

أثر المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لعضو هيئة التدريس: دراسة تطبيقية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل

The Effect of Organizational Support in Developing the Creative Capabilities of a Faculty Member: Applied Study at the Faculty of economic, Commercial and Management Sciences at Jijel University

نجيمي عيسى^{1*}، بوطالب جهيد²

¹ جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل (الجزائر)، aissa.ned@gmail.com

² جامعة محمد الصديق بن يحيى- جيجل (الجزائر)، boutalebdjahid@gmail.com

النشر: 2022/04/15

القبول: 2022/03/23

الاستلام: 2021/11/11

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة أثر المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لدى عضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم 80 والذين تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، كما تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة وتحليل بيانات الدراسة باستعمال برنامج الحزم الإحصائية SPSS. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى المساندة التنظيمية والقدرات الإبداعية مرتفع من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الكلية محل الدراسة. كما أظهرت أنه يوجد أثر إيجابي للمساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة راجع لتأثير بعد الثقافة التنظيمية المساندة.

الكلمات المفتاحية: المساندة التنظيمية، تنمية القدرات الإبداعية، عضو هيئة التدريس.

رموز JEL: O31، M54.

Abstract:

This study aimed to identify the nature of the impact of organizational support on the creative abilities development in the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Jijel university from the viewpoint of the faculty members, where the questionnaire was relied on as a tool for data collection, from a sample which contain 80 members who were selected by a simple random sampling method, and the data was processed using the SPSS program.

The results of this study revealed that there is a high level of organizational support and creative abilities from the viewpoint of the faculty members in the faculty under study. Also, The study showed that organizational support has a positive effect on creative abilities development at the faculty members of the university due to the effect of the supportive organizational culture dimension.

Keywords: Organizational support, creative abilities development, faculty member.

(JEL) Classification : O31، M54.

1. مقدمة:

لقد شهدت بيئة الأعمال منافسة شرسة خلال السنوات الأخيرة بين مختلف المنظمات في شتى المجالات، حيث ساهم التطور التكنولوجي وعولمة الأسواق وتغير أذواق المستهلكين في إعادة هيكلة منظمات الأعمال وسعيها لمواكبة هذه التغيرات والتطورات من أجل البقاء والاستمرار في الأسواق، وفي سياق هذا التوجه تتجه منظمات الأعمال للاهتمام بالعاملين فيها باعتبارهم مصدر التميز والتفوق والابتكار من خلال المعارف التي يملكونها، حيث يعتبر هذا التوجه من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات التي تحاول تحقيق أهدافها في ظل التغيرات المستمرة والمتسارعة في البيئة الداخلية والخارجية، لهذا لا بد من توجيه جهود المؤسسة للاهتمام بهذا المورد وتبني مداخل إدارية حديثة تساهم في تلبية حاجياته المادية والمعنوية والاجتماعية داخل المنظمة التي يعمل بها أو خارجها، وتتجلى مظاهر هذا التوجه في تبني فلسفة المساندة التنظيمية التي تتبلور في تشجيع مشاركة العاملين ودعمهم في وضع أهداف المنظمة واتخاذ القرارات الإدارية وإشاعة روح الثقة بين العاملين ورؤسائهم والتعاون والاحترام، بالإضافة لممارسات العدالة التنظيمية والانصاف والمعاملة المتساوية في المؤسسة بين العاملين وكذلك تسهيل مشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرارات وتوفير مختلف مظاهر الأمن الوظيفي، مما يساهم في تنمية السلوكيات الإيجابية والطوعية للعاملين اتجاه المنظمة التي يعملون بها، والتي من أهمها دفعهم لتنمية قدراتهم الإبداعية والابتكارية وتكثيف جهودهم من أجل تحسين وتطوير المنظمة التي يعملون بها، وتوظيف معارفهم الظاهرية والضمنية لتحقيق أهداف منظماتهم وتركيز جهودهم على هذه الأهداف وهو ما تسعى إليه المنظمات الحديثة.

1.1. إشكالية الدراسة:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات في الدولة لما لها من دور فعال في تكوين كوادر بشرية وإطارات ذات كفاءة عالية بالإضافة لمساهمتها في تطوير مختلف المجالات بالبحوث والدراسات التي تساهم في إيجاد الحلول لمختلف المشكلات، ولتحقيق هذه الأهداف بشكل فعال يجب توفير مختلف الامكانيات والظروف لأعضاء هيئة التدريس الذين يساهمون في الرقي بالجامعة الجزائرية لمصاف الجامعات العالمية، ومن المعلوم أن أعضاء هيئة التدريس يملكون شهادات ذات مستوى عالي متمثلة في شهادة الماجستير والدكتوراه مما يجعلهم ذوي تأهيل علمي كبير يمهد لهم الطريق للإبداع والابتكار وتطوير أفكار جديدة، بالإضافة لامتلاكهم قدرات إبداعية في مجال التدريس وانجاز البحوث والمقالات العلمية وغيرها، ومن أجل معرفة ما هو دور المساندة التنظيمية بالكلية في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس نطرح التساؤل الرئيسي التالي: "ما أثر المساندة التنظيمية

في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

يتفرع هذا السؤال الرئيسي للأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى إدراك المساندة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما مستوى القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما أثر أبعاد المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

2.1. فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** مستوى إدراك المساندة التنظيمية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
 - **الفرضية الرئيسية الثانية:** مستوى القدرات الإبداعية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
 - **الفرضية الرئيسية الثالثة:** يوجد أثر إيجابي للمساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- تتفرع هذه الفرضية للفرضيات التالية:

- للتمكنين أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- للعدالة التنظيمية أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- للثقافة التنظيمية المساندة أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛

- للثقة التنظيمية أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

3.1. أهمية الدراسة: تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنها تتطرق لمصطلح المساندة التنظيمية، وهو مفهوم حديث نوعا ما في حقل الإدارة خاصة في البيئة التنظيمية العربية والجزائرية، والذي يركز في مضمونه على المورد البشري وكيف يتم الاهتمام به وتقديم الدعم والمساندة له من أجل تشجيعه وحثه على الابداع والابتكار وتطوير المنظمة التي يعمل بها خاصة في الوقت الراهن، كما تتجلى أهمية هذه الدراسة في أنه تم إجراءها في الجامعة الجزائرية وهو ما يساهم في تقديم إضافة علمية لكل من يهتم بهذا الموضوع.

4.1. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- التعريف بمفهوم المساندة التنظيمية والقدرات الإبداعية والعلاقة بينهما؛
- التعرف على واقع المساندة التنظيمية بمختلف أبعادها بالكلية محل الدراسة؛
- تبيان واقع القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة؛
- معرفة طبيعة أثر المساندة التنظيمية بأبعادها في تنمية القدرات الإبداعية لعضو هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة.

2. منهجية الدراسة:

1.2. أداة الدراسة: من أجل جمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة التطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل تم تطوير استبيان بناء على دراسات سابقة تناولت المساندة التنظيمية والقدرات الإبداعية، حيث تم تقسيم هذا الاستبيان لثلاثة محاور تضمن المحور الأول البيانات الشخصية لأفراد العينة من حيث الجنس والعمر والشهادة المتحصل عليها والرتبة الوظيفية وكذلك سنوات العمل، أما المحور الثاني فتضمن العبارات التي تقيس المساندة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس حيث تم تقسيمها لخمس أبعاد هي التمكين والذي تم قياسه بالعبارات 01 - 04 والبعد الثاني هو العدالة التنظيمية تضمن العبارات 05 - 08 والبعد الثالث الثقافة التنظيمية المساندة تضمنت العبارات 09 - 13، والبعد الرابع التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية تضمن العبارات 14 - 16، والبعد الخامس الثقة التنظيمية تضمن العبارات 17 - 21، أما المحور الثالث فتضمن العبارات التي تقيس القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية من حيث الطلاقة والمرونة والأصالة والمخاطرة والحساسية للمشكلات والمرونة من 22 - 42.

2.2. مجتمع وعينة الدراسة: لاختبار أثر المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية تم إجراء الدراسة التطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل حيث يمثل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس الدائمين بالكلية والبالغ عددهم 150 أستاذ لانهم الأكثر تأثراً بأبعاد المساندة التنظيمية أما الأساتذة المؤقتين فهم يعملون وفق شروط العقد المتفق عليها وبالتالي لا يتأثرون بالمساندة التنظيمية بشكل كبير، وقد تم توزيع 90 استبانة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وقد تم استرجاع 80 استبانة صالحة للمعالجة الإحصائية.

3.2. منهج الدراسة: من أجل جمع البيانات المتعلقة بأثر المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لعضو هيئة التدريس تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تضمنت الدراسة جانب نظري تم فيه استخدام مجموعة من المقالات العلمية من أجل توضيح مفهومي المساندة التنظيمية والقدرات الإبداعية وإثراء هذه الدراسة بمختلف المفاهيم المتعلقة بها، أما في الجانب التطبيقي لهذه الدراسة فقد تم الاعتماد على دراسة حالة على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل من خلال توزيع استبانة عليهم لجمع البيانات اللازمة ومعالجتها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المتضمنة في برنامج spss وتحليلها.

4.2. الأدوات الإحصائية للدراسة: من أجل معالجة وتحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، والمتمثلة في: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتلفطح، معاملي تضخم التباين والتباين المسموح، اختبار t test للعينة الواحدة، تحليل الانحدار المتعدد.

5.2. مقياس ليكرت الخماسي: تم تدريج عبارات الاستبيان على سلم Likert ذو الخمس درجات الذي يعتبر من أهم المقاييس المستعملة في بحوث العلوم الانسانية والاجتماعية لمعرفة اتجاهات أفراد العينة حول موضوع معين، ويوجد عدة أنواع فهناك من يستعمل المقياس الذي يعتمد على 3 أوزان وهناك من يستعمل مقياس يعتمد على 7 أوزان، وقد أشار الباحثون أن المقياس الذي يعتمد على 5 أوزان يعتبر ذي مصداقية عالية في قياس الاتجاهات نحو موضوع ما، وقد تم تطويره من قبل Rensis Likert (1931) ويستخدم هذا المقياس لمعرفة درجات الموافقة على اتجاهات أفراد العينة المدروسة حيث يتدرج من: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة كما تم منحها أوزان متدرجة من 1 لغير موافق بشدة إلى 5 لدرجة موافق بشدة (James & Lee, 2011, p. 20)، التي يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): مقياس Likert الخماسي.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على: (james & lee, 2011, p. 20)

وقد تم تحديد فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها كما يوضحها الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها

رقم الفئة	الدرجات	الأوزان	مجال الفئة	دلالة الفئات
1	غير موافق بشدة	1	من 1 لأقل من 1.80	منخفضة جداً
2	غير موافق	2	من 1.80 لأقل من 2.60	منخفضة
3	محايد	3	من 2.60 لأقل من 3.40	متوسطة
4	موافق	4	من 3.40 لأقل من 4.20	عالية
5	موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5	عالية جداً

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على سلم Likert الخماسي.

3. الدراسات السابقة والتعقيب عليها

1.3. دراسة (hazril izwar ibrahim et al) سنة 2016، بعنوان:

Organizational support and creativity: the role of developmental experiences as a moderator

هدفت هذه الدراسة لمعرفة كيف تساهم المساندة التنظيمية في الإبداع لدى الموظف في شركات التصنيع الكهربائية والإلكترونية في ماليزيا، تكونت عينة الدراسة من الموظفين العاملين في شركات التصنيع الكهربائية والإلكترونية في ماليزيا وبلغ حجمها 100 مستجيب بطريقة العينة المناسبة، حيث تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات من أفراد العينة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن المساندة التنظيمية لها دور إيجابي وتعتبر عاملاً مهماً في توليد الإبداع

لدى الموظفين في قطاع التصنيع الكهربائي والإلكتروني في ماليزيا. (hazril izwar, aerni, & amirul shah, 2016)

2.3. دراسة (murat cemberci and mustafa emre civelec) سنة 2018، بعنوان:

The effects of organizational support in team working on creativity and personal initiative of employees

هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين المساندة التنظيمية في فريق العمل والإبداع والمبادرة الشخصية للموظفين في شركة لوجستية بارزة في تركيا، حيث تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة حيث تم توزيع 98 استبيان وتم استرجاع 94 استبيان صالح للمعالجة الإحصائية، كما تم استخدام برنامج Spss وبرنامج Amos لتحليل البيانات.

توصلت النتائج التطبيقية لهذه الدراسة إلى أنه توجد علاقة إيجابية ومعنوية بين المساندة التنظيمية والإبداع لدى الموظفين، حيث إذا كان الموظفون يشعرون بمساندة الإدارة لهم سيكونون على استعداد لإطلاق العنان لقدراتهم (murat & mustafa emre, 2018)

3.3. دراسة (yilmaz akgunduz et al) سنة 2018 بعنوان:

Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality : the mediating effect of meaning of work

هدفت هذه الدراسة لمعرفة آثار المساندة التنظيمية والشخصية الاستباقية على معنى العمل وإبداع الموظف في الأعمال الفندقية، تم جمع البيانات من خلال الاعتماد على الاستبانة حيث تم إجراء مسح 274 من موظفي الفنادق وتم اختبار الفرضيات بنموذج المعادلة الهيكلية.

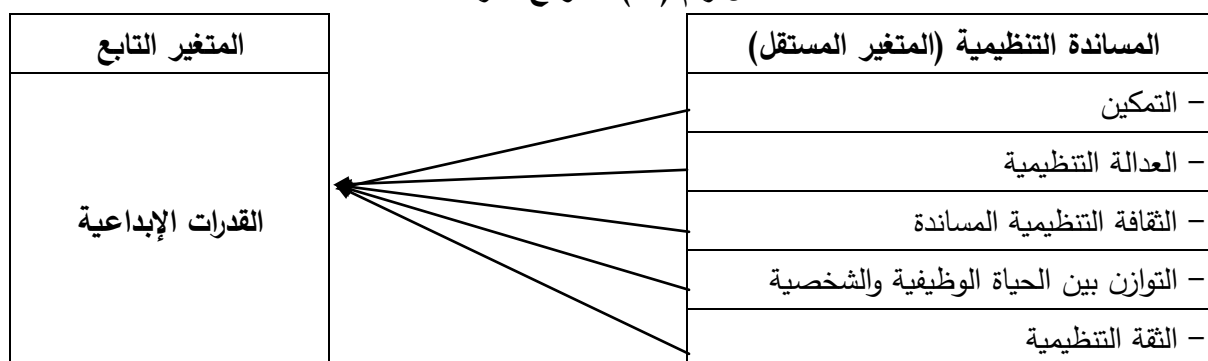
تشير النتائج التي تم التوصل إليها أن كل من المساندة التنظيمية والشخصية الاستباقية لهما تأثيرات

إيجابية على معنى العمل وإبداع الموظفين في الفنادق عينة الدراسة (yilmaz, ceylan, & ozge, 2018, p. 105)

4.3. **التعقيب على الدراسات السابقة:** من خلال اطلاع الباحثين على الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع يتضح جليا أنها قليلة مقارنة بما يشهده البحث في السلوك البشري وفي إدارة المنظمات من نشاط ملحوظ، حيث يتبين أن الدراسات السابقة التي تناولناها في دراستنا تتشابه معها في أنها تطرقت لمتغيري المساندة التنظيمية والابداع الاداري، كما تتشابه معها كونها اعتمدت على الاستبانة لجمع البيانات، أما أوجه الاختلاف فتكمن في أن الدراسات السابقة المذكورة في دراستنا تختلف في المتغير التابع حيث تم دراسة القدرات الابداعية في دراستنا خلافا للإبداع التنظيمي في الدراسات السابقة، كما أن الدراسات السابقة اعتمدت على متغيرات وسيطية، كما تتميز دراستنا في مجتمع الدراسة المبحوث والذي يتمثل في أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية بجامعة جيجل، بالإضافة لاختلافها في حجم العينة، كما تتميز عنها في الأبعاد المكونة للمساندة التنظيمية والتي صيغت لتتناسب مع مجتمع الدراسة وبيئته.

5.3. **نموذج الدراسة:** بعد اطلاع الباحثين على الدراسات التي تطرقت لمتغيرات الدراسة تم إعداد وتطوير نموذج الدراسة الحالي، حيث تم تقسيم المتغير المستقل المساندة التنظيمية لخمس أبعاد متمثلة في (التمكين، العدالة التنظيمية، الثقافة التنظيمية المساندة، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، الثقة التنظيمية) وهذا من أجل اختبار أثرهم في المتغير التابع المتمثل في تنمية القدرات الابداعية، كما يوضحه الشكل الموالي:

الشكل رقم (01): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الدراسات السابقة

4. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة:

1.4. مفهوم المساندة التنظيمية:

ينطلق مفهوم المساندة التنظيمية من نظريات التبادل الاجتماعي بين الموظف وصاحب العمل والعلاقات التبادلية بين احتياجات الطرفين، حيث في علاقة التبادل فإن صاحب العمل قلق بشأن ولاء الموظفين للمنظمة والمشاركة بشكل فعال في تحقيق أهدافها والموظفين، في حين الموظفين يتطلعون لمزيد من الاهتمام والرعاية من قبل المنظمة، وقد قام (eisenberger and his reserche) من خلال نظرية التبادل الاجتماعي بتطوير نظرية المساندة التنظيمية حيث تم تعريف المساندة التنظيمية من قبلهم بأنه إدراك الموظفين لمساهمات المنظمة واهتمامها بهم ورعايتهم ودرجة تقييم مساهماتهم والاهتمام برافاهيتهم" (annum, ghulam, tahira, fouzia, & saira, 2020, p. 02) كما يشير مفهوم المساندة التنظيمية إلى المدى الذي يصل إليه الموظفون ويعتبرون أن منظماتهم تقدر مساهماتهم وتهتم برافاهيتهم بحيث يجب أن تدرك المنظمة الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للموظفين من خلال دمج العضوية التنظيمية وحالة الدور في هويتهم الاجتماعية وتعزيز التعويضات المالية وغير المالية (azzam, 2015, p. 198)، كما تشير أيضا المساندة التنظيمية لجهود المنظمة لتعزيز سعادة الموظفين وتقديرهم من خلال المكافآت التنظيمية وتحسين ظروف العمل لهم والاهتمام بمشاكلهم، (Altinoz, 2016, p. 428) حيث يتضح من خلال التعاريف السابقة بأن المساندة التنظيمية هي جميع صور اهتمام المنظمة بالموظفين لديها ورعايتهم والانصات لمشاكلهم وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم ومكافأتهم وزيادة شعورهم بالرضا والولاء لها.

2.4. ابعاد المساندة التنظيمية:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تم تحديد أبعاد المساندة التنظيمية فيما يلي:

1.2.4. التمكين: يعتبر تمكين العاملين أداة مهمة لدى المنظمات التي ترغب في تحقيق الأداء الجيد، فهو يؤدي لزيادة الكفاءة والفائدة داخل المنظمة وكذلك زيادة الانتاجية للعاملين، كما يساهم تمكين العاملين في تعزيز شعورهم بالانتماء للمنظمة وأهمية دورهم في المساهمة الإيجابية لهم فيها، بالإضافة لزيادة شعورهم بالثقة في أنفسهم وفي المنظمة، (Kokila, 2016, pp. 22,23) يعرف تمكين العاملين بأنه "سعي المنظمة للحصول على مستوى عالي من المرونة والمشاركة للعاملين في إنجاز الأعمال واتخاذ القرارات" أما (Randolph, 1995) فيعرف تمكين العاملين بأنه نقل للسلطة من صاحب العمل إلى العاملين في المؤسسة. (Sahar, 2011)

2.2.4. العدالة التنظيمية: أدرك الباحثون في العلوم الادارية والانسانية منذ زمن بعيد أهمية قيم ومبادئ الانصاف والعدالة داخل المنظمة، ومع ذلك فإن مصطلح الإنصاف التنظيمي لم يظهر حتى عام 1987، حيث أشار (greenberg, 1987) لتصور الموظفين للعدالة والنزاهة في المنظمات وهي تركز على جعل الموظفين يعتقدون أنهم يعاملون معاملة عادلة ويخضعون لنفس القوانين التنظيمية دون تحيز بالإضافة للعدالة والنزاهة في توزيع العوائد المادية على جميع الموظفين. (azzam, 2015, p. 199)

3.2.4. الثقافة التنظيمية المساندة: الثقافة التنظيمية هي طريقة المنظمة نحو تحقيق الأهداف المستقبلية لها والتي تعطي القوة للمديرين من أجل الحد من نقاط الضعف والتهديدات، كما أنها نظام للمعرفة تساهم في مساعدة الأفراد في إدراك وتأمين وتقييم الأشياء وربطهم بالبيئة، (Huma, 2014, pp. 31,32)

4.2.4. التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية: إن مفهوم التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية معناه الممارسات التي تهدف لمساعدة الموظفين على إدارة أعمالهم الوظيفية والشخصية بشكل أفضل، وهي سياسات تستجيب للأسرة والعائلة والعمل في نفس الوقت، كما تعني مستوى الرضا الذي يتحقق من خلال الأدوار المتعددة في الحياة. (adah, amah, & olori, 2018, p. 258)

5.2.4. الثقة التنظيمية: الثقة التنظيمية هي جزء مهم من العلاقات المهنية بين زملاء العمل أو بين المديرين والموظفين في المؤسسة حيث يمكن أن تكون الثقة إما شخصية أو مؤسسية بطبيعتها كما نميز بين الثقة بالإدارة والثقة بالرئيس والثقة بالزملاء. (krot & lewicka, 2012, p. 224) وللثقة التنظيمية أهمية كبيرة لدى الموظفين ولدى المؤسسات التي يعملون بها حيث تساهم الثقة المرتفعة في تكوين علاقات عاطفية مبنية على التعاون المتبادل كما تؤثر في جودة التبادل الاجتماعي بين المدير والموظفين، حيث توصلت بعض الدراسات إلى أن انعدام الثقة والأمن في المؤسسة والمستقبل الوظيفي المجهول عوامل يمكن أن تؤدي لانعدام ثقة الموظفين بالمؤسسة. (paliszkiewicz, koohang, & nord, 2014, p. 34)

3.4. مفهوم الإبداع وأهم القدرات الإبداعية الأساسية:

يمكن تعريف الإبداع حسب gowan بأنه خليط من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي إذا وجدت في بيئة مناسبة يمكن أن ترقى بالعمليات العقلية لتؤدي إلى نتائج مفيدة للفرد والمنظمة أو المجتمع، (معاوي، 2016، صفحة 280) حيث يلاحظ من خلال هذا التعريف أن الإبداع التنظيمي مزيج مختلط متكامل من القدرات التي يتميز بها شخص ما وخصائص ينفرد بها ويكون مستعد لإظهارها واستغلالها إذا توفرت شروط بيئة معينة وبالتالي يمكن أن تتوفر هذه القدرات في شخص ما ولكن إذا لم يجد البيئة المناسبة فإنه لا يتم الاستفادة منها واستغلالها في توليد أفكار جديدة، كما يشير مفهوم الإبداع لتطوير أفكار جديدة وطرق جديدة للقيام بأشياء جديدة، ويحمل الإبداع أيضا مخاطر جديدة في نفس الوقت، لأن الأفكار الجديدة قد تؤدي إلى نتائج إيجابية أو لا تسفر عن النتائج الإيجابية المقصودة علاوة على ذلك الإبداع يتطلب الابتعاد عن الوضع الراهن والنهج والعادات التقليدية في الأنظمة التقليدية والممارسات، وبالتالي يمكن أن تكون المشاركة في الأنشطة الإبداعية محفوفة بالمخاطر (murat , cemberci; mustafa, emre civelec, 2018, p. 1146). ويتلخص مفهوم الإبداع الإداري في القدرات التي يتمتع بها الفرد ضمن بيئة إدارية مشجعة ومناخ إداري مناسب ويسعى لتحقيق فكرة أو عمل متميز وتتميتها وتطويرها بحسب قدرات الأفراد. (درار، 2017، صفحة 04)

ويتضمن الإبداع بوصفه القدرة المتكاملة مجموعة من القدرات الإبداعية المتكاملة وهي: (بروبي و رحمان، 2019، صفحة 288)

1.3.4. **الطلاقة:** وتعني قدرة الفرد على توليد عدد كبير من الأفكار في ظرف معين وهي تتبلور حول كيفية التعبير عن معلومات ومعارف سابقة وصياغتها والتعبير عنها بشكل مختلف.

2.3.4. **المرونة:** وهي تشكل القدرة على التفكير بشكل مختلف والنظر للمشكلة من عدة أبعاد مختلفة وبشكل سريع وهي عكس الجمود الذي نعني به أنماط فطرية تقليدية.

3.3.4. **الأصالة:** وهي القدرة على إنتاج أفكار عديدة ومتنوعة ولم يصل إليها أي شخص في السابق وتكون مرتبطة بمشكلة ما وتكون غير عادية وتتميز بالذكاء والتجديد.

4.3.4. **الحساسية للمشكلات:** والمقصود بها الوعي والإدراك بوجود مشكلات أو عناصر ضعف ونقص في البيئة وهي تعني قدرة الأفراد على معرفة المشكلة قبل الآخرين والسرعة في إيجاد الحلول المبتكرة لها.

5.3.4. **المخاطرة:** ويقصد بها تولي زمام المبادرة في تبني الأفكار والبحث عن الحلول للمشكلات في وقت سريع وتحمل المخاطرة الناتجة عنها وتحمل المسؤولية.

4.4. العلاقة بين المساندة التنظيمية وتنمية القدرات الإبداعية للموظفين:

إن وجود مناخ تنظيمي قائم على الدعم والمساندة التنظيمية والاهتمام بالعاملين وحل مشاكلهم في العمل يدعم الأداء الإبداعي للموظفين ويؤثر بشكل إيجابي على أداء إبداع الموظف وتنمية قدراتهم التفكيرية والإبداعية، حيث يتوافق هذا الحكم مع أدبيات الإبداع التنظيمي وقد أظهرت الأبحاث الحديثة حول الإبداع التنظيمي أن الظروف والممارسات التنظيمية يمكن أن تلعب دورا مهما في تعزيز إبداع الموظف وعلى سبيل المثال يمكن أن تدعم وتساند الظروف التنظيمية الأداء الإبداعي من خلال توجيه انتباه الموظفين من أجل توليد أفكار جديدة مفيدة، كما أن النظريات والأبحاث السابقة تشير إلى أن العلاقة بين الموظفين والمنظمة هي علاقة تبادلية ومبنية على قاعدة المعاملة بالمثل وبالتالي فإدراكهم للمساندة والاهتمام من قبل منظماتهم سيولد لديهم الرغبة في تطويرها والولاء لها وتنمية القدرات الإبداعية لديهم من أجل الرقي بها. (murat , cemberci; mustafa, emre civelec, 42018)

5. الدراسة التطبيقية:

1.5. تحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد العينة:

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها يتضح أن أغلب أفراد العينة من الذكور بنسبة بلغت 65% ونسبة 35% لفئة الإناث، كما يتبين أن أغلب أفراد العينة ينتمون لفئة العمرية من 30 لأقل من 40 سنة بنسبة قدرت بـ 71,3% وباقي النسبة كانت لأفراد العينة الأكثر من 40 سنة، كما يتبين كذلك من خلال النتائج أن نسبة أفراد العينة الذين تحصلوا على التأهيل العلمي بلغت 40% ونسبة 41,3% متحصلين على شهادة الدكتوراه، وباقي النسبة للمتحصلين على شهادة الماجستير، كما نلاحظ كذلك أن أغلب الأساتذة بالكلية ينتمون لفئة أستاذ محاضر "أ" وأستاذ محاضر "ب" وهذا ما يتوافق مع الشهادات العلمية المتحصل عليها من قبلهم حيث بلغت نسبتهم على التوالي 38,8% و31,3%، كما يتبين كذلك أن ما نسبته 88,5% من أفراد العينة لديهم سنوات عمل تتعدى 5 سنوات.

2.5. صدق الاستبانة:

من أجل التأكد من الصدق البنائي للاستبانة تم حساب معامل بيرسون لعبارات كل متغير من متغيرات الدراسة ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها يتضح أن قيم مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة أقل من مستوى المعنوية 0.05، كما أن قيم معامل الارتباط الخاص بكل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع عبارات كل بعد كانت

موجبة ومرتفعة حيث تراوحت بين 0,392 و 0,886 وهذا يمكن تفسيره بأنه يوجد ارتباط موجب ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل متغير وعليه الاستبانة تتمتع بالصدق البنائي.

3.5. ثبات الاستبانة:

من أجل التأكد من ثبات أداة الدراسة نقوم بحساب معامل ألفا كرونباخ، وذلك من أجل معرفة اتساق عبارات الاستبانة والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (03): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
التمكين	04	0,672
العدالة التنظيمية	04	0,828
الثقافة التنظيمية المساندة	05	0,881
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	03	0,744
الثقة التنظيمية	05	0,741
المساندة التنظيمية	21	0,932
القدرات الإبداعية	21	0,896

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال اختبار معامل Cronbach's Alpha والذي يعتبر من أهم الاختبارات وأكثرها انتشارا في بحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية كمؤشر للتأكد من جودة أداة الدراسة، حيث أشار Keith إلى أن بعض الدراسات تستشهد بأن قيم ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكبر من 0.6 لكي تعتبر مقبولة وأن الاستبانة تتمتع بالثبات (Taber, 2018, p. 6)، ومن خلال الجدول رقم 03 يتضح لنا أن قيم معامل الثبات Cronbach's Alpha تراوحت بين 0.672 و 0.932 وهي أكبر تماما من 0,6 وعليه يمكننا القول بأن الاستبانة تتمتع بمستوى ثبات مقبول.

4.5 طبيعة توزيع متغيرات الدراسة:

للتأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم الاعتماد على معاملي الالتواء والتقلطح والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): نتائج معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامل الالتواء (Asymetrie)	معامل التفلطح (kurtosis)
التمكين	-0,692	0,327
العدالة التنظيمية	-0,992	0,477
الثقافة التنظيمية المساندة	-0,918	0,034
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	-0,726	-0,209
الثقة التنظيمية	-1,790	3,127
القدرات الإبداعية	-2,987	6,909

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

تشير دراسة (Ewan mohd matore, Ahmad zamri khairani, 2020) أنه يجب أن يكون معامل الالتواء أقل من 2 ومعامل التفلطح أقل من 07 لكي تخضع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي (Ewan mohd matore, 2020, p. 692)، حيث يتضح من خلال الجدول (4) أن معامل الالتواء (Asymetrie) محصور بين (-0,692) و(-2,987) وهو أقل من القيمة 2، كما يتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن معامل التفلطح (Kurtosis) يتراوح بين (-0,209) و(6,909) وهو أقل من القيمة 07، وتأسيسا على دراسة (Ewan mohd matore, 2020) Ahmad zamri khairani، فإن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

5.5. تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح (اختبار الاستقلالية):

للتأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة فيما بينها تم الاعتماد على اختباري معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolerance) والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolerance).

المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (tolerance)
التمكين	3,461	0,289
العدالة التنظيمية	4,717	0,212
الثقافة التنظيمية المساندة	4,104	0,244
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	2,470	0,405
الثقة التنظيمية	2,104	0,475

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

إن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في حالة ما إذا كان معامل تباين التضخم أصغر من 10 والتباين المسموح أكبر من 0,1 بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة المستقلة حسب ما أشار إليه الباحث (O'Brien, 2007, p. 688) ومن خلال الجدول رقم 05 يتبين أن قيم معامل تضخم التباين (Vif) تتراوح بين

(2,104) و(4,717) وهي أصغر من القيمة 10، كما أن قيم معامل التباين المسموح تراوحت بين (0,212) و(0,475) وهي أكبر من القيمة 0,1، وتأسيساً على دراسة (Robert m O'Brien, 2007) يتضح أنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرات المستقلة وأنها صالحة لاختبار الفرضيات.

6.5. التحليل الوصفي لمحور المساندة التنظيمية واختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

1.6.5. التحليل الوصفي لأبعاد المساندة التنظيمية:

يتم تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو عبارات أبعاد المساندة التنظيمية من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من التمكين، العدالة التنظيمية، الثقافة التنظيمية المساندة، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، الثقة التنظيمية، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (06): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المساندة التنظيمية

أبعاد المساندة التنظيمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
التمكين	3,718	0,610	مرتفعة	01
العدالة التنظيمية	3,581	0,774	مرتفعة	03
الثقافة التنظيمية المساندة	3,405	0,792	مرتفعة	04
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	3,362	0,813	متوسطة	05
الثقة التنظيمية	3,662	0,569	مرتفعة	02

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم 06 يتضح أن المتوسطات الحسابية لأبعاد المساندة التنظيمية جاءت بدرجات موافقة مرتفعة في أغلبها وكانت محصورة بين 3,362 و3,718، ويتضح من خلال الجدول أنه في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة جاء بعد تمكين العاملين بمتوسط حسابي بلغ 3,718 ما يشير لدرجة الموافقة المرتفعة نحو عبارات هذا البعد كما أن قيمة الانحراف المعياري تشير لدرجة تشتت منخفضة في الإجابات حيث بلغ 0,610، أما في المرتبة الثانية فقد جاء بعد الثقة التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ 3,662 والذي يشير لدرجة موافقة مرتفعة نحو عبارات هذا البعد، كما بلغ الانحراف المعياري 0,569 وهو ما يشير لدرجة تناسق مقبولة في الإجابات، أما في المرتبة الثالثة فقد جاء بعد العدالة التنظيمية بمتوسط حسابي يساوي 3,581 وهو ما يشير لدرجة موافقة مرتفعة نحو مضمون عبارات هذا البعد بدرجة تشتت منخفضة حيث بلغ الانحراف المعياري 0,774، وجاء في المرتبة الرابعة بعد الثقافة التنظيمية المساندة بمتوسط حسابي يساوي 3,405 وانحراف معياري يساوي 0,792، حيث تشير هذه القيم لدرجة مرتفعة من الموافقة نحو مضمون عبارات هذا البعد، أما في المرتبة الخامسة فقد جاء بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية بمتوسط حسابي يساوي 3,362

وانحراف معياري يساوي 0,813، حيث تشير هذه القيم لدرجة موافقة متوسطة نحو مضمون عبارات هذا البعد وهذا بدرجة تناسق مقبولة في الإجابات.

2.6.5. اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

يتم اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة (One samples t-test)، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار T_test للفرضية الأولى.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة المعتمد	مستوى الدلالة المحسوب (Sig)
المساندة التنظيمية	3,553	0,596	8,306	1,689	0,05	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم 07 يتبين أن المتوسط الحسابي لمتغير المساندة التنظيمية قد بلغ 3,553 بدرجة موافقة مرتفعة، كما أن قيمة T المحسوبة للمساندة التنظيمية تساوي 8,306 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي تساوي 1,689، كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0,000) وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0,05، ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة موافقين على أنه يوجد مستوى مرتفع للمساندة التنظيمية، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الأولى للدراسة "مقبولة" والتي تنص على: "مستوى إدراك المساندة التنظيمية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

7.5. التحليل الوصفي لمتغير القدرات الإبداعية واختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

يتم تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير القدرات الإبداعية واختبار الفرضية الرئيسية الثانية للدراسة من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة (One samples t-test) كما يلي:

الجدول رقم (08): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير القدرات الإبداعية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	مستوى الدلالة المعتمد	مستوى الدلالة المحسوب (Sig)
القدرات الإبداعية	3,850	0,384	19,800	1,689	0,05	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم 08 يتضح أن المتوسط الحسابي للقدرات الإبداعية بلغ 3,850 وهو بذلك ينتمي للمجال الرابع لمقياس ليكرت الخماسي والذي يقابله درجة موافقة مرتفعة، كما أن قيمة T المحسوبة تساوي 19,800 وهي أكبر تماما من قيمة T الجدولية التي تساوي 1,689، كما أن قيمة مستوى الدلالة تساوي sig=

0,000 وهي أصغر من مستوى المعنوية 0,05، وعليه فإن الفرضية الرئيسية الثانية مقبولة والتي تنص على: مستوى القدرات الإبداعية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛".

8.5. اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة:

للتأكد من صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والنتائج نوضحها كما يلي:

الجدول رقم (09): نتائج تحليل التباين للانحدار Analysis of variances (المتغير التابع = القدرات الإبداعية)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
1 الانحدار	3,675	5	0,735	6,809	0,000	0,315	0,561
الخطأ المتبقي	7,988	74	0,108				
المجموع	11,663	79					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم 09 يتبين أن مستوى الدلالة يساوي $\text{sig } F = 0,000$ وهو أقل من 0,05 ما يشير إلى أن النموذج ذو دلالة إحصائية، كما أن قيمة معامل الارتباط تساوي $R = 0,561$ ما يشير لارتباط إيجابي وقوي حسب مقياس كوهن (Cohen) بين المساندة التنظيمية وتنمية القدرات الإبداعية بنسبة بلغت 56,1%، كما أن قيمة معامل التحديد تساوي $R^2 = 0,315$ أي وجود أثر إيجابي بنسبة 31,5% للمساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية وباقي التأثير الذي نسبته 68,5% يرجع لعوامل أخرى غير واردة في النموذج الحالي، وعليه يمكن القول بأن الفرضية الثالثة "مقبولة" والتي تنص على أنه: يوجد أثر إيجابي للمساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

كما نشير أنه تم اختبار الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية باستخدام تحليل الانحدار المتعدد والذي يقوم باختبار أثر التفاعل بين أبعاد المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لعضو هيئة التدريس، حيث يوضح الجدول رقم 10 نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد لاختبار أثر أبعاد المساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة كما يلي:

الجدول رقم (10): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis)

النموذج Model	المعاملات غير النمطية A	الخطأ المعياري	المعاملات النمطية Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
–	–	–	–	–	–
ثابت constant	2,736	0,660	–	5,724	0,000
التمكين	-0,016	0,113	-0,026	-0,146	0,885
العدالة التنظيمية	0,035	0,104	0,070	0,335	0,739
الثقافة التنظيمية المساندة	0,207	0,095	0,428	2,195	0,031
التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية	-0,039	0,071	-0,083	-0,549	0,585
الثقة التنظيمية	0,130	0,094	0,193	1,382	0,171

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم 10 يتضح ما يلي:

- التمكين لا يؤثر في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس لأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (sig=0,885) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الفرعية الأولى "مرفوضة" التي تنص على أن: " للتمكين أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- العدالة التنظيمية لا تؤثر في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس لأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (sig=0,739) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الفرعية الثانية "مرفوضة" التي تنص على أن: " للعدالة التنظيمية أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- الثقافة التنظيمية المساندة تؤثر في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس لأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (sig=0,031) وهي أقل من مستوى المعنوية 0,05، كما جاء ميل الانحدار موجبا حيث بلغ 0,207، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة "مقبولة" التي تنص على أن: " للثقافة التنظيمية المساندة أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- ليس للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية أثر في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس لأن قيمة مستوى الدلالة يساوي (sig=0,585) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الفرعية الرابعة "مرفوضة" التي تنص على أن: " للتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية أثر إيجابي في

تنمية القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- ليس للثقة التنظيمية أثر في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس لأن قيمة مستوى الدلالة يساوي ($\text{sig}=0,171$) وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الفرعية الخامسة "مرفوضة" التي تنص على أن: " للثقة التنظيمية أثر إيجابي في القدرات الإبداعية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

9.5. تفسير نتائج الدراسة:

يتم تفسير نتائج الدراسة التطبيقية كما يلي:

- توصلت الدراسة إلى أن مستوى إدراك المساندة التنظيمية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، وقد بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير 3,553 حيث يمكن تفسير هذه النتيجة بأن عناصر المساندة التنظيمية التي يحتاجها أفراد العينة لأداء مهامهم متوفرة نوعا ما بالرغم من أنها لا تتماشى مع تطلعاتهم واحتياجاتهم لأن المتوسط الحسابي غير بعيد بشكل كبير من المتوسط، ويتضح ذلك جليا من بعد العدالة التنظيمية، أين تشكل الأجور التي يتحصل عليها أعضاء هيئة التدريس حجر الأساس، والملاحظ أنها لا تلبي احتياجاتهم الاجتماعية ولا تكفي لممارسة مهامهم البحثية والتدريسية واقتناء مختلف الحاجيات، خاصة مع تدني القدرة الشرائية وانخفاض قيمة الدينار وعدم مراجعة الأجور منذ سنة 2008، ويبقى أجر الأستاذ الجامعي في الجزائر من بين ادنى الاجور في العالم، هذا بالإضافة لمختلف المشاكل التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس.
- مستوى القدرات الإبداعية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير 3,850 ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس هم من نخبة الوطن ويملكون كفاءات علمية ومهارات عالية جدا، حيث يتم التوظيف في الجامعة كأساتذة لمن يمتلكون شهادة الماجستير والدكتوراه وهي أعلى الشهادات التي تمنحها الدولة، وبالتالي فإنهم يمتلكون القدرة على التفكير والابداع والابتكار من خلال المقالات العلمية والمؤتمرات وحل المشكلات والمشاركة في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وغيرها من النشاطات العلمية التي تزيد الباحثين تعمقا وتطويرا.
- يوجد أثر إيجابي للمساندة التنظيمية في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تتوافق هذه النتيجة مع دراسة (hazril izwar ibrahim et al) سنة 2016 وكذلك نتائج دراسة (murat cemberci and mustafa emre civelec) سنة 2018، وباعتماد على

قاعدة المعاملة بالمثل في الاقتصاد ونظرية العلاقات التبادلية فإن إدراك أعضاء هيئة التدريس للمساندة التنظيمية سيؤدي حتما لشعورهم بالرضا وبالتالي بذلهم جهود إضافية في العمل بالإضافة للمهام الرسمية التي كلفوا بها، ومن خلال النتائج يتضح أنه هناك نقص في الاهتمام بالعوامل التي تشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا كون متوسطاتها الحسابية غير بعيدة بشكل كبير من المتوسط، مثل العدالة التنظيمية والتمكين، بالإضافة إلى أن شعورهم بعدم التوازن وعدم تحقيق الاستقرار بين الحياة الوظيفية والشخصية يؤدي لمزيد من الضغوطات والمشاكل وهذا ما يؤثر على أدائهم في الجامعة، بالإضافة لنقص روح الثقة بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة وهو ما يشكل عائقا في إدراك المساندة التنظيمية بمختلف أشكالها ويؤثر ذلك على أدائهم بشكل كبير.

6. الخاتمة:

إن نجاح المنظمة التعليمية اليوم وخاصة التعليم العالي يركز على الاهتمام بالموارد البشري فيه ومدى تطويره وتنميته ومساندته ودعمه في مختلف المجالات، ومن خلال التطرق لواقع المساندة التنظيمية وأثرها في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي على أساسها تم تقديم مجموعة من الإقتراحات.

1.6. نتائج الدراسة:

تم من خلال هذه الدراسة التوصل إلى النتائج التالية:

- مستوى إدراك المساندة التنظيمية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- مستوى القدرات الإبداعية مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- للمساندة التنظيمية أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل راجع للتأثير الإيجابي لبعده الثقافية التنظيمية للمساندة؛
- للثقافة التنظيمية المساندة أثر إيجابي في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- لا يوجد أثر إيجابي لأبعاد المساندة التنظيمية (التمكين، العدالة التنظيمية، التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية، الثقة التنظيمية) في تنمية القدرات الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛

2.6. اقتراحات الدراسة:

من خلال النتائج التي توصل إليها الباحثين يتم تقديم الاقتراحات التالية:

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تقديم اقتراحاتهم وآرائهم خلال الاجتماعات الخاصة بالكلية وإشراكهم في تحديد الأهداف العامة للكلية وكذلك منحهم الصلاحيات اللازمة من أجل قيامهم بمهامهم في أحسن صورة، وكذلك تقليل المركزية في اتخاذ القرارات خاصة غير المهمة؛
- تكييف ثقافة الكلية مع التحديات الراهنة وتشجيع التجديد والتغيير الذي يحسن من أداء الجامعة ويحقق رغبات وتطلعات أعضاء هيئة التدريس وتبني القيم الداعمة والمساندة والتخلي عن الممارسات التقليدية؛
- محاولة تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم جزء من المجتمع ولهم حياة خاصة، وبالتالي محاولة تحقيق رغباتهم واحتياجاتهم الاجتماعية والانصات لمشاكلهم وإيجاد الحلول الممكنة؛
- توفير الوسائل العلمية اللازمة وتهيئة مخابر البحث وإدماج أعضاء هيئة التدريس فيها من أجل تشجيعهم على البحث والإبداع والابتكار وإيجاد صيغ لتشجيع الأفكار المبدعة ومساندتها ودعمها ماديا ومعنويا؛
- محاولة إزالة الحواجز بين الإدارة وأعضاء هيئة التدريس من خلال تشجيع الأفكار الجديدة والإنصات لهم وتقريب وجهات النظر بين الإدارة والأساتذة.

7. قائمة المراجع:

1. سمية بروبوي، و منير رحمانى. (2019). دور المعرفة في تعزيز القدرات الابداعية للعاملين في مؤسسة iris. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 19(01)، 288.
2. عبد العظيم معاوي. (2016). دور تدريب العنصر البشري في الرفع من القدرات الابداعية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز سطيف. مجلة رؤية اقتصادية (11)، 280.
3. يحيى درار. (2017). واقع القدرات الابداعية وأثرها على انتاجية المنظمة دراسة ميدانية بمؤسسة مناجم الفوسفات تبسة. مجلة دراسات وأبحاث، 09(27)، 4.
4. adah, s. n., amah, e., & olori, w. o. (2018, april). quality of work life and employee innovativeness of deposit money banks in port harcourt. *international journal of advanced academic research social & management sciences*, vol 04(no 04), 258,259.
5. Altinoz, M. S. (2016). The influence of organization support perceived in enterprises on burnout feeling: A field research. *procedia social and behavioral sciences*(235), 428.
6. annum, t., ghulam, a., tahira, h., fouzia, a., & saira, a. (2020). perceived organizational support and job satisfaction a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *future business journal*, 6(01), 2.
7. azzam , a. (2015). the rolr of organizational suuport in improving employees performance. *internatinal business research*, 08(02), 198,199.

8. Ewan mohd matore, a. z. (2020). the pattern of skewness and kurtosis using mean score and logit in measuring adversity quotient (A Q) for normality testing. *international journal of future generation communication and networking*, 13(01), 692.
9. hazril izwar, i., aerni, i., & amirul shah, m. (2016). oganizational support and creativity:the role of developmental experiences as a moderator. *procedia economics and finance*(35), 509.
10. Huma, a. a. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *Europen journal of business and management*, vol 6(no 27), 31,32.
11. Kokila, p .(february,2016). Impact of employee empowerment on job satisfaction in banking sector with reference to chennal city .*phd thesis philosophy* .22,23 ‘department of management studies ‘maduravoyal, chenna.
12. krot, k., & lewicka, d. (2012). the importance of trust in manager-employee relationships. *international journal of electronic business management*, vol 10(no 3), 224,225.
13. murat , cemberci; mustafa, emre civelec. (2018). the effects of organizational support in team working on creativity and personal initiative of employees. *international journal of eurasia social sciences*, 09(32), 1146.
14. murat, c., & mustafa emre, c. (2018). The effects of organizationa support in team working on creativity and personal initiative of employees. *international journal of eurasia social sciences*, 9(32), 1144,1155.
15. paliszkiewicz, j., koohang, a., & nord, j. h. (2014). management trust, organizational trust, and organizational performance: empirical validation of an instrument. *online journal of applied knowledge management*, vol 2(no 1).
16. Robert m O’Brien,(2007). **a caution regarding rules of thumb for variance inflation factors**, quality & quantity, 41, 688.
17. Sahar, s. &. (2011). Assessment of effect of empowerment on employees performance: case study telecommunication company. *business and management review*, 01(08), 21.
18. T croasmun james و ,ostrom lee .(2011) .using likert- type scales in the social sciences . *journal of adult education*.20 ‘(01)40 ‘
19. Taber, S. K. (2018). the use cronbachs alpha when developing and reporting research instruments in science education. *research in science education*(48), 06.
20. yilmaz, a., ceylan, a., & ozge, a. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality : the mediating effect of meaning of work. *journal of hospitality and tourism management*(38), 105.