



أثر النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة بليبيا

بحث مُستلّن من رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال

إعداد

د. مصطفى محمد أحمد الكرداوي

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة دمياط

mostafa_alkerdawy@yahoo.com

أ. فرج البهلول محمد

باحث دكتوراه في إدارة الأعمال

كلية تجارة- جامعة دمياط

abdallasaad105@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الرابع - العدد الأول – الجزء الثالث - يناير ٢٠٢٣

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

محمد، فرج البهلول؛ الكرداوي، مصطفى محمد أحمد (٢٠٢٣). أثر النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة بليبيا. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(١)٣، ٩٦٢-٩١٣.

رابط المجلة: <https://cfdi.journals.ekb.eg/>

أثر النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة بليبيا

أ. فرج البهلول محمد؛ د. مصطفى محمد أحمد الكرداوي

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة بليبيا ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على قائمة استقصاء لجمع البيانات تم توجيهها الى عينة قوامها ٣٠٢ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.

وقد أسفرت نتائج التحليل الاحصائي عن مجموعة نتائج من أهمها وجود تأثير سلبي للنبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وفيما يتعلق بالعلاقات الفرعية بين النبذ في مكان العمل وأبعاد الإبداعي وجد البحث أن جميع هذه العلاقات علاقات معنوية سالبة، فهناك علاقة تأثير سالبة بين النبذ في مكان العمل وأصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس، ويوضح البحث أن العلاقة بين النبذ في مكان العمل ومرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات علاقة معنوية سالبة، كما يؤثر النبذ في مكان العمل سلباً على روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصل البحث الى وجود علاقة تأثير سلبية بين النبذ في مكان العمل والحساسية بالمشكلات، كما أظهرت النتائج وجود علاقة تأثير سالبة بين النبذ في مكان العمل والطلاقة في توليد الأفكار لدى أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات الافتتاحية: النبذ في مكان العمل، الأداء الإبداعي.

مقدمة البحث:

يعتبر الأداء الإبداعي ركيزة أساسية ومطلب جوهري من مطالب البقاء وسمة من سمات التطور المعرفي والتقدم التقني للمنظمات، فمع ضغط استدامة النمو وتحديات العولمة أصبحت المنظمات المعاصرة تعتمد على الأداء الإبداعي للموظف لإنتاج أفكار جديدة ومفيدة بشأن المنتجات والخدمات والاجراءات والممارسات لضمان استمرار المنظمة والرفع من قدرتها التنافسية (Liu et al, 2012).

وكما هو معروف فإن الأداء الإبداعي يتأثر بالعديد من المتغيرات المتداخلة التي ترجع إلى الموظف والمنظمة والبيئة التنظيمية؛ ومن أجل الحصول على الأداء الإبداعي وتنميته تسعى المنظمات لمعرفة المتغيرات المؤثرة سلباً على الأداء الإبداعي حيث إن كل فرد قادر علي الإبداع والابتكار ولكن هناك صعوبات متنوعة تُعيق هذا الإبداع، ومن هذه المتغيرات شعور

الموظف بالنبذ في مكان العمل الذي ظهر مؤخرًا كمتغير يؤثر سلبيًا على الموظف في مكان العمل الذي سوف نحاول التركيز عليه في هذا البحث.

وإذا كنا نسعى الي تطبيق الأداء الإبداعي في جميع مؤسسات المجتمع فالأولى أن نبدأ بالمؤسسات التعليمية متمثلةً في الجامعات التي تقع على عاتقها مسؤولية تعليم وتأهيل أبناء المجتمع ليصبحوا أعضاء فاعلين ويساهموا في تنمية المجتمع وإيجاد حلول لأي مشاكل قد تواجههم في المستقبل (وسام، ٢٠١٨).

وبالنظر إلى الأداء الإبداعي على مستوى التعليم الجامعي يتبين لنا أن العنصر الأساسي هو عضو هيئة التدريس وما يمتلكه من قدرات إبداعية تمكن الجامعة من أن تنطلق نحو الإبداع في أدائها، وفي هذا المجال ينبغي أن يتميز سلوك عضو هيئة التدريس ببعض القدرات التي تميزه عن غيره وتسمى بالأداء الإبداعي خارج حدود النمطية ومنها الأصالة والطلاقة والمرونة والحساسية للمشكلات وتحدي المخاطر (سعيد، ٢٠١٣).

قد يمتلك الموظف مستوى عالٍ من الأداء الإبداعي نتيجة الخصائص البيئية التي يعمل بها وفي مقدمتها وجود علاقات إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس حيث يعدّ من أهم ركائز الإنتاجية والإبداع في أي مؤسسة وهو من أهم مؤشرات تقدم المؤسسات.

لذلك يستهدف هذا البحث الكشف عن العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة بليبيا.

مشكلة البحث:

يواجه التعليم الجامعي في ليبيا العديد من المشكلات حيث أنه ما زال يتسم بحدثة التجربة خصوصًا تلك التي تتعلق بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي تقف ضد تحسين قدراتهم ومهاراتهم في ظل الأجواء المتغيرة في الجامعة التي تعترضها التغيرات والتحديات العلمية والتكنولوجية المتسارعة.

وقد تبين من خلال مراجعة سجلات الجامعة وخصوصًا ذات العلاقة بأعضاء هيئة التدريس ان هناك مجموعة من المظاهر التي تشير الى وجود مشكلة في مقومات العمل الإبداعي لدى معظم أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة نوجزها في الآتي:

١. قلة في عدد الأبحاث العلمية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس في الجامعة حيث كانت في حدود (٥٠٠) بحث حتى سنة (٢٠٢٠) وهذا الرقم قليل إذا ما تم مقارنته بنظيره في الجامعات الليبية حيث بلغت أكثر من (٢٠٠٠) بحث في جامعة طرابلس وسجلت في جامعة سبها في حدود (١٧٦٠) بحث عن نفس الفترة وفق التقارير الدورية لهذه الجامعات (التقارير السنوية للجامعات، ٢٠٢١).

٢. تدني التصنيف العام للجامعة مقارنة بنظيراتها من الجامعات الأخرى في نفس بلد الدراسة (تصنيف محلي) حيث جاءت في الترتيب (٢٠) وذلك حسب التقرير السنوي لمركز ضمان الجودة بليبيا والذي يركز على عدة معايير وهي التعليم والتعلم، الناتج المعرفي وخدمة المجتمع، البيئة والبعث الدولي، والموقع الإلكتروني (التقرير السنوي لمركز ضمان الجودة. طرابلس، ٢٠٢٠).

٣. بحسب التصنيف الذي يقوم به الويب ماتريكس العالمي والذي يعتمد على عدد الاستشهادات للبحوث العلمية حسب جوجل عن يناير (٢٠٢١) لا وجود لجامعة الزيتونة في هذا التصنيف حيث كانت (٦) من الجامعات الليبية موجودة في هذا التصنيف (<http://www.webometrics.info/en>).

٤. يبين الجدول التالي معدل النمو المهني لأعضاء هيئة التدريس المتأخرين، حيث تم حصر أعضاء هيئة التدريس المتأخرين عن الترقيات الوظيفية، وقد تم حساب هذا المعدل من خلال اخذ متوسط عدد السنوات الفعلية التي يقضيها عضو هيئة التدريس للترقية من درجة (معيد) حتى يصل الى درجة (أستاذ)، وبالتالي يتم مقارنتها مع الحد الأدنى للبقاء بالدرجة وفق ما حددته الجامعة:

جدول (١-١)

عدد أعضاء هيئة التدريس المتأخرين عن الترقية

م	الوظيفة حسب النظام الجامعي الليبي	عدد أعضاء هيئة التدريس المتأخرين عن الترقيات	الحد الأدنى للبقاء في الدرجة	متوسط عدد السنوات الفعلية	الانحراف
١	مُعيد	٢٥٤	٦	٩	٣
٢	محاضر مساعد	٢١١	٤	٦,٥	٢,٥
٣	محاضر	١٥٦	٣	٦,٨	٣,٨
٤	استاذ مساعد	١١٠	٣	٥	٢
٥	استاذ مشارك	٣٩	٤	٦	٢
٦	استاذ	-	٤	-	-

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان هناك تفاوت بين الحد الأدنى للبقاء في الدرجة ومتوسط عدد السنوات الفعلية لبقاء عضو هيئة التدريس فيلاحظ ان العدد الأكبر من أعضاء هيئة التدريس المتأخرين عن الترقية هم من فئة المحاضر المساعد ثم فئة المحاضر وقد يعود السبب الى عدم الخبرة في إعداد الأبحاث ونشرها والذي يعتبر شرط اساسي للترقية.

هذه المشكلات وغيرها تدل على تعرض أعضاء هيئة التدريس إلى انخفاض أدائهم الإبداعي في الجامعة محل التطبيق والذي قد يكون راجع إلى عدة أسباب منها وجود النبذ في مكان العمل سواء بين أعضاء هيئة التدريس أو بينهم وبين رؤسائهم.

تتمثل مشكلة البحث في تدني المستوى الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وبالتالي يمكن التعرف على أسباب ذلك، ودور ظاهرة النبذ في مكان العمل في حدوث ذلك.

بناء على ما سبق يحاول هذا البحث الحصول على إجابات للتساؤلات الآتية:

١. ما واقع تفشي ظاهرة النبذ في مكان العمل في الجامعة محل التطبيق.
٢. ما مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل التطبيق.
٣. مع أثر النبذ في مكان العمل على المستوى الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة محل التطبيق.

الهدف من البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى تأثير النبذ في مكان العمل على مستوى الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة وذلك من خلال التعرف على:

- ١- أثر النبذ في مكان العمل على أصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.
- ٢- أثر النبذ في مكان العمل على مرونة هيئة التدريس في التفاعل مع المشكلات بجامعة الزيتونة.
- ٣- أثر النبذ في مكان العمل على روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.
- ٤- أثر النبذ في مكان العمل على مستوى حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل بجامعة الزيتونة.
- ٥- أثر النبذ في مكان العمل على طلاقة أعضاء هيئة التدريس في توليد أفكار جديدة ومتنوعة.
- ٦- اقتراح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في دعم وتعزيز الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.

أهمية البحث:

تنقسم أهمية البحث الى اهمية علمية واهمية عملية:

١- الأهمية العلمية:

- تكمن أهمية البحث على المستوى النظري من محاولتها بيان أثر النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس وذلك لما للنبذ في مكان العمل من دور مؤثر وفعال على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس.
- يُعد هذا البحث مساهمة متواضعة لإثراء المكتبات العربية في مجال النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي، حيث توجد حاجة الى اجراء مزيداً من الدراسات والبحوث وخاصة في مجال النبذ في مكان العمل.

٢- الأهمية العملية

- تعتبر الجامعات من اهم المؤسسات الخدمية في مختلف الدول، وبالتالي يمكن لمثل هذا البحث أن تسلط الضوء على النبذ في مكان العمل وأثره على الأداء الإبداعي لدى أعضاء هيئة التدريس وتقديم اقتراحات وتوصيات من شأنها أن تفتح آفاق للاهتمام بالأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس والبالغ عددهم (١٣٦٥) عضو هيئة تدريس.
- محاولة الاستفادة من الدروس والتجارب العالمية المختلفة ومحاولة تعميم نتائجها على الواقع الليبي متمثلاً في الجامعات الليبية.
- تحظى جامعة الزيتونة بأهمية كبيرة في خدمة المجتمع الليبي حيث انها تقدم عدد من الخريجين في مختلف التخصصات في سوق العمل الليبي، حيث تنظم الجامعة أكثر من (٧٠٠٠) طالب وطالبة في مختلف التخصصات العلمية والادبية.

أساليب جمع البيانات:

- أ- **البيانات الثانوية:** للتعرف على البيانات والمعلومات الموجودة بسجلات شؤون أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة، اضافة إلى الاعتماد على المتوفر من المصادر الأجنبية والعربية التي تناولت موضوع البحث بغرض إبراز الفجوة البحثية.
- ب- **البيانات الأولية:** تم تصميم استمارة استقصاء بشكل يخدم أهداف البحث، إذا اعتمد الباحث في عملية إعداد الاستمارة فيما يخص المتغير المستقل (النبذ في مكان العمل) اعتمد على المقياس الذي وضعه Furriest al (2008) وقد تم صياغته في تسع عبارات.

اما بالنسبة للمتغير التابع (الأداء الإبداعي) فقد اعتمد الباحث في اعداد المقياس على مجموعة مقاييس من الدراسات السابقة وقد تكون المقياس من (٥٣) عبارة موزعة على خمسة أبعاد وهي (١١) عبارة للأصالة و (١٤) عبارة للمرونة و (١١) عبارة لروح المخاطرة و (٨) عبارات لحساسية المشكلات و(٩) عبارات للطلاقة (سليمان، ٢٠٢٠) (مصطفى، ٢٠١٩) (مريم، ٢٠١٩) (سالي، ٢٠١٨) (علي، ٢٠١٩) (نبيل، ٢٠١٣) (فتحيه، ٢٠١٣) (Zhou & George, 2001) (Burden, 2010) (Tajim, 2007).

منهج البحث:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي في جمع البيانات باستخدام استمارة الاستبيان وتحليلها إحصائيًا لاختبار صحة فرضيات البحث إلى جانب إجراء المسح المكتبي من أجل الاستفادة من المراجع والمصادر العربية والأجنبية المتوفرة لبناء القاعدة النظرية والاثباتات المنطقية لفرضية البحث.

حدود البحث:

١- **الحدود الموضوعية:** تم تناول مجموعة من المفاهيم الخاصة بالنبذ في مكان العمل باعتباره متغير مستقل، وكذلك تناول مفهوم الأداء الإبداعي كمتغير تابع وقد تم التطرق الى بعض الدراسات السابقة للمتغيرين والدراسات التي تناولت العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي.

ب **الحدود المكانية:** جامعة الزيتونة بليبيا

ت- **الحدود البشرية:** أعضاء هيئة التدريس في جميع الرتب الاكاديمية المختلفة بدءاً من درجة (مُعيد) وحتى درجة (الاستاذ) في جامعة الزيتونة بليبيا.

ج- **الحدود الزمنية:** اجري البحث خلال الفترة من ٢٠٢٠ وحتى ٢٠٢١.

الإطار النظري والدراسات السابقة وفرضية البحث:

١/ النبذ في مكان العمل Workplace Ostracism :

١/١ مفهوم النبذ في مكان العمل Workplace Ostracism concept

يمثل النبذ في مكان العمل ظاهرة شائعة قد تحدث لأي فرد داخل عمله (O'Reilly et al., 2014) ، وقد ركزت الدراسات السابقة على عدد من السلوكيات التي تندرج تحت عنوان النبذ، وتناولت العديد من هذه السلوكيات والتي تم تحديدها بشكل ضيق حسب نوع تلك السلوكيات الإقصائية فعلى سبيل المثال تناولت دراسة (Dotan-Eliaz et al., 2009) النبذ اللغوي "linguistic ostracism" والذي يعكس أي موقف يتحدث فيه شخصان أو أكثر بلغة لا يفهمها الآخرون من حولهم"، كما عرفت دراسة (Blackhart et al., 2009) الرفض الاجتماعي "Social rejection" بأنه : سعى شخص ما إلى تكوين تحالف أو علاقة مؤقتة على الأقل مع شخص ما والحفاظ عليها في حين يرفض إقامة هذه العلاقة مع شخص آخر (ضمنياً على الأقل)، وهو ما يعرف بالأبعاد أو الاستبعاد التنظيمي بمعنى "الاستبعاد الممنهج للشخص الذي كان قبل ذلك عضواً مشمولاً في المجموعة" ويقصد به: "وضع شخص واحد في حالة تشعره بأنه وحيداً أو محروماً من الاتصال الاجتماعي مع الآخرين" (Anderson, 2009).

وأشار (Hitlan et al., 2006) : إلى النبذ بأنه "استبعاد أو رفض أو تجاهل فرد (أو مجموعة) من قبل فرد آخر (أو مجموعة) مما يعيق قدرة الفرد على إقامة علاقات شخصية إيجابية أو الحفاظ عليها، أو النجاح المرتبط بالعمل، أو السمعة الإيجابية داخل مكان العمل"، بينما عرفه (Ferris et al., 2008) وهو "تصور الفرد بأنه موضع تجاهل أو استبعاد من الآخرين"، وتعد ظاهرة النبذ داخل بيئة العمل من المظاهر السلبية التي تقلل من فرص التفاعل الاجتماعي بين الموظفين ؛ إذ تؤثر سلباً على صحتهم النفسية وسلوكياتهم ومستويات أدائهم الوظيفي (مصطفى، ٢٠١٥)، وقد عرف (Gruter & Masters 1986) النبذ بأنه: " حالة عامة من الرفض أو الإقصاء الاجتماعي"، كما عرفه (Williams , 2001) بأنه: " تجاهل أو استبعاد أي فرد أو مجموعة من قبل أفراد أو مجموعات أخرى".

ويعرفه الباحثان على أنه: "احدى السلوكيات السلبية المنتشرة في مكان العمل والتي قد تُعرض الفرد للتجاهل والاستبعاد من قبل زملائه ؛ مما يشعر الشخص المنبوذ بالتجاهل والإهمال، وقد يكون له رد فعل سلبي تجاه زملائه أو تجاه المنظمة ككل"، هذا وتشير دراسة (Hussein, 2020) الى أن النبذ في مكان العمل يعتبر من أكثر المتغيرات السلبية تأثيراً على أداء الموظفين خاصة إذا أصيب الموظف بخيبة أمل وعدم الرضا مع إظهار عدم القدرة على تحقيق المعايير المهنية وتدني العلاقات الاجتماعية مع رؤساء وزملاء العمل، وهذا بدوره

يؤدي إلى الجمود النفسي المرتبط بالعمل والذي ينتج عنه ضعف المشاركة وعدم الالتزام بالأهداف وتجنب المسؤولية والقلق النفسي والخوف من العمل.

٢/١ مصادر النبذ في مكان العمل (Sources of Workplace Ostracism):

يمكن تقسيم مصادر النبذ في مكان العمل إلى:

١ - النبذ من المشرفين Ostracism from a supervisors:

توصلت دراسة (Jagazes,2021) الى ان نبذ المشرف يؤثر سلباً على ابداع الموظف وخاصة عند التزامهم بالصمت الدفاعي (كوسيط) ويكون هذا العامل اقل بروزاً عند الموظفين الذين يظهرون سلوكاً موجهاً نحو التغيير (اي النشاط الاستباقي).

واظهرت دراسة (Wang,2021) ان النبذ في مكان العمل له تأثير سلبي غير مباشر على التغذية العكسية من خلال تقليل النشاط، كما ادت الموارد الشخصية وظروف الموظفين الى اضعاف التأثير الضار المباشر للنبذ في مكان العمل على النشاط وكذلك تأثيره غير المباشر على التغذية العكسية (أي تأثير الوساطة المعتدلة).

بينما توصلت دراسة (Choi,2020) الى ان النبذ في مكان العمل يرتبط سلباً بأداء الدور الذي يصنفه المشرف وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وكانت هذه العلاقة أقوى عند الموظفين ذوي المستويات المنخفضة من الدعم التنظيمي المتصور مقارنة مع اولئك الذين لديهم مستويات عالية من الدعم. كما اظهرت نتائج دراسة (Akhtar,2020) ان نبذ المشرفين يشجع على السلوك الغير الاخلاقي في مكان العمل علاوة على ذلك كشفت النتائج ان واجهات المطابقة كان لها الدور الوسيط في هذه العلاقة كما ان العائق التنظيمي المتصور يخفف من العلاقة الوسيطة بينهم

ومن هنا نستطيع القول إن النبذ من قبل المشرفين يؤثر سلباً على أداء الموظفين وعلى أدائهم الإبداعي داخل المنظمة، حيث ان عدم تبني أفكارهم والافتقار الى المرونة في التعامل معهم وعدم الرضا عن أدائهم وما يقدموه من جهد، قد يؤدي الى الاحباط الوظيفي وعدم الرضا عن العمل، وبالتالي يؤدي الى انخفاض الأداء الوظيفي والأداء الإبداعي.

٢ - النبذ من زملاء العمل Ostracism from a co-workers:

أكدت دراسة (Liu et al., 2013 & Karatepe,2019) أن النبذ بين الزملاء في مكان العمل يكون له تأثير سلبي مستمر على سلوكيات ومشاعر الموظفين، وقد يؤدي بهم إلى الانخراط في العديد من السلوكيات المدمرة للذات، وهو ما أكدته دراسة (Haldorai et al 2020) . من أن الفرد بمجرد إدراكه أنه يتم تجاهله أو استبعاده من قبل الآخرين فغالباً ما ينخرط في سلوك دفاعي تجاه زملائه والعمل مما يؤثر على مستويات الرضا الوظيفي وعلى الأداء الإبداعي وقد يلجأ إلى ترك العمل، ويعتمد مفهوم النبذ في مكان العمل في دراسة (

(Otori,2020) على اقتراح نظرية التبادل الاجتماعي ويتم تسجيل الاستجابات للنبيذ بمجرد ان يشعر الموظف انه يتعرض للإهمال من قبل أقرانه او زملائه في مكان العمل او المجموعات التي ينتمي اليها واقترحت هذه الدراسة إطار يستخدم السخرية التنظيمية كوسيط في العلاقة بين النبيذ والسلوك المنحرف في مكان العمل، وتري دراسة (Yang & Tread way , Chen & Li , 2018) أن الفرد الذي يتم تجاهله أو رفضه أو عدم دعوته أو استبعاده من زملاء الآخرين في مكان العمل قد يشعر بسلوكيات تميل للعدوانية داخل مكان العمل، ومن تلك السلوكيات: التجاهل المتعمد، والحرمان من الاتصال بالعين، ومغادرة الغرفة بمجرد وصوله أو تجاهله في الحديث وعدم الاستجابة لأرائه أو حجب المعلومات المطلوبة عنه.

وأظهرت دراسة (Wang, 2015) أن الموظف الذي يتعرض للنبيذ في مكان العمل من قبل زملائه يكون أقل انخراطاً في مكان العمل بشكل ايجابي، مشيراً إلى أن التفاعلات الاجتماعية السلبية في مكان العمل يمكن أن تؤثر سلباً على نتائج المنظمة، وقد يساء تفسير تصرف الموظف الذي يهدف إلى تقديم عمل يعود بالفائدة على المنظمة من قبل زملائه في العمل حيث ينظرون إليه على أنه تدخل غير مرغوب فيه باعتباره نوع من المظاهر أو لغرض الحصول على ميزة شخصية أو نوع من الكشف عن السلبيات لبث روح الإحباط بين العاملين في المنظمة، كما أكدت دراسة (Li, & Tian, 2016) أيضاً أن الموظفين الذين يتعرضون للنبيذ من قبل زملاء العمل أو رؤسائهم تقل السلوكيات الإيجابية لديهم، ويوضح الشكل التالي مصادر النبيذ في مكان العمل .

نستنتج من هذا ان الموظف الذي يتعرض لممارسات سلبية من قبل زملائه وكذلك انخفاض مستوي القبول المتبادل بين الموظفين، يؤثر سلباً على سلوكياته وتجعله اقل انخراطاً بشكل ايجابي حيث ان التفاعلات الاجتماعية السلبية تؤثر سلبياً على أداء الموظف وكذلك على أدائه الإبداعي.

٢/ الأداء الإبداعي Creative performance :

١/٢ مفهوم الأداء الإبداعي Creative performance concept :

يعرف (مؤيد، ١٩٩٩) الأداء الإبداعي على أنه السلوك أو التصرف الذي يمارسه الفرد أو الجماعة في مكان العمل وليس بالضرورة أن ينجم عنه نتائج أو خدمات أو سلع جديدة، حيث أنه سلوك يسبق الإبداع في صورته النهائية، وقد يكون هذا السلوك إبداعاً في حد ذاته عندما يمارسه الفرد لأول مرة في المنظمة، فهو إذا السلوك المميز الذي ينتهجه العامل في مكان العمل، والذي يأتي كنتيجة لمجموعة القرارات التي يتخذها والتي تبدأ بإدراك وتحليل الموقف القائم ثم جمع المعلومات وتقييم البدائل المتاحة واختيار البديل الأنسب من بينها، كما عرف جيلفورد الأداء الإبداعي بأنه: هو تنظيم يتكون من عدد من القدرات الفعلية منها الطلاقة والمرونة والإحلال والحساسية تجاه المشكلات (فتحي، ٢٠٠٢)، بينما عرف (Peter

(Druker, 2008) الأداء الإبداعي بأنه: إحلال مستمر للتقديم بواسطة الجديد بتقديم شيء ما؛ أو تقديمه بطريقة أفضل (نازم، ٢٠٠٧)، في حين يرى (Tuan et al., 2015) أن الأداء الإبداعي مزيج من الإنجازات التنظيمية الكلية الناتجة عن جهود التجديد والتحسين التي تبذلها المنظمة مع الأخذ في الاعتبار الجوانب المختلفة للإبداع كالعلاقات والمنتجات والتسويق والهيكلة التنظيمية، ويرى (أمير، ٢٠١٥) أن إبداع العاملين هو: إنتاج أفكار وحلول جديدة ومفيدة وقد وضع شرطين حتى يعتبر عاملاً إبداعياً، الأول: أن تكون الفكرة جديدة، الثاني: أن تكون الفكرة مفيدة، وعرفه (Mao, & Zhang, 2017) بأنه: منهاج جديد في المعرفة لتسهيل عمل الإدارة وتطوير عمليات جديدة تحدث تغييرات في استراتيجية المنظمة وهيكلها وإجراءاتها الإدارية وأنظمتها، ووصفه (Athwaria, 2016) بأنه: عملية معقدة تشمل منتجات جديدة وأساليب إنتاج جديدة وأسواق ومصادر إمداد جديدة وأشكال جديدة من التنظيم، وعرفه أيضاً (محمد، ٢٠١٩) بأنه: تقديم عدد من الأفكار والممارسات الجديدة التي تتسم بالجديّة والأصالة والتي تسهم في تنمية مهارات وقدرات الأفراد الإبداعية وبالتالي تعود بالنفع على المنظمة.

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن للباحثين تعريف الأداء الإبداعي بأنه: " قدرة الفرد أو مجموعة من الافراد على توليد أفكار جديدة ومفيدة، وتقديم والحلول المبتكرة للمشكلات والالتيان بكل جديد والعمل على تحسين المنتجات والأساليب الحالية لتصبح المنظمة قادرة على المنافسة والنجاح".

٢/٢ أبعاد الأداء الإبداعي Creative Performance Dimensions:

سوف يعتمد هذه البحث على مجموعة من الأبعاد في قياس الأداء الإبداعي وهي على النحو الآتي:

- بُعد الأصالة Originality: وهي القدرة على إنتاج الحلول الجديدة فالمبدع بهذا المعنى لا يكرر الأفكار المحيطة به ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات (سها، ٢٠١٤).
- بعد المرونة Flexibility: ويقصد بها النظر للأشياء من منظور غير الذي اعتادت عليه الناس (خالد، ٢٠١٣).
- بُعد الطلاقة Fluency: وتعني استدعاء أكبر عدد من الأفكار في فترة زمنية قصيرة (عبد الرحمن، ٢٠١٩).
- بُعد الحساسية للمشكلات Sensitivity to Problems: ويقصد به الإحساس بالمشكلة ورؤية الكثير من المشكلات في الموقف الواحد رؤية واضحة، وتحديدها

تحديداً دقيقاً، وهي قدرة شخص ما على رؤية المشكلات من أشياء أو نظم اجتماعية قد لا يراها الآخرون والتفكير في إجراءات حل لها (رضوان، ٢٠١٣)

- **بُعد روح المخاطرة Risk-taking spirit:** وهي قدرة الشخص على أخذ المبادرة وتبني الأفكار والأساليب والطرق الجديدة وإيجاد حلول لها إضافة إلى قدرة الشخص على تحمل المخاطر الناتجة من الأعمال التي يقوم بها وكذا قدرته على مواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك (جمانة، ٢٠٠٦).

٣ / العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي **The Effect of Workplace Ostracism on the Creative Performance**

يعكس النبذ في مكان العمل نظرة الموظف إلى التجاهل والاقصاء من قبل الآخرين في مكان العمل، فالنبذ في مكان العمل قد يمثل تهديداً لشعور الموظفين بالانتماء وثقتهم بأنفسهم، والموظفين بحاجة ماسة إلى تعاملات إيجابية ومستقرة بين أفراد المجموعة وبالتالي غياب هذه التعاملات سوف يقلل من ثقة الموظف بنفسه ويقلل من شعوره بجدواه وانتماءه داخل المنظمة (Ferris, et al., 2015) والنبذ في مكان العمل قد يحد من الأداء الإبداعي للموظف لأسباب عديدة منها:

١. قد يزيد النبذ في مكان العمل من اعتقاد الموظفين بأن الأفكار الجديدة مرفوضة وغير مرحب بها حيث أن استحداث الأفكار المبدعة يتطلب شعوراً بالقدرة على التحكم في الموارد المتعلقة بها، في حين يقلل النبذ في مكان العمل من شعور الفرد بالتحكم بمن حوله والمرونة في تنفيذ الأفكار الحديثة وهي عنصران أساسيان في الأداء الإبداعي للموظف، علاوة على ذلك فإن النبذ في مكان العمل سوف يحد من وصول الموظفين إلى الموارد المطلوبة لخلق أفكار مبدعة كما أن النبذ من المشرفين يحد من إبداع الموظفين (kwan et al, 2018).

٢. يولد النبذ تجربة سيئة لدى الموظفين، والتي تؤثر بدورها على أدائهم الإبداعي فيما بعد (willams, 2007) حيث برهنت بعض المدارس أن النبذ في مكان العمل يسبب انعدام رغبة الموظفين في بذل جهود إضافية لمنفعة منظماتهم؛ وبالتالي فإن الموظفين الذين يعانون من النبذ في مكان العمل قد لا يقدمون أفكاراً خلاقة وحلولاً لتحسين كفاءة منظماتهم (Balliet, 2013).

٤- الدراسات السابقة:

هناك مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي ومنها دراسة (Xiaoming,2017) حيث تستند هذه الدراسة على النموذج النظري الذي يربط بين النبذ في مكان العمل والوصول إلى المعلومات والموارد والدوافع الذاتية وأداء الموظفين وابداعهم، تركز هذه الدراسة على نظرية المحافظة على الموارد

(Conservation of resources) حيث تفترض هذه النظرية أن لدى الناس موارد محدودة تسعى جاهدة للحصول عليها والاحتفاظ بها وحمايتها، تصف النظرية كيفية تعامل الموظفين مع فقدان الموارد؛ حيث يمكن أن ينظر الموظفون إلى الخسارة المحتملة أو الكبيرة لهذه الموارد القيمة كنتيجة مهددة والتي تمثل العنصر الرئيسي في عملية الاجتهاد، يعتبر النبذ تجربة مؤلمة لأنها تستنفذ المعلومات والموارد المتعلقة بمهام الموظفين والتي تأتي من اتصالاتهم بالآخرين في مكان العمل، وكانت عينة هذه الدراسة من شركتين من الشركات الصينية الكبرى حيث كانت احداها شركة طاقة كهربائية والأخرى شركة نفط وغاز وكان المشاركون موظفين تقنيين وإداريين مشرفين عليهم، وتألفت العينة النهائية من ٢١٤ مروضاً و ٢١٤ مشرفاً، أشارت النتائج إلى أن النبذ في مكان العمل يؤثر على الأداء الوظيفي والأداء الإبداعي للعاملين من خلال المعلومات والوصول إلى الموارد ومن خلال التأثير النفسي للدوافع الذاتية، يلعب الدعم التنظيمي المدرك دوراً رئيسياً في تجنب الآثار السلبية للنبذ في مكان العمل (العملية، والنفسية) والنتائج السلوكية اللاحقة.

وتقترح دراسة (Kwan & Zhang, 2018) نموذجاً تكاملياً يربط بين النبذ الذي يظهره المشرفون بالأداء الإبداعي للموظفين من خلال التأثيرات العملية (موارد العمل) وتأثيرات المشاركة (المشاركة في العملية الإبداعية)، وقد تم جمع بيانات هذه الدراسة على ثلاث مراحل ثنائية التفاعل (بين مشرف ومرؤوس) من أحد البنوك تجارية، تظهر النتائج أن النبذ من قبل المشرف يعيق وصول الموظفين إلى موارد العمل الأساسية التي تتطلبها مهامهم اليومية نظراً لأن الموارد ذات الصلة بالعمل ضرورية للموظفين للمشاركة في العمليات الإبداعية فمن المحتمل أن يكون أداء الموظفين الذين يفتقرون إلى هذه الموارد دون المستوى المطلوب فيقدموا مستويات أقل من النتائج الإبداعية، توضح النتائج أن النبذ في مكان العمل وخاصة النبذ من قبل المشرف له علاقة سلبية ثابتة مع نتائج الموظف بما في ذلك الأداء الإبداعي كما توصلت الدراسة إلى أن التأثير المؤقت للدعم التنظيمي المدرك يمكنه من إضعاف الآثار السلبية للنبذ فهو يعزز شعور الموظفين بالالتزام بمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها، حيث يعمل هذا التأثير على موازنة التأثيرات الضارة للنبذ.

وتناولت دراسة (kalaa, Raghavendra, 2019) تأثير كلاً من النبذ في مكان العمل والصمت الدفاعي على سلوك الموظفين في المنظمة، وتوضح الدراسة هذا تأثير النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي للموظفين كما توصلت الدراسة إلى أن تدريب الموظفين يدعمهم لمجابهة التأثيرات السلبية للنبذ في مكان العمل، وقد توصلت الدراسة إلى أن الصمت الدفاعي يتوسط العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي للموظفين وأن التمكين النفسي يتحكم في العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي للموظفين، وأن النبذ في مكان العمل يؤثر سلباً على الأداء الإبداعي للموظفين وإيجابياً على الصمت الدفاعي، وكشفت الدراسة عن تأثير المعدلات المنخفضة للتمكين النفسي سلبياً على الأداء الإبداعي للموظفين بينما للمعدلات المرتفعة للتمكين النفسي تأثير إيجابي على الأداء الإبداعي للموظف، ومن

الناحية العملية، أثبتت هذه الدراسة أن النبذ في مكان العمل يمثل ضغطاً نفسياً على الموظف، ويمكن تدريب المنظمات على مجابهة الآثار السلبية للنبذ في مكان العمل من خلال إبراز مجموعة من المفاهيم مثل التمكين النفسي، يعكس هذا البحث العواقب السلبية للنبذ في مكان العمل وتشير إلى أن النبذ في مكان العمل يؤثر على الأداء الإبداعي للموظف، فيجب على المنظمات أن تعي أن النبذ في مكان العمل سيؤدي إلى نتائج وخيمة على أصحاب العمل إذا لم تتم دراسته بأسلوب علمي.

وتبحث دراسة (Yina, jian, 2020) في حسد زملاء العمل والنبذ في مكان العمل كسلوكين ضارين يؤثران على المشاركة في العملية الإبداعية، وتوصلت الدراسة إلى أن مساعدة زملاء العمل يمكن أن تخفف من العلاقة بين مشاركة الموظف في العملية الإبداعية وحسد زميل العمل على وجه التحديد هذه العلاقة كانت إيجابية إلى حد كبير مع مستويات منخفضة من السلوكيات المساعدة حيث يؤدي حسد زميل العمل إلى مزيد من نبذ الزملاء في مكان العمل و من سلوكيات الموظف غير المدروسة تجاه زملاء العمل .

وتناولت دراسة (Babalola 2021) آثار النبذ في مكان العمل على الأداء، بما في ذلك الأداء الوظيفي والإبداع و الابتكار وسلوكيات الانسحاب من الوظيفة. على سبيل المثال، لا يواجه بعض الموظفين الذين يعانون معدلات عالية من النبذ صعوبة في الاستمرار في مهام عملهم وأداء الأدوار الموكلة إليهم فحسب، بل يقللون أيضاً من جهودهم في مهام العمل، بينما يتعامل الأفراد الآخرون مع النبذ من خلال زيادة السلوكيات الاجتماعية الإيجابية، وقد يظهرون الذين يعانون من النبذ أحياناً قدرًا أكبر من الإبداع وفي أوقات أخرى يظهرون انخفاضاً في الإبداع، يتبين لنا أن الظروف المختلفة، بما فيها العوامل البيئية (مثل الدعم الاجتماعي والثقافة) والعوامل الشخصية (مثل احترام الذات)، تؤثر على متى أو كيف يرتبط النبذ في مكان العمل بهذه النتائج المتعلقة بالأداء، وعلى الرغم من هذه الظروف، فإن الموظفين الذين يعانون من النبذ في مكان العمل يكون لديهم ميل أكبر للانسحاب من مؤسساتهم و الميل الى ترك العمل، من أولئك الذين لا يعانون من النبذ في مكان العمل.

وتبحث دراسة (Glazer, 2021) فيما إذا كان النبذ في مكان العمل يؤثر على الأداء الوظيفي في الدور و على الأداء الإبداعي، بالإضافة إلى اكتشاف الدور المعدل لدعم أفراد الأسرة لهذه العلاقات، وأشارت النتائج إلى أن النبذ في مكان العمل يسبب كلا من الأداء الوظيفي الضعيف في الدور والأداء الإبداعي المنخفض. علاوة على ذلك، أدت المستويات العالية من الدعم الأسري إلى تعديل العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي.

واستكشفت دراسة (Chung , 2017) الآثار الوسيطة للرضا الوظيفي على العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي و التأثيرات المعدلة لخدمات الشبكات الاجتماعية للأغراض المتعلقة بالعمل للعلاقة بين النبذ في مكان العمل والرضا الوظيفي، وقد توصلت الى أن الرضا الوظيفي يتوسط العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي و قد خففت خدمة الشبكات

الاجتماعية العلاقة بين النبذ في مكان العمل والرضا الوظيفي بشكل كبير، وقد اشارت الدراسة أيضًا إلى أن استخدام خدمات الشبكة الاجتماعية للأغراض المتعلقة بالعمل كانت لها تأثيرات غير مباشرة على الأداء الإبداعي .

وتوضح دراسة (Hongqing, 2021) العلاقة بين النبذ في مكان العمل و الأداء الإبداعي استناداً على نموذج متطلبات الموارد الوظيفية، وأظهرت النتائج أن النبذ اليومي في مكان العمل له تأثير سلبي كبير على الأداء الإبداعي اليومي، وأن المشاركة اليومية في العملية الإبداعية تلعب دور الوسيط الكامل في هذه العلاقة، وكان للتوجه نحو الهدف الذي يثبت الأداء تأثير معدل بين النبذ اليومي في مكان العمل والمشاركة اليومية في العملية الإبداعية، حيث كانت هذه العلاقة أضعف في المستويات الأعلى من التوجه نحو هدف إثبات الأداء.

وتحاول دراسة (Dalain, 2021) التعرف على العوامل التي تؤثر على إبداع الموظف و الأداء التنظيمي المتصور، وتم تطوير إطار نظري قائم على أساس نظرية التمكين، والتركيز على النبذ في مكان العمل والصمت الدفاعي، بالإضافة إلى افتراض الدور الوسيط لمبادرة الموظف بين إبداع الموظف و الأداء التنظيمي المتصور، وقد اشارت النتائج إلى أن إبداع الموظف يتم توقعه من خلال تمكين القيادة، والتمكين النفسي، والتمكين الهيكلي، والثقة في القيادة، والصمت الدفاعي، والنبذ في مكان العمل.

وهدفت دراسة (Jahanzeb, 2021) إلى التحقيق في التأثير الوسيط للصمت الدفاعي في العلاقة بين تصور الموظفين لنبذ المشرف وأدائهم الإبداعي، فضلاً عن الدور المؤقت للنشاط الاستباقي في هذه العملية، وذلك بالتركيز على إطار نظرية الضوابط الاجتماعية، وتوصلت الدراسة الى أن أحد الأسباب المهمة لزيادة تأثير نبذ المشرف سلباً على إبداع الموظف هو التزامهم بالصمت الدفاعي، ويكون هذا العامل أقل بروزاً بين الموظفين الذين يظهرون سلوكاً موجهاً نحو التغيير (أي النشاط الاستباقي).

وفحصت دراسة (Matthew, 2021) الظلم العلائقي المتصور والنبذ في مكان العمل كمؤثرين على أداء الإبداعي للموظفين في القطاع العام. كان المشاركون في الدراسة (١٤٦) موظفًا من القطاع العام، و أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير ذي دلالة بين الشخصية المتصورة للظلم العلائقي المتصور و الأداء الإبداعي للموظف، بينما هناك أثر للنبذ في مكان العمل بشكل كبير على الأداء الإبداعي للموظف.

وهدفت دراسة (Samma, 2020) الى استكشاف العلاقة بين النبذ في مكان العمل، والظلم في مكان العمل، و الأداء الإبداعي، باستخدام القلق الوظيفي كمتغير وسيط. بناءً على نظرية الحفاظ على الموارد، تقترح هذه الدراسة إطاراً نظرياً، حيث يُنظر إلى النبذ في مكان العمل على انه يؤثر على الأداء الإبداعي، بشكل مباشر أو غير مباشر، من خلال القلق الوظيفي، وقد تم جمع البيانات من العاملين في المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، وأكدت نتائج هذه الدراسة أن النبذ في مكان العمل والظلم في مكان العمل كان لهما تأثير سلبي على الأداء

الإبداعي. كما تم التأكيد على أن القلق الوظيفي يتوسط العلاقة بين النبذ في مكان العمل، والفضافة في مكان العمل، والقلق الوظيفي، والأداء الإبداعي. من خلال استعراض الدراسات السابقة اكدت على وجود تأثير سلبي للنبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي.

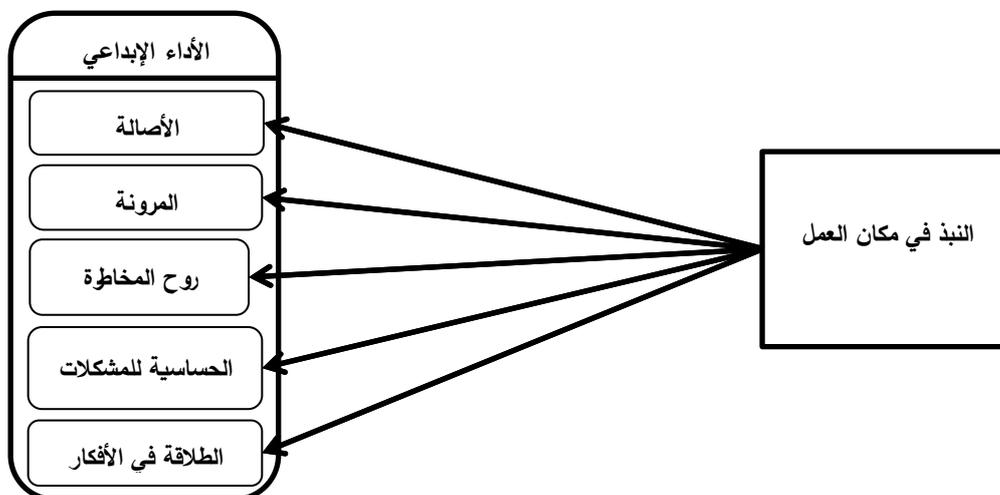
٥/ فروض البحث:

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، وبناءً على التأسيس النظري من الدراسات السابقة يمكن صياغة فرضية البحث على النحو التالي:

"يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

ومن هذا الفرض تنبثق مجموعة من الفروض الفرعية:

- ١- يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على أصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.
- ٢- يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بجامعة الزيتونة.
- ٣- يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.
- ٤- يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على مستوي حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل الجامعية بجامعة الزيتونة.
- ٥- يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على طلاقة أعضاء هيئة التدريس في توليد عدد كبير من الأفكار.



شكل (١-١)

النموذج المقترح للعلاقة بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة

٤/ الإجراءات المنهجية للدراسة

١/٤ مجتمع البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على تأثير النمذجة في مكان العمل على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة بليبيا، ومن ثم يتمثل مجتمع البحث في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة والبالغ عددهم (١٣٦٥) فرداً، ونظراً لكبير حجم المجتمع وصعوبة الوصول إلى جميع مفرداته، إضافة إلى القيود الخاصة بالوقت والتكلفة فقد تقرر الاعتماد على أسلوب وإجراءات العينات لجمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة، وتعتبر جامعة الزيتونة بليبيا واحدة من أكبر الجامعات الحكومية في ليبيا.

٢/٤ عينة البحث:

من أجل الوصول إلى البيانات ذات معني، تحدد مجال البحث في أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، ولتحديد حجم العينة تم الاستعانة بالجداول الإلكترونية المعدة لتحديد حجم العينات بحدود خطأ (٥٪) ومعامل ثقة (٩٥٪) وبناء عليه تصبح حجم العينة (٣٠٢) مفردة

٣/٤ أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

تم إجراء التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج Spss (Version23) وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ Cronbach Alpha Scale وذلك لتحديد معامل ثبات اداة البحث.
- أساليب الإحصاء الوصفية مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية بهدف عرض البيانات في أفضل صورة.
- معاملات الارتباط الخطي الثنائي Pearson بين متغيرات البحث.
- تحليل الانحدار البسيط Simple Linear Regression لاختبار صحة فروض البحث المتعلقة بالعلاقة بين المتغيرات.

٥/٤ جمع ومراجعة البيانات

بعد الانتهاء من اعداد وتحكيم قائمة الاستبيان وجعلها في صورتها النهائية ، قام الباحث بإرسال قوائم الاستقصاء الى العينة العشوائية إلكترونيا، وقد اعطيت قوائم الاستقصاء بعض الوقت لتتم الاجابة عليه في الوقت المناسب، و استغرقت عملية توزيع ومتابعة قوائم الاستقصاء في حدود (٥٠) يوم تقريباً (من ٢٧ يونيو ٢٠٢١ وحتى ١٥ اغسطس ٢٠٢١)، وقد تم الحصول على (٢٨٤) قائمة استقصاء من اصل العينة البالغة (٣٠٢) فرداً بنسبة استجابة ٩٤,٠٤٥٪، وقد قام الباحث بمراجعتها واستبعاد غير الصالح منها وذلك وفقاً لمعياري التحيز او عدم اكتمال الاجابة عن جميع الاسئلة الواردة بهذه القوائم، وقد اسفر هذا عن استبعاد (٦) قوائم وبذلك اصبح عدد القوائم الصحيحة والصالحة لإجراء التحليل الاحصائي (٢٧٨) قائمة استقصاء بنسبة ٩٢,٠٥٪.

والجدول التالي (٤-١) يبين أعداد أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة محل البحث وافراد عينة البحث وعدد القوائم الفعلية التي تم الحصول عليها:

جدول (٤-١)

عدد أعضاء هيئة التدريس وعينة البحث وعدد القوائم الفعلية المتحصل عليها

م	اسم الكلية	عضو هيئة تدريس	المعاونين	الاجمالي	الوزن النسبي	حجم العينة	عدد القوائم الفعلية	الوزن النسبي
١	كلية الاقتصاد والعلوم السياسية	١٦٥	٢٥	١٩٠	٪١٣,٩١	٤٢	٣٩	٪١٤
٢	كلية العلوم	٨٢	٧٥	١٥٧	٪١١,٥	٣٥	٣٣	٪١١,٩
٣	كلية الآداب	٩٩	٤٨	١٤٧	٪١٠,٧٧	٣٢	٢٨	٪١٠,١
٤	كلية الهندسة	٨٢	٢٤	١٠٦	٪٧,٧٩	٢٣	٢٢	٪٧,٩
٥	كلية القانون	٩٢	٧٨	١٧٠	٪١٢,٤٥	٣٧	٣٥	٪١٢,٦
٦	كلية اللغات	٣٧	٤٧	٨٤	٪٦,١٥	١٩	١٩	٪٦,٨
٧	كلية التربية	٢٢٥	١٣٩	٣٦٤	٪٢٦,٧	٨١	٧١	٪٢٥,٥
٨	كلية الإعلام والفنون	٢٨	٥	٣٣	٪٢,٤٢	٧	٦	٪٢,٢
٩	كلية الدراسات العليا	١٢	-	١٢	٪٠,٨٨	٣	٣	٪١,١
١٠	كلية الطب البشري	١١	١٥	٢٦	٪١,٩	٦	٦	٪٢,٢
١١	كلية تقنية المعلومات	١٥	١٢	٢٢	٪١,٦١	٥	٥	٪١,٨
١٢	كلية التقنية الطبية	٦	٢٠	٢٦	٪١,٩	٦	٦	٪٢,١
١٣	كلية الزراعة	١٩	٩	٢٨	٪٢,٠٥	٦	٥	٪١,٨
	المجموع	٨٦٨	٤٩٧	١٣٦٥	٪١٠٠	٣٠٢	٢٧٨	٪١٠٠

٥/ تحليل نتائج البحث الميدانية

١/٥ اختبار ثبات وصدق أداة القياس (قائمة الاستقصاء):

اعتمد الباحث في إعداد أداة القياس وجمع البيانات على مقاييس أجنبية بعد القيام بترجمتها للغة العربية، وقد روعي في الترجمة أن تكون العبارات واضحة ودقيقة وتتلاءم مع المستوى الثقافي للمستقصى منهم، ومن ثم تم تحكيمها ومراجعتها من قبل أساتذة متخصصين في إدارة الأعمال بالجامعات المصرية، وأبدى الأساتذة بعض الملاحظات والتي تم على ضوءها إجراء التعديلات اللازمة على القائمة واختبارها في صورتها المبدئية من خلال توزيع

٥٠ قائمة استقصاء على عينة استرشادية ممثلة للعينة الأصلية، وطلب من المستقصى منهم استيفاء بيانات القائمة بهدف التأكد من مدى فهمهم للعبارات الخاصة بمتغيرات البحث، ومدى ملاءمة الألفاظ المستخدمة، والتعرف على رد فعلهم على القائمة من حيث الشكل والحجم ونوع الأسئلة، وبعد جمع قائمة الاستقصاء من العينة الاسترشادية تم اختبار مدى صدق وثبات مقاييس البحث باستخدام اختبار (ألفا كرونباخ) لحساب معاملات الصدق والثبات، ويوضح الجدول رقم (١-٥) قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات البحث كما يلي:

جدول رقم (١-٥)
قيم معاملات الثبات والصدق الذاتي لمتغيرات البحث

م	المتغيرات	معامل الثبات	معامل الصدق	عدد العبارات
	المتغير المستقل: النذب في مكان العمل.	٠,٨٧٧	٠,٩٣٦	٩
١	المتغير التابع: الأداء الإبداعي.	٠,٩٥٤	٠,٩٧٧	٥٣
	الأصالة.	٠,٨١٢	٠,٩٠١	١١
٢	المرونة.	٠,٨٥٩	٠,٩٢٧	١٤
٣	روح المخاطرة.	٠,٨٥٥	٠,٩٢٥	١١
٤	الحساسية للمشكلات.	٠,٨٧١	٠,٩٣٣	٨
٥	الطلاقة.	٠,٨٧٢	٠,٩٣٤	٩
	قائمة الاستقصاء ككل	٠,٩٣١	٠,٩٦٥	٦٢

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية
ن=٥٠ مفردة

ويتضح من بيانات الجدول رقم (١-٥) أن جميع معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة لقياس متغيرات البحث مرتفعة ونسبها عالية ومقبولة باعتبار أن نسبة معامل الثبات المقبولة (٠,٦) (Tull and Hawkins, 1987)، وقد سجلت البيانات معاملات صدق مرتفعة لجميع متغيرات البحث (معامل الصدق الذاتي = الجذر التربيعي لمعامل الثبات)، كما أن معاملات الثبات والصدق للقائمة ككل مرتفعة (٠,٩٣١)، (٠,٩٦٥) على التوالي، وتدل هذه النتائج على ثبات واعتمادية أداة القياس وصلاحيتها من الناحية الإحصائية لجمع بيانات البحث الميدانية.

٢/٥ الخصائص الوصفية لعينة البحث:

يوضح الجدول رقم (٢-٥) النتائج الخاصة بتوصيف عينة البحث كما يلي:

جدول رقم (٥-٢)
الخصائص الوصفية لعينة الدراسة

عينة الدراسة		الخصائص	
النسبة	العدد		
٪١٤	٣٩	كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.	الكلية
٪١١,٩	٣٣	كلية العلوم.	
٪١٠,١	٢٨	كلية الآداب.	
٪٧,٩	٢٢	كلية الهندسة.	
٪١٢,٦	٣٥	كلية القانون.	
٪٦,٨	١٩	كلية اللغات.	
٪٢٥,٥	٧١	كلية التربية.	
٪٢,٢	٦	كلية الإعلام والفنون.	
٪١,١	٣	كلية الدراسات العليا.	
٪٢,٢	٦	كلية الطب البشري.	
٪١,٨	٥	كلية تقنية المعلومات.	
٪٢,١	٦	كلية التقنية الطبية.	
٪١,٨	٥	كلية الزراعة.	
٪١٠٠	٢٧٨	الإجمالي	
٪١٢,٩	٣٦	معيد.	الدرجة العلمية
٪٣٣,٨	٩٤	محاضر مساعد.	
٪٢٥,٢	٧٠	محاضر.	
٪١٥,١	٤٢	أستاذ مساعد.	
٪٩,٤	٢٦	أستاذ مشارك.	
٪٣,٦	١٠	أستاذ.	
٪١٠٠	٢٧٨	الإجمالي	
٪٢٠,١	٥٦	أقل من ٥ سنوات.	سنوات الخبرة
٪٣٤,٥	٩٦	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنة.	

٢٥,٢%	٧٠	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة.	
١٢,٣%	٣٤	من ١٥ سنة إلى أقل من ٢٠ سنة.	
٧,٩%	٢٢	من ٢٠ سنة فأكثر.	
١٠٠%	٢٧٨	الإجمالي	
٧٩,٩%	٢٢٢	متزوج.	الحالة الاجتماعية
٢٠,١%	٥٦	اعزب.	
١٠٠%	٢٧٨	الإجمالي	
٥,٨%	١٦	أقل من ٣٠ سنة.	العمر
٤٠,٣%	١١٢	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة.	
٤٤,٥%	١٢٤	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة.	
٩,٤%	٢٦	من ٥٠ سنة فأكثر.	
١٠٠%	٢٧٨	الإجمالي	
٦٦,٩%	١٨٦	ذكر.	الجنس
٣٣,١%	٩٢	أنثى.	
١٠٠%	٢٧٨	الإجمالي	

المصدر: من إعداد الباحث بناءً على نتائج التحليل الإحصائي للدراسة الميدانية. ن = ٢٧٨ مفردة.

يوضح الجدول السابق رقم (٥-٢) نتائج التحليل الوصفي لعينة البحث وذلك كالآتي:

- **بالنسبة للكلية:** يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس من كلية التربية هو في المرتبة الأولى بالمقارنة ببقية الكليات الأخرى بنسبة (٢٥,٥٪) من إجمالي حجم العينة، بينما كان عدد أعضاء هيئة التدريس من كليتي تقنية المعلومات والزراعة هو الأقل بنسبة (١,٨٪) لكل منهما من إجمالي حجم العينة، ويعود السبب في ذلك إلى أن مجتمع البحث في كلية التربية هو الأكبر مقارنة بالكليات الأخرى، كما أن نسبة الاستجابة تختلف من كلية إلى أخرى.
- **بالنسبة لخاصية الدرجة العلمية:** يتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن معظم مفردات العينة درجتهم العلمية هي محاضر مساعد ومحاضر بنسبة (٣٣,٨٪، ٢,٢٥٪) من إجمالي حجم العينة على التوالي، يليهم درجة أستاذ مساعد بنسبة (١٥,١٪)، ومن ثم درجة معيد بنسبة (١٢,٩٪)، ودرجة أستاذ مشارك بنسبة (٩,٤٪) من إجمالي حجم العينة، بينما كان عدد أعضاء هيئة التدريس الذين درجتهم العلمية أستاذ دكتور هي الأقل بنسبة (٣,٦٪) من إجمالي حجم العينة، مما سبق يتبين أن نسبة الاستجابة لقائمة الاستقصاء أكبر عند أعضاء هيئة التدريس المعاونة بشكل أكبر من أعضاء هيئة التدريس الأساسية، وقد يعود السبب في ذلك إلى كبر حجم المسؤوليات الإدارية والأكاديمية على هذه الفئة وضيق الوقت بالنسبة لهم مما يقلل من استجاباتهم.
- **بالنسبة لسنوات الخبرة:** تبين أن سنوات الخبرة لغالبية مفردات العينة من أعضاء هيئة التدريس أقل من ١٥ سنوات، بينما جاءت النسبة الأقل والمقدرة ب(٧,٩٪) من نصيب أعضاء هيئة التدريس الذين تتراوح سنوات خبرتهم من ٢٠ سنة فأكثر، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن الجامعة حديثة التأسيس نوعاً ما حيث تأسست عام ٢٠٠١م أي لم يتجاوز على تأسيسها ٢٠ سنة.
- **بالنسبة لخاصية الحالة الاجتماعية:** يتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن معظم مفردات العينة حالتهم الاجتماعية متزوج بنسبة (٧٩,٩٪)، بينما سجل عدد أعضاء هيئة التدريس الذين حالتهم الاجتماعية أعزب نسبة بسيطة حوالي (٢٠,١٪) من إجمالي حجم العينة، ويُعد هذا الأمر منطقي لأن متوسط أعمار المستقصى منهم أكبر من ٣٠ عام بالتالي من الطبيعي أن تكون حالتهم الاجتماعية ضمن فئة المتزوج.
- **بالنسبة لخاصية العمر (السن):** يوضح الجدول السابق أن عمر معظم مفردات العينة أكبر من ٣٠ سنة، حيث بلغت نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين أعمارهم من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة (٤٤,٥٪) من إجمالي حجم العينة، وتليها نسبة الأفراد الذين أعمارهم من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة بنسبة (٤٠,٣٪)، ومن ثم الأفراد الذين أعمارهم من ٥٠ سنة فأكثر بنسبة تقدر ب (٩,٤٪)، وأخيراً بلغت نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ سنة حوالي (٥,٨٪) من إجمالي حجم العينة، وتعد هذه النسب طبيعية كون أنه من المنطقي أن يكون متوسط أعمار أعضاء هيئة التدريس أكبر من ٣٠ سنة.
- **بالنسبة لخاصية الجنس:** يتضح من توزيع مفردات العينة من حيث النوع (ذكر، أنثى) أن النسبة الأكبر من مفردات العينة من الذكور، حيث يمثل الذكور (٦٦,٩٪) من إجمالي حجم العينة، بينما سجلت الإناث ما نسبته (٣٣,١٪) من إجمالي حجم العينة.

٣/٥ المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث:

يوضح الجدول التالي رقم (٣-٥) توصيف مؤشرات متغيرات البحث والمتمثلة في المتوسطات الحسابية مقاسة على مقياس ليكرت الخماسي، وانحرافات المعيارية وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٣-٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات البحث

م	المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
	المتغير المستقل: النبذ في مكان العمل.	٢,٤٥٥	١,٠٤٢
١	المتغير التابع: الأداء الإبداعي. الأصالة.	٣,٤٧٢	٠,٨١٩
		٣,٥٢١	٠,٧٨٣
٢	المرونة.	٣,٤٨٠	٠,٨٠٣
٣	روح المخاطرة.	٣,٥٣٥	٠,٩٤٧
٤	الحساسية للمشكلات.	٣,٣٧٥	٠,٨٦٦
٥	الطلاقة.	٣,٤٥٢	٠,٩١٦

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث الميدانية ن=٢٧٨ مفردة

يتضح من بيانات الجدول السابق رقم (٣-٥) وجود تقارب واضح بين المتوسطات الحسابية لجميع متغيرات البحث بناءً على إجمالي قيم مفردات العينة، فمعظم هذه المتوسطات جاءت أكبر من الوسط الفرضي والبالغ (٣) باستثناء المتغير المستقل النبذ في مكان العمل الذي حصل على قيمة أقل من الوسط الفرضي، وقد يعود السبب في ذلك إلى أن إدراك معظم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزيتونة للنبذ في مكان العمل منخفض مقارنة بإدراكها للأداء الإبداعي بجميع أبعاده، وبشكل عام تراوحت المتوسطات الحسابية لمتغيرات البحث من (٢,٤٥) إلى (٣,٥٣)، وهذا يدل على وجود إدراك واضح لدى مفردات العينة لغالبية متغيرات البحث، كما تشير قيم الانحرافات المعيارية للمتغيرات التي تقل عن الواحد الصحيح باستثناء متغير النبذ في مكان العمل إلى وجود قدر كبير من الاتفاق بين مفردات عينة البحث في إدراكهم لتلك المتغيرات.

٤/٥ معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات البحث:

لتحديد معنوية الارتباط بين متغيرات البحث، تم إجراء اختبار الارتباط الثنائي لبيرسون، ويوضح الجدول التالي رقم (٤-٥) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين جميع متغيرات البحث كما يلي:

جدول رقم (٤-٥)

معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات البحث

٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	م
الاداء الإبداعي	الطلاقة	الحساسية للمشكلات	روح المخاطرة	المرونة	الأصالة	النبذ في مكان العمل	
						١	النبذ في مكان العمل
					١	**٠,٥٩٦-	الأصالة
				١	**٠,٨٩٩	**٠,٦٨٩-	المرونة
			١	**٠,٩٠٨	**٠,٨٥٠	**٠,٦٤٦-	روح المخاطرة
		١	**٠,٨٦٩	**٠,٨٦٠	**٠,٨٦٨	**٠,٦١٤-	الحساسية للمشكلات
	١	**٠,٨٩٤	**٠,٨٩١	**٠,٨٦٠	**٠,٨٤٥	**٠,٦٢٠-	الطلاقة
١	**٠,٩٤٩	**٠,٩٤٧	**٠,٩٥٥	**٠,٩٥٣	**٠,٩٣٧	**٠,٦٦٧-	الاداء الإبداعي

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث، ن=٢٧٨ $p<0.01$ **

ويتضح من خلال نتائج الجدول رقم (٤-٥) ما يلي:

- يتضح من نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط خطي ثنائي معنوي سالب بين المتغير المستقل النبذ في مكان العمل مع جميع أبعاد المتغير التابع (الاداء الإبداعي) وذلك على النحو التالي:
- وجود ارتباط معنوي سالب بين النبذ في مكان العمل والأصالة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-٠,٥٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، ويشير ذلك إلى أن أي انخفاض يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يتبناه ارتفاع في أصالة الأفكار التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وفي المقابل فإن الإدراك المرتفع من جانب أعضاء هيئة التدريس للنبذ يقلل من قدرتهم على تقديم أفكار أصيلة ومبتكرة.
- وجود ارتباط معنوي سالب بين النبذ في مكان العمل والمرونة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-٠,٦٨٩) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بمعنى أن انخفاض شعور الكادر الأكاديمي بالنبذ في مكان العمل يزيد من مرونتهم في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في مكان العمل.

- وجود ارتباط معنوي سالب بين النبذ في مكان العمل وروح المخاطرة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-٠,٦٤٦) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، يتضح من هذه النتيجة أنه كلما كان إدراك أعضاء هيئة التدريس للنبذ في مكان العمل منخفض، ترتفع لديهم الرغبة في تحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقومون بها.
- وجود ارتباط معنوي سالب بين النبذ في مكان العمل والحساسية للمشكلات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-٠,٦١٤) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أن الانخفاض الواضح في إدراكات عينة البحث للنبذ في مكان العمل يقود إلى ارتفاع إحساسهم بالمشكلات التي تواجههم في مكان العمل ويزيد من رغبتهم في إيجاد حلول لها.
- وجود ارتباط معنوي سالب بين النبذ في مكان العمل والطلاقة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-٠,٦٢٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يؤكد على أن ارتفاع شعور أعضاء هيئة التدريس بالنبذ في مكان العمل يؤدي إلى انخفاض طلاقتهم وقدرتهم ورغبتهم في استدعاء وتوليد أفكار جديدة لمواجهة تحديات ومشكلات العمل، والعكس صحيح.
- وجود ارتباط معنوي سالب بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي كمتغير مجمل، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (-٠,٦٦٧) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي انخفاض في النبذ في مكان العمل يتبعه ارتفاع في الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وفي المقابل فإن ارتفاع إدراك أعضاء هيئة التدريس للنبذ يؤدي إلى انخفاض أدائهم الإبداعي.
- كما بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود ارتباط خطي ثنائي معنوي موجب بين جميع أبعاد المتغير التابع (الأداء الإبداعي) مما يدل على أنه هناك مستويات معنوية عالية من التوافق الإيجابي مع بعضها البعض وذلك على النحو التالي:
- وجود ارتباط معنوي موجب بين الأصالة والمرونة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٩٩) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أنه كلما تميزت الأفكار البحثية بالأصالة كلما ارتفعت مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات.
- وجود ارتباط معنوي موجب بين الأصالة وروح المخاطرة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٥٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، فكلما كانت الأفكار جديدة ومبتكرة كلما أخذ أعضاء هيئة التدريس المبادرة في تبني أفكار وطرق حديثة وتحمل أكثر للمسؤولية.
- وجود ارتباط معنوي موجب بين الأصالة والحساسية للمشكلات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٦٨) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي أنه كلما كانت الأفكار البحثية خلاقة وحديثة كلما زادت حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات.
- وجود ارتباط معنوي موجب بين الأصالة والطلاقة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٤٥) عند مستوى دلالة (٠,٠١) وهذا يدل على أنه كلما كانت الأفكار ذات أصالة، كلما زاد عدد توليد أفكار جديدة لمواجهة تحديات ومشكلات العمل.

- وجود ارتباط معنوي موجب بين المرونة وروح المخاطرة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٩٠٨) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يُفسر على انه كلما زادت رغبة وقدرة أعضاء هيئة التدريس في التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة كلما ارتفعت لديهم روح المخاطرة.
 - وجود ارتباط معنوي موجب بين المرونة والحساسية للمشكلات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أي انه كلما زادت مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات كلما زادت حساسيتهم للمشكلات داخل بيئة العمل.
 - وجود ارتباط معنوي موجب بين المرونة والطلاقة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٦٠) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، فكلما زادت المرونة في التكيف مع التغيرات البيئية المحيطة كلما ارتفع عدد الأفكار البحثية المبتكرة.
 - وجود ارتباط معنوي موجب بين روح المخاطرة والحساسية للمشكلات، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٦٩) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث انه كلما اتسم أعضاء هيئة بروح المخاطرة كلما زادت حساسيتهم في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل.
 - وجود ارتباط معنوي موجب بين روح المخاطرة والطلاقة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٩١) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث انه كلما ارتفعت روح المخاطرة لدي أعضاء هيئة التدريس في أخذ المبادرة وتبني أفكار جديدة كلما زادت رغبتهم في توليد عدد أكبر من الأفكار البحثية.
 - وجود ارتباط معنوي موجب بين الحساسية للمشكلات والطلاقة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (٠,٨٩٤) عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وهذا يدل على انه بزيادة توقع أعضاء هيئة التدريس للمشكلات وحدثها، تزيد الرغبة في توليد واستحداث أفكار جديدة وحديثة.
- تجدر الإشارة إلى أن التأكد من وجود علاقات التأثير والتأثر بين متغيرات البحث لن يتم إلا بإجراء تحليل الانحدار *Regression Analyses* والذي سيحدد طبيعة وحجم تأثير المتغير المستقل والمتغيرات التابعة، وهذا ما سيتم تناوله في الجزء الخاص باختبار فروض البحث

٥/٥ نتائج اختبار الفرض الرئيسي:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، والأداء الإبداعي بأبعاده (الأصالة، والمرونة، وروح المخاطرة، والحساسية للمشكلات، والطلاقة) كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٥-٥) نتائج تحليل هذا الفرض كما يلي:

جدول رقم (٥-٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير النبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي

المتغيرات	Beta	B	قيمة t	Sig.t
النبذ في مكان العمل	-٠,٦٦٧	-٠,٥٢٤	-١٤,٨٨٤	**٠,٠٠٠
معامل الارتباط (R)				
معامل التحديد المعدل (Adj R2)				
قيمة F				
مستوي معنوية النموذج (Sig.f)				

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث ن=٢٧٨ مفردة $p < 0.01$ **

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٥-٥) ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي قيمته (-٠,٦٦٧)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يجب أن يتبعه تغيير سلبي في متغير الأداء الإبداعي.
- تشير قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$) إلى أن المتغير المستقل النبذ في مكان العمل يسهم في تفسير (٤٤,٣٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع الأداء الإبداعي.
- تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معاملات النموذج (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة النبذ في مكان العمل بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمقدار (٠,٥٢٤) وحدة.
- تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مستوي معنوية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع الأداء الإبداعي.
- وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الرئيسي والذي ينص على أنه " يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلباً على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

وينبثق عن هذا الفرض خمسة فروض فرعية تبعاً لأبعاد الأداء الإبداعي، وهي كما يلي:

١/٤/٥ نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، والأصالة كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على أصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٦-٥) نتائج تحليل هذا الفرض كما يلي:

جدول رقم (٦-٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير النبذ في مكان العمل على الأصالة

المتغيرات	Beta	B	قيمة t	Sig.t
النبذ في مكان العمل	٠,٥٩٦-	٠,٤٤٨-	١٢,٣٤٢-	**٠,٠٠٠
معامل الارتباط (R)			٠,٥٩٦-	
معامل التحديد المعدل (Adj R2)			٠,٣٥٣	
قيمة F			١٥٢,٣٣٤	
مستوى معنوية النموذج (Sig.f)			**٠,٠٠٠	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث ن=٢٧٨ مفردة $p < 0.01$ **

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٦-٥) ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين النبذ في مكان العمل والأصالة قيمته (-٠,٥٩٦)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يجب أن يتبعه تغيير سلبي ملحوظ في متغير الأصالة.
- تشير قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$) إلى أن المتغير المستقل النبذ في مكان العمل يسهم في تفسير (٣,٣٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع الأصالة.
- تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معاملات النموذج (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل والأصالة، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة النبذ في مكان العمل بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض أصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمقدار (٠,٤٤٨) وحدة.
- تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مستوى معنوية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع الأصالة.
- وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل وأصالة الأفكار التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض

الفرعي الأول والذي ينص على أنه " يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على أصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

٢/٤/٥ نتائج اختبار الفرض الفرعي الثاني:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، والمرونة كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بجامعة الزيتونة".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٧-٥) نتائج تحليل هذا الفرض كما يلي:

جدول رقم (٧-٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير النبذ في مكان العمل على المرونة

المتغيرات	Beta	B	قيمة t	Sig.t
النبذ في مكان العمل	٠,٦٨٩-	٠,٥٣٠-	١٥,٧٨٢-	**٠,٠٠٠
معامل الارتباط (R)				٠,٦٨٩-
معامل التحديد المعدل (Adj R2)				٠,٤٧٢
قيمة F				٢٤٩,٠٥٦
مستوى معنوية النموذج (Sig.f)				**٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث ن=٢٧٨ مفردة $p < 0.01$ **

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٧-٥) ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين النبذ في مكان العمل والمرونة قيمته (-٠,٦٨٩)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يجب أن يتبعه تغيير سلبي في متغير المرونة في حل المشكلات في مكان العمل.
- تشير قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$) إلى أن المتغير المستقل النبذ في مكان العمل يسهم في تفسير (٢,٤٧٪) من التباين والتغير الذي يحدث في المتغير التابع المرونة.
- تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معاملات النموذج (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل والمرونة، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة النبذ في مكان العمل بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بالجامعة بمقدار (٠,٥٣٠) وحدة.
- تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مستوى معنوية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع المرونة.

وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل ومرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بجامعة الزيتونة، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الثاني والذي ينص على أنه "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلباً على مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بجامعة الزيتونة".

٣/٤/٥ نتائج اختبار الفرض الفرعي الثالث:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، وروح المخاطرة كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلباً على روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٨-٥) نتائج تحليل هذا الفرض كما يلي:

جدول رقم (٨-٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير النبذ في مكان العمل على روح المخاطرة

المتغيرات	Beta	B	قيمة t	Sig.t
النبذ في مكان العمل	٠,٦٤٦-	٠,٥٨٧-	١٤,٠٦٧-	**٠,٠٠٠
معامل الارتباط (R)				٠,٦٤٦-
معامل التحديد المعدل (Adj R2)				٠,٤١٥
قيمة F				١٩٧,٨٧٧
مستوي معنوية النموذج (Sig.f)				**٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث ن=٢٧٨ مفردة $p < 0.01$ **

ينتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٨-٥) ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين النبذ في مكان العمل وروح المخاطرة قيمته (-٠,٦٤٦)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يجب أن يتبعه تغيير سلبي في متغير روح المخاطرة.
- تشير قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$) إلى أن المتغير المستقل النبذ في مكان العمل يسهم في تفسير (٤١,٥٪) من التباين والتغير الحاصل في المتغير التابع روح المخاطرة.
- تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معاملات النموذج (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل وروح المخاطرة، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة النبذ في مكان العمل بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بمقدار (٠,٥٨٧) وحدة.
- تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مستوي معنوية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١).

وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل وروح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الثالث والذي ينص على أنه "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلباً على روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

٤/٤/٥ نتائج اختبار الفرض الفرعي الرابع:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، والحساسية للمشكلات كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلباً على مستوى حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل الجامعية بجامعة الزيتونة".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (٩-٥) نتائج تحليل هذا الفرض كما يلي:

جدول رقم (٩-٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير النبذ في مكان العمل على الحساسية للمشكلات

المتغيرات	Beta	B	قيمة t	Sig.t
النبذ في مكان العمل	-٠,٦١٤	-٠,٥١٠	-١٢,٩١٢	**٠,٠٠٠
معامل الارتباط (R)			-٠,٦١٤	
معامل التحديد المعدل (Adj R2)			٠,٣٧٤	
قيمة F			١٦٦,٧٢٤	
مستوى معنوية النموذج (Sig.f)			**٠,٠٠٠	

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث، ن=٢٧٨ مفردة $p < 0.01$ **

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (٩-٥) ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين النبذ في مكان العمل والحساسية للمشكلات قيمته (-٠,٦١٤)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يجب أن يتبعه تغيير سلبي في متغير الحساسية للمشكلات.
- تشير قيمة معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$) إلى أن المتغير المستقل النبذ في مكان العمل يسهم في تفسير (٣٧,٤٪) من التباين والتغير في المتغير التابع الحساسية للمشكلات.
- تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معاملات النموذج (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل والحساسية للمشكلات، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة النبذ في مكان العمل بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض مستوى حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل الجامعية بجامعة الزيتونة بمقدار (٠,٥١٠) وحدة.

– تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مستوى معنوية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١). وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل والحساسية للمشكلات، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الرابع والذي ينص على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على مستوى حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل الجامعية بجامعة الزيتونة".

٥/٤/٥ نتائج اختبار الفرض الفرعي الخامس:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، والطلاق كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على طلاقة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة في توليد عدد كبير من الأفكار".

ولاختبار صحة هذا الفرض من عدمه، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول رقم (١٠-٥) نتائج تحليل هذا الفرض كما يلي:

جدول رقم (١٠-٥)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لتأثير النبذ في مكان العمل على الطلاقة

المتغيرات	Beta	B	قيمة t	Sig.t
النبذ في مكان العمل	٠,٦٢٠-	٠,٥٤٥-	١٣,١٣٩-	**٠,٠٠٠
معامل الارتباط (R)				٠,٦٢٠-
معامل التحديد المعدل (Adj R ²)				٠,٣٨٣
قيمة F				١٧٢,٦٣٥
مستوى معنوية النموذج (Sig.f)				**٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات البحث ن=٢٧٨ مفردة p<0.01**

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (١٠-٥) ما يلي:

- تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى وجود ارتباط معنوي بين النبذ في مكان العمل والطلاق قيمته (-٠,٦٢٠)، وتشير هذه النتيجة إلى أن أي تغيير يحدث في متغير النبذ في مكان العمل يجب أن يتبعه تغيير في متغير الطلاقة.
- تشير قيمة معامل التحديد المعدل (Adj.R²) إلى أن المتغير المستقل النبذ في مكان العمل يسهم في تفسير (٣,٣٨٪) من التباين والتغير الحاصل في المتغير التابع الطلاقة.
- تؤكد الإشارات السالبة لقيمة معاملات النموذج (Beta) على وجود علاقة تأثير سالبة ذات دلالة إحصائية بين النبذ في مكان العمل والطلاق، كما تشير قيمة (B) في النموذج إلى أنه كلما زادت قيمة النبذ في مكان العمل بمقدار وحدة واحدة تسهم في انخفاض طلاقة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة في توليد عدد كبير من الأفكار بمقدار (٠,٥٤٥) وحدة.

– تشير نتائج اختبار (T-test) إلى معنوية معاملات النموذج، كما يشير مستوي معنوية النموذج (Sig.f) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠,٠١)، مما يؤكد على صلاحية النموذج للتنبؤ بالمتغير التابع الطلاقة. وبناءً عليه يمكن القول إن هناك علاقة تأثير معنوية سالبة بين النبذ في مكان العمل والطلاقة في توليد الأفكار، وبالتالي يمكن قبول صحة الفرض الفرعي الخامس والذي ينص على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على طلاقة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة في توليد عدد كبير من الأفكار".

٦ / مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الرئيس:

يختبر هذا الفرض العلاقة بين النبذ في مكان العمل كمتغير مستقل، والأداء الإبداعي بأبعاده (الأصالة، والمرونة، وروح المخاطرة، والحساسية للمشكلات، والطلاقة) كمتغير تابع، وينص هذا الفرض على أنه: "يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على الأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة"، وأظهرت نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥-٥) في الفصل السابق وجود علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة.

وتُعد هذا النتيجة منطقية لأن شعور الموظفين بالنبذ في مكان العمل سواء كان هذا النبذ من الزملاء أو الرؤساء والمشرفين يولد تجربة سيئة لديهم، مما يقلل من رغبتهم في بذل أية جهود إضافية لتحسين مستوى أدائهم، حيث يفتقدون إلى القدرة والرغبة في تقديم أشياء جديدة ومتطورة وذات اصالة، ويميلون إلى عدم المخاطرة والمجازفة في تقديم أفكار جديدة، مما يقلل من تميزهم الإبداعي، فينعكس سلباً على أداء الجامعة ككل، وانخفاض مستواها مقارنة بنظيراتها من الجامعات الأخرى، حيث يتطلب الإبداع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي وهذا قد لا يتحقق بوجود شعور لديهم بالنبذ في مكان العمل، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Robinson et al. (2013 التي أكدت على أن النبذ من قبل المشرفين يقلل من حصول الموظفين موارد العمل التي تساعدهم على حل مشكلات العمل، وبالتالي تقلل من أدائهم الإبداعي، وأيضاً تتفق النتيجة السابقة مع ما أشارت إليه دراسة Jahanzed (2021) ودراسة Zhou & Hoever (2014) فيما يتعلق بالتأثير السلبي لنبذ المشرفين على الأداء الإبداعي للموظفين في العمل، كذلك تتفق مع ما توصلت إليه دراسة (Ali 2021) التي أشارت إلى أن الأداء الإبداعي يتم توقعه من خلال تمكين القيادة والتمكين النفسي والثقة في القيادة والنبذ في مكان العمل.

وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع نتائج بعض الدراسات السابقة؛ (Samma (2020) ; Baumeister (2001) ; Hongqing(2021); Glazer (2021) ; Matthew(2021) Williams (2008) ; Eisenberger (2015) ; Xiaoming (2017) ; Huang et al (2019) ; Kwan(2018) ; Kalaa & Raghavndra (2019) التي أكدت على الآثار

السلبية للنبذ في مكان العمل على أداء الموظفين بشكل عام والأداء الإبداعي بشكل خاص، كما تتفق مع نظرية المحافظة على الموارد حيث تفترض هذه النظرية أن لدى الأفراد موارد محدودة يسعون للحفاظ عليها وحمايتها، وفقدانهم لهذه الموارد يؤثر على مستوى أدائهم وسلوكياتهم، ويعد النبذ في مكان العمل تجربة مؤلمة لأنها تستنفذ موارد الموظفين وطاقتهم، مما يؤثر على أدائهم الإبداعي.

كما أن التباعد الاجتماعي الناتج عن النبذ في مكان العمل له تأثير سلبي على الأداء الإبداعي للموظفين، وهذا يتفق مع دراسة (Feng et al. (2019 التي أشارت إلى أن النبذ في مكان العمل يؤثر على موارد الموظفين وعلى الحالة الاجتماعية لهم، والذي بدوره يؤدي إلى انخفاض كل من الأداء الوظيفي والأداء الإبداعي، كما تتفق مع ما اكدته دراسة Zhao et al. (2020 بأن النبذ في مكان العمل له تأثير سلبي على الأداء الإبداعي وذلك في وجود القلق الوظيفي كوسيط بينها.

وينبثق عن هذا الفرض خمسة فروض فرعية، وسيتم مناقشة وتفسير نتائج اختبار تلك الفروض الفرعية على النحو التالي:

١/٦ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الفرعي الأول:

ينص هذا الفرض على أنه:

"يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيرًا معنويًا سالبًا على أصالة الأفكار البحثية التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

أظهرت نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥-٦) في الفصل السابق وجود علاقة تأثير معنوية سالبة بين النبذ في مكان العمل وأصالة الأفكار التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وأن هناك علاقة ارتباط اتجاهها عكسي، فكلما زاد النبذ في مكان العمل كلما قلت القدرة على إنتاج أفكار حديثة ومتطورة، وهو ما يعني إنه عندما تدرك مفردات العينة النبذ في مكان العمل فإن ذلك يقلل من قدرتهم على تقديم أفكار أصيلة ومبتكرة، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن شعور الموظفين بالنبذ في مكان عملهم يحد من قدرتهم على إنتاج أفكار جديدة أو حلول مبتكرة ويزيد من اتجاههم نحو تقديم الأفكار والحلول التقليدية، حيث يمثل النبذ من قبل المشرفين تهديدًا لمشاعر الانتماء ويعيق مساهمة الموظفين في العمل، كما أن الإقصاء وعدم الاهتمام بالموظفين وعدم الرضا عن أدائهم يؤدي إلى حالة من الإحباط والمعاناة لديهم في مكان العمل ويقتل روح الإبداع لديهم، ويؤدي في النهاية إلى حالة الجمود التنظيمي، وبالتالي يقلل من رغبتهم وقدرتهم على توليد أفكار ذات قيمة عالية لتحسين مستوى الأداء العام للجامعة، بل وقد يلجأ الموظفون الذين يشعرون بالنبذ في مكان العمل إلى كبت أفكارا وحفائق أو وجهات نظر معينة خوفًا من التبعات السلبية التي قد يتعرضون لها من رؤسائهم كفقد الوظيفة أو عدم الحصول على الحوافز والأجور.

ويُعزز النبذ في مكان العمل اعتقاد الموظفين بأن الأفكار الجديدة مرفوضة وغير مرحب بها داخل المنظمة، حيث يتطلب توليد الأفكار المبدعة وجود شعور لدى الموظفين بقدرتهم على التحكم في الموارد المتاحة لديهم، وفي المقابل يُقلل النبذ في مكان العمل من شعورهم بالتحكم بما حوله.

وقد يكون راجع ذلك أيضاً الى عدم دعم وتشجيع المشرفين والادارة العليا الموظفين على استخدام وتوظيف الأفكار الحديثة والاهتمام باكتشافها وتوجيهها، وقد يخاف المشرفين من تطبيق الأفكار الجديدة لتجنب الخسائر او الخوف من المجازفة، كما إن الادارة والمشرفين قد لا يقدمون أفكار وطرق جديدة لمساعدة الموظفين في تنفيذ العمل، كما قد لا توفر الادارة المخصصات المالية والموارد اللازمة لتطبيق الأفكار الإبداعية في تطوير العمل والتقدم به، مما قد يُشعر الموظفين بأنهم غير مهمين مما قد يقلل من قدرتهم على تطبيق اساليب جديدة بالعمل لحل اية مشكلة تواجههم، وهذا قد يرجع السبب الى ضعف بعض الموظفين في توليد الأفكار الإبداعية او قلة اهتمام بعضهم بهذا الجانب وعدم مساعدة الموظفين لبعضهم البعض والاكتفاء بتنفيذ العمل وفقاً لطرق والاساليب التقليدية والروتينية.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (Zhang (2022) ودراسة (Dalain(2021) ودراسة (Babalola (2021)، ودراسة (Balliet (2013) ودراسة (Xianmiao (2020) ودراسة (Ma (2022) ودراسة (Sun (2022) حيث أكدت الدراسات على أن الموظفين الذين يعانون من النبذ في مكان العمل قد لا يقدمون أفكاراً خلاقة وحلول مبتكرة لتحسين كفاءة منظماتهم، لأن النبذ في مكان العمل يزيد من اعتقاد الموظفين بأن الأفكار الجديدة مرفوضة وغير مرحب بها، حيث أن الابتكار واستحداث الأفكار الإبداعية يتطلب شعور الموظفين بالقدرة على التحكم في الموارد والمعلومات وهذا لا يتحقق في وجود النبذ في مكان العمل، وهذا يتفق مع دراسة (Amabile et al. (2002) حيث أكدت على أن استحداث الأفكار الإبداعية يتطلب شعوراً بالقدرة على التحكم في الموارد المتعلقة بها، في حين يقلل النبذ في مكان العمل من شعور الموظف بما حوله، ويقلل من قدرته على التحكم بموارده، مما ينتج عنه صعوبة استحداث أفكار حديثة ومبتكرة، كما تتفق النتيجة السابقة مع ما توصلت إليه دراسة (Jones & Kelly (2013) من أن الإهمال أو الاستبعاد من قبل الزملاء والمشرفين يمنع الموظفين من الحصول على موارد العمل الأساسية التي تساعدهم على الحصول على المعلومات أثناء ابتكار أفكار جديدة.

٢/٦ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الفرعي الثاني:

ينص هذا الفرض على أنه:

" يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيرًا معنويًا سالبًا على مرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بجامعة الزيتونة".

أظهرت نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥-٧) في الفصل السابق وجود علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل ومرونة أعضاء هيئة التدريس في التعامل مع المشكلات بجامعة الزيتونة، وأن هناك علاقة ارتباط اتجاهها عكسي، فكلما زاد النبذ في مكان العمل كلما قلت مرونة أعضاء هيئة التدريس والعكس صحيح، وهو ما يعني أنه كلما زاد إدراك أعضاء هيئة التدريس للنبذ في مكان العمل كلما انخفضت مرونتهم في التعامل مع التغييرات التي تحدث في البيئة المحيطة، وتُعد هذه النتيجة منطقية لأن شعور الموظفين بالنبذ في مكان العمل والتمثل في الرفض أو الاستبعاد أو التجاهل من قبل الزملاء أو الرؤساء يؤثر سلبيًا على صحتهم النفسية وسلوكياتهم ومستويات أدائهم التنظيمي، مما يقلل من قدرتهم ورغبتهم على التكيف مع التغييرات التي تحدث في البيئة التنظيمية، كما يجدون صعوبة في التعامل مع المشكلات التي تواجههم أثناء ممارسة عملهم، وعادة ما يتبنون الأساليب التقليدية في حل تلك المشكلات بدلاً من البحث عن حلول مبتكرة وإبداعية، كما أن شعور الفرد بالنبذ في مكان العمل يقلل من قدرته على متابعة الأفكار الجديدة وتطويرها، بالإضافة إلى انخفاض مرونته في التعامل مع المشكلات والتغييرات التي تحدث في البيئة التنظيمية، حيث يجد صعوبة في الدخول في مجالات غير تخصصية، وتزيد مقاومته للتغيير والانتقال من مستوى لآخر، كما يجد صعوبة كبيرة في التكيف مع التغييرات التي تحدث في العمل.

وتُعد المرونة في تنفيذ الأفكار الحديثة عنصرًا أساسيًا في الأداء الإبداعي للموظف، وتتحقق المرونة في مكان العمل عندما ترتفع فرص وصول الموظفين للموارد المتاحة، ولكن مع وجود ظاهرة النبذ في مكان العمل فإنها قد تُحد من قدرة الموظفين على الوصول إلى الموارد المطلوبة لخلق أفكار مبدعة، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة Elha ; Kwan (2018) ; Mert(2021) التي أشارت إلى أن النبذ في مكان العمل يقلل من شعور الفرد بالتحكم بمن حوله، كما يقلل من مرونته في تنفيذ الأفكار الجديدة وعند الانتقال من أسلوب عمل إلى آخر، إضافة إلى أن النبذ في مكان العمل يخفض مرونة الموظفين في التعامل مع المشكلات التي تواجههم في مكان العمل، ويقلل قدرتهم على تعديل الأفكار والحلول بما يتناسب مع طبيعة كل مشكلة على حده، كما تتفق مع ما توصلت إليه دراسة Young (2011) التي أشارت إلى أن شعور الموظفين بالنبذ في مكان العمل يفقدهم موارد العمل، وبالتالي قد تمنعهم مواردهم المحدودة من إيجاد أفضل الحلول الممكنة لمشكلات العمل، مما يؤدي في النهاية إلى انخفاض مستويات الأداء الإبداعي لديهم.

كما أن شيوع ظاهرة النبذ في مكان العمل عادة ما يترتب عليها العديد من النتائج السلبية على الموظفين والمنظمة ككل، حيث يشعر الأفراد الذين يتعرضون للنبذ في مكان العمل بالضغط، مما يقلل من فرص التفاعل الاجتماعي بينهم، كما قد يؤثر بشدة على الصحة النفسية للموظفين، وعلى مستوى أدائهم لعملهم، وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة Amabile & pratt (2016) التي أكدت على ضرورة انخراط الموظفين في مهام مستمرة وحيوية من أجل زيادة قدراتهم الإبداعية، حيث من المتوقع أن تسهم المشاركة في العملية الإبداعية في رفع مستوى المرونة والاهتمام بالحصول على حلول إبداعية، كما تتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Wu et al. (2012 فيما يتعلق بالتأثيرات السلبية للنبذ في مكان العمل على الموظفين، حيث يمثل النبذ في مكان العمل عامل ضغط نفسي يهدد الموارد الاجتماعية للموظفين التي قد تساعدهم على حل مشكلة أو مواجهة حدث صعب .

٣/٦ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الفرعي الثالث:

ينص هذا الفرض على أنه:

"يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سالباً على روح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة".

أظهرت نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥-٨) في الفصل السابق وجود علاقة تأثير سلبية معنوية بين النبذ في مكان العمل وروح المخاطرة التي يتسم بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة، وأن هناك علاقة ارتباط اتجاهها عكسي، فكلما زاد النبذ في مكان العمل كلما قلت لديهم روح المخاطرة، وهو يعني انه كلما كان إدراك أعضاء هيئة التدريس للنبذ مرتفع كلما انخفضت لديهم الرغبة في تحمل المخاطر الناتجة عن الاعمال التي يقومون بها، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن شعور الموظفين بالنبذ في مكان العمل المتمثل في رفض أفكارهم وتجاهلهم من قبل الرؤساء يُقلل من رغبة الموظف على تحمل المخاطرة الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها، مما يجعله يتجه نحو اتباع الأساليب والإجراءات الروتينية لأداء وظيفته بدلاً من أخذ المبادرة وتبني أفكار وأساليب وطرق حديثة في العمل كي لا يتحمل المسؤولية المترتبة على ذلك، ولتجنب المزيد من النبذ والأذى الذي قد يترتب على اتباعه لتلك الأساليب والأفكار الجديدة، وقد يكون السبب راجع الى الثقافة السائدة لدى الموظفين والمشرفين والادارة العليا التي يغلب عليها طابع عدم الشجاعة وعدم المخاطرة خشية المساءلة القانونية، كما ان الإدارات والاقسام التي تخاف المغامرة تقلل من فرص الاستفادة من الأفكار والمقترحات الجديدة، وتتفق النتيجة السابقة مع ما توصلت إليه دراسة Morrisonand (2000) حيث أشارت إلى ميل الموظفين إلى اخفاء بعض الأفكار أو الحقائق أو وجهات النظر خوفاً من التبعات السلبية التي قد تلحق بهم من مشرفيهم في العمل.

كما يؤدي النبذ في مكان العمل إلى انعدام رغبة الموظفين في بذل جهود إضافية لخدمة منظماتهم، ولذلك عادة لا يتحلى الموظفون الذين يعانون من النبذ في مكان العمل بروح المخاطرة المتمثلة في تبني أفكارا خلاقية وحلولاً مبتكرة لتحسين كفاءة منظماتهم، كما تتفق مع دراسة (Restubog 2013) التي أشارت إلى أن النبذ في مكان العمل عادة ما ينتج عنه بيئة تنصف بانعدام الثقة بين الموظف والمشرفين عليه، مما يقلل من رغبتهم في المشاركة في الأداء الإبداعي، وفي السياق نفسه أشارت دراسة (Fatima & Jahanzeb 2017) إلى أن الصمت الدفاعي يؤثر على العلاقة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي، كما أكدت دراسة (Zhao et al. 2013) على أن الموظفين الذين يشعرون بالنبذ عادة ما يعانون من غياب الرؤية وضعف التحكم في البيئة مما يدفعهم إلى عدم المخاطرة، والذي من الممكن أن يؤثر على أدائهم الإبداعي، بينما توصلت دراسة (Ming tu 2019) إلى أن النبذ في مكان العمل يزيد من اعتقاد الموظفين بأن الأفكار الجديدة مرفوضة وغير مرحب بها من قبل المشرفين والزملاء، مما يقلل من رغبتهم في المشاركة في العملية الإبداعية، كما أشارت دراسة (Rhee 2014) انه يحرم الموظفون من حريتهم في مشاركة المعلومات ويضطرون لإخفاء الآراء والأفكار وعدم المخاطرة خوفاً من الحاق الضرر بهم .

علاوة على ذلك يختلف الموظف المبدع عن الموظف غير المبدع من خلال مجموعة فنية من المهارات والمعرفة ذات الصلة بمجال العمل، والشعور بالحماس في العمل والانفتاح على المخاطر والمجازفة وامتلاك الخبرة الكافية.

٤/٦ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الفرعي الرابع:

ينص هذا الفرض على أنه:

"يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيراً معنوياً سلباً على مستوى حساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل بيئة العمل الجامعية بجامعة الزيتونة".

أظهرت نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥-٩) في الفصل السابق وجود علاقة تأثير سلبية معنوية بين النبذ في مكان العمل وحساسية أعضاء هيئة التدريس في التعرف على المشكلات داخل الجامعة، وأن هناك علاقة ارتباط اتجاهها عكسي، فكلما زاد النبذ في مكان العمل كلما انعكس ذلك على مستوى حساسية أعضاء هيئة التدريس بالانخفاض، أي أنه كلما زاد إدراك عينة الدراسة للنبذ في مكان العمل كلما انخفض إحساسهم بالمشكلات التي تواجههم في مكان العمل، وتعد هذه النتيجة منطقية وأقرب إلى الواقع لأن تعرض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للتهميش والتجاهل والإقصاء الاجتماعي والتنظيمي من جانب الرؤساء والزملاء في العمل يؤثر سلباً على إحساسهم بالمشكلات التي تواجههم في مكان العمل، حيث يجدون صعوبة في توقع تلك المشكلات قبل حدوثها، وتقل قدرتهم على التخطيط من أجل إيجاد حلول مناسبة لها.

وقد يكون السبب راجع الى عدم مساعدة المشرفين والزملاء الموظفين وتدريبهم على الطرق العلمية والاحترافية في مواجهة وحل المشكلات وكيفية تطوير بدائل متعددة للتعامل مع المشكلات ووضع خطط بديلة عند حدوث اي عراقيل في العمل، وعدم العمل كفريق واحد وعدم إدراك العاملين أن المشكلات لا يمكن حلها دون دراسة اسبابها وتحليل البيانات المتوفرة حولها لتحديد الكيفية التي يتم مواجهتها بها، وعدم فهم ان استمرار العمل يتطلب العمل على حل المشكلات الطارئة التي تواجههم.

وتُعد الحساسية للمشكلات أحد أهم أبعاد الأداء الإبداعي، حيث تُعبر عن مدى توفر رؤية دقيقة لدى أعضاء هيئة التدريس للتعرف على المشكلات التي تواجههم في عملهم، والعمل على تحليل كافة المعلومات المتعلقة بمشكلات العمل من أجل التوصل لحلول مبتكرة تُسهم في إنهاء تلك المشكلات بأسرع وقت ممكن، لكن مع شعور الكادر الأكاديمي بالنبذ في مكان العمل تقل حساسيتهم لتوقع حدوث أي مشاكل في الجامعة، وتقل رغبتهم في إيجاد حلول لها، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Wang (2021) التي أظهرت أن النبذ اليومي في مكان العمل يؤثر بشكل سلبي على الأداء الإبداعي اليومي، كما يؤدي إلى تقليل مشاركتهم اليومية في العملية الإبداعية وبالأخص قدرتهم على الاحساس بالمشكلات التي تواجههم في مكان العمل، وهذا يتماشى مع ما جاءت به دراسة Kizito (2021) التي توصلت إلى وجود علاقة تأثير سالبة بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي للموظف؛ بسبب اكتناز المعرفة وتجاهل جهود الأعضاء الآخرين الذي بدوره يؤدي إلى انخفاض إحساس الموظفين بالمشكلات التي تواجههم ومحاولة إيجاد حلول لها.

٥/٦ مناقشة وتفسير نتائج الفرض الفرعي الخامس:

ينص هذا الفرض على أنه:

"يؤثر النبذ في مكان العمل تأثيرًا معنويًا سالبًا على طلاقة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الزيتونة في توليد عدد كبير من الأفكار".

أظهرت نتائج اختبار هذا الفرض كما هو موضح في الجدول رقم (٥-١٠) في الفصل السابق وجود علاقة تأثير سالبة معنوية بين النبذ في مكان العمل والطلاقة في توليد الأفكار، وأن هناك علاقة ارتباط اتجاهها عكسي، فكلما زاد النبذ في مكان العمل كلما قلت طلاقة أعضاء هيئة التدريس في توليد الأفكار، وهذا يعني أنه كلما ارتفع شعور أعضاء هيئة التدريس بالنبذ في مكان العمل يؤدي إلى انخفاض رغبتهم في توليد أفكار جديدة لمواجهة المشكلات، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن النبذ في مكان العمل والاستبعاد المُنهَج يزيد من شعور أعضاء هيئة التدريس بالوحدة والعزلة الاجتماعية داخل بيئة العمل، مما ينعكس بشكل سلبي على الإبداع والابتكار لديهم، كما يؤدي إلى انخفاض قدرة ورغبة أعضاء هيئة التدريس على استدعاء وتوليد أفكار جديدة لمواجهة تحديات ومشكلات العمل، ويقلل من قدرتهم على إقناع الآخرين بوجهة نظرهم، كما أن شعور أعضاء التدريس في الجامعة بالنبذ والإقصاء يجعلهم أقل حرصًا

عند التعبير عن آراءهم، ويقلل من حريتهم أثناء مناقشة الأفكار المتعلقة بمجال العمل، وبالتالي يمكن القول أن النبذ في مكان العمل يمثل تحديًا كبيرًا للمنظمات في الوقت الراهن؛ لأنه يقلل من القدرات والمهارات التي يمكن أن يمتلكها الموظفين، حيث يبذل الشخص المنبوذ جهدًا نفسيًا وعصبيًا لمواجهة المشكلات التي يسببها سلوك النبذ، وبالتالي يتسبب النبذ بطريقة غير مباشرة في استنزاف قدرات الأفراد، مما يقلل من قدرتهم في توليد وإنتاج أفكار وحلول جديدة ومفيدة للجامعة ويعزو الباحث السبب إلى قلة تدريب المشرفين الموظفين على مهارات التواصل والتفكير وتوليد الأفكار المناسبة لمعالجة المشكلات، وكيفية التعبير عن الآراء دون التداخل بينها لتحقيق أفضل النتائج، كما قد يرجع السبب إلى أن الإدارة العليا لا تشجع على الوصول لأفكار جديدة وتقديم آراء ومقترحات حولها، وهذا يتفق مع دراسة كل من Ferris (2016; Wu et al., 2015; et al.) التي أكدت على أن النبذ في مكان العمل يقلل من ثقة الموظف بنفسه ومن شعوره بجدوى ما يقوم به، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى توليد الأفكار لديه، كما برهنت دراسة (Balliet & Ferris, 2013; Twenge et al., 2007) على أن النبذ في مكان العمل يؤدي إلى انعدام رغبة الموظفين في بذل جهود إضافية، وبالتالي قد تقل رغبتهم في تقديم أفكار خلاقية أو حلول مبتكرة لتحسين كفاءة منظماتهم.

٧/ الاسهامات النظرية والتطبيقية للدراسة:

من خلال مناقشة نتائج البحث الحالي تم التوصل إلى عدد من الاسهامات النظرية والعملية على النحو التالي:

١/٧ الاسهامات النظرية (العلمية):

أسفرت مناقشة وتفسير نتائج البحث الحالي عن التوصل لمجموعة من الاسهامات العلمية وهي كما يلي:

١- قدم البحث الحالي دلالة علمية على وجود تأثيرات معنوية سلبية للنبذ في مكان العمل على فعالية وكفاءة الأداء الإبداعي للموظفين، وتعد هذه النتيجة إضافة إلى الأدبيات القليلة المتاحة في هذا الشأن، حيث لم تدرس هذه العلاقة بشكل كافٍ، وخاصة في الأدبيات العربية.

٢- دلت نتائج البحث الحالي على وجود تأثيرات سلبية مباشرة للنبذ في مكان العمل على جميع أبعاد الأداء الإبداعي: الأصالة، والمرونة، وروح المخاطرة، والحساسية للمشكلات، والطلاقة، وقد جاءت هذه النتيجة داعمة للنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة التي اختبرت هذه التأثيرات في العديد من مجالات التطبيق، وهذا يدل على أن مجال التطبيق قد لا يكون له تأثير مهم على العلاقات بين هذه المتغيرات، وبهذا يكون البحث الحالي قد أسهمت من جانب علمي في دعم الأدبيات السابقة التي تناولت هذه المتغيرات.

٣- قدم البحث الحالي نموذج مقترح لدراسة العلاقات بين النبذ في مكان العمل والأداء الإبداعي وبأبعاده الخمسة، مما قد يسهم في توسيع دائرة البحث في هذا المجال، كما يعد هذا البحث بمثابة خطوة أولية نحو فتح آفاق بحثية جديدة، من خلال قيام باحثين آخرين باختبار هذا النموذج في بيئات وقطاعات تطبيقية مختلفة وتعديله (أما بالإضافة أو الحذف)، مما قد يساعد على الوصول إلى إطار فكري متفق عليه أو نموذج متكامل واضح المعالم لمفهوم الأداء الإبداعي.

٢/٧ - الإسهامات العملية (على المستوى التطبيقي):

بالإضافة إلى الإسهامات النظرية السابقة، أسفرت مناقشة نتائج البحث الحالي عن التوصل لمجموعة من الإسهامات العملية التي يمكن الاستفادة منها على المستوى التطبيقي وذلك كما يلي:

١- بينت نتائج البحث الحالي أن النبذ في مكان العمل يُعد من أهم المحددات التي تؤثر على مستوى الأداء الإبداعي للموظفين، مما يعطي دلالة تطبيقية على ضرورة تسليط الضوء على الآثار السلبية للنبذ في مكان العمل والسعي نحو إيجاد بيئة ثقافية ملائمة داخل الجامعة تقوم على التفاعل الاجتماعي والعمل بروح الفريق الواحد والابتعاد عن التهميش والتجاهل والإقصاء التنظيمي.

٢- أكدت نتائج البحث الحالي على أن النبذ في مكان العمل يؤثر سلباً على مرونة وطلاقة أعضاء هيئة التدريس في توليد واستحداث أفكار جديدة ومبتكرة وأساليب حديثة ومتطورة في العمل، مما يعطي دلالة تطبيقية على ضرورة قيام القيادات الإدارية في الجامعة بمنع تفشي ظاهرة النبذ في مكان العمل وأتباع كافة الاستراتيجيات والأساليب العلمية التي تشجع الموظفين على الابتكار والإبداع.

٨/ توصيات البحث:

بناءً على نتائج اختبار فرضيات البحث يمكن صياغة مجموعة من التوصيات التي قد تساعد القيادات الإدارية بجامعة الزيتونة (مجال التطبيق) على تقليل الآثار السلبية للنبذ في مكان العمل على الأداء الإبداعي للكادر الأكاديمي بالجامعة، وذلك على النحو التالي:

١- تقديم مجموعة من البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الذين لديهم إدراك عالي للنبذ في مكان العمل بهدف تأهيلهم وتعزيز قدراتهم في التعامل مع التحديات والمشكلات التي تواجههم في العمل مما قد يقلل من شعورهم بالنبذ والعزلة داخل الجامعة.

٢- وضع مجموعة من القواعد والإجراءات الصارمة لمعاقبة المشرفين وزملاء العمل الممارسين لسلوكيات يتعمدون من خلالها نبذ زملائهم داخل بيئة العمل.

٣- حث وتشجيع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على مواجهة ظاهرة النبذ في مكان العمل من خلال اتباع اليات للتنقيف الاجتماعي يتم من خلالها توعيتهم بأضرار النبذ ومصادره وأسبابه وطرق الوقاية منه.

- ٤- إجراء الدراسات والبحوث السلوكية للحصول على فهم أعمق لمفهوم النبذ في مكان العمل، وللتعرف على كافة العوامل التي تؤثر بشكل إيجابي أو سلبي على سلوكيات الموظفين وميلهم نحو العزلة والوحدة، وأخذها في الحسبان عند صياغة الاستراتيجيات والسياسات العامة التي تتبعها الجامعة في التعامل مع موظفيها لتعزيز ولائهم وانتماؤهم لها.
- ٥- تنظيم ندوات وورش عمل للكادر الأكاديمي وبالأخص أعضاء هيئة التدريس المساعدة (معيدين)، بهدف تنمية مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي لديهم، وتشجيعهم على توطيد العلاقات الاجتماعية فيما بينهم وتقليل الصراعات والمشكلات التي ترافق عملهم.
- ٦- توفير وسائل اتصال تفاعلية بالاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي لإنشاء صفحات أو مجموعات يتواجد عليها منتسبي الجامعة لتشجيعهم على التفاعل مع بعضهم البعض وتبادل الأفكار ومناقشتها وتحليلها وتقريب وجهات النظر وإقامة علاقات متينة بينهم.
- ٧- تقديم مجموعة من الأنشطة الاجتماعية لاستغلال أوقات فراغ منتسبي الجامعة بهدف تحقيق التقارب بين أفكارهم وتوجهاتهم، وتقليل من العزلة والانطواء الذي قد يصاحب شعورهم بالنبذ في مكان العمل
- ٨- إجراء استطلاعات لآراء الموظفين بشكل دوري ومستمر، لقياس مدى انخراطهم في العمل الجماعي، والتعرف على طبيعة واتجاه العلاقات الاجتماعية فيما بينهم.
- ٩/ الدراسات المستقبلية المقترحة:

أثارت نتائج البحث الحالي عدداً من النقاط التي يمكن أن تكون مجالاً لدراسات مستقبلية، ويمكن اقتراح بعض منها كالآتي:

- ١- ركز البحث الحالي على دراسة مفهوم النبذ في مكان العمل بشكل عام على الأداء الإبداعي، بينما تناولت الدراسات السابقة النبذ في مكان العمل من خلال التفرقة بين نوعين من النبذ وهما النبذ من الزملاء، والنبذ من الرؤساء، وعليه يُفضل أن تتناول الدراسات المستقبلية العلاقة بين المتغيرين من خلال التركيز على النبذ من الزملاء، والنبذ من الرؤساء.
- ٢- تناول البحث الحالي خمسة أبعاد للأداء الإبداعي، وبالتالي لا يزال المجال مفتوحاً لدراسات مستقبلية تتناول أبعاد أخرى للأداء الإبداعي مثل: القدرة على الاقتناع، والاستجابة، والتميز وغيرها.
- ٣- يمكن توجيه الدراسات المستقبلية نحو إعادة اختبار النموذج المقترح في الدراسة الحالية في قطاعات تطبيقية أخرى، وبيئات ثقافية مختلفة للتأكد من هذه النتائج.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- أمير شوشة (٢٠١٥)، **الاتجاهات الحديثة في السلوك التنظيمي**، مكتبة المتنبي، الدمام، الطبعة الأولى.
- جمانة الزعبي (٢٠٠٦)، **عوامل المناخ التنظيمي المؤثرة في السلوك الإبداعي لدى المديرين، رسالة ماجستير**، الجامعة الأردنية عمان، الأردن، رسالة غير منشورة.
- خالد محمود فهمي عياد (٢٠١٣)، **اختبار أثر الإثراء الوظيفي كوسيط في العلاقة بين القيادة والإبداع الإداري، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة.**
- سالي عوض ذكي (٢٠١٩)، **توسيط بزوغ القيادة غير الرسمية في العلاقة بين هوية مجموعة العمل والأداء الإبداعي، رسالة ماجستير**، جامعة المنصورة
- سعيد حامد يحيى (٢٠١٣)، **فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير الجودة والتنمية، مهارات التدريس الإبداعي لدى الطلاب المعلمين، مجلة رابطة التربويين العرب المجلد ٤، العدد ٤٢**
- سليمان سالم جمعة العبيدي (٢٠٢٠)، **أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على الإبداع الإداري لدى الموظفين بمستشفى المرج التعليمي، مجلة الدراسات الاقتصادية، كلية الاقتصاد جامعة سرت، مجلد ٣، عدد ١**
- سها صلاح إسماعيل (٢٠١٤)، **أثر الخصائص الريادية في تحقيق الأداء الإبداعي والقدرة التنافسية، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة بورسعيد، العدد الثالث.**
- صالح رشيد، عذراء عبد الكريم (٢٠١٨)، **دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الأداء الإبداعي، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد السادس.**
- عبد الرحمن طاهر شنتير (٢٠١٩)، **العلاقة بين نوعية حياة العمل والإبداع التنظيمي: بحث تطبيقي في تطبيق وزارة التخطيط، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ٢١.**
- فتحيه معنوق بن بكري (٢٠١٣)، **مدى استخدام مهارات التدريس الإبداعي خلال تدريس المقررات في كليات البنات في جامعة أم القرى من وجهة نظر المعلمات، مجلة رسالة الخليج العربي، المملكة العربية السعودية، العدد ١٢٧.**
- مارلين سركيس (٢٠١٨)، **أثر بيئة العمل على الأداء الإبداعي، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية السورية، غير منشورة**
- محمد عبد الكريم عطية البارقي، حسن بن محمد بن علي (٢٠١٩)، **الإبداع التنظيمي لدى قادة المدارس محافظة بارق من وجهة نظر المعلمين، المجلة التربوية كلية التربية، جامعة سوهاج العدد ٦٥**
- مريم ضيف الله حمدان الغامدي (٢٠١٩)، **التنظيم الذاتي واثرة على الأداء الإبداعي لدي الطلبة الموهوبين في المرحلة المتوسطة، مجلة كلية التربية، جامعة اسيوط مجلد ٣٥، العدد ٤.**

مصطفى محمد عبد النبي (٢٠١٩)، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأبداع التنظيمي بالتطبيق على القطاعين العام والخاص في مصر، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة* كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد ١

مصطفى محمد الكرداوي (٢٠١٥)، أثر نرجسية المديرين على تبني مرؤوسهم للسلوكيات المعوقة للإنتاج: دراسة لدور بعض المتغيرات الوسيطة، *المجلة العربية للعلوم الادارية*، المجلد ٢٢، العدد ٣

مؤيد السالم (١٩٩٩)، العلاقة بين تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين، *مجلة العلوم الإدارية*، العدد ٢٦.

نازم محمود محمد ملكاوي (٢٠٠٧)، نظم المعلومات والمعرفة وأثرها في الإبداع، رسالة *دكتوراه*، كلية الاقتصاد جامعة دمشق سوريا، غير منشورة.

نبيل عمر عبد المطلب (٢٠١٣)، التمكين الإداري وعلاقته بالأبداع لدى العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالمنصورة، *المجلة الدولية للبحوث*، جامعة الاسكندرية، العدد ١١.

وسام نجم التميمي (٢٠١٨)، صعوبات الأداء الإبداعي لمدرسي قسم معلم الصفوف الأولى، *المجموعة الدولية للاستشارات والتدريب*، المجلد ٧، العدد ٥.

ثانياً / المراجع الاجنبية:

- Akhtar, M., Syed, F., Javed, M., and Husnain, M.(2020). Grey shade of work environment triad – effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees’ behaviour: a moderated-mediation model, *Leadership & Organization Development Journal*, 41(5), 669-686
- Athwaria, S. (2016). High-Performance Work Practices’ and Employees’ Creativity: Testing the Relationship, *International Journal of Human Resource*, 3(3) , pp 79-92.
- Balliet, D., and Ferris, D. L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: a social dilemma perspective. *Organ. Behav. Hum. Decis . Process.* [Volume 120, Issue 2](#) , pp 298-308.
- Breidenthal, A. P., Liu, D., Bai, Y., & Mao, Y. (2020). The dark side ofcreativity: Coworker envy and ostracism as a response to employeecreativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161,242-254.
- Chen, Y., Li, S., (2019). The relationship between workplace ostracism and sleep quality: a mediated moderation model. *Journal of Frontiers in. Psychology*. 10 (39),pp. 1–13.

-
-
- Choi, Y.(2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support, **European Journal of Management and Business Economics**, 20(3),pp 333- 345
- Chung, Y. W., & Kim, T. (2017). Impact of using social network services on workplace ostracism, job satisfaction, and innovative behaviour. *Behaviour & Information Technology*, 36(12), 1235-1243.
- Dalain, A. (2021). INSPECTING THE ROLE OF EMPOWERMENT, OSTRACISM, DEFENSIVE SILENCE AND EMPLOYEE PROACTIVITY WITH RELATION TO EMPLOYEE CREATIVITY AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *INFORMATION TECHNOLOGY IN INDUSTRY*, 9(1), 1300-1314.
- Dotan-Eliaz, O., Sommer, K. L., & Rubin, Y. S. (2009). Multilingual groups: Effects of linguistic ostracism on felt rejection and anger, coworker attraction, perceived team potency, and creative performance, **Social Psychology Journal** vol ,31, 363–375.
- Ferris, D., Lian, H., Brown, D. J., and Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: when do we self-verify an when dowe self-enhance. **Academy of Management Journal** ,vol 58, 279–297.
- Ferris, D.L., Brown, D.J., Berry, J.W. and Lian, H. (2008), “The development and validation of the workplace ostracism scale”, **Journal of Applied Psychology**,. 93(6) , pp. 1348-1366.
- Glazer, S., Farley, S. D., & Rahman, T. T. (2021). Performance Consequences of Workplace Ostracism. In *Workplace Ostracism* (pp. 159-188). PalgraveMacmillan, Cham.
- Gruter, M., & Masters, R. D. (1986). Ostracism as a social and biological phenomenon: An introduction, **Journal Ethology and Sociobiology** 7(3) pp.149-158
- Haldorai, K., Kim, W.G., Phetvaroon, K., Li, J.J.,(2020). “Left out of the office “tribe”: the influence of workplace ostracism on

-
-
- employee work engagement”. **Jounral Contemp Hospital. Management.** 32 (8), pp 2717–2735.
- Hussein Hurajah, Ali Abdulhassan ,(2020) Workplace Ostracism as a Mediating Variable in the Relationship between Paradoxical Leader Behaviours and Organizational **Article in Organizacija**, (53) 2
- Kalaa chenji and Raghavendra sode (2019) workplace ostracism and employee creativity: role of defensive silence and psychological empowerment, **Article in industrial and commercial training**, (51) 6, pp. 360-370.
- Karatepe, O.M., Hsieh, H (2019). Outcomes of workplace ostracism among restaurant employees, **Tourism Management Perspectives**, 30 (1), pp129-137
- Kwan, H, . Zhang ,X ., Liu, J and Lee, C (2018) Workplace Ostracism and Employee Creativity: An Integrative Approach Incorporating Pragmatic and Engagement Roles , **Journal of Applied Psychology American Psychological Association**, Vol. 103, No. 12, pp1358–1366
- Li, C., & Tian, Y. (2016). Influence of Workplace Ostracism on Employee Voice Behavior. **American Journal of Mathematical and Management Sciences**, 35(4), 281-296.
- Liu, D., Liao, H., and Loi, R. (2012). The dark side of leadership: a three-level investigation of the cascading effect of abusive supervision on employee creativity. **Academy of Management Journal**, 55(5), .pp.1187–1212. doi:10.5465/amj.2010.0400
- Liu, J., Kwan, H. K., Lee, C., & Hui, C. (2013). Work-to-family spillover effect of workplace ostracism: The role of work-home segmentation preferences. **Human Resource Management**, 52 (1), 75–93.
- Mao, Y., Liu, Y., Jiang, C., & Zhang, I. D. (2017). Why am I ostracized and how would I react? — A review of workplace ostracism research. **Asia Pacific Journal of Management**.
- Matthew, O. T., & Okonkwo, K. I. (2021). Employee creative behaviour: A predictive study of perceived relational injustice

-
-
- and workplace ostracism among public sector workers. *International Journal of Public Policy and Administration Research*, 8(1), 1-9.
- O'Reilly, J., Robinson, S. L., Berdahl, J. L., & Banki, S. (2014). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Journal of Organization Science*, 26(3), 774-793.
- Otori, Y., Mutiu, B., and Calvin, O. (2020). Organizational cynicism as a mediator in the relationship between workplace ostracism and employee deviant behaviour: A proposed framework, *International Journal of Intellectual Discourse*, 3(2), PP.2636-4832.
- Peters, D. (2008). Innovation and firms performance: An empirical investigation for German firms. Working Paper, Center for European Economic Research, Mannheim, Germany pluralistic world”, *Academy of Management Review*, (25) 4, p. 224.
- Robinson, S.L., O'Reilly, J. and Wang, W. (2013), “Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism”, *Journal of Management*, Vol. 39 No. 1, pp. 203-231
- Samma, M., Zhao, Y., Rasool, S. F., Han, X., & Ali, S. (2020). Exploring the relationship between innovative work behavior, job anxiety, workplace ostracism, and workplace incivility: empirical evidence from small and medium sized enterprises (SMEs). In *Healthcare* (Vol. 8, No. 4, p. 508). Multidisciplinary Digital Publishing Institute.
- Tuan. N , Nhan. N , Pham G . & Nguyen, N.(2015). The Effects of Innovation on Firm Performance of Supporting Industries in Hanoi – Vietnam. *Journal of Industrial Engineering and Management*, vol 9 ,No 2
- Wang, B., Chen, M., Qian, J., Teng, X. and Zhang, W. (2021) Workplace ostracism and feedback-seeking behavior a resource-based perspective, *Journal Current Psychology*, (292)
- Wang, Y. (2015). Ostracized coworkers and employee voice: the role of political savvy. *HKU Theses Online (HKUTO)*.

-
-
- Williams, K. D., & Nida, S. A. (2011). Ostracism Current Directions in Psychological Science, 20, 71-75.
- [Xiaomeng](#), Z., & Kwan, H. K. (2015). Workplace ostracism and employee performance outcomes: The pragmatic and psychological effects. *In Academy of Management Proceedings* (Vol. 1, p. 15787).
- Yang, J., & Treadway, D. C. (2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 148(4), 879–891.
- Mao, Y., He, J., & Yang, D. (2021). The dark sides of engaging in creative processes: Coworker envy, workplace ostracism, and incivility. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1261-1281.
- Hongqing, W. A. N. G., & Jiuling, X. I. A. O. (2021). The Effect of Workplace Ostracism on Creativity: A Daily Diary Study Based on the Job Demand-resource Model. *Collected Essays on Finance and Economics*, 272(5), 92.
- Feng, L., Li, J., Feng, T., & Jiang, W. (2019). Workplace ostracism and job performance: Meaning at work and family support as moderators. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(11), 1-13
- Jahanzeb, S., Goodman, D. and Mushtaq, R. (2021), Silence and proactivity in managing supervisor ostracism: implications for creativity, *Leadership and Organization Development Journal*, 42(5), 705-721.

The impact of workplace Ostracism on creative performance of Faculty members at Zaytuna University, Libya

Dr. Mostafa Mohamed Al Kerdawy and Farag Al Bahloul Mohamed

Abstract:

The current study aims to identify the effect of workplace ostracism on the creative performance of Faculty members at the University of Zaytuna, Libya. To fulfill its objectives, the current thesis is based on a survey list to collect the preliminary data. This survey list is distributed to a sample consisting of (302) faculty members at the University of Zaytuna. Then, (278) valid survey lists are obtained for conducting statistical analysis.

The statistical analysis results show a set of conclusions, the most important of which is the existence of a negatively significant effect of workplace ostracism on the creative performance of faculty members at the University of Zaytuna. With regard to the subsidiary relations between workplace ostracism and creative performance dimensions, the study finds out that all of these relations are negatively significant, as there is a negative cause-effect relation between workplace ostracism and the originality of research ideas proposed by the faculty members. Moreover, the current study indicates that the relation between workplace ostracism and the flexibility of faculty members to deal with problems is negatively significant. The research conclusions also show that there is a negatively significant effect of workplace ostracism on the risk-taking tendency of university members, and that there is a negative cause-effect relation between workplace ostracism and problem sensitivity. Furthermore, the research conclusions indicate there is a negative cause-effect relation between workplace ostracism and Zaytuna University members' capability of generating ideas.

Finally, the study finds that there are significant differences in the effect of workplace ostracism on creative performance according to gender (male, female), number of years of experience, or academic degree, except for the academic degree of (Professor), which is statistically insignificant.

Keywords: Workplace Ostracism, Creative Performance