

أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيجل
**The Impact Of Organizational Support on developing Creative
 Behavior of professors of Jijel University**

مسعود هريكش

Messaoud Harikeche

جامعة جيجل (الجزائر)، مخبر المغرب الكبير للاقتصاد والمجتمع، m.harikeche@univ-jijel.dz

تاريخ الاستلام: 2020/09/01 تاريخ القبول: 2021/07/18 تاريخ النشر: 2021/07/29

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لعينة من أساتذة جامعة جيجل، حيث تم توزيع الاستبانة بطريقة العينة القصدية على 139 أستاذا دائما، من أجل جمع بيانات يتم معالجتها اعتمادا على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية.

كما أكدت نتائج الدراسة وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي للأساتذة، وهو يرجع إلى الأثر الإيجابي للتكوين والأمن الوظيفي، أما العدالة التنظيمية والتمكين والخوافز فلا تؤثر في السلوك الإبداعي للأساتذة.

كلمات مفتاحية: الدعم. التنظيمي. السلوك. الإبداعي. الأستاذ. الجامعي.

تصنيفات JEL : D23.

Abstract:

This study aims to examine the impact of organizational support on the creative behavior of a sample of Professors at the university of Jijel. The questionnaire was distributed among 139 full-time instructors selected through purposive sampling in order to collect data that is to be treated via Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

The results confirmed that organizational support possesses a positive impact on Professors' creative behavior; which is caused by the positive impact of training and employment security. As for organizational justice,

empowerment, and incentives, they have no impact on the creative behavior of Professors.

Keywords: Organizational Support; Creative behavior; university professor.

JEL Classification Codes: D23.

1. مقدمة:

إن المنظمات المعاصرة ممن تسعى إلى التميز والتفوق وحتى الاستمرارية، تحرص في الوقت الراهن على تطوير استراتيجياتها للتعامل مع القوى والعوامل البيئية المختلفة، خصوصا تلك التي تربطها علاقات مباشرة ضمن بيئتها الخارجية، الأمر الذي يدفعها إلى التطوير والتجديد والتحسين المستمر في منتجاتها وأنشطتها أكثر من ذي قبل، وطرح أفكار غير تقليدية ومتميزة قابلة للتجسيد، غير أنه ليست جميع هذه المنظمات تمتلك القدرات لتحقيق ذلك، فعلى الرغم من إدراك ووعي ورغبة الكثير منها لتحقيق الابداع بالتركيز على مواردها البشرية وسلوكياتهم الابداعية، إلا أن القليل من هذه المنظمات ينجح فعليا في ذلك، الأمر الذي يطرح الاستفهام حول المتطلبات الحقيقية والفعلية والضرورية المطلوب توافرها في المنظمات الابداعية، ذلك أن امتلاك ميزة وقدرة الابداع ليس من السهل الحصول عليها إذ تزداد صعوبته في ظل الاقتصاد التنافسي، وفي إطار هذا التوجه تركزت استراتيجيات المنظمات الابداعية بالاهتمام أكثر على مكان القوة لديها ضمن بيئة العمل بمختلف عواملها وأبعادها المادية والوظيفية والتنظيمية، وذلك من خلال انتهاج عدة ممارسات إدارية حديثة من بينها الدعم التنظيمي، الذي يتوقع من خلال إدراك العاملين له أن يؤثر إيجابا في قدراتهم الابداعية وتطوير أفكارهم وأنشطة عملهم، بما يتجسد في سلوكهم الابداعي لدى هذه المنظمات، وذلك نتيجة ومحصلة ربط تنمية الابداع لدى العاملين مع بيئة العمل التي تكون فيها الادارة داعمة لعواملها.

2.1 إشكالية الدراسة: إن ممارسة الدعم التنظيمي غير منحصرة في منظمة دون أخرى أو مجال دون آخر، لذا من الأهمية أن يمتد تطبيق هذا المفهوم من المنظمات الصناعية إلى قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، وما تدرج في إطاره مختلف المعاهد المتخصصة والجامعات التي لها دور كبير في تنمية وتطوير الموارد البشرية وتوفير كفاءات بشرية من طلبة جامعين، غير أن تحقيق ذلك يرتبط بوجود اختلافات جوهرية في الممارسة الفعلية للدعم التنظيمي، ففي الدول المتقدمة تكون الجامعات أكثر حرصا على تعزيز تطبيق الدعم التنظيمي بمختلف أبعاده، نظرا للوعي التام والقناعة المتأصلة لدى إدارة هذه الجامعات بالنتائج

الاجيابة والعوائد المستقبلية التي قد تمكن من توجيه والتأثير إيجابا في مختلف سلوكيات الأساتذة، إلا أن هذه الرؤية الاستراتيجية غائبة بدرجة كبيرة لدى الدول النامية، فالجزائر على ضوء مقتضيات الدراسة تواجه جامعاتها قصورا واضحا في إيجاد الربط والتكامل والتنسيق بين نوعية مخرجات هذه المؤسسات الجامعية من جهة، وما مطلوب توافره في سوق العمل من جهة أخرى، فالجامعة الجزائرية تراهن على تحدي تطبيق أساليب إدارية حديثة تقلل من النمطية التسييرية السائدة مسبقا، وتحرص على إحداث تحسينات متعددة الأبعاد والجوانب يُتوقع أن تؤثر إيجابا على تنمية وتطوير القدرات والسلوكيات الابداعية للأساتذة، ومن هذا المنطلق يتم صياغة السؤال الرئيسي الآتي: ما أثر الدعم التنظيمي في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل؟

كما ينبق من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى ممارسة الدعم التنظيمي بجامعة جيجل من وجهة نظر الأساتذة؟
- ما مستوى ممارسة السلوك الإبداعي لدى أساتذة جامعة جيجل؟
- ما طبيعة تأثير السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل بأبعاد الدعم التنظيمي المتمثلة في: العدالة التنظيمية والتكوين والتمكين، إضافة إلى الحوافز والأمن الوظيفي.

3.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة الدعم التنظيمي بجامعة جيجل من وجهة نظر الأساتذة، وممارستهم أيضا للسلوك الابداعي، إضافة اختبار طبيعة تأثيره بالدعم التنظيمي وأبعاده، وكذلك تقديم اقتراحات لإدارة جامعة جيجل من أجل الاستفادة منها.

4.1 الدراسات السابقة:

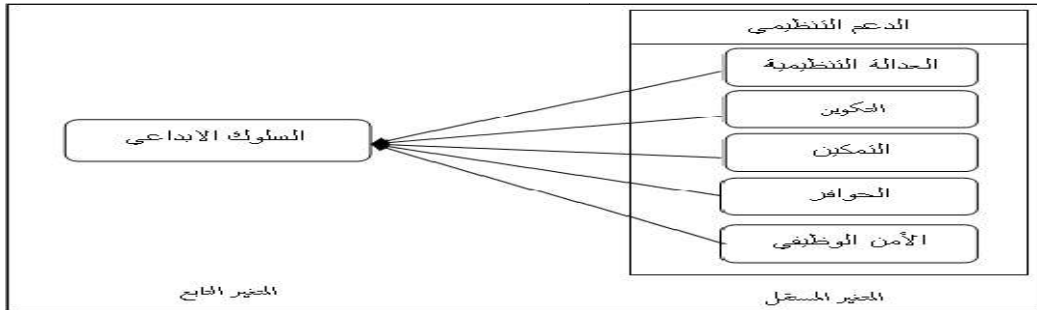
من بين الدراسات السابقة التي تخص متغيرات الدراسة ما يلي:

- دراسة Sarfilianty Anggiani بعنوان: Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Perceived Organizational Support Mediator (Study Empiric at Five-Star Hotels in Jakarta)، هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر القيادة التحويلية في إبداع الموظف، مع اعتبار الدعم التنظيمي المدرك متغيرا وسيطا، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على 356 موظفا بفنادق الخمس نجوم في جاكرتا، ولقد توصل الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود أثر إيجابي للقيادة التحويلية في الدعم التنظيمي المدرك، وهو الذي يؤثر أيضا إيجابا من خلال بعدي العدالة التنظيمية ودعم المشرف في إبداع الموظفين (Anggiani, 2019)؛

- دراسة Murat ÇEMBERCİ and Mustafa Emre CİVELEK بعنوان: the effects of organizational support in team working on creativity and personal initiative of employees، حيث هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر الدعم التنظيمي في المبادرة الشخصية والابداع، بإحدى الشركات البارزة في تركيا، إذ تم توزيع استبانة على 94 موظفا، وتم التوصل إلى وجود أثر وعلاقة موجبة بين الدعم التنظيمي والابداع المبادرة الشخصية للموظفين (ÇEMBERCİ & CİVELEK, 2018)؛
- دراسة Yilmaz Akgunduz et al بعنوان: Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والشخصية الاستباقية في معنى العمل وإبداع الموظف في أعمال الفندق، حيث شملت الدراسة 274 موظفا بأربع فنادق 5 نجوم في مدينة أزمير التركية، كما أظهرت النتائج أن كل من الدعم التنظيمي المدرك والشخصية الاستباقية لهما آثار إيجابية على معنى العمل وإبداع الموظف، في حين أن التأثير الوسيط لمعنى العمل على العلاقة بين الشخصية الاستباقية وإبداع الموظف مدعوم بالكامل، أما التأثير الوسيط لمعنى العمل على العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وإبداع الموظف يتم دعمه جزئياً فقط (Akgunduz, Alkan, & Gok, 2018)؛
- دراسة Li Zhang et al بعنوان: Effect of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: Moderating Role of Job Stressors، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الدعم التنظيمي المدرك في إبداع الموظف، مع اعتبار ضغوط العمل متغيراً وسيطاً في العلاقة، بحيث تم توزيع استبانة على 198 موظفاً في 6 شركات كورية، ومن أهم نتائج الدراسة وجود علاقة موجبة بين الدعم التنظيمي وإبداع الموظفين، إضافة إلى أن متغير ضغوط العمل أدار العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك وإبداع الموظف (Zhang, Bu, & Wee, 2016)؛
- دراسة Chang-Yen Tsai et al بعنوان: Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of tourism and hospitality organizations، حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الدعم التنظيمي في الأداء الإبداعي مع اعتبار بيئة العمل متغيراً وسيطاً، ولقد تم توزيع استبانة على 320 موظفاً بخمسة أنواع من منظمات السياحة والضيافة بتايوان، وتم التوصل إلى وجود علاقة بين الدعم

التنظيمي وبيئة العمل والأداء الإبداعي، إضافة إلى أن بيئة العمل لها دور الوسيط في العلاقة بين الدعم التنظيمي والأداء الإبداعي (Tsai, Horng, Liu, & Hu, 2015)؛ بعد عرض الدراسات السابقة يتضح أن هذه الدراسة تتشابه جميع الدراسات السابقة في كونها كمية لاستخدامها الاستبانة، كما تتشابه مع دراسة Chang-Yen Tsai et al في تحديد المتغير التابع بدقة وهو السلوك أو الأداء الإبداعي، في حين أن باقي الدراسات السابقة تهتم بدراسة علاقة أو أثر الدعم التنظيمي في ابداع الموظفين، إذ لم تحدد بدقة متغير سلوكهم الإبداعي في العمل، كما أنه توجد من الدراسات السابقة من عاجلت الدعم التنظيمي متغيرا وسيطا في العلاقة بين متغيرين مثل دراسة Sarfilianty Anggiani سنة 2019، كما يؤخذ على هذه الدراسات قلة الأبعاد التي تعكس بصورة كبيرة الدعم التنظيمي لإدارة المنظمات مثل دراسة Chang-Yen Tsai et al في سنة 2015، أو أنها عاجلت الدعم التنظيمي كتلة واحدة مثل دراسة Li Zhang et al سنة 2016، ودراسة Yilmaz Murat and Mustafa Emre CIVELEK سنة 2018، ودراسة Akgunduz et al سنة 2018، وعليه فهذه الدراسة تختلف عن بقية الدراسات السابقة الأخرى التي تهدف إلى فهم العلاقة بين المتغيرات وليس معرفة الأثر، فهي بذلك تُلغي التفاعل بين أبعاد الدعم التنظيمي مجتمعة والتي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض ضمن بيئة عمل واحدة، فهذه الدراسة تتميز بالجمع والتوليف بين عدة أبعاد مختلفة للدعم في أنموذج واحد، كما تتميز في مجال التطبيق المتمثل في إحدى مؤسسات التعليم العالي بالجزائر وبالتحديد في جامعة محمد الصديق بن يحيى بولاية جيجل، كما يتم تبيان أنموذج هذه الدراسة في الشكل 1.

الشكل 1: أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحث تطورا للدراسات السابقة.

6.1 فرضيات الدراسة:

يتم تبيان صياغة فرضيات الدراسة كما يلي:

- الفرضية الرئيسية: يؤثر الدعم التنظيمي إيجابا في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل؛ وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
 - الفرضية الفرعية الأولى: تؤثر العدالة التنظيمية إيجابا في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل؛
 - الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر التكوين إيجابا في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل؛
 - الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر التمكين إيجابا في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل؛
 - الفرضية الفرعية الرابعة: تؤثر الحوافز إيجابا في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل؛
 - الفرضية الفرعية الخامسة: يؤثر الأمن الوظيفي إيجابا في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل.
- 6.1 منهجية الدراسة:**

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي فهو المناسب والملائم لدراسة العلاقة بين المتغيرات والظواهر وتحليل أثر الدعم التنظيمي في السلوك الابداعي، فوفقا لهذا المنهج يتم استخدام مصدين للمعلومات والبيانات هما: المصادر الثانوية التي تتمثل في المقالات العلمية، والمصادر الأولية المتمثلة في الإستبانة.

2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

1.2 الدعم التنظيمي:

إن الدعم التنظيمي ارتبط تاريخيا بما قدمه Eisenberger وآخرون سنة 1986م، حيث طرحوا مصطلح الدعم التنظيمي وفقا لقاعدة المعاملة بالمثل للتبادل الاجتماعي، التي تشمل إجراءات تتوقف على ردود فعل العاملين المحزبة، بحيث توفر مع مرور الوقت معاملات وعلاقات مجزية بشكل متبادل، فالدعم التنظيمي من هذا المنظور يشجع العاملين على العمل بجد في المنظمة، والتي بدورها تعمل على الاهتمام بعاملها وتحسن من مستوى إدراكهم لهذا الدعم (Chen, Hao, Ding, Feng, Li, & Liang, 2019, p. 168)، فهو يعرف بأنه: "مدى إدراك العاملين أن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهم، حيث يعد الدعم التنظيمي من أهم الممارسات التنظيمية التي تحافظ على العاملين في المؤسسة، ويدفع سلوكهم نحو الأفضل (Rozaini, Norailis, & Aida, 2015, p. 753)، فالدعم التنظيمي أيضا هو شعور العامل بمدى اهتمام المنظمة برفاهه، وهو يعكس جودة التفاعلات الاجتماعية التي تحدث بين أصحاب العمل والعاملين، فمن خلاله تضع المنظمة سياسات واستراتيجيات تشمل على سبيل المثال: تحسين انطباعات العاملين عن المنظمة، وتحسين رواتبهم وترقيتهم، وتنمية معارفهم وقدراتهم وسلوكياتهم المتعلقة بالعمل، كما تبرز أهمية الدعم التنظيمي في تعزيز الرضا

الوظيفي للموظفين الالتزام التنظيمي، وله تأثير كبير على الاحتفاظ بالعاملين، كما يحفزهم على القيام بعمل تطوعي، ويعد عاملاً مهماً لتحسين أدائهم وتنمية إبداعهم (Abdien, 2017, p. 35).

كما تتعدد أبعاد الدعم التنظيمي حسب المفكرين والباحثين ودراساتهم، فمن بينها ما يلي:

- **العدالة التنظيمية:** هي تصور وإدراك العاملين حول التوزيع والمعاملة والأداء والتفاعل في المنظمة، فيحددون المقاييس المختلفة لأنفسهم ويستخدمونها في تحديد ما إذا كانوا يعملون بشكل عادل أم لا، وهي تشمل العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية (Erdogdu, 2018, p. 734)؛
- **التكوين:** هو العملية التي يحسن العاملون من خلالها مهاراتهم ومعرفتهم وسلوكهم، حيث يهدف إلى تحسين مهاراتهم لأداء الواجبات والمسؤوليات الحالية والمستقبلية، ويساعدهم على التكيف مع عدة جوانب مثل التكنولوجيا والمنافسة، فهو أداة لسد الفجوة في الأداء ويعمل على تحسين إنتاجية العاملين وتعزيز التزامهم، ويساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة (Bhat, 2013, p. 292)؛
- **التمكين:** هو إجراءات تتخذها المنظمات لتقاسم السلطة ومشاركة العاملين في صنع القرار، وهو يعبر على قدرة توفر الوصول إلى المعلومات والموارد والدعم والفرص في بيئة العمل، ويتشكل مفهوم التمكين من خلال أربعة مكونات هي: المعلومات والمكافآت والمعرفة والقوة، كما يُنظر إليه على أنه وظيفة من ثلاثة متغيرات هي السلطة والموارد والمعلومات (TETİK, 2016, p. 222)؛
- **الحوافز:** تم تصميم الحوافز لتشجيع العاملين وتعزيز قدراتهم، والمساهمة في تحقيق التوازن بين متطلبات المنظمة واحتياجاتهم، وتشمل الحوافز عدة أشكال منها: الجوانب المادية التي تشمل المبالغ المدفوعة للعاملين، كما تشمل الحوافز الجوانب المعنوية غير المادية التي تهدف إلى تحقيق التوازن العاطفي والاحتياجات الإنسانية للعاملين (Lucas, Olaniyi, & Peter, 2016, pp. 1,2)؛
- **الأمن الوظيفي:** هو حالة نفسية يختلف فيها العاملون عن توقعاتهم بشأن استمرارية العمل مستقبلاً داخل المنظمة، أي إنه تصور شخصي، فالموظفان اللذان يشغلان نفس الوظيفة في نفس المنظمة قد يتعرضان لمستويات متباينة من الأمن الوظيفي، فهو يعكس تصورًا شخصيًا يخص الاستمرار في الوظيفة (Wei Tian, Wang, & Chia, 2016, p. 3).

2.2 السلوك الإبداعي:

إن الإبداع بصورة كلية يتم تعريفه بطرق عديدة مختلفة، فهو بنية معقدة للغاية ومفصلة، فعادة ما يتم تعريف الإبداع بأنه: "إنتاج وتقديم أفكار جديدة ومفيدة في جميع المجالات"، وعليه فالإبداع يطور

أفكارا ومفاهيم جديدة للتوليف، أو عن طريق تغيير الأفكار الحالية و/ أو تحسين القدرة على توليد أفكار جديدة، فهو: "الممارسات والأفكار الابداعية الجديدة لإيجاد حلول للمشاكل القائمة" (AKTURAN & GÜNDÜZ ÇEKMECELIOĞLU, 2016, p. 345)، أما فيما يخص السلوك الابداعي فهو يشمل مختلف الأعمال التي تؤدي إلى أفكار جديدة على الإطلاق المستوى التنظيمي، وهو سلوك مميز يمارسه العامل في مكان العمل (Al-Daibat, 2016, p. 10)، ويعرف السلوك الإبداعي بأنه: تصرفات العاملين التي تتبنى وتستنبط أفكارًا وأساليب عمل جديدة لتحسين عمليات الإنتاج والإدارة، وتحسين الموقف الفعال للمنظمة والعاملين، ونتيجة لذلك، يظهر السلوك الإبداعي في ثلاثة مستويات: المستوى الفردي ومستوى المجموعة ومستوى التنظيم، فالسلوك الإبداعي للعاملين هو أحد الجوانب الفعالة التي تضمن الاستمرارية والاستقرار والنمو في تنظيم الأعمال، لهذا تسعى المنظمات الناجحة إلى تنمية وتحفيز السلوك الإبداعي لعاملين لديها، حيث يعمل على تحسين مستوياتهم في العمل لتحقيق أهداف المنظمة (Alnidawi & omran, 2018, p. 14).

كما يشمل السلوك الابداعي عدة أبعاد منها: اكتشاف الفرص؛ التحقق؛ التحدي؛ التطبيق؛ الأصالة؛ الحساسية للمشكلات؛ المرونة؛ القدرة على التحليل؛ الطلاقة (Al-Daibat, 2016, p. 10):

3. نهج الدراسة الميدانية

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة جميع الأساتذة الدائمين بجامعة جيجل، ولقد تم استهدافهم لأنهم يعدون أكثر إدراكا لمتغيرات الدراسة، ونظرا لصعوبة الوصول إليهم جميعا تم الاعتماد على أسلوب العينة، والتي تم حساب الحد الأدنى المطلوب لها وفقا لما جاء في دراسة (Sinniah & Kamil, 2017, p. 53) حسب الصيغة الرياضية التالية: $n > 50 + 8M$ ، حيث يمثل n الحد الأدنى لحجم العينة عند استخدام اختبار تحليل الانحدار المتعدد، ويمثل الرمز M عدد المتغيرات المستقلة والتي عددها 5، وبالتعويض في المعادلة يكون الناتج 90 فردا من الأساتذة الدائمين كاف لإتمام البحث، ومراعاة لذلك تم توزيع الاستبانة بطريقة العينة غير العشوائية القصدية (الهدفية) وتم الحصول على 139 استبانة مستوفية شروط التحليل.

2.3 أداة الدراسة:

إن هذه الدراسة كمية لأنها تعتمد على الإستبانة التي تتكون من محورين: الأول يخص متغير الدعم التنظيمي المقاس بـ 20 عبارة، بحيث كل بعد تم قياسه بـ 4 عبارات، أما المحور الثاني فيخص متغير

- السلوك الإبداعي، الذي تم قياسه بـ 13 عبارة، حيث تم تطوير عبارات الاستبانة اعتمادا على دراسات وجعلها متناسب مع طبيعة العمل التدريسي للأساتذة، ويمكن تبيان ذلك كما يلي:
- عبارات العدالة التنظيمية مستمدة (ÇELİK & Arif DAMAR, 2017, p. 860)؛
 - عبارات التكوين مستمدة (Kao, et al., 2013, p. 757)؛
 - عبارات التمكين مستمدة من دراسة (Verdugo, Vicente, Fernández-Pulido, Gómez- (Vela, Wehmeyer, & Guillén, 2015, p. 157)
 - عبارات الحوافز من دراسة (Lucas, Olaniyi, & Peter, 2016, p. 5)؛
 - عبارات الأمن الوظيفي مستمدة من دراسة (Vratskikh, Masa'deh, Al-Lozi, & Maqableh, (Welsh, Strazdins, Charlesworth, Kulik, & Butterworth, 2016, p. 76) ودراسة (2016, p. 4)؛
 - عبارات السلوك الإبداعي مستمدة (Moghimi & Subramaniam, 2013, p. 12).
- كما تجدر الإشارة إلى أنه تم الاعتماد على مقياس Likert الخماسي الذي تتراوح قيم خيارته من (لا أوافق بشدة=1 إلى موافق بشدة=5)، كما تعبر بحالاته: [2,32-1,00] يدل على موافقة منخفضة، أما [3,65-2,33] فيدل على موافقة متوسطة، أما [5,00-3,68] فيدل على موافقة مرتفعة (Alhakimi & Alhariry, 2014, p. 18).

3.3 أساليب المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات، وتم استخدام كل من: اختبار ألفا كرومباخ، ومعامل التواء والتفلطح، واختبار دورين-واتسون، ومعامل تضحيم التباين والتباين المسموح، والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار الانحدار الخطي المتعدد القياسي.

4.3 التحقق من جودة بيانات الدراسة:

يمكن تبيان نتائج اختبارات التحقق من جودة بيانات الدراسة في الجدول 1.

الجدول 1: اختبارات التحقق من جودة بيانات الدراسة

المتغيرات	اختبار التعداد الخطي		اختبار التوزيع الطبيعي		اختبار الثبات
	التباين المسموح	تضخم التباين	معامل التفلطح	معامل الالتواء	ألفا كرومباخ
العدالة التنظيمية	,525	1,905	,109	-,519	,775
التكوين	,701	1,426	-,625	-,084	,691
التمكين	,459	2,181	-,274	-,011	,737
الحوافز	,782	1,279	-,907	,141	,742
الأمن الوظيفي	,433	2,307	-,380	-,383	,858
الدعم التنظيمي	---	---	-,204	,014	,782
السلوك الابداعي	---	---	-,016	,129	,707

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss.

يتم توضيح نتائج الجدول 1 كما يلي:

- اختبار الثبات: إن شرط ثبات الاستبانة محقق، لأن جميع قيم Cronbach's Alph أكبر من 0,6 وذلك تأسيسا على دراسة (Al-Shawabkeh & Hijjawi, 2018, p. 151)؛
- اختبار التوزيع الطبيعي: إن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي لأن جميع قيم معاملي الالتواء والتفلطح في المجال $[-2, +2]$ ، وذلك تأسيسا على دراسة (Acheampong, Muhammed, & Agyapong, 2016, p. 7)؛
- اختبار التعداد الخطي: لا يوجد مشكل في وجود تداخل بين المتغيرات المستقلة، لأن جميع قيم معامل التباين المسموح أكبر من القيمة 0,1، وجميع قيم معامل تضخم التباين أقل من القيمة 5، وذلك تأسيسا على دراسة (Yusena, Rahayu, & Yohana, 2019, p. 628)؛
- اختبار الترابط الذاتي: تظهر نتائج اختبار Durbin-Watson "دوربين-واتسون" أن قيمته ضمن المجال $[2,5 - 1,5]$ ، مما يدل على وجود ارتباط ذاتي إيجابي بين المتغيرات، وذلك تأسيسا على دراسة (Al Hayek, 2018, p. 47).

4. التحليل الوصفي واختبار فرضيات الدراسة

1.4 التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يتم توضيح نتائج إجابات أفراد العينة التي تخص متغيرات الدراسة في الجدول 2.

الجدول 2: الوصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
3	,818	3,39	العدالة التنظيمية
1	,758	3,61	التكوين
4	,826	3,28	التمكين
5	,885	2,41	الحوافز
2	,879	3,57	الأمن الوظيفي
----	,481	3,25	الدعم التنظيمي
-----	,398	3,55	السلوك الابداعي

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss.

إن المتوسط الحسابي لكل من الدعم التنظيمي والسلوك الابداعي بلغ على الترتيب 3,25 و3,55 وهو ينتمي إلى المجال [2,33-3,65]، وعليه فالأساتذة يؤكدون على أنهم مدركون للدعم التنظيمي بمستوى متوسط ويمارسون سلوكهم الابداعي بنفس المستوى.

2.4 اختبار فرضيات الدراسة:

يتم اختبار فرضيات أثر الدعم التنظيمي بأبعاده في السلوك الابداعي لأساتذة جامعة جيجل اعتمادا على الانحدار الخطي المتعدد المعياري المبينة نتائجه في الجدول 3، وذلك تأسيسا على دراسة (Manullang, 2017, p. 25)، التي تؤكد على قبول الفرضية أي: إن المتغير المستقل يؤثر إيجابا في المتغير التابع، إذا كان مستوى الدلالة sig أقل من مستوى المعنوية 0,05، وكانت قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية، ومنه يتم رفض الفرضية إذا كانت العكس.

الجدول 4: نتائج أثر أبعاد الدعم التنظيمي في السلوك الابداعي للأساتذة

مستوى الدلالة sig (الكلي) = 0,000 ^b		قيمة F المحسوبة = 17,023		معامل الارتباط R = 0,625 ^a		درجة الحرية = 138		معامل التحديد R ² = 0,390	
مستوى الدلالة Sig	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية		المعاملات غير النمطية		الأنموذج			
		Beta		الخطأ المعياري		A			
,000	12,006			,210	2,527	الثابت		1	
,596	-,532	-,050		,045	-,024	العدالة التنظيمية			
,019	2,380	,192		,042	,101	التكوين			
,213	1,252	,125		,048	,060	التمكين			
,221	-1,231	-,094		,034	-,042	الحوافز			
,000	3,899	,401		,047	,182	الأمن الوظيفي			

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات spss.

يتم تبين نتائج الجدول 4 كما يلي:

- إن مستوى الدلالة sig الكلي 0,000 أقل من مستوى المعنوية 0,05، مما يدل على ملائمة وصلاحية النموذج الدراسة ويؤكد على أن الدعم التنظيمي يؤثر إيجابا في السلوك الابداعي للأساتذة، كما توجد علاقة موجبة متوسطة بين المتغيرين لأن R معامل الارتباط 0,625 قيمته ضمن المجال [0,5-0,69] (KÜÇÜKASLAN EKMEKÇİ & TEKİN, 2011, p. 67)، في حين يتضح أن قيمة R² معامل التحديد 0,39 تعني أن 39% من التباين في السلوك الابداعي مُفسر بالتغير في الدعم التنظيمي، وما نسبته 61% تعود إلى متغيرات أخرى، وتأسيسا على ذلك فإنه يتم قبول الفرضية الرئيسية؛
- ليست للعدالة التنظيمية أثر في السلوك الابداعي للأساتذة، لأن مستوى الدلالة 0,596 أكبر من مستوى المعنوية 0,05، كما أن قيمة T المحسوبة بلغت 0,532 وهي أقل من قيمة T الجدولية 1,97، وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية الأولى؛
- يؤثر التكوين إيجابا في السلوك الابداعي للأساتذة، لأن مستوى الدلالة 0,019 أقل من مستوى المعنوية 0,05، كما أن قيمة T المحسوبة 2,38 أكبر من قيمة T الجدولية 1,97، إضافة إلى أن المعاملات النمطية "Beta" بلغت 0,192 أي: نسبة أثر هذا البعد في السلوك الابداعي 19,20% وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية؛

- ليس للتمكين أثر في السلوك الإبداعي للأساتذة، لأن مستوى الدلالة 0,213 أكبر من مستوى المعنوية 0,05، كما أن قيمة T المحسوبة 1,252 أقل من قيمة T الجدولية 1,97، وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية الثالثة؛
- ليست للحوافز أثر في السلوك الإبداعي للأساتذة، لأن مستوى الدلالة 0,221 أكبر من مستوى المعنوية 0,05، كما أن قيمة T المحسوبة 1,231 أقل من قيمة T الجدولية 1,97، وعليه يتم رفض الفرضية الفرعية الرابعة؛
- يؤثر الأمن الوظيفي إيجابا في السلوك الإبداعي للأساتذة، لأن مستوى الدلالة 0,000 أقل من مستوى المعنوية 0,05، كما أن T المحسوبة 3,899 أكبر من T الجدولية 1,97، إضافة إلى أن المعاملات النمطية "Beta" بلغت 0,40 أي: نسبة أثر هذا البعد في السلوك الإبداعي للأساتذة 40,1% وهي أكبر من نسبة أثر بُعد التكوين، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة.

5. خاتمة

- إن تنمية السلوك الإبداعي للعاملين في مختلف الوظائف والقطاعات على غرار التعليم العالي يتطلب وجود بيئة عمل داعمة، من خلال ممارسة الدعم التنظيمي لهذا فهذه الدراسة استهدفت أساسا اختبار طبيعة أثر الدعم التنظيمي وأبعاده في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيغل، ولقد تم التوصل من خلال المعالجة الإحصائية إلى مجموعة من النتائج تتمثل في:
- توجد ممارسة متوسطة للدعم التنظيمي بجامعة جيغل من وجهة نظر الأساتذة؛
 - يمارس أساتذة جامعة جيغل السلوك الإبداعي بمستوى متوسط؛
 - يؤثر الدعم التنظيمي إيجابا في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيغل؛
 - يؤثر التكوين والأمن الوظيفي إيجابا في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيغل؛
 - ليست للعدالة التنظيمية و للتمكين وللحوافز أثر في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيغل؛
 - يؤثر الأمن الوظيفي إيجابا بدرجة أكبر من الأثر الإيجابي للتكوين في السلوك الإبداعي للأساتذة.
- انطلاقا من نتائج الدراسة الميدانية يتم تقديم عدة اقتراحات لإدارة جامعة جيغل تتمثل:
- الحرص على الاهتمام بالجانب التحفيزي للأساتذة ، بالعمل على الدعم التحفيزي بشتى صورته؛
 - تعزيز الاستفادة من نتائج التكوين لدى الاساتذة، والحرص على فعاليته من خلال التقييم المستمر؛
 - تجنب المغالاة في تنفيذ إجراءات العمل وقوانينه، واكتساب مرونة في تطبيقها؛

- تشجيع الأساتذة نحو طرح أفكارهم واقتراحاتهم من خلال فتح فضاءات علمية باستمرار، وتشجيع المنافسة الإيجابية بين الأساتذة في العمل؛
- دعم السلوكيات الإبداعية لدى الأساتذة وإشعارهم بقيمتها في تطوير الجامعة وخدماتها للطلبة، والاستفادة من التجارب الشخصية لأساتذة متميزين ونقلها لآخرين للاستفادة.

6. قائمة المراجع

1. Abdien, M. (2017). Work Environment and Service Recovery Performance in Hotel Operations in Egypt. *Journal of The Faculty of Tourism and Hotels*, 14(2), pp. 33-45.
2. Acheampong, A., Muhammed, M., & Agyapong, K. (2016). Perceived Quality of Work Life and Work Performance among University Academic Staff. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(4), pp. 1-13.
3. Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gok, O. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, pp. 105-114.
4. AKTURAN, A., & GÜNDÜZ ÇEKMECELIOĞLU, H. (2016). The Effects of Knowledge Sharing and Organizational Citizenship Behaviors on Creative Behaviors in Educational Institutions. *Social and Behavioral Sciences*, 235, pp. 342 – 350.
5. Al Hayek, M. (2018). The Relationship between Revenues Size and Actual Expenditures through the Closing Account Result of the Jordanian Government. *International Journal of Business and Management*, 13(2), pp. 40-52.
6. Al-Daibat, B. (2016). The Impact of the Organizational Climate in Enhancing Creative Behavior. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(12), pp. 7-18.
7. Alhakimi, W., & Alhariry, K. (2014). Internal Marketing as a Competitive Advantage in Banking Industry. *Academic Journal of Management Sciences*, 3(1), pp. 15-22.
8. Alnidawi, A., & omran, F. (2018). The Impact Of Thinking Strategies On The Employees' Creative Behavior In Insurance Companies In Jordan. *IJER*, 9(6), pp. 10-22.
9. Al-Shawabkeh, K., & Hijjawi, G. (2018). Impact of Quality of Work-Life (QWL) on Organizational Performance: An Empirical Study in the Private Jordanian Universities. *Asian Social Science*, 14(6), pp. 145-156.
10. Anggiani, S. (2019). Effect of Transformational Leadership on Employee Creativity: Perceived Organizational Support Mediator (Study Empiric at Five-Star Hotels in Jakarta). *International Journal of Social Sciences*, 4(3), pp. 1862-1875.

11. Bhat, Z. H. (2013). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *INDIAN JOURNAL OF APPLIED RESEARCH*, 3(6), pp. 292-293.
12. ÇELİK, A., & Arif DAMAR, A. (2017). The Mediating Role Of Person Organization Fit On The Effect Of Organizational Justice On Work Alienation. *Journal of Management Economics and Business*, 17, pp. 854-866.
13. ÇEMBERCİ, M., & CİVELEK, M. (2018). The Effects Of Organizational Support In Team Working On Creativity And Personal Initiative Of Employees. *IJOESS*, 9(32), pp. 1144-1155.
14. Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2019). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), pp. 166-179.
15. Erdoğan, M. (2018). Effect of Organizational Justice Behaviors on Organizational Silence and Cynicism: A Research on Academics from Schools of Physical Education and Sports. *Universal Journal of Educational Research*, 6(4), pp. 733-741.
16. Rozaini, R., Norailis, W., & Aida, B. (2015). Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8), pp. 753-757.
17. Kao, Y.-H., Chen, T.-s., Lee, W.-B., Chen, R.-C., Huang, C.-C., Lin, M.-c., et al. (2013). Key training items search of manufacturing assessment based on TTQS and GA-SVM. *Information Technology Journal*, 12(4), pp. 756-762.
18. KÜÇÜKASLAN EKMEKÇİ, A., & TEKİN, B. (2011). The Examination Of The Relationship Between Creativity And Work Environment Factors With A Research In White-Goods Sector In Turkey. *Ocak*, pp. 51-74.
19. Lucas, E., Olaniyi, I., & Peter, S. (2016). The Impact of Financial and Moral Incentives on Organizational Performance: A Study of Nigerian Universities. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(5), pp. 2-7.
20. Manullang, M. (2017). The Effect of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills on Principal Leadership. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(4), pp. 14-27.
21. Moghimi, S., & Subramaniam, I. (2013). Employees' Creative Behavior: The Role of Organizational Climate in Malaysian SMEs. *International Journal of Business and Management*, 8(5), pp. 1-12.
22. Sinniah, S., & Kamil, N. (2017). The Influence of Human Resource Practices on Turnover Intention: The Case of a Telecommunication Company in Malaysia. *Malaysian Management Review*, 52(1), pp. 45-61.
23. TETİK, N. (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(2), pp. 221-239.
24. Tsai, C.-Y., Horng, J.-S., Liu, C.-H., & Hu, D.-C. (2015). Work environment and atmosphere: The role of organizational support in the creativity performance of

- tourism and hospitality organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 46, pp. 26–35.
25. Verdugo, M., Vicente, E., Fernández-Pulido, R., Gómez-Vela, M., Wehmeyer, M., & Guillén, V. (2015). A psychometric evaluation of the ARC-INICO Self-Determination Scale for adolescents with intellectual disabilities. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15, pp. 149---159.
26. Vraskikh, I., Masa'deh, R., Al-Lozi, M., & Maqableh, M. (2016). The Impact of Emotional Intelligence on Job Performance via the Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 11(2), pp. 69-91.
27. Wei Tian, A., Wang, Y., & Chia, T. (2016). Put My Skills to Use? Understanding the Joint Effect of Job Security and Skill Utilization on Job Satisfaction Between Skilled Migrants and Australian Born Workers in Australia. *Social Indicators Research*, 139, pp. 1-17.
28. Welsh, J., Strazdins, L., Charlesworth, S., Kulik, C., & Butterworth, P. (2016). Health or harm? A cohort study of the importance of job quality in extended workforce participation by older adults. *BMC Public Health*, 16(85), pp. 1-14.
29. Yusena, A., Rahayu, R., & Yohana, D. (2019). Factors that Affect the Stock Price of Automotive Company Registered in IDX Period 2014-2018. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(12), pp. 626-630.
30. Zhang, L., Bu, Q., & Wee, S. (2016). Effect of Perceived Organizational Support on Employee Creativity: Moderating Role of Job Stressors. *International Journal of Stress Management*, 23(4), pp. 1-19.

7. الملاحق

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,775	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,737	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,858	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,691	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,742	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,782	20

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,707	13

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type	Asymétrie		Kurtosis	
	Statistique	Statistique	Statistique	Statistique	Erreur std	Statistique	Erreur
العدالة	139	3,39	,818	-,519	,206	,109	,408
التكوين	139	3,61	,758	-,084	,206	-,625	,408
التمكين	139	3,28	,826	-,011	,206	-,274	,408
الحوافز	139	2,41	,885	,141	,206	-,907	,408
الأمن	139	3,57	,879	-,383	,206	-,380	,408
الدعم_التنظيمي	139	3,25	,481	,014	,206	-,204	,408
السلوك_الإبداعي	139	3,55	,398	,129	,206	-,016	,408
N valide (listwise)	139						

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	التكوين, الحوافز, الأمن, التمكين, العدالة ^b		Entrée

a. Variable dépendante : الإبداعي_السلوك

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation	Durbin-Watson
1	,625 ^a	,390	,367	,316	1,770

a. Valeurs prédites : (constantes), الأمن, الحوافز, التكوين, العدالة, التمكين

b. Variable dépendante : الإبداعي_السلوك

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	8,524	5	1,705	17,023	,000 ^b
	Résidu	13,320	133	,100		
	Total	21,845	138			

a. Variable dépendante : الإبداعي_السلوك

b. Valeurs prédites : (constantes), الأمن, الحوافز, التكوين, العدالة, التمكين

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Statistiques de colinéarité		
	A	Erreur standard	Bêta			Tolérance	VIF	
(Constante)	2,527	,210		12,006	,000			
1	العدالة	-,024	,045	-,050	-,532	,596	,525	1,905
	التكوين	,101	,042	,192	2,380	,019	,701	1,426
	التمكين	,060	,048	,125	1,252	,213	,459	2,181
	الحوافز	-,042	,034	-,094	-1,231	,221	,782	1,279
	الأمن	,182	,047	,401	3,899	,000	,433	2,307

a. Variable dépendante : الإبداعي_السلوك