

أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي - دراسة على عينة من أساتذة الجامعات في الجزائر

Impact of social responsibility Staff direction On Job Innovation - Study on a sample of university professors in Algeria

سفيان خلوفي¹

Soufyane kheloufi¹

¹ جامعة العربي التبسي، تبسة (الجزائر)، sofiane.kheloufi@univ-tebessa.dz

تاريخ الاستلام: 2022/04/10 تاريخ القبول: 2022/11/27 تاريخ النشر: 2023/01/01

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي، وهذا من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين في الجامعات الجزائرية. وخلصت الدراسة في الأخير إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في دعم الإبداع الوظيفي بالجامعات الجزائرية. وأوصت الدراسة بإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات وتوفير الأمن في الجامعات لدعم الإبداع الوظيفي.

كلمات مفتاحية: مسؤولية اجتماعية، إبداع وظيفي، موظفين، جامعات، الجزائر.

Abstract:

This study aimed to identify the impact of adopting social responsibility dimensions towards employees On career innovation, This is from the point of view of university professors in Algerian universities.

The study concluded in the latter that there is a statistically significant impact of social responsibility towards staff in support Job Innovation in Algerian Universities. The study recommended the need to involve staff in decision-making and to provide job security in universities To support Career Innovation.

Keywords: Social responsibility; Career innovation; Staff; Universities; Algeria

المؤلف المرسل: سفيان خلوفي، الإيميل: soufyane.kheloufi@gmail.com

1. مقدمة :

لقد نضج الحديث حول المسؤولية الاجتماعية للأعمال وعن آثارها على المجتمع والبيئة على مدى السنوات السبعين الماضية، مما أدى إلى مخزون هائل وشامل من الأدب عبر العديد من مجالات البحث لاسيما ما تعلق بالأدب الإداري. حيث تضمنت هذه الأدبيات والأبحاث علاقات المسؤولية الاجتماعية للشركات، والاستدامة المؤسسية وأخلاقيات الأعمال التجارية، ومحاولة ربط خطوط الاستفسار الرئيسية في هذه المجالات بالمتطلبات الأخلاقية، وتطبيقات هذه الممارسات الاجتماعية على مختلف أطراف التعاملات الاقتصادية، ومن أهم هذه الأطراف يبرز الموظف أو العامل (المورد البشري) باعتباره المورد الجوهري في الأعمال، وذلك لقدرته على الابتكار والإبداع في الأعمال من أجل تعظيم قيمة الأعمال داخل المؤسسات.

1.1 إشكالية الدراسة: جاءت هذه الدراسة بغرض الإجابة عن السؤال التالي:

➤ ما مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في دعم الأبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟ وللإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة وبغية تبسيطه تم صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- إلى أي مدى يؤثر احترام قوانين العمل على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟
- إلى أي مدى يؤثر ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟
- إلى أي مدى يؤثر إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟
- إلى أي مدى يؤثر تحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية؟

2.1 فرضيات الدراسة: للإجابة على إشكالية الدراسة افترضنا ما يلي:

الفرضية الرئيسية: صيغت كالتالي:

▪ لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05؛

الفرضيات الفرعية: وكانت الفرضيات الفرعية التالية مقابل الإجابة على الأسئلة الفرعية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام قوانين العمل على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05؛

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05؛

3.1 أهمية الدراسة: تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الأهمية المتزايدة لهذا الموضوع، والذي أعيد التركيز عليه وبقوة في مجال الإدارة والأعمال، بحيث جاء هذا الموضوع ليدعم التوجه المستقبلي للجامعات وحثها على بذل المزيد من الجهود إزاء مسؤولياتها الاجتماعية تجاه موظفيها سعياً منها لتحقيق أهدافها في المجتمعات في ظل بيئة أعمال تحتاج التطوير المستمر والمواكبة من خلال السعي نحو الابتكارات والإبداعات. كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، باعتباره من أهم القطاعات التي يمكنها أن تمد الاقتصاد الوطني بكفاءات قادرة على الإبداع والابتكار مستقبلاً، وهذا الذي كان محفزاً لهذه الدراسة لاختيار هذا القطاع للدراسة والبحث.

4.1 أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مفهومي المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين والإبداع الوظيفي من منظور الأدبيات الإدارية المتعلقة بالموضوع.

- دراسة العلاقة بين أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين باعتبارها متغيرا مستقلا والإبداع الوظيفي باعتبارها متغيرا تابعا دخل الجامعات الجزائرية من وجهة نظر المبحوثين.

- دراسة الأثر الإحصائي لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات الجزائرية على الإبداع الوظيفي حسب آراء عينة من الأساتذة الجامعيين الجزائريين.

- دراسة الأثر الإحصائي لكل من احترام قوانين العمل، ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات وتحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية.

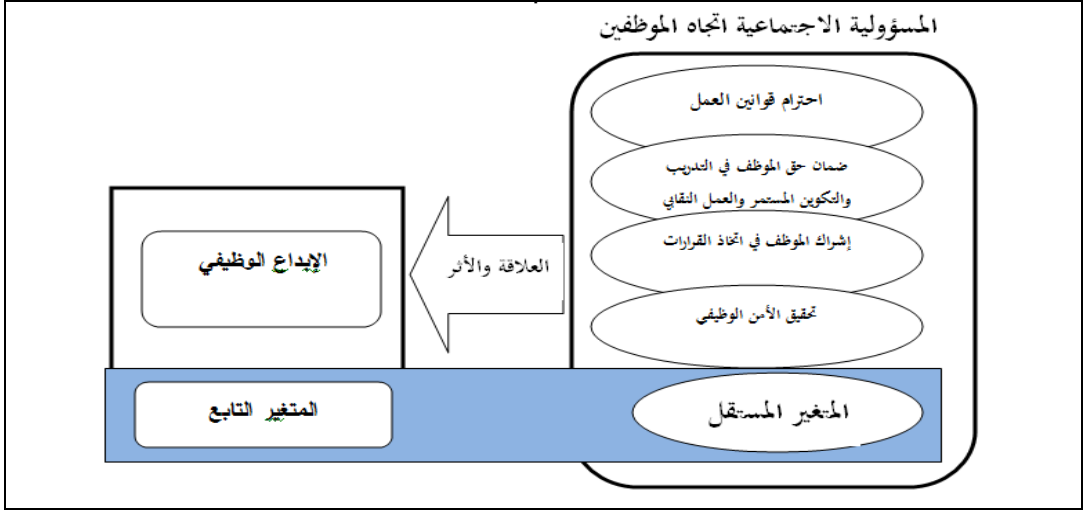
- إمكانية التوصل إلى مجموعة من النتائج التي يمكن من خلالها حث منظمات الأعمال بصفة عامة والجامعات الجزائرية بصفة خاصة نحو تبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين لدعم الإبداع الوظيفي للعاملين مستقبلاً.

5.1 منهجية الدراسة: بغية تحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي،

معززا بجانب تطبيقي تم فيه استخدام أدوات إحصائية لاختبار فرضيات الدراسة.

6.1 الإطار التصوري للدراسة: يمكن توضيحه من خلال الشكل رقم (01) كما يلي:

الشكل 01: الإطار التصوري للدراسة



المصدر: من إعداد الباحث

2. الإطار النظري للدراسة

1.2 المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين: تتمثل المسؤولية الاجتماعية للشركات في كيفية تنسيق الشركات لقيمتها وسلوكها مع توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة - ليس فقط العملاء والمستثمرين، ولكن أيضا الموظفين والموردين والمجتمعات والجهات التنظيمية ومجموعات المصالح الخاصة والمجتمع ككل. حيث تصف المسؤولية الاجتماعية للشركات التزام الشركة بأن تكون مسؤولة أمام أصحاب المصلحة. وتطالب المسؤولية الاجتماعية للشركات بأن تدير الشركات التأثيرات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لعملياتها لتعظيم الفوائد وتقليل الجوانب السلبية (Fontaine, 2013, p. 111). ويوصي العديد من الباحثين والأكاديميين في هذا الصدد بأن يكون مفهوم المسؤولية الاجتماعية واضحا لدى قادة الشركات وعليهم أن يفهموا بأن كل شيء تقوم به الشركة له تأثير مباشر سواء داخل الشركة أو خارجها، سواء من العملاء والموظفين إلى المجتمعات والبيئة، ويكون لهذه

التفاعلات تأثير تموجي على المجتمع، وتقسّم إلى ثلاثة مجالات متداخلة واسعة هي
(Rexhepi, Kurtishi, & Bexheti, 2013, p. 534):

-المشاركة الاجتماعية في القضايا الاجتماعية الخارجية: مثل التعليم والإدماج الاجتماعي
والجيل وتطوع الموظفين.

- معالجة القضايا الاقتصادية: المتعلقة بالوظائف ومعايير التدريب الأخلاقي وقيمة المنتج.
- البيئة: النظر في الانبعاثات ومراقبة النفايات، واستخدام الطاقة، ودورة حياة المنتج
والتنمية المستدامة.

ولا يمكن إنكار أن المسؤولية الاجتماعية للشركات لها آثار على المجتمع ككل وعلى
الموظفين بشكل خاص. حيث تعد المسؤولية الاجتماعية ثالث أهم محرك لمشاركة الموظفين
بشكل عام. فبالنسبة للشركات في الولايات المتحدة على سبيل المثال، وحسب العديد من
الأبحاث تعد مكانة المؤسسة في المجتمع ثاني أهم محرك لمشاركة الموظفين (Maimunah,
2009, p. 204).

حيث أكدت الدراسة في هذا السياق أن المسؤولية الاجتماعية للشركات تزيد من
مستوى التزام الموظفين مع المؤسسة، لأن تدخلات المسؤولية الاجتماعية للشركات شملت
أيضا أنشطة من أجل رفاهية الموظفين وعائلاتهم. كما أن المساهمة الاجتماعية للشركات
تجذب الموظفين المحتملين المحفزين وتحسن مستوى التزام الموظفين الحاليين.
والمساهمة الاجتماعية للشركات أيضا ستبني سمعة أفضل للمؤسسة في المجتمع وتساعد
في جذب خريجين جدد (Imran, Kashif, & Syed Irshad, 2010, p. 2797). وتتضمن
برامج سياسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين احترام قوانين العمل، وضمان حق
العامل في التدريب والتكوين المستمر وحقوقه النقابية، وإشراكه في اتخاذ القرارات، وتحقيق
الأمن الوظيفي والأمن من حوادث العمل (مقدم، 2011، صفحة 08).

2.2 الإبداع الوظيفي: يعرف الإبداع بصفة عامة على أنه: "القدرة على توليد أفكار مبتكر تتعلق بعدم المطابقة والأصالة وتفضيل التجارب الجديدة" (Muta, 2013, p. 17). والإبداع كعملية يحتاج إلى شخص يديره يسمى المبدع والذي يعرف على أنه الشخص المتفكر والمتجدد الأفكار، والمتدبر لما حوله. ويكون هذا الإبداع إما إبداع فردي (عندما ينفرد الفرد في أفكاره لتفرد باختصاصه) أو إبداع جماعي (عندما تعمل مجموعة ضمن نطاق التخصص المشترك في توليد الأفكار الإبداعية الجديدة) (جومرد، 2008، الصفحات 15-16). كما وتتضمن مجالات الإبداع الوظيفي ما يلي (ذيب حسين، 2010، الصفحات 36-37):

- **تفعيل سياسة جديدة:** أي إحداث تغيير في التوجه مثل إقرار سياسة تحديد سعر جديد
- **إيجاد فرصة جديدة:** أي تطوير منتج جديد تماما وإيجاد سوق جديدة.
- **استخدام أسلوب جديد:** أي تبني عملية تشغيل جديدة أو إجراءات عمل جديدة أو استخدام تكنولوجيا جديدة.
- **تصميم هيكل تنظيمي جديد:** تصميم هيكل تنظيمي جديد، أي إحداث تعديل على الهيكل الرسمي، وإعادة التنظيم أو تبني هيكل تنظيمي جديد، أو إيجاد روابط جديدة بين وحدات العمل.

ويمكن دعم الإبداع الوظيفي في منظمات الأعمال من خلال: وضع الموظف المناسب في المكان المناسب، بناء الثقة بالنفس، عدم التقليل من جهود الموظف بأعمال خارجة عن اختصاصه، مساعدة الموظف في حل مشاكله الشخصية، تهيئة الجو المناسب في مكان عمل الموظف، إعطاء الموظف الفرصة الإدارية إذا كان مؤهلاً لها، اتباع نظام الحوافز، إرشاد الموظف إلى أساليب التفكير الإبداعي، التعاون مع الموظف المبدع في تنفيذ أفكاره الإبداعية، عدم مصادرة حقوق الموظف في فكرته الإبداعية، إدارة الوقت وتخطيط

الأعمال، فسخ مجال التنافس بين الموظفين، تشجيع الموظف على أداء التمارين الرياضية الصباحية، العمل على بدء تقديم ساعة بد العمل الصباحية، الحث على الأداء التمارين الفكرية وتنمية الحدس لدى الموظف، وصايا إدارية (جومرد، 2008، الصفحات 17-19).

3. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.3 منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة في الأساس على استخدام المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية أساسية في جمع البيانات اللازمة لإتمامها حيث كان:

1.1.3 مجتمع الدراسة وعينتها: يتكون مجتمع الدراسة من الأساتذة الجامعيين العاملين في الجزائر والذين تم طلب آرائهم حول الموضوع بواسطة الاستبيان في الفترة من 04 جوان 2019 إلى غاية 02 أوت 2019.

أما نوع عينة الدراسة فقد كانت عينة عشوائية بسيطة تكونت من فئة الأساتذة الجامعيين الجزائريين من مختلف الرتب (أستاذة مؤقتون، أساتذة مساعدون، أساتذة محاضرون، أساتذة التعليم العالي)، والجدول الموالي يوضح عدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والصالحة للتحليل:

الجدول 01: الاستبيانات الموزعة والمسترجعة والمستبعدة والصالحة للتحليل

النسبة المئوية	العدد	نوع الإستبانة	الفئة المستهدفة
100%	180	الاستبيانات الموزعة	أساتذة جامعيون من مختلف الرتب
87,78%	158	الاستبيانات المسترجعة	
2,53%	04	الاستبيانات المستبعدة	
97,47%	154	الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Google drive

2.1.3 صدق الأداة وثباتها: تم اختبار صدق الأداة (validity) المستخدمة في الدراسة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من الأساتذة ذوي الخبرة والاختصاص في موضوع الدراسة المنتمين إلى معاهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ببعض الجامعات الجزائرية، وقد تم إجراء التعديلات المناسبة في ضوء الملاحظات التي أبدوها حول فقرات الاستبيان.

في حين تم قياس ثبات الأداة (reliability) من خلال استخراج معامل كرونباخ ألفا (cronbach's coefficient alpha)، حيث كانت قيمتها لجميع متغيرات الدراسة (0,966) أي بنسبة (96,6%) وهي نسبة جد مقبولة لإجراء الدراسة كما. وتم استخراج قيمتها لكل متغير من متغيرات الدراسة وذلك على النحو التالي:

الجدول: قيمة كرونباخ ألفا لمتغيرات الدراسة المختلفة

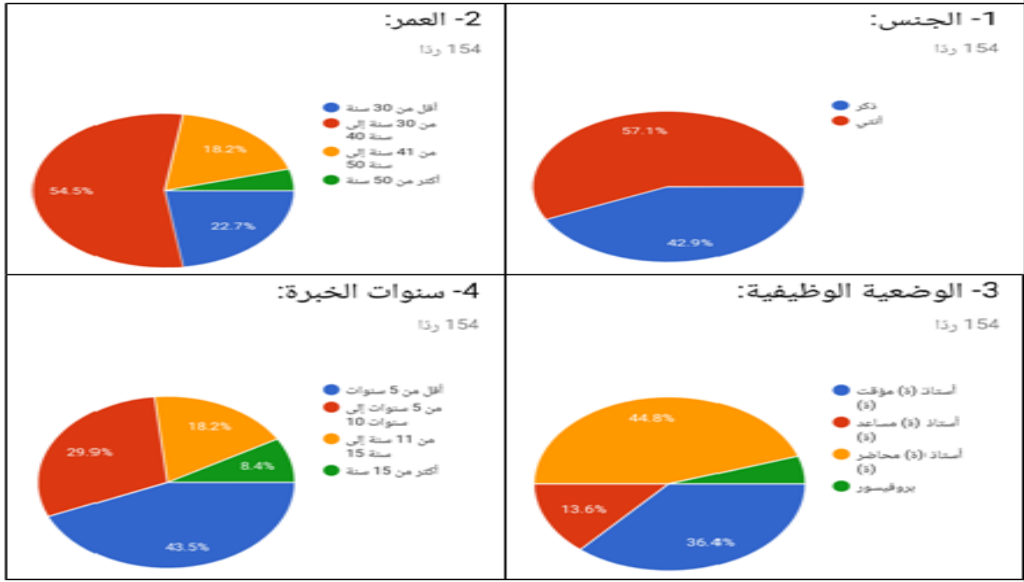
متغيرات الدراسة	الأبعاد	عدد العبارات	قيمة كرونباخ ألفا
المتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين	احترام قوانين العمل	06	0,841
	ضمان حقوق الموظف	07	0,837
	إشراك الموظف في اتخاذ القرارات	05	0,922
	تحقيق الأمن الوظيفي	06	0,910
	المجموع (المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين)	24	0,944
	المتغير التابع: الإبداع الوظيفي	12	0,961
	المجموع	36	0,966

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

2.3 النتائج ومناقشتها :

1.2.3 تحليل البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة: كانت البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة كما في الشكل التالي:

الشكل 02: عرض بيانات خصائص عينة الدراسة



المصدر: من معطيات Google drive

يتضح من خلال الشكل أعلاه أن أفراد عينة الدراسة توزعوا حسب متغير الجنس كالتالي: 42.9% ذكورا و 57.1% إناثا، ويشير هذا إلى أن نسبة الإناث شبه متجانسة أو تفوق نسبة الذكور بنسبة ضئيلة، وهذه نتيجة متوقعة في الجامعات الجزائرية والتي أصبحت فيها نسب الإناث سواء العاملات في ارتفاع مستمر عن نسبة الذكور بصفة عامة. في حين لاحظنا أن معظم أفراد عينة الدراسة تراوحت أعمارهم بين 30 سنة إلى 40 سنة بنسبة 54.5%، الذين أعمارهم أقل من 30 سنة 22.7%، وهذا دليل على أن الجامعات الجزائرية توظف وتكون فئة الشباب من أجل تكوين قيادات شابة قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية للجامعة، وهذا مؤشر جيد. في حين غلب على أفراد العينة الأساتذة المحاضرين

بنسبة 44.8%. أما فيما يتعلق بسنوات الخبرة فأغلب أفراد عينة الدراسة يملكون خبرة تفوق 5 سنوات وهذا بنسبة 56.5%، وهذا ما يمكنهم من فهم عبارات الاستبيان والإجابة عنه بشكل أكثر مصداقية.

2.2.3 عرض وتحليل نتائج محاور الدراسة: من أجل تحليل عبارات كل من المتغير المستقل والمتغير التابع تم الاسترشاد بنتائج تحليل الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي والانحراف المعياري)، وتم تحديد مستوى الاستجابة وفق الطريقة التالية: تم تقدير درجة موافقة أفراد عينة الدراسة وفق مقياس ليكرت المتدرج الخماسي (1-5)، وهي: (موافق بشدة=5 درجات)، (موافق=4 درجات)، (محايد=3 درجات)، (غير موافق=درجتان)، (غير موافق بشدة= درجة واحدة). حيث اعتمدت المعادلة التالية في تحديد درجة الاستجابة: عدد خيارات الإجابة-1/عدد الفئات المطلوبة (مرتفع جدا، مرتفع، متوسط، منخفض، منخفض جدا). أي $0.8 = 5/1-5$ لتصبح الفئات ودرجة الموافقة على النحو التالي: الفئة من 1 إلى أقل من 1،8 مستوى الاستجابة منخفض جدا، الفئة من 1،8 إلى أقل من 2،6 مستوى الاستجابة منخفض، الفئة من 2،6 إلى أقل من 3،4 مستوى الاستجابة متوسطة، الفئة من 3،4 إلى أقل من 4،2 مستوى الاستجابة مرتفع، الفئة من 4،2 إلى 5 مستوى الاستجابة مرتفع جدا.

- تحليل آراء عينة الدراسة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين: لوصف مدى تبني الجامعات الجزائرية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين، قمنا بتقدير كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، مستوى الاستجابة. كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول 03 : الإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة على أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاستجابة
1: هناك هيكلية مناسبة للرواتب والأجور في الجامعة	2،50	1،195	منخفض

سفیان خلوفي

متوسط	1,048	2,76	2: تحترم إدارة الجامعة التوصيف الوظيفي لكل موظف
منخفض	0,998	2,47	3: تتبع إدارة الجامعة نظام مناسب عند تقسيم العمل
متوسط	1,109	2,76	4: تراعي إدارة الجامعة سياسات التوظيف المتعارف عليها
متوسط	1,109	3,07	5: تصون إدارة الجامعة الحقوق المادية للعمال
منخفض	1,110	2,51	6: توفر إدارة الجامعة مناخ عمل ملائم
متوسط	0,910	2,68	مجموع بعد احترام قوانين العمل
منخفض	1,054	2,55	7: تعطي إدارة الجامعة أهمية كبيرة لتدريب وتطوير موظفيها
متوسط	0,977	2,62	8: لا تستبعد إدارة الجامعة أي موظف من حقوقه في التدريب والتكوين
منخفض	1,116	2,51	9: تقدم إدارة الجامعة برامج لتدريب الموظفين بالتعاون مع مؤسسات محلية وأجنبية
منخفض	1,084	2,57	10: تدعم إدارة الجامعة الموظفين الذين يرغبون في الحصول على تعليم إضافي
متوسط	0,872	3,10	11: تمنح إدارة الجامعة ترخيصا يسمح بممارسة حرية العمل النقابي
متوسط	0,921	2,63	12: تشجع إدارة الجامعة العمل النقابي وتأخذ بعين الاعتبار تطلعاته
متوسط	0,925	2,72	13: تعقد إدارة الجامعة إجتماعات دورية مع ممثلي النقابات من الموظفين
متوسط	0,993	2,67	مجموع بعد ضمان حقوق الموظف في التدريب والتكوين والعمل النقابي
منخفض	1,049	2,30	14: تمكن إدارة الجامعة الموظفين من المشاركة في القرارات الإدارية الهامة
متوسط	1,090	2,64	15: تدعم إدارة الجامعة حق الموظف بالإتصال المباشر مع الإدارة العليا
منخفض	0,978	2,38	16: تهتم إدارة الجامعة بأفكار الموظفين وتأخذ بإقتراحاتهم
منخفض	0,960	2,16	17: تقترب إدارة الجامعة من الموظفين من أجل التعرف على تطلعاتهم المهنية
منخفض	0,956	2,03	18: تطلب إدارة الجامعة بشكل دوري آراء الموظفين حول أدائها
منخفض	1,007	2,30	مجموع بعد إشراك الموظفين في إتخاذ القرارات
متوسط	1,137	3,32	19: توفر إدارة الجامعة تأمينا صحيا للموظفين
منخفض	1,110	2,47	20: توفر إدارة الجامعة الجوانب الصحية ومعايير النظافة في أماكن العمل
متوسط	1,247	2,68	21: توفر إدارة الجامعة عدد كافي من أعوان الأمن داخل الحرم الجامعي
متوسط	1,137	2,64	22: تعمل إدارة الجامعة على تعزيز العمل وفق معايير السلامة المهنية
منخفض	1,103	2,27	23: تسعى إدارة الجامعة إلى توفير جو من الراحة والمتعة في العمل
متوسط	1,110	2,61	24: تحرص إدارة الجامعة على إحترام القوانين الخاصة بالحماية من الأخطار المهنية والأمراض
متوسط	1,141	2,67	مجموع بعد تحقيق الأمن الوظيفي
منخفض	1,013	2,58	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

يشير الجدول أعلاه إلى أن اتجاهات عينة الدراسة كانت منخفضة نحو جميع أبعاد محور المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات. حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (2.58)، في حين أعلى المتوسطات الحسابية كانت للبعد الأول احترام قوانين العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.68)، يليه مباشرة البعد الثاني ضمان حقوق الموظف في التدريب والتكوين والعمل النقابي والبعد الرابع تحقيق الأمن الوظيفي بنفس المتوسط الحسابي البالغ (2.675)، فالبعد الثالث إشراك الموظفين في إتخاذ القرارات بمتوسط حسابي بلغ (2.30)، وهي تعبر عن طبيعة النماذج التطبيقية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات الجزائرية، حيث يعكس هذا اقتصارها بدرجة أولى على تطبيق قوانين العمل والتي تضبط العمل في الجامعات، بعيدا عن السياسات والبرامج الاختيارية والتطوعية والإنسانية والتي يجب تبنيها ضمن مفهوم المسؤولية الاجتماعية لاسيما تجاه المورد البشري وتعددي الإطار القانوني نحو المسؤولية الاجتماعية بمفهومها الواسع.

- تحليل بعد الإبداع الوظيفي: لتحديد دعائم الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية، قمنا بتقدير كل من المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، مستوى الاستجابة. كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول 04 : الإحصاء الوصفي لإجابات عينة الدراسة على البعد التابع دعم الإبداع الوظيفي

مستوى الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
منخفض	0,997	2,27	25: تفتح إدارة الجامعة المجال أمام جميع الموظفين لطرح أفكارهم الإبداعية
منخفض	0,964	2,14	26: يستشار الموظفين في الجامعة عند إتخاذ القرارات
منخفض	0,915	2,14	27: تقييم الأفكار الإبداعية للموظفين في الجامعة بشكل شفاف وعادل
منخفض	0,934	2,10	28: تدعم إدارة الجامعة صاحب الأفكار الأبداعية حتى يتم تجسدها على أرض الواقع

سفيان خلوفي

متوسط	1.000	2,60	29: تحافظ إدارة الجامعة على الملكية الفكرية للموظف عند طرح أفكاره
منخفض	0.939	2,14	30: تقدم دورات تدريبية للموظفين في مجال إدارة الوقت وتخطيط الأعمال
منخفض	1.013	2,25	31: تسعى إدارة الجامعة إلى تنمية الثقافة الوظيفية لدى موظفيها
منخفض	1.016	2,21	32: تشجع إدارة الجامعة الموظفين على العمل في فرق ومجموعات للمبتدئين
منخفض	0.933	2,11	33: تقدم إدارة الجامعة الدعم الكامل للموظفين لتوليد أفكارهم الإبداعية وطرحها
منخفض	1.008	2,32	34: تقدم إدارة الجامعة تكريمات لأصحاب الأفكار الإبداعية والتميزة
منخفض	0.938	2,05	35: تحت إدارة الجامعة الموظفين على أداء التمارين الفكرية وتقوية الحدس
متوسط	1.110	2,61	36: يتم إشراك موظفي الجامعة في أعمال إدارية قيادية من باب التدريب والممارسة التجريبية
منخفض	0.981	2,25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

يبين الجدول أعلاه أن اتجاهات عينة الدراسة ضعيفة تجاه 10 عبارات من أصل 12 وهي العبارات 26، 27، 28، 30، 31، 32، 33، 34، 35 حيث تتعلق هذه العبارات بالسياسات والإجراءات التي يمكن أن تتخذها إدارة الجامعة من أجل تشجيع الإبداع والتميز بين الموظفين بينما العبارات التي كانت فيها الاستجابة متوسطة هي العبارة رقم 29 والعبارة رقم 36 واللذان ترتبطان بضمانات الملكية الفكرية للموظفين وإشراك الموظفين في أعمال إدارية قيادية داخل الجامعات في الجزائر .

3.3 اختبار الفرضيات: كنت نتائج اختبار الفرضيات الفرعية والفرضية الرئيسية كالاتي:

1.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام قوانين

العمل على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05؛

الجدول 05 : نتائج اختبار أثر احترام قوانين العمل على الإبداع الوظيفي

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	جدول المعاملات Coefficient
----------------	--------------	---------------------	----------------------------

أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي ...

Sig t+	T المحسوبة	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F+	درجة الحرية	F المحسوبة	R ²	R	
0.000	7.867	0.134	1.056	احترام قوانين العمل	0.000	1	61.890	0.289	0.538	الإبداع الوظيفي

⁺ يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن قيمة ($r = 0.538$)، وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة بين احترام قوانين العمل في الجامعات والإبداع الوظيفي، ويتبين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.289$)، وهذا يعني أن احترام قوانين العمل في الجامعات قد فسرت ما مقداره (28.9%) من التباين في الإبداع الوظيفي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (61.890) عند مستوى ثقة (Sig= 0.000) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وعند درجة حرية واحدة، كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة (B=1.056) وأن الخطأ المعياري (0.134) وأن قيمة (t=7.867) عند مستوى ثقة (Sig= 0.000) وهذه تؤكد معنوية المعامل عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وبناء على ما سبق نرفض فرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاحترام قوانين العمل على الإبداع الوظيفي بالجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05".

2.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول 06 : نتائج اختبار أثر ضمان حقوق الموظفين على الإبداع الوظيفي

جدول المعاملات Coefficient					تحليل التباين ANOVA		ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig t ⁺	T المحسوبة	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F ⁺	درجة الحرية	F المحسوبة	R ²	
0.000	11.687	0.116	1.354	ضمان حقوق العمل	0.000	1	136.574	0.473	0.688

⁺ يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن قيمة ($r = 0.688$)، وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة بين ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي في الجامعات والإبداع الوظيفي، ويتبين أن قيمة معامل التحديد ($r^2 = 0.473$)، وهذا يعني أن ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي في الجامعات قد فسرت ما مقداره (47.3%) من التباين في الإبداع الوظيفي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (136.574) عند مستوى ثقة ($\text{Sig} = 0.000$) وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، وعند درجة حرية واحدة، كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة ($B = 1.354$) وأن الخطأ المعياري (0.116) وأن قيمة ($t = 11.687$) عند مستوى ثقة ($\text{Sig} = 0.000$) وهذه تؤكد معنوية المعامل عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$). وبناء على ما سبق، نرفض فرضية العدمية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي على الإبداع الوظيفي بالجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05".

3.3.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول 07 : نتائج اختبار أثر إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات على الإبداع الوظيفي

جدول المعاملات Coefficient				تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig t+	T المحسوبة	الخطأ المعياري	B	البيان	درجة الحرية	F المحسوبة	R ²	R	
0.000	18.186	0.101	1.836	إشراك الموظفين	0.000	330.725	0.685	0.828	الإبداع الوظيفي

⁺ يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

تشير نتائج الجدول السابق إلى أنّ قيمة $(r=0.828)$ ، وهذا يعني أنّ هناك علاقة موجبة بين إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات بالجامعات والإبداع الوظيفي، ويتبين أن قيمة معامل التحديد $(r^2=0.685)$ ، وهذا يعني أن إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات بالجامعات قد فسرت ما مقداره (68.5%) من التباين في الإبداع الوظيفي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (330.725) عند مستوى ثقة $(Sig=0.000)$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، وعند درجة حرية واحدة، كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة $(B=1.836)$ وأن الخطأ المعياري (0.101) وأن قيمة $(t=18.186)$ عند مستوى ثقة $(Sig=0.000)$ وهذه تؤكد معنوية المعامل عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وبناء على ما سبق، نرفض فرضية العدمية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإشراك الموظفين في إتخاذ القرارات على الإبداع الوظيفي بالجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05"

4.3.3 اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول 08 : نتائج اختبار أثر تحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي

جدول المعاملات Coefficient				تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج		المتغير التابع	
Sig t ⁺	T المحسوبة	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F ⁺	درجة الحرية	F المحسوبة	R ²		R
0.000	9.274	0.111	1.032	الأمن الوظيفي	0.000	1	86.001	0.361	0.601	الإبداع الوظيفي

⁺ يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

تشير نتائج الجدول السابق إلى أنّ قيمة $(r = 0.601)$ ، وهذا يعني أنّ هناك علاقة موجبة بين تحقيق الأمن الوظيفي في الجامعات الجزائرية والإبداع الوظيفي، ويتبين أن قيمة معامل التحديد $(r^2 = 0.361)$ ، وهذا يعني أن تحقيق الأمن الوظيفي في الجامعات قد فسرت ما مقداره (36.1%) من التباين في الإبداع الوظيفي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (86.001) عند مستوى ثقة $(Sig = 0.000)$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، وعند درجة حرية واحدة، كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة $(B = 1.032)$ وأن الخطأ المعياري (0.111) وأن قيمة $(t = 9.274)$ عند مستوى ثقة $(Sig = 0.000)$ وهذه تؤكد معنوية المعامل عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وبناء على ما سبق، نرفض فرضية العدمية الفرعية الرابعة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتحقيق الأمن الوظيفي على الإبداع الوظيفي بالجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05".

■ اختبار الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

الجدول 09 : نتائج اختبار أثر المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي

جدول المعاملات Coefficient			تحليل التباين ANOVA			ملخص النموذج		المتغير التابع
Sig t+	T المحسوبة	الخطأ المعياري	البيان	Sig F+	F المحسوبة	R ²	R	
0.000	15.225	0.029	المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين	0.000	231.813	0.604	0.777	الإبداع الوظيفي

⁺ يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على معطيات Spss_{v24}

تشير نتائج الجدول أعلاه إلى أن قيمة $(r=0.777)$ ، وهذا يعني أن هناك علاقة موجبة بين المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين والإبداع الوظيفي، ويتبين أن قيمة معامل التحديد $(r^2=0.604)$ ، وهذا يعني أن المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين قد فسرت ما مقداره (60.4%) من التباين في الإبداع الوظيفي، مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة، كما يتبين أن قيمة (F) قد بلغت (231.813) عند مستوى ثقة $(Sig=0.000)$ وهذا يؤكد معنوية الانحدار عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، وعند درجة حرية واحدة، كما يتبين من جدول المعاملات أن قيمة الخطأ المعياري (0.029) وأن قيمة $(t=15.225)$ عند مستوى ثقة $(Sig=0.000)$ وهذه تؤكد معنوية المعامل عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$. وبناء على ما سبق نرفض فرضية العدمية الرئيسية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على الإبداع الوظيفي بالجامعات الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05"، وعليه يمكن التنبؤ بتغيير للمتغير التابع (الإبداع الوظيفي) بدلالة

المتغيرات المستقلة (احترام قوانين العمل، ضمان حق الموظف في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، تحقيق الأمن الوظيفي) للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين وفق معادلة الانحدار المتعدد التالية:

$$Y = 1.511 + 0.068 X1 + 0.212 X2 + 1.466 X3 + 0.188 X4$$

بحيث:

Y: الإبداع الوظيفي.

X1: احترام قوانين العمل.

X2: ضمان حقوق الموظفين.

X3: إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات.

X4: تحقيق الأمن الوظيفي وهذا في الجامعات الجزائرية.

4. خاتمة:

مما تقدم نخلص إلى أنه على الجامعات أن تدرك اليوم أنه عليها أن تقدم لموظفيها خدمات اجتماعية وأن تتبنى الأنشطة المجتمعية تجاه الموظفين من خلال تبني أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين (احترام قوانين العمل، ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، تحقيق الأمن الوظيفي)، للمساهمة في الحد من المشاكل المجتمعية التي يعاني منها الموظفين بالجامعات الجزائرية، وأن تكون تصرفات الإدارة مضبوطة وفق ما ينص عليه القانون حماية لمصالح الموظفين وأخلاقية تجاه تطلعاتهم، كون هذه الأنشطة الاجتماعية تنعكس على الرضا الوظيفي وتساهم في تحقيق الولاء للجامعة، مما يعود بالإيجاب على الإبداع الوظيفي في الجامعات.

1.4 نتائج الدراسة: بناء على تحليل بيانات توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أثر أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات الجزائرية (احترام قوانين العمل، ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي، إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، تحقيق الأمن الوظيفي) على الإبداع الوظيفي جاء إيجابيا بدرجة تأثير فوق المتوسط وذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05؛

- كانت أبعاد المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات الجزائرية على الإبداع الوظيفي مرتب تصاعديا حسب تأثيرها كما يلي: إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، ضمان حقوق الموظفين في التدريب والتكوين المستمر والعمل النقابي، تحقيق الأمن الوظيفي، احترام قوانين العمل؛

- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بدرجة فوق المتوسط للمسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين في الجامعات على الإبداع الوظيفي مرده للنظرة الضيقة لإدارة الجامعات الجزائرية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين والتي تنحصر في الزوايا القانونية دون غيرها وغياب مقارنة مفهوم المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين للإبداع الوظيفي وأهميته في الجامعات.

2.4 التوصيات والاقتراحات: بعد مناقشة وتحليل نتائج الدراسة نقترح التوصيات التالية:

- يبدو جليا أن دعم الإبداع الوظيفي في الجامعات الجزائرية يعتمد بشكل أو بآخر على تبني الجامعة لبرامج وسياسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين لتعزيز الإبداع لدى الموظفين من أجل تحقيق ولاء الموظفين إلى جانب الرضا الوظيفي للمحافظة على مبدأ الاستمرارية والبقاء؛

- ضرورة تعميق ممارسات المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين لما لها من آثار مباشرة على مختلف الجوانب، وبخاصة الإدارية منها، من خلال تشكيل فرق عمل مكلفة بتحقيق

المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين على نطاق الجامعة وتعميم فكرتها في الجامعات وبالتعاون مع شركاء آخرين؛

- ضرورة تهيئة مناخ العمل المناسب للموظفين والتنوع في برامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموظفين، وتطويرها بشكل دائم والإبداع فيها للوصول إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي وبالتالي دفع الموظفين نحو الإبداع في أداء وظائفهم؛
- يجب إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات الإستراتيجية في الجامعة وتقديم برامج ذات طبيعة اجتماعية وأخلاقية تركز على التحفيز المعنوي للعامل وتكافئ كل مجتهد وفق نظام موضوعي لتقييم الأداء الوظيفي في الجامعة.

5. قائمة المراجع:

- Fontaine, M. (2013). Corporate Social Responsibility and Sustainability: The New Bottom Line? *International Journal of Business and Social Science* , 04 (04), 110-119.
- Imran, A., Kashif, R., & Syed Irshad, A. (2010). Corporate social responsibility influences, employee commitment and organizational performance. *African Journal of Business Management* , 04 (12), 2796-2801.
- Maimunah, I. (2009). CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ITS ROLE IN COMMUNITY DEVELOPMENT: AN INTERNATIONAL PERSPECTIVE. *The Journal of International Social Research* , 02 (09), 199-209.
- muta, c. (2013). The Entrepreneurial Organization What it is and why it matters . *Metaprofiling Ltd* .
- Rexhepi, G., Kurtishi, S., & Bexheti, G. (2013). Corporate Social Responsibility (CSR) and Innovation The drivers of business growth? *2nd International Conference on Technology and Innovation Management. Elsevier Ltd* , pp. 532-541.
- إسماعيل حقي جومرد. (2008). *العوامل المساعدة في الإبداع الوظيفي*. صنعاء، اليمن، الجيل الجديد ناشرون: ، سلسلة الثقافة الوظيفية (1).

خالد أو زيد ذيب حسين. (2010). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الأردنية. رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال (M.B.A). كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

وهيبة مقدم. (13-14 ديسمبر، 2011). سياسات وبرامج المسؤولية الاجتماعية تجاه الموارد البشرية في منظمات الأعمال (دراسة حالة ثلاثة شركات عربية). الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة .