المبتكر في جميع العمليات التنظيمية، والابتكار في المنتجات والخدمات، إضافة إلى التركيز على التوازن بين العمل والإنتاجية، وكذلك بين المصالح الإدارية والتنظيمية ومصالح الموظفين، وهذا يعني تحقيق التوازن بين وظائف الإدارة وفعالية الاستثمار في الموارد المالية والمادية المتاحة والاستخدام الأمثل للتكنولوجيا، وخلق بيئة عمل صحية تتميز بالإبداع والابتكار (Katarzyna, 2018).

ومن المهم الربط بين القيادة والمبادرات لتحفيز عملية الابتكار في المنظمات، وتهيئة البيئة المناسبة للإبداع، وتحديد مجالات التميز والبرامج والخطط، وغرس الابتكار كقيمة وسلوك ضمن ثقافة المنظمة، وتشجيع المبدعين والمبتكرين، مما يساعد في متابعة التطورات والقدرة على مواجهة التحديات والأزمات. فالمنظمات في العصر الحديث لم تعد بحاجة إلى الإدارة التقليدية المنفذة للأوامر والتعليمات، بل أصبحت بحاجة إلى إدارة إبداعية مبتكرة، تنعكس على جودة الخدمات المقدمة ورضا المتفاعلين منها (رميس، 2022).



البعد الثاني: تنمية الموارد البشرية

يعد العنصر البشري المؤهل من أقوى وأهم دعائم المنظمة وأساس لنجاحها، وأحد أدوات التنمية في كل المستويات التنظيمية. ويجب أن تمتلك الموارد البشرية، بالمنظمة، قدراً كبيراً من الوعي والتعلم والمعرفة المتجددة خصوصاً مع التطورات المتسارعة في الجوانب المعرفية والتقنية في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، بجانب التخطيط الاستراتيجي الجيد لتنمية مواردها البشرية. ويساهم التخطيط الجيد لاستراتيجية تنمية الموارد البشرية في ضوء التحسين والتطوير والتغيير المستمر، والاستثمار في رأس المال البشري للاستفادة القصوى من المورد البشري؛ باعتباره من أهم الموارد الانتاجية، وأحد الأدوات الاستراتيجية المرنة التي تستند عليها المنظمات في إحداث التغيير في ضوء التغيرات العلمية والتكنولوجية المتسارعة. لذا تولي المنظمات اهتماماً كبيراً بتنمية الموارد البشرية وتطويرها وتنمية مواهبها ودعمها بما يعزز من أدائها من خلال التركيز على جوانب متعددة تشمل استقطاب الكفاءات الإدارية، وتمكينها، وتنميتها وتدريبها وتحفيزها بمختلف الطرق، وتقييم أدائها وتحسينه. إضافة إلى المراجعة المستمرة لهذه الاستراتيجية، والرقابة على طريقة تنفيذها وتطبيقها وإعادة تطويرها (عامر، 2011).

ويُعرف رأس المال البشري على أنه مجموع المعرفة والمهارات والقدرات التي يكتسبها العاملون في المنظمة نتيجة للاستثمار في الثقافة، والتدريب، والخبرات في بيئة العمل. وتبرز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية، وتحديث المنتجات والخدمات، واستخدام التقنيات الجديدة، مع التركيز على تنمية المهارات الابتكارية وإتاحة الفرص لتقديم أفكار تساهم في تعزيز القدرات التنافسية. كما يزداد الطلب على نوعية جديدة من الموارد البشرية التي تمتلك مهارات متخصصة تمكنها من التكيف مع التغيرات والتعامل معها بفعالية (التوبجري، 2022).

ونظراً لحاجة المنظمات للعمل المتقن والإبداع؛ لسرعة مواكبة التغيرات والتطورات في بيئة العمل؛ فإنها تسعى إلى زيادة وتيرة التعلم، والانفتاح وتقبل الأفكار الجديدة، وابتكار طرق جديدة لأداء العمل بكفاءة عالية؛ لذا كان لزاماً أن تضع نظام حوافز يعمل على مكافأة المبدع، وتشجيع العاملين على الابتكار في ممارسة العمل، وتدريبهم وتحفيزهم على المبادرة والالتزام بتحقيق الأهداف، باستخدام معارفهم ومهاراتهم وذكاؤهم مما يساهم في الوصول للقيمة والتميز (النواصرة، 2019).

إن الترابط الوثيق بين الابتكار وأداء العاملين بشكل طردي، يُعد الركيزة الأساسية في اكتسابهم المعارف والمهارات اللازمة، والاتجاهات الحديثة، وتعديل سلوكهم وتوجيهه نحو الإبداع والابتكار؛ وهذا بدوره يساهم في فاعلية الأداء للعاملين وتطور المنظمة وأفرادها وخدماتها، وتحقيق الميزة التنافسية. ويُعد التدريب أحد أنشطة التعلم التي تكسب الفرد المهارات اللازمة، كما أنه من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين بصورة إيجابية؛ ويساهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم، وزيادة الأمان الوظيفي لهم. وهذا بدوره يتطلب وجود خطة تدريب للأفراد تتضمن احتياجاتهم الفعلية، وتنميتهم في جميع الجوانب. ويساهم الابتكار الاجتماعي تعزيز قدرة العاملين على حل المشكلات التي تواجههم بطرق مبتكرة، ومواكبة التطورات التقنية، مما يؤدي إلى استحداث أساليب عمل مبتكرة ومرنة، واكتساب معرفة إدارية متطورة لزيادة الكفاءة والجودة (خريسات، 2020).

ويتزايد الوعي بأهمية استقطاب الكفاءات الإدارية وهي أحد أهم الأنشطة التي تعمل عليها إدارة الموارد البشرية، بجذب العاملين المتميزين بالمؤهلات المناسبة وبالعدد المناسب. وفق إجراءات محددة، وضرورة الاستفادة بشكل أفضل من المواهب البشرية، وإيجاد طرق جديدة للتنظيم والإدارة تساهم في تمكين الأفراد من القيام بدور ريادي، ومنحهم الصلاحيات اللازمة. وجعل بيئات العمل أكثر تقبلاً للابتكار والإبداع من خلال تفعيل الحوار وإشراك الموظفين بشكل فعال، وتنمية روح التعاون بين فريق العمل الواحد. (Katou, Budhwar, 2007).

البعد الثالث: تحسين المنتجات والخدمات

يعد الابتكار الاجتماعي أحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي ساعدت المنظمات في مواكبة التطورات السريعة، وتحسين جودة المنتجات، والخدمات المقدمة، ويمثل هذا البعد جانب الابتكار في الخدمات والمنتجات. ويقصد بالابتكار في الخدمات والمنتجات عملية التطوير للخدمات الحالية، أو استحداث خدمات جديدة، وتقديمها بطرق مبتكرة بشكل جذري أو جزئي أو تحسيني. ويساهم تحسين الخدمات والمنتجات في خلق فرص للتغيير، وإفساح المجال للابتكار في مجالات أخرى، ويعمل على تهيئة البيئة المناسبة والمحفزة لإحداث تغيير إيجابي في جميع الجوانب الإدارية للمنظمة. هذا التغيير يؤدي إلى اتخاذ سلسلة من القرارات الإيجابية الصادرة من استراتيجية فعالة لتحقيق رسالة المنظمة وأهدافها، وتوطيد علاقة المنظمة مع البيئة المحيطة (الفواير وآخرون، 2020).



ومن أهم المبادئ الاستراتيجية لإدارة الابتكار في المنتجات والخدمات هو التركيز على الكيفية التي تُقدّم بها الخدمات، وتنسيقها وتكيفها مع الاحتياجات المختلفة للمستفيدين. إضافةً إلى الشراكة في تقديم الخدمات، والعمل على توسيع الشراكات بين القطاعين الخاص والعام، إذ تعمل الشراكات على تحسين استخدام الموارد وفعالية تقديم الخدمات؛ والتغيير النوعي في الأداء للمنظمات الحكومية والخاصة. كما أن مشاركة المستفيدين في عمليات التخطيط، بإنشاء مجالس خاصة يستطيع من خلالها المستفيدين وضع تصوراتهم ومقترحاتهم النابعة من الظروف والاحتياجات الحقيقية واللازمة تُعد من المبادئ الاستراتيجية لإدارة الابتكار في المنتجات والخدمات، علاوة على استخدام التقنية في الإدارة والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تقديم الخدمات للمستفيدين، وتعد أتمتة الاتصالات الإدارية وسيلة للشفافية والديمقراطية في الممارسات الإدارية (منصور، 2020).

ويعمل الابتكار على زيادة فعالية القرارات في جميع مستويات المنظمة، ويحسن من جودة المنتجات، ويساهم في اكتساب ميزة تنافسية وتحسين الصورة الذهنية للمنظمة، وسرعة تقديم الخدمات من خلال الاستفادة من التكنولوجيا. وتحتاج المنظمة إلى استراتيجيات جديدة لتحديد وتنفيذ وتقديم خدمات فعّالة لمستخدميها، وأيضاً لمواجهة المنافسة المتزايدة، وتعقّد المشكلات في مجال العمل (Park & Oh, 2019).

البعد الرابع تكوين شراكات مجتمعية

يكثر الخلط في الأدبيات بين مفهوم الشراكة Partnership ومفهوم المشاركة Participation، إذ يرى البعض أنهما مصطلحين مترادفين، والبعض الآخر يرى أنهما مصطلحات مترابطة وليست مترادفة، ومختلفين من ناحية الاتساع والشمول، باعتبار الشراكة أوسع من المشاركة (سليم، 2005). وتتفق الشراكة والمشاركة في أنهما قائمتان على المبادرات الطوعية، إلا أن الشراكة تحمل معنى الالتزام والمحاسبية، على عكس المشاركة التي لا تحمل ذات المعنى، علاوة على ذلك فإن الشراكة تعتمد على اتفاق وعقد يتضمن مبدأ مشاركة الفوائد والمخاطر بنفس الدرجة، أما المشاركة فتعتمد على الجهود والمبادرات التطوعية، دون عقد ملزم أو التزام محدد (الأحمدي وعبد القادر، 2022).

وتعرف الشراكة بأنها عقد عمل بين اثنين أو أكثر لأداء عمل مشترك، تتضافر فيه الجهود بين مختلف القطاعات الحكومية والخاصة والأهلية والخيرية، محلياً أو وطنياً، والتنسيق في اعداد المشاريع والبرامج والأنشطة وتنفيذها ومتابعتها ومواجهة المشكلات المحتملة (سليم، 2005). أما المشاركة فتعرف بأنها علاقة تكاملية بين طرفين أو أكثر في القدرات والإمكانات لتحقيق أهداف محددة، من خلال تحمل المسؤوليات، وتوزيع الأدوار بكل شفافية ووضوح في إطار من المساواة والاحترام المتبادل (عبد الستار، 2010). ويعد مفهوم الشراكة المجتمعية أكثر شمولاً واتساعاً من مفهوم المشاركة؛ إذ يتقاسم الشركاء الأدوار والمسؤوليات والمصالح المشتركة لتحقيق الأهداف. وتعمل الشراكة المجتمعية على توثيق الروابط، والتعاون وتضافر الجهود وتبادل الخبرات، والتنسيق بين أطراف المجتمع (سليم، 2005).

والشراكة المجتمعية في مجال التعليم العالي تعني التعاون بين الحكومة والقطاعين الخاص والأهلي لمواجهة المشاكل التعليمية، والتفاعل والاتصال والتنسيق المستمر، وتحديد الأهداف والمسؤوليات والمصالح المشتركة بالتساوي سواء كانت في الموارد أو الأدوار أو في عمليات التخطيط والإعداد والتنفيذ والمتابعة والبرامج التعليمية (سليم، 2005)، كما تعني التعاون المتبادل بين المؤسسات التعليمية مع المؤسسات التربوية الأخرى أو غير التربوية لوجود مصالح مشتركة بينهم، بما يخدم كل منهما الآخر ويحقق التوافق والانسجام بينهما (السالم، 2009).

وتبدأ الابتكارات الاجتماعية داخل قطاع ما ويمكن أن تنتقل إلى قطاعات أخرى، وهناك حاجة إلى الشراكة بين المنظمات الصغيرة والتي تشمل المجموعات والأفراد من أجل إبداعهم وحركتهم وسرعتهم، مع المنظمات الكبيرة مثل الحكومات والشركات والمؤسسات غير الربحية؛ والتي قد تكون أقل إبداعاً، إلا أنها أكثر قدرة على التنفيذ والمرونة والسرعة لتحقيق الأهداف (السلطين، 2014) والمقصود بمفهوم الشراكة المجتمعية في هذه الدراسة هو المساهمات المادية والمالية المقدمة من قطاعات المجتمع وأفراده.



ثانياً: الدراسات السابقة

سيتم استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، وستعرض من الأقدم إلى الأحدث: دراسة النفيعي (2015)، بعنوان " واقع إستراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود"، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية في الابتكار والتفرد والنمو. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة المكونة من (115) عضو هيئة تدريس من جامعة الملك سعود. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى موافقة أفراد الدراسة بدرجة عالية على أهمية إقامة تحالفات مع شركات تقنية وجامعات ريادية، وموافقة أفراد الدراسة على أهمية استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين في تخصصاتهم.

دراسة العسيري (2015) بعنوان: "مقومات الابتكار الاجتماعي كمدخل لتطوير الإدارة الجامعية من وجهة نظر الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات السعودية". هدفت الدراسة إلى التعرف على مقومات الابتكار الاجتماعي كمدخل لتطوير الإدارة الجامعية في الجامعات السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه الوثائقي والمسحي، وطُبقت الدراسة أداة الاستبانة. وتكون مجتمع الدراسة وعينتها من (466) عضواً من أعضاء مجلس الكلية بالجامعات السعودية والمكون من (57) عميد، و(132) وكيل، و(191) رئيس قسم، و(86) عضو مجلس من أعضاء هيئة التدريس المكلفين في الجامعات السعودية. وقد أشارت أبرز نتائج الدراسة إلى أن مقومات الابتكار الاجتماعي تتوافر بدرجة منخفضة في الجامعات السعودية، وجاءت درجة أهمية مقومات الابتكار الاجتماعي في تطوير الإدارة الجامعية عالية جداً، وإلى أن مقومات الابتكار الاجتماعي تتوافر بدرجة منخفضة في الجامعات السعودية، وجاءت درجة أهمية مقومات الابتكار الاجتماعي في تطوير الإدارة الجامعية عالية جداً.

دراسة أبو سيف (2016) بعنوان: "رأس المال الفكري وعلاقته بالابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بمصر: دراسة ميدانية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة رأس المال الفكري بالابتكار التنظيمي بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. وقد استخدمت المنهج الوصفي، وطُبقت استبانتان؛ إحداهما: لقياس رأس المال الفكري، والأخرى: لقياس الابتكار التنظيمي. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وطُبقت الأدوات على عينة عشوائية بلغت (80) فرداً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج: أن مستوى رأس المال الفكري وأبعاده جاء بدرجة متوسطة، ومستوى الابتكار التنظيمي بدرجة متوسطة -أيضاً- ووجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وأبعاده الخمسة بالابتكار التنظيمي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في رؤيتهم لمستوى رأس المال الفكري تُعزى لمتغيرات (الرتبة العلمية - الخبرة الوظيفية - الحالة الوظيفية)، وفي رؤيتهم لمستوى الابتكار التنظيمي.

دراسة ياربرو (Yarbrough, 2017) بعنوان: "الابتكار الاجتماعي في التعليم العالي: دراسة حالة". هدفت الدراسة إلى تطوير فهم أفضل لممارسة القيادة في الجامعات الأمريكية وتطوير نهج متعدد التخصصات لتعليم الابتكار الاجتماعي في الحرم الجامعي. واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة، والذي حللت الدراسة من خلاله برنامج توجيه طلابي جديد مبتكر اجتماعياً في شؤون الطلاب بجامعة خاصة متوسطة الحجم في شمال شرق الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أشارت أبرز النتائج إلى أن هناك تشابه طبيعي بين الابتكار الاجتماعي وشؤون الطلاب من خلال نموذج التغيير الاجتماعي لتنمية القيادة، وأنه يمكن للممارسين استخدامه كنموذج للقيادة التنظيمية نحو الابتكار الاجتماعي وبمثابة إطار لإدخال الابتكار الاجتماعي في مجال إدارة شؤون الطلاب. ويجب أن يكون الالتزام جوهرياً بالنسبة للقيادة المعنيين، كما يجب أن يكون هناك التزام هيكلي داخل المنظمة لتوفير الوقت والمساحة لتطوير الابتكار. كما أشارت النتائج إلى المقومات الرئيسية التي يحتاج القادة لمعرفتها من أجل غرس الابتكار الاجتماعي في شؤون الطلاب والتعليم العالي. وتشمل تعزيز وسائل تحديد الاحتياجات الاجتماعية في الحرم الجامعي، وتطوير ثقافة العمل المشترك، وغرس ثقافة القيادة بين جميع مستويات الجامعة، وتعزيز الشراكات المجتمعية.

دراسة ماكبيث (McBeth, 2018) بعنوان: "الابتكار الاجتماعي في التعليم العالي: ظهور وتطور مراكز التأثير الاجتماعي". هدفت الدراسة إلى استكشاف ظاهرة انتشار مراكز التأثير الاجتماعي القائمة على الجامعات في الولايات المتحدة الأمريكية. استخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال وجهات النظر والتجارب الحية لـ (43) قائداً من قادة التأثير الاجتماعي من مؤسسات التعليم العالي الأمريكية. كما طورت هذه الدراسة نموذجاً نظرياً يشرح القوى الدافعة لظهور وتطور مراكز التأثير الاجتماعي في الجامعة. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن أهم القوى الدافعة لتوسيع الابتكار الاجتماعي في الجامعات هم الطلاب، وضغوط السوق على مؤسسات



التعليم العالي، ودعم المانحين وأصحاب المصلحة. كما أن مهمة الجامعة وسوق العمل هي المحفز لظهور مراكز التأثير الاجتماعي في الجامعات. كما أكدت النتائج الحاجة إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، والمبادرات الطلابية والبرامج المدنية والاجتماعية القائمة في الجامعات. كما أشارت الدراسة إلى مجموعة من القضايا التي يعاني منها التعليم العالي، مثل قيود الموارد، وتقويض الصلاحيات، والتخصص، والبيروقراطية مقابل الابتكار. دراسة آل هشبول (2018) بعنوان: "تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإدارة الإبداعية: استراتيجية مقترحة". هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة الإدارة الإبداعية في أداء عمادات شؤون الطلاب بالجامعات الحكومية السعودية، وتحديد معوقاتها ومعرفة متطلباتها، والتعرف على أبرز التجارب العالمية في تطوير الأداء الإداري في المؤسسات التعليمية في ضوء مدخل الإدارة الإبداعية، وتقديم استراتيجية مقترحة لتطوير أداء عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء مدخل الإدارة الإبداعية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت أداة الاستبانة والمقابلة، على عينة الدراسة البالغ عددها (314) فرداً من العمداء والوكلاء والوكيلات والموظفين الإداريين والموظفات الإداريات بعمادات شؤون الطلاب في ثلاث جامعات هي: (جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الملك فيصل). وقد أشارت أبرز نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة الإدارة الإبداعية في عمادات شؤون الطلاب جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود عدد من المعوقات التي تحد من استخدام الإدارة الإبداعية في تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب، ومنها معوقات تتعلق بالشراكة المجتمعية، ومعوقات تتعلق بتنمية الموارد البشرية، ومعوقات تتعلق بالنواحي التنظيمية، ومعوقات تتعلق بالتقنية والاتصال.

دراسة الطاسان (2019) بعنوان: "مستقبل إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة (2030) لتعزيز القدرة التنافسية: دراسة استشرافية". هدفت الدراسة إلى تقديم سيناريوهات استشرافية لمستقبل عمادات شؤون الطلاب في ضوء رؤية المملكة (2030) لتعزيز القدرة التنافسية من خلال التعرف على واقع إدارة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية وتحديد المعوقات التي تواجهها، والتي تحول دون تحقيق أهدافها من وجهة نظر منسوبي العمادات، والتعرف على الخبرات العالمية لعمادات شؤون الطلاب. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ومنهج الدراسات المستقبلية (المنهج الاستشرافي) بأسلوب السيناريوهات. وطبقت أداتي الدراسة الاستبانة والمقابلة على عينة الدراسة البالغ عددها (389) فرداً من قيادات عمادات شؤون الطلاب ومنسوبيها في: (جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وجامعة أم القرى، وجامعة الملك فيصل). وأشارت أبرز النتائج إلى وجود بعض المعوقات التي تواجه إدارة شؤون الطلاب للخدمات الطلابية، والتي تحول دون تحقيق أهدافها من أهمها: قلة وجود برامج تدريبية ملائمة للموظفين في إدارة شؤون الطلاب في المستقبل، وتركيز سلطة اتخاذ القرارات المالية المهمة بين القادة الإداريين (الذكور)، وقصور الموارد المالية المخصصة لتطوير برامج إدارة شؤون الطلاب. كما قدمت الدراسة ثلاثة سيناريوهات استشرافية لمستقبل إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة (2030) لتعزيز القدرة التنافسية.

دراسة آل تميم (2021)، بعنوان " واقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث". هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتطبيق أداة الاستبانة على عينة عددها (299) عضو من أعضاء هيئة التدريس الإناث بجامعة الملك سعود تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات أعضاء هيئة التدريس الإناث لواقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال في جميع مجالات أداة الدراسة جاءت عالية، وأوصت الدراسة بأهمية تطوير وتدعيم الهياكل التنظيمية والممارسات التنظيمية والإدارية والبنى الأساسية بما يتلاءم مع أسس ومبادئ ومتطلبات الإدارة الجامعية للابتكار، ودعم استقطاب قادة التغيير للقيادة الجامعية لإدارة العمل المؤسسي وإدارة الشراكات الفاعلة مع القطاع الحكومي والخاص، وإنشاء قنوات ربط قوية تربط برامج وأنشطة الجامعة مع أصحاب العلاقة من الأفراد والمؤسسات محلياً وعالمياً.

دراسة ماكنتون وآخرون (McNaughten, et al., 2023)، بعنوان " فهم العلاقة بين التمكين وإشراك الموظفين بين المتخصصين في شؤون الطلاب من المستوى الإداري المتوسط". هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتصورات الإيجابية للقيادة بين المتخصصين في شؤون الطلاب من المستوى المتوسط. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والاستبيان كأداة للدراسة



على عينة مكونة من (106) مديري مراكز خدمة الطلاب الدوليين في مؤسسات التعليم العالي الأمريكية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن المنظمات يجب أن تركز على تمكين موظفيها لتحسين المشاركة والرضا بشكل عام، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين التمكين والرضا الوظيفي بين المتخصصين في شؤون الطلاب من المستوى المتوسط، ووجود علاقة إيجابية بين التمكين والالتزام التنظيمي مما قد يؤدي إلى انخفاض معدل الدوران وزيادة الولاء، أشارت النتائج إلى أن التمكين يؤثر بشكل إيجابي على وجهات نظر الموظفين حول القيادة، هذا يعني أنه عندما يشعر الموظفون بالتمكين، فمن المرجح أن ينظروا إلى قادتهم بشكل إيجابي.

دراسة الرويثي والشاعري (2024)، بعنوان "تصنيف وقياس التحديات التي تواجه قيادة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية". هدفت الدراسة إلى استكشاف التصنيف الأمثل للتحديات التي تواجه قيادة شؤون الطلاب، وقياس درجة تواجدها هذه التحديات، باستخدام المنهج الوصفي المسحي، وتطبيق التحليل العاملي الاستكشافي واستخدام الاستبانة، على عينة الدراسة المكونة من (496) عضو من أعضاء هيئة التدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية من أربع جامعات هي: جامعة أم القرى، وجامعة الملك فيصل وجامعة طيبة، وجامعة المجمعة. وقد جاءت أبرز التحديات ضمن تصنيفين هما: التحديات الخدمية، والتحديات المالية والإدارية. وقد فُسر هذا التصنيف أكثر من نصف التباين. فقد كانت التحديات الخدمية أعلى من المتوسط، بينما كانت التحديات المالية والإدارية متوسطة. وكانت أكبر التحديات الخدمية التي تواجه قيادة شؤون الطلاب بدرجة كبيرة هي النقص في الدراسات المتعلقة باحتياجات الطلبة، وضعف مشاركتهم، وضعف تحفيزهم على المشاركة. بينما كانت أهم التحديات المالية والإدارية بدرجة فوق المتوسط هي: قدم اللوائح المالية أو التشريعات الطلابية، ومركزية اتخاذ القرار، وعدم وضوح المهام والمسؤوليات، والتداخل والتكرار في بعض مهام العمادة. لم يتضح وجود فرق دال إحصائياً بين درجة تواجدها هذه التحديات بين الجامعات الناشئة وقديمة النشأة. بينما يوجد فرق دال إحصائي لصالح الإناث في إجمالي التحديات المالية والإدارية.

دراسة دوان وآخرون (Doan, et al., 2024)، بعنوان "بعض الحلول لإدارة شؤون الطلاب في الجامعات الحكومية في منطقة الشمال الأوسط من فيتنام". هدفت الدراسة إلى جمع المعلومات حول إدارة شؤون الطلاب والكشف عن التحديات التي تواجهها، والبحث عن اقتراحات للتحسين، واكتساب فهم أفضل لتجارب الطلاب مع خدمات الدعم والأنشطة اللامنهجية وسياسات إدارة شؤون الطلاب. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطُبقت أداة الاستبانة على عينة عددها (246) محاضراً من مختلف الكليات والتخصصات في الجامعة، و(257) طالباً من دورات وبرامج تدريبيه. وتوصلت نتائج الدراسة إلى خمسة حلول رئيسية لزيادة فعالية إدارة شؤون الطلاب وتتمثل في ضرورة رفع مستوى الوعي حول أهمية شؤون الطلاب وإدارتها بين مديري شؤون الطلاب، ومواءمة ممارسات الإدارة مع المتطلبات المتطورة للتعليم العالي، وضرورة الابتكارات في الهياكل التنظيمية وآليات التنسيق لإدارة شؤون الطلاب، وتصميم هذه التغييرات لتناسب السياق العملي للجامعات، بما يضمن أن تكون عمليات الإدارة أكثر فعالية وتبسيطاً، وإيجاد أنظمة إدارة أكثر كفاءة، وتعزيز قدرات الموظفين والعمل الجماعي، وزيادة تطبيق تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا الرقمية في إدارة شؤون الطلاب.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال الاستعراض السابق يُلاحظ أن عدد الدراسات العربية والأجنبية في مجال الابتكار الاجتماعي بلغ (11)، حيث بلغ عدد الدراسات العربية (7) دراسات من (السعودية، مصر، الأردن). بينما بلغ عدد الدراسات الأجنبية (4) دراسة من (الولايات المتحدة الأمريكية، بريطانيا، فيتنام). ويتضح أيضاً أن مفهوم الابتكار الاجتماعي يعد مفهوم دارج ومتداول في التعليم العالي في الجامعات الأجنبية. وقد هدفت هذه الدراسات إلى إبراز أهمية الابتكار الاجتماعي في التعليم العالي بشكل عام وفي مجال شؤون الطلاب تحديداً.

العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

تتفق هذه الدراسة من حيث مجال تطبيقها على عمادات شؤون الطلاب مع دراسة آل هشبول (2018)، الطاسان (2019)، وماكنوتن وآخرون (McNaughtan, et al., 2023)، والرويثي والشاعري (2024)، ودراسة دوان وآخرون (Doan, et al., 2024). ومن حيث أداة الدراسة المستخدمة وهي الاستبانة والمقابلة فقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة آل هشبول (2018)، والطاسان (2019). ومن حيث المنهجية باستخدام المنهج



الوصفي المسيحي فقد انتقلت الدراسة الحالية مع دراسة العسيري (2015)، وأبو سيف (2016)، وآل هشبول (2018)، ودراسة آل تميم (2021)، ومن حيث العينة فقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة العسيري (2015)، والنفيعي (2015). ومن حيث منهجية الدراسة فقد اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات التي استخدمت المنهج الوصفي الوثائقي والتحليلي مثل: دراسة العسيري (2015)، ودراسة النفيعي (2015). واختلفت مع بعض الدراسات الأجنبية التي استخدمت المنهج المختلط والمنهج النوعي مثل دراسة ماكبيث (McBeth, 2018). كما اختلفت مع بعض الدراسات التي استخدمت منهج دراسة الحالة مثل دراسة ياربرو (Yarbrough, 2017). ومن حيث مجال تطبيق أبعاد الابتكار الاجتماعي، فقد اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة العسيري (2015)، ودراسة آل تميم (2021)، ودراسة الرويثي والشاعري (2024)، والتي تم تطبيقها على الإدارة الجامعية. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ذات الصلة بأنها تركز على تطبيق أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية، وهذا النوع من الدراسة لم يتم دراسته من قبل - على حد علم الباحثة. إضافة لندرة الدراسات العربية والمحلية التي تناولت مفهوم الابتكار الاجتماعي وأبعاده في تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب. وقد تم الاستفادة من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد الدراسة ومنهجها ومن الناحية النظرية ومن ناحية المراجع وكيفية إعداد أداة الدراسة وطريقة اختيار العينة.

منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسيحي، بهدف دراسة الظاهرة كما هي في الواقع ووصفها بشكل دقيق، وتقديم تفسير وتحليل علمي منظم لوصف الظاهرة أو المشكلة المحددة عن طريق جمع البيانات والمعلومات وتصنيفها وتحليلها بدقة، وهو الأسلوب الأمثل للدراسات الإنسانية (العساف، 2019، 211). وذلك لمناسبته لموضوع الدراسة وأهدافها، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسيحي لتحديد درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة تطبيق أبعاد الابتكار الاجتماعي باختلاف المتغيرات: الجامعة، العمل الحالي، سنوات الخبرة، الجنس.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من كافة القيادات الإدارية بعمادات شؤون الطلاب (عمداء ووكلاء ووكيلات)، البالغ عددهم (22) فرداً، وجميع الموظفين الإداريين والموظفات الإداريات البالغ عددهم (1576) فرداً، في الجامعات محل الدراسة (جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن بالرياض، وجامعة طيبة بالمدينة). كما في الجدول رقم (1).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من القيادات الإدارية في عمادات شؤون الطلاب (العمداء، الوكلاء والوكيلات)، ومن الموظفين الإداريين والموظفات الإداريات في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات المحددة. وقد اختيرت هذه العينة لارتباطها المباشر بأداء عمادات شؤون الطلاب، ونظراً لتنوع الفئات وتفاوت أعدادها؛ تم استخدام عينة طبقية عشوائية لتمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً حقيقياً وصادقاً. وبعد التطبيق الميداني تم الحصول على (437) استجابة من إجمالي مجتمع الدراسة بواقع (22) من القيادات الإدارية، و(415) من الموظفين والإداريين بعمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية محل الدراسة.

جدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة تبعاً للجامعة

الجامعة	عميد	وكيل/وكيلة	موظف	موظفة	المجموع	العا ند	نسبة العائد
جامعة الملك سعود	1	4	235	388	628	141	32.3%
جامعة الملك عبد العزيز	1	5	197	305	508	113	25.9%



الجامعة	عميد	وكيل/وكيلة	موظف	موظفة	المجموع	العائد	نسبة العائد
جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	1	3	48	55	107	37	8.5%
جامعة الأميرة نورة	1	2	0	248	251	83	19%
جامعة طيبة	1	3	34	66	104	63	14.4%
الاجمالي	5	17	514	1062	1598	437	100%

المصدر: عمادات شؤون الطلاب بالجامعات 2024م

جدول (1) يوضح عدد أفراد عينة الدراسة من القيادات الإدارية والموظفين في الجامعات محل الدراسة. حيث كانت نسبة العائد بعد توزيع الاستبانات على مجتمع الدراسة (32.3%) من جامعة الملك سعود، و(25.9%) من جامعة الملك عبد العزيز، و(8.5%) من جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل، و(19%) من جامعة الأميرة نورة، و(14.4%) من جامعة طيبة. وفيما يلي نستعرض خصائص أفراد الدراسة وفقاً للمتغيرات التالية (الجامعة، العمل الحالي، سنوات الخبرة، الجنس):

خصائص أفراد الدراسة

أولاً: الجامعة

جدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الجامعة

الجامعة	التكرار	النسبة المئوية
جامعة الملك سعود	141	32.3%
جامعة الملك عبد العزيز	113	25.9%
جامعة الإمام عبد الرحمن الفيصل	37	8.5%
جامعة الأميرة نورة	83	19%
جامعة طيبة	63	14.4%
الاجمالي	437	100%

يتضح من الجدول (2) توزيع أفراد الدراسة حسب متغير الجهة، حيث إن (32.3%) من جامعة الملك سعود، وأن (25.9%) من جامعة الملك عبد العزيز، و(8.5%) منهم من جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، و(19%) من جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن، و(14.4%) من جامعة طيبة. ويتبين من الجدول تنوع الجامعات لأفراد الدراسة؛ الأمر الذي يسهم في الحصول على وجهات نظر متعددة، تعكس آراء مختلفة تبعاً لتنوع الجامعات.

ثانياً: العمل الحالي

جدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمل الحالي

المركز الوظيفي	التكرار	النسبة المئوية
عميد	1	0.2%
وكيل عمادة	7	1.6%
مدير إدارة/ مدير وحدة	93	12.3%
موظف إداري	336	76.9%
المجموع	437	100%

يتضح من الجدول (3) تنوع الاستجابات في المراكز الوظيفية لأفراد الدراسة، والتي تنوعت ما بين القيادات العليا والوسطى والموظفين الإداريين؛ مما يساهم في الحصول على نتائج أكثر شمولية ودقة؛ بناءً على مستويات وظيفية مختلفة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية.



ثالثاً: سنوات الخبرة

جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من خمس سنوات	38	8.7%
من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	55	12.6%
عشر سنوات فأكثر	344	78.7%
المجموع	437	100%

يتضح من الجدول (4) أن 78.7% من أفراد الدراسة تجاوزت خبرتهم الإدارية في عمادة شؤون الطلاب أكثر من عشر سنوات، وأن 12.6% مثلت الموظفين بخبرة متوسطة من خمس إلى أقل من عشر سنوات، وأن النسبة الأقل 8.7% مثلت الموظفين بخبرة أقل من خمس سنوات. وتدل هذه النتائج على تنوع الخبرة الإدارية العملية لدى أفراد الدراسة مما يساهم في تكوين آراء أكثر دقة حول واقع الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، إذ تعد الخبرة عامل أساسي ومؤثر في آراء أفراد الدراسة؛ خصوصاً في استجاباتهم حول عبارات متطلبات تطوير أداء العمادة والنتائج عن خلفيتهم العملية الطويلة في مجال شؤون الطلاب، ورويتهم للجوانب التي تحتاج إلى تطوير انطلاقاً من معرفتهم بالواقع وممارستهم للعمل الإداري وخبرتهم.

أداة الدراسة

بناء على طبيعة الدراسة وأهدافها تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات، والإجابة عن تساؤلات الدراسة؛ لقد تم بناء وتصميم الاستبانة بعد مراجعة الأدبيات، وآخر ما توصلت له الأبحاث للإجابة على تساؤلات الدراسة. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين وفقاً لما يلي: الجزء الأول: البيانات الأولية لأفراد الدراسة وتشمل: الجامعة، العمل الحالي، عدد سنوات الخبرة في عمادة شؤون الطلاب. والجزء الثاني: تكون من (32) عبارة موزعة على محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي الأربعة (العمل الذكي والتنظيم المرن، تنمية الموارد البشرية، تحسين المنتجات والخدمات، تكوين شراكات مجتمعية) في عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية.

جدول رقم (6) يوضح محاور الاستبانة وأبعادها، وعدد عباراتها

المحور	البعد	عدد العبارات
درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية	العمل الذكي والتنظيم المرن	9 عبارات
	تنمية الموارد البشرية	8 عبارات
	تحسين المنتجات والخدمات	8 عبارات
	تكوين شراكات مجتمعية	7 عبارات
المجموع		32

يبين الجدول (6) محور الاستبانة وأبعادها وعباراتها، حيث توزعت عبارات الاستبانة (32) على أبعاد الابتكار الاجتماعي كالتالي: بُعد العمل الذكي والتنظيم المرن (9 عبارات)، بُعد تنمية الموارد البشرية (8 عبارات)، بُعد تحسين المنتجات والخدمات (8 عبارات)، وبعد تكوين شراكات مجتمعية (7 عبارات). تم استخدام مقياس ليكرت الرباعي؛ للحصول على استجابات أفراد الدراسة وفق درجات التوفر التالية: (عالية، متوسطة، ضعيفة، غير متوفرة). وتم تصنيف هذه البدائل إلى أربعة مستويات متساوية المدى، وفق التصنيف التالي:

جدول (7) تدرجات مقياس ليكرت

الاستجابة	عالية	متوسطة	منخفضة	غير متوفرة
الدرجة	4	3	2	1

يوضح جدول (7) تدرجات مقياس ليكرت الرباعي وتم حساب المدى (4-1=3) وتقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية (0.75 = 3/4)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لنحصل على التصنيف التالي:



جدول (8) يوضح توزيع الفئات وفق مقياس ليكرت الرباعي

م	الفئة	حدود الفئة	
		من	إلى
1	عالية	3.26	4
2	متوسطة	2.51	3.25
3	ضعيفة	1.76	2.50
4	غير متوفرة، غير مهمة	1	1.75

جدول (8) يوضح توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في الاستبانة، حيث أن درجة الاستجابة للفئات من 3.26 إلى 4 تمثل درجة استجابة ودرجة موافقة عالية، ومن 2.51 إلى 3.25 بدرجة استجابة وموافقة متوسطة، ومن 1.76 إلى 2.50 بدرجة استجابة وموافقة منخفضة، ومن 1.00 إلى 1.75 بدرجة استجابة والموافقة غير متوفرة بين أفراد العينة.

صدق وثبات أداة الدراسة

كي يتم التحقق من صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه، تم القيام بالإجراءات التالية:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين) للاستبانة

تم عرض أداة الاستبانة في صورتها الأولية على عدد (20) من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في كل من: (الإدارة التربوية، الإحصاء التطبيقي وإدارة البيانات، الإدارة والتخطيط التربوي، أصول التربية، المناهج وطرق التدريس) وذلك للاسترشاد برأيهم، ولمعرفة مقترحاتهم والتعديل عليها لتطوير الاستبانة الأولية (ملحق رقم (1)) فيما يخص وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت له، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي له، للخروج بالصورة النهائية لأدوات الدراسة. وبناءً على اقتراحات المحكمين وأراءهم تم إجراء التغييرات والتعديلات المناسبة التي اتفق عليها معظم المحكمين، والتي تتناول تعديل الصياغة لبعض العبارات وحذف عبارات أخرى، لتظهر أداة الدراسة في صورتها النهائية، ملحق رقم (2).

الاتساق الداخلي لأداة الاستبانة

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة تم حساب علاقة الارتباط بمعامل ارتباط بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد التي تنتمي إليها، والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (9) يوضح معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لعبارات المحور الأول

محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب							
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن		توفر تنمية الموارد البشرية		توفر تحسين المنتجات والخدمات		توفر تكوين شراكات مجتمعية	
الفقرة	المعامل	الفقرة	المعامل	الفقرة	المعامل	الفقرة	المعامل
1	0.820**	1	0.804**	1	0.859**	1	0.766**
2	0.721**	2	0.831**	2	0.836**	2	0.819**
3	0.727**	3	0.842**	3	0.668**	3	0.828**
4	0.801**	4	0.856**	4	0.859**	4	0.824**
5	0.856**	5	0.825**	5	0.877**	5	0.813**
6	0.859**	6	0.796**	6	0.873**	6	0.787**
7	0.823**	7	0.862**	7	0.861**	7	0.842**
8	0.808**	8	0.814**	8	0.753**		



محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب							
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن		توفر تنمية الموارد البشرية		توفر تحسين المنتجات والخدمات		توفر تكوين شراكات مجتمعية	
الفقرة	المعامل	الفقرة	المعامل	الفقرة	المعامل	الفقرة	المعامل
9	0.783**						

**دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (9) فيما يتعلق بالبعد الأول من أبعاد الابتكار الاجتماعي، "توفر العمل الذكي والتنظيم المرن" أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.72، 0.86)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "توفر تنمية الموارد البشرية" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.80، 0.86)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "توفر تحسين المنتجات والخدمات" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.67، 0.88)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وفيما يتعلق بالبعد الرابع "توفر تكوين شراكات مجتمعية" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (0.77، 0.84)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0,01). وهي معاملات ارتباط جيدة وتشير إلى الاتساق الداخلي بين فقرات المحور، ومؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن الوثوق بها لتطبيق أداة الدراسة.

صدق الاتساق لأبعاد الاستبانة

قامت الباحثة بحساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (10) يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد استبانة الابتكار الاجتماعي مع بعضها البعض

الأبعاد	توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	توفر تنمية الموارد البشرية	توفر تحسين المنتجات والخدمات	توفر تكوين شراكات مجتمعية
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن		0.875**	0.804**	0.702**
توفر تنمية الموارد البشرية			0.799**	0.730**
توفر تحسين المنتجات والخدمات				0.810**
توفر تكوين شراكات مجتمعية				

**دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (10) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض تراوحت بين (0.36، 0.88)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0,01)، وهذا يؤكد على صلاحية استخدام الاستبانة في هذه الدراسة.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من الثبات تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات التجزئة النصفية، وثبات أوميغا لكل بُعد على حدة، والجدول (11)، يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بعد على حدة:

جدول (11) يوضح معامل الثبات للاستبانة

المحاور	الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا كرونباخ	ثبات التجزئة	ثبات أوميغا
درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي	توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	9	0.929	0.900	0.930



المحاور	الأبعاد	عدد الفقرات	ثبات ألفا كرونباخ	ثبات التجزئة	ثبات أوميغا
	توفر تنمية الموارد البشرية	8	0.935	0.904	0.935
	توفر تحسين المنتجات والخدمات	8	0.935	0.916	0.939
	توفر تكوين شراكات مجتمعية	7	0.914	0.888	0.916

يتضح من الجدول (11) فيما يتعلق بأبعاد محور "درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي" فيما يتعلق بالبعد الأول أن معامل ثبات ألفا كرونباخ بلغ (0.929)، فيما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.900)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.930)، وهي معاملات ثبات مرتفعة. وفيما يتعلق بالبعد الثاني قد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ بلغ (0.935)، فيما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.904)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.935)، وهي معاملات ثبات مرتفعة. وفيما يتعلق بالبعد الثالث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ (0.935)، فيما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.916)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.939) وهي معاملات ثبات مرتفعة. وفيما يتعلق بالبعد الرابع فقد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ بلغ (0.914)، فيما بلغ معامل ثبات التجزئة النصفية (0.888)، وبلغ معامل ثبات أوميغا (0.916) وهي معاملات ثبات مرتفعة، مما يدل على صلاحية استخدام الاستبانة.

جدول (12) معاملات ثبات أداة الدراسة من خلال معادلة ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	البعد
9	0.929	توفر العمل الذكي والتنظيم المرن
8	0.935	توفر تنمية الموارد البشرية
8	0.935	توفر تحسين المنتجات والخدمات
7	0.914	توفر تكوين شراكات مجتمعية
32	0.928	الأداة ككل

يتبين من خلال الجدول (12)؛ أن الاستبانة الدراسة تتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية للاستبانة (0.928) وهي درجة ثبات عالية، كما تراوحت معاملات ثبات أداة الدراسة بين (0.935)، (0.914) وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق أداة الدراسة الحالية. وبناء على نتائج اختباري الصدق والثبات الخاصة بالاستبانة بأداة الدراسة، يتبين أن أداة الدراسة (الاستبانة) صادقة في قياس ما وضعت لقياسه، كما أنها ثابتة بدرجة جيدة.

وصف إجراءات تطبيق الاستبانة

تم تطبيق أداة الاستبانة بعد تحكيمها على القيادات الإدارية والموظفين والموظفات بعمادات شؤون الطلاب في الجامعات الخمس محل الدراسة من العام الدراسي 1445هـ باتباع عدد من الخطوات تمثلت في اعتماد المشرفة العلمية على النموذج النهائي للاستبانة بعد إجراء التعديلات عليه، والحصول على موافقة الجهات المعنية على تطبيق أدوات الدراسة، ثم إرسال الرابط الإلكتروني للاستبانة ونشره لكافة العاملين في عمادات شؤون الطلاب على البريد الإلكتروني والواتس آب، ونظراً لقلّة عدد الاستجابات على الرابط الإلكتروني تم توزيع الاستبانات الورقية على الجامعات المحددة ماعدا جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل فقد كانت جميع استجاباتها من خلال الرابط الإلكتروني. كما تم استبعاد عدد سبع استبانات ورقية لعدم استكمال الاستجابة فيها. وبعد الوصول للعدد المناسب من الاستجابات تم إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً وتحليلها من خلال برنامج (SPSS) واستخراج النتائج.



الأساليب الإحصائية

تم معالجة البيانات الناتجة من أداة الدراسة (الاستبانة) معالجة كمية باستخدام برامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتتضمن المعالجات الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص ومتغيرات عينة الدراسة.
2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: للتعرف على ارتفاع وانخفاض الاستجابات وترتيب العبارات.
3. معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.
4. معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
5. تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) للتعرف على الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أبعاد الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة (الجامعة - العمل الحالي - عدد سنوات الخدمة).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتحليلها

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها، من خلال عرض إجابات أفراد الدراسة وعينتها على عبارات الاستبانة وأسئلة المقابلة، عبر الإجابة عن تساؤلات الدراسة كالتالي:

السؤال الأول: ما درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية والانحرافات المعيارية لهذه الأبعاد، وجاءت النتائج كالآتي:

جدول رقم (13) يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والرتب لاستجابات أفراد الدراسة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية

رقم البعد	أبعاد الابتكار الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الممارسة
1.	تحسين المنتجات والخدمات	3.26	0.671	1	عالية
2.	العمل الذكي والتنظيم المرن	3.18	0.687	2	متوسطة
3.	تكوين شراكات مجتمعية	3.10	0.715	3	متوسطة
4.	تنمية الموارد البشرية	3.00	0.752	4	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام للأداة ككل	3.14	0.706		متوسطة

يتضح من الجدول رقم (13) أن درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة موافقة متوسطة، بمتوسط حسابي للأداة ككل (3.14)، وانحراف معياري (0.706). وقد جاءت جميع الأبعاد بدرجة ممارسة متوسطة؛ وبمتوسط حسابي يتراوح ما بين (3.00 - 3.18)، وقد جاء بعد "تحسين المنتجات والخدمات" بدرجة مرتفعة، وفي المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.26)، وانحراف معياري (0.671)، وهذا يؤكد الجهود التي تقوم بها عمادات شؤون الطلاب للتحسين والتطوير المستمر في الخدمات والمنتجات التي تقدمها بما يتواءم مع التطورات والتغيرات المتسارعة، ولأهمية العمل على تحسين وتطوير الخدمات والمنتجات وتقديمها بجودة عالية، وما يتطلبه نظام الجامعات الجديد لتحقيق التميز من التركيز على جودة الخدمات. وفي المرتبة الثانية جاء بعد "العمل الذكي والتنظيم المرن" بمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (0.687)، بدرجة توفر متوسطة، وهو ما يعكس تشابه الأنظمة في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية؛ والذي يعكس قدرتها على التكيف والمرونة مع الأحداث والمستجدات. وفي المرتبة الثالثة جاء بعد تكوين شراكات مجتمعية، بمتوسط حسابي (3.10)، وانحراف معياري (0.715)، بدرجة توفر متوسطة، أما في المرتبة الرابعة والأخيرة فقد جاء بعد تنمية الموارد البشرية بمتوسط حسابي (3.00)، وانحراف معياري (0.752)، بدرجة توفر متوسطة. وتتفق هذه نتيجة مع دراسة آل هشبول (2018) التي أكدت على وجود معوقات تتعلق بالشراكة المجتمعية والموارد البشرية بعمادات شؤون الطلاب.



وفيما يلي يتم عرض الجداول التي درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة وذلك على النحو التالي:

أولاً: درجة توفر بُعد العمل الذكي والتنظيم المرن في عمادات شؤون الطلاب:

للتعرف على درجة توفر بُعد العمل الذكي والتنظيم المرن في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية فقد تم حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، كما تم ترتيب الأبعاد حسب المتوسط الحسابي لكل منها كما يلي:

جدول (14) يوضح التكرارات وانسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لعبارات البُعد الأول: العمل الذكي والتنظيم المرن

الرتبة	العبارة	ك	درجة التوفر				النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الرتبة
			ك	%	متوسط	انحراف	النسبة			
8	تمتلك العمادة نظام تواصل فعال بين اداراتها	ك	18	4.1	56	12.8	33	0.843	3.29	1
		%	4.1	12.8	33	50.1	219			
7	تتميز الثقافة التنظيمية للعمادة بتعزيز التعاون بين فريق العمل	ك	16	3.7	57	13	35.7	0.825	3.27	2
		%	3.7	13	35.7	47.6	208			
9	توظف العمادة تكنولوجيا المعلومات في تنظيم العمل الإداري	ك	21	4.8	56	12.8	36.4	0.852	3.24	3
		%	4.8	12.8	36.4	46	201			
6	تحرص العمادة على تحديث أساليب العمل لديها.	ك	24	5.5	51	11.7	35.9	0.865	3.24	4
		%	5.5	11.7	35.9	46.9	205			
1	تمتلك عمادة شؤون الطلاب هيكل تنظيمي مرن	ك	15	3.4	53	12.1	43.2	0.789	3.22	5
		%	3.4	12.1	43.2	41.2	180			
5	يوجد قيادة تدعم ممارسة العمل بطرق مبتكرة	ك	30	6.9	59	13.5	33.4	0.915	3.19	6
		%	6.9	13.5	33.4	46.2	202			
4	تتضمن خطة العمادة الاستراتيجية أهداف تعزز ثقافة الابتكار داخلها	ك	24	5.5	59	13.5	40.3	0.859	3.16	7
		%	5.5	13.5	40.3	40.7	178			
3	يوجد تفويض لبعض الصلاحيات مكتوبة ومعتمدة	ك	32	7.3	75	17.2	40.5	0.903	3.03	8
		%	7.3	17.2	40.5	35.0	153			
2	تطبق عمادة شؤون الطلاب أسلوب الإدارة اللامركزية	ك	38	8.7	61	14.0	48.5	0.881	2.97	9
		%	8.7	14.0	48.5	28.8	126			
-	الدرجة الكلية للبُعد الأول: العمل الذكي والتنظيم المرن									
-	متوسطة							0.687	3.18	

يتضح من الجدول (14) أن متوسط الاستجابات على بُعد "العمل الذكي والتنظيم المرن" حصل بشكل عام على درجة موافقة متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (3.18)، وبانحراف معياري قدره (0.687)، ويظهر من النتائج الموضحة أعلاه أن هناك اتفاق بين استجابات أفراد العينة في وجهة نظرهم حول درجة توفر العمل الذكي والتنظيم المرن في عمادات شؤون الطلاب، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للاستجابات ما بين (2.97) - (3.29)، وهي تدل على موافقة متوسطة لجميع العبارات، كما تراوح الانحراف المعياري بين (0.789) - (0.915)، وهو مستوى مقبول للدلالة على مدى تجانس الاستجابات حول عبارات البُعد الأول. ويمكن تفسير هذه النتيجة



يسعي الجامعات للتطوير في الخطط الاستراتيجية ومتابعة تحقيقها، وحوكمة العمل الإداري في العمدات وتوظيف الجامعات لتقنية المعلومات والاتصالات، وذلك لتحسين الإجراءات والعمليات الإدارية، وزيادة الوعي بمتطلبات الجودة. وقد جاءت "تمتلك العمادة نظام تواصل فعال بين إدارتها"، في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.29)، وانحراف معياري (0.843)، بدرجة موافقة عالية، مما يدل على أن عمادات شؤون الطلاب تمتلك نظام تواصل فعال بين إدارتها. وتعزى هذه النتيجة إلى وعي قادة عمادات شؤون الطلاب بأهمية التواصل الفعال مع مختلف الإدارات والوحدات في العمادة بشكل خاص، ومع إدارات الجامعة المختلفة بشكل عام، وذلك كعنصر تنظيمي أساسي يتم من خلاله تحقيق الأهداف العامة للعمادة ومن ثم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة، والاستفادة من المزايا التقنية لتحسين العمل. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج آل هشبول (2018) من فاعلية الاتصالات الإدارية بين عناصر الهيكل التنظيمي في عمادات شؤون الطلاب وسرعتها، كما تتفق هذه النتيجة مع ما أوصت به دراسة دون (Doan et al., 2024)، بالاهتمام بتوظيف تكنولوجيا المعلومات والتكنولوجيا الرقمية في تطوير إجراءات العمل وإدارة الابتكار وعملياته. كما جاءت العبارة "تتميز الثقافة التنظيمية للعمادة بتعزيز التعاون بين فريق العمل"، في المرتبة الثانية، بمتوسط حسابي بلغ (3.27)، وانحراف معياري (0.825)، بدرجة موافقة عالية، ويدل على أن عمادات شؤون الطلاب تمتلك ثقافة تنظيمية معززة للعمل الجماعي والتعاون بين فريق العمل. وتشير هذه النتيجة إلى أن عمادات شؤون الطلاب في الجامعات تعزز روح العمل الجماعي والتعاون بين فريق العمل لأهميته في نجاح العمل، ولمناسبته لبيئة العمل في إدارة شؤون الطلاب، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة دوان وآخرون (Doan, et, al., 2024) التي أشارت إلى ضرورة الابتكارات في الهياكل التنظيمية وآليات التنسيق لإدارة شؤون الطلاب، وتصميم هذه التغييرات لتناسب السياق العملي للجامعات، بما يضمن أن تكون عمليات الإدارة أكثر فاعلية، وإيجاد أنظمة إدارة أكثر كفاءة.

وجاءت العبارة "يوجد تفويض لبعض الصلاحيات مكتوبة ومعتمدة" كأقل العبارات التي حصلت على درجة موافقة متوسطة كأقل قيمة، في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ (3.03)، وانحراف معياري (0.903)، بدرجة موافقة متوسطة، مما يدل على وجود تفويض لبعض الصلاحيات مكتوبة ومعتمدة في إدارات عمادات شؤون الطلاب، وجاءت العبارة "تطبق عمادة شؤون الطلاب أسلوب الإدارة اللامركزية"، في المرتبة التاسعة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.97). وانحراف معياري (0.881)، ودرجة موافقة متوسطة، مما يدل على أن عمادات شؤون الطلاب تطبق أسلوب الإدارة اللامركزية. وهذه النتيجة تتفق مع وقد أشارت نتائج دراسة ماكبيث (McBeth, 2018) إلى أن هناك مجموعة من القضايا التي يعاني منها التعليم العالي وتتمثل في تفويض الصلاحيات، والتخصص الوظيفي، والبيروقراطية مقابل الابتكار، كما تتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (الرويثي والشاعري، 2024). كما أشارت نتائج دراسة ماكنوتن وآخرون (McNaughten, et, all, 2023)، إلى وجود علاقة إيجابية بين تفويض الصلاحيات والرضا الوظيفي بين المتخصصين في شؤون الطلاب من المستوى المتوسط، ووجود علاقة إيجابية بين تفويض الصلاحيات والالتزام التنظيمي مما قد يؤدي إلى انخفاض معدل الدوران وزيادة الولاء.

ثانياً: درجة توفر بُعد تنمية الموارد البشرية في عمادات شؤون الطلاب:

للتعرف على درجة توفر بُعد تنمية الموارد البشرية في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية فقد تم حساب التكرارات، والمتوسطات الحسابية، والنسب المئوية والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، كما تم ترتيب الأبعاد حسب المتوسط الحسابي لكل منها كما يلي:

جدول (15) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لعبارات بُعد تنمية الموارد البشرية

الترتيب	العبارة	ك	درجة التوفر				النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط	الترتيب
			متوسط	انحراف	متوسط	انحراف				
1	تستقطب العمادة ذوي الكفاءة الإدارية لتحقيق التميز في أدائها	ك	26	52	185	174	5.9	11.9	42.3	39.8
		%	31	53	185	168				
6	تستخدم العمادة تقييم	ك	31	53	185	168	5.9	11.9	42.3	39.8



الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	الحسابي المتوسط	درجة التوفر				ك	العبارة	الدرجة
				عالية	متوسطة	منخفضة	غير كافية			
				38.4	42.3	12.1	7.1	%	الأداء لتطوير أداء العاملين بها.	
3	متوسطة	0.899	3.06	160	176	70	30	ك	تستثمر العمادة طاقات الموظفين وفق قدراتهم ومهاراتهم	3
4	متوسطة	0.881	3.03	146	191	69	31	ك	تشجع العمادة الموظفين على التقويم الذاتي للأداء	5
5	متوسطة	0.915	3.02	154	171	79	33	ك	تحفز العمادة الموظفين على الابتكار والأداء المتميز	4
6	متوسطة	0.889	2.95	127	193	84	33	ك	تتيح العمادة فرص تمكين الموظفين ومنحهم الصلاحيات	2
7	متوسطة	0.961	2.88	133	166	92	46	ك	تمتلك العمادة خطة لتدريب منسوبيها وفق احتياجاتهم واحتياجات العمل	8
8	متوسطة	0.973	2.81	122	158	107	50	ك	تتبنى العمادة مبادرات تزيد من الرضا الوظيفي للموظفين	7
-	متوسطة	0.752	3.00	الدرجة الكلية للبعد الثاني: تنمية الموارد البشرية						

يتبين من الجدول (15) فيما يتعلق بالبُعد الثاني للابتكار الاجتماعي "تنمية الموارد البشرية" حصل بشكل عام على درجة موافقة متوسطة، ومتوسط حسابي بلغ (3.00)، وانحراف معياري قدره (0.752)، ويظهر من النتائج الموضحة أعلاه أن هناك اتفاق بين استجابات أفراد العينة في وجهة نظرهم حول درجة توفر تنمية الموارد البشرية في عمادات شؤون الطلاب، حيث تراوحت متوسطات الاستجابات ما بين (2.81-3.16)، والتي تشير إلى درجة موافقة "متوسطة"، كما تراوح الانحراف المعياري بين (0.855-0.973)، ويعكس ذلك تجانس استجابات أفراد الدراسة حول عبارات تنمية الموارد البشرية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة آل هشبول (2018) التي أشارت إلى أن درجة تنمية الموارد البشرية في عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية كانت بدرجة متوسطة. حيث حصلت العبارة "تستقطب العمادة ذوي الكفاءة الإدارية لتحقيق التميز في أدائها" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.16)، وانحراف معياري (0.855)، بدرجة موافقة "متوسطة"، وتشير هذه النتيجة إلى اهتمام القيادات الجامعية في استقطاب ذوي الكفاءات القيادية لتولي مهام إدارة شؤون الطلاب لما لها من دور كبير في تعزيز تعلم الطلاب، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للجامعة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة النفيعي (2015)، التي أشارت إلى أهمية استقطاب المتميزين، كما أوصت دراسة آل تميم (2021)، بضرورة استقطاب قادة التغيير للقيادة الجامعية لإدارة العمل المؤسسي. كما حصلت العبارة "تستخدم العمادة تقييم الأداء لتطوير أداء العاملين بها"، على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.12)، وانحراف معياري (0.881)، مما يدل على موافقة أفراد الدراسة بدرجة متوسطة على أن عمادات شؤون الطلاب تستفيد من تقييم الأداء في تطوير أداء العاملين في العمادة، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة مكنوتن وآخرون (McNaughten et al., 2023)، بضرورة تمكين الموظفين لتحسين أداء المشاركة الرضا والالتزام الوظيفي.

أما أقل العبارات موافقة من قبل أفراد الدراسة الحالية في هذا البُعد فهي العبارة "تمتلك العمادة خطة لتدريب منسوبيها وفق احتياجاتهم واحتياجات العمل"، حيث جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (2.88)، وانحراف معياري (0.961)، بدرجة موافقة متوسطة، مما يشير إلى امتلاك العمادة لخطة تدريب ملائمة لمنسوبي العمادة وفق احتياجاتهم واحتياجات العمل، ويمكن تبرير ذلك للنقص في الموارد البشرية المؤهلة



والمختصة في إدارة شؤون الطلاب لتقديم البرامج التدريبية الملائمة لمنسوبي عمادة شؤون الطلاب. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة الطاسان (2019)، بقلة البرامج التدريبية النوعية الملائمة لموظفي العمادة، وخاصة للجدد منهم، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دون (Doan, 2024)، التي أشارت إلى الحاجة إلى تعزيز قدرات العاملين في مجال شؤون الطلاب. كما أكدت نتائج دراسة ماكبيث (McBeth, 2018) على الحاجة إلى الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وتعزيز قدرات الموظفين، والمبادرات والبرامج الطلابية القائمة في الجامعات؛ والعبارة "تتبنى العمادة مبادرات تزيد من الرضا الوظيفي للموظفين"، حيث جاءت في المرتبة الأخيرة بدرجة موافقة متوسطة، ومتوسط حسابي (2.81) وانحراف معياري قدره (0.973)، بدرجة موافقة متوسطة، مما يدل على تبني عمادات شؤون الطلاب لمبادرات تزيد من الرضا الوظيفي للموظفين.

ثالثاً: درجة توفر بُعد تحسين المنتجات والخدمات في عمادات شؤون الطلاب:

للتعرف على درجة توفر بُعد تحسين المنتجات والخدمات في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية تم حساب التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، كما تم ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لها كما يلي:

جدول (16) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب ودرجات الموافقة لعبارات بُعد تحسين المنتجات والخدمات

الترتيب	العبارات	ك	درجة التوفر				النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الرتب	المستوى	الترتيب
			ك	نسبة مئوية	متوسط	انحراف معياري					
3	تستخدم شبكات التواصل الاجتماعي لنشر أنشطة العمادة	ك	3	0.7	26	115	293	3.60	0.634	مرتفعة	1
		%			5.9	26.3	67.0				
8	توفر العمادة فرص لتنمية مهارات الطلاب المطلوبة في سوق العمل	ك	14	3.2	33	176	214	3.35	0.756	مرتفعة	2
		%			7.6	40.3	49				
1	يوجد أهداف واضحة لتطوير البرامج والأنشطة الطلابية	ك	11	2.5	40	174	212	3.34	0.749	مرتفعة	3
		%			9.2	39.8	48.5				
2	تستخدم مؤشرات أداء لقياس عملية تطوير الخدمات والأنشطة الطلابية	ك	14	3.2	52	170	201	3.28	0.795	مرتفعة	4
		%			11.9	38.9	46.0				
4	يتم التركيز عند تخطيط البرامج على رضا المستفيد الداخلي والخارجي	ك	21	4.8	44	185	187	3.23	0.818	متوسطة	5
		%			10.1	42.3	42.8				
7	يحرص المسؤولين في العمادة على تحقيق مبدأ استمرارية التعلم ودعم التفكير الابتكاري في البرامج والأنشطة	ك	23	5.3	61	163	190	3.19	0.866	متوسطة	6
		%			14	37.3	43.5				
5	يتم توظيف آليات مبتكرة تسهل إجراءات العمل	ك	27	6.2	65	179	166	3.11	0.875	متوسطة	7
		%			14.9	41.0	38				
6	تستخدم العمادة طرق مبتكرة للحصول على اقتراحات تطوير الخدمات والبرامج	ك	24	5.5	75	182	156	3.08	0.863	متوسطة	8
		%			17.2	41.6	35.7				
-	الدرجة الكلية للبعد الثالث: تحسين المنتجات والخدمات										
-	مرتفعة							3.26	0.671		

يتبين من الجدول (16) أن درجة توفر بُعد "تحسين المنتجات والخدمات" حصل على متوسط حسابي بلغ (3.26)، وانحراف معياري قدره (0.67)، وهذا يشير إلى درجة موافقة "مرتفعة"، ويظهر من النتائج الموضحة أعلاه أن هناك اتفاق بين استجابات أفراد العينة في وجهة نظرهم حول درجة توفر تحسين المنتجات



والخدمات في عمادات شؤون الطلاب، حيث تراوحت متوسطات الاستجابات ما بين (3.08-3.60)، وتراوح الانحراف المعياري بين (0.634-0.875)، وهو مستوى مقبول لمدى تجانس استجابات أفراد الدراسة حول عبارات تحسين المنتجات والخدمات. حيث جاءت العبارة "تستخدم شبكات التواصل الاجتماعي لنشر أنشطة العمادة"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.634)، وبدرجة موافقة "مرتفعة"، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن دور شبكات التواصل الاجتماعي لم يعد مقتصرًا فقط على التواصل مع الاصدقاء، بل تجاوزت هذا الدور لتصبح وسيلة للإعلام الرقمي والاجتماعي ونقل الاخبار، خصوصاً بين فئة الشباب، وتعكس هذه النتيجة الجهود المبذولة في سبيل تحسين وتطوير الخدمات والأنشطة للطلاب، والاستفادة من المزايا التي تقدمها التكنولوجيا الحديثة في سرعة الانتشار والوصول لأكبر عدد ممكن في وقت قياسي، خصوصاً في شبكات التواصل الاجتماعي: سناب شات ومنصة إكس وغيرها. وجاءت العبارة "توفر العمادة فرصاً لتنمية مهارات الطلاب المطلوبة في سوق العمل"، بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.35)، وانحراف معياري قدره (0.756)، بدرجة موافقة مرتفعة حول واقع الفرص التي توفرها العمادة لتنمية مهارات الطلاب المطلوبة في سوق العمل، وتعكس هذه النتيجة الدور المحوري الذي يقع على عاتق شؤون الطلاب في الجامعات السعودية واهتمامها بتزويد الطلاب بالمهارات المطلوبة في سوق العمل من خلال سد الفجوة بين التعلم الأكاديمي وتنمية المهارات والتطبيق العملي. وحرصها على تعزيز استفادة الطلاب من كافة البرامج والخدمات التي تقدمها العمادة لصقل مهارات الطلاب وتنمية شخصياتهم في مختلف الجوانب، ويتضمن ذلك تعزيز الكفاءات المهنية ومهارات التوظيف والمهارات الاجتماعية التي تتوافق مع متطلبات السوق. ويعد دمج التعليم المهني وبرامج تنمية المهارات ونماذج التعلم القائم على العمل استراتيجيات أساسية تستخدمها شؤون الطلاب لتعزيز استعداد الطلاب للقوى العاملة. هذه المبادرات ضرورية في إعداد الطلاب للطبيعة الديناميكية والتنافسية لسوق العمل. وتتفق هذه النتيجة مع ما أكدت عليه دراسة الطاسان (2019)، على اهتمام عمادات شؤون الطلاب في إكساب الطلاب المهارات المطلوبة في سوق العمل من خلال البرامج والأنشطة التي تساهم في إكساب الطلاب تحمل المسؤولية، والقيادة من خلال الاعمال التطوعية، والمشاركة في الأنشطة الرياضية، والتفاعل الإيجابي مع المجتمع. أما أقل العبارات التي حصلت على موافقة متوسطة من أفراد الدراسة حسب المتوسط الحسابي لها فقد كانت العبارة "يتم توظيف آليات مبتكرة تسهل إجراءات العمل" في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (3.11)، وانحراف معياري بلغ (0.875)، وتعد الآليات المبتكرة في إدارة شؤون الطلاب ضرورية لتعزيز الكفاءة والإنتاجية والقدرة على التكيف في مختلف السياقات التنظيمية، وتعكس هذه الآليات التقدم التكنولوجي ومدى الاستفادة منه في تسهيل إجراءات العمل، كما تعكس ممارسات الإدارة الاستراتيجية وتحسين الموارد البشرية لتبسيط العمليات وتعزيز الابتكار وتحسين الاتصال، وتسهيل اتخاذ القرار المستند إلى البيانات، وتعكس هذه النتيجة الروتين في إجراءات العمل والممارسات الإدارية التي تتم في عمادات شؤون الطلاب، كما تعكس جانب من البيروقراطية في الإدارة الجامعية. فيما جاءت العبارة "تستخدم العمادة طرق مبتكرة للحصول على اقتراحات تطوير الخدمات والبرامج" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.08)، وانحراف معياري قدره (0.863)، بدرجة موافقة متوسطة حول استخدام العمادة طرق مبتكرة للحصول على مقترحات تطويرية للخدمات والبرامج، وهذا يشير إلى النمط المتبع في الحصول على التغذية الراجعة من المستفيدين من خدمات العمادة، واقتراحات التطوير من خلال استطلاعات الرأي التي تقوم عمادات شؤون الطلاب بنشرها، وتتفق هذه النتيجة مع ما وصلت إليه نتائج دراسة الطاسان (2019) بأن إدارة شؤون الطلاب تعمل على تحسين جودة الخدمات التي تقدمها للطلاب وتقوم فعاليتها ومناسبتها بشكل دوري من خلال استطلاعات آراء الطلاب ومدى رضاهم عن الخدمات المقدمة.

رابعاً: درجة توفر بُعد تكوين الشراكات المجتمعية في عمادات شؤون الطلاب:

للتعرف على درجة توفر بُعد تكوين الشراكات المجتمعية في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية؛ تم حساب التكرارات والنسب المئوية، وحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، كما تم ترتيب العبارات حسب المتوسط الحسابي لها كما يلي:



جدول (17) يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية والرتب لعبارات بُعد تكوين الشراكات المجتمعية

رقم العبارة	العبارات	ك %	درجة توفر				المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الرتبة
			بدرجة مهمة	ضعيفة	متوسطة	عالية				
5	يوجد قنوات اتصال فعالة بين العمادة والبيئات الخارجية	ك	13	63	175	186	3.22	0.801	متوسطة	1
		%	3.0	14.4	40.0	42.6				
2	تعقد العمادة شراكات في مجال تقديم الخدمات	ك	20	49	193	175	3.20	0.811	متوسطة	2
		%	4.6	11.2	44.2	40				
6	توجد العمادة فرص كافية لتبادل الأفكار ومشاركة المعرفة والتجارب الناجحة بين عمادات شؤون الطلاب في الجامعات الأخرى	ك	24	63	160	190	3.18	0.876	متوسطة	3
		%	5.5	14.4	36.6	43.5				
4	توجد أليات واضحة لعقد شراكات استراتيجية مع الجهات الخارجية لتطبيق التدريب التعاوني للطلبة	ك	35	75	162	165	3.05	0.932	متوسطة	4
		%	8.0	17.2	37.1	37.8				
3	تشارك العمادة مع مؤسسات المجتمع في إنشاء مركز متخصص لتهيئة الطلاب لسوق العمل	ك	40	57	185	155	3.04	0.923	متوسطة	5
		%	9.2	13	42.3	35.5				
1	تمتلك العمادة مركزاً للابتكار الاجتماعي يتمكن من خلاله أصحاب المصلحة من المشاركة في فرق العمل	ك	60	49	182	146	2.95	0.997	متوسطة	6
		%	13.7	11.2	41.6	33.4				
7	يتم إجراء تقييمات دورية لتوقع احتياجات سوق العمل	ك	61	72	180	124	2.84	0.992	متوسطة	7
		%	14.0	16.5	41.2	28.4				
-	الدرجة الكلية للبعد الرابع: الشراكات المجتمعية									
-	متوسطة						3.10	0.715		

يتضح من الجدول (17) أن متوسط الاستجابات فيما يتعلق بالبُعد الرابع "تكوين شراكات مجتمعية" بلغت (3.10)، وانحراف معياري قدره (0.715)، ويظهر من النتائج الموضحة أعلاه أن هناك اتفاق بين استجابات أفراد العينة في وجهة نظرهم حول درجة توفر تكوين شراكات مجتمعية في عمادات شؤون الطلاب، حيث تراوحت متوسطات الاستجابات ما بين (2.84-3.22)، بدرجة موافقة "متوسطة"، كما تراوح الانحراف المعياري بين (0.801-0.997)، ويعكس ذلك تجانس استجابات أفراد الدراسة حول عبارات البعد الرابع. حيث جاءت العبارة "يوجد قنوات اتصال فعالة بين العمادة والبيئات الخارجية"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.22)، وانحراف معياري (0.801)، بدرجة "متوسطة"، مما يدل على توفر قنوات اتصال فعالة بين عمادة شؤون الطلاب والبيئات الخارجية، باعتبارها جانب مهم لتعزيز الشراكات وتعزيز تجارب الطلاب وضمان النجاح المؤسسي، وتسهيل التعاون مع الكيانات الخارجية ووسائل الإعلام والخريجين وأرباب العمل والمنظمات المجتمعية، والتي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على حياة الطلاب والأداء المؤسسي، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة آل هشبول (2018)، ومع ما أوصت به دراسة آل تميم (2021)، بضرورة دعم العمل المؤسسي وإدارة الشراكات الفاعلة مع القطاع الحكومي والخاص، وإنشاء قنوات ربط قوية تربط برامج وأنشطة الجامعة مع أصحاب العلاقة من الأفراد والمؤسسات محلياً وعالمياً. كما حصلت العبارة "تعقد العمادة شراكات في مجال تقديم الخدمات"، على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.20)، وانحراف معياري بلغ (0.811)، بدرجة "متوسطة" مما يشير إلى أن عمادة شؤون الطلاب تعقد شراكات مع جهات مختلفة في مجال تقديم الخدمات للطلاب، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ياربرو (Yarbrough, 2017) والتي تشير إلى ضرورة تعزيز الشراكات المجتمعية. وتبين هذه النتيجة أن عمادات شؤون الطلاب تقوم بعقد شراكات مع جهات مختلفة لتقديم



الخدمات للطلاب في البيئة الجامعية، وهذا يعكس الاهتمام بجودة الخدمات، وإسنادها إلى جهات متخصصة مما يخفف من عبء العمل في العمادة؛ مثل خدمات التغذية، والخدمات الصحية، وخدمات الخريجين. أما أقل العبارات التي حصلت على موافقة أفراد الدراسة حسب المتوسط الحسابي لها فقد كانت العبارة "تمتلك العمادة مركزاً للابتكار الاجتماعي يتمكن من خلاله أصحاب المصلحة من المشاركة في فرق العمل"، حيث جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي (2.95)، وانحراف معياري (0.997)، بدرجة موافقة متوسطة على امتلاك عمادات شؤون الطلاب لمركز للابتكار الاجتماعي، ويمكن تفسير هذه النتيجة باختلاف الهيكل التنظيمي من جامعة لأخرى بناءً على استراتيجيتها وأولوياتها، مما يجعل مركز أو وحدة الابتكار الاجتماعي في الجامعات السعودية غالباً لا تكون مرتبطة بعمادة شؤون الطلاب وتكون مرتبطة بجهات مختلفة، لذا قد نجد اختلافات طفيفة، أو ترتيب تنظيمي مختلف في الجامعات السعودية. وهذا ما يفسر ضعف الاستجابة حول امتلاك عمادة شؤون الطلاب لمركز الابتكار الاجتماعي. فيما جاءت العبارة "يتم إجراء تقييمات دورية لتوقع احتياجات سوق العمل" في المرتبة السابعة والاختيرة بمتوسط حسابي (2.84)، وانحراف معياري (0.992)، وبدرجة موافقة متوسطة، وتشير هذه النتيجة إلى ضعف الموافقة حول إجراء عمادات شؤون الطلاب لتقييمات دورية لتوقع احتياجات سوق العمل، ويمكن أن تُعزى هذه النتيجة باعتقاد أفراد الدراسة إلى أن هذه المهمة تقوم بها الكليات والأقسام، وبأنها هي المسؤولة عن معرفة احتياجات سوق العمل، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة ماكبيث (McBeth, 2018) التي أشارت إلى ضرورة رفع كفاءة الخريجين وخلق فرص للعمل، بإيجاد نوع من التنسيق المستمر بين الجامعة وسوق العمل من أجل تعزيز التعاون وتوفير النوع المناسب من الخريجين، وضرورة إنشاء آلية تسمح للطلبة باكتساب المهارات المناسبة والمطلوبة في سوق العمل.

عرض نتيجة السؤال الثاني ومناقشته: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد الدراسة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب تُعزى لمتغيرات الدراسة: الجامعة، الجنس، سنوات الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال من خلال التعرف على نتائج الفروق في استجابات أفراد الدراسة وفق المتغيرات: الجامعة، الجنس، عدد سنوات الخبرة، تم استخراج الفروق لكل متغير على حدة، وتم التوصل إلى النتائج على النحو الآتي:

أولاً: الفروق وفقاً لمتغير الجامعة:

ولمعرفة إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب باختلاف مُتغير الجامعة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova)، وجاءت النتائج موضحة كما في الجدول رقم (19)، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (18) يوضح الوصف الإحصائي لمتغير الجامعة في محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، باختلاف مُتغير الجامعة

الأبعاد	الجامعة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	جامعة الملك سعود	141	27.48	6.22
	جامعة الملك عبد العزيز	113	29.12	5.55
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	37	32.03	4.49
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	83	28.18	5.73
	جامعة طيبة	63	28.87	7.74
	المجموع	437	28.62	6.18
توفر تنمية الموارد البشرية	جامعة الملك سعود	141	22.68	6.38
	جامعة الملك عبد العزيز	113	24.73	5.39
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	37	27.14	4.82
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	83	23.71	5.25



الأبعاد	الجامعة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توفر تحسين المنتجات والخدمات	جامعة طيبة	63	24.44	7
	المجموع	437	24.04	0.6
	جامعة الملك سعود	141	22.22	4.76
	جامعة الملك عبد العزيز	113	23.16	4.45
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	37	24.51	4.43
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	83	22.75	4.22
	جامعة طيبة	63	22.67	5.47
	المجموع	437	22.82	4.7
توفر تكوين شراكات مجتمعية	جامعة الملك سعود	141	24.43	5.9
	جامعة الملك عبد العزيز	113	25.63	4.88
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	37	26.08	5.58
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	83	25.39	5.15
	جامعة طيبة	63	22.78	6.93
	المجموع	437	24.82	5.72

يتضح من الجدول (18) الإحصاءات الوصفية لمتوسطات الاستجابات على محور توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، وفقاً لمتغير الجامعة، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي (32.03) وكان لجامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" في البعد الأول "توفر العمل الذكي والتنظيم المرن"، وانحراف معياري قدره (4.49)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أفراد الدراسة العاملين بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل يوافقون بدرجة أكبر على توفر العمل الذكي والتنظيم المرن في عمادة شؤون الطلاب، وقد يُعزى ذلك إلى الجهود المبذولة من الجامعة وعمادة شؤون الطلاب في تطوير إجراءات العمل وتبني أساليب حديثة في العمل الإداري. أما أقل متوسط حسابي بلغ (22.22) وكان لجامعة الملك سعود وذلك في البعد الثالث للابتكار الاجتماعي "توفر تحسين المنتجات والخدمات" وانحراف معياري بلغ (4.76)، وتشير هذه النتيجة إلى ضعف موافقة أفراد الدراسة العاملين بعمادة شؤون الطلاب على توفر تحسين المنتجات والخدمات في العمادة، بالرغم من نشاط العمادة واستمرارها في التحسين؛ ويمكن تفسير هذه النتيجة بالطموح العالي لدى أفراد الدراسة ورغبتهم في التعبير والتجديد؛ لتحقيق التطور المنشود في عمادة شؤون الطلاب والذي يتوافق مع التطلعات المستقبلية.

جدول رقم (19) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة، حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، باختلاف متغير الجامعة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة p	الدلالة اللفظية
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	بين المجموعات	663.025	4	165.756	4.477	0.001	توجد فروق
	داخل المجموعات	15993.675	432	37.022			
	المجموع	16656.7	436				
توفر تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	687.34	4	171.835	4.925	0.001	توجد فروق
	داخل المجموعات	15074.074	432	34.894			
	المجموع	15761.414	436				



الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة p	الدلالة اللفظية
توفر تحسين المنتجات والخدمات	بين المجموعات	171.831	4	42.958	1.962	0.099	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	9460.247	432	21.899			
	المجموع	9632.078	436				
توفر تكوين شركات مجتمعية	بين المجموعات	443.125	4	110.781	3.465	0.008	توجد فروق
	داخل المجموعات	13810.308	432	31.968			
	المجموع	14253.433	436				

يتضح من الجدول رقم (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب وفقاً لمتغير الجامعة في ثلاثة أبعاد تتضمن (العمل الذكي والتنظيم المرن، تنمية الموارد البشرية، تكوين شركات مجتمعية)، ماعدا بُعد تحسين المنتجات والخدمات الذي يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)، بين متوسطات أفراد العينة، في درجة توفر تحسين المنتجات والخدمات، وفقاً لمتغير الجامعة. وهذا يدل على وجود اختلافات جوهرية بين آراء أفراد الدراسة حول درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب وفقاً لمتغير الجامعة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بالنظر لطبيعة الجامعات محل الدراسة؛ من حيث العراقة والنشأة والموقع وعدد الطلاب؛ فجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز تُعد من أقدم الجامعات وأكبرها مقارنةً بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وجامعة طيبة. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة العسيري (2015) إلى وجود فروق في درجة توفر مقومات الابتكار الاجتماعي وفقاً لمتغير الجامعة.

ويتضح من الجدول رقم (19)، فيما يتعلق بالبُعد الأول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر العمل الذكي والتنظيم المرن في عمادات شؤون الطلاب، وفقاً لمتغير الجامعة، وفيما يتعلق بالبُعد الثاني يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر تنمية الموارد البشرية، وفقاً لمتغير الجامعة، أما فيما يتعلق بالبُعد الثالث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر تحسين المنتجات والخدمات، وفقاً لمتغير الجامعة، أما فيما يتعلق بالبُعد الرابع فيتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر تكوين شركات مجتمعية، وفقاً لمتغير الجامعة.

ونظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، بين متوسطات درجات أفراد العينة في ثلاثة من أبعاد محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي وفقاً لمتغير الجامعة، فقد تم استخراج قيمة ليفين Levene لفحص تجانس العينة؛ وكانت النتائج كما تظهر في الجدول التالي:

جدول (20) يوضح قيمة ليفين لأبعاد محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي وفقاً لمتغير الجامعة

الأبعاد	قيمة Levene	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	مستوى الدلالة
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	4.789	4	432	0.001
توفر تنمية الموارد البشرية	3.388	4	432	0.010
توفر تكوين شركات مجتمعية	4.439	4	432	0.002



يتضح من الجدول (20) فيما يخص تجانس العينة وفقاً لمتغير الجامعة في محور توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي، أن قيمة ليفين دالة؛ وبالتالي لا يوجد تجانس في العينة ولذلك تم إجراء الاختبار البعدي "جيمس هول (Games-Howell)"، للمقارنات البعدية المتعددة للتحقق من اتجاه الفروق، والجدول رقم (20) يوضح ذلك:

جدول (21) اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة في محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي وفقاً لمتغير الجامعة

الأبعاد	الجامعة	المتوسط	جامعة الملك سعود	جامعة الملك عبد العزيز	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	جامعة طيبة
توفر العمل الذكي والتنظيم	جامعة الملك سعود	27.48	-				
	جامعة الملك عبد العزيز	29.12	1.65	-			
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	32.03	*4.55	2.90*	-		
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	28.18	0.71	0.94	3.85*	-	
	جامعة طيبة	28.87	1.40	0.25	3.15	0.69	-
توفر تنمية الموارد البشرية	جامعة الملك سعود	22.68	-				
	جامعة الملك عبد العزيز	24.73	2.045*	-			
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	27.14	4.454*	2.409	-		
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	23.71	1.03	1.015	3.424*	-	
	جامعة طيبة	24.44	1.764	0.281	2.691	0.734	-
توفر تكوين شراكات مجتمعية	جامعة الملك سعود	24.43	-				
	جامعة الملك عبد العزيز	25.63	1.196	-			
	جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل	26.08	1.648	0.453	-		
	جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن	25.39	0.953	0.243	0.696	-	
	جامعة طيبة	22.78	1.655	2.851*	3.303	2.608	-

* تعني أنها دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (21) أنه فيما يتعلق بالبُعد الأول "توفر العمل الذكي والتنظيم المرن" كانت الفروق بين جامعة "الملك سعود" مع جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل"، لصالح جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" (32,03)، كما وجدت فروق بين جامعة "الملك عبد العزيز" مع جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل"، لصالح جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" (32,03)، كما وجدت فروق بين جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" مع جامعة "الأميرة نورة بنت عبد الرحمن" لصالح جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" (32,03)، فيما لم تكن الفروق دالة بين بقية الجامعات. وفيما يتعلق بالبُعد الثاني "توفر تنمية الموارد البشرية" كانت الفروق بين جامعة "الملك سعود" مع كل من جامعة "الملك عبد العزيز"، وجامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل"، لصالح جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" (27,14)، كما وجدت فروق بين جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" مع جامعة "الأميرة نورة بنت عبد الرحمن" لصالح جامعة "الإمام عبد الرحمن بن فيصل" (27,14)، فيما لم تكن الفروق دالة بين بقية الجامعات. ومن الملاحظ أن الفروقات كانت جميعها لصالح جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل وذلك في البعد الأول والثاني "العمل الذكي والتنظيم المرن، وتنمية الموارد البشرية"، ويمكن تفسير ذلك بأن جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، تُعتبر واحدة من الجامعات الرائدة



في السعودية، وقد حرصت منذ تأسيسها على تمييز نفسها من خلال مجموعة من الخطط والاستراتيجيات التي تعزز من قدرتها التنافسية وكفاءتها، والتقدم السريع وعملية التطوير السريعة التي تحرص الجامعة على تحقيقها ولكونها من أحد الجامعات التي حصلت على الاستقلالية في نظام الجامعات الجديد، ولعل من أهم المميزات التي ساعدتها في ذلك حجمها الأصغر مقارنةً بجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز، وما يترتب على ذلك من عدد الطلاب وعدد الموظفين، مما قد يتيح مرونة أكبر وسهولة في الإشراف والمتابعة الإدارية وتنمية الموارد البشرية، ويمكنها من تبني وتطبيق نظام إداري يقلل من البيروقراطية ويزيد من الكفاءة التشغيلية بسرعة، علاوة على ذلك، عدد الموظفين الأقل مقارنةً بجامعة الملك سعود وجامعة الملك عبد العزيز؛ والذي يساعد في توفير البرامج التدريبية المستمرة وورش العمل التطويرية، مما يعزز من قدرة الموظفين على الابتكار والعمل بطرق ذكية. وفيما يتعلق بالبُعد الرابع "تكوين شراكات مجتمعية" كانت الفروق بين جامعة "الملك عبد العزيز" مع جامعة "طبية"، لصالح جامعة "الملك عبد العزيز" بمتوسط (25,3)، فيما لم تكن الفروق دالة بين بقية الجامعات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن جامعة الملك عبد العزيز تعد من أكبر وأعرق وأقدم الجامعات من حيث النشأة وعدد المنتسبين، ولها شراكات متعددة بحكم عدد الطلاب، وعدد الكادر الأكاديمي والإداري الكبير مقارنةً بجامعة طبية. ولم تكن الفروق دالة بين بقية الجامعات ويمكن أن يعزى ذلك إلى التشابه بين الجامعات في الأنظمة واللوائح وعدد الطلاب وزمن التأسيس.

ثانياً: الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد العينة في درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة؛ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي One way Anova، للتحقق من الفروق وجاءت النتائج موضحة كالآتي:

جدول (23) يوضح الوصف الإحصائي لمتغير الخبرة في محور درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي

الأبعاد	سنوات الخبرة	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	أقل من خمس سنوات	38	30.55	6.59
	من خمس سنوات – إلى أقل من عشر سنوات	55	29.22	6.54
	عشر سنوات فأكثر	344	28.31	6.05
	المجموع	437	28.62	6.18
توفر تنمية الموارد البشرية	أقل من خمس سنوات	38	26.24	5.93
	من خمس سنوات – إلى أقل من عشر سنوات	55	24.62	6.08
	عشر سنوات فأكثر	344	23.7	5.97
	المجموع	437	24.04	6.01
توفر تحسين المنتجات والخدمات	أقل من خمس سنوات	38	24.39	3.87
	من خمس سنوات – إلى أقل من عشر سنوات	55	22.73	4.73
	عشر سنوات فأكثر	344	22.66	4.76
	المجموع	437	22.82	4.7
توفر تكوين شراكات مجتمعية	أقل من خمس سنوات	38	26.47	4.93
	من خمس سنوات – إلى أقل من عشر سنوات	55	24.4	5.62
	عشر سنوات فأكثر	344	24.71	5.8
	المجموع	437	24.82	5.72

يتضح من الجدول (23) الإحصاءات الوصفية لمتوسطات الاستجابات على محور توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، حيث بلغ أعلى متوسط حسابي



(30.55) وكان لذوي سنوات الخدمة "أقل من خمس سنوات" في البعد الأول "توفر العمل الذكي والتنظيم المرن"، بانحراف معياري (6.59). وتختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت لها دراسة أبو سيف (2016)، بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة تُعزى لاختلاف متغير الخبرة الوظيفية، حول مستوى الابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا. وبلغ أقل متوسط (22.66) وكان لذوي سنوات الخدمة "عشر سنوات فأكثر" في البعد الثالث "توفر تحسين المنتجات والخدمات" بانحراف معياري (4.76)، وتشير هذه النتيجة إلى خبرة هذه الفئة في طبيعة العمل الإداري بعمادات شؤون الطلاب، ولكونهم أكثر رغبة في تطبيق الأساليب الحديثة في الإدارة، وإلمامهم الكافي بها نظراً لارتباطها بمهام عملهم الرئيسية في عمادات شؤون الطلاب، والتطلع إلى الجديد.

جدول (24) اختبار "تحليل التباين الأحادي" لدلالة الفروق بين أفراد العينة في درجة توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي وفق متغير سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية df	متوسط الفرق بين المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة p
توفر العمل الذكي والتنظيم المرن	بين المجموعات	193.831	2	96.915	2.555	0.079
	داخل المجموعات	16462.87	434	37.933		
	المجموع	16656.7	436			
توفر تنمية الموارد البشرية	بين المجموعات	241.404	2	120.702	3.375	0.035
	داخل المجموعات	15520.01	434	35.76		
	المجموع	15761.414	436			
توفر تحسين المنتجات والخدمات	بين المجموعات	103.206	2	51.603	2.35	0.097
	داخل المجموعات	9528.872	434	21.956		
	المجموع	9632.078	436			
توفر تكوين شراكات مجتمعية	بين المجموعات	117.829	2	58.914	1.809	0.165
	داخل المجموعات	14135.604	434	32.571		
	المجموع	14253.432	436			

يتضح من الجدول (24)، فيما يتعلق بالبُعد الأول، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر العمل الذكي والتنظيم المرن، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. وفيما يتعلق بالبُعد الثاني يتضح أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر تنمية الموارد البشرية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، وفيما يتعلق بالبُعد الثالث يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر تحسين المنتجات والخدمات، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخدمة. وأما ما يتعلق بالبُعد الرابع فيتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد العينة في درجة توفر تكوين شراكات مجتمعية، وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، ونظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05)، بين متوسطات درجات أفراد العينة على في بُعد درجة توفر تنمية الموارد البشرية وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة، فقد تم استخراج قيمة ليفين Levene لفحص تجانس العينة وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:



جدول (25) يوضح قيمة ليفين في بُعد درجة توفر تنمية الموارد البشرية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة

Levene قيمة	درجة الحرية 1	درجة الحرية 2	مستوى الدلالة
0.066	2	434	0.936

يتضح من الجدول (25) فيما يخص تجانس العينة وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة في بُعد توفر تنمية الموارد البشرية أن قيمة ليفين غير دالة وبالتالي يوجد تجانس في العينة؛ ولذلك تم إجراء الاختبار البعدي "شيفيه"، Scheffe للمقارنات البعدية المتعددة للتحقق من اتجاه الفروق، والجدول رقم (24) يوضح ذلك:

جدول (26) يوضح اتجاه الفروق بين متوسطات أفراد العينة في بُعد توفر تنمية الموارد البشرية وفقاً لمتغير الخبرة

سنوات الخدمة	المتوسط	أقل من 5	من 5 إلى أقل من 10	10 سنوات فأكثر
أقل من خمس سنوات	62.24			
من خمس سنوات – إلى أقل من عشر سنوات	24.62	1.619		
عشر سنوات فأكثر	23.7	2.536*	0.918	

* تعني أنها دالة عند مستوى (0.05)

يتضح من الجدول (26) أن الفروق كانت بين ذوي سنوات الخبرة "أقل من خمس سنوات" مع ذوي سنوات الخبرة "عشر سنوات فأكثر"، لصالح ذوي سنوات الخبرة "أقل من خمس سنوات" بمتوسط (26.24)، فيما لم تكن الفروق دالة بين بقية الجامعات. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن أفراد الدراسة ممن خبرتهم أقل من خمس سنوات ما زالوا حديثي عهد بالممارسات الإدارية المتعلقة بإدارة شؤون الطلاب، وهذا يشير إلى أن الخبرة العملية في العمل الإداري تمنح الموظف المزيد من المعرفة والوعي بممارسة تلك العمليات ومن هنا ظهرت الفروق لصالح الخبرة الأقل. وتختلف مع ما توصلت إليه دراسة العسيري (2015) التي أشارت إلى عدم وجود فروق دالة احصائياً بين وجهات النظر حول درجة توفر مقومات الابتكار الاجتماعي في الجامعات السعودية تبعاً لمتغير الخبرة. وتجدر الإشارة إلى أن الأفراد ذوي الخبرة الأكثر لديهم دراية ومعرفة بالممارسات الحديثة في العمل الإداري أكثر من ذوي الخبرة الأقل، وذلك بسبب طول سنوات العمل، وكثرة الاحتكاك بالأعمال الإدارية لشؤون الطلاب، وتجربة العمل في اللجان والوحدات المتنوعة في مجال شؤون الطلاب، مما يجعلهم أكثر معرفة بجوانب العمل الإداري المختلفة.

توصيات الدراسة

وتوصلت الدراسة عن التوصيات التالية:

1. ضرورة توظيف تقنية المعلومات في تطوير إجراءات العمل وإدارة الابتكار وعملياته.
2. ضرورة اعتماد برامج تقويم الأداء السنوي في العمادة، وذلك لتحسين الأداء بما يلبي متطلبات التغيير.
3. الاهتمام بالبرامج والتدريبية النوعية ووضع خطط للتطوير المهني لموظفي العمادة، خاصة الجدد منهم.
4. ضرورة دعم العمل المؤسسي وإدارة الشراكات الفاعلة مع القطاعين الحكومي والخاص.
5. إنشاء قنوات ربط قوية تربط برامج وأنشطة الجامعة مع أصحاب المصلحة من الأفراد والمؤسسات.
6. ضرورة رفع كفاءة الخريجين وخلق فرص عمل، وذلك بالتنسيق المستمر بين الجامعة وسوق العمل.



المقترحات

وتقترح الدراسة ما يلي:

- إجراء دراسة مستقبلية على عمادات شؤون الطلاب بالجامعات السعودية محل للتأكد من تطبيق ما أوصت به الدراسة الحالية.
- إجراء المزيد من الدراسات حول مدى توفر أبعاد الابتكار الاجتماعي في عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية لم تشملها الدراسة الحالية.

المراجع

1. الأحمري، منى؛ وعبد القادر، سليم (2022). أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة على الأداء الوظيفي في الجامعات السعودية: دراسة تطبيقية على جامعة الملك خالد بأبها. المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ع 31، 155-172. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.33193/IJoHSS.31.2022.383>
2. آل تميم، نسرين. (2021). واقع الممارسات التنظيمية والإدارية في الجامعات السعودية للابتكار وريادة الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الإناث. المجلة العربية للنشر العلمي، ع37، 295 - 314.
3. آل هشبول، عمر (2018). تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب بالجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإدارة الإبداعية: استراتيجية مقترحة (رسالة دكتوراه). جامعة الملك سعود.
4. التويجري، عبد العزيز (2017). واقع العمليات التي تقوم بها الوحدات المعنية بإدارة شؤون الطلاب بالكلية بجامعة المجمعة والتحديات التي تواجهها والأساليب المقترحة للتغلب عليها. مجلة القراءة والمعرفة، (183)، 67 - 88.
5. خريسات، آمنة (2020). دور الابتكار في تطوير أداء العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. مجلة رماح للبحوث والدراسات. (41)، 45 - 65.
6. الخليفة، عبد العزيز. (2014). رؤية تطويرية لمنظومة البحث العلمي في الجامعات السعودية في ضوء التنافسية العالمية. المجلة السعودية للتعليم العالي، المجلد 12
7. رميس، أيمن محمد (2022). الممكنات القانونية للابتكار الحكومي في نظم الخدمة المدنية: دراسة تحليلية في النظام السعودي. مجلة الإدارة العامة. المجلد الثاني والستون. عدد خاص محكم.
8. الرويثي، حمدي؛ والشاعري، بدر (2024). تصنيف وقياس التحديات التي تواجه قيادة شؤون الطلاب في الجامعات السعودية. مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط. مجلد 40 العدد 1 الجزء 2، 227 - 262.
9. رؤية 2030 المملكة العربية السعودية. (2016). في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، من <https://www.vision2030.gov.sa/ar/v2030/overview>
10. السالم، سالم محمد (2009). معوقات الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية. ورقة عمل مقدمة في منتدى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي في المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
11. السلاطين، علي. (2014). الشراكة المؤسسية بين الجامعة ومؤسسات المجتمع: بحوث ودراسات علمية محكمة. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
12. سليم، محمد (2005). الإصلاح التربوي والشراكة المجتمعية المعاصرة: من المفاهيم إلى التطبيق. دار الفجر، القاهرة.
13. الطاسان، نجلاء (2019). مستقبل إدارة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة (2030) لتعزيز القدرة التنافسية: دراسة استشرافية (رسالة دكتوراه). جامعة الملك سعود.
14. الطاسان، نجلاء (2020). استشراف مستقبل شؤون الطلاب 2030. مكتبة الرشد.
15. الطريف، غادة، (2020). الابتكار الاجتماعي خطوات واعدة نحو المستقبل. الرياض، مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
16. عامر، سامح (2011). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. الأردن، عمان: دار الفكر ناشرون وموزعون.



17. عبد الستار، رضا(2010). الشراكة في مجال تعليم الكبار من أجل تحقيق أهداف التعليم للجميع. المؤتمر السنوي الثامن (المنظمات غير الحكومية وتعليم الكبار في الوطن العربي- الواقع والرؤى المستقبلية). مصر.
18. العساف، صالح. (2019). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط٤). الرياض: دار الزهراء.
19. العسيري، خالد (2015). مقومات الابتكار الاجتماعي كمدخل لتطوير الإدارة الجامعية من وجهة نظر الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات السعودية (رسالة دكتوراه). جامعة أم القرى.
20. الفواعير، مؤيد؛ والخطيب، أيمن؛ والجغبير، فراس؛ الجغبير، توجان. (2020). الثقافة الوطنية وأثرها في الابتكار- الدور الوسيط للثقافة التنظيمية: دراسة تطبيقية في شركات الاتصالات الأردنية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. (16)، 214- 235.
21. القهوي، ليث. (2013). إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
22. منصور، إيمان أحمد (2020). إدارة الابتكار: الابتكار نحو التغيير. مكتبة المنهل.
23. موقع عمادة شؤون الطالبات بجامعة الأميرة نورة (2024). متوفر على <https://pnudsa.wordpress.com>
24. موقع عمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك عبد العزيز (2022). خطط وبرامج النشاط الطلابي. متوفر على https://studentaffairs.kau.edu.sa/Files/211/Files/160081_activety-1444.pdf
25. موقع عمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك عبد العزيز (2024). متوفر على: <https://studentaffairs.kau.edu.sa/Pages-271742.aspx>
26. موقع عمادة شؤون الطلاب بجامعة الملك سعود (2024). متوفر على <https://sa.ksu.edu.sa/ar>
27. معجم المعاني الجامع الإلكتروني (د.ت). من <https://www.almaany.com>
28. النفيعي، مزنة (2015). واقع إستراتيجيات الريادة في الجامعات السعودية: دراسة ميدانية على جامعة الملك سعود. مجلة الإدارة العامة. 55(4)، 665- 690.
29. النواصرة، مصطفى سليمان (2019). جداريات القيادة الاستراتيجية وأثرها في بناء المنظمات الذكية. الأردن، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
30. Doan, Van, Minh., Thai, Van, Thanh. (2024). Some Solutions for Student Affairs Management in Public Universities in the North Central Region. East African scholars journal of education, humanities and literature, 7(05):180-186. doi:10.36349/easjehl. 2024.v07i05.001
31. FURMAŃSKA-MARUSZAK, A., & SUDOLSKA, A. (2016). *Social Innovations in Companies and In Social Economy Enterprises. Comparative Economic Research*, 19(3), 169–191.
32. Hamerlinck, Laurens R.E. (2010). *Social Innovation: beyond the hype*. Master thesis: Degree Granted by Tilburg University. FSW. Organisatiewetenschappen; Supervisor(s): A. Stoppelenburg; 69 P.
33. Harvey, E. C. (2021). *Innovation in Higher Education: Understanding Higher Education Professionals' Experiences Through a Futurist Lens*. (Order No. 28722016).
34. Howaldt, J. Domanski, D. and Kaletka, C. (2016). *Social Innovation: Towards a New Innovation Paradigm*. *Revista de Administração Mackenzie*, 17(6), 20–44. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1590/1678-9712016/administracao.v17n6p20-44>
35. Katarzyna Szczepańska-Woszczyna. (2018). Innovation Processes in the Social Space of the Organization. Nova.
36. Katou, A.A.& Budhwar, P.S. (2007) "The Effect of Human Resource Management Policies on Organizational Performance in Greek Manufacturing Firms." *Thunderbird International Business Review*, Vol. 49(1), pp: 1-35.



37. McBeth, C. H. (2018). *Social Innovation in Higher Education: The Emergence and Evolution of Social Impact Centers*. (Order No. 10829090). Available from Publicly Available Content
38. McGowan, Katharine, & Westley, Frances, (2015). At the root of change: The history of social innovation. In *New frontiers in social innovation research* (pp. 52-68). Palgrave Macmillan, London.
39. McNaughtan, J., Garza, T., Eicke, D., Garcia, H. A., & Bodine Al-Sharif, M. A. (2023). Being Our Best: Understanding the Relationship between Empowerment and Employee Engagement among Midlevel Student Affairs Professionals. *Higher Education Quarterly*, 77(4), 774–791. Database. (2099202215).
40. Moulaert, Frank, Diana MacCallum, Abid Mehmood, and Abdelillah Hamdouch. (2013). *The International Handbook on Social Innovation. Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
41. Nicholls, A., Simon, J., & Gabriel, M. (2015). *New frontiers in social innovation research*. Springer Nature.
42. OECD (2016). *Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills*, OECD. Publishing Paris. Retrieved from: <https://cutt.us/03vqM>.
43. Park, Yoonhee. H., & Oh, Kyetaik. T. (2019). A study on university-industry cooperation: focused on employer engagement in training. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 20(11), 197-207.
44. Pot, F., Dhondt, S., Oeij, P. (2012). Social Innovation of Work and Employment. In: Franz, HW., Hochgerner, J., Howaldt, J. (eds) *Challenge Social Innovation*. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-32879-4_16.
45. Satalkina, L., & Steiner, G. (2022). Social Innovation: A Retrospective Perspective. *Minerva*, 60(4), 567–591. <https://doi.org/10.1007/s11024-022-09471-y>.
46. Unceta, A., Castro-Spila, J., & García Fronti, J. (2017). The three governances in social innovation. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, 30(4), 406–420. <https://doi.org/10.1080/13511610.2017.1279537>.
47. Vaas F, Karolus K, Oeij P. (July, 2010). Impact of Social Innovation on Organizational Performance and Sickness Absence. Paper presented at the XVII ISA World Congress of sociology: Transformations of work after a financial and economic crisis (11-17). Sweden: Gothenburg.
48. Yarbrough, Ambra. (2017). *Social Innovation in Higher Education: A Case Study* Doctoral dissertation, University of Georgia.