

أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس

-دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل-

**The impact of organizational support on the job satisfaction of the faculty member
- Fieldstudyat the faculty of economic, commercial and management sciences at theuniversity
ofjijel-**جهيد بوطالب¹، عيسى نجيمي²¹مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-(الجزائر)، boutalebdjahid@gmail.com²مخبر البحث في اقتصاد المنظمات والتنمية المستدامة، جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-(الجزائر)، aissa.ned@gmail.com

تاريخ النشر: 19 / 12 / 2019

تاريخ القبول: 24 / 11 / 2019

تاريخ الاستلام: 15 / 08 / 2019

ملخص: تهدف هذه الدراسة لمعرفة مستوى الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي بالإضافة لاختبار طبيعة أثر الدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، حيث تم الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات اللازمة من أفراد العينة البالغ عددهم 40 عضو هيئة تدريس بالكلية والتي تم تحديدها بطريقة العينة العشوائية الطبقية، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستوى مرتفع للدعم التنظيمي ووجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، كما توصلت النتائج إلى أن الدعم التنظيمي له أثر إيجابي على الرضا الوظيفي راجع لتأثير العدالة التنظيمية. **كلمات مفتاحية:** دعم تنظيمي، عدالة تنظيمية، أمن وظيفي، حوافز، ثقة تنظيمية، تمكين، رضا وظيفي.

تصنيف JEL : J28, M19

Abstract:

This study aims to determine the level of organizational support and job satisfaction as well as to examine the nature of the effect of organizational support on job satisfaction among a sample of faculty members at the faculty of economic, commercial and management sciences at jijel university. The results of this study revealed a high level of organizational support and a high level of job satisfaction. The study showed that organizational support has a positive effect on job satisfaction due to the effect of organizational justice. **Keywords:** organizational support; organizational justice; job security; incentives; organizational trust; empowerment; job satisfaction.

Jel Classification Codes: : J28, M19**Résumé:**

L'objectif de cette étude est de déterminer le niveau de soutien organisationnel et de satisfaction professionnelle en plus d'examiner la nature de l'impact du soutien organisationnel sur la satisfaction chez un échantillon de membres du corps professoral de la faculté des sciences économiques, commerciales et sciences de gestion de l'université de Jijel, les résultats de l'étude ont révélé que le soutien organisationnel et la satisfaction professionnelle sont élevés selon le point de vue des professeurs de la faculté étudiée,, les résultats ont également révélé que le soutien organisationnel avait un impact positif sur la satisfaction au travail en raison de l'impact de la justice organisationnelle.

Mots-clés: Soutien organisationnel; Justice organisationnelle; Sécurité fonctionnelle; incitation; confiance organisationnelle; Autonomisation; satisfaction fonctionnelle.

Codes de classification de Jel: : J28, M19

1. مقدمة:

تمارس المنظمات بمختلف أنواعها أنشطتها في بيئة تتميز بالتغير المستمر والمتسارع وخاصة في الوقت الراهن حيث وصلت المنافسة بين المؤسسات لأقصى درجاتها، فالمنظمات تتأثر بالتغيرات الاجتماعية والثقافية والتكنولوجية ضمن بيئتها باعتبارها نظام مفتوح تؤثر وتتأثر به حيث يعتبر بقاء المنظمات خاصة الناشئة مرهون بمدى قدرتها على التكيف والتأقلم مع هذه البيئة ومتغيراتها وتمكنها من السيطرة عليها، وفي هذا الاتجاه لا يمكن تجاهل الدور الهام الذي يشكله المورد البشري في تحقيق التميز والتفوق للمنظمات ومساهمته الفعالة في استدامتها من خلال الأدوار التي يقوم بها والمعارف التي يملكها والتي تساهم في تطوير وتحسين منتجات وخدمات المنظمة وتحسين أدائها، وعليه تحاول المنظمات جاهدة العمل من أجل الاستفادة من معارف ومهارات موظفيها وكسب ولائهم لها وتنمية السلوكيات الإيجابية لديهم اتجاهها من خلال تحقيق الرضا الوظيفي لديهم عن وظائفهم وظروف ومناخ عملهم، وفي سبيل تحقيق ذلك طبقت العديد من المنظمات مداخل وأساليب إدارية معاصرة تتماشى والظروف البيئية الحالية والتي تحقق من خلالها أهدافها وتساهم من تلبية احتياجات موظفيها الإنسانية والاجتماعية والمادية وغيرها، وتتجسد النظرة المعاصرة للمورد البشري في الدعم التنظيمي الذي يعتبر من أهم الأساليب الإدارية المعاصرة الذي ينظر للمورد البشري بأنه مصدر التميز والتفوق للمنظمات وبأنه مورد استراتيجي يتطلب دعمه والاهتمام به وبمطالباته المادية والانسانية والاجتماعية، حيث يساهم في تحقيق تطلعات الموظفين من خلال مكافأتهم بعدالة وتحفيزهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات بالمنظمة ومنحهم الاهتمام الكافي اجتماعيا وإنسانيا في بيئة العمل، وبناء على قاعدة المعاملة بالمثل فإن إدراك الموظفين لاهتمام المنظمة بهم وسعيها لدعمهم يساهم في تنمية السلوكيات الإيجابية لديهم من خلال شعورهم بالرضا الوظيفي عن مناصبهم فيقومون بأدوار وسلوكيات طوعية كالالتزام والولاء والتعاون في ما بينهم لتحقيق أهداف منظماتهم.

1.1. إشكالية الدراسة

إن تطبيق المفاهيم الإدارية المعاصرة لا يقتصر على المنظمات الاقتصادية فقط ولكنه يشمل مختلف الإدارات في مختلف المنظمات، فالجامعة تعتبر من أهم المنظمات الاستراتيجية في الجزائر لما لها من دور في تكوين كفاءات ومهارات بشرية وكذلك تقديم أبحاث ودراسات تساهم في تطوير الاقتصاد الوطني والرقى بالبلد، ونجاح الجامعة في الوصول لأهدافها وتحسين مستواها عالميا يتوقف على مدى تبنيتها للمفاهيم الإدارية المعاصرة وتطبيقها على الموظفين وخاصة أعضاء هيئة التدريس، حيث يعتبر الدعم التنظيمي من بين أهم هذه المفاهيم الواجبة التطبيق والذي يهتم بتحسين بيئة العمل المادية والاجتماعية والانسانية لعضو هيئة التدريس ويدفعه لبذل المزيد من الجهود لتحسين أدائه من خلال شعوره بالرضا عن ما تقدمه له الجامعة من دعم واهتمام، وتأسيسا على ما سبق يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم

التسيير بجامعة جيجل؟

كما يندرج ضمن التساؤل الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الدعم التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟
- ما طبيعة أثر أبعاد الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؟

2.1. فرضيات الدراسة

للإجابة عن إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية تم وضع الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: مستوى الدعم التنظيمي مرتفع بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الرئيسية الثانية: مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

- الفرضية الرئيسية الثالثة: لأبعاد الدعم التنظيمي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
كما يندرج ضمن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- الفرضية الفرعية الأولى: للعدالة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الثانية: للأمن الوظيفي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الثالثة: للحوافز أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الرابعة: للثقة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.
- الفرضية الفرعية الخامسة: للتمكين أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

3.1. أهداف الدراسة

نسعى من خلال هذه الدراسة للتعرف على طبيعة أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل، بالإضافة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- تقديم إطار مفاهيمي لكل من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي؛
- معرفة مستوى الدعم التنظيمي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- تقديم تفسيرات للنتائج التي يتم التوصل إليها، بالإضافة لتقديم مجموعة من التوصيات من أجل تحسين مستوى الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي بالكلية.

4.1. منهجية الدراسة

1.4.1. مجتمع وعينة الدراسة: من أجل جمع البيانات اللازمة لإتمام هذه الدراسة قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل حيث قدر عددهم الإجمالي بـ 146 عضو هيئة تدريس وهو ما يمثل مجتمع الدراسة الحالي حيث تم استبعاد أعضاء هيئة التدريس المؤقتين نظرا لعدم تأثرهم بالدعم التنظيمي بشكل كبير مثل الأعضاء الدائمين الذين لديهم جميع الحقوق وعليهم كل الواجبات، حيث تم توزيع 55 استمارة على أعضاء هيئة التدريس بطريقة العينة العشوائية الطبقية نظرا لأن مجتمع الدراسة غير متجانس حيث يضم أعضاء هيئة التدريس من رتب مختلفة وتمثل هذه الرتب في: رتبة الأساتذة المساعدين صنف "أ" و"ب"، ورتبة الأساتذة المحاضرين صنف "أ" و"ب" ورتبة أستاذ، وقد تم استرجاع 40 استبانة من الاستبانات الموزعة صالحة كلها للمعالجة الإحصائية حيث تمثلت عينة الدراسة في 40 عضو هيئة تدريس بالكلية ممثلة بكل الرتب ما عدا رتبة أستاذ حيث لم يتم استرجاع الاستبانات الموزعة عليهم نظرا لقلتهم (04) من جهة وكثرة انشغالهم وارتباطهم من جهة أخرى.

2.4.1. منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات الخاصة بالدراسة وعرضها، حيث تضمنت هذه الدراسة جانب نظري تم استخدام المقالات العلمية فيه لتوضيح مفهومي الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي وشرحهما بدقة، أما الجانب التطبيقي لهذه الدراسة فقد تمت معالجته من خلال دراسة حالة على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية

والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيغل من خلال جمع البيانات اللازمة ومعالجتها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية وتحليلها .

3.4.1. أداة الدراسة: من أجل جمع البيانات اللازمة لإجراء الدراسة التطبيقية لأثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير تم تطوير الاستبانة بناء على دراسات سابقة تناولت متغيرات الدراسة، وقد قمنا بتقسيم هذه الاستبانة لثلاثة محاور حيث تضمن المحور الأول البيانات الشخصية والوظيفية من حيث (العمر والجنس والشهادة المتحصل عليها والرتبة الوظيفية و الأقدمية) أما المحور الثاني فخصص لعبارة أبعاد الدعم التنظيمي على الترتيب: العدالة التنظيمية من العبارة 01 للعبارة 04، الأمن الوظيفي من العبارة 05 للعبارة 08، الحوافز من العبارة 09 للعبارة 12، الثقة التنظيمية من العبارة 13 للعبارة 16، التمكين من العبارة 17 للعبارة 20، أما المحور الثالث فخصص لعبارة الرضا الوظيفي والذي تضمن 8 عبارات.

4.4.1. الأدوات الإحصائية: من أجل تحليل البيانات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة واختبار الفرضيات تمت الاستعانة ببعض المقاييس الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss). والمتمثلة في (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، معاملي الالتواء والتفطح، معامل تضخم التباين والتباين المسموح، اختبار t_{test} للعينة الواحدة، تحليل الانحدار المتعدد).

5.4.1. مقياس Likert الخماسي

من أجل معرفة اتجاهات أفراد العينة نحو عبارات الاستبانة تم الاعتماد على مقياس Likert ذو الخمس درجات، ويعتبر مقياس Likert الخماسي من أهم المقاييس المستعملة في بحوث العلوم الانسانية والاجتماعية من أجل معرفة اتجاهات أفراد العينة حول موضوع معين، حيث يعتبر أداة ذات موثوقية عالية والذي تم تطويره من قبل (Rensis Likert, 1931) ويستخدم هذا المقياس لمعرفة درجات الموافقة على اتجاهات أفراد العينة المدروسة حيث يتدرج كما يلي: غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة. (Croasmun, 2011, pp. 19,20) والموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): مقياس Likert الخماسي

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على (Croasmun, 2011, pp. 19,20).

كما تم تحديد فئات مقياس Likert الخماسي ودلالاتها كما يوضحها الجدول التالي:

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 جدا
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	مرتفعة
5	موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على سلم Likert الخماسي.

2. الإطار النظري لمتغيرات الدراسة

1.2. نشأة وتطور مفهوم الدعم التنظيمي

إن مفهوم الدعم التنظيمي لم يتم التطرق إليه رسميا حتى ثمانينيات القرن الماضي حيث كانت فكرة الدعم التنظيمي موجودة في الأدب الإداري لما يقارب سبعين سنة وكانت تقدم للدعم التنظيمي مفاهيم وكلمات مختلفة من قبل الباحثين، (Beheshtifar, 2012, p. 30) وقد كانت أولى محاولات تبسيط وشرح هذا المفهوم من قبل Eisenberger et al (1986) حيث تم تطوير نظرية الدعم التنظيمي لأول مرة من قبلهم، وتشرح هذه النظرية الالتزامات التنظيمية لتلبية

الاحتياجات الاقتصادية والعاطفية للموظفين على أساس اجتماعي ودعم واهتمام المنظمة بالموظفين هو السبب وراء عملهم وتفنيهم للمنظمة، كما صرح Rensis Likert بان القائد والموظف يجب أن تجمعهم علاقة دعم متبادل، (Sunatro, 2017, p. 24) كما أن العلاقة التبادلية بين الموظف هي أساس نظرية الدعم التنظيمي التي تمتد جذورها لنظرية التبادل الاجتماعي لـ Blau والتي تشير لأن شعور الموظفين بالدعم من منظماتهم سيجعلهم يقومون بالمثل من خلال اتباع سلوكيات إيجابية في المنظمة، كما ساهمت نظرية الدعم الاجتماعي في وضع اسس وقواعد نظرية الدعم التنظيمي من خلال اعتبار الموظف كائن اجتماعي لا يستطيع العيش بعزلة بل يعيش ضمن علاقات مع الأفراد الآخرين أساسها التعاون والاعتماد المتبادل وهي حصيلة الدعم الاجتماعي. (Ahmed ishfac, 2011, pp. 785,786) لقد ساهمت هذه النظريات في وضع الأسس العامة للدعم التنظيمي التي لخصها Eisenberger في نظرية الدعم التنظيمي كما ساهمت الأبحاث التي قام بها هذا الباحث في تطوير هذا المفهوم ابتداء من سنة 1986 وفي سنة 2011 قام Eisenberger and stinglhamber بإصدار كتاب بعنوان **Percived organizational support : fostering enthusiastic and productive employees** الذي وضع فيه حصيلة أبحاثه حول الدعم التنظيمي ليكون بذلك كتاب شامل يتضمن مختلف المفاهيم المتعلقة بالدعم التنظيمي.

2.2. مفهوم الدعم التنظيمي: يعرف Eisenberger et al (1986) بأنه الدرجة التي تهتم فيها المنظمة بالموظفين وتقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم. (mohammad, 2014, p. 60) كما يشير أيضا الدعم التنظيمي لسعي المنظمة لتعزيز سعادة الموظفين وتقديرهم من خلال المكافآت التنظيمية وتحسين ظروف العمل لهم. (Altinoz, 2016, p. 428) كما تم النظر للدعم التنظيمي على أنه تبادل اجتماعي بين أصحاب المنظمة والموظفين فيما يتعلق بمدى التزام منظماتهم اتجاههم والذي بدوره سيسهم في التزام الموظفين اتجاهها، (wahab, 2009, p. 02) ومن خلال ما تقدم يتم تعريف الدعم التنظيمي بأنه جميع صور اهتمام المنظمة بالموظفين ماديا ومعنويا واجتماعيا وانسانيا من خلال مكافأتهم وتحفيزهم وتحسين ظروف عملهم والاهتمام بمشاكلهم وتقديرهم معنويا من أجل كسب ولاءهم ورضاهم وتحسين صورة المنظمة لديهم، ويعتبر توفر الدعم التنظيمي للموظفين في المنظمة ركيزة أساسية لتعزيز جهودهم فيها ودفعهم لبذل مجهودات أكبر من أجل تحقيق أهدافها، (Colakoglu, 2010, p. 128) فالمنظمة الداعمة تستخدم الدعم التنظيمي من أجل الاستفادة من معارف ومهارات الموظفين الذين طالما أنهم يعتقدون بأنه يتم تلبية توقعاتهم ومتطلباتهم فيعملون أكثر لتحقيق أهدافها، كما أن توفير توقعات الموظفين وتقدير جهودهم يؤدي بهم إلى القيام بسلوكيات إيجابية اتجاهها، بالإضافة إلى أن الدعم التنظيمي يوفر السلامة للموظفين ويؤثر على علاقتهم بمنظمتهم وتكوين علاقة إيجابية (gunduz, 2014, p. 1042). كما يؤكد Gouldner (1960) أن الموظفين الذين لديهم مستوى مرتفع من الدعم التنظيمي من المرجح أن يستجيبوا لمنظمتهم من خلال القيام بسلوكيات إيجابية مثل الالتزام بمساعدة الآخرين في تحقيق أهداف المنظمة وكذلك تقليل نية الانسحاب لديهم، (Claudia, 2018, p. 26)

3.2. أبعاد الدعم التنظيمي:

لقد تعددت الأبعاد المكونة للدعم التنظيمي باختلاف الدراسات التي تطرقت له وقد تم الاعتماد في دراستنا على خمسة أبعاد متمثلة في (العدالة التنظيمية، الأمن الوظيفي، الحوافز، الثقة التنظيمية، التمكين) نوضحهم كما يلي:

1.3.2. العدالة التنظيمية: تعتبر العدالة التنظيمية أحد أهم مكونات البيئة الاجتماعية والنفسية للمنظمات كما تعتبر من أهم محددات السلوك التنظيمي، ويعرف (Saleh (2018) العدالة التنظيمية بأنها التقدير الانساني للموظفين وإحساسهم بالإنصاف في توزيع العوائد التنظيمية فيما بينهم مقارنة بمساهماتهم في المنظمة بالإضافة لسلامة الاجراءات التنظيمية وموضوعية القرارات والمساواة في تطبيقها بين الموظفين. (awasa, 2018, p. 28)

2.3.2. الأمن الوظيفي: وفقا ل (Arabi (2000) الأمن الوظيفي هو شعور الحصول على وظيفة مناسبة وضمن استمرارها في المستقبل وكذلك غياب عوامل التهديد، إذ يشعر الموظف بأنه سوف يواصل عمله حتى نهاية خدمته ولن يتعرض للتهديد من قبل المنظمة بإنهاء مهامه وأدواره الوظيفية، مما يشعره بالأمن والطمأنينة والرضا اتجاه منظمته. (Jandaghi, 2011, p. 6854)

3.3.2. الحوافز: الحوافز هي مختلف المكافآت والفوائد والخدمات الملموسة التي يحصل عليها الموظفون من وظائفهم وكجزء من علاقة العمل بالمنظمة، حيث وصف (Bratton and Gold (1994) أنه هناك جانبين للمكافأة الجذابة وهي كمية المكافأة التي تمنح للموظفين وكذلك تقدير الموظف لها، فالموظف يسعى للحصول على المكافآت من منظمته من خلال بذله المزيد من الجهد في العمل وبالمقابل تحقق المكافأة الجيدة للموظفين الأداء العالي للمنظمة وكسب ولاء ورضا موظفيها. (Khawaja, 2012, p. 273)

4.3.2. الثقة التنظيمية: تعني الثقة التنظيمية رغبة الموظف في التعاون مع الآخرين للوصول إلى الأهداف التنظيمية وتحمل المخاطر الناتجة عن الموثوقية بالطرف الآخر وأنه لا يقوم بأعمال تكون ضارة به، حيث تمثل الثقة التنظيمية عوامل مثل الصدق والإيمان والولاء والإخلاص للآخرين بالمنظمة كما تتجسد من خلال الثقة اتجاه المديرين وثقة الموظفين ببعض البعض والثقة نحو المنظمة، وتساهم الثقة التنظيمية المرتفعة في المنظمة تحسين سلوكيات الموظفين اتجاه المنظمة. (Even, 2014, p. 14)

5.3.2. التمكين: هو العملية التي يتم من خلالها تقاسم السلطة مع الموظفين في المنظمة وإشراكهم في اتخاذ القرارات وكذلك تشجيعهم على إظهار معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم وتعزيز ثقة الموظف بنفسه والابتعاد عن المركزية في اتخاذ القرارات ومنحهم المزيد من الاستقلالية والسلطة والمسؤولية لأداء واجباتهم وفقا لأهداف المنظمة. (uzunbacak, 2015, p. 978)

4.2. الرضا الوظيفي

إن مفهوم الرضا الوظيفي هو مفهوم شخصي وعاطفي واجتماعي يشعر به الفرد داخليا، والرضا الوظيفي هو الذي يحدد المشاعر والتوقعات والتفضيلات الخاصة بالفرد نحو وظيفته، (Even, 2014, p. 15) وقد عرف (Locke (1976) الرضا الوظيفي بأنه "الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرات الوظيفية"، (Colakoglu, 2010, p. 128)

ووفقا لـ (Baalzar et al (1997) الرضا الوظيفي "هو إحساس لدى الموظفين اتجاه بيئة عملهم وتوقعاتهم نحو وظيفتهم حيث يشير لما يريده الفرد من وظيفته"، (Khawaja, 2012, p. 274) كما يعرف (Friedman (2000) الرضا الوظيفي "بأنه الإنجاز الداخلي والشعور بالفخر عند القيام بعمل معين، حيث يشير الرضا الوظيفي للسعادة التي يحصل عليها الموظف عند إنجاز وظيفته"، (Ulutas, 2018, p. 591) ومن خلال ما تقدم من تعاريف يمكن تعريف الرضا الوظيفي بأنه شعور داخلي لدى الموظفين يتولد من خلال توفر الشروط البيئية والتنظيمية لإنجاز مهامهم وإحساسهم بأهمية وظائفهم وتحقيق أهدافهم في منظماتهم، وللرضا الوظيفي أهمية كبرى لدى الموظفين والمنظمة على حد سواء، حيث ذكرت (Jernigan, Beggs and Kohut (2002) أن الشعور بالارتياح والرضا الوظيفي لا يتحقق فقط مع العمل ولكن يتحقق أيضا من خلال السياق التنظيمي الذي يوجد في العمل، وبالتالي يمكننا أن نستنتج أن الرضا الوظيفي يرتبط أيضا بالسياق التنظيمي المتعلق بالوظيفة، (Claudia, 2018, p. 27) كما أن الموظف الذي يشعر برضا وظيفي منخفض قد يسبب نتائج غير مرغوبة في المنظمة كإنخفاض الإنتاجية والأداء وكذلك ارتفاع معدلات التغيب التي تؤدي في النهاية بالموظف للانسحاب السلبي من الشؤون التنظيمية للمنظمة. (Shaju.M, 2017, p. 119)

ينقسم الرضا الوظيفي إلى قسمين هما الرضا الداخلي والرضا الخارجي، يرتبط الرضا الخارجي بالعوامل الخارجية مثل مستوى الدفع والترقية التي يحصل عليها الموظف وكذلك التقدير والإعجاب والثناء والتفاعل مع الزملاء، في حين رضا الموظفين عن القيم الاجتماعية والمواقف المهنية تشير للرضا الداخلي والذي ينتج عن تقييم الموظفين لعملهم والتعبير عن رضاهم من خلال وظائفهم. (Ali, 2016, p. 6)

5.2. علاقة الدعم التنظيمي بالرضا الوظيفي

لقد أشار (Rhoades&Eisenberger (2002) إلى أن الدعم التنظيمي يؤثر إيجابيا في الرضا الوظيفي للموظفين حيث ارتبطت كل من العدالة التنظيمية والحوافز وكذلك الدعم القيادي بالشعور الإيجابي لدى الموظفين كالرضا الوظيفي، ووفقا لـ (C bravo-yanez & A jimenez- figueroa (2011) فإن الدعم التنظيمي مرتبط بالرضا الوظيفي من خلال تصور الموظفين للطريقة التي تساهم بها المنظمة من أجل تقدير مساهماتهم والاهتمام برفاهيتهم ومكافأة جهودهم وهذا التصور له أهمية كبيرة

لدى الموظفين من أجل تنمية السلوكيات الإيجابية لديهم اتجاه منظماتهم وتحقيق الرضا الوظيفي لديهم، ولقد ربط Eisenberger et al (1986) بشكل مباشر الدعم التنظيمي بالرضا الوظيفي فالموظفون الراضون يساعدون منظماتهم من خلال بذل المزيد من الجهود لتحقيق أهدافها، والدعم التنظيمي يساهم في زيادة الرضا الوظيفي من خلال تلبية الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية للموظفين وملائمة نظام المكافآت وكذلك إظهار توفر المساعدات للموظفين عند الحاجة، كما أن مستوى عدم الرضا يزداد عندما يشعر الموظفون بالإهمال وعدم الاهتمام بهم وبمتطلباتهم المادية والاجتماعية والانسانية في المنظمة، في حين أكدت عدة دراسات أن الدعم التنظيمي مرتبط بشكل إيجابي مع مستويات الرضا الوظيفي. (Mary, 2015, p. 47)

3. الدراسات السابقة وأ نموذج الدراسة

هناك عدة دراسات سابقة تطرقت للدعم التنظيمي والرضا الوظيفي حيث يتم توضيح النتائج التي توصلت إليها كما يلي:

1.3. دراسة (Rentao miao and Heung-gilkim, 2010) بعنوان:

Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance : An chinese empirical study

هدفت هذه الدراسة لمعرفة علاقة الدعم التنظيمي بالرضا الوظيفي وأداء الموظفين في مؤسستين عموميتين للحديد والصلب في الصين، حيث تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات الخاصة بالدراسة من أفراد العينة المقدر ب 130 موظف، أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي وكذلك أداء العمل. (kim, 2010, pp. 257,259)

2.3. دراسة (Sadiya ahmed Mohamed and Maimunah Ali, 2016) بعنوان:

Effects of perceived organizational support on employees job satisfaction.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لموظفي شركات الاتصالات الخاصة بماليزيا، وقد تم الاعتماد على الاستبيان في جمع البيانات من أفراد العينة المقدر ب 274 موظفاً، وقد توصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة إيجابية بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي وكذلك وجود علاقة إيجابية للمكافآت التنظيمية وظروف العمل في الرضا الوظيفي. (Ali, 2016, pp. 1,10)

3.3. دراسة (N Thevanes and Y Saranraj, 2018) بعنوان:

The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff.

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مستوى كل من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي وكذلك اختبار علاقة وأثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة Eastern في سيريلانكا، وقد تم الاعتماد على الاستبيان في جمع بيانات الدراسة التطبيقية من عينة الدراسة التي حددت بطريقة العينات التطبيقية غير المتناسبة كما تم الاعتماد على برنامج spss لاختبار الفرضيات، توصلت نتائج الدراسة لوجود مستوى عال من الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة لوجود أثر وعلاقة إيجابية قوية بين الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي. (N.Thevanes, 2018, pp. 1,5)

4.3. دراسة (Zainaariffin ahmed and Zeinab aminiyekta, 2010) بعنوان:

Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction : An empirical study in iran.

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد تأثير سلوك القيادة والدعم التنظيمي المدرك على الرضا الوظيفي للموظفين في إيران، تم جمع البيانات من خلال الاعتماد على الاستبيان تم توزيعه على عينة من الموظفين قدرت ب 136 موظف، توصلت نتائج الدراسة التطبيقية لوجود علاقة ارتباط بين سلوك القيادة والرضا الوظيفي كما توصلت لوجود علاقة إيجابية للدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي لدى الموظفين. (Ahmed, 2010, p. 162)

5.3. التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة توصلنا إلى أنها تتقاطع مع دراستنا الحالية في دراستها لمتغيري الدعم التنظيمي والرضا الوظيفي، كما أن الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان لجمع البيانات اللازمة من أفراد عينة الدراسة، بالإضافة

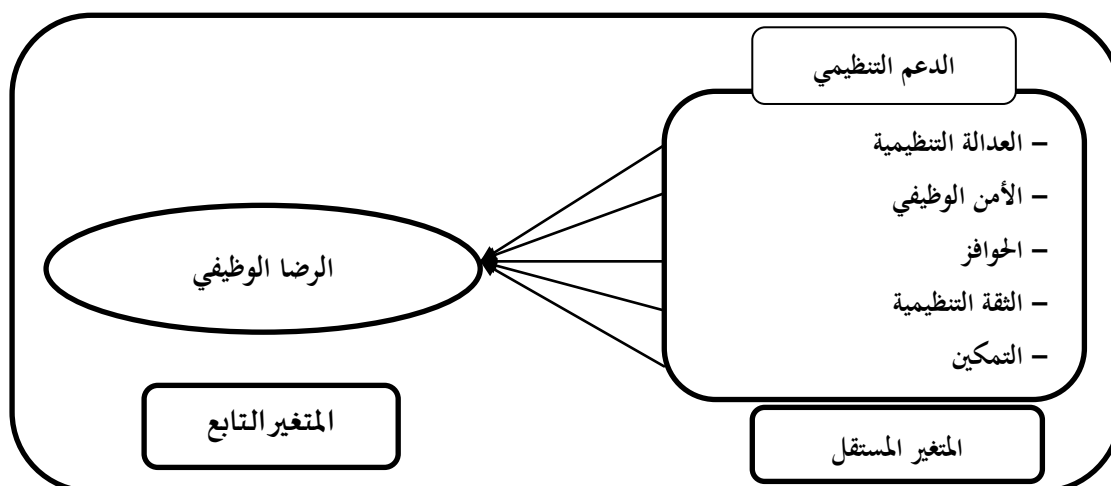
إلى أن الدراسة الحالية والدراسات السابقة اعتمدت على برنامج spss ومجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات.

أما ما يميز دراستنا الحالية عن الدراسات السابقة كونها هدفت لاختبار أثر الدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي في حين نجد أن الدراسات السابقة هدفت لاختبار أثر أو علاقة الدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي بالإضافة إلى إدخال متغيرات أخرى مثل دراسة (Zainaariffinahmed and Zeinabaminiyekta, 2010) التي هدفت لمعرفة تأثير سلوك القيادة والدعم التنظيمي المدرك على الرضا الوظيفي للموظفين، بالإضافة إلى أن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو اعتمادها على خمسة أبعاد متمثلة في العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي والحوافز والثقة التنظيمية والتمكين وهو ما لم يتم التطرق إليه في الدراسات السابقة، كما تتميز هذه الدراسة في مجتمع وعينة الدراسة حيث تم إجراء الدراسة التطبيقية لدراستنا على عينة قدرها 40 عضو هيئة تدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل الجزائر.

6.3. أنموذج الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تطرقت لمتغيرات الدراسة تم إعداد وتطوير أنموذج الدراسة الحالي، حيث تم تقسيم المتغير المستقل الدعم التنظيمي لخمسة أبعاد متمثلة في (العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي والحوافز والثقة التنظيمية والتمكين) وهذا من أجل اختبار أثرهم في المتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي والذي يمثله الشكل التالي:

الشكل رقم (01): أنموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على دراسات سابقة.

4. نتائج الدراسة التطبيقية

1.4. الصدق البنائي للاستبانة

يتم التأكد من الصدق البنائي للاستبانة من خلال حساب معامل بيرسون والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (03): نتائج اختبار معامل بيرسون

رقم العبارة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	رقم العبارة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط
01	0.674**	0.000	15	0.696**	0.000
02	0.737**	0.000	16	0.670**	0.000
03	0.757**	0.000	17	0.564**	0.000
04	0.746**	0.000	18	0.751**	0.000
05	0.655**	0.000	19	0.866**	0.000
06	0.882**	0.000	20	0.756**	0.017
07	0.666**	0.000	21	0.375*	0.001
08	0.773**	0.000	22	0.493**	0.000
09	0.593**	0.000	23	0.548**	0.001

0.000	0.511**	24	0.000	0.652**	10
0.000	0.759**	25	0.000	0.851**	11
0.000	0.531**	26	0.000	0.818**	12
0.000	0.743**	27	0.000	0.774**	13
0.002	0.481**	28	0.000	0.681**	14

** : دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01. * : دال إحصائيا عند مستوى معنوية 0,05.

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها والموضحة في الجدول السابق نلاحظ أن قيم مستوى الدلالة لعبارات الاستبانة أقل من مستوى المعنوية 0,05، حيث يمكن القول بأنه يوجد ارتباط بين كل عبارة ومتوسط مجموع العبارات المشكلة لكل بعد من أبعاد الاستبانة، كما نلاحظ أيضا أن قيم معامل الارتباط الخاص بكل عبارة بالنسبة لمتوسط مجموع عبارات كل بعد كانت موجبة ومرتفعة حيث تراوحت بين 0,375 و 0,882 وهذا يمكن تفسيره بأنه يوجد ارتباط موجب ومعنوي بين كل عبارة ومتوسط مجموع عبارات كل متغير، وعليه الاستبانة تتمتع بالصدق البنائي.

2.4. ثبات الاستبانة

يتم التأكد من ثبات استبانة الدراسة من خلال اختبار معامل ألفا كرونباخ وذلك من أجل معرفة اتساق عبارات

الاستبيان والنتائج المتحصل عليها يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار معامل ألفا كرونباخ

المتغيرات	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
العدالة التنظيمية	04	0.692
الأمن الوظيفي	04	0.731
الحوافز	04	0.702
الثقة التنظيمية	04	0.665
التمكين	04	0.720
الدعم التنظيمي	20	0.684
الرضا الوظيفي	08	0.677

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 04 يتضح لنا أن قيم معامل الثبات Cronbach's Alpha تراوحت بين 0,665 و 0,731 وهي أكبر تماما من 0,6 وعليه يمكننا القول بأن الاستبانة تتمتع بمستوى ثبات مقبول.

3.4. طبيعة توزيع متغيرات الدراسة

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي تم حساب معاملي الالتواء والتفلطح والنتائج المتحصل

عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): نتائج معاملي الالتواء والتفلطح

المتغيرات	معامل الالتواء	معامل التفلطح
العدالة التنظيمية	-1.809	4.384

-0.218	-0.715	الأمن الوظيفي
-0.255	-0.709	الحوافز
-0.358	-0.265	الثقة التنظيمية
-0.394	-0.581	التمكين
1.237	-1.292	الرضا الوظيفي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

من أجل اختبار طبيعة توزيع متغيرات الدراسة يجب التأكد من أن معامل الالتواء أقل من القيمة 3 وأن معامل التفلطح أقل من القيمة 20 عندها يمكننا القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، (مقراش، 2018، صفحة 341) ويتضح من خلال الجدول رقم 05 أن قيم معامل الالتواء المتحصل عليها محصورة بين -0.265 و -1.809 وهي أقل من القيمة 3، كما أن قيم معامل التفلطح المتحصل عليها محصورة بين -0.218 و 4.384 وهي أقل من 20 وعليه يمكن القول بأن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وأنها صالحة لاختبار فرضيات الدراسة.

4.4 تحليل معامل تضخم التباين والتباين المسموح

من أجل التأكد من أن متغيرات الدراسة المستقلة غير مرتبطة فيما بينها تم الاعتماد على اختياري معامل تضخم التباين والتباين المسموح والنتائج التي تم الحصول عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح (tolerance).

المتغيرات	معامل تضخم التباين (VIF)	التباين المسموح (tolerance)
العدالة التنظيمية	1,031	0,970
الأمن الوظيفي	1,325	0,755
الحوافز	1,302	0,768
الثقة التنظيمية	1,759	0,569
التمكين	1,757	0,569

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج spss.

إن مشكلة ارتباط المتغيرات المستقلة لن تظهر في حالة ما إذا كان معامل تضخم التباين أصغر من 10 والتباين المسموح أكبر من 0,1 بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة المستقلة، (مقراش، 2018، صفحة 341) ويتضح من خلال النتائج التي تم الحصول عليها والموضحة في الجدول السابق أن قيم معامل تضخم التباين كانت محصورة بين 1,031 و 1,759 وهذه القيم أصغر من القيمة 10 كما يتضح أيضاً من خلال الجدول السابق أن قيم التباين المسموح التي تم الحصول عليها محصورة بين 0,569 و 0,970 وهي أكبر من 0,1 وعليه يمكننا القول بأن نتائج اختبار عدم ارتباط المتغيرات المستقلة جيدة وأنها صالحة لاختبار الفرضيات.

5.4 تحليل البيانات الشخصية والوظيفية

يتم توضيح نتائج التكرارات والنسب المئوية لتوزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية والوظيفية كما يلي:

الجدول رقم (07): البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس	ذكر		أنثى	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	22	55%	18	45%
العمر	أقل من 30 سنة		40 سنة فأكثر	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
	2	5%	06	15%
	32	80%		

المؤهل		ماجستير		دكتوراه		تأهيل علمي		
العلمي		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
		30%	12	50%	20	20%	08	
الرتبة	أستاذ مساعد قسم (ب)		أستاذ مساعد قسم (أ)		أستاذ محاضر قسم (ب)		أستاذ محاضر قسم (أ)	
الوظيفية	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
	7,5%	03	22,5%	09	50%	20	20%	08
مستوى الدخل	أقل من 50000 دج		من 50000 إلى أقل من 70000 دج		70000 دج فأكثر			
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
	10%	04	40%	16	50%	20	50%	07
سنوات العمل	أقل من 5 سنوات		من 5 سنة إلى أقل من 10 سنة		من 10 لأقل من 15 سنة		أكثر من 15 سنة	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
	10%	04	45%	18	27,5%	11	17,5%	07

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم (07) يتضح لنا أنه هناك تقارب في توزيع أفراد العينة من حيث الجنس حيث بلغت نسبة أفراد العينة من الرجال 55% في حين بلغت نسبة النساء 45% وهي نسب متقاربة جدا، أما توزيع أفراد العينة من حيث العمر فنلاحظ أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 وأقل من 40 سنة بنسبة بلغت 80% في حين بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الأكثر من 40 سنة 15% من مجموع أفراد العينة، أما نسبة 5% فكانت لفئة الأعضاء الذين أعمارهم أقل من 30 سنة وهذا ما يفسر بأن أغلب أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة من فئة الشباب القادرين على الإنتاج العلمي وبدل المزيد من الجهود من أجل تحسين مستوى التعليم الجامعي، كما نلاحظ أيضا أن أغلب أفراد العينة متحصلين على شهادة دكتوراه بنسبة بلغت 70% من مجموع أفراد عينة الدراسة 20% منهم ناقشوا التأهيل الجامعي في حين بلغت نسبة الأعضاء المتحصلين على شهادة الماجستير 30% حيث تعكس هذه النسب المستوى العلمي العالي الذي يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بالكلية، كما يتضح أيضا من خلال نتائج الجدول السابق أنه هناك تنوع في المستوى الوظيفي أعضاء هيئة التدريس حيث جاءت في المرتبة الأولى فئة أستاذ محاضر قسم (ب) بنسبة بلغت 50% أما في المرتبة الثانية فجاءت فئة أستاذ مساعد قسم (أ) بنسبة 22,5% في حين بلغت نسبة الأساتذة المحاضرين قسم (أ) نسبة 20% وفي الأخير فئة الأساتذة المساعدين قسم (ب) بنسبة بلغت 7,5% من مجموع أفراد العينة حيث يلاحظ تنوع في المستوى الوظيفي لأفراد العينة وهذا راجع لاختلاف الشهادات العلمية المتحصل عليها من قبلهم وكذلك الاختلاف في الأقدمية في الوظيفة، كما نلاحظ أيضا أن 50% من أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة يتحصلون على دخل مادي أكثر من 70000 دج وما نسبته 40% منهم يتحصل على دخل يتراوح من 50000 إلى أقل من 70000 دج أما 10% من أفراد العينة فيتحصلون على دخل أقل من 50000 دج وهذه النسب تعكس المستوى الوظيفي لكل عضو هيئة التدريس بالرغم من أنها لا ترقى لمتطلبات واحتياجات عضو هيئة التدريس الاجتماعية والانسانية وكذلك الوظيفية والبحثية، كما يتضح أيضا من خلال الجدول السابق أن أغلب أفراد عينة الدراسة لهم سنوات عمل تتراوح من 5 سنة إلى أقل من 10 سنة بنسبة بلغت 45% ثم نجد فئة من 10 لأقل من 15 سنة بنسبة بلغت 72,5% من مجموع أفراد العينة وفي المرتبة الثالثة نجد فئة أكثر من 15 سنة بنسبة بلغت 17,5% وفي الأخير فئة أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم سنوات عمل أقل من 5 سنوات بنسبة بلغت 10% وبالتالي فهذه النتائج تشير إلى أن الجامعة تعتمد على التوظيف الخارجي بالإضافة إلى الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس الحاليين والذين تجاوزت مدة عملهم 15 .

6.4 التحليل الوصفي لأبعاد الدعم التنظيمي واختبار الفرضية الأولى

1.6.4 التحليل الوصفي لأبعاد الدعم التنظيمي

يتم فيما يلي تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد الدعم التنظيمي من خلال حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل من العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي والحوافز والثقة التنظيمية والتمكين، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدعم التنظيمي

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أبعاد الدعم التنظيمي
02	عالية	0,43	3,64	العدالة التنظيمية
05	متوسطة	0,69	3,36	الأمن الوظيفي
04	متوسطة	0,665	3,37	الحوافز
03	عالية	0,55	3,63	الثقة التنظيمية
01	عالية	0,51	3.83	التمكين

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج **spss**.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 أن أغلب المتوسطات الحسابية لأبعاد الدعم التنظيمي كانت أكبر من الوسط الفرضي للدراسة 3، حيث جاء في المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بعد التمكين بمتوسط حسابي بلغ 3.83 ما يشير لأن أفراد عينة الدراسة موافقين بدرجة عالية على عبارات بعد التمكين كما يشير الانحراف المعياري الذي قدر بـ 0,51 لدرجة تشتت منخفضة في اجابات أفراد العينة حول عبارات بعد التمكين، كما جاء في المرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة بعد العدالة التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ 3,64 وانحراف معياري قدر بـ 0,43 وهذا يدل على أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة موافقين بدرجة عالية على مدى إدراكهم للعدالة التنظيمية بالكلية كما يشير الانحراف المعياري لدرجة تشتت منخفضة في اجابات أفراد العينة نحو عبارات بعد العدالة التنظيمية، أما المرتبة الثالثة من حيث درجة الأهمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية فكانت لبعده الثقة التنظيمية بمتوسط حسابي بلغ 3,63 وانحراف معياري قدر بـ 0,51 وهذا يدل على أن أفراد العينة موافقين بدرجة عالية على عبارات بعد الثقة التنظيمية بدرجة تشتت في الاجابات منخفضة، في حين جاء في المرتبة الرابعة بعد الحوافز بمتوسط حسابي بلغ 3,73 وانحراف معياري قدر بـ 0,665 مما يشير لدرجة موافقة متوسطة حول مدى توفر الحوافز لدى أعضاء هيئة التدريس، أما المرتبة الخامسة من حيث درجة الأهمية فكانت لبعده الأمن الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ 3,36 ما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون بأنه لا يزال هناك نقص في مدى توفر أمن وظيفي في الكلية خاصة ما تعلق بظروف العمل داخل الكلية.

2.6.4. نتائج T_test للاختبار الفرضية الأولى

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

الجدول رقم (09): نتائج اختبار T_test للفرضية الأولى.

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدعم التنظيمي	3,568	0,298	12,05	2,02	0,05	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات برنامج **spss**.

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن المتوسط الحسابي الكلي لمتغير الدعم التنظيمي قد بلغ 3,568 وهو أكبر من الوسط الفرضي للدراسة 3، كما أن قيمة T المحسوبة للدعم التنظيمي تساوي 12,05 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي تساوي 2,02، كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0,000) وهو أقل تماماً من مستوى المعنوية 0,05، ما يدل على أن أعضاء هيئة التدريس موافقين بدرجة عالية على مدى إدراكهم للدعم التنظيمي، وتأسيساً عليه فإن الفرضية الأولى للدراسة "مقبولة" والتي تنص على:

"مستوى الدعم التنظيمي مرتفع بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

7.4. التحليل الوصفي لمتغير الرضا الوظيفي واختبار الفرضية الثانية

يتم تحليل إجابات أفراد العينة نحو متغير الرضا الوظيفي واختبار الفرضية الثانية للدراسة من خلال حساب اختبار T للعينة الواحدة (One samples t-test) وكذلك المتوسط الحسابي لمتغير الرضا الوظيفي، والنتائج المتحصل عليها موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير الرضا الوظيفي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t المحسوبة	قيمة t الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	3,671	0,347	12,229	2,02	0,05	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول رقم (10) أن أعضاء هيئة التدريس عينة الدراسة موافقين بدرجة مرتفعة على عبارات متغير الرضا الوظيفي حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للرضا الوظيفي 3,671 بانحراف معياري قدر بـ 0,347 أي بدرجة تشتت منخفضة جدا في إجابات أفراد العينة، أعضاء هيئة التدريس يشعرون بنوع من الرضا عن وظائفهم ناتج عن رغبتهم في البحث والتدريس والمساهمة في تكوين أفراد ذوي كفاءات ومهارات كما أنهم يشعرون بأن وظائفهم تسمح لهم بإبراز قدراتهم ومهاراتهم لأنها وظائف منفتحة على البحث والتطوير والاكتشاف وليست وظائف محدودة مقيدة، كما نلاحظ أن قيمة T المحسوبة لمتغير الرضا الوظيفي تساوي 12,229 وهي أكبر من قيمة T الجدولية التي تساوي ، كما أن مستوى الدلالة يساوي (sig=0,000) وهو أقل تماما من مستوى المعنوية 0,05، وتأسيسا عليه فإن الفرضية الثانية للدراسة "مقبولة" والتي تنص على: "مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

8.4. اختبار ملائمة النموذج والفرضية الرئيسية

من أجل التأكد من صحة الفرضية الرئيسية تم الاعتماد على تحليل الانحدار المتعدد والجدول رقم (11) يوضح النتائج المتحصل عليها.

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين للانحدار Analysis of variances (المتغير التابع = الرضا الوظيفي)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R
1 الانحدار	1.751	5	0.350	4.025	0.006	0.372	0.610
الخطأ المتبقي	2.958	34	0.087				
المجموع	4.709	39					

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول رقم 11 أن مستوى الدلالة يساوي F= 0,006 وهو أقل من 0,05 ما يشير لأن النموذج ذو دلالة إحصائية كما بلغت قيمة معامل الارتباط R= 0,610 ما يشير لارتباط إيجابي وقوي للدعم التنظيمي في الرضا الوظيفي كما بلغت قيمة معامل التحديد R²= 0,372 أي وجود أثر إيجابي بنسبة 37,2% للدعم التنظيمي الرضا الوظيفي وباقي التأثير يرجع لعوامل أخرى، وعليه يمكن القول بأن الفرضية الرئيسية "مقبولة" والتي تنص على: "الأبعاد الدعم التنظيمي أثر إيجابي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

9.4. اختبار الفرضيات الفرعية

يتم اختبار أثر كل بعد من أبعاد الدعم التنظيمي المتمثلة في (العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي والحوافز والثقة التنظيمي والتمكين) على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة من خلال اختبار تحليل التباين للانحدار المتعدد (Multiple regression Analysis) والنتائج التي تم التوصل إليها موضحة في الجدول رقم (12).

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار المتعدد (MultiperegressionAnalysis)

مستوى دلالة T	قيمة T المحسوبة	المعاملات النمطية	المعاملات غير النمطية		النموذج Model
			B	الخطأ المعياري	
-	-	Beta			-
00.016	2.548	-	0.612	1.559	ثابت constant
0.000	4.081	0.563	0.112	0.458	العدالة التنظيمية
0.610	0.515	0.081	0.078	0.040	الأمن الوظيفي
0.914	0.109	0.017	0.083	0.009	الحوافز
0.381	0.0887	0.160	0.113	0.100	الثقة التنظيمية
0.861	-0.176	-0.032	0.123	-0.022	التمكين

المصدر: من اعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات برنامج spss.

من خلال الجدول رقم (12) نتوصل لنتائج التالية:

- للعدالة التنظيمية أثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة يساوي $\text{sig} = 0.000$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الأولى "مقبولة" والتي تنص على: "للعدالة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- ليس للأمن الوظيفي أثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.610$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الثانية "مرفوضة" والتي تنص على: "للأمن الوظيفي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- ليس للحوافز أثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.914$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الثالثة "مرفوضة" والتي تنص على: "للحوافز أثر إيجابي في الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- ليس للثقة التنظيمية أثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.381$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الرابعة "مرفوضة" والتي تنص على: "للثقة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".
- ليس للتمكين أثر على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة لأن مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.861$ وهو أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وعليه فإن الفرضية الفرعية الخامسة "مرفوضة" والتي تنص على: "للمكين أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل".

5. تفسير نتائج الدراسة

يتم فيما يلي تفسير نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها كما يلي:

- مستوى الدعم التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الدراسة مرتفع بالكلية حيث يرجع ذلك بالدرجة الأولى للدعم المقدم من قبل رؤساء الأقسام بالكلية لأعضاء هيئة التدريس ومعاملتهم معاملة عادلة تتسم بالاحترام المتبادل بينهم، بالإضافة إلى المرونة في التعامل معهم ومنحهم بعض السلطات للممارسة ووظائفهم بكفاءة وفعالية دون قيود أو حدود وتوفير المعلومات الضرورية، كما ساهمت الثقة التنظيمية التي كانت درجة الموافقة عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس مرتفعة في احساسهم بالدعم التنظيمي من قبل الكلية لأن هذه العوامل تساهم في رفع معنويات أعضاء هيئة التدريس بالرغم من النقص الملحوظ في الحوافز والأمن الوظيفي واللذان كانت درجة الموافقة عليهما متوسطة؛
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة مرتفع ويمكن تفسير ذلك بأن وظيفة عضو هيئة التدريس وظيفة نبيلة تتجلى في تعليم وتكوين الطلبة بالإضافة إلى المساهمة البحثية التي يقدمها للاقتصاد والمجتمع، وبالتالي تشعرهم بأهميتها ودورها الفعال كما تساهم في إبراز مهاراته وكفاءاته العلمية وتحقق له تحقيق الذات كما أن توفر بعض الظروف البيئية الملائمة لأعضاء هيئة التدريس تساهم في شعورهم بالرضا عن الوظيفة التي يشغلونها مثل ظروف العمل؛
- للعدالة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، حيث يمكن إرجاع ذلك للنزاهة والعدالة التي يتمتع بها رؤساء الأقسام بالكلية حيث يتعاملون مع جميع أعضاء هيئة التدريس بدون تحيز وتطبيق القرارات الإدارية على الجميع بدون استثناء ساهم في شعور أعضاء هيئة التدريس بالرضا نحو عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات، وهذا له الأثر البالغ على نفسية وسلوك أعضاء هيئة التدريس ويساهم في شعورهم بالارتياح والاطمئنان والرضا عن العدالة التنظيمية بالكلية؛
- ليس للأمن الوظيفي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية، حيث يمكن تفسير هذه النتيجة بأن الخدمات المقدمة من طرف الكلية لأعضاء هيئة التدريس المتعلقة بالأمن الوظيفي لا ترقى لتطلعاتهم بالرغم من أنهم دائمين في مناصبهم الوظيفية وهو ما يؤكد المتوسط الحسابي لهذا البعد الذي قدر بـ 3,36، حيث يرجع ذلك بالدرجة الأولى لنقص التأمين والرعاية الصحية المقدمة لهم من طرف مديرية الخدمات الجامعية بالإضافة لعدم الاستقرار في المناصب الإدارية في الكلية لرؤساء الأقسام والتغير المستمر في القوانين والقرارات المتعلقة بوظائفهم مما يشعرهم بالقلق والتوتر وعدم الطمأنينة وتخوفهم من فقدانهم مناصبهم الوظيفية وهو ما يؤدي لنقص الرضا الوظيفي لديهم؛
- ليس للحوافز أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، حيث تفسر هذه النتيجة بأن أعضاء هيئة التدريس لا يزالون يعانون من قلة الحوافز المقدمة لهم سواء المادية أو المعنوية فالشهادات العلمية التي تحصلوا عليها طوال سنوات من الجهد والكد والتعب والجهود الوظيفية التي يبذلونها لا تكافأ بالشكل المناسب والملائم، فمثلا نجد عضو هيئة تدريس متحصل على شهادة دكتوراه في منصب استاذ محاضر قسم (ب) أجره حوالي 70000 دج أو أقل من ذلك ومع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة الاجتماعية ومتطلبات الوظيفة يجد عضو هيئة التدريس نفسه يعاني في كيفية إنفاق هذا الدخل الزهيد وبالتالي لا بد من الاهتمام بهذا الجانب اهتماما جديا؛
- ليس للثقة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، وعلى الرغم من أن درجة الموافقة نحو عبارات بعد الثقة التنظيمية كانت مرتفعة إلا أنها ليست بالقدر الذي يشعر أعضاء هيئة التدريس بالرضا الوظيفي، وهذا يرجع إلى أن القرارات التي تصدر في مجال العمل لا يتحكم فيها رؤساء الأقسام فقط وإنما تخضع أيضا لإدارة الكلية أو الجامعة وغالبا الوزارة وبالتالي يحدث نوع من التناقض الذي يشعر أعضاء هيئة التدريس بعدم الثقة في الإدارة مما يشعرهم بالانزعاج بالإضافة إلى غموض القرارات الإدارية في بعض الأحيان؛

- ليس للتمكين أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية محل الدراسة، فعلى الرغم من أن درجة الموافقة نحو بعد التمكين كانت مرتفعة إلى أنه لا يؤثر في الرضا الوظيفي لديهم، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن طبيعة الإدارة المركزية في الجامعة باعتبارها تابعة للتوظيف العمومي لا تشجع أعضاء هيئة التدريس على إبداء آرائهم ومقترحاتهم الوظيفية لدى رؤساء الأقسام وبالتالي يكتفون بأداء مهامهم الوظيفية فقط، وعليه على رؤساء الأقسام منح أعضاء هيئة التدريس فرص المشاركة ومنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة باعتبارهم ذوي كفاءات ومهارات تمكنه من أداء مهامهم الوظيفية بنجاح.

6. خاتمة

من خلال دراسة أثر الدعم التنظيمي على الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل توصلنا للنتائج التالية:

- مستوى الدعم التنظيمي مرتفع بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- للدعم التنظيمي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- للعدالة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للأمن الوظيفي أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للحوافز أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للثقة التنظيمية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل؛
- ليس للتمكين أثر إيجابي على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة جيجل.

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها يتم تقديم التوصيات التالية:

- ✓ بالرغم من أن مستوى إدراك أعضاء هيئة التدريس بالكلية للعدالة التنظيمية عالي فإنه يجب على الكلية تعزيزها باستمرار وذلك بمراعاة كل الأبعاد المشكلة لها والمتمثلة في العدالة التوزيعية وعدالة التعاملات والعدالة الإجرائية باعتبارها مكملتها لبعضها وبشكل يرقى لتطلعات أعضاء هيئة التدريس ويحقق الرضا لديهم؛
- ✓ ضرورة توفير مختلف الضمانات لأعضاء هيئة التدريس بالكلية من أجل تحسين شعورهم بالأمن الوظيفي من خلال توفير مختلف الخدمات الاجتماعية لهم وكذلك توفير الظروف الملائمة لأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة؛
- ✓ الاهتمام بالحوافز المقدمة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية والتي لا تزال تشكل مشكل حقيقي لهم بالرغم من الطلبات المتكررة التي يقدمونها للجهات الوصية، حيث لا يزال أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الجزائرية يعانون من التدني الملحوظ في الأجور والحوافز المقدمة لهم مقارنة بالشهادات العلمية التي يملكونها وكذلك الجهود التي يبذلونها في العمل؛
- ✓ العمل على توفير متطلبات الثقة بين أعضاء هيئة التدريس بكلية أنفسهم وبين الإدارة أيضا من أجل نشر قيم التعاون والتآزر بينهم مما يعزز الشعور بالرضا لديهم؛

✓ إشراك أعضاء هيئة التدريس في الاجتماعات الرسمية التي تحدث في الكلية والاستماع لآرائهم ومقترحاتهم والعمل على تجسيدها وكذلك منحهم الصلاحيات الكافية واللازمة من أجل أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة دون قيود.

قائمة المراجع

1. Ahmed ishfac, wan. k.b. w. i, samliah. Bt. M. a, mohammad. R. conceptualizing perceived organizational support: A theoretical perspective. *australian journal of basic and applied sciences*, vol 5(no 12), (2011).
2. Ahmed Zainal ariffin, zeinab. A. y. Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction : An empiracal study in iran. *intangible capital*, vol 6(no 2), (2010).
3. Ali Sadiya Ahmed mohamed, maymounah. Effects of perceived organizational support on employees job satisfaction. *international journal of research and review*, vol 3(no 3), (2016).
4. Altinoz Mehmet, Serdar. c, demet. C, otolga. a. The influence of organization support perceived in enterprises on burnout feeling: A field research. *procedia social and behavioral sciences*(235), (2016).
5. awasa saleh ibrahim sulaiman al. The impact of organizational justice on the counterproductive work behavior (CWB): Afield study conducted in the jordan customs department (JCD). *vol 9*(no 1), (2018).
6. Beheshtifar Malikeh. Effect perceived organizational support on employees attitudes toward work. *science series data report*, vol 4(no 9), (2012).
7. Claudia Meiske. The influence of perceived organizatioonal support, job satisfaction and organizational commitment toward organizational citizenship behavior(a study of the permanent lecturers at university of lambung mangkurat, banjarmasin). *journal indonesian economy and business*, vol 33(no 1), (2018).
8. Colakoglu Ulker. osman. C, hakan. A. the effects of perceivid organisational support on employees affective outcomes: evidence from the hotel industry. *tourism and hospitality management*, vol 16(no 2), (2010).
9. Croasmun, J. T. using likert-Type scales in the social science. *journal of adult education*, vol 40(no 1), (2011).
10. Even Gucer, Serif. A. d. organizational trust and job satisfaction: Astudy on hotels. *business management dynamics*, vol4(no1), (2014).
11. gunduz yuksel. the effect of organizational support on organizational commitment. *Anthropologist*, vol 18(no 3), (2014).
12. Jandaghi gholamreza, ali. M, hamid. B. The impact job security on employees commitment and job satisfaction in qom municipalities. *african journal of business management*, vol 5(no 16), (2011).
13. Khawaja jehanzeb, mazen. F. r, anwar. R, alamzeb. A. impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of saoudi arabia. *international journal of business and social science*, vol 3(no 21), (2012).
14. kim Rentao miao,heung.-G. Perceived organizational support, job satisfaction and employee performance : An chinese empirical study. *journal service science & management*(no 3), (2010).
15. Mary sheela. Impact of perceived organisational support on job satisfactio- astudy report. *international journal of applied science and engineering*, vol 3(no 2), (2015).
16. mohammad Ali h. perceived organizational support and organizational citizenship behavior: the case of kuwait. *international journal of business administration*, vol 5(no 3), (2014).
17. N.Thevanes, Y. saranraj. The impact of perceived organizational support on job satisfaction of academic staff. *asian journal of economics, business and accounting*, vol 6(no 2), (2018).

18. Shaju.M, Subhashini. d. DAstudy on the impact of job satisfaction on job performance of employees working in automobile industry punjab india. *journal of management research*, vol 9(no 1), (2017).
19. Sunatro Heru santoso wahito nugroho. perceived organizational support as a determinant of health information systems implementation. *dama international journal of researchers*, vol 2(no 2), (2017).
20. Taber S Keith. the use cronbachs alpha when developing and reporting research instruments in science education. *research in science education*(48), (2018).
21. Ulutas Mehmet. The Effect of empowerment on employees job satisfaction:A research on kontya industrial zone. *manas journal of social studies*, vol 7(no 1), (2018).
22. uzunbacak Hasan huseyin. The impact of employee empowerment on innovation: a survey on isparta and burdur organized industrial zone. *the journal of international social research*, vol 8(no 37), (2015).
23. wahab eta mohammed quaddus, margaret. N. Perceived organizational support and organizational commitment: astudy of medium enterprises in malaysia. *international conference on human capital development*, kuantan pahang. (2009).
24. الضمور، فيروز مصلح، فوزية مقراش. (2018). أثر الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للشركات على الميزة التنافسية-دراسة حالة شركة صناعة الادوية صيدال الجزائر. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد 11 (العدد 01)، 341.*