



الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية

مجلة علمية دورية محكمة

العدد الحادي عشر - الجزء الثاني

صفر 1444 هـ - سبتمبر 2022 م

## معلومات الإيداع في مكتبة الملك فهد الوطنية

### النسخة الورقية :

رقم الإيداع: 1441/7131

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8509

### النسخة الإلكترونية :

رقم الإيداع: 1441/7129

تاريخ الإيداع: 1441/06/18

رقم ردمد : 1658-8495

### الموقع الإلكتروني للمجلة :

<https://journals.iu.edu.sa/ESS>



### البريد الإلكتروني للمجلة :

ترسل البحوث باسم رئيس تحرير المجلة

[iujournal4@iu.edu.sa](mailto:iujournal4@iu.edu.sa)

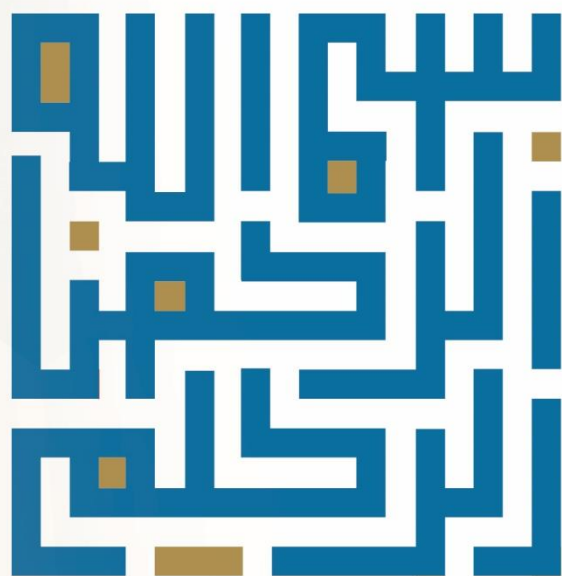




الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

البحوث المنشورة في المجلة  
تعبر عن آراء الباحثين ولا تعبر  
بالضرورة عن رأي المجلة

جميع حقوق الطبع محفوظة  
للجامعة الإسلامية



## قواعد وضوابط النشر في المجلة

أن يتسم البحث بالأمانة والجدية والإبتكار والإضافة المعرفية في التخصص.

لم يسبق للباحث نشر بحثه.

أن لا يكون مستلماً من رسالة علمية (ماجستير/دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.

أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.

أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.

أن لا تتجاوز نسبة الاقتباس في البحث المقدم (25%).

أن لا يتجاوز مجموع كلمات البحث (12000) كلمة بما في ذلك الملخصين العربي والإنجليزي وقائمة المراجع.

لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA) الإصدار السادس، وفي الدراسات التاريخية نظام شيكاغو.

أن يشتمل البحث على : صفحة عنوان البحث ، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة ، وصلب البحث ، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات ، وثبت المصادر والمراجع ، والملاحق اللازمة مثل: أدوات البحث، والموافقات للتطبيق على العينات وغيرها؛ إن وجدت.

يلتزم الباحث بترجمة المصادر العربية إلى اللغة الإنجليزية.

يرسل الباحث بحثه إلى المجلة إلكترونياً ، بصيغة (WORD) وبصيغة (PDF) ويرفق تعهداً خطياً بأن البحث لم يسبق نشره ، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في جهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه في المجلة.

المجلة لا تفرض رسوماً للنشر.



## الهيئة الاستشارية :

**معالي أ.د. : محمد بن عبدالله آل ناجي**

رئيس جامعة حفر الباطن سابقاً

**معالي أ.د. : سعيد بن عمر آل عمر**

رئيس جامعة الحدود الشمالية سابقاً

**معالي د. : حسام بن عبدالوهاب زمان**

رئيس هيئة تقويم التعليم والتدريب سابقاً

**أ. د. : سليمان بن محمد البلوشي**

عميد كلية التربية بجامعة السلطان قابوس سابقاً

**أ. د. : خالد بن حامد الحازمي**

أستاذ التربية الإسلامية بالجامعة الإسلامية سابقاً

**أ. د. : سعيد بن فالح المغامسي**

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية سابقاً

**أ. د. : عبدالله بن ناصر الوليعي**

أستاذ الجغرافيا بجامعة الملك سعود

**أ.د. محمد بن يوسف عفيفي**

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية سابقاً



## هيئة التحرير :

رئيس التحرير :

**أ.د. : عبدالرحمن بن علي الجهني**

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

مدير التحرير :

**أ.د. : محمد بن جزاء بجاد الحربي**

أستاذ أصول التربية بالجامعة الإسلامية

## أعضاء التحرير :

**معالي أ.د. : راتب بن سلامة السعود**

وزير التعليم العالي الأردني سابقا  
وأستاذ السياسات والقيادة التربوية بالجامعة الأردنية

**أ.د. : عبدالرحمن بن يوسف شاهين**

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

**أ.د. : عبدالعزيز بن سليمان السلومي**

أستاذ التاريخ الإسلامي بالجامعة الإسلامية سابقاً

**أ.د. : عبدالله بن علي التمام**

أستاذ الإدارة التربوية بالجامعة الإسلامية

**أ.د. : محمد بن إبراهيم الدغيري**

وكيل جامعة شقراء للدراسات العليا والبحث العلمي  
وأستاذ الجغرافيا الاقتصادية بجامعة القصيم

**أ.د. : علي بن حسن الأحمدي**

أستاذ المناهج وطرق التدريس بالجامعة الإسلامية

**د : رجاء بن عتيق المعيلي الحربي**

أستاذ التاريخ الحديث والمعاصر المشارك بالجامعة الإسلامية

سكرتير التحرير:

**أ. مجتبي بن الصادق المنا**

الإخراج والتنفيذ الفني:

**م. محمد بن حسن الشريف**

المنسق العلمي :

**أ. محمد بن سعد الشال**



جامعة المدينة الإسلامية  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH



## فهرس المحتويات :

م	عنوان البحث	الصفحة
1	تقييم جودة برامج رعاية الموهوبين في المملكة العربية السعودية، وبناء تصور مقترح د. فرتاح بن فاحس الزوين	11
2	فاعلية برنامج تدريبي قائم على مهارات التفكير الناقد في خفض القابلية للاستهواء لدى عينة من طالبات كلية التربية بجامعة نجران د. حنان عثمان محمد أبو العينين	55
3	واقع استخدام استراتيجية التخيل الموجه في التدريس لدى معلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية في منطقة الجوف د. حسن بن إبراهيم الجليدي	95
4	معايير مقترحة في ضوء نموذج تيباك TPACK لتقويم المشرف التربوي الأداء التدريسي للمعلم د. سعود بن جيب الرويلي	139
5	تصور مقترح قائم على الخبرات الدولية لممارسات المشرف التربوي لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي الرياضيات بالمرحلة الابتدائية د. غرم الله بن مسفر الغامدي	177
6	أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران وعلاقتها بالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي د. فيصل بن علي نجمي	215
7	واقع تفعيل الأوقاف لتمويل التعليم الجامعي في جامعة الملك عبد العزيز في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030م د. عبد الله بن عطية الله الأحمدي	257
8	فاعلية المناقشات الإلكترونية (التزامنية، وغير التزامنية) بنظام إدارة التعلم بلاك بورد في تنمية المهارات الرقمية لدى طالبات كلية التربية د. منى عيد الرشيد	295
9	درجة قيام المشرفين على الرسائل العلمية بأدوارهم من وجهة نظر طلاب الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة د. محمد بن سليم الله الرحيلي	339
10	القيمة التاريخية والحضارية لمتحف الشمالاني التراثي د. ليلى بنت عبد الكريم الزهراني	389

\* ترتيب الأبحاث حسب تاريخ ورودها للمجلة مع مراعاة تنوع التخصصات



جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

**أبعاد المنظمات الأثيرة بجامعة نجران وعلاقتها  
بالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي**

**the dimensions of the Authentizotic organizations  
at Najran University and its relationship to the  
commitment of faculty members to the  
psychological contract**

إعداد

**د. فيصل بن علي يحيى نجمي**  
أستاذ الإدارة التربوية المشارك  
جامعة نجران، المملكة العربية السعودية

**DR. Faisal bin Ali Yahia Najmi**  
Associate professor of educational administration  
Najran University ,Kingdom Saudi Arabia

Acknowledgment The authors are thankful to the Deanship of Scientific Research at Najran University for funding this work under the General Research Funding program grant code (nu/-/SEHRC/10/1068)

DOI: 10.36046/2162-000-011-016

**ملخص:**

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي واستكشاف وجود علاقة بينهما؛ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال تطبيق استبانة أُعدت لهذا الغرض وجرى تطبيقها على عينة عشوائية بسيطة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بلغ عددها (٣١٢) عضوًا، وأشارت النتائج إلى أن مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران جاء بشكل عام بدرجة كبيرة، كما أشارت إلى أن مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي جاء بدرجة كبيرة جدًا، وبينت النتائج كذلك وجود علاقة طردية دالة إحصائيًا بين كل أبعاد المنظمات الأثرية الستة ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، ما عدا بُعد التوفيق بين العمل والعائلة حيث جاءت العلاقة بينهما غير دالة.

**الكلمات المفتاحية:** المنظمات الأثرية، العقد النفسي، جامعة نجران، أعضاء هيئة التدريس.

**Abstract:**

The current study aimed to determine the level of achievement of the dimensions of the Authentizotic organizations at the University of Najran from the point of view of the faculty members, and the level of commitment of the faculty members to the psychological contract and to identify the relationship between them. The descriptive correlative approach was used by distributing a questionnaire designed for this purpose. The poulation of the study was (312) faculty members selected randomly from Najran University, KSA. The results revealed that the level of achievement of the dimensions of the Authentizotic organizations at the University of Najran in general was a greatdegree, the level commitment of faculty members at Najran University to the psychological contract was very large. It is also found that there was a statistically significant relationship between all the dimensions of the six Authentizotic organizations and the level of commitment of faculty members to the psychological contract, except for the dimension of reconciliation between work and family, where the relationship between them was not significant.

**Key words:** Authentizotic organizations, Psychological Contract, Najran University, Faculty Members



## مقدمة

يعد العنصر البشري المؤثر الأهم في جودة أداء أي منظمة وزيادة إنتاجيتها وتحقيق غاياتها وأهدافها، وكذلك توفير الميزة التنافسية اللازمة لبقائها في هذا العصر الذي يتصف بتسارع التغيرات وتزايد التحديات؛ فكلما امتلكت المنظمة العدد الكافي من الموارد البشرية المميزة أمكن التنبؤ بنجاحها في المستقبل، ويتعدى الاهتمام بالموارد البشرية مجرد الحرص على استقطابهم إلى ضرورة امتلاك المنظمة من الخصائص ما يمكنها من الحفاظ عليهم، وضمان استمرارهم في فريق عملها.

ولهذا فقد أصبحت المنظمات تعطي أولوية لتوفير بيئة ملائمة للعمل من خلال تمكين الموظف من المشاركة الإيجابية في صنع القرار، وتحسين جودة إنتاجية العمل، وتهيئة عوامل الارتياح النفسي والمادي، وتعزيز الممارسات التي تجعل الفرد أكثر انتماءً لها، كما تهتم بتقديم المميزات التي ترفع مستوى الرضا النفسي والوظيفي، وتعزز الثقة، وتحاول أن تُسهّم في تحسين العلاقات بين العاملين والإدارة، بالإضافة إلى تقليل التوتر الناتج عن ضغوط العمل، والحد من الصراع (الغامدي، ٢٠٢٠).

ونتيجة لذلك جذبت فكرة المنظمات الأثرية اهتمام الباحثين؛ سعياً منهم لدراسة هذا النمط من المنظمات منذ عام ١٩٨٣م (سعد الدين والسيد، ٢٠١٧)، حيث يركز موضوع المنظمات الأثرية على البحث فيما توفره المنظمات من عناصر لتهيئة مناخ عمل ملائم مما يساعد في رضا العاملين، والتي تؤدي بالتالي إلى زيادة استغراقهم في العمل، وجودة أدائهم، وتحقيق ميزات تنافسية للمنظمة، وترجع أهمية دراسة خصائص وسمات المنظمات الأثرية إلى ارتباطها بمفاهيم ذات أهمية عالية في الإدارة، مثل: الرضا الوظيفي، والرسوخ الوظيفي، وتمكين الأفراد، والرفاهية النفسية للعاملين.

فقد كشفت دراسة ريجو وشينها (Rego, Cunha, 2008) أنّ المنظمات التي توفر المناخ الأثري يتميز أفرادها بمستوى أعلى من الرضا الوظيفي، وتستطيع استقطاب أفضل الكفاءات البشرية للعمل لديها، كما تتمكن من تقديم خدمة عملاء عالية الجودة، ومنتجات وخدمات مبتكرة، ويكون معدل دوران موظفيها أقل مقارنة بمنافسيها، إضافة إلى أنّها تزيد من كفاءتهم،

وتنمي التقدير الإيجابي للذات عند أفرادها، وتمثل لديهم مصدرًا من مصادر التغلب على التوتر مما يسهم في نجاحها المالي، وكذلك أوضحت دراسة ضاهي وراجوفينش (Dahiya, & Raghuvanshi, 2021) وجود خمسة عوامل لتحقيق السعادة في أماكن العمل، هي: القيادة التحويلية، المناخ الأثيري، وتناسب العمل بين الأفراد والمنظمة، والعدالة التنظيمية، والجدوى في العمل؛ وذلك لأن توافرها يعزز المشاعر الإيجابية لدى العاملين نحو المنظمة، ويزيد من التزامهم بالعقد النفسي.

ويشير مفهوم العقد النفسي psychological contract إلى كل ما يعقده الطرفان: (العامل - إدارة المنظمة) في قرارة نفسيهما تجاه بعضهما البعض فيما يتعلق بالالتزامات والواجبات والمسؤوليات مقابل ما يتوقعه كل طرف من وفاء الطرف الآخر بوعوده (إبراهيم وعبد القوي، ٢٠١٨)، وترجع أهميته إلى أنه يساعد في صياغة العلاقة المتوقعة بين العاملين والمنظمة ويقدم كدليل لسلوكهم في المستقبل ويؤدي الشعور بالإخلال بالعقد النفسي إلى مجموعة من الاتجاهات السلبية تجاه العمل، وهي ذات نتائج ضارة على أداء كل من العاملين ومنظماتهم (إسماعيل، ٢٠٢٠)، وذلك يتوافق مع ما توصلت إليه دراسة بال وشيبريو وجانسين (Bal, Chiaburu, & Jansen, 2010) التي أشارت إلى وجود أثر سلبي للإخلال بالعقد النفسي على أداء العمل، والثقة التنظيمية.

ويأتي عضو هيئة التدريس في مقدمة ركائز الأداء المتميز بالجامعات، لذا فإن نجاحها يتوقف على مدى تمكنه من أداء دوره بإتقان، والذي يتأثر بمستوى استيعاب هذه المؤسسات لمتطلباته، وتقديرها لضرورة توفير احتياجاته (علوان، ٢٠١٩)، وهذا ما أكدته دراسة دي فيرز (de Vries, 2001) التي أظهرت أنّ ضعف الاهتمام بمفهوم المنظمات الأثرية، والانشغال المفرط بالمادة داخل المنظمات يعرض العقد النفسي للانتهاك، مما يجعل العاملين أضعف ارتباطاً بمنظماتهم، ويصبح الولاء التنظيمي لديهم أقل، وتوصلت إليه كذلك دراسة حيدر وناصر (٢٠١٤) التي بينت وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي في التّيّة في ترك العمل لدى أعضاء هيئة التدريس. فهناك التزامات صريحة وأخرى ضمنية من الجامعة، ينبغي القيام بها ليؤدي عضو هيئة التدريس التزاماته في تحقيق جودة أداء الجامعة وتحسين موقعها بين الجامعات العالمية، حيث إنه لن يؤدي أدواره المناطة به إلا من خلال توافر كافة الإمكانيات والتسهيلات التي تساعد في ذلك



إضافة إلى ضرورة إدراكه لكفائيتها (علوان، ٢٠١٩)؛ ووفق العقد النفسي أيضاً فإن الجامعات تتوقع من أعضاء هيئة التدريس المساهمة الجادة في تحقيق أهدافها وأن يكونوا شركاء في تقدمها نحو النجاح في تلبية متطلبات مجتمعاتها من خلال الالتزام بجودة الأداء والتطوير المستمر لقدراتهم المهنية.

### مشكلة الدراسة:

هناك دوماً مخاوف من قلة توافر المنظمات الصحية التي تستهدف رفاهية منسوبيها، والتي يشعرون فيها بالرضا عن كل ما يتعلق بهم، فمن الواضح أنه مع الأسف ثمة عدد قليل جداً من المنظمات التي تعتمد معايير المنظمات الأثرية (de Vries, 2021)، ونتيجة لذلك يظهر جلياً أنه لا توجد وصفة مباشرة لبناء منظمة أثرية، فبالرغم من التأكيد على الحاجة إلى التقريب بين احتياجات العاملين والمنظمات، فالحقيقة أن الحفاظ على بيئة عمل صحية يبقى التحدي الرئيس والمطلب الأهم (Vasconcelos, Palmiere, & Araujo, 2019).

يشمل ذلك أيضاً المنظمات التي تعمل في المجال التعليمي، وفي مقدمتها الجامعات وخاصة فيما يتعلق بجودة أداء أعضاء هيئة التدريس، حيث تزداد الأعباء التدريسية والإدارية، مما يلزم معه ضرورة توفير بيئة عمل مناسبة ومعززة للأداء الأكاديمي والإداري، فقد أشارت دراسة فريسي وشالك وكرون (Freese, Schalk & Croon, 2011) إلى أن التغييرات التنظيمية التي يتم إجراؤها في المنظمات والتي لا تفي باحتياجات الفرد تؤثر سلباً على التزام العاملين بالعقد النفسي نحو المنظمة.

وتشير الدراسات إلى ضعف الاهتمام بهذا الجانب في الجامعات على مستوى العالم بصورة عامة، وهو الأمر الذي ينسحب على الجامعات السعودية كذلك، حيث كشفت دراسة عمران (٢٠٢٠) عن ضعف إشباع احتياجات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات مما يؤثر على مستوى رضاهم الوظيفي، كما أشارت دراسة الزعير (٢٠١٧) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الناشئة جاءت بدرجة متوسطة، ونتيجة لذلك فإن ٤٢,٦% منهم يفكرون في الانتقال إلى جهة عمل أخرى، أما فيما يتعلق بجامعة نجران فقد توصلت دراسة العلي (٢٠١٧) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة تأتي بدرجة متوسطة، وهو ما سبق أن

أشارت إليه دراسة الشهري والأمين (٢٠١٢) وأوصت بضرورة العمل على زيادة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران من خلال تحسين الخدمات الصحية، وتنظيم برامج ترفيهية لأعضاء هيئة التدريس وأسرههم.

وبالاطلاع على أهداف عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران<sup>(١)</sup> والتي من أبرز مهامها إدارة شؤون أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، لم يتضح ضمن أهدافها توفير الاحتياجات النفسية والاجتماعية والأسرية لأعضاء هيئة التدريس والتي تمثل بعض أبعاد المنظمات الأثرية، يأتي ذلك في وقت يسعى فيه برنامج التحول الوطني ضمن رؤية المملكة ٢٠٣٠ إلى استقطاب الكفاءات للمؤسسات الحكومية، وتوفير البيئة المناسبة للمحافظة على الكفاءات مما يحسن من التصنيف الدولي للمملكة العربية السعودية في مجال استقطاب المواهب المحلية والعالمية.

وقد أجري العديد من الدراسات لتحليل العقد النفسي في بيئات عمل متنوعة، إلا أنه لم يتضح إجراء ما يكفي منها في مؤسسات التعليم الجامعي بالمملكة، كما تظهر ندرة في الدراسات التي تناولت مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في الجامعات، فضلاً عن عدم العثور على دراسات عنيت ببحث ما إذا كان هناك ارتباط بين أبعاد المنظمات الأثرية والعقد النفسي خاصة فيما يتعلق بالتزامات العاملين، وهو ما يؤكد الحاجة إلى إجراء دراسات تستجلي ذلك لاسيما في البيئة الجامعية.

وفي ضوء ما سبق تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في بحث مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة نجران وعلاقتها بالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي.

### أسئلة الدراسة:

- ما مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟
- ما مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي من وجهة نظرهم؟
- هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي؟

(١) يمكن الإطلاع على أهداف عمادة الموارد البشرية بجامعة نجران على الرابط <https://dhr.nu.edu.sa/ab1>.



## أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى:
  - تحديد مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
  - التعرف على مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي من وجهة نظرهم.
  - استكشاف وجود علاقة بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة نجران ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي.

## أهمية الدراسة:

تتضح أهمية الدراسة من جانبين:

### الأهمية النظرية:

- يتوقع أن تسهم الدراسة في الإضافة إلى أدبيات الإدارة فيما يتعلق بالمفهومين اللذين تناولتهما بالبحث، وهما: المنظمات الأثرية والعقد النفسي.
- تعد هذه الدراسة من طليعة الدراسات \_على حد علم الباحث\_ التي تتناول المنظمات الأثرية بالجامعات السعودية وعلاقتها بالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي.
- تطوير أدوات لقياس تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات.
- تقديم أدوات لقياس التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالعقد النفسي تجاه جامعاتهم، وتوجهاتهم نحو الممارسة عالية الجودة للعمل الأكاديمي.

### الأهمية التطبيقية:

- يؤمل أن تسهم نتائج وتوصيات هذه الدراسة في الارتقاء بجودة أداء جامعة نجران، وزيادة المزايا التنافسية لها فيما يتعلق بالبيئة التنظيمية والموارد البشرية.

- قياس مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران سوف يسهم في تحسين مناخ العمل بها، وزيادة قدرة الجامعة على استقطاب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- يساعد التعرف على مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي في تحديد احتياجاتهم الفعلية وتعزيز فرص تلبيتها، ومن ثم إمكانية الإسهام في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- تلفت الدراسة انتباه القادة الأكاديميين في الجامعات السعودية بصورة عامة وجامعة نجران على وجه خاص إلى بُعد شديد الأهمية في القيادة الأكاديمية، وهو البعد الإنساني المتمثل في تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية في البيئة التنظيمية للجامعة، والاهتمام بالعقد النفسي لأعضاء هيئة التدريس، وأثرهما على الأداء والإنتاجية.

#### حدود الدراسة:

- **حدود موضوعية:** حيث ينحصر موضوع الدراسة في تناول العلاقة بين مفهومين، هما:
  - المنظمات الأثرية وفق ستة أبعاد، هي: (روح الصداقة الحميمة - الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم - الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد - فرص التعلم والتنمية الشخصية - العدالة التنظيمية - التوفيق بين العمل والعائلة).
  - العقد النفسي: ويقتصر تناوله على التزام أعضاء هيئة التدريس تجاه جامعاتهم، وفقاً للأبعاد التالية: (الالتزام بتحقيق الأهداف - المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح - جودة الأداء - التحسين المستمر).

**حدود مكانية:** طبقت الدراسة في كليات وعمادات جامعة نجران.

**حدود زمانية:** جرى تطبيق الدراسة في العام الجامعي ١٤٤٢/١٤٤٣هـ.

**حدود بشرية:** اقتصر تطبيق الدراسة على فئة أعضاء هيئة التدريس من منسوبي جامعة

نجران.



## مصطلحات الدراسة:

المنظمات الأثرية: هي تلك المنظمات المليئة بالثقة والتي تعطي أفرادها الإحساس بالكمال وبالحياء حيث يشعر العاملون بتحقيق الذات، والفاعلية والكفاءة والقدرة على المنافسة والإبداع وتشيع بينهم روح الصداقة والشعور بالسعادة ومتعة العمل بما (Kets, & Balazs, 1999).

ويقصد بها إجرائياً في هذه الدراسة: المنظمات التي تعمل على تلبية الحاجات الإنسانية للعاملين، من خلال توفير بيئة عمل تتسم بروح الصداقة الحميمة والثقة في القادة والاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد وتتيح فرص التعلم والتنمية الشخصية وتتسم بالعدالة التنظيمية وتعمل على التوفيق بين العمل والعائلة.

العقد النفسي: يشير إلى كل ما يعقده الطرفين: (العامل - إدارة المنظمة) في قرارة نفسيهما تجاه بعضهما بعض عند التعاقد في العمل فيما يتعلق بالالتزامات والواجبات والمسؤوليات مقابل ما يتوقعه كل طرف من وفاء للطرف الآخر بوعوده (إبراهيم وعبد القوي، ٢٠١٨).

ويقصد به إجرائياً في هذه الدراسة: كل ما يعقده عضو هيئة التدريس في قرارة نفسه تجاه الجامعة التي يعمل بها فيما يتعلق بالالتزام بتحقيق الأهداف، والمسؤولية لتحقيق النجاح وجودة الأداء، والتحسين المستمر لأدائه مقابل ما يتوقعه من وفاء الجامعة بوعودها.

## الإطار النظري والدراسات السابقة

### المحور الأول- المنظمات الأثرية:

#### ١- تعريف المنظمات الأثرية:

يشير مفهوم المنظمات الأثرية Authenticizotic organizations إلى المنظمات المفضلة لدى العاملين، وفق معايير محددة تيسر وتوفر لهم بيئة عمل جاذبة، مما ينعكس على إنتاجيتهم واستغراقهم في العمل، ويتكون المصطلح Authenticizotic من كلمتين يونانيتين: Authenteechos و zoteekos. الأول يوصل فكرة المنظمة الأصلية، حيث تشير الأصالة إلى أن المنظمة تتمتع بجودة ربط مقنعة لموظفيها برؤيتها ورسالتها وثقافتها وهيكلها، أما مصطلح zoteekos فيعني "حيوي

للحياة"، ويقصد به قدرة هذه المنظمات على تلبية الحاجات البشرية لموظفيها، مما يعطيهم إحساسًا بالفعالية والكفاءة والاستقلالية والمبادرة والإبداع (de Vries, 2021).

وتعرف المنظمات الأثرية بأنها تلك المنظمات القادرة على تطوير مجموعة من القيم السامية، وذلك لتعزيز شعور عاملها بالأصالة والنمو والنشاط، فتجعلهم يميلون لحياة أيسر وأهدأ، كما تجعلهم في أفضل حالاتهم وتحركهم نحو تحقيق أقصى إنتاجية (Nenevé, Lizote, & Nenevé, 2018).

ويعرفها سعد الدين والسيد (٢٠١٧) بأنها المنظمات التي يشعر فيها العاملون بالاستمتاع، وإشباع احتياجاتهم الإنسانية، والشعور بتحقيق الذات وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية، وبالتالي تجعل حياتهم أفضل وتدفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة.

ويمكن تعريفها كذلك بأنها منظمات إنسانية تعمل على تحسين نوعية الحياة والعمل لموظفيها، من خلال بناء علاقات أكثر ديمقراطية وعدالةً، وتقليل عدم المساواة بينهم، بالإضافة إلى أنها تعمل على تنميتهم في كافة الجوانب الجسدية والعاطفية والفكرية (Cairrão, Cardoso, & Figueiredo, Pereira, Rodrigues, & Freitas, 2019).

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن المنظمات الأثرية هي منظمات تتصف بالقدرة على تلبية الحاجات البشرية للعاملين لديها، من خلال توفير بيئة عمل تتسم بروح الصداقة الحميمة، والثقة في القادة، والاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد، وتتيح فرص التعلم والتنمية الشخصية، وتطبق العدالة التنظيمية، وتساعد العاملين لديها على التوفيق بين العمل والعائلة.

## ٢- أبعاد المنظمات الأثرية:

للتعرف على الخصائص التي ينبغي أن تتصف بها المنظمة الأثرية قام محرران لدى مجلة Fortune بنشر تقرير عن أفضل ١٠٠ شركة للعمل بها في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تفحص هذان المحرران الممارسات والسمات التي تجعل بعض المنظمات أثرية ومفضلة لدى منسوبيها، وكان من أهم هذه الخصائص القيادة الملهمّة؛ كما وجدوا أن الأفراد في هذه المنظمات لديهم ثقة كبيرة في قادتهم، ويفخرون بعملهم وبوجود روح الصداقة الحميمة مع زملائهم، إضافة



إلى أن منظماتهم توفر لهم امتيازات مثل: مراكز اللياقة البدنية، والتأمين الصحي، والامتيازات العائلية (de Vries, M. 2001).

ويؤكد دي فريز (de Vries, 2018) أن أهم سمات المنظمات الأثرية هي أن العاملين لديها يثقون في الأشخاص الذين يعملون معهم، إضافة إلى أن القيادة في تلك المنظمات ليست عملاً انفرادياً بل تشاركيًا، كما أن تلك المنظمات تتسم بيئة العمل فيها بالجودة العالية، وتتميز الإجراءات التنظيمية لديها بالعدالة وتكافؤ الفرص للجميع، ويشعر من ينتسبون إليها بأن لديهم صوتًا مسموعًا وأنه يتم الإنصات إليهم، كما يتوافر لدى قادتها ثقافة الاعتراف بالخطأ، ويتاح فيها الفرص والحوافز المستمرة للتطور والنمو، ومن خصائص المنظمات الأثرية كذلك أن القادة بها يصنعون فرقًا حقيقيًا، إضافة إلى أن تشارك المعلومات يتم فيها بسهولة، كما تدرك قادتها أن الناس لديهم حياة مهمة خارج العمل.

ويوضح يشير ريجو (Rego, 2004) أن المنظمات الأثرية تتميز بوجود ما يلي:

- أمان نفسي قوي: حيث يشعر العاملون بالأمان الذي يسمح لهم بتقاسم نجاحاتهم وتشارك نقاط قوتهم وضعفهم وتبادل المعلومات.
- الدعم من الزملاء: يمكنهم التحدث مع الزملاء، والشعور بالتزام زملائهم نحو مساعدتهم.
- التوجيه بالفريق: تهتم بسماع ومناقشة كيفية عمل المجموعات واتخاذ القرار بصورة جماعية.
- الهدف المشترك: ففيها يتقاسم العاملون هدفًا مشتركًا يسعون جميعًا إلى تحقيقه.
- الشعور بالانتماء: حيث يقدر الأشخاص الانتماء إلى المنظمة، ويظهرون مشاعر الولاء لها.

وتتعدد أبعاد المنظمات الأثرية التي طرحتها الدراسات بتفاوت زوايا النظر إلى أهمية الممارسات التي تطبقها تلك المنظمات، وقيمة كل ممارسة بالنسبة للأفراد العاملين، ومن ذلك ما طرحه دي فريز (deVries, 2004) من أبعاد تركز على الجانب الوجداني والشعوري للعاملين، وهذه الأبعاد هي: الشعور بالحب، والشعور بالمتعة، والشعور بالمعنى، والشعور بالرؤية والتوجه المستقبلي، والشعور بالكفاءة، والشعور بالتأثير، فيما تعتمد الدراسة الحالية الأبعاد التي طرحها

ريجو وزميله كونها (Rego&cunha,2008)، ويوضحها جدول (١).

جدول (١) أبعاد المنظمات الأثرية (Rego&amp;cunha,2008)

أبعاد المنظمات الأثرية	توضيحها
روح الصداقة الحميمة	تشير إلى شعور العاملين بأنهم عائلة واحدة وأن روح الفريق تسود فيما بينهم.
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	شعور العاملين بالحرية والصراحة وعدم الخوف عند التعامل مع القادة.
الاتصالات المفتوحة والصریحة مع القائد	القدرة على إبداء الآراء والمقترحات من خلال الاتصال مع القادة مع توفير الدعم والمساندة.
العدالة التنظيمية	شعور العاملين بالعدالة التنظيمية داخل المنظمة وعدم وجود تمييز أو افتقار للعدالة بين الأفراد.
فرص التعلم والتنمية الشخصية	إتاحة المنظمة فرص التعلم والتنمية المهنية لجميع منسوبيها.
التوفيق بين العمل والعائلة	توفير جودة الحياة للعاملين وأسرتهم، ومساعدتهم على تقليل تأثير ضغوط العمل على حيواتهم الأسرية.

ويلاحظ أن أبعاد المنظمات الأثرية على اختلافها تتوافق بصورة عامة مع هرم (ماسلو) للاحتياجات الإنسانية، كما يلاحظ أيضاً من خلال النظر في هذه الأبعاد الدور المهم للقادة وسلوكهم القيادي، وكيفية تعاملهم مع مرؤوسيه في تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية، ويؤكد ذلك ما أوضحه فونت وبيمينتو (Fonte, &Pimentão, 2022) من أن مهارات مثل كيفية حل المشكلات، وكيفية إدارة الآخرين في سياق العمل تعد ضرورية للقادة في المنظمات الأثرية، إضافة إلى ما عنه كشفت دراسة سيميدو وكارلو وريبيرو (Semedo, Coelho, & Ribeiro,2019) والتي توصلت إلى أن سلوكيات القادة في المنظمات الأثرية لها تأثير على شعور العاملين في تلك المنظمات بالسعادة والاستقرار النفسي، وفي هذا السياق بين ليوزي ونينيف وتشاودوري (Lizote., Nenevê, &Chaudhuri, 2020) أن هناك عددًا من الصفات التي يتميز بها القادة في المنظمات الأثرية، يوضحها جدول (٢).

جدول (٢) صفات القائد في المنظمات الأثرية (Lizote., Nenevê, &amp;Chaudhuri, 2020)

صفة القائد	توضيحها
الوعي الذاتي	إدراك وفهم نقاط قوته وضعفه بالإضافة إلى إدراك كيف يراه الآخرون وتأثيره عليهم.
المعالجة المتوازنة	هي أن يحلل بطريقة موضوعية جميع المعلومات ذات الصلة قبل اتخاذ القرار.
الشفافية	أن يشارك المعلومات بشكل علني، وتتضمن كذلك التعبير عن الأفكار والآراء والمشاعر الحقيقية.
الأخلاق	أن يسترشد في سلوكه بالمعايير الأخلاقية، وتتوافق قراراته وسلوكياته مع القيم الواضحة.

ويؤكد دي فريز (de Vries,2019) على أن القادة في المنظمات الأثرية يحتاجون إلى الإنصات بعناية لما يقوله العاملون، والاستماع إلى ما لا يقال؛ وكذلك أن يكون لديهم الشجاعة والقدرة على الاعتراف بأنهم لا يملكون جميع الحلول.



ويضيف أوفير (Ofori,2008) أنّ القادة في المنظمات الأثيرة يمتلكون قيمًا إيجابية، ويتجاوزون مصالحهم الشخصية، كما أنهم قادرون على تحفيز مرؤوسيهم، ولديهم الاستطاعة على إنجاز المهام الصعبة، ويمتلكون إمكانات عالية للتطوير، وهذا يتوافق مع ما توصلت إليه دراسات (سعد الدين، ٢٠١٧؛ منصور، ٢٠١٨) من أهمية سلوكيات القيادة الأخلاقية في دعم وتعزيز أبعاد المنظمات الأثيرة، والتي تتصف بأنها عادلة وصادقة وجديدة بالثقة، كما أن القائد لديه القدرة على تحمل المسؤولية، واستخدام المكافآت والعقوبات النظامية حينما يتطلب الأمر ذلك.

## المحور الثاني- العقد النفسي:

### ١- تعريف العقد النفسي:

ظهر مفهوم العقد النفسي لأول مرة عام ١٩٦٠ حين اقترح أرجريس Argyris أنه يوجد عامل أقوى تأثيرًا على أداء العاملين في المنظمات من العقد الرسمي، وأشار إلى أنّ هذا العامل يتمثل في عقد غير مكتوب يتضمن مجموع التوقعات المتبادلة بين المنظمة ومن يعمل لديها، وأطلق عليه مصطلح العقد النفسي (Sharpe, 2002)، ويمكن تعريفه بأنه توقعات متبادلة بين كل من العاملين والمنظمة، من خلال إدراك العاملين لكيفية تحقيق المهام المكلفين بها، وكيفية تحقيق المنظمة لتوقعات العاملين فيرفع درجة ثقتهم بها (عطالله، ٢٠١٧).

كما يعرف العقد النفسي بأنه العلاقة بين العامل وصاحب العمل المبنية على مجموعة من الوعود التي تحدد سلوكيات الطرفين داخل المنظمة في شكل عقد ضمني (حمو، ٢٠١٨).

ويعرف كذلك بأنه نموذج يشتمل على الالتزامات المتبادلة المتوقعة للعامل للمساهمة في نجاح المنظمة من جانب (مثل: الوقت والولاء وجهد العمل) بالإضافة إلى عدد من الالتزامات من المؤسسة تجاه العامل (مثل: التدريب والتطوير والعمل المرن) (Griep, & Cooper,2019).

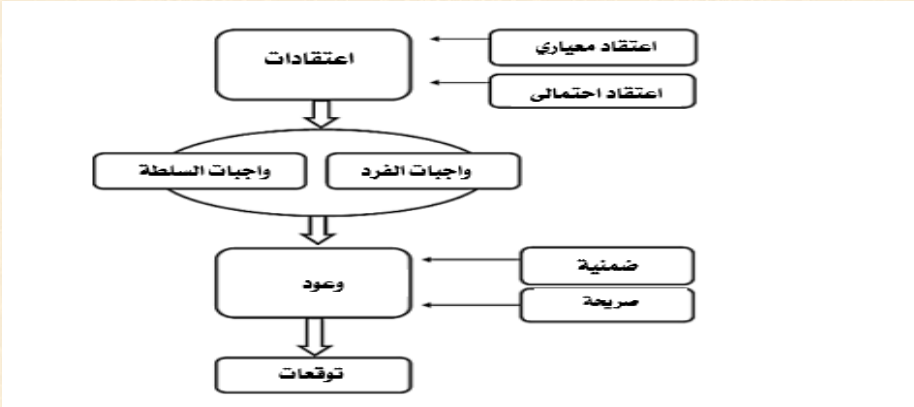
ويلاحظ وجود اختلاف في وجهات النظر بين الباحثين حول تحديد ماهية العقد النفسي؛ فمنهم من نظر إليه بوصفه توقعات بين المنظمة والعامل، وهناك من أشار إلى أنه معتقدات بين الفرد والمنظمة لما سوف يجري تبادله بينهما، وتدور هذه التبادلات حول ما يتوقع كل طرف الحصول عليه من الطرف الآخر نظير ما قدم له (جلاب وسعيد والشريفي، ٢٠١٥).

ويمكن تعريف العقد النفسي في البيئة الجامعية بأنه كل ما يعقده عضو هيئة التدريس في قرارة نفسه تجاه الجامعة التي يعمل لديها عند التعاقد أو التعيين، فيما يتعلق بالالتزامات والواجبات والمسؤوليات مقابل ما يتوقعه من وفاء الجامعة بوعودها نحوه.

## ٢- خصائص العقد النفسي:

العقد النفسي في جوهره فلسفة وليس عملية أو أداة، وهذا يعكس طبيعته البالغة الأهمية والمتغيرة والديناميكية، فهو يشير إلى العلاقة بين المنظمة والعاملين لديها، ويتعلق على وجه التحديد بالتوقعات المتبادلة للمدخلات والنتائج (Raulapati, Vipparthi, & Neti, 2010).

ويوضح الجعيدي وجهيمي (٢٠١٧) طبيعة العقد النفسي بأنه اعتقادات حول الواجبات والوعود بدلاً من الاعتقادات حول التوقعات، وأنها تتضمن وعوداً صريحة ووعوداً ضمنية، كما أنها ذات طبيعة ذاتية، ويفسر العقد النفسي من خلال الرؤية الفردية للحقائق والأشياء بطرق مختلفة، إضافة إلى كونه يمثل اتفاقاً مدرّكاً وليس اتفاقاً واقعياً، ويوضح الشكل (١) دور الاعتقادات والوعود في تكوين العقد النفسي.



شكل (١) دور الاعتقادات والوعود في تكوين العقد النفسي (الجعيدي وجهيمي، ٢٠١٧)

وتجمل عطالله (٢٠١٧) خصائص العقد النفسي في أنه سلسلة من الالتزامات المتبادلة بين طرفين (العامل والمنظمة)، كما أنه يتسم بالتغير المستمر نتيجة تغير العوامل الاجتماعية والعاطفية والتي قد تؤثر على توقعات طرفي العقد، كما أنه غالباً غير مكتوب وغير رسمي، ويتسع ما ينطبق



عليه العقد النفسي ليشمل تنفيذ وثيقة التعاقد الرسمية، والالتزام بتنفيذ توقعات كل من المنظمة والعاملين.

وتتعدد صور العقود النفسية؛ فمنها عقود المعاملات والتي يلتزم فيها العامل تجاه المنظمة نتيجة ما تقدمه له من التزامات مادية، والفرد كذلك ليس ملزمًا فيها بالبقاء في المنظمة، إضافة إلى أن المنظمة تعتقد أن الأفراد سوف يعملون لقاء ما يتم دفعه لهم (Aggarwal, & Bhargava, 2010).

وهناك العقود المتوازنة التي تركز على إشباع حاجات الأفراد من مكافآت وتدريب في ضوء نجاح المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية لها (جلاب وسعيد والشريف، ٢٠١٥)، كما أن هناك العقد الارتباطي الذي يتميز بأنه طويل الأمد، حيث ينتظر العاملون الاستقرار الوظيفي ومستوى أجور مستقر وتحقيق المنظمة لرفاهيتهم ومصالحهم العائلية (Bird, 2005).

### ٣- أهمية العقد النفسي:

ترجع أهمية العقد النفسي إلى أنه يساعد في صياغة العلاقة المتوقعة بين العاملين والمنظمة ويقدم كبديل لسلوكهم في المستقبل ويؤدي الشعور بالإخلال بالعقد النفسي إلى مجموعة من الاتجاهات والسلوكيات السلبية لدى العاملين تجاه العمل (إسماعيل، ٢٠٢٠).

وقد أشار عدد من الدراسات إلى التأثير الإيجابي للالتزام بالعقد النفسي على كل من الارتباط الوظيفي (جودة، وعبد اللطيف، ومحمد (٢٠١٧) والدافعية للإنجاز (بن موسى، ٢٠٢٠) وإدارة المواهب والاستغراق في العمل (اللمعي، وعواد، ٢٠١٩) والالتزام الوظيفي (بكرون وبحر، ٢٠١٩) (Kamau, Maranga, & Mugambi, 2020)، ومشاركة العاملين (Arzoumanian, 2018)، كما أشار عدد آخر من الدراسات إلى أن الالتزام بالعقد النفسي يؤدي إلى تحسين الأداء (Liu, Turnley., Bolino., Lester & Zhai, 2020)، والمواطنة التنظيمية (Jiang, , & Zhai, 2020) Bloodgood, 2003) والسلوكيات الخضراء للعاملين (عطالله، ٢٠١٧) وتحقيق الأهداف وتنمية الأداء الإبداعي للعاملين (داود ورفاعي، ٢٠١٩).

ومن الفوائد التي تحققها دراسة العقد النفسي: توفير فهم أكبر للعلاقة الوظيفية بين المنظمة والعاملين، كما يمكن من خلاله تفسير سلوكيات العاملين، والتعرف على التغيرات الواقعة والمحتملة في العلاقة الوظيفية، وتحسين جودة العلاقة بين المنظمة والعاملين (الصادق، ٢٠١٧).

#### ٤ - أبعاد العقد النفسي:

يتضمن مفهوم العقد النفسي عدداً من العناصر والأبعاد التي طرحتها أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي والتي يمكن من خلالها قياس مستوى التزام الأفراد العاملين بالعقد النفسي تجاه منظماتهم، فقد أشار حيدر وناصر (٢٠١٤) إلى عدد من مكونات العقد النفسي أجمالاً في أن صاحب العمل يتوقع من الفرد: الالتزام بمضمون العمل والأداء، وتطوير الذات، والولاء، وكذلك القيام بأعمال إضافية طوعية في المنظمة.

ويوضح الين (Allen, 1996) أن الالتزام بالعقد النفسي يشمل ثلاثة جوانب، هي: أولاً الالتزام العاطفي ويقصد به توقع المنظمة من الموظف أن يتوافق بقوة مع أهدافها؛ وثانياً الاستمرارية وتشير إلى الالتزام التنظيمي في المنظمة؛ وثالثاً المعيارية ويقصد بها التزام الفرد بمشاعر إيجابية تجاه المنظمة.

كما أشارت دراسات (داود ورفاعي، ٢٠١٩؛ Johnston, 2021 Rousseau, 2012) إلى عدد من توقعات المنظمات للعاملين لديها، أبرزها:

- الالتزام بتحقيق الأهداف: ويعني توقعات المنظمة من الفرد بمدى قدرته ورغبته بالتعاون مع المنظمة من أجل تحقيق أهدافها.
- المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح: ويقصد بها الواجبات المنوط بها الفرد، وكيفية تضافرها لتحقيق ميزة تنافسية تخلق النجاح.
- جودة الأداء: ويقصد بها التزام الفرد بمعايير الجودة في الأداء.
- التحسين المستمر: والذي يعكس توافر الدافعية للعمل، والرغبة الدائمة لدى الفرد في الوصول إلى أعلى معدلات الأداء والإنتاجية.



### المحور الثالث- الدراسات السابقة:

توجد كثير من الدراسات التي تتشابه متغيراتها مع متغيرات الدراسة الحالية المتمثلة في المنظمات الأثرية والعقد النفسي، وإن كان تناولها لكل من المتغيرين قد جاء منفرداً أو مع متغيرات أخرى خلاف المتغير الآخر في هذه الدراسة، وفيما يلي عرضها مصنفة حسب متغيري الدراسة:

#### أولاً- الدراسات التي تناولت المنظمات الأثرية:

أجرى ريجو وشينها (Rego&chunha,2008) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين أبعاد المناخ الأثري والرفاهية العاطفية للمهندسين الجدد في البرتغال، واستخدمت المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من ٣٢٤ مهندساً، وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد المناخ الأثري (روح الصداقة الحميمة - الثقة والمصادقية في القادة - الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة - فرص التعلم والتنمية الشخصية - العدالة - التوفيق بين العمل والعائلة) والرفاهية العاطفية ككل، كما أن هناك ارتباطاً إيجابياً بين أبعاد المناخ الأثري والحاجة إلى التميز ما عدا بُعد الاتصالات الصريحة والمفتوح مع القادة وبعد التوفيق بين العمل والعائلة.

وهدفت دراسة مرسي (٢٠١٠) إلى تحديد العلاقة بين الرعاية المهنية والمناخ الأثري وأثرها على الرفاهية النفسية لعينة قدرها ٣٠٨ من العاملين في المراكز الطبية بجامعة المنصورة، وذلك باستخدام المنهج الوصفي بتطبيق مقياس ريجو وشينها للمنظمات الأثرية، وأشارت النتائج إلى تأثير الحصول على الرعاية المهنية وأبعاد المناخ الأثري على الرفاهية النفسية، وأن أهم هذه الأبعاد تأثيراً كان بُعد الثقة في القادة ومدى مصداقتهم، وأن العلاقة بين هذا البعد والرفاهية النفسية علاقة طردية.

واستكشفت دراسة عواد (Awaad, 2014) تأثير أبعاد المنظمات الأثرية على الالتزام التنظيمي للعاملين في الصندوق الاجتماعي للتنمية في مصر، واستخدمت المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة ريجو وشينها للمنظمات الأثرية على عينة بلغت ١٥٠ موظفاً، وأشارت النتائج إلى وجود تأثير مباشر وقوي لأبعاد المنظمات الأثرية على الالتزام التنظيمي وأن أبعاد المنظمات الأثرية تفسر ٤٤,٧% من الالتزام التنظيمي، كما أثرت جميع الأبعاد في الالتزام التنظيمي للعاملين ما عدا بُعد العدالة التنظيمية.

وحاولت دراسة جودة والمغربي (٢٠١٧) الكشف عن العلاقة بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام التنظيمي بالتطبيق على قطاع التعليم بجامعة المنصورة بجمهورية مصر العربية، حيث استخدمت المنهج الوصفي من خلال قائمة استقصاء لجمع البيانات من عينة عشوائية بلغ حجمها ٣٧٤ موظفًا، وأوضحت النتائج تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بدرجة متوسطة، كما أشارت إلى وجود ارتباط إيجابي بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام التنظيمي لدى العاملين، وتوصلت إلى أن توافر أبعاد المنظمات الأثرية يحقق الكثير من العوائد لكل من المنظمة والعاملين.

أما دراسة كاهيرو وآخرون (Cairrão, et al., 2019) فهدفت إلى تحديد العلاقة بين أبعاد المنظمات الأثرية والنية في ترك العمل والالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي في منظمة أنجولية تعمل في مجال الإمدادات الطبية، واستخدمت المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة تكونت من ٢٥ عاملاً، وقد أشارت النتائج إلى تحقيق المنظمة لأبعاد المنظمات الأثرية، كما أوضحت النتائج وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي، ووجود علاقة سلبية لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية مع النية في ترك العمل.

واهتمت دراسة النشيلي (٢٠٢١) باستكشاف تأثير المناخ الأثيري على إدراك العاملين للفخر التنظيمي، وذلك بالتطبيق على عينة من العاملين في شركات السياحة المصرية بلغت ٢٩٢ عاملاً، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي من خلال قوائم الاستقصاء، وقد توصلت النتائج إلى وجود تأثير لأبعاد المنظمات الأثرية (روح الألفة، فرص التعلم والتنمية الشخصية) في مدى شعور العاملين بالفخر التنظيمي الوجداني، بينما لا توجد علاقة دالة إحصائية بين أبعاد الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، والاتصالات المفتوحة والصریحة مع القادة، والعدالة، والتوافق بين العمل والأسرة، وبين الشعور بالفخر التنظيمي الوجداني؛ كما أشارت إلى وجود تأثير لبعده فرص التعلم والتنمية الشخصية في مدى شعور العاملين بالفخر التنظيمي الإيجابي.

وسعت دراسة حسن (٢٠٢١) إلى التعرف على طبيعة أبعاد المنظمات الأثرية وبيان أثرها في تحقيق الرسوخ الوظيفي في شركة بوروتو للفنادق بجمهورية مصر العربية، واستخدمت المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة الدراسة التي تكونت من ٢٢٢ عاملاً، وتوصلت النتائج إلى أن أبعاد المنظمات الأثرية والرسوخ الوظيفي جاءت بدرجة فوق المتوسطة بشكل عام،



كما أشارت إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد المنظمات الأثرية والرسوخ الوظيفي، وكان أكثر الأبعاد ارتباطاً هو بعد الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، يليها بعد التوافق بين العمل والعائلة، ثم روح الألفة، ثم الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم ثم فرص التعلم والتنمية الشخصية للعاملين، وأخيراً العدالة التنظيمية.

وهدفت دراسة محمد (٢٠٢١) إلى تحليل أثر المناخ الأثيري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية بوزارة التعليم العالي بمصر، واستخدمت المنهج الوصفي، كما تكونت عينة الدراسة من ٣٠١ من العاملين في وزارة التعليم العالي، وقد أشارت النتائج إلى أن التنفيذ الجيد لأبعاد المناخ الأثيري (فرص التعلم والتنمية الشخصية، وروح الألفة، والثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، والتواصل المفتوح والصريح مع القادة، والتوفيق بين العمل والأسرة) يعزز المواطنة التنظيمية للعاملين وتمكينهم، بينما لا يؤثر بعد العدالة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية وكذلك تمكينهم.

### ثانياً- الدراسات التي تناولت العقد النفسي:

اهتم عدد من الدراسات بالعقد النفسي منها دراسة منتيس وزويجي (Montes, & Zweig, 2009) التي هدفت إلى بحث أثر الوعود على خرق العقد النفسي، واستخدمت المنهج الوصفي من خلال تطبيق استمارتي استقصاء على عينة من ٣٨٣ موظفًا في كندا، وقد أشارت النتائج إلى أن الوعود قد تكون قليلة التأثير على العقد النفسي حيث يهتم الموظفون في المقام الأول بما تقدمه المنظمة لهم فعليًا.

كما هدفت دراسة جلاب والسعيد والشريفي (٢٠١٥) إلى تحديد درجة الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط، واستخدمت المنهج الوصفي بواسطة استبيان أعد لهذا الغرض جرى تطبيقه على عينة بلغ حجمها ٢٤٨ عضوًا، وقد أشارت النتائج إلى تحقق الالتزام بالعقود النفسية داخل الكليات الأهلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وخاصة العقد الارتباطي، ثم العقد المتوازن، وأخيراً عقد المعاملات.

وسعت دراسة الصادق (٢٠١٧) إلى الكشف عن أثر العوامل الديموغرافية على إدراك الفرد لطبيعة التزامات العقد النفسي والعلاقة بين العدالة التنظيمية على العقد النفسي للعاملين في

البنوك التجارية والخاصة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال قائمة استقصاء طبقت على عينة قوامها ٣٨٤ فرداً، وقد أشارت النتائج إلى وجود تأثير معنوي لأبعاد العدالة التنظيمية على العقد النفسي للعاملين كما أشارت إلى أنه توجد اختلافات جوهرية في إدراك العاملين لالتزامات العقد النفسي وفقاً للمستوى التعليمي، ولا توجد اختلافات جوهرية باختلاف السن، الجنس، الحالة الاجتماعية.

وحاولت دراسة محسن وأبي مولود (٢٠١٧) الكشف عن علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي لدى عينة من المعلمين في محافظة ورقلة الجزائرية، واستخدمت المنهج الوصفي حيث من خلال تطبيق استبانة على عينة بلغت ٢٨٢ أستاذاً وأستاذة من مختلف الأطوار التعليمية، وقد بينت النتائج وجود علاقة دالة بين العقد النفسي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، كما أشارت إلى عدم وجود فروق في الالتزام بالعقد النفسي باختلاف المرحلة التعليمية.

وكرزت دراسة طلحة وأبو القمصان ومرزوق (٢٠١٩) على التحقق من مدى تأثير الثقة في الإدارة كمتغير وسيط على العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي واستخدم المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة على عينة مقدارها ٣٤١ من العاملين بالجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى في مصر، وأظهرت النتائج وجود تأثير معنوي للثقة في الإدارة على العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي.

وهدفت دراسة إسماعيل (٢٠٢٠) إلى بحث تأثير أبعاد الجينات التنظيمية (حقوق اتخاذ القرار - المعلومات - الهيكل التنظيمي - المحفزات) على الإخلال بالعقد النفسي، وذلك باستخدام المنهج الوصفي حيث طبقت استبانة على عينة من العاملين بالمستشفيات الجامعية بمصر قوامها ٢٨٢ عاملاً، وقد أشارت النتائج إلى وجود ارتباط سلبى بين أبعاد الجينات التنظيمية وأبعاد الإخلال بالعقد النفسي.

### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال العرض الذي تقدم حول الدراسات السابقة التي بحثت في أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام العاملين في المؤسسات بالعقد النفسي يمكن ملاحظة التالي:



- أكدت دراسة ريجو وشينها (Rego&chunha,2008) ومرسي (٢٠١٠) وعواد (Awaad,2014) وجودة المغربي (٢٠١٧) والنشيلي (٢٠٢١) على أهمية تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية، وأثر ذلك إيجابياً سواء على المنظمة نفسها أو على العاملين؛ حيث يحقق ذلك العديد من المنافع، منها الالتزام التنظيمي والرسوخ الوظيفي، وتحسين جودة أداء العاملين، وزيادة شعورهم بالرفاهية النفسية والعاطفية والشعور بالفخر بمنظمتهم.
- أوضحت دراسة منصور (٢٠١٨) وسعد الدين (٢٠١٧) أهمية دور القيادة وسلوكياتها الأخلاقية في تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية.
- كشفت الدراسات السابقة عن وجود عدد من المتغيرات المرتبطة وذات العلاقة بالعقد النفسي ومنها التغيرات التنظيمية، والعدالة التنظيمية، والمستوى التعليمي، والالتزام التنظيمي، والثقة في الإدارة، والجينات التنظيمية والمواطنة التنظيمية، وهي متغيرات تتضمن كثيراً من العناصر والممارسات التنظيمية التي يؤكد عليها مفهوم المنظمات الأثرية.
- يتضح من السرد السابق قلة الدراسات التي اهتمت بقياس مستوى تحقيق الجامعات بصورة عامة لأبعاد المنظمات الأثرية ما عدا دراسة جودة المغربي (٢٠١٧) وجلاب والسعيد والشريفي (٢٠١٥)، كما يلاحظ أيضاً ندرة الدراسات التي بحثت تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في الجامعات بالمملكة العربية السعودية.
- يتبين من تفحص الدراسات السابقة أنه لا توجد أي دراسة محلية أو أجنبية - حسب علم الباحث- سبقت الدراسة الحالية في استكشاف وجود علاقة بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في الجامعات والتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، وهو ما تتفرد به هذه الدراسة.
- نال مقياس ريجو وشينا (Rego&cunha,2005) شهرة واسعة حيث اعتمدت عليه أغلب الدراسات السابقة في قياس مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية، لذا فقد اعتمدت عليه الدراسة الحالية مع إجراء عدد من التعديلات ليناسب مجال عمل المنظمة محل الدراسة وهي جامعة نجران، كما استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة في إعداد أداة قياس التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، وكذلك في تفسير النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

## إجراءات الدراسة

### منهج الدراسة:

تتبع هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث جرى استخدام استبانة لجمع البيانات من أجل تحديد مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية لدى جامعة نجران، ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بالعقد النفسي، ثم بحث وجود علاقة بينهما.

### مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران والذين بلغ عددهم في الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي ١٤٤٢/١٤٤٣ هـ (١٣٢٠) عضوًا حسب ما أفادت به عمادة الموارد البشرية، وطبقت الأداة على عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قوامها (٣١٢) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

### أداة الدراسة:

للإجابة عن أسئلة الدراسة بنيت استبانة لهذا الغرض تكونت من جزأين، خصص الأول منهما لقياس أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران، أما الجزء الثاني فعني بقياس التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، وقد جرى بناء الاستبانة في جزئها الأول من خلال الاعتماد على مقياس ريجو وشينها (Rego, Cunha, 2008) مع إجراء عدد من التعديلات عليه لمواءمته مع مجال عمل جامعة نجران، وتكون من ٢٧ عبارة موزعة على ستة أبعاد هي: (روح الصداقة الحميمة - الثقة في القيادة ومدى مصداقيتهم - الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد - فرص التعلم والتنمية الشخصية - العدالة التنظيمية - التوفيق بين العمل والعائلة)، وفيما يتعلق بالجزء المتعلق بالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، فمن خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات المتعلقة بالعقد النفسي تم التوصل إلى ١٨ عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي: (الالتزام بتحقيق الأهداف - المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح - جودة الأداء - التحسين المستمر) وتم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي لتحديد استجابة عينة الدراسة على عبارات وأبعاد الاستبانة كما يوضحها جدول (٣).



جدول (٣) توزيع الفئات وفق التدرج المستخدم في أداة الدراسة

الاستجابة	بدرجة كبيرة جدًا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدًا
الدرجة	5	4	3	2	1
مدى المتوسط	من 4.21 إلى 5	من 3.41 إلى 4.20	من 2.61 إلى 3.40	من 1.81 إلى 2.60	من 1 إلى 1.80

### صدق وثبات أداة الدراسة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة تم عرضها في صورتها الأولية على عدد من المتخصصين في الإدارة؛ وذلك للاستفادة من آرائهم حول مدى ارتباط العبارات بال محور الذي تنتمي إليه، ومدى مناسبة الصياغة اللغوية للعبارات، وجرى تعديل الأداة وفق ملحوظات المحكمين بإعادة صياغة بعض العبارات وحذف أخرى، بعد أن أفاد المحكمون بصلاحيته الأداة، وأنها تقيس ما وضعت لقياسه.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية بلغت (٣٠) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من غير العينة الأساسية للبحث، وقياس الخصائص السيكومترية للأداة وتم التحقق من ثباتها من خلال حساب معامل (ألفا كرونباخ)، كما يوضحها جدول (٤).

جدول (٤) معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة وكل بعد بمحا

الخو	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
روح الصداقة الحميمة	4	0.907
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	4	0.956
الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد	4	0.841
فرص التعلم والتنمية الشخصية	4	0.721
العدالة التنظيمية	4	0.970
التوفيق بين العمل والعائلة	4	0.746
معامل ثبات أداة أبعاد المنظمات الأثرية	24	0.968
الالتزام بتحقيق الأهداف	4	0.828
المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح	4	0.758
جودة الأداء	4	0.856
التحسين المستمر	4	0.868
معامل ثبات الالتزام بالعقد النفسي	16	0.842

يتضح من جدول (٣) أن معامل (ألفا كرونباخ) للجزء الخاص بأبعاد المنظمات الأثرية بلغ ٠,٩٦٨، وهو معامل ثبات مرتفع، كما بلغ معامل (ألفا كرونباخ) للمحاور الستة في المدى من ٠,٧٢١ إلى ٠,٩٥٦، ويتضح أن معامل (ألفا كرونباخ) للجزء الخاص بالالتزام بالعقد النفسي بلغ ٠,٨٤٢، وهو معامل ثبات مرتفع، كما بلغ معامل (ألفا كرونباخ) للمحاور الأربعة في المدى من ٠,٧٥٨ إلى ٠,٨٦٨، وكلها معاملات ثبات مرتفعة تفي باحتياجات الدراسة وتشير إلى ثبات الأداة.

### الأساليب الإحصائية:

بعد الوصول إلى البيانات التي قدمها أفراد عينة الدراسة تم تحليلها ومعالجتها إحصائياً من خلال عدد من الأساليب الإحصائية وهي:

- ١- معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- ٢- المتوسط الحسابي: يقيس درجة تفاعل العينة مع أبعاد وعبارات أداة الدراسة.
- ٤- الانحراف المعياري: للتعرف على مقدار انحراف استجابة عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- ٥- معامل ارتباط بيرسون: للتحقق من دلالة الارتباط بين متغيرات الدراسة.

## النتائج

**السؤال الأول: ما مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟**

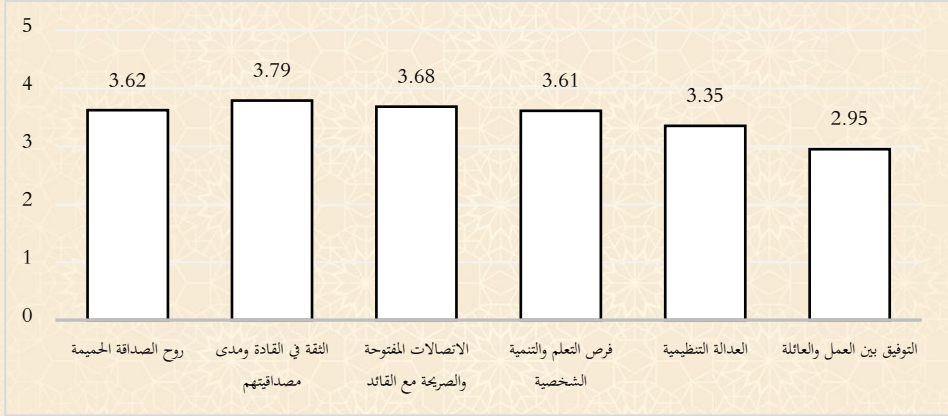
للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الجزء الأول من الاستبانة، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٥).

جدول (٥) استجابة عينة الدراسة على عبارات مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسط الاستجابة والانحراف المعياري

الترتيب	الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
البعد الأول: روح الصداقة الحميمة				
1	بدرجة كبيرة	1.012	3.83	أشعر مع زملائي في الكلية/ العمادة بأننا أسرة واحدة.
2	بدرجة كبيرة	1.013	3.77	يتميز المناخ العام في كليتي/ عمادتي بالود.
3	بدرجة كبيرة	1.013	3.7	تسود روح الفريق بين أعضاء هيئة التدريس في كليتي/ عمادتي.
4	بدرجة متوسطة	1.292	3.18	تنظم كليتي/ عمادتي فعاليات لزيادة التقارب بين أعضاء هيئة التدريس.



الترتيب	الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
3	بدرجة كبيرة	0.970	3.62	متوسط البعد الأول
البعد الثاني: الثقة في القادة ومصداقيتهم				
1	بدرجة كبيرة	1.177	3.85	أثق في قادة كليتي/ عمادتي.
2	بدرجة كبيرة	1.094	3.82	يتعامل قادة كليتي/ عمادتي بمصداقية مع أعضاء هيئة التدريس.
3	بدرجة كبيرة	1.15	3.78	الثقة عنصر أساسي في كليتي/ عمادتي.
4	بدرجة كبيرة	1.024	3.73	يفي قادة كليتي/ عمادتي بوعودهم تجاه أعضاء هيئة التدريس.
1	بدرجة كبيرة	1.01	3.79	متوسط البعد الثاني
البعد الثالث: الاتصالات المفتوحة مع القادة				
1	بدرجة كبيرة	1.018	4.01	لدي إمكانية تواصل مفتوحة مع قادة كليتي/ عمادتي.
2	بدرجة كبيرة	1.194	3.75	أشعر بالحرية في التواصل بصراحة مع قادة كليتي/ عمادتي.
3	بدرجة متوسطة	1.212	3.57	أستطيع إظهار اختلافي في الرأي مع قادة كليتي/ عمادتي.
4	بدرجة متوسطة	1.147	3.38	أتمكن بسهولة من التحدث مع القيادات العليا في الجامعة.
2	بدرجة كبيرة	0.985	3.68	متوسط البعد الثالث
البعد الرابع: العدالة التنظيمية				
1	بدرجة كبيرة	1.215	3.62	تظهر المحاباة الشخصية في عملية الترقيات بكليتي/ عمادتي.
2	بدرجة كبيرة	1.058	3.49	يشجع في كليتي/ عمادتي الاحتفاء بالتميز والعمل المثمن.
3	بدرجة متوسطة	1.203	3.22	عندما تحقق كليتي/ عمادتي نجاحاً تمنح المكافآت لقيادات محددة.
4	بدرجة متوسطة	1.299	3.06	هنالك تمييز غير عادل في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس.
4	بدرجة متوسطة	0.710	3.35	متوسط البعد الرابع
البعد الخامس: فرص التعلم والتنمية الشخصية				
1	بدرجة كبيرة	1.062	3.78	يكسبني عملي في كليتي/ عمادتي خبرات مهنية جديدة باستمرار.
2	بدرجة كبيرة	1.097	3.74	تتيح لي كليتي/ عمادتي فرصاً للتعلم والتنمية المهنية.
3	بدرجة كبيرة	1.137	3.56	أستطيع تطوير إمكاناتي من خلال عملي في كليتي/ عمادتي.
4	بدرجة متوسطة	1.205	3.35	العمل في كليتي/ عمادتي يشجع على الإبداع والابتكار.
5	بدرجة كبيرة	1.040	3.61	متوسط البعد الخامس
البعد السادس: التوفيق بين العمل والعائلة				
1	بدرجة متوسطة	1.06	3.39	تساعدني كليتي/ عمادتي على التوفيق بين عملي وحياتي العائلية.
2	بدرجة متوسطة	1.247	3.34	كفي أتقدم في مهنتي، من الضروري التضحية بالحياة الأسرية.
3	بدرجة متوسطة	1.137	2.98	تقدم الجامعة خدمات تيسر جودة الحياة لي ولأسرتي.
4	بدرجة قليلة	1.066	2.08	توجد في الجامعة مرافق ترفيه لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم.
6	بدرجة متوسطة	0.765	2.95	متوسط البعد السادس
	بدرجة كبيرة	0.802	3.50	متوسط تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس



شكل (٢) متوسط تحقق كل بعد من أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس

يتضح من جدول (٥) أن مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بمتوسط (٣,٥٠) وانحراف معياري (٠,٨٠٢) (بدرجة كبيرة)، وجاء أعلى هذه الأبعاد تحقّقاً وفي المرتبة الأولى بُعد الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم بمتوسط (٣,٧٩) وانحراف معياري (١,٠٥) (بدرجة كبيرة)، وجاءت الاستجابة لجميع مؤشرات هذا البعد بدرجة (كبيرة) حيث أشارت عينة الدراسة إلى أنهم يثقون في قادتهم بمتوسط ٣,٨٥ وانحراف معياري ١,١٧٧ (بدرجة كبيرة)، وأن قادتهم يتعاملون معهم بمصداقية بمتوسط ٣,٨٢ وانحراف معياري ١,٠٩٤ (بدرجة كبيرة)، وجاء أقل مؤشر الخاص بوفاء قادة الجامعة بوعودهم تجاه أعضاء هيئة التدريس بمتوسط ٣,٧٣ وانحراف معياري ١,٠٢٤ (بدرجة كبيرة).

وجاء في المرتبة الثانية بُعد الاتصالات المفتوحة والصریحة مع القائد بمتوسط (٣,٦٨) وانحراف معياري (٠,٩٨٥) (بدرجة كبيرة)، وجاءت الاستجابة لمؤشرات هذا البعد بين (بدرجة كبيرة) و(بدرجة متوسطة) حيث أشارت عينة الدراسة إلى أن لديهم إمكانية تواصل مفتوحة مع قادتهم بمتوسط ٤,٠١ وانحراف معياري ١,٠١٨ (بدرجة كبيرة)، وأهم يشعرون بالحرية في التواصل بصراحة مع قادتهم بمتوسط ٣,٧٥ وانحراف معياري ١,١٩٤ (بدرجة كبيرة)، وجاء أقل هذه المؤشرات تمكن أعضاء هيئة التدريس من التحدث بسهولة مع القيادات العليا في الجامعة بمتوسط ٣,٣٨ وانحراف معياري ١,١٤٧ (بدرجة متوسطة).



وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد روح الصداقة الحميمة بمتوسط (٣,٦٢) وانحراف معياري (٠,٩٧٠) (بدرجة كبيرة)، وجاءت الاستجابة لمؤشرات هذا البعد بين (بدرجة كبيرة) و (بدرجة متوسطة)، حيث أشارت عينة الدراسة إلى أنهم يشعرون مع زملائهم في الكلية/العمادة بأهم أسرة واحدة بمتوسط ٣,٨٣ وانحراف معياري ١,٠١٢ (بدرجة كبيرة)، وأن المناخ العام في العمل يتميز بالود بمتوسط ٣,٧٧ وانحراف معياري ١,٠١٣ (بدرجة كبيرة)، وجاء أقل مؤشر والخاص بتنظيم الجامعة فعاليات لزيادة التقارب بين أعضاء هيئة التدريس بمتوسط ٣,١٨ وانحراف معياري ١,٢٩٢ (بدرجة متوسطة).

كما جاء المرتبة الرابعة بُعد العدالة التنظيمية بمتوسط (٣,٦١) وانحراف معياري (١,٠٤٠) (بدرجة كبيرة)، وجاءت الاستجابة لمؤشرات هذا البعد بين (بدرجة كبيرة) و (بدرجة متوسطة)، حيث أشارت عينة الدراسة إلى أن المحابة الشخصية تظهر في عمليات الترقيات بمتوسط ٣,٦٢ وانحراف معياري ١,٢١٥ (بدرجة كبيرة)، وأنه يشيع في العمل الاحتفاء بالتميز والعمل المتقن بمتوسط ٣,٤٩ وانحراف معياري ١,٠٥٨ (بدرجة كبيرة)، بينما جاء أقل مؤشر في هذا البعد "هنالك تمييز غير عادل في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط ٣,٠٦ وانحراف معياري ١,٢٩٩ (بدرجة متوسطة).

وفي المرتبة الخامسة جاء بُعد فرص التعلم والتنمية الشخصية بمتوسط (٣,٣٥) وانحراف معياري (٠,٧١٠) (بدرجة متوسطة)، وجاءت الاستجابة لمؤشرات هذا البعد بين (بدرجة كبيرة) و (بدرجة متوسطة)، حيث أشارت عينة الدراسة إلى أن "العمل في كليتي/ عمادتي يكسبهم خبرات مهنية جديدة باستمرار" بمتوسط ٣,٧٨ وانحراف معياري ١,٠٦٢ (بدرجة كبيرة)، و"تتيح لي كليتي/ عمادتي فرصًا للتعلم والتنمية المهنية" بمتوسط ٣,٧٤ وانحراف معياري ١,٠٩٧ (بدرجة كبيرة)، وجاءت أقل هذه المؤشرات "العمل في كليتي/ عمادتي يشجع على الإبداع والابتكار" بمتوسط ٣,٣٥ وانحراف معياري ١,٢٠٥ (بدرجة متوسطة).

أما في المرتبة السادسة والأخيرة فجاء بعد التوفيق بين العمل والعائلة بمتوسط (٢,٩٥) وانحراف معياري (٠,٧٦٥) (بدرجة متوسطة)، وجاءت الاستجابة لمؤشرات هذا البعد بين (بدرجة متوسطة) و (بدرجة قليلة)، حيث أشارت عينة الدراسة إلى "تساعدني كليتي/ عمادتي على التوفيق بين عملي وحياتي العائلية" بمتوسط ٣,٣٩ وانحراف معياري ١,٠٦ (بدرجة متوسطة)،

وإلى "كي أتقدم في مهنتي، من الضروري التضحية بالحياة الأسرية" بمتوسط ٣,٣٤ وانحراف معياري ١,٢٤٧ (بدرجة متوسطة)، وجاءت أقل مؤشر في هذا البعد "توجد في الجامعة مرافق ترفيه لأعضاء هيئة التدريس وأسرههم" بمتوسط ٢,٠٨ وانحراف معياري ١,٠٦٦ (بدرجة قليلة).

وتختلف نتيجة الدراسة الحالية عن دراسة جودة والمغربي (٢٠١٧) ودراسة حسن (٢٠٢١) في مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية، ويعزو الباحث تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة نجران بشكل عام بدرجة كبيرة إلى خصائص القادة الأكاديميين في جامعة نجران والتي تعد من أهم العوامل المؤثرة في تحقق المنظمات الأثرية، حيث أشارت دراسة سيميدو وكارلو وريبيرو (Semedo, Coelho, & Ribeiro, 2019) إلى أن سلوكيات القادة لها تأثير على شعور العاملين بالسعادة والاستقرار النفسي، ويتضح ذلك من حصول بُعدي الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم والاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد على أعلى رتبة في الدراسة الحالية، ويتضح ذلك أيضاً في ضوء الدراسات التي تناولت خصائص القادة الأكاديميين في جامعة نجران مثل دراسة المقابلة (٢٠١٩) التي أشارت إلى ممارسة القيادات الأكاديمية بجامعة نجران للقيادة الخادمة: التمكين، الاتصال، تقدير الذات، تنمية الأفراد، القيادة، والتفويض، ودراسة نجمي (٢٠٢١) التي أشارت إلى امتلاك القادة الأكاديميين بجامعة نجران للتفكير القائم على الحكمة، والذي يتكون من خلاله خبرة ورؤية ذاتية يمكن نقلها والتعامل من خلالها مع الآخرين ببصيرة وإلهام، وانتقال أثرها إلى مواقف أخرى جديدة يمكن خلالها إصدار أحكام جيدة.

وفيما يتعلق ببعده التوافق بين العمل والعائلة تتفق الدراسة مع دراسة الزعبي (٢٠١٧) في أن مستوى تحققة جاء بدرجة متوسطة، وأن هذا الجانب يحتاج إلى مزيد من العناية، و يمكن عزو ذلك إلى أن اهتمام جامعة نجران بالاحتياجات الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس وتركيزها على تلبيتها كأولوية مازال دون المستوى المطلوب ولعل ذلك يرجع إلى كذلك إلى حداثة استحداث مسمى عمادة الموارد البشرية بالجامعة وبالتالي ما زال تطبيق ما يتضمنه هذا المفهوم من ممارسات يحتاج إلى مزيد من التخطيط وتخصص الموارد وبذل الكثير من الجهد والوقت نحو تحقيقه في ممارسات الجامعة اتجاه العاملين لديها وفي مقدمتهم أعضاء هيئة التدريس.

أما بالنسبة لبعده العدالة التنظيمية فتتفق الدراسة الحالية مع دراسة المطيري (٢٠١٨) في تحققة بدرجة متوسطة، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن جامعة نجران ما زالت ناشئة وتفتقر إلى توافر



قواعد واضحة ومعايير محددة وإجراءات تتصف بالحوكمة في شغل الوظائف القيادية بالجامعة، وكذلك ما زالت أنظمة وآليات إقرار المكافآت وتوزيع الحوافز بالجامعة بحاجة إلى المزيد من التطوير.

### السؤال الثاني: ما مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية لكل عبارة من عبارات الجزء الثالث من الاستبانة، وقد جاءت النتائج كما يوضحها جدول (٦).

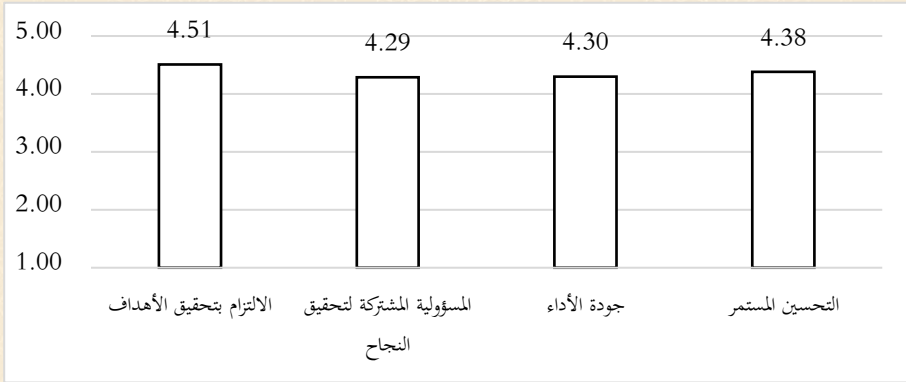
جدول (٦) استجابة عينة الدراسة على عبارات استبانة العقد النفسي مرتبة تنازلياً تبعاً لمتوسط الاستجابة والانحراف المعياري

الترتيب	الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
البعد الأول: الالتزام بتحقيق الأهداف				
1	بدرجة كبيرة جداً	0.649	4.59	أسعى إلى الانتهاء من مهامى الوظيفية في الوقت المحدد.
2	بدرجة كبيرة جداً	0.668	4.54	أحرص على أداء المهام التي يتوقعها منى قادة كليتي/ عمادتي.
3	بدرجة كبيرة جداً	0.706	4.54	أعمل ساعات إضافية عند الحاجة لذلك.
4	بدرجة كبيرة جداً	0.954	4.38	أرغب في التعاون مع كليتي/ عمادتي لتحقيق أهدافها.
<b>1</b>	<b>بدرجة كبيرة جداً</b>	<b>0.62</b>	<b>4.51</b>	متوسط البعد الأول
البعد الثاني: المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح				
1	بدرجة كبيرة جداً	0.694	4.52	أحرص على تمثيل كليتي/ عمادتي بصورة جيدة.
2	بدرجة كبيرة جداً	0.836	4.39	أسعى للمساهمة في تحقيق ميزة تنافسية لكليتي/ عمادتي.
3	بدرجة كبيرة	0.857	4.13	أبادر بتقديم أفكار وخطط جديدة لتطوير كليتي/ عمادتي.
4	بدرجة كبيرة	0.935	4.11	أنتطوع لأداء مهام خارج متطلبات وظيفتي.
<b>4</b>	<b>بدرجة كبيرة جداً</b>	<b>0.649</b>	<b>4.29</b>	متوسط البعد الثاني
البعد الثالث: جودة الأداء				
1	بدرجة كبيرة جداً	0.553	4.63	أقوم بالنشاط التدريسي على أعلى درجة من الإلتقان.
2	بدرجة كبيرة جداً	0.707	4.53	أسعى لتحقيق أعلى مستوى من الأداء في مهامى الإدارية.
3	بدرجة كبيرة	0.955	4.09	أحرص على نشر أبحاثي في المجالات ذات معامل التأثير الأعلى.
4	بدرجة كبيرة	0.901	3.95	أقدم خدمات نوعية للمجتمع المحيط بكليتي/ عمادتي.
<b>3</b>	<b>بدرجة كبيرة جداً</b>	<b>0.536</b>	<b>4.30</b>	متوسط البعد الثالث
البعد الرابع: التحسين المستمر				
1	بدرجة كبيرة جداً	0.648	4.6	أحرص على التطوير المستمر لقدراتي المهنية.
2	بدرجة كبيرة جداً	0.772	4.33	أهتم بالتغذية الراجعة التي تقدمها كليتي/ عمادتي.
3	بدرجة كبيرة جداً	0.752	4.30	أواكب التطورات والاتجاهات الحديثة في مجال عملي.

الترتيب	الاستجابة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
4	بدرجة كبيرة جدًا	0.628	4.27	أقبل معايير الأداء التي تتميز بالتحدي المتزايد.
2	بدرجة كبيرة جدًا	0.559	4.38	متوسط البعد الرابع
	بدرجة كبيرة جدًا	0.487	4.37	المتوسط العام لالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي

شكل (٣) متوسط التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بأبعاد العقد النفسي

يتضح من جدول (٦) أن مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي جاء بمتوسط ٤,٧٧ وانحراف معياري ٠,٤٨٧ (بدرجة كبيرة جدًا)، وجاء أعلى الأبعاد بُعد الالتزام بتحقيق الأهداف بمتوسط ٤,٥١ وانحراف معياري ٠,٦١٧ (بدرجة كبيرة جدًا)، وجاءت



استجابة عينة الدراسة على هذا البعد جميعها (بدرجة كبيرة جدًا)، حيث أشار أفراد عينة الدراسة إلى "أسعى إلى الانتهاء من مهامي الوظيفية في الوقت المحدد" بمتوسط ٤,٥٩ وانحراف معياري ٠,٦٤٩ (بدرجة كبيرة جدًا)، وإلى "أحرص على أداء المهام التي يتوقعها مني قادة كليتي/ عمادتي" بمتوسط ٤,٥٤ وانحراف معياري ٠,٦٦٨ (بدرجة كبيرة جدًا) وإلى "أعمل ساعات إضافية عند الحاجة لذلك" بمتوسط ٤,٥٤ وانحراف معياري ٠,٧٠٦ (بدرجة كبيرة جدًا).

وفي المرتبة الثانية جاء بُعد التحسين المستمر بمتوسط ٤,٣٨ وانحراف معياري ٠,٥٥٩ وجاءت استجابة عينة الدراسة على هذا البعد جميعها (بدرجة كبيرة جدًا)، حيث أشارت عينة البحث إلى أنهم حريصون على التطوير المستمر لقدراتهم المهنية بمتوسط ٤,٦ وانحراف معياري ٠,٦٤٨ (بدرجة كبيرة جدًا)، وأنهم يهتمون بالتغذية الراجعة التي تقدمها كليتهم/عمادتهم بمتوسط ٤,٣٣ وانحراف معياري ٠,٧٧٢ (بدرجة كبيرة جدًا)، وأنهم يواكبون التطورات والاتجاهات الحديثة في مجال عملهم بمتوسط ٤,٣ وانحراف معياري ٠,٧٥٢ (بدرجة كبيرة جدًا).



كما جاء في المرتبة الثالثة بُعد جودة الأداء بمتوسط ٤,٣٠ وانحراف معياري ٠,٥٣٦، وجاءت استجابة عينة الدراسة على هذا البعد بين (بدرجة كبيرة جداً) و (بدرجة كبيرة)، حيث أشارت عينة البحث إلى أنهم يقومون بالنشاط التدريسي على أعلى درجة من الإتقان بمتوسط ٤,٦٣ وانحراف معياري ٠,٥٥٣ (بدرجة كبيرة جداً)، وأنهم يسعون لتحقيق أعلى مستوى من الأداء في مهامهم الإدارية بمتوسط ٤,٥٣ وانحراف معياري ٠,٧٠٧ (بدرجة كبيرة جداً)، بينما جاء أقل مؤشر "أقدم خدمات نوعية للمجتمع المحيط بكليتي/ عمادتي" بمتوسط ٣,٩٥ وانحراف معياري ٠,٩٠١ (بدرجة كبيرة).

أما في المرتبة الرابعة والأخيرة فجاء بُعد المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح بمتوسط ٤,٢٩ وانحراف معياري ٠,٦٤٩ وجاءت استجابة عينة الدراسة على هذا البعد بين (بدرجة كبيرة جداً) و (بدرجة كبيرة) حيث أشاروا إلى أنهم حريصين على تمثيل كليتهم/ عمادتهم بصورة جيدة بمتوسط ٤,٥٢ وانحراف معياري ٠,٦٩٤ (بدرجة كبيرة جداً)، وأنهم يسعون للمساهمة في تحقيق ميزة تنافسية لكليتهم/ عمادتهم بمتوسط ٤,٣٩ وانحراف معياري ٠,٨٣٦ (بدرجة كبيرة جداً)، بينما جاء أقل مؤشر "أتطوع لأداء مهام خارج متطلبات وظيفتي بمتوسط ٤,١١ وانحراف معياري ٠,٩٣٥ (بدرجة كبيرة).

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة جلاب والسعيد والشريف (٢٠١٥) في أن درجة التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي جاءت بدرجة كبيرة جداً ويمكن تفسير التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي في ضوء دراسة الصادق (٢٠١٧) التي أشارت إلى وجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي والالتزام بالعقد النفسي حيث إن أعضاء هيئة التدريس قد حصلوا على أعلى الدرجات العلمية مما أسهم في زيادة التزامهم بالعقد النفسي وفق هذه النتيجة.

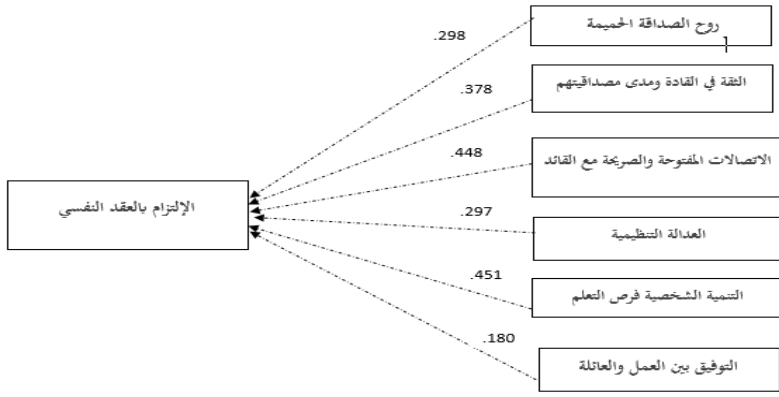
**السؤال الثالث: هل توجد علاقة دالة إحصائية بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة نجران ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار بيرسون وبلغت قيمة معامل الارتباط 0.40 وهي دالة عند ٠,٠٥ مما يشير إلى وجود علاقة طردية دالة إحصائية بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات

الأثرية بجامعة نجران ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، كما تم قياس معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المنظمات الأثرية الستة ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، والتي يوضحها جدول (٧).

جدول (٧) معاملات ارتباط أبعاد المنظمات الأثرية بمستوى الالتزام بالعقد النفسي

أبعاد المنظمات الأثرية	معامل الارتباط مع مستوى الالتزام بالعقد النفسي
روح الصداقة الحميمة	.298**
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	.378**
الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد	.448**
فرص التعلم والتنمية الشخصية	.297**
العدالة التنظيمية	.451**
التوفيق بين العمل والعائلة	.180



شكل (٤) العلاقة بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام بالعقد النفسي

يتضح من جدول (٧) أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائياً بين مستوى تحقق كل بعد من أبعاد المنظمات الأثرية الستة ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي ما عدا بُعد التوفيق بين العمل والعائلة حيث جاءت العلاقة بينهما غير دالة عند  $0,05$ ، ويتفق ذلك مع نتائج دراسة (Rego&chunha,2008)، كما يوضح جدول (٧) أن أبعاد "العدالة التنظيمية" و"الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد" و"الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم" جاءت على



التوالي أكثر الأبعاد ارتباطاً بمستوى الالتزام بالعقد النفسي ككل. كما تم حساب معامل ارتباط كل بُعد من أبعاد المنظمات الأثرية بأبعاد الالتزام بالعقد النفسي كما يوضحها جدول (٨).

جدول (٨) معامل ارتباط كل بعد من أبعاد المنظمات الأثرية بأبعاد الالتزام بالعقد النفسي

التحسين المستمر	جودة الأداء	المسؤولية المشتركة لتحقيق النجاح	الالتزام بتحقيق الأهداف	أبعاد المنظمات الأثرية/ العقد النفسي
0.316*	0.098	0.262*	0.297*	روح الصداقة الحميمة
0.354*	0.152	0.348*	0.378*	الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم
0.471*	0.260*	0.358*	0.388*	الاتصالات المفتوحة والصریحة مع القائد
0.285*	0.194*	0.199	0.304*	فرص التعلم والتنمية الشخصية
0.442*	0.189*	0.432*	0.408*	العدالة التنظيمية
0.228*	0.021	0.155	0.181	التوفيق بين العمل والعائلة

يتضح من جدول (٨) أن بعد العدالة التنظيمية هو أكثر أبعاد المنظمات الأثرية تفسيراً للالتزام أعضاء هيئة التدريس بتحقيق الأهداف و"المسؤولية المشتركة في تحقيق النجاح"، كما جاء بُعد "الاتصالات المفتوحة والصریحة مع القادة هو أكثر الأبعاد تفسيراً للالتزام أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق ببُعدي "جودة الأداء" و"التحسين المستمر" من ضمن أبعاد العقد النفسي.

ويمكن تفسير وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين أبعاد المنظمات الأثرية ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي بأن العقد النفسي يركز على إشباع احتياجات العاملين بالمنظمة في المقام الأول والتي تمثلها أبعاد المنظمات الأثرية بصورة كبيرة، والتي تعمل على تلبية الحاجات الإنسانية للعاملين، وبالتالي تزيد من شعور العامل بالسعادة، والاستقرار النفسي، والرضا الوظيفي مما ينعكس على التزامه بالعقد النفسي، وهذا ما أكدته دراسة (Dahiya, Raghuvanshi, 2021) والتي أشارت إلى أن توافر عدد من العوامل منها أبعاد المنظمات الأثرية تزيد من التزام الفرد العامل بالعقد النفسي.

كما يمكن تفسير عدم وجود علاقة دالة بين بعد التوفيق بين العمل والعائلة والتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي في ضوء نتيجة دراسة جلاب والسعيد والشريفي (٢٠١٥) والتي أشارت إلى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي وخاصة العقد النفسي الارتباطي الذي يهتم في المقام الأول بأن يكون التعاقد طويل الأمد، وينتظر الأفراد فيه الاستقرار الوظيفي والعدالة

التنظيمية، ومستوى أجور مستقر قبل توافر مصادر لرفاهيتهم ومصالحهم العائلية على عكس نوعي العقد المتوازن وعقد المعاملات.

### ملخص النتائج:

- ١- جاء مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام بمتوسط (٣,٥٠) (بدرجة كبيرة).
- ٢- جاء تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران بنسب متفاوتة، حيث تحقق بعضها بدرجة كبيرة وهي على التوالي: الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم والاتصالات المفتوحة والصرحية مع القائد وروح الصداقة الحميمة وفرص التعلم والتنمية الشخصية، وبعضها جاء بدرجة متوسطة وهي التوفيق بين العمل والعائلة والعدالة التنظيمية.
- ٣- مستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران بالعقد النفسي جاء بمتوسط ٤,٧٧ (بدرجة كبيرة جدًا).
- ٤- توجد علاقة طردية دالة إحصائيًا بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران ككل ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي.
- ٥- توجد علاقة طردية دالة إحصائيًا في كل بعد من أبعاد المنظمات الأثرية الستة ومستوى التزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي ما عدا بعد التوفيق بين العمل والعائلة حيث جاءت العلاقة بينهما غير دالة.

### التوصيات:

- ١- أشارت النتائج إلى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية لدى جامعة نجران بشكل عام بنسبة كبيرة، بينما جاء تحقق الأبعاد بنسب متفاوتة بين درجة متوسطة إلى كبيرة، ولزيادة تحقق بعض الأبعاد بنسبة أكبر توصي الدراسة بما يأتي:
- أن تنظم الجامعة فعاليات تهدف إلى زيادة التقارب بين أعضاء هيئة التدريس وتعزيز روح الألفة والمودة.



- أن تعمل الجامعة على توفير الإمكانيات والوسائل اللازمة والتسهيلات المناسبة من خلال تحسين الخدمات الصحية، وتوفير مرافق اجتماعية وخدمية تساعد أعضاء هيئة التدريس على التوفيق بين عملهم وأسرهم.
- أن تضع الجامعة إستراتيجية متكاملة لتوفير مرافق ترفيه متنوعة تحسن من جودة الحياة لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم داخل الجامعة في ضوء متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- أن تتيح الجامعة لأعضاء هيئة التدريس فرصاً أكثر للتعلم والتنمية المهنية من خلال التوسع في تمكينهم من حضور المؤتمرات وتشجيعهم على المشاركة فيها وعقد الشراكة العلمية مع جامعات محلية ودولية.
- ٢- أشارت النتائج إلى وجود علاقة دالة بين مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران والتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي ولهذا توصي الدراسة:
  - الاهتمام بمراجعة وقياس تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران والتأكد من توافر متطلباتها دورياً؛ لضمان استمرار وتعزيز تحققها، وتضمينها بصورة صريحة في مهام وأهداف عمادة الموارد البشرية.
- ٣- جاءت أبعاد العدالة التنظيمية والاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد والثقة في القيادة ومدى مصداقيتهم أكثر الأبعاد ارتباطاً بمستوى الالتزام بالعقد النفسي ولذلك توصي الدراسة بالاهتمام ببعد العدالة التنظيمية والذي جاء بدرجة متوسطة من خلال الآتي:
  - أن تقوم الجامعة بحوكمة منح المكافآت والحوافز من خلال بناء آليات محددة وتطوير معايير واضحة تعزز العدالة التنظيمية مع أتمتة جميع العمليات والتزام الشفافية في تطبيقها.
  - وضع قواعد وإجراءات واضحة لعملية شغل الوظائف القيادية بالجامعة بما يحقق تكافؤ الفرص ويعزز التنافسية بين أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات نظام الجامعات الجديد.

- إنشاء وحدة متخصصة في وضع وتطوير اللوائح والأنظمة والأدلة الإجرائية بما يضمن تحقيق العدالة التنظيمية، وإزالة كل صور التمييز غير العادل في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس.

#### دراسات مقترحة:

- فيما يلي عدد من الموضوعات المقترحة للبحث من خلال ما تم التوصل إليه من نتائج في الدراسة الحالية:
- الأدوار المتوقعة من القادة الأكاديميين بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات المنظمات الأثرية.
  - تصور مقترح لتعزيز العدالة التنظيمية بالجامعات السعودية الحكومية في ضوء نظام الجامعات الجديد.
  - العوامل المؤثرة على التوازن بين الحياة والعمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة نجران وسبل تحسينه من وجهة نظرهم.



## المراجع

### المراجع العربية:

- إبراهيم، معتز؛ و عبد القوي، أحمد. (٢٠١٨). أثر العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية. *مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة*. ١٥ (٢)، ١٠٦-١١٧.
- إسماعيل، محمد. (٢٠٢٠). تأثير الجينات التنظيمية على الإخلال بالعقد النفسي "دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفيات الجامعية بمصر". *مجلة البحوث المالية والتجارية*. ٢١ (٤)، ٥٧٠-٥٩٧.
- بكرون، أبرار، و بحر، يوسف. (2019). نوع العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على وزارة الحكم المحلي الفلسطيني - غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- بن موسى، سمير. (٢٠٢٠). العقد النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت. *مجلة العلوم الإنسانية: جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي*. ٧ (٣)، ٧٩٧-٨٠٩.
- التشيلي، دينا. (٢٠٢١). تأثير المناخ الأثيري على إدراك العاملين للفخر التنظيمي (بالتطبيق على شركات السياحة المصرية). *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. ٤٣ (٤)، ٢٠٥-٢٦١.
- الجعيدي، نبيل، وجهمي، أميمة. (٢٠١٧). العقد النفسي: النظرية وآليات القياس. *مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال: جامعة مصراتة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية*. ٥، عدد خاص، ٩٨-١١٤.
- العلي، وائل. (2018). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بأقسام التربية الخاصة في المنطقة الجنوبية من المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. ٢ (٥)، ١٤٩-١٦٢.
- جلاب، إحسان؛ سعيد، شروق & الشريفي، زينب. (٢٠١٦). دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط. *مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية*. ١٣ (٣٦)، ١٦٢-٢٠٨.
- جودة، عبدالمحسن؛ عبداللطيف، محمد؛ محمد، نهي. (٢٠١٧). العلاقة بين العقد النفسي والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة - كلية التجارة*. ٤١ (١)، ٣٣٥-٣٦٠.
- جودة، عبدالمحسن والمغربي، هدى. (٢٠١٧). العلاقة بين المنظمات الأثرية والالتزام التنظيمي لدى العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التعليم - جامعة المنصورة. *المجلة المصرية للدراسات التجارية: جامعة المنصورة - كلية التجارة*. ٤٥ (٣)، ٢٣٣-٢٥٨.
- حسن، سوزان. (٢٠٢١). أثر أبعاد منظمات الأعمال الأثرية على الرسوخ الوظيفي دراسة تطبيقية على العاملين بشركة بورتو للفنادق والمنتجات السياحية. *التجارة والتمويل*. ٤١ (٣)، ١٦٦-٢٢٠.
- حمو، عاتكة. (2018). *العقد النفسي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى عمال شركة سونلغاز-دراسة ميدانية بشركة سونلغاز- المسيلة*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

- حيدر، عصام؛ ناصر، فداء. (٢٠١٤). أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل (دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية). *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية*. ٣٠. ٢٥٧ - ٢٨٨.
- داود، عادل؛ رفاعي، ممدوح. (٢٠١٩). أثر رأس المال النفسي الإيجابي على الالتزام بالعقد النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة المصرية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. ٣. ٣٥ - ٥٦.
- الزعير، إبراهيم. (٢٠١٧). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي. *مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية*. (٩). ١٧٢ - ٢١٨.
- سعد الدين، دعاء؛ والسيد، محمود. (٢٠١٧). أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية على أبعاد المنظمات الأثرية لدى العاملين: دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للنقل النهري. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. ٣. ٢٥٧ - ٢٧٤.
- الشهري، أمل؛ الأمين، فادية. (٢٠١٢). الرضا الوظيفي وأثره على الإلتقان لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران دراسة تحليلية (بالنظر على مجمع الطالبات - جامعة نجران). *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*. ٣٢ (١). ١٣٥ - ١٦٤.
- الصادق، محمد. (٢٠١٧). تأثير تطبيق العدالة التنظيمية على تحقيق الالتزام بالعقد النفسي (دراسة مقارنة بين البنوك التجارية الحكومية والخاصة). رسالة دكتوراه في منشورة، كلية التجارة. جامعة عين شمس.
- طلحة، رامي؛ أبو القمصان، محمد، مرزوق & عبد العزيز. (٢٠١٩). تأثير الثقة في الإدارة كوسيط في العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي (دراسة تطبيقية على العاملين بالجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى). *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*. ٦. ٩١ - ١٣٠.
- عطالله، عبير. (٢٠١٧). مقدمات العقد النفسي على السلوكيات الخضرى للعاملين: دراسة تطبيقية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. ١٤. ٧٧٩ - ٨٢٢.
- علوان، سهام. (٢٠١٩). العقد النفسي كمدخل لتفعيل الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية على جامعة الزقازيق). *مجلة كلية التربية بجامعة حلوان*. ٧ (٢٥). ٣٦٣ - ٥٠٨.
- عمران، أسماء. (٢٠٢٠). تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومن في حكمهم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم. *مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية*. ٢١ (٤). ٥٤٧ - ٥١٦.
- الغامدي، سحر. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية. <https://2u.pw/SE9S6>
- اللمعي، ماهيتاب؛ وعود، عمرو. (٢٠١٩). الالتزام بالعقد النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المواهب والاستغراق في العمل: دراسة تطبيقية على قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*: جامعة عين شمس - كلية التجارة، ١٤، ٢٠٧ - ٢٢٦.
- محمود، محمد & العلي، رامي. (٢٠١٨). علاقة العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة حالة كلية العلوم الإدارية جامعة نجران / السعودية. *أماراباك: الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا*. ٣٠ (٩). ١٢٣ - ١٣٦.



- محمد، هويدا. (٢٠٢١). أثر المناخ الأثري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي. *المجلة العربية للإدارة*. ٤١(٤). ٣٣٩ - ٣٦٠.
- محسن، عبدالباسط، و أبي مولود، عبدالفتاح. (2017). علاقة العقد النفسي بالالتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة قطاع التربية بورقلة: دراسة ميدانية بدائرة ورقلة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة . مرسى، مرفت. (٢٠١٠). أثر الرعاية المهنية والمناخ الأثري على الرفاهية النفسية: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. ٢(٤). ١٠٣٩ - ١٠٥٤.
- منصور، علي. (٢٠١٨). دور سلوكيات القيادة الأخلاقية في دعم وتعزيز أبعاد المنظمات الأثرية (المفضلة): دراسة تطبيقية على منظمات التسويق الإلكتروني في محافظة القاهرة الكبرى. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية: جامعة* ٣٢(١). ١٩٧ - ٢٧٦.
- المقابلة، محمد. (٢٠١٩). درجة ممارسة القيادات الأكاديمية في جامعة نجران للقيادة الخادمة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مجلة كلية التربية: جامعة أسبوط، ٥(٣٥)، ٢٨٢-٣١٣.
- المطيري، ضيف الله بن عبيد. (٢٠١٨). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالميل نحو التسرب الوظيفي: دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس السعوديين في جامعة شقراء. *الإدارة العامة*، ٣(٥٨)، ٤٨٧-٥٢٩.
- نجمي، فيصل. (٢٠٢١). التفكير القائم على الحكمة لدى القادة الأكاديميين بجامعة نجران. *مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية: تحت النشر*.

## المراجع الأجنبية:

- .Aggarwal, U., &Bhargava, S. (2010). Predictors and outcomes of relational and transactional psychological contract. *Psychological Studies*, 55(3), 195-207.
- Allen,N.J., & Meyer, J.P.(1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the organization. An examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behaviour* 49(3),252-276.
- Arzoumanian, C. M. (2018). *Psychological contracts and their effect on employee engagement*.Unpublished master's. the American University of Beirut.
- Awaad, A. M. A. (2014). The Effect Authentizotic Organization On Job Burnout And Organizational Commitment.*Administrative Research Journal*.32(1).1-29
- Bal, P. M., Chiaburu, D. S., & Jansen, P. G. (2010). Psychological contract breach and work performance: is social exchange a buffer or an intensifier?. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bird, R. C. (2005). Employment as a relational contract. *U. Pa. J. Lab. & Emp. L.*, 8, 149.
- Cairrão, A., Cardoso, A., Figueiredo, J., Pereira, M., Rodrigues, P., &Freitas, E. (2019). Analysis of the authentizotic profile of an Angolan organization and its impact on employees. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(2), 1-19.
- Dahiya, R., &Raghuvanshi, J. (2021). Happiness at work: a multi-criteria decision-making approach. *Journal of Indian Business Research*. 13(4), 459-482.
- de Vries, M. F. K. (2001). Creating authentizotic organizations: Well-functioning individuals in vibrant companies. *Human relations*, 54(1), 101-111.
- de Vries, M. F. K. (2018) .., The 'Authentizotic' Organization: Creating Best Places to Work. INSEAD Working Paper No. 2018/16/EFE, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3168680> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3168680> Creating Best Places to Work. In *The CEO Whisperer* (pp. 197-202). Palgrave Macmillan, Cham.



- de Vries, M. F. K. (2019). A Tale of Two Organizations: Creating Best Places to Work. In *Down the Rabbit Hole of Leadership* (pp. 81-86). Palgrave Macmillan, Cham.
- de Vries, M. K. (2004). Organizations on the Couch: A clinical perspective on organizational dynamics. *European Management Journal*, 22(2), 183-200.
- Kets de Vries, M. F. (2021). Creating Best Places to Work. In *The CEO Whisperer* (pp. 197-202). Palgrave Macmillan, Cham.
- Fonte, C., &Pimentão, C. (2022). *Bringing Meaning Back to Our Lives: Well-Being and Healthy Individuals in Sustainable Organizations. In Sustainable Policies and Practices in Energy, Environment and Health Research* (pp. 473-483). Springer, Cham.
- Freese, C., Schalk, R., & Croon, M. (2011). *The impact of organizational changes on psychological contracts: A longitudinal study*. Personnel Review.
- Griep, Y., & Cooper, C. (Eds.). (2019). *Handbook of research on the psychological contract at work*. Edward Elgar Publishing.
- Johnston, Alan.(2021) *Academics and the Psychological Contract: The formation and manifestation of the Psychological Contract within the academic role*. Doctoral thesis, University of Huddersfield.
- Kamau, B. W., Maranga, V., &Mugambi, R. (2020). A Comparative Study on Psychological Contract and Affective Commitment of Catering Employees between Public and Private Universities in Nairobi City County, Kenya. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 3(1), 20-39.
- Kets, V &Balazs, K. (1999). Creating the Authentizotic organization: Corporate transformation and its vicissitudes – a rejoinder. *Administration & Society*, 31(2), 275-294.
- Liu, W., He, C., Jiang, Y., Ji, R., &Zhai, X. (2020). Effect of gig workers' psychological contract fulfillment on their task performance in a sharing economy—A perspective from the mediation of organizational identification and the moderation of length of service. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2208.
- Lizote, S. A., Nenevé, M., &Chaudhuri, M. R. (2020). Leadership in an Authentizotic Organization. *SCMS Journal of Indian Management*, 17(3), 50-63.
- Montes, S. D., & Zweig, D. (2009). Do promises matter? An exploration of the role of promises in psychological contract breach. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1243–1260. <https://doi.org/10.1037/a0015725>.
- Nenevé, M., Lizote, S. A., &Nenevé, M. (2018).Authentic Leaders form New Leaders to Assume the Command of their own Company: A Reflection on Authentizotic Organizations. *International Journal of Advanced Engineering Research and Science*, 5(10), 266158.
- Ofori, G. (2008). Leadership for future construction industry: Agenda for authentic leadership. *International Journal of Project Management*, 26(6), 620-630.
- Raulapati, M., Vipparthi, M., &Neti, S. (2010). Managing Psychological Contract. *IUP Journal of Soft Skills*, 4(4).
- Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?. *Journal of Business Research*, 61(7), 739-752.
- Rego, A., (2004). Authentic organizations: Development and validation of a measuring instrument. *Portuguese Journal of Management Studies*, 9(1), 53-76.
- Rousseau, D.M. (2012) Free will in social and psychological contracts. *Society and Business Review*. 7 (1) 8-13
- Semedo, A. S., Coelho, A., &Ribeiro, N. (2019). Authentic leadership, happiness at work and affective commitment: An empirical study in Cape Verde. *European Business Review*.31(3).337-351.
- Sharpe, A. (2002). *The psychological contract in a changing work environment*. Hi-Res Theme Paper, Nottingham: The Nottingham Trent University.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., &Bloodgood, J. M. (2003). The impact of psychological contract fulfillment on the performance of in-role and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 29(2), 187-206.
- Vasconcelos, E. F., Palmiere, J. A. D. F., &Araujo, K. A. D. (2019). Risk factors, psychosocial protection, and work: organizations that emancipate or kill. *Psicologia: teoria e prática*, 21(1), 242-247.



## المراجع العربية مترجمة للإنجليزية:

- Al-Ali, W. (2018). The degree of job satisfaction among faculty members in special education departments in the southern region of the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 2 (5). 149-162.
- Al-Ghamdi, S. (2021). Quality of Career Life. <https://2u.pw/SE9S6>
- Al-Jaidi, N, and Juhaimi, O. (2017). The psychological contract: theory and measurement mechanisms. *Journal of Economics and Business Studies*, 5, Special Issue, 98-114.
- Al-Mutairi, D. (2018). Organizational justice and its relationship to the tendency towards job dropout: A field study on Saudi faculty members at Shaqra University. *Public Administration*, 3(58), 487-529.
- Al-Sadiq, M. (2017). *The effect of applying organizational justice on achieving adherence to the psychological contract (a comparative study between governmental and private commercial banks)*. Published Ph.D. Thesis, Faculty of Commerce, Ain Shams University.
- Alwan, S. (2019). The psychological contract as an entrance to activate the organizational identity of faculty members (an applied study on Zagazig University). *Journal of the Faculty of Education at Helwan University*. 7(25). 363-508
- Al-Zaiber, I. (2017). Job satisfaction among faculty members in emerging Saudi universities and its relationship to job stability. *Al-Baha University Journal for Human Sciences* (9). 172-218.
- Atallah, A (2017). Introductions to the psychological contract on the green behavior of employees: an applied study. *Scientific Journal of Economics and Trade*. P1 - 779 - 822.
- Bakron, A, and Bahr, Y. (2019). *The type of psychological contract and its impact on organizational commitment: An applied study on the Palestinian Ministry of Local Government - Gaza* (unpublished master's thesis). The Islamic University (Gaza), Gaza.
- Ben Moussa, S. (2020). The psychological contract and its relationship to the motivation for achievement among the employees of the Electricity and Gas Production Company in Tiaret. *Journal of Human Sciences: Larbi Ben M'hidi University - Oum El Bouaghi*, 7(3), 797-809.
- Chilean, D. (2021). The effect of the ethereal climate on workers' perception of organizational pride (applied to Egyptian tourism companies). *The Egyptian Journal of Business Studies*, 43(4), 205-261.
- Daoud, A; Rifai, M. (2019). The impact of positive psychological capital on commitment to the psychological contract of faculty members: an applied study on Egyptian private universities. *The Scientific Journal of Economics and Trade*. 3. 35- 56.
- Gallab, E, Saeed, S, & Al-Sharifi, Z. (2016). The role of the psychological contract in building the social identity of employees 1 An analytical study of the opinions of a sample of private college teachers in the central Euphrates governorates. *Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences*. 13(36). 162-208. ?
- Gouda, A and Al-Maghraby, H. (2017). The relationship between cherished organizations and organizational commitment among employees: An applied study on the education sector - Mansoura University. *The Egyptian Journal of Business Studies: Mansoura University - Faculty of Commerce*, 45(3), 233-258.
- Gouda, A; Abdul Latif, M; Muhammad, N. (2017). The relationship between the psychological contract and the job attachment to the application on workers in public business sector companies in Dakahlia Governorate. *The Egyptian Journal of Business Studies: Mansoura University - Faculty of Commerce*, 41(1), 335-360.
- Haider, E; Nasser, F. (2014). The effect of violating the psychological contract on intent to leave work (a field study on faculty members in Syrian private universities). *Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences*. 30. 257-288.
- Hamo, A. (2018). *The psychological contract and its relationship to the motivation to work for the workers of the Sonelgaz company - a field study in the Sonelgaz company - M'sila*. (Unpublished PhD thesis, Mohamed Boudiaf University of M'sila, Faculty of Humanities and Social Sciences
- Hassan, S. (2021). The impact of the dimensions of the favorite business organizations on the job consolidation An applied study on the employees of the Porto Company for Hotels and Tourist Resorts. *Trade and Finance*, 41(3), 166-220.



- Ibrahim, M; and Abdul Qawi, A. (2018). The effect of the psychological contract on job involvement: An applied study on some Egyptian hotels. *Journal of the Federation of Arab Universities for Tourism and Hospitality*. 15(2). 106- 117.
- Imran, A. (2020). Estimating the needs of the contracting faculty members and the like at Imam Abdul Rahman bin Faisal University as an entry point to achieve job satisfaction for them. *Journal of the College of Social Work for Social Studies and Research*, 21(4). 516-547.
- Ismail, M (2020). The effect of regulatory genes on psychological contract disruption "An applied study on workers in university hospitals in Egypt". *Journal of Financial and Commercial Research*.21(4). 570-597.
- Laqa, M. (2019). The degree of practicing servant leadership by academic leaders at Najran University from the point of view of faculty members. *Journal of the College of Education: Assiut University*, 5 (35), 282-313.
- Lumi, M; and Awad, A. (2019). Commitment to the psychological contract as a mediating variable in the relationship between talent management and work engagement: An applied study on the information technology sector in Egypt. *The Scientific Journal of Economics and Trade: Ain Shams University - Faculty of Commerce*, 1, 207 – 226.
- Mahmoud, M & Al Ali, R. (2018). The relationship of organizational justice with organizational commitment among faculty members in universities: A case study of the College of Administrative Sciences, Najran University / Saudi Arabia. Amarabak: *American Arab Academy for Science and Technology*, 30(9), 123-136.
- Mansour, A. (2018). The Role of Ethical Leadership Behaviors in Supporting and Strengthening the Dimensions of Preferred Organizations: An Applied Study on E-Marketing Organizations in the Greater Cairo Governorate. *Scientific Journal of Research and Business Studies*,32(1).197-276.
- Mohsen, A, and AbiMouloud, A. (2017). *The relationship of the psychological contract with the organizational commitment of a sample of teachers in the education sector in Ouargla: a field study in the department of Ouargla* (unpublished master's thesis). KasdiMerbah University - Ouargla, Ouargla.
- Morsi, M. (2010). The impact of professional care and etheric climate on psychological well-being: a field study. *Scientific Journal of Economics and Trade*.2(4). 1039-1054.
- Muhammad, H. (2021). The impact of the archaeological climate on the relationship between employee empowerment and organizational citizenship behaviors, an applied study on the Ministry of Higher Education. *The Arab Journal of Management*. 41(4). 339-360.
- Najmi, F. (2021). Wisdom-based thinking among academic leaders at Najran University. *Journal of the Islamic University of Educational and Social Sciences*: under publication.
- Saad Eddin, D; and El-Sayed, M. (2017). The impact of ethical leadership behaviors on the dimensions of organizations beloved to employees: An applied study on the Public Authority for River Transport. *The Scientific Journal of Economics and Trade* 3. 257-274.
- Shehri, A; Al-Amin, F. (2012). Job satisfaction and its impact on proficiency among faculty members at Najran University, an analytical study (applied to the female students' complex - Najran University). *Arab Studies in Education and Psychology*. 32(1). 135-164.
- Talha, R; Abu al-Qumsan, Muhammad, M, & Abdel Aziz. (2019). The effect of trust in management as a mediator in the relationship between the psychological contract and organizational commitment (an applied study on workers in private universities in Greater Cairo). *Journal of Contemporary Business Studies*.6. 91- 130.







الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH





الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة  
ISLAMIC UNIVERSITY OF MADINAH

# Journal of Islamic University

for Educational and Social Sciences

Refereed Periodic Scientific Journal

