

## أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي

**The impact of organizational commitment on the development of administrative creativity on employees of Faisal Islamic Bank**

د. أسيا يعقوب الهادي عبد الخير

<sup>1</sup> جامعة الملك خالد، aabdalkhair@kku.edu.sa

تاريخ النشر: 2023/12/31

تاريخ القبول: 2023/09/17

تاريخ الاستلام: 2023/09/11

**ملخص:** هدفت الدراسة الى معرفة أثر الإلتزام التنظيمي وابعاده (الإلتزام العاطفي، الإلتزام المعياري، الإلتزام المستمر) على الإبداع الاداري لدى العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الإستبانة كأداة لجمع البيانات. توصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري ببنك فيصل الاسلامي السوداني مما يساهم في تعزيز قدرات البنك على التكيف مع الظروف البيئية المتغيرة وتقديم خدمات متميزة وعلى البقاء والمنافسة. واوصت الى العديد من التوصيات منها العمل على تنمية روح المبادرة والابداع عن طريق برامج تشجيعية للأفكار الابداعية مما يزيد من إحساس الموظفين بالانتماء والرضا في بيئة العمل ومن مقدرة البنك على مواجهه المنافسين وتميز الخدمات المقدمة.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام التنظيمي، الإبداع الإداري، الإلتزام المعياري، الإلتزام الوجداني، الإلتزام الاستمراري

**Abstract:** The study aimed to determine the impact of organizational commitment and its dimensions (emotional commitment, normative commitment, and continuous commitment) on the administrative creativity of employees at Faisal Islamic Bank of Sudan. The study used the descriptive analytical approach, and used the questionnaire as a tool for collecting data. The study reached many results, including the presence of a statistically significant effect of organizational commitment in developing administrative creativity at Faisal Islamic Bank of Sudan, which contributes to enhancing the bank's capabilities to adapt to changing environmental conditions, provide distinguished services, and survive and compete. It recommended many recommendations, including working to develop the spirit of initiative and creativity through programs that encourage creative ideas, which increases employees' sense of belonging and satisfaction in the work environment and the bank's ability to confront competitors and distinguish the services provided.

**Key words** Organizational commitment, administrative creativity, normative commitment, emotional commitment, continuity commitment

Jel Classification Codes: M5, M21

المؤلف المرسل: اسيا يعقوب الهادي عبد الخير، الإيميل: aabdalkhair@kku.edu.sa

## 1. مقدمة:

يتميز العصر الحالي بسرعة التطورات وتزايد المناخ التنافسي بين المنظمات نحو التميز وتقديم الافضل، فتوجب على كل منظمة أن تواكب تلك التطورات وتقدم أفضل ما عندها، فانصب الاهتمام على الهياكل التنظيمية والمعدات والآلات والنظم الحديثة، كل ذلك حتى يتم الارتقاء بالأداء الوظيفي للفرد وزيادة إنتاجيته. ولكن في الفترة الاخيرة بدأ النظر والاهتمام بجوانب أخرى وهي الاهتمام بالعاملين في تلك المنظمات، من حيث طبيعة سلوكهم داخل المنظمة والطرق الكفيلة بتحفيز ذلك الفرد حتى يعزز ذلك من انتمائه والتزامه واندماجه مع منظمته. (جمعة وامبارك، 2022)

يستلزم تحقيق المنظمات لأهدافها ان تتمتع بقوى بشرية مؤهلة وجادة في اداؤها لأعمالها، واكثر اندماجا بالمنظمة، كما يجب ان وان يكون لديهم استعداد لبذل الجهد المطلوب منهم كما ان الرغبة لديهم في البقاء في المنظمة مستمرة وتمثل تلك المعالم المظاهر الاساسية لمفهوم الالتزام التنظيمي والذي اصبح من المطالب الرئيسية لنجاح وتميز اي منظمة. واكدت الكثير من البحوث والدراسات بان التطور والنمو الاقتصادي الذي حققته اعظم الدول اقتصادا مثل اليابان والمانيا يرجع لقوة العمالة الملتزمة حيث بلغت النسبة لنجاح المنظمات اليابانية الى الالتزام (على، 2021)

ويعتبر الالتزام التنظيمي من المتغيرات الحديثة التي لاقت اهتماما كبيرا من قبل الدارسين ، فهو سلوك فهو سلوك غير ملموس ينبع من ذات الفرد، ويظهر من خلال تصرفاته كانتمائية للمنظمة وبذل الجهد والوقت من اجل نجاحها، وتظهر نتائج الالتزام التنظيمي من خلال الاداء الوظيفي لكل بالمنظمة. كما يعتبر الالتزام التنظيمي عنصرا ضروريا في تحقيق الاهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار والثقة التنظيمية بين العاملين والادارة كما يساعد في تطوير قدرات المنظمة على المنافسة والاستمرار، كما يؤدي الالتزام التنظيمي لعدة نتائج إيجابية للفرد والمنظمة، كتقليل معدل دوران العمل، وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة، بينما ضعف مستوى الالتزام التنظيمي يؤدي لارتفاع نسبة الغياب والتأخر عن العمل وتسرب العمالة وانخفاض الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمة.

يعتبر القطاع المصرفي احد اهم المكونات للنظام المالي للدولة وباعتباره مؤسسة خدمية الشئ الذي يتوجب عنايه خاصة بالعنصر البشري باعتباره عنصر مهم لعناصر المزيج التسويقي وعليه فان ارضاء العاملين واشباع حاجاتهم مهم جدا لتحقيق التزامهم التنظيمي لضمان الاحتفاظ بالعملاء الحاليين وجذب العملاء المحتملين للمصرف. مشكلة البحث واسئلته:

حظي مفهوم الالتزام التنظيمي باهتمام كبير من الباحثين في مجالي السلوك التنظيمي ، وعليه فأ ن مفهوم الالتزام التنظيمي صعب التحديد مفهوم واحد قناعات الفرد العاطفية والمعيارية المستمرة بقيم ورسالة واهداف المنظمة التي تولد الرغبة في البقاء بالعمل وبذل اقصى درجات من نجاح عمل المنظمة وتقدمها، ويمثل الإبداع الاداري الركن الرئيسي في فاعليه المؤسسات الخدمية واداة ضرورية لتقدمها ونجاحها فالإبداع يقدم الحلول المبتكرة للمشكلات الانية والمستقبلية مما يسهم في تطوير الاداء وتحسنه

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة ما هو أثر الالتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الاداري لدى العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي الاسئلة الفرعية الاتية:

ما هو واقع الالتزام التنظيمي لدي العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟  
 ما مستوى الإبداع الاداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟  
 هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والابداع الاداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

فروض البحث :

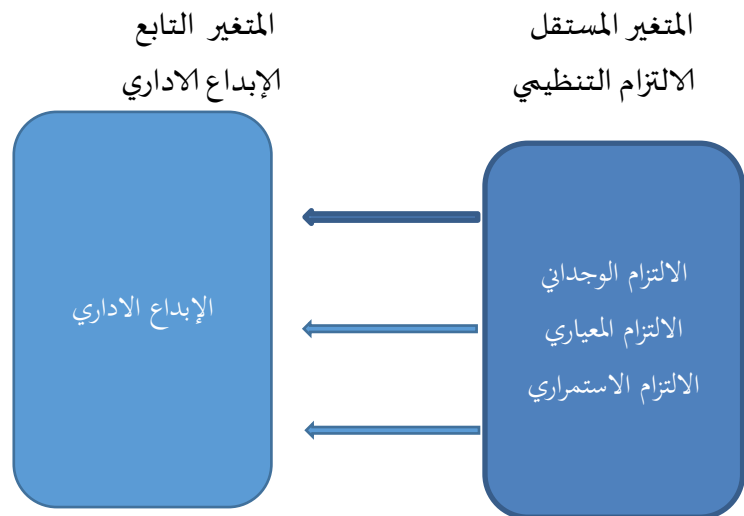
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي وتنمية الإبداع الإداري لدي العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام العاطفي وتنمية الإبداع الاداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام الاستمراري وتنمية الإبداع الاداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام المعياري وتنمية الإبداع الاداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

نموذج البحث :



المصدر اعداد الباحث 2022م

اهمية البحث:

تنبع اهمية البحث من أهمية المتغيرات المبحوثة المتمثلة في (الالتزام التنظيمي والإبداع الاداري) ومن مجتمع وعينة الدراسة المتمثلة في العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

التعريف بالعوامل التي تؤثر في التزام العاملين من أجل زيادة ارتباطهم بالبنك وولائهم له.  
 تقديم نتائج وتوصيات قد تسهم في تزويد متخذي القرارات و المهتمين بأهم العوامل التي تؤثر في الالتزام التنظيمي والفوائد المتحققة منه في تعزيز الإبداع الاداري وتوظيفه لصالح المنظمات.

أهداف البحث :

بناء اطار نظري ومعرفي حول متغيري البحث (الالتزام التنظيمي-الإبداع الاداري)  
التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين ببنك فيصل الاسلامي.  
التعرف على مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين بنك فيصل الاسلامي.  
التعرف على دور الالتزام التنظيمي في تعزيز الإبداع الاداري للعاملين بالبنك.  
تقديم التوصيات والمقترحات التي تفيد متخذي القرار من خلال تشخيص نقاط القوة والضعف في البنك.  
حدود البحث:

الحدود البشرية: جميع العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني  
الحدود المكانية: بنك فيصل الاسلامي السوداني-الخرطوم-السودان  
الحدود الزمانية : خلال العام 2021-2022م  
الاطار النظري والدراسات السابقة:  
1. الالتزام التنظيمي:

### 1.1 مفهوم الالتزام التنظيمي:

اتفق كل من (عيد والفقي، 2021) و (والسالمي والسليبي، 2020) بان الالتزام التنظيمي هو مقدار الشعور الايجابي المتولد لدى الفرد العامل تجاه منظمته الإدارية والالتزام بقيمها التنظيمية والتفاني والاخلاص لأهدافها وشعوره الدائم بالارتباط بها والافتخار بالانتساب اليها وأضاف (عيسى، 2016)بانه ضرورة انخراط الافراد داخل جماعة اي يصيروا جزء من الجماعة ، واكد (العمرى، 2019) بانه شعور الفرد الذاتي بانه الجزء الانساني من الوظيفة المبنية على التخصص ودرجة ارتباطه بالافراد العاملين معه من زملاء ومرؤوسين عبر مجموعة المشاعر والمصالح المشتركة التي تدفعه لتجويد العمل وازدهاره من خلال الايمان بأهداف ووسائل العمل المنتمية الى فلسفة المجتمع .

كما أبان (ايمن 2021) بان الالتزام التنظيمي يشير الي نوعيه العلاقة بين الفرد والمنظمة كما يرسخ الشعور الايجابي لدى الموظف تجاه المنظمة كما يعتبر بانه القوة النسبية لتوضيح هوية الموظف وارتباطه وتمسكه بمنظمه بعينها ويرجع ذلك لإيمانه القوي بالمنظمة وتقبله لأهدافها وسعيه الدائم لبذل اكبر جهد في خدمتها ورغبته القوية في الاستمرار والبقاء في المنظمة.

كما اضاف (جواني ومعدن، 2021) بانه الحالة النفسية التي تجبر الفرد في البقاء في المنظمة وامتلاك الرغبة في الاستمرار فيها والقبول بقيمها واهدافها .

### 1.2 أبعاد الالتزام التنظيمي :

تختلف صور الالتزام للأفراد تجاه منظماتهم باختلاف القوة الباعثة والمحركة له ، اتفقت العديد من الدراسات والكتاب حول الابعاد الرئيسية للالتزام التنظيمي كدراسة (القحطاني وعلى ومجد ، 2021) و (الليحاني، 2021) و (عيد والفقي، 2021) (choong ,wong,lau,2011) وهي:الالتزام العاطفي(الوجداني)والالتزام المعياري ،والالتزام المستمر

الالتزام العاطفي: يتأثر بدرجة ادراك الفرد للخصائص التي تميز عمله من اهمية واستقلالية ومهارات مطلوبة كما ينبع من إحساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات ويشير للارتباط الوجداني او النفسي للفرد بالمنظمة واندماجه فيها.

الالتزام المعياري : ينتج من اعتقاد الفرد العامل بانه مدين لمنظمة حيث انها احتوته ودرسته وهي مصدر الدخل الرئيس له وهي بدايه للكثير من العلاقات الاجتماعية التي أنشأها وعليه تتكون لديه الكثير من الدوافع الاخلاقية والادبية والسلوكيات التي تترتب عليها التي تُشكل الالتزام المعياري. ويشير لدرجة ولاء الموظف للمنظمة النابعة من شعورة بالالتزام الاخلاقي بالبقاء فيها.

الالتزام المستمر: يتكون عندما يقارن الفرد بين مزايا تركه للعمل لدى المنظمة ومزايا الاستمرار في العمل فيها فيختار ويفضل البقاء في المنظمة. وهو يشير الى ولاء الفرد تجاه المنظمة ومدى إدراكه للتكاليف الناجمة عن تركه لها.

خصائص الالتزام التنظيمي: (القحطاني وعلی، 2021)

يتأثر الالتزام التنظيمي بمجموعة من الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف المحيطة بالعمل.

متعدد الابعاد (الوجداني، المعياري، المستمر)

يجعل الفرد مستعداً يبذل اقصى جهد لمصلحة المنظمة وينمي الولاء تجاه المنظمة و اهدافها وقيمها.

يستغرق تحقيق الالتزام التنظيمي وقتاً لأنه يستلزم قناعة الفرد .

الالتزام التنظيمي يمثل شعور داخلي يضغط على الفرد للارتباط بالمنظمة و للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المنظمة.

### 1.3 أهمية الالتزام التنظيمي:

تظهر أهمية الالتزام التنظيمي بين المنظمة والعاملين فيها من خلال الاتي:

تظهر أهميته في الاوقات التي لا تقدم فيها المنظمة بتحفيز الموظفين بالحوافز الملائمة للعمل وتحقيق مستوى عالي من الانجاز (جواني، 2021).

يعتبر احد المتغيرات التي يجب تنميتها وتطويرها لدى العاملين لمالها من دور كبير في نجاح المنظمة وتميزها في البيئية التنافسية الشديدة (علي، 2021).

الالتزام هو حالة نفسية والتي تميز علاقة الموظف مع المنظمة ويؤثر في قرار مواصلة العضوية في المنظمة . كما أنه يمثل احد المؤشرات الاساسية للتنبؤ بالكثير من النواحي السلوكية للموظفين كمعدل دوران العمل. (بخيت، 2022).

يعتبر مؤشراً اقوي من الرضي الوظيفي لاستمرار وبقاء العاملين في اماكن عملهم كما يعتبر عاملاً في التنبؤ بفاعليه المنظمة (القحطاني ، علي، 2021).

العاملون الذين لديهم التزام تجاه منظماتهم يحافظون على ممتلكات المنظمة . (Khong & Leow)

يعتبر من المتغيرات السلوكية الضرورية في بيئة العمل التي ينتج عن وجودها انخفاض مجموعة من الظواهر السلبية كانخفاض معدل الغياب ومعدل دوران كما له آثاراً كبيرة على نجاح المنظمة واستمرارها في بيئة الاعمال التنافسية ويمكن ان يساعد في تفسير كيفية إيجاد الافراد هدفهم في الحياة ( العمري، 2012)

يفترض ان يكون العاملين الملتزمين اكثر بقاء في المنظمة واكثر سعيا لتحقيق اهدافها بكفاءة(القحطاني وعلي، 2021) اتفق كل من (بن معتوق، 2022) و (الليحاني، 2021) بان تتمثل العوامل التي تتأثر بالالتزام التنظيمي أربعة عوامل العوامل الشخصية : اهم مورد في المنظمة هو الانسان فهو يتم من خلاله تنفيذ وظائف الادارة المختلفة، وتشغيل الاليات المختلفة مهما بلغت درجة تعقيدها كما ان للموظفين سلوكيات تدمج ما بين عمله الشخصي وعمله الوظيفي.

العوامل التنظيمية: تعتبر من العوامل المهمة وتحدد واجبات ومسؤوليات العاملين للمهام المطلوبة منهم، مثل ( درجة المركزية واللامركزية، التكامل بين الاقسام)

متطلبات العمل: تتمثل في المهارات والقدرات والاساليب التي تعطي العاملين القدرة على التعامل مع مستلزمات ومتطلبات الوظيفة

عوامل البيئة الخارجية: كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على اتجاهات الافراد وبالتالي تؤثر على درجة الالتزام التنظيمي

## 2. الإبداع الاداري:

### 2.1 مفهوم وأهمية الإبداع الإداري

عرّف (دمهوري، 2012) الإبداع الاداري بأنه مجموعة العمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين قدرة الموظف على الانتاج بأسلوب عمل جديد او فكرة جديدة او حل متميز لمشكلة ما ويتم هذا الانتاج بقدر من المرونة الذهنية والطلاقة الفكرية والمقدرة على تحليل المشكلات .

واضاف (سكارنة، 2011) بأنه مجموعة السلوكيات والعمليات والاجراءات التي تساعد في تحسسين المناخ العام عن طريق تحفيز الافراد العاملين واتخاذ القرارات بأسلوب ابداعي وبطرق غير مألوفة في التفكير. عرفه السكارنة استخدام الموظف لمهاراته الإبداعية في استخدام اساليب إدارية جديدة أو تطبيق حلول ابتكارية تواجه المنظمة او تصورات جديدة لمعالجة المشكلة اعتمادا على الجهد الابداعي المنظم.

كما اوضح (سراج، 2021) بأنه تبني سلوك او فكرة جديدة في المنظمة يؤدي الى سلعة جديدة او خدمة جديدة او تكنولوجيا جديدة أو ممارسة جديدة سواء على المستوى الفردي، مستودي الجماعات او مستوى المنظمة .

واضاف (بن عودة، 2019) بأنه الانجاز بصورة متطورة وازضافة تحسينات على العمل الاصلي والاداء المتميز الذي ينتج عنه عمل ايجابي ، كما يمكن وصفه بأنه مجموعة سلوكيات تعمل على تطوير قدرات الافراد العاملين للمساهمة في حل المشكلات وتوليد الافكار الحديثة المفيدة بما يحقق اهداف المنظمة.

يتعلق الابداع الاداري بالأفكار الحديثة في مجال الادارة والتطوير وقيادة فرق العمل و كافة الوظائف الإدارية خاصة في ظل الظروف البيئية المتغيرة مما يتطلب منها مواجهه هذه الظروف بطريقة إبداعية. وتظهر أهمية الإبداع الاداري كما جاء في دراسة (الرشيدي، 2018) يساعد المنظمات في التطوير والتجديد المستمر مما يساعد في التنافس والبقاء في الاسواق و في تطوير مهارات العاملين و ايجاد حلول للمشاكل التي تواجهها المنظمات.

واضاف (دارني، 2019) بان وجود المنظمات المبدعة يسهم في مواجهه التحديات وتذليل الصعاب التي تواجهه الرؤي المستقبلية والارتقاء بالفكر الاداري، كما ان الابداع الاداري هو مفتاح وطريق النجاح لأنه لاغنى للمنظمات الادارية العبور للمستقبل وتحقيق التميز مهما كانت كفاءتها الحالية الا عبر تبني الابداع.

واضاف (خير الله والعريبي ومحمد، 2017) بان جوهر الابداع التنظيمي يكون في تضمين الابداع في جميع الخطوات المنطقية لحل المشكلات التي تمارسها المنظمة بشكل يومي وهي مرحلة جمع المعلومات ثم مرحلة التحليل الوظيفي ثم مرحلة الإبداع وطرح الافكار ثم مرحلة تقييم الافكار وتطويرها ومرحلة العرض والمتابعة كما ان الابداع هو عملية تراكمية ولا ينشا من فراغ بل ينتج من تفاعل المبدع مع غيره كالمناخ التنظيمي المحيط به.

## 2.2 خصائص ومقومات الابداع:

يشير عدد من الباحثين في مجال الإبداع الاداري بان خصائص ومقومات الابداع (الحجيلي والمليكي، 2020) (الزوين، 2022)، (مهدي، 2016) تتمثل في الاتي :

1. الطلاقة: وهي المقدرة على انشاء وتوليد عدد كبير من الافكار والحلول للمشكلات فالشخص المبدع شخص متفوق من حيث كمية ونوعية الافكار التي يطرحها خلال فترة زمنية ثابتة مقارنة مع غيره والطلاقة قد تكون (لفظية، بصرية، ارتباطية، فكرية)
2. المرونة: يقصد بها النظر الي الاشياء بمنظور جديد غير ما اعتاد عليه الناس وللمرونة دور كبير في تنمية الابداع الاداري وتحقيق حاجة اثبات الذات للموظفين و تنوع الافكار او اختلافها. وهي نوعين (مرونة تكيفية ومرونة تلقائية)
3. الاصاله: وهي القدرة على انشاء أو توليد عدد كبير من الافكار غير افكار المحيطين به والحلول للمشكلات وتؤدي للفهم الصحيح والجيد للمعلومات.
4. الحساسية للمشكلات : وتشير للقدرة على إضافة تفاصيل متنوعة وجديدة ومحاولة فهم وادراك الجوانب المختلفة القريبة والبعيدة من الموقف والتي قد لا يراها الآخرون.
5. أدراك التفاصيل : وهي القدرة على إضافة تفاصيل جديدة وتنوع للفكرة او حل مشكلة .

واضاف (الرشيدي، 2018)بانه بالإضافة للعناصر السابق ذكرها

1. المخاطرة :ويقصد بها استعداد الفرد لتحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقوم بها عند تطبيق الاساليب الجديدة والافكار وتحمل المسؤولية عن نتائجها.
  2. القدرة على التحليل :تشير لمقدرة الفرد على تجزئته وتفكيك اي موقف لوحداث بسيطة ليعاد تنظيمها والتعامل معها.
  3. الخروج عن المألوف : تشير لقدرة الفرد على التحرر من النظام التقليدي والمقدرة على التعامل مع الانظمة الجامدة وتطويعها لصالح العمل.
- 3 .الدراسات السابقة :

دراسة (الزوين، 2022) هدفت الدراسة للتعرف على مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء أقسام التربية الخاصة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها ولتحقيق هذا الهدف فيما الباحث بإعداد مقياس القدرات الإبداعية لدى رؤساء أقسام التربية الخاصة ،توصلت الدراسة الى ان مستوى توافر القدرات الإبداعية في جميع ابعاد المقياس(الاصالة ،والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات وإدراك التفاصيل ) واوصت الى العديد من التوصيات منها ضرورة تبني الجامعات السعودية لمفهوم القيادة الإبداعية والقدرات الإبداعية لما لها من دور إيجابي في تحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها.

دراسة (علي، 2021) هدفت لدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها إن جودة الحياة الوظيفية جاء متوسط وكذلك واقع الالتزام التنظيمي كان متوسط وهناك اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين حول جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي وفقاً للخصائص الديموغرافية واوصت الى العديد من التوصيات لجودة الحياة الوظيفية وتعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين.

دراسة (الليحياني، 2021) واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الاداريين من وجهة نظر القيادات التربوية وفقاً للمجالات التالية (الالتزام الشعوري،الالتزام المعياري،الالتزام المستمر،بيئة العمل )كما هدفت الدراسة للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الاداريين تعزي لمتغيرات المؤهل العلمي،سنوات الخبرة،التخصص ،استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي والمنهج النوعي توصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها إن واقع الالتزام التنظيمي لدى الموظفين الاداريين كان بدرجة متوسطة ،حصل مجال (بيئة العمل على المرتبة الاولى بمتوسط حسابي مقداره (3.53) وانحراف معياري مقداره (0.80) وبدرجة عالية واوصت الى العديد من التوصيات منها ضرورة تفعيل نظام التحفيز والمكافآت لدي ادارات التعليم حتي تشجع الموظف على التمسك في وظيفته.

دراسة (الدرويش ، 2021) هدفت الدراسة الى معرفة دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف العاملة في مدينة حمص ،اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها للتدريب دور في تحقيق الالتزام التنظيمي(العاطفي، الاستمراري، المعياري) لدي العاملين بالمصارف وان التدريب والالتزام مطبقان وموجودان بشكل مرتفع واوصت الى العديد من التوصيات منها ضرورة توفير برامج تدريبية مختلفة على مدار العام من اجل تحسين أداء الموارد البشرية ،الحد من اتباع معيار الاقدمية في الترقية للعاملين والاستعاضة عنه بمعيار المهارات والقدرات مما يخلق الحافز لدي العاملين لتطوير مهاراتهم وقدراتهم والتنافس فيما بينهم للالتحاق بالمزيد من الدورات والفرص التدريبية .

دراسة (جمعة وامبارك ، 2020) هدفت الدراسة للتعرف على دور الالتزام التنظيمي (الالتزام المعياري، الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري)في تعزيز أداء العاملين توصلت الدراسة الى العديد من النتائج منها ان اتجاهات العاملين في مصنع اعلاف البيضاء كانت إيجابية وكذلك أداء العاملين كما ظهرت النتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية عالية لدور الالتزام التنظيمي في تعزيز أداء العاملين واوصت الدراسة بضرورة الانتباه الي موضوع الالتزام التنظيمي.

### 3.1التعليق على الدراسات السابقة:



يتضح مع عرض الدراسات السابقة تعدد مجالات البحوث ولكنها لا تجمع متغيرات البحث الحالي في منظومة ارتباطية واحدة الأمر الذي يضفي أهمية على البحث الحالي. استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاطار النظري وصياغة اسئلة الاستبانة.

اتفقت الدراسة مع الدراسات السابقة في أداة الدراسة وفي المنهج المتبع وهو المنهج الوصفي التحليلي. اختلفت الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث الهدف الذي تسعى الية وهو التعرف على أثر الالتزام التنظيمي على الابداع الاداري لدي العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني. يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله لمتغيرات البحث وطرق معالجتها اذ تناولت بعض الدراسات الالتزام التنظيمي وعلاقته بمتغيرات اخري.

#### 4. الدراسة الميدانية

##### 4.1 منهجية البحث :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لبيان نماذج توزيع الظاهرة قيد الدراسة ومحاولة تفسير مدي وجود علاقات ارتباط بين المتغيرات المراد اختبارها.

##### 4.2 مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين بنك فيصل الاسلامي السوداني، أما عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها (170) تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة، تم استرجاع (150) استبانة، بنسبة استرجاع بلغت (88.2%)، وهي عينة الدراسة الفعلية الخاضعة للتحليل. والجدول (1) يبين وصف أفراد عينة الدراسة المبحوثة.

##### 4.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل بيانات الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي **Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)** وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

أدوات التحليل الإحصائي الوصفي الذي تستخدم فيه المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بما يفيد في وصف عينة الدراسة واتجاهاتها.

اختبار (ألفا كرونباخ) (**Cronbach's Alpha**) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.

تحليل الانحدار: تم استخدام تحليل الانحدار (المتعدد) لاختبار الدلالة الإحصائية لفروض الدراسة.

##### 4.4 الثبات والصدق الإحصائي لأداة الدراسة

تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات والصدق الإحصائي حيث أن القيمة الإحصائية المقبولة له 60% وبالتالي فإن القيمة التي تزيد عنه هي قيمة جيدة جداً، وتلاحظ من الجدول (6) أن معامل الثبات الكلي بلغ (0.835). كذلك

قيمة الصدق كانت مرتفعة لكل مجال حيث أن قيمة الصدق لجميع فقرات الاستبانة (0.914)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

## جدول (1): معاملات صدق وثبات الأداة

التجزئة النصفية	الفاكرونباخ	عدد الفقرات	المتغيرات
0.902	0.813	6	الالتزام الوجداني
0.889	0.790	6	الالتزام المعياري
0.928	0.862	6	الالتزام الاستمراري
0.936	0.876	9	الابداع الإداري
0.914	0.835	27	المجموع

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية spss

## 4.5. نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

يشتمل هذا الجزء على تحليل محاور الدراسة للتمكن من مناقشة فرضياتها من خلال استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمجالات الدراسة النحو التالي:  
المحور الأول: الالتزام التنظيمي

لمعرفة مستوى الالتزام التنظيمي بالبنك موضع الدراسة، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية والترتيب لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات ومحاور الالتزام التنظيمي، كما مبينة بالجدول(2)

## جدول (2): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول أبعاد الالتزام التنظيمي

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القيمة	المتغير
2	85.6	0.65	4.28	أشعر بان مشاكل العمل هي مشاكل الشخصية	الالتزام الوجداني
6	82.7	0.60	4.13	استمتع بالحديث عن البنك الذي أعمل فيه	
4	84.1	0.64	4.21	للوظيفة التي اشغلها معنى كبير بالنسبة لي شخصياً	
3	85.5	0.63	4.27	اشعر بانني جزء من عائلة البنك الذي أعمل به	

أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي

المتغير	فقرات القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب
	لا يمكنني ترك العمل بالبنك الذي اعمل به للعمل باي مكان آخر.	4.19	0.77	83.9	5
	اشعر بان العمل بالبنك مريح و يدعو للاستقرار	4.38	0.59	87.6	1
<b>المجموع</b>					
الإلتزام المعياري	يجب ان يظهر الموظف ولاء دائم للبنك	4.21	0.70	84.3	4
	أشعر بالتزام اخلاقي يمنعني من ترك الوظيفة بالبنك	3.95	0.98	78.9	5
	ابذل قصاري من أجل المساهمة في نجاح البنك الذي أعمل به	3.91	0.84	78.3	6
	أومن بان الافضل لي الاستمرار في وظيفتي مدى الحياة	4.37	0.73	87.3	1
	تولدت لدي منذ الصغر ضرورة الولاء لوظيفة وأحدة	4.29	0.75	85.7	2
	التنقل بين الوظائف بسرعة يبدو لي غير اخلاقي	4.24	0.73	84.8	3
	<b>المجموع</b>				
الإلتزام المستمر	لا أستطيع ترك عملي الحالي بالبنك حتي اذا رغبت في ذلك	4.30	0.70	86.0	1
	اذا قررت ترك وظيفتي الحالية فان ذلك سيسبب لي ارباكا كبيرا بحياتي	3.99	0.80	79.9	6
	لا أستطيع ترك العمل بالبنك وذلك بسبب حاجتي	4.21	0.76	84.3	4

اسم المؤلف (اسيا يعقوب الهادي عبد الخير)،

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	فقرات القياس	المتغير
					للعمل
2	84.8	0.72	4.24	لا استطيع ترك العمل بسبب قلة فرص العمل المتاحة لو تركته	
5	82.5	0.77	4.13	لا استطيع ترك العمل بسبب الفوائد التي احصل عليها من العمل.	
3	84.7	0.67	4.23	قراري بترك العمل يكلفني الكثير من التكاليف	
2	83.7	0.74	4.18		المجموع
-	83.93	0.72	4.19		المجموع

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الدراسة الميدانية spss

يلاحظ من الجدول (2) ما يلي:

حقق متغير (الالتزام الوجداني) البعد الأول الالتزام التنظيمي متوسطاً حسابياً قدره (4.24)، وانحراف معياري (640.) وأهمية نسبية بلغت (84.9) يلاحظ أن هناك اختلاف في متوسطات فقرات محور الالتزام الوجداني (الشعوري)، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت موجبة .

حقق متغير (الالتزام المعياري) البعد الثاني الالتزام التنظيمي متوسطاً حسابياً قدره (4.16)، وانحراف معياري (0.79) وأهمية نسبية بلغت (83.2%) كما يلاحظ أن هناك اختلاف في متوسطات فقرات محور الالتزام المعياري إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت موجبة،

الترتيب	الأهمية	الانحراف	الوسط	فقرات القياس	المتغير
---------	---------	----------	-------	--------------	---------

أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي

النسبة	المعياري	الحسابي		
9	0.64	4.11	تحرص ادارة البنك على تشخيص اسباب حدوث الاخطاء قبل وقوعها لمعالجتها	الإبداع الإداري
82.1				
6	0.63	4.25	يشجع البنك تقديم الافكار الجديدة في العمل	
7	0.67	4.23	يحرص البنك على تطبيق أساليب جديدة لحل المشكلات التي تحدث في العمل	
5	0.60	4.27	يقدر البنك الافكار الجديدة ويرحب بها	
2	0.68	4.41	يركز البنك على المشاركة في اتخاذ القرارات	
8	0.69	4.13	يقوم البنك بتطبيق اصلاحات إدارية جديدة	
1	0.74	4.42	تشجع إدارة البنك جميع الأطراف على طرح أفكار جديدة فيما يخص العمل الاداري	
3	0.86	4.39	يقوم البنك بتنفيذ إبداعات إدارية جديدة على الرغم من مخاطرها	
4	0.68	4.32	تحرص إدارة البنك على معرفة أوجه الضعف في الاداء	
-	0.68	4.28		المجموع

حقق متغير (الإلتزام المستمر) البعد الثالث للإلتزام التنظيمي متوسطاً حسابياً قدره (4.18)، بانحراف معياري (0.74) وأهمية نسبية بلغت (83.7%)، كما يلاحظ أن هناك اختلاف في متوسطات فقرات محور الإلتزام المستمر، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت موجبة.

بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للإلتزام التنظيمي (4.19)، بانحراف معياري (0.72)، وأهمية نسبية بلغت (83.93)، وهو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3)، كما أن أبعاد الإلتزام التنظيمي جميعاً أكبر من الوسط الفرضي، حيث احتل بعد (الإلتزام الوجداني) المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي

(4.24)، وبانحراف معياري (640) وأهمية نسبية (84.9%)، يليه بعد (الالتزام المعياري) بمتوسط حسابي (4.18)، بانحراف (0.72)، وبأهمية نسبية بلغت (83.7)، وأخيراً جاء بعد (الالتزام المستمر) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (4.16)، وبانحراف معياري (0.79)، وأهمية نسبية (83.2%). كما يلاحظ أن هناك اختلاف في متوسطات أبعاد الالتزام التنظيمي، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت مرتفعة مما يدل على إدراك البنك لأهمية الالتزام التنظيمي وماله من أهمية على الأبعاد الإداري للعاملين بالبنك

#### المحور الثاني: الأبعاد الإداري:

لمعرفة مستوى الإبداع الإداري بالبنك موضع الدراسة، حسب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والأهمية النسبية والترتيب لمعرفة آراء أفراد عينة الدراسة حول فقرات الإبداع الإداري. جدول (3): الإحصاء الوصفي لموافقة المبحوثين حول المتغير التابع الإبداع الإداري يلاحظ من الجدول (3) أن الإبداع الإداري كمتغير تابع جاءت بمتوسط حسابي قدره (4.28)، بانحراف معياري (0.68) وأهمية نسبية بلغت (85.6%) كما يلاحظ أن هناك اختلاف في متوسطات فقرات محور الإبداع الإداري، إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت مرتفعة. 4.6 اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار الفرضيات تم استخدام نماذج الانحدار المتعدد حيث المتغير المستقل الالتزام التنظيمي بأبعاده (الالتزام الوجداني-الالتزام المعياري، الالتزام المستمر)، والمتغير التابع: الإبداع الإداري ولغرض التحقق من وجود أثر لكل متغير مستقل على المتغير التابع، على النحو التالي. الفرضية الرئيسية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية للالتزام التنظيمي على تنمية الإبداع الإداري لدي العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار المتعدد للتأكد من صلاحية النموذج من خلال قياس الالتزام التنظيمي على تنمية الإبداع الإداري لدي العاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني، كما مبين بالجدول (4)

جدول (4): أثر أبعاد الالتزام التنظيمي مجتمعة في تنمية الإبداع الإداري

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	0.838	2.810	0.000

أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي

0.000	11.095	0.812	الإلتزام التنظيمي
معامل التحديد = 0.597		معامل الارتباط = 0.731	
القيمة الاحتمالية = 0.000		قيمة الاختبار F = 123.203	

من الجدول (4) يتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) في الإبداع الإداري بوصفها متغيراً تابعاً (مستجيباً)، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة البالغة (123.203) وهي أكبر من قيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني وجود تأثير لـ (الإلتزام التنظيمي) في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، مما يدل أن منحى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين، حيث أشارت التقديرات إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين بلغ (0.731)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R<sup>2</sup>) للإلتزام التنظيمي (0.597)، وهذا يعني أن ما مقداره 59.7% من التباين الحاصل في الإبداع الإداري هو تباين مفسر بفعل الإلتزام التنظيمي وأن 40.3% هو تباين مفسر من قبل عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار. بناءً على تقديرات النموذج السابقة يمكن قبول فرضية الدراسة التي نصت على (وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي في الإبداع الإداري).

الفرضية الفرعية الأولى: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية الوجداني في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني؟

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس للإلتزام المعياري في تنمية الإبداع الإداري لدى العاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني

تأثير كما مبين بالجدول (5)

جدول (5): أثر الإلتزام الوجداني في تنمية الإبداع الإداري

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	1.639	4.710	0.000
الإلتزام المعياري	0.606	7.197	0.000
معامل الارتباط = 0.614		معامل التحديد = 0.384	
قيمة الاختبار F = 51.670		القيمة الاحتمالية = 0.000	

من الجدول (5) يتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية الإلتزام الوجداني بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) في الإبداع الإداري بوصفها متغيراً تابعاً (مستجيباً)، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة البالغة (61.571) وهي أكبر من قيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني وجود تأثير لـ (الإلتزام الوجداني في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، مما يدل أن منحني الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين، حيث أشارت التقديرات إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين بلغ (0.579)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) للإلتزام المعياري (0.426)، وهذا يعني أن ما مقداره 42.6% من التباين الحاصل في الإبداع الإداري هو تباين مفسر بفعل الإلتزام الوجداني وأن 57.4% هو تباين مفسر من قبل عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار. بناءً على تقديرات النموذج السابقة يمكن قبول فرضية الدراسة التي نصت على (وجود علاقة ذات دلالة إحصائية الإلتزام الوجداني في الإبداع الإداري).

الفرضية الفرعية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية للإلتزام المعياري في تنمية الإبداع الإداري؟

لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير الإلتزام المعياري في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني؟

جدول (6): أثر الإلتزام المعياري في تنمية الإبداع الإداري

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	2.345	9.471	0.000
الإلتزام المعياري	0.447	7.293	0.000
معامل الارتباط = 0.551	معامل التحديد = 0.391		
قيمة الاختبار F = 53.876	القيمة الاحتمالية = 0.000		

من الجدول (6) يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للإلتزام المعياري بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسيرياً) في الإبداع الإداري بوصفها متغيراً تابعاً (مستجيباً)، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة البالغة (53.876) وهي أكبر من قيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني وجود تأثير لـ (الإلتزام المعياري) في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، مما يدل أن منحني الانحدار جيد



أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي لوصف العلاقة بين المتغيرين، حيث أشارت التقديرات إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين بلغ (0.551)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) للإلتزام المعياري (0.391)، وهذا يعني أن ما مقداره 39.1% من التباين الحاصل في الإبداع الإداري هو تباين مفسر بفعل الإلتزام المعياري وأن 60.9% هو تباين مفسر من قبل عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار. بناءً على تقديرات النموذج السابقة يمكن قبول فرضية الدراسة التي نصت على (وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإلتزام التنظيمي في الإبداع الإداري).

الفرضية الفرعية الثالثة: هنالك تأثير علاقة ذات دلالة إحصائية للإلتزام المستمر في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ببنك فيصل الإسلامي السوداني؟  
لاختبار هذه الفرضية أجري تحليل الانحدار البسيط لقياس تأثير الإلتزام المستمر في تنمية الإبداع الإداري كما مبين بالجدول (7).

جدول (7): أثر الإلتزام المستمر في تنمية الإبداع الإداري

المتغير المستقل	معاملات الانحدار	قيمة اختبار T	القيمة الاحتمالية sig
المتغير الثابت	1.299	3.584	0.000
الإلتزام المستمر	0.641	7.849	0.000
معامل الارتباط = 0.579		معامل التحديد = 0.426	
قيمة الاختبار F = 61.571		القيمة الاحتمالية = 0.000	

من الجدول (7) يتضح وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للإلتزام المستمر بوصفه متغيراً مستقلاً (تفسرياً) في الإبداع الإداري بوصفها متغيراً تابعاً (مستجيباً)، ويدعم هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة البالغة (61.571) وهي أكبر من قيمة الجدولية عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يعني وجود تأثير لـ (الإلتزام المستمر) في المتغير التابع (الإبداع الإداري)، مما يدل أن منحى الانحدار جيد لوصف العلاقة بين المتغيرين، حيث أشارت التقديرات إلى وجود ارتباط طردي بين المتغيرين بلغ (0.579)، كما بلغت قيمة معامل التحديد (R2) للإلتزام المستمر (0.426)، وهذا يعني أن ما مقداره 42.6% من التباين الحاصل في الإبداع الإداري هو تباين مفسر بفعل الإلتزام المستمر وأن 57.4% هو تباين مفسر من قبل عوامل أخرى لم تدخل نموذج الانحدار. بناءً على تقديرات النموذج

السابقة يمكن قبول فرضية الدراسة التي نصت على (وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإلتزام المستمر في الإبداع الإداري).

#### 4.7 النتائج والتوصيات والمقترحات

جاءت الدراسة لتحديد أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري على العاملين ببنك فيصل الاسلامي وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج والتوصيات يمكن تلخيص أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بما يأتي:

وجود تباين في مستوى أبعاد الإلتزام التنظيمي إلا أن جميع المتوسطات من حيث تصورات المبحوثين كانت مرتفعة. ويتفق بذلك مع (دراسة اللحياني، ص285) ودراسة عبيد، ص338) ويمكن ان يرجع ذلك لاهتمام البنك بتوفير كافة الامكانيات والمعينات المادية والفنية المساعدة لأداء متطلبات الوظيفة، وسماع الشكاوي والمقترحات للعاملين بالبنك ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.

أكدت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإلتزام التنظيمي مجتمعة في تنمية الإبداع الإداري ببنك فيصل الاسلامي السوداني مما يساهم في تطوير قدرات البنك وتقديم خدمات متميزة وعلى البقاء والمنافسة اتفق بذلك مع دراسة (معتوق، ص718) الذي ايد ان الإلتزام التنظيمي والعوامل المؤثرة فيه من المواضيع المهمة جدا لما له من انعكاسات على سلوكيات الافراد والمنظمة على حد سواء.

بينت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للإلتزام الوجداني في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني وأن الإلتزام الوجداني كمتغير مستقل يفسر (38.4%) من التغير في الإبداع الإداري بالبنك. أشارت نتائج الدراسة لوجود تأثير ذو دلالة إحصائية للإلتزام المعياري في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني وأن الإلتزام المعياري كمتغير مستقل يفسر (39.1%) من التغير في الإبداع الإداري بالبنك.

أظهرت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للإلتزام المستمر في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ببنك فيصل الاسلامي السوداني وأن الإلتزام المستمر كمتغير مستقل يفسر (42.6%) من التغير الإبداع الإداري بالبنك.

#### التوصيات

بناء على نتائج الدراسة يوصى الباحث بالآتي:

أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي  
العمل على تبني الإلتزام التنظيمي كمدخل في تنمية الإبداع الإداري للعاملين ببنك فيصل الإسلامي  
السوداني

زيادة الاهتمام بالعوامل التي تنمي الإلتزام التنظيمي لتحقيق التفوق والتميز على المنافسين.  
زيادة الاهتمام بالإبداع الإداري لأنه يَمَكِّن من تطوير وتحسين الانظمة الإدارية وقواعد العمل مما  
يؤدي لنتائج إيجابية و يحسّن الأداء  
العمل على تنمية روح المبادرة والإبداع عن طريق برامج تشجيعية للأفكار الإبداعية مما يزيد من  
إحساس الموظفين بالانتماء والرضا في بيئة العمل ومن مقدرة البنك على مواجهه المنافسين وتميز  
الخدمات المقدمة.

المراجع:

بخيت، رائد عبد الجبار خضر. (2011) انعكاس الإلتزام التنظيمي على إدارة الجودة الشاملة في  
وزارة الكهرباء العراقية، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد(33)

بن معتوق، حمزة(2022).العوامل المؤثرة في مستويات الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين دراسة  
ميدانية داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد(16) العدد1  
ص ص 267- 720 (30)

بن عودة، نصر الدين. (2019). العوامل البيئية وعلاقتها بالإبداع الإداري:دراسة ميدانية بشركة  
توزيع الكهرباء والغاز للوسط –البليدة، مجلة جيل للعلوم الإنسانية والاجتماعية العدد (51) ص  
100-85

جمعة، سليمان سالم و أمبارك، المبروك(2020).الإلتزام التنظيمي ودوره في تحسين أداء العاملين  
دراسة ميدانية على العاملين بمصنع أعلاف البيضاء، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، العدد  
السابع، ص ص 1-33.

جواني، رميسة ومعدن شريفة. (2021).الدعم التنظيمي وعلاقتة بالإلتزام التنظيمي للعامل  
بالمؤسسة الجزائرية، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة العربي بن مهيدي  
الحجيلي، نصر محمد والمليكي، حمود محسن قاسم.(2020). المناخ التنظيمي وأثره على الإبداع  
الإداري لدى العاملين الإداريين في جامعة ذمار، المجلة العلمية لكلية التربية، العدد(16) ص ص 1-  
54.

خير الله، جمال، و العريبي، محمد بن فايل. (2017).الإبداع الإداري.الإداري، معهد الإدارة العامة،  
المجلد (39)العدد148، ص ص 167 - 173 .

- درارني، ناصر. (2019). دور التمكين الإداري في إبداع العاملين دراسة حالة بالمؤسسة التجارية لاتصالات الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد(10)، العدد3' ص ص209-222.
- دمهوري، هند محمد شيخ. (2012). المناخ التنظيمي في الابداع التنظيمي بالتطبيق على البنوك التجارية في مدينة جدة، المجلة العلمية للإدارة، العدد7، ص ص109-149.
- الدويش، أغيد شعبان ومايا يوسف وطلال الخليل. (2021). دور التدريب في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين في المصارف، مجلة جامعة البعث، المجلد43، العدد13، ص ص1-27
- الرشيدي، نواف خلف الخرينج. (2018). التدريب والابداع الاداري للعاملين دراسة ميدانية على القطاع الإداري في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد(32) العدد 2 ص ص531-587.
- الزهري، رندة اليافي. (2002). الابداع الاداري في ظل البيروقراطية، عالم الفكر، المجلد 30 العدد 3، ص ص231-264.
- الزوين وفرتاج فاحس. (2022). مستوى القدرات الإبداعية لدى رؤساء أقسام التربية الخاصة في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة تبوك للعلوم الانسانية والاجتماعية المجلد(2) العدد1، ص ص123-150.
- السالمي، عبد المحسن دخيل والسليبي. (2020). الالتزام التنظيمي وعلاقتة بالابداع الاداري لدي قيادات المرحلة المتوسطة من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى.
- سراج' عبد الله حمود. (2021). الابداع وعلاقتة بالابداع الإداري في وظيفة الانتاج والعمليات: دراسة لآراء عينة من مدراء الانتاج في القطاع الصناعي محافظة حضر موت، المجلد(7) العدد2، ص ص198-210
- سكارنة، بلال خلف. (2011)، الابداع الاداري دار المسيرة، عمان الاردن، ص 18.
- علي، ايمن حسن، (2021) جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بالتطبيق على البنوك الحكومية المصرية، مجلة الشروق للعلوم التجارية، العدد(13)، المعهد العالي للحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، اكااديمية الشروق، ص ص123-197
- العمرى، مشرف بن علي عبد الله. (2019). الالتزام التنظيمي لدي معلمين المدارس الابتدائية للبنين في محافظة النماص، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجلد8، العدد2، ص ص74-92.

أثر الإلتزام التنظيمي في تنمية الإبداع الإداري بالتطبيق على العاملين ببنك فيصل الإسلامي  
عيد أيمن عادل و الفقي، نهلة ربيع محمود. (2021) المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية  
والادارية، المجلد 9 العدد 1 ص ص 392-357  
عيسي، أحمد السيد أحمد. (2016). أثر تطبيق القيادة الروحية على الإلتزام التنظيمي، دراسة  
تطبيقية على العاملين بجامعة الطائف، مجلة التجارة والتمويل، العدد الثاني ص ص 180-134.  
القحطاني، علي محمد قاسم عبيد وعلي، فهيم أحمد. (2021).، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإلتزام  
التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة عدن، مجلة جامعة عدن للعلوم الانسانية  
والاجتماعية، ص ص 68-61  
اللحياني، سلطان حميد عبد الحميد. (2021). واقع الإلتزام التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في إدارة  
التربية والتعليم بمكة المكرمة من وجهه نظر القيادات التربوية، المجلة العلمية لكلية  
التربية، المجلد (37) العدد  
معتوق، بن حمزة. (2022). العوامل المؤثرة في مستويات الإلتزام التنظيمي لدى المعلمين دراسة ميدانية  
داخل المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد 16، العدد 1، ص ص 720-697  
مهدي، جوان فاضل. (2016). الثقافة التنظيمية والإبداع الإداري: العلاقة والتأثير: دراسة تطبيقية على  
اعضاء الهيئة التدريسية، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، ص  
ص 157-176.