

نموذج بنائي للعلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان

إعداد

د/ ناصر أحمد عثمان

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية – جامعة أسوان

المستخلص:

يهدف البحث إلى رصد واقع كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان، والكشف عن العلاقات الارتباطية بينها، وتحديد الإسهام النسبي لكل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي في التنبؤ بالرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط التنظيمية والمجتمعية- التوافق التنظيمي والمجتمعي- التضحية التنظيمية والمجتمعية)، وأخيراً التوصل إلى نموذج بنائي يفسر علاقات التأثير بين متغيرات البحث، وقد اعتمد الباحث علي المنهج الوصفي، نظراً لملاءمته لطبيعة البحث، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها علي عينة قوامها (٢٦٠) فرداً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وقد أسفرت نتائج البحث عن أن مستوي كل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان كان متوسطاً، وأن هناك علاقات ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين هذه المتغيرات، وأن أبعاد المناخ الأثيري والفخر التنظيمي تسهم في تفسير ما يوازي (٩٦%) من التباين الكلي في الروابط التنظيمية والمجتمعية، وفي تفسير ما يوازي (٩٢%) من التباين الكلي في التوافق التنظيمي والمجتمعي، وفي تفسير ما يوازي (٩٤%) من التباين الكلي في التضحية التنظيمية والمجتمعية، وفي تفسير ما يوازي (٩٧%) من التباين الكلي في الرسوخ الوظيفي ككل؛ مما يدل علي نجاح هذه المتغيرات في التنبؤ بالرسوخ الوظيفي، كما تم التوصل إلى نموذج بنائي يفسر علاقات التأثير بين متغيرات البحث، وفي ضوء هذه النتائج يوصي البحث بضرورة العودة لنظام الانتخاب في تعيين القيادات الجامعية لإفراز القيادات التي تحظى بثقة ودعم أعضاء هيئة التدريس، وإعداد سجل يتضمن نجاحات الجامعة وإنجازاتها المتميزة، ونشره علي الموقع الإلكتروني لها، والتوسع في إنشاء استراحات ملائمة لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم، لتوفير مزيد من الاستقرار الأسري لهم.

الكلمات المفتاحية: المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي.

Abstract:

The research aims to monitor the reality of (authentic climate - organizational pride - job embeddedness) at Aswan University. The research reveals the correlational relationships between them, and determines the relative contribution of each of the authentic climate and organizational pride in predicting job embeddedness in its dimensions (organizational and societal links - organizational and societal compatibility - organizational and societal sacrifice). Finally, the research arrives at a structural model that explains the influence relationships between the research variables. The researcher relied on the descriptive approach, due to its suitability to the nature of the research. The researcher uses a questionnaire which was applied to a sample of (260) faculty members at aswan University. The results of the research found that the level of the Authentic climate, organizational pride, and job embeddedness at Aswan University was average. There were positive statistically significant correlations between these variables. The dimensions of the Authentic climate and organizational pride contribute to explaining the equivalent of (96%) of the total variance in the organizational and societal links, and in explaining the equivalent of (92%) of the total discrepancy in organizational and societal compatibility, and in explaining the equivalent of (94%) of the total discrepancy in organizational and societal sacrifice, and in explaining what is equivalent to (97%) of the total variance in the job embeddedness as a whole. This indicates the success of these variables in predicting job embeddedness. Moreover, a structural model was used in explaining the influence relationships between the research variables. In the light of these results, the research recommends the need to return to the electoral system in the appointment of university leaders to provide leaders who enjoy the confidence and support of faculty members, to prepare a record that includes the university's successes and outstanding achievements, to publish it on its website, and to expand the establishment of appropriate rest rooms for faculty members and their families, to provide them with greater family stability.

Keywords: authentic climate, organizational pride, job embeddedness.

القسم الأول: الإطار العام للبحث

مقدمة:

يعد العنصر البشري أهم ما تمتلكه أي منظمة أياً كان نوعها؛ حيث يتوقف عليه نجاح أو فشل المنظمة في تحقيق أهدافها؛ ومن ثم يجب علي إدارة المنظمة أن توفر لمواردها البشرية مناخ عمل ملائم وملئ بالثقة يساعدهم علي الإبداع، ويشعرهم بأدميتهم وكيانهم، ويشبع احتياجاتهم، ويجعلهم فخورين بالعمل بها، ويرغبون في البقاء بها مهما كانت الإغراءات من المنظمات المنافسة.

ومنذ عام ١٩٨٣م جذبت فكرة المنظمات الأثرية أو الصحية أو النموذجية أو المنظمات الأفضل للعمل بها اهتمام الباحثين في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية؛ وذلك نظراً لكونها تشعر العاملين بأدميتهم وتشبع احتياجاتهم الإنسانية، كما تسهم في قدرتهم علي التكيف مع وظائفهم، وذلك عن طريق مساعدتهم علي مواجهة الضغوط الوظيفية، وجعلهم أكثر إدراكاً لجودة حياتهم الوظيفية وأكثر نشاطاً، ومساعدتهم علي تحقيق التوازن بين حياتهم الخاصة والعملية (سعد الدين، ٢٠١٧، ٢٥٨، ٢٥٩).

ومن هذا المنطلق فقد أولت العديد من المنظمات اهتماماً كبيراً بمواردها البشرية من خلال خلق أماكن عمل صحية تساعد الأفراد علي أن يشعروا بالرضا عن أنفسهم وعن أعمالهم؛ بما يساهم في تعزيز أدائهم، وهو ما أطلق عليه المناخ الأثيري Authentic Climate الذي عرفه الباحثون في علم الإدارة بأنه مناخ نفسي يتكامل مع ثقافة المنظمة (أحمد، ٢٠٢١، ٣٣٩)؛ لذا تسعى المنظمات اليوم إلي توفير البيئة الإيجابية التي تدعم لدي كل عامل بها الشعور بالفخر بالانتماء لمنظمتهم، وبمناخ العمل المميز الذي توفره، والاعتزاز بما يؤديه وما يكلف به من أعمال.

ولقد جذب مصطلح الفخر التنظيمي Organizational Pride اهتمام الباحثين في مجال الإدارة؛ نظراً لأهميته كمحرك للسلوكيات الوظيفية الإيجابية، ولدوره في نجاح المنظمات، فكلما كان تقييم الفرد لمنظمتهم إيجابياً، زاد شعوره بالالتزام نحوها؛ ومن ثم زاد شعوره بالفخر التنظيمي (Durrat et al, 2019, 4)، حيث يشعر الفرد بالفخر التنظيمي إذا كانت المنظمة التي يعمل بها تتمتع بسمعة طيبة وسجل حافل من الإنجازات، ومن الناحية النفسية يرتبط الفخر التنظيمي ارتباطاً وثيقاً باحترام الفرد لذاته، كما أن له آثاراً سلبية على نوايا دوران العمل لدي الموظفين (Widyanti et al, 2020, 2).

وينشأ الفخر التنظيمي عندما يشعر الفرد باحترام الذات والسرور من كونه جزءاً من المنظمة، فالأفراد لديهم حاجة أساسية لتقدير الذات؛ ومن ثم يرغب الفرد في الانضمام إلى

منظمة من شأنها أن تمنحه التقدير من المجتمع، حيث يهتم الفرد بتصور الآخرين عن منظّمته، لأن الرأي الإيجابي لهم يعني أن المنظمة تتمتع بسمعة طيبة، ويزداد فخر الفرد عندما يلاحظ أن منظّمته تفعل شيئاً يتجاوز ما يمكن أن تفعله المنظمات الأخرى، لأن الارتباط بهذه المنظمات يعزز احترام الفرد وتقديره لذاته وفخره بالانتماء لها (Raza et al, 2021, 1108).

إن الفخر التنظيمي يحفز الموظفين على الرسوخ في المنظمة أكثر من الرواتب المرتفعة، كما يساهم في شعورهم بالمسئولية تجاهها، وزيادة احترامهم لها، كما يساهم في تحقيق مستويات أعلى من الأداء للموظفين، كذلك عندما يشعر الموظفون بالفخر تجاه المنظمة فإنهم يظهرون التزاماً أكبر نحوها، ويسعون للقيام بأكثر مما هو متوقع منهم في وظائفهم والمهام التي يقومون بها، ويجعلهم يتبنون معايير وقيم المنظمة، كما يساهم الفخر التنظيمي في التعاون الجيد والاحترام مع الزملاء الآخرين، كما يعمل على أداء الفريق بشكل أفضل (Brands, 2019, 16)؛ ومن ثم يجب على المنظمات الساعية إلى الحفاظ على مواردها البشرية تبني الفخر التنظيمي كحافز ومورد نفسي قيم للتأثير على السلوك التنظيمي للعاملين، وتعميق قيم الولاء والانتماء للعمل، والرغبة المستمرة في البقاء به.

وتسعى المنظمات باستمرار إلى الحفاظ على مواردها البشرية المتميزة، لأن ترك تلك الموارد العمل بالمنظمة يؤدي إلى تكاليف كبيرة تتحملها المنظمة، ومن أمثلتها تكاليف التوظيف والتدريب للعمال الجديدة، وقد أظهرت العديد من البحوث أن زيادة الاهتمام بالرسوخ الوظيفي وJob Embeddedness يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل، وزيادة الرضا الوظيفي؛ مما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الأداء (الزيادي، ٢٠٢٠، ٧١)؛ ومن ثم يعد الإبقاء على العاملين الأكفاء بأي منظمة تحدياً كبيراً يواجه قادتها، وذلك لتجنب الآثار السلبية المترتبة على تركهم العمل.

ويركز مفهوم الرسوخ الوظيفي على العوامل التي تشجع الموظف على البقاء في المنظمة، مثل العوامل النفسية والاجتماعية والمالية، ولا تؤثر هذه العوامل على الموظف في مكان عمله فقط ولكن أيضاً خارجه، حيث يرتبط الرسوخ الوظيفي بالروابط التي تربط الموظف بالمنظمة والمجتمع، ومدى توافقه معهما، وأخيراً ما سيضطر إلى التضحية به إذا ترك وظيفته (Yildiz, 2018, 1455).

وتعد جامعة أسوان من الجامعات المصرية حديثة الإنشاء، حيث تم إنشائها بموجب القرار الجمهوري رقم (٣١١) بتاريخ ٢٠١٢/٦/١١م بعد أن كانت فرعاً لجامعة أسيوط ثم فرعاً لجامعة جنوب الوادي، ولكن بالرغم من حداثة الإنشاء إلا أنها تقدم خدمات متميزة لمحافظة الصعيد بشكل عام، ومحافظة أسوان بشكل خاص؛ وذلك لما تقدمه من دعم لقطاع التربية والتعليم من خلال خريجي كليات التربية والنوعية والتربية الرياضية والعلوم والآداب والخدمة

الاجتماعية، كما تدعم القطاع الهندسي من خلال كليتي الهندسة وهندسة الطاقة، هذا فضلاً عن دعمها المتميز للقطاع الصحي من خلال كليات الطب البشري والطب البيطري والتمريض والمعهد الفني للتمريض بالإضافة إلي مستشفى أسوان الجامعي، كذلك تدعم قطاع السياحة من خلال خريجي كليتي الألسن والآثار، إلي غير ذلك من القطاعات المجتمعية المختلفة التي تخدمها الجامعة (جامعة أسوان، ٢٠١٥، ١٣).

ومن خلال العرض السابق تتضح أهمية توافر المناخ الأثيري الملائم لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وزيادة مستويات الشعور بالفخر التنظيمي لديهم، ورفع معدلات رسوخهم الوظيفي؛ وذلك للدور الفعال المتوقع لتلك المتغيرات في تحسين مستويات الأداء الوظيفي بالجامعة، وكذلك تتضح ضرورة دراسة العلاقات التأثيرية المتبادلة بين هذه المتغيرات؛ وذلك للإسهام في استمرارية أداء جامعة أسوان لدورها- السابق ذكره- في دعم القطاعات المجتمعية المختلفة علي النحو المأمول اعتماداً علي طبيعة تلك العلاقات.

مشكلة البحث وأسئلته:

بالرغم من سعي كافة المنظمات - التعليمية منها وغير التعليمية- إلي زيادة معدلات الرسوخ الوظيفي للعاملين بها؛ وذلك لما ينتج عنه من فوائد جمة، إلا أن الباحث لاحظ- من خلال عمله بجامعة أسوان- رغبة العديد من أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة والمغتربين منهم بصفة خاصة في ترك العمل بالجامعة، وما يمكن أن يؤديه ذلك من آثار سلبية عليها، إذ يمكن أن يؤدي ذلك إلي توقف العمل ببعض كليات وأقسام الجامعة، وخاصة الكليات حديثة الإنشاء التي معظم أعضاء هيئة التدريس بها من المغتربين، فضلاً عن تحمل الجامعة تكاليف وعناء استقطاب أعضاء هيئة تدريس جدد وتنميتهم مهنيًا وتوفير التدريب اللازم لهم لأداء أعمالهم، وتوفير درجات مالية لهم، هذا بالإضافة إلي ضيق وتذمر أعضاء هيئة التدريس الآخرين من تزايد الأعباء والمسئوليات الملقاة علي عاتقهم نتيجة لترك زملائهم للعمل، وفي الواقع فإن هذه المشكلة وغيرها إنما ترجع في جانب منها إلي تدني شعور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالفخر التنظيمي نتيجة لعدم توافر مناخ وبيئة العمل الملائمة لهم، وبناءً علي ذلك يعتقد الباحث أن توفير المناخ الأثيري الملائم بجامعة أسوان سوف يسهم في زيادة مستوي شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي؛ ومن ثم زيادة رسوخهم الوظيفي وتقليل رغبتهم في ترك العمل بالجامعة.

وتشير دراسة هلال (٢٠٢٠، ٢٤٥-٢٤٩) إلي وجود العديد من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ ومن ثم انخفاض مستوي رسوخها الوظيفي، مثل: توافر مناخ علمي مناسب يقوم علي التعاون الجاد بجامعات الدول المستقبلية لتلك الكفاءات، والتسامح الديني والثقافي بها، وتوافر بنية تحتية بحثية قوية تساعدهم

علي إجراء بحوث علمية متميزة، وتوافر التمويل اللازم لها، وتوافر فرص التدريب والتنمية المهنية لهم، وتبوءهم المكانة الاجتماعية المناسبة، بالإضافة إلي تمتعهم بالحرية الأكاديمية، نظراً لإطلاق حرية الفكر والرأي والتعبير، وارتفاع مستوي دخلهم بما ينعكس إيجاباً علي مستوي المعيشة، وتوافر الرعاية الصحية المجانية لهم، وخدمات الضمان الاجتماعي والسكن، وخدمات تعليمية متميزة لأبنائهم.

وتشير الدراسات والبحوث السابقة إلي وجود قصور في المناخ الأثيري بالجامعات المصرية، حيث تشير دراسة جودة والمغربي (٢٠١٧، ٢٤٠، ٢٤١) إلي وجود قصور في معظم أبعاد المنظمات الأثيرة بجامعة المنصورة وهي علي الترتيب: التوفيق بين العمل والعائلة، الثقة في القادة والاتصالات المفتوحة، روح الصداقة الحميمة، العدالة التنظيمية، وفرص التعلم والتنمية الشخصية، كما تشير دراسة عبد الفتاح (٢٠٢٠، ١٢٤، ١٢٥) إلي أن مستوي كل من العدالة التنظيمية والثقة في القادة- كبعدين رئيسيين للمناخ الأثيري- كان متوسطاً بجامعة الأزهر.

وكذلك يشير يوسف (٢٠٢١، ٤٠٠) إلي أن تقدير أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لواقع التنمية المهنية لهم كان ضعيفاً، بالإضافة إلي وجود ضعف في توافر أبعاد التنمية المهنية المتمثلة في (التخطيط للتنمية المهنية- تحديد احتياجات التنمية المهنية- التحفيز للتنمية المهنية)، بينما أبعاد (تنظيم وتنفيذ برامج التنمية المهنية- تقييم برامج التنمية المهنية) كان متوسطاً.

ولتحديد مشكلة البحث- بصورة أدق- تم إجراء مقابلات شخصية مع عينة عشوائية قوامها ٣٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وقد أسفرت النتائج عن ضعف إدراك أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان لمفهوم وأبعاد المناخ الأثيري (وفقاً لإجابات ٢٧ من العينة، وبنسبة ٩٠%)، ومفهوم وأبعاد الفخر التنظيمي (وفقاً لإجابات ٢٦ من العينة، وبنسبة ٨٧%)، ومفهوم وأبعاد الرسوخ الوظيفي (وفقاً لإجابات ٢٤ من العينة، وبنسبة ٨٠%)، وعدم وضوح العلاقات التأثيرية المتبادلة بين هذه المتغيرات (وفقاً لإجابات ٢٥ من العينة، وبنسبة ٨٣%)؛ لذلك فإن هناك حاجة ماسة لدراسة العلاقات التأثيرية المتبادلة بين هذه المتغيرات، كما أسفرت تلك المقابلات عن مجموعة من النتائج من أهمها ما يلي:

١- سلبية العديد من القيادات الجامعية نحو العديد من القضايا الجامعية التي تخص أعضاء هيئة التدريس؛ مما يضعف من ثقتهم في تلك القيادات، ووجود خلل في العلاقات الإنسانية فيما بينهم.

٢- شعور أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعدم العدالة في توزيع المهام والتكليفات عليهم، وبصفة خاصة في أعمال الامتحانات.

- ٣- توقف مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهـم بالجامعة منذ فترة طويلة، فضلاً عن ضعف الدورات التدريبية التي كان يقدمها.
 - ٤- ندرة المؤتمرات الدولية التي تنظمها الجامعة، وعدم توفير الدعم الكافي للانضمام للمؤتمرات الدولية الخارجية؛ مما يحرمهم من الاستفادة والتعلم من الخبرات الأخرى.
 - ٥- اضطراب العديد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة للعمل لساعات طويلة وخصوصاً بالكليات العملية؛ مما يسبب الكثير من الآثار السلبية علي صحتهم الجسمية والعزلة النفسية، وتعرضهم للعديد من المشكلات الاجتماعية.
 - ٦- ضعف الخدمات الاجتماعية والترفيهية والصحية التي يقدمها نادي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة مقارنةً بالنادي الاجتماعية للهيئات الأخرى.
 - ٧- معاناة العديد من عضوات هيئة التدريس من عدم القدرة علي التوفيق بين الحياة العملية والأسرية؛ مما يترتب عليه عدم الشعور بالراحة والرضا بالمهام الوظيفية الموكلة إليهم؛ ومن ذم يصبح أكثر عرضة لتترك الجامعة وضعف رسوخهن الوظيفي.
 - ٨- رغبة العديد من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في السفر للعمل بالخارج بنظام الإعارة؛ نظراً للمقابل المادي المرتفع الذي يوفره.
 - ٩- ضعف إدراك أعضاء هيئة التدريس للإنجازات التي حققتها الجامعة مقارنة بغيرها من الجامعات؛ ومن ثم فإن شعورهم بالفخر لانتمائهم لها لا يزال دون المستوى المطلوب.
- وتشير نتائج العديد من الدراسات العربية والأجنبية إلي وجود علاقات متبادلة بين كل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي، مثل دراسة النشيلي (٢٠١٩م) التي تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي، ودراسة يوسف وآخرون (٢٠٢١م) التي تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والرسوخ الوظيفي، ودراسة Widyanti et al (2020) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي والعدالة التنظيمية كأحد أبعاد المناخ الأثيري، ودراسة أمين (٢٠١٨م) التي تناولت العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والعدالة التنظيمية، وكذلك دراسة مرسى (٢٠١٥م) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي ونوايا البقاء في العمل كمؤشر علي الرسوخ الوظيفي، ودراسة مرسى (٢٠١٣م) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي وعدالة الأجور- كأحد أبعاد المناخ الأثيري- ونوايا ترك العمل، ودراسة Fiernaningsih et al (2019) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة- كأحد أبعاد المناخ الأثيري- ونوايا ترك العمل.

وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في أن عدم توافر أبعاد المناخ الأثيري بجامعة أسوان يمكن أن يؤدي إلي تأثير سلبي علي شعور أعضاء هيئة التدريس بها بالفخر التنظيمي؛ مما يؤثر سلبياً علي الرسوخ الوظيفي لهم، وضعف رغبتهم في البقاء في الجامعة؛ مما يحرم

الجامعة من كوادرها المتميزة؛ ومن ثم ضعف العملية التعليمية بها؛ ومن ثم فإن هذا البحث يسعى إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- ما الأطر النظرية لكل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بالجامعات في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة؟
- ٢- ما واقع كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان؟
- ٣- هل توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من (المناخ الأثيري - الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان؟
- ٤- ما الإسهام النسبي لكل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي في التنبؤ بالرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان؟
- ٥- ما النموذج البنائي الذي يفسر علاقات التأثير بين كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان؟
- ٦- ما التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان؟

أهداف البحث: هدف البحث إلى ما يلي:

- ١- عرض الأطر النظرية لكل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بالجامعات في ضوء الأدبيات التربوية المعاصرة.
- ٢- رصد واقع كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان.
- ٣- التحقق من وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من (المناخ الأثيري - الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان.
- ٤- التعرف على الإسهام النسبي لكل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي في التنبؤ بالرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان.
- ٥- تقديم نموذج بنائي يفسر علاقات التأثير بين كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان.
- ٦- عرض التوصيات التي يمكن أن تسهم في تعزيز المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان.

أهمية البحث: تتضح أهمية البحث فيما يلي:

- ١- يمثل البحث إضافة علمية للميدان التربوي، وذلك بتناوله لمتغيرات المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي، والتي أثبتت فاعليتها في نجاح المؤسسات بصفة عامة، والتعليمية منها بصفة خاصة.

- ٢- يعد البحث قيمة علمية للمستهدفين منه، وهم أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان؛ وذلك بتوفير المناخ الأثيري الملائم لهم لتعزيز شعورهم بالفخر التنظيمي؛ ومن ثم رسوخهم الوظيفي وتقليل نيتهم مغادرة العمل بالجامعة.
- ٣- يقدم البحث مساهمة واضحة في مخرجات الميدان التربوي؛ وذلك بالحفاظ علي العناصر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس، وتقليل نيتهم مغادرة العمل؛ مما يسهم في زيادة فعالية وجودة العملية التعليمية بالجامعة؛ ومن ثم جودة مخرجاتها.
- ٤- يفتح البحث المجال لإجراء بحوث علمية أخرى تتناول متغيرات الدراسة الثلاث في مراحل تعليمية أخرى أو لفئات أخرى في نفس المرحلة المستهدفة كالقيادات الأكاديمية والإدارية أو الموظفين.
- ٥- يساهم البحث في زيادة الوعي التربوي لدي القيادات الجامعية بجامعة أسوان بضرورة توفير المناخ الأثيري الملائم لأعضاء هيئة التدريس بها، وذلك من أجل تعزيز الفخر التنظيمي لديهم؛ ومن ثم زيادة رسوخهم الوظيفي.

حدود البحث:

حدود الموضوع: يقتصر البحث علي تقديم نموذج بنائي يفسر علاقات التأثير بين كل من: المناخ التأثيري بأبعاده (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية الشخصية، التوفيق بين العمل والأسرة)، والفخر التنظيمي ببعديه (الفخر العاطفي، الفخر الاتجاوي)، والرسوخ الوظيفي بأبعاده (الروابط التنظيمية والمجتمعية، التوافق التنظيمي والمجتمعي، التضحية التنظيمية والمجتمعية).

الحدود المكانية: يقتصر البحث علي جامعة أسوان بكلياتها ومعاهدها المختلفة.

الحدود البشرية: تقتصر الحدود البشرية للبحث علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الجانب الميداني للبحث خلال شهر يونيو ٢٠٢٢م.

منهج البحث: تم الاعتماد علي المنهج الوصفي الذي يقوم علي جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها؛ نظرًا لملاءمته لطبيعة البحث، حيث تم عرض البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة في الأدبيات التربوية المعاصرة وتحليلها؛ وتفسير العلاقات التأثيرية المتبادلة بينها، بالإضافة إلي التعرف علي درجة توافر متغيرات الدراسة بجامعة أسوان من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها؛ وذلك من خلال استبانة تم تصميمها لهذا الغرض، وتحليل تلك الآراء وتفسيرها، والخروج من كل ذلك ببعض التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تعزيز المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان في ضوء العلاقات والتأثيرات المتبادلة بينها.

مصطلحات البحث:

١- **المناخ الأثيري Authentic Climate**: ويمكن تعريفه إجرائيًا بأنه مناخ العمل الذي يوفر لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان المتعة في العمل وإشباع الاحتياجات الإنسانية والتطور المهني وتحقيق الذات؛ وذلك من خلال شيوع روح الألفة بين الزملاء والثقة في القادة وإمكانية الاتصال بصراحة وسهولة معهم، وزيادة فرص التعلم، وتوفير العدالة التنظيمية، وتحقيق التوازن بين العمل والعائلة؛ مما ينعكس علي شعورهم بالفخر للانتماء للجامعة ورغبتهم في البقاء بها.

٢- **الفخر التنظيمي Organizational Pride**: ويمكن تعريفه إجرائيًا بأنه مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها عضو هيئة التدريس بجامعة أسوان نحو جامعته، والنتيجة من إنجازات الجامعة سواء الداخلية كبيئة العمل الجيدة وأسلوب القيادة المتميز أو الخارجية كسمعتها الجيدة ومركزها التنافسي، والتي تدفعه إلى الاعتزاز والتفاخر أمام الآخرين بالانتماء لها والتباهي بإنجازاتها ونجاحاتها المتميزة أمامهم.

٣- **الرسوخ الوظيفي Job Embeddedness**: ويمكن تعريفه إجرائيًا بأنه مجموعة من العوامل التنظيمية والمجتمعية التي تدفع عضو هيئة التدريس بجامعة أسوان للبقاء في العمل بالجامعة مهما كانت الإغراءات من الجامعات المنافسة، وتشمل تلك العوامل مستوي الروابط التي تربطه بالجامعة والمجتمع الأسواني، ومدى توافقه وتلاؤمه معهما، ومقدار التضحيات المتوقعة المرتبطة بهما التي سيتركبها عند ترك عمله.

الدراسات السابقة: لقد تعددت الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات البحث الثلاثة كل علي حدا، لذا يكتفي البحث بعرض الدراسات التي تناولت العلاقة بين هذه المتغيرات مع بعضها البعض أو مع بعض أبعادها، وذلك علي النحو الآتي:

فبالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي توجد دراسة **النشيلي (٢٠١٩م)** التي هدفت إلي التعرف علي تأثير المناخ الأثيري علي إدراك العاملين للفخر التنظيمي، حيث تم الاعتماد علي المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها علي عينة قوامها (٢٩٢) فردًا من العاملين في شركات السياحة المصرية فئة "أ"، وقد أسفرت النتائج عن أن أبعاد المناخ الأثيري للمنظمات (روح الألفة، فرص التعلم والتنمية الشخصية) تؤثر تأثيرًا ذا دلالة إحصائية في شعور العاملين بالفخر التنظيمي الوجداني في الشركات محل الدراسة، بينما لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد (الثقة في القيادة ومدى مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، العدالة، التوافق بين العمل والأسرة) والفخر التنظيمي الوجداني، كما يؤثر بعد (فرص التعلم والتنمية الشخصية) تأثيرًا ذا دلالة إحصائية في مدي شعور العاملين بالفخر التنظيمي الاتجاهي في الشركات محل الدراسة، بينما

لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين أبعاد (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، العدالة، التوافق بين العمل والأسرة) والفخر التنظيمي الاتجاهي، وكذلك دراسة (Widyanti et al (2020) التي هدفت إلى تحليل العلاقة بين كل من العدالة التنظيمية- كأحد أبعاد المناخ الأثيري- والفخر التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدي العاملين في الجامعات الخاصة في إندونيسيا، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (٢٠٠ فرداً) من موظفي جامعتين خاصتين في كاليمانتان ومقاطعة جاوة الغربية بإندونيسيا وهما جامعتي بينان وماديا، وقد أسفرت النتائج عن أن العدالة التنظيمية والفخر التنظيمي يؤثران بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

وبالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والرسوخ الوظيفي توجد دراسة يوسف وآخرون (٢٠٢١م) التي هدفت إلى تحديد أثر أبعاد منظمات الأعمال الأثيرية على الرسوخ الوظيفي، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (٢٢٢ فرداً) من العاملين في شركة بورتو للفنادق والمنتجعات السياحية، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقات ارتباطية بين أبعاد المنظمات الأثيرية والرسوخ الوظيفي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من: (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد، فرص التعلم والتنمية الشخصية، العدالة التنظيمية، التوازن بين العمل والعائلة) على الرسوخ الوظيفي، وكذلك دراسة أمين (٢٠١٨م) التي هدفت إلى دراسة أثر العدالة التنظيمية- كأحد أبعاد المناخ الأثيري- على الرسوخ الوظيفي للعاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها على عينة قوامها (٣٧٤ فرداً) من العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة، وقد أسفرت النتائج عن وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التنظيمية وأبعادها من ناحية والرسوخ الوظيفي من ناحية أخرى، ووجود تأثير معنوي إيجابي لكل من: عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على بعد الروابط كمتغير تابع، وكذلك وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة الإجراءات وعدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على بعد المواعمة كمتغير تابع، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة الإجراءات وعدالة التعاملات وعدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على بعد التضحية كمتغير تابع.

أما بالنسبة للدراسات التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي توجد دراسة مرسي (٢٠١٥م) التي هدفت إلى تحديد أثر الفخر التنظيمي الوجداني على الفخر التنظيمي الاتجاهي، وكذلك أثر الفخر التنظيمي الوجداني والاتجاهي على نوايا البقاء في العمل- كمؤشر على الرسوخ الوظيفي- بالإضافة إلى تحديد أثر الفخر التنظيمي الاتجاهي

كمتغير وسيط في العلاقة ما بين الفخر التنظيمي الوجداني ونوايا البقاء في العمل، حيث تم الاعتماد علي المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها علي عينة قوامها (٣٠٣ فرداً) من العاملين بمصنع بي تي إم للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان، وقد أسفرت النتائج عن أن شعور أفراد العينة بالفخر التنظيمي الوجداني أو الاتجاهي يؤثر إيجابياً ومعنوياً علي نواياهم للبقاء في العمل، وأن الفخر التنظيمي الاتجاهي يتوسط العلاقة بين الفخر التنظيمي الوجداني ونوايا البقاء في العمل.

وأخيراً توجد دراسات تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي معاً، ولكن بشكل غير مباشر، وهي دراسة مرسي (٢٠١٣م) التي هدفت إلي تحديد أثر الفخر التنظيمي وعدالة الأجور - كأحد أبعاد المناخ الأثيري - علي نوايا ترك العمل، حيث تم الاعتماد علي المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها علي عينة قوامها (٣٢٨ فرداً) من العاملين بمصنع بي تي إم للملابس الجاهزة بمدينة العاشر من رمضان، وقد أسفرت النتائج عن أن إدراك أفراد العينة لعادلة الأجور يؤثر معنوياً وسلبياً علي نوايا ترك العمل لديهم، وأن شعور أفراد العينة بالفخر التنظيمي الوجداني أو الاتجاهي يؤثر إيجابياً ومعنوياً علي نواياهم للبقاء في العمل، وكذلك دراسة **Fiernaningsih et al (2019)** التي هدفت إلى التعرف علي تأثير التوازن بين العمل والحياة - كأحد أبعاد المناخ الأثيري - على الفخر التنظيمي والرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل، وكذلك تأثير الفخر التنظيمي والرضا الوظيفي على نوايا ترك العمل، حيث تم الاعتماد علي المنهج الوصفي، كما تم الاستعانة باستبانة تم تطبيقها علي عينة قوامها (٢٠٩ فرداً) من موظفي فنادق أربع وخمس نجوم في مدينة مالانج بإندونيسيا، وقد أسفرت النتائج عن أن التوازن بين العمل والحياة يؤثر على الفخر التنظيمي والرضا الوظيفي، وكذلك يؤثر الفخر التنظيمي على الرضا الوظيفي ونوايا ترك العمل، كما يؤثر الرضا الوظيفي أيضاً على نوايا ترك العمل.

تعقيب علي الدراسات السابقة: من خلال العرض السابق لأكثر الدراسات السابقة ارتباطاً بموضوع البحث الحالي يتضح ما يلي:

- ١ - بالنسبة للمنهج المستخدم: يتضح اتفاق الدراسات السابقة مع البحث الحالي في اتباعها المنهج الوصفي.
- ٢ - بالنسبة لحدود الموضوع: يتضح أن بعض هذه الدراسات قد تناولت العلاقة بين متغيرين من متغيرات البحث بشكل مباشر مثل دراسة النشيلي (٢٠١٩م) التي تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي، ودراسة يوسف وآخرون (٢٠٢١م) التي تناولت العلاقة بين المناخ الأثيري والرسوخ الوظيفي، كما أن بعض الدراسات قد تناولت العلاقة بين متغير علي أحد أبعاد متغير آخر مثل دراسة **Widyanti et al (2020)** التي تناولت العلاقة

بين الفخر التنظيمي والعدالة التنظيمية، ودراسة أمين (٢٠١٨م) التي تناولت العلاقة بين الرسوخ الوظيفي والعدالة التنظيمية، كما توجد بعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين متغير علي متغير مقارب- في مضمونه- لمتغير آخر مثل دراسة مرسي (٢٠١٥م) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي ونوايا البقاء في العمل، وأخيراً توجد دراسات تناولت العلاقة بين متغيرات البحث الثلاثة، ولكن بشكل غير مباشر، حيث تناولت العلاقة بين كل من المتغير الأول وأحد أبعاد المتغير الثاني ومتغير مقارب- في مضمونه- للمتغير الثالث مثل دراسة مرسي (٢٠١٣م) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي وعدالة الأجور ونوايا ترك العمل، ودراسة (Fiernaningsih et al (2019) التي تناولت العلاقة بين الفخر التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة ونوايا ترك العمل.

٣- بالنسبة للحدود المكانية والبشرية: لا يوجد سوي دراستين فقط قد تم تطبيقها علي قطاع التعليم وهما: دراسة (Widyanti et al (2020 التي تم تطبيقها علي موظفي الجامعات الخاصة بإندونيسيا، ودراسة أمين (٢٠١٨م) التي تم تطبيقها علي العاملين بمستشفيات المنصورة؛ ومن ثم لم يتم التطبيق علي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

ومن خلال العرض السابق تتضح أوجه اختلاف وتفرد البحث الحالي في تناوله للعلاقات بين المتغيرات الثلاثة (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) مجتمعة، وذلك بالتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، إلا أن الباحث قد استفاد من الدراسات السابقة في العديد من مراحل إعداد البحث، ففي البداية ساعدت بعض نتائج هذه الدراسات في إبراز مشكلة البحث الحالي وبلورتها، وتعريف مصطلحاته تعريفاً إجرائياً، ثم ساعدته - أيضاً- في التأسيس النظري لمتغيرات البحث، عن طريق الوصول إلي بعض المراجع ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، كما أنها قد ساعدت الباحث - أيضاً- في الجانب الميداني من البحث عند إعداد الاستبانة وصياغة عباراتها وتحديد واختيار عينة البحث، وفي ربط نتائج البحث الحالي بنتائج هذه الدراسات.

أقسام البحث: لمعالجة مشكلة البحث والإجابة عن أسئلته يمكن تقسيمه إلي أربعة أقسام رئيسة بيانها كالتالي:

- ١- القسم الأول: الإطار العام للبحث.
- ٢- القسم الثاني: الإطار النظري للبحث، وذلك للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث.
- ٣- القسم الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية، وذلك للإجابة عن السؤال الثاني والثالث والرابع والخامس من أسئلة البحث.

٤- القسم الرابع: توصيات البحث، وذلك للإجابة عن السؤال السادس من أسئلة البحث.

ويمكن عرض هذه الأقسام من الثاني حتي الرابع كما يلي:

القسم الثاني: الإطار النظري للبحث

بالاطلاع علي الأدبيات الإدارية المعاصرة والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث

الحالي يمكن إلقاء الضوء علي متغيرات البحث الثلاثة علي النحو التالي:

أولاً: المناخ الأثيري:

١- مفهوم المناخ الأثيري:

ذكر المعجم الوجيز (١٩٨٠، ٦) أن لفظ "أثير" يعني "المفضل علي غيره"، كما ذكر المعجم العربي الأساسي للناطقين بالعربية ومتعلميها (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٦٩) معنى أثر أي فضل، لذا فإن البحث يقصد بلفظ مناخ أثيري: المناخ المفضل للعاملين. ويعد مصطلح المنظمة الأثيرية مشتقاً من كلمتين يونانيتين هما: Authentikos و zootikos، فبالنسبة لكلمة Authentikos فتعني الأصالة، وبصفة عامة تصف الأصالة الشئ الذي يتوافق مع الواقع؛ ومن ثم يستحق الثقة والاعتماد، أما بالنسبة للعمل تشير الأصالة إلى أن المنظمة تتمتع بجودة ربط مقنعة لموظفيها في رؤيتها ورسالتها وثقافتها وهيكلها، وأن قائد المنظمة قد تواصل بشكل واضح ومقنع ليس فقط عن كيفية عمل كل وظيفة ولكن أيضاً عن سبب ذلك، وكشف عن معنى مهام كل شخص، أما كلمة zootikos فتعني الحيوية، والتي تصف الطريقة التي يتم بها تنشيط عمل الناس، حيث يشعر العاملون في المنظمة بإحساس بالتوازن والاكتمال، وتلبية الحاجة البشرية للاستكشاف والمرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالإدراك والتعلم، كما يتم تأكيد الذات في مكان العمل؛ مما ينتج عنه إحساساً بالفعالية والكفاءة والاستقلالية والمبادرة والإبداع (Kets de Vries, 2001, 6).

ولذلك يعرف يوسف وآخرون (٢٠٢١، ١٧٣) المنظمات الأثيرية بأنها تلك المنظمات القادرة علي الاستثمار في الموارد البشرية أفضل استثمار ممكن، وتوجيه تلك الموارد إلي أفضل السبل لتحقيق مصالح المنظمة والعاملين بها، وذلك عن طريق تنمية روح الألفة والثقة في القادة وإمكانية الاتصال بصراحة وسهولة معهم، وزيادة فرص التعلم للعاملين، وتوفير العدالة التنظيمية لهم، وتحقيق التوازن بين العمل والعائلة، وزيادة شعورهم بالانتماء والمتعة في العمل والرضا الوظيفي؛ مما ينعكس علي رسوخهم في المنظمة؛ وتحقيق الكفاءة والفاعلية.

وكذلك يعرفها جودة والمغربي (٢٠١٧، ٢٣٥) بأنها تلك المنظمات القادرة علي تطوير مجموعة من القيم السامية، وذلك لتعزيز شعور عاملها بالأصالة والنمو والمعني والنشاط، فتجعلهم يحبون العمل ويميلون لحياة أيسر وأهدأ، كما تجعلهم في أفضل حالاتهم وتحركهم نحو تحقيق أقصى إنتاجية، وكذلك تعرفها سعد الدين (٢٠١٧، ٢٦٠) بأنها تلك المنظمات التي يشعر فيها العاملون بالاستمتاع في العمل، وإشباع احتياجاتهم الإنسانية، والشعور بتحقيق

الذات، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الأسرية؛ وبالتالي تجعل حياتهم أفضل، وتدفعهم نحو تحقيق أهداف المنظمة.

ومن هذا المنطلق يعرف المناخ الأثيري بأنه مناخ العمل الذي يوفر القيم الإنسانية مثل: الثقة والمرح والصراحة والتمكين واحترام الفرد والإنصاف والعمل الجماعي والمساءلة والتعلم المستمر والانفتاح علي التغيير، ويتسم هذا المناخ أيضاً بكونه صديق للأسرة & Seco (Lopes, 2013, 671)، وكذلك تعرفه السلنتي (٢٠١٦، ١٣٨) بأنه المناخ الذي يتسم بجودة بيئة العمل والذي يساعد علي بث روح النشاط والحيوية، وتحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعاملين، مما ينعكس علي شعورهم بالرضا تجاه المنظمة.

وكذلك تشير النشيلي (٢٠١٩، ٢١٩) إلي أن المناخ الأثيري هو عبارة عن مجموعة المدركات المتعلقة ببيئة العمل التي يعمل في إطارها الأفراد في منظمة ما، والتي تتعلق بالقيم الإيجابية السائدة بها، وتعكس مدي إدراكهم للجهود المقصودة المنسقة والتعاونية التي تبذلها المنظمة لتعزيز وتوفير بيئة عمل داعمة لتحسين جودة العمل، والتكيف مع وظائفهم.

ومن خلال التعاريف السابقة يلاحظ أن المناخ الأثيري هو المناخ المفضل لدي العاملين الذي يتميز بالأصالة والحيوية، والذي يساعد علي بث روح الألفة بين العاملين، وزيادة ثقتهم في قياداتهم، وحرية الاتصال معهم، وزيادة فرص التعلم للعاملين، وتوفير العدالة التنظيمية لهم، ومساعدتهم علي تحقيق التوازن والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية، كما أن هذا المناخ يجعل العاملين يحبون العمل، ويجعلهم في أفضل حالاتهم، ويحركهم نحو تحقيق أقصى جهد لديهم، ومن ثم يجعلهم أكثر رسوخاً في المنظمة، كما يجعلهم يشعرون بمتعة العمل، وإشباع الاحتياجات الإنسانية، والشعور بتحقيق الذات، ويجعلهم أكثر قدرة علي التكيف مع وظائفهم، كما يوفر لهم العديد من القيم الإنسانية الإيجابية في مكان العمل، وبالتالي يتميز المناخ الأثيري بجودة بيئة العمل، مما يدفع العاملين نحو تحقيق أهداف المنظمة.

٢- أبعاد المناخ الأثيري:

بعد إجراء التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي على مقياس للمناخ الأثيري للمنظمات تم التوصل إلي ستة أبعاد له هي: روح الألفة، الثقة في القادة ومدي مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية الشخصية، والتوفيق بين العمل والأسرة (Lopes, 2013, 672)، (Rego & Souto, 2004a)، (Rego & Souto, 2004b)، (Souto, 2004b)، (Rego & Cunha, 2006)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

أ. **روح الألفة:** ويتمثل هذا البعد في شعور العاملين بأنهم عائلة واحدة، يهتمون ببعضهم البعض، وتشيع روح الفريق الواحد فيما بينهم، وتنشأ العلاقات الاجتماعية الطيبة بينهم (منصور، ٢٠١٨، ٢١٣)، كما تتميز العلاقات الشخصية في المنظمة بالصدقة وروح

الفريق والاهتمام المشترك؛ مما يؤدي إلي شعور الموظفين بالانتماء والهوية والمتعة في العمل، في حين أن ضعف أو غياب روح الألفة يؤدي إلي ضعف شعور الموظفين بالدعم الاجتماعي؛ مما يترتب عليه انخفاض الرضا الوظيفي وزيادة الإجهاد العاطفي (السلنتي، ٢٠١٦، ١٣٨).

ب. الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم: ويتمثل هذا البعد في الشعور بالثقة والصراحة والسهولة في التعامل مع القادة، والحرية في الاختلاف معهم في بعض الأمور؛ مما يؤدي إلي شعور العاملين بالدعم العاطفي، والذي يؤدي بدوره إلي زيادة سعادتهم، وتعزيز احترامهم لذواتهم (جودة والمغربي، ٢٠١٧، ٢٣٦)، فمن وجهة نظر العاملين يعد المكان الرائج للعمل هو المكان الذي يشعروا فيه بالثقة في الأشخاص الذين يعملون لديهم؛ ومن ثم تعد ثقة العاملين في قادتهم أداة فعالة وراء التنظيم الإيجابي (أحمد، ٢٠٢٠، ٣٥٢).

ج. الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة: ويتمثل هذا البعد في وجود قنوات اتصال مفتوحة مع القادة، وإتاحة الفرص للعاملين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم، مما يجعلهم يشعرون بالدعم الاجتماعي الموجه إليهم (جودة والمغربي، ٢٠١٧، ٢٣٧)، وكذلك إمكانية تواصل الموظفين بشكل علني مع قائدهم، وتوضيح أي اختلافات معهم؛ مما يؤدي إلي شعورهم باهتمام قائدهم بالاستماع لهم واحترامه لأفكارهم، في حين أن غياب أو ضعف الاتصال المفتوح يترتب عليه معاناة الموظفين من الاحتراق الوظيفي والضغط والإجهاد (السلنتي، ٢٠١٦، ١٣٩).

د. العدالة التنظيمية: ويتمثل هذا البعد في إدراك العاملين للعدالة، وعدم شعورهم بالمحاباة في عملية الترقيات وتوزيع المكافآت، وعدم وجود تمييز غير عادل بينهم، كما يعد إدراك العاملين لعدم العدالة من الأشياء التي تهدد شعورهم بالاحترام والكرامة، وينقص من سعادتهم، ويؤدي شعورهم بقيمتهم الذاتية؛ مما يؤدي إلي شعورهم بضعف الدعم الاجتماعي لهم، وقلة مصادر الدعم النفسي التي يعتمدون عليها في مواجهة المشكلات (منصور، ٢٠١٨، ٢١٤)؛ ومن ثم يقيس هذا البعد مدى إدراك العاملين عدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك بتقييم مدى المساواة والحيادية والإنصاف الذي يجدره في مكان العمل (أحمد، ٢٠٢٠، ٣٥٤).

هـ. فرص التعلم والتنمية الشخصية: ويتمثل هذا البعد في شعور الموظف بأن المنظمة توفر له فرصًا للتعلم باستمرار، وتساهم في تطوير قدراته وإمكانياته؛ مما يؤدي إلي شعوره بالكفاءة والتأثير، بينما يؤدي عدم وجود فرص للتعلم إلي زيادة شعوره بانخفاض أهميته بالنسبة للمنظمة، وإمكانية الاستغناء عنه؛ مما يؤدي إلي شعوره بعدم الأمان الوظيفي وضعف رسوخه في المنظمة (السلنتي، ٢٠١٦، ١٣٩)، كما يقيس هذا البعد شعور العاملين أن في مقدرتهم تنمية قدراتهم ومهاراتهم المختلفة، ووضع أفكارهم وابتكاراتهم في خدمة منظماتهم،

وتحسين رؤيتهم لوظائفهم؛ مما يدعم من شعورهم بالتأثير في العمل، وبالمسئولية نحو جعل المنظمة مكان أفضل للعمل (أحمد، ٢٠٢٠، ٣٥٣، ٣٥٤).

و. **التوفيق بين العمل والأسرة:** ويتلخص هذا البعد في إمكانية منع نية ترك العمل أو تقليلها من خلال تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية، حيث يكون لدى الموظفين نية منخفضة لترك العمل إذا حصلوا على وضع عمل قادر على المزامنة بين العمل والحياة الشخصية؛ مما يعني أنهم يقومون بواجباتهم المتعلقة بعملهم دون التضحية بحياتهم الشخصية، وللمنظمة دور فاعل في خلق بيئة عمل مريحة تساعد علي تحقيق هذا التوازن، وذلك من خلال برامج التجمع العائلي والمساعدة الاجتماعية والرياضة وغيرها (Fiernaningsih et al, 2019, 1222)، ولذلك فإن المنظمات الأثيرة والدراسات والبحوث التي ركزت عليها اهتمت بالآثار النفسية والاجتماعية والتنظيمية المترتبة علي عدم التوفيق بين العمل والأسرة؛ وما يمكن أن يسببه من شعور بضعف الدعم التنظيمي وشعور بجودة حياة عمل أقل وتعاسة يعيشها العاملون في تلك المنظمات (جودة والمغربي، ٢٠١٧، ٢٣٧).

ثانياً: الرسوخ الوظيفي:

١- مفهوم الرسوخ الوظيفي:

وفقاً للمعجم الوجيز (١٩٨٠، ٢٦٣) يقال رسخ فلان رسوخاً أي ثبت في موضعه متمكناً، وأرسخه أي أثبته، كما ذكر المعجم العربي الأساسي للناطقين بالعربية ومتعلميها (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٥٢٠) معني رسخ فلان رسوخاً أي ثبت، لذا فإن البحث يقصد بلفظ رسوخ وظيفي: أي ثبوت الفرد في وظيفته وبقائه بها.

ولذلك تعرف السيد (٢٠٢١، ١٢٦) الرسوخ الوظيفي بأنه مجموعة من القوي التي تؤثر علي استبقاء الموظفين في المنظمة، واندماجهم داخل نظام اجتماعي معين؛ ينتج عنه العديد من القوي السياقية تصنف إلي روابط وملاءمة وتضحية في المنظمة والمجتمع.

وكذلك يعرف الرسوخ الوظيفي بأنه كل ما يؤثر على قرار الفرد بالبقاء في العمل؛ من خلال مستوى الروابط التي تربطه مع غيره من فريق العمل أو الأنشطة الأخرى، ومدى توافقه مع وظيفته والمجتمع الذي يعيش فيه والجوانب الأخرى من حياته، و مقدار التضحيات التي سيتكبدها الفرد عند ترك عمله (Tanova & Holtom, 2008, 1555).

وكذلك تعرفه عطا الله (٢٠١٩، ١٢١) بأنه مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر علي قرار العاملين بالبقاء في المنظمة، وتشمل هذه العوامل ما هو داخل العمل بما يعرف بالعوامل التنظيمية أو الداخلية، ومنها ما هو خارجه، والذي يعرف بالعوامل المجتمعية أو الخارجية.

وكذلك يعرفه Yang et al (2011, 421) بأنه مجموعة من الأمور التي تربط الموظف وعائلته في شبكة اجتماعية ونفسية ومالية تشمل الأصدقاء العاملين وغير العاملين والمجتمع

والبيئة المادية التي يعيش فيها، وغيرها من الاعتبارات التي تؤثر علي اختيار الموظف البقاء في وظيفته.

وكذلك يعرف الرسوخ الوظيفي بأنه مجموعة العوامل أو القوي المؤثرة التي توجد داخل المنظمة وخارجها والتي تجعل الفرد راغبًا في البقاء بها، أو هو مجموعة من المؤثرات المالية والاجتماعية والنفسية التي تؤثر علي تمسك الفرد وبقائه بالعمل (عيسي، ٢٠١٨، ١٥٣، ١٥٤)، أو هو أداة للتنبؤ بنية العاملين لترك العمل والتحول إلي منظمة أخرى منافسة سواء بشكل اختياري أو إجباري (فراج، ٢٠١٨، ٣٧٣).

ويختلف الرسوخ الوظيفي عن بعض المصطلحات الإدارية المشابهة، مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي؛ ففي حين أن هذين المصطلحين يركزان على العوامل المتعلقة بالوظيفة، فإن الرسوخ الوظيفي يشمل العوامل المتعلقة بالمجتمع بالإضافة إلى تلك المتعلقة بالوظيفة (Crossley and else, 2007,1032)، وكذلك يختلف الرسوخ الوظيفي عن معدل دوران العمل، فبينما يركز الرسوخ الوظيفي علي العوامل التي تجعل الموظفين يرغبون في البقاء بوظائفهم، فإن معدل دوران العمل يركز علي العوامل النفسية التي تدفع الموظفين إلي ترك العمل بالمنظمة والبحث عن منظمة أخرى (السيد، ٢٠٢١، ١٢٦).

ومن خلال التعاريف السابقة يلاحظ أن الرسوخ الوظيفي يختلف عن المفاهيم الأخرى المشابهة في أنه يركز علي العوامل والأسباب التي تؤثر علي بقاء الفرد في وظيفته، وتمسكه بها، والتي تتنوع لتشمل عوامل داخل العمل، وأخرى خارجه، حيث تقيس تلك العوامل الروابط التي تربط الفرد بوظيفته والمجتمع الذي يعيش فيه، ومدى توافقه وتلاؤمه معهما، و مقدار الخسائر والتضحيات التنظيمية والمجتمعية التي سيتكبدها في حالة اختياره ترك العمل بالمنظمة، والبحث عن منظمة أخرى.

٢- أبعاد الرسوخ الوظيفي:

باستقراء التعريفات السابقة يتضح وجود ثلاثة أبعاد للرسوخ الوظيفي هي: الروابط التنظيمية والمجتمعية والتوافق التنظيمي والمجتمعي والتضحية التنظيمية والمجتمعية، وهذا ما تشير إليه العديد من البحوث (Paul, 2020, 1)، (Ghosh & Gurunathan, 2015, 2)، (Yildiz, 2018, 1455, 1456)، (Watson & Buchanan, 2016, 5, 6)، (Tanova, 2018, 1455, 1456)، (Mitchell et al, 2001, 1104, 1105)، (& Holtom, 2008, 1557, 1558)، (Yang et al, 2011, 424)، وفيما يلي توضيح لهذه الأبعاد:

أ. **الروابط التنظيمية والمجتمعية:** ويشير هذا البعد إلي الروابط التي تربط الفرد بوظيفته كعلاقة الموظف مع زملائه بالعمل، والهوايات، والأنشطة الخدمية والدينية، والمنظمات المجتمعية التي يشارك فيها والتي تنشئ شبكة من الروابط التي تربطه بالمجتمع الذي يعيش

فيه (Watson & Buchanan, 2016, 5, 6)؛ ومن ثم يقصد بالروابط كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي كافة الروابط الرسمية أو غير الرسمية بين الأفراد داخل العمل أو خارجه، فكلما زاد عدد هذه الروابط كلما زاد ارتباط هذا الشخص بوظيفته وقلت احتمالية تركه لوظيفته، وتنقسم هذه الروابط إلى روابط اجتماعية وأخرى تنظيمية، حيث تشمل الروابط الاجتماعية العلاقة مع الأصدقاء المقربين، وأفراد الأسرة، وحالة الزواج، وإنجاب الأطفال، وملكية المنزل، بينما تشمل الروابط التنظيمية الدرجة الوظيفية للفرد، ومدة عمله في المنظمة، والمشاركة في اللجان التنظيمية، لذلك يمتلك الأفراد عددًا كبيرًا من الروابط في مراحل مختلفة من حياتهم الوظيفية؛ ومن ثم قد يترتب علي تركهم وظائفهم إعادة ترتيب هذه الروابط أو يؤدي إلى إنهاء بعضها تمامًا (Yildiz, 2018, 1455, 1456).

ب. **التوافق التنظيمي والمجتمعي:** ويشير هذا البعد إلى توافق القيم الشخصية للموظف وأهدافه وخطته المهنية مع متطلبات وظيفته الحالية؛ ومن ثم شعور الموظف بعلاقة أقوى مع منظمته مهنيًا وشخصيًا، علاوة على ذلك، يجب أن يتوافق الموظف مع مجتمعه وبيئته، حيث تلعب بعض العوامل المجتمعية دورًا هامًا في توافق الفرد مع وظيفته، ومنها: العوامل الاجتماعية كالثقافة العامة والمناخ وراحة الحياة في المكان الذي يعيش فيه، وكذلك الأنشطة الخارجية كصيد الأسماك والتزلج، والأنشطة الترفيهية كالرياضة والموسيقى والدراما، بالإضافة إلى البيئة السياسية والدينية، ويترتب على انسجام الموظفين مع منظماتهم رضاهم عنها على الصعيدين المهني والشخصي، وشعورهم بمزيد من الالتزام، لذلك فإن الأفراد الذين يتوافقون ويتلاءمون مع وظائفهم أو منظماتهم أو المجتمع الذي يعيشون فيه لن يتركوا وظائفهم بسهولة (Yildiz, 2018, 1455, 1456)، فقد وجد أنه إذا كانت أهداف الموظفين وقيمهم وخطتهم المستقبلية متلائمة ومتوافقة مع أهداف المنظمة وقيمها وخطتها المستقبلية، فإن احتمالية بقاء الموظف في المنظمة تكون عالية (Watson & Buchanan, 2016, 5, 6).

ج. **التضحية التنظيمية والمجتمعية:** ويشير هذا البعد إلى الخسائر المتوقعة للنواحي المادية أو الاهتمامات النفسية التي سيفقدونها الفرد عند ترك وظيفته، فعلى سبيل المثال قد يؤدي ترك الفرد لمنظمة ما إلى خسائر شخصية مثل الابتعاد عن زملائه الموظفين، علاوة على ذلك يعد فقدان البيئة التنظيمية الداعمة خسارة كبيرة للموظفين؛ فقد تمنع الخسائر المالية (مثل الأجور المرتفعة) والنفسية (مثل الدعم التنظيمي) الموظفين من ترك العمل، كما قد يترتب على ترك العمل تضحيات اجتماعية مثل التخلي عن مجتمع ملائم وآمن، وكلما زادت الخسائر التي سيتكبدها الموظف عند ترك وظيفته، أصبح من الصعب عليه ترك العمل (Yildiz, 2018, 1455, 1456)؛ وبالتالي يقصد بالتضحية كأحد أبعاد الرسوخ الوظيفي

كافة الضغوط النفسية أو المالية الناتجة عن ترك المنظمة، فقد يضطر الموظفون الذين يغادرون المنظمة إلي ترك الأصدقاء أو تغيير مدرسة أطفالهم؛ ومن ثم تعد مثل هذه الضغوط سواء من داخل العمل أو خارجه بمثابة تضحية متوقعة للموظف تزيد من صعوبة تركه للعمل (Watson & Buchanan, 2016, 5, 6).

ثالثاً: الفخر التنظيمي:

١- مفهوم الفخر التنظيمي:

وفقاً للمعجم الوجيز (١٩٨٠، ٤٦٤) فإن فخر فلان فخرًا تعني تباهي بما له وما لقومه من محاسن، كما ذكر المعجم العربي الأساسي للناطقين بالعربية ومتعلميها (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ٩٢٠) معني فخر فلان أي تباهي بشئ ما كمركزه ومركز عائلته مثلاً، لذا فإن البحث يقصد بلفظ فخر تنظيمي: أي تباهي الفرد واعتزازه بانتمائه لمنظمة ما.

ويري Kraemer et al (2020, 2, 3) أن الفخر هو شعور إيجابي واعي بذاته يقوم على النجاح، حيث تشير كلمة "إيجابي" إلى مستوى من السعادة يشعر به الأفراد عند الشعور بالفخر، بينما يشير مصطلح "الوعي الذاتي" إلى العملية المعقدة للتقييم الذاتي التي يتطور من خلالها الشعور بالفخر، فعندما تسفر هذه العملية عن نتيجة إيجابية ويعزى ذلك إلى أسباب داخلية فإن الفرد يشعر بالفخر، وعندما يندمج الأشخاص مع منظمة ما فإنهم يدمجون هذه المنظمة في هويتهم الاجتماعية ويرون المنظمة كجزء من ذاتهم ويشعرون بمشاعر واعية تجاهها؛ ومن ثم عندما يعتقد الناس أن منظماتهم قد حققت أداءً يفوق التوقعات أو أفضل من المنظمات المماثلة، وينسبون هذا الأداء لأسباب داخلية (أي قدرات المنظمة وجهودها)؛ فإنهم يشعرون بما يسمى الفخر التنظيمي، وعلى الرغم من أن المشاعر عبارة عن ردود أفعال قصيرة الأمد لأحداث معينة؛ إلا أنها يمكن أن تكون لها عواقب طويلة الأمد، فالأفراد الذين يعانون بشكل متكرر من المشاعر الإيجابية المتعلقة بالمنظمة يطورون موقفاً مستداماً يجسد فخرهم العام بالمنظمة.

ولذلك عرفت مرسى (٢٠١٥، ٨٧٥) الفخر التنظيمي بأنه مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الفرد نحو منظمته التي يعمل فيها، وتدفعه إلى التباهي والتفاخر أمام الآخرين بكونه عضواً فيها والتباهي بإنجازاتها ونجاحاتها المتميزة أمام الآخرين، كما عرفه سعد (٢٠٢٠، ٤٩٧) بأنه "مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يحملها الفرد لمنظمته التي يعمل بها، والناتجة من إنجازات المنظمة الداخلية مثل القدرة علي خلق بيئة عمل جيدة أو أسلوب القيادة المتميز وكذلك إنجازاتها الخارجية مثل بناء سمعة جيدة والمركز التنافسي؛ مما يجعله يتباهى بانتمائه لها، وإنجازاتها ونجاحاتها أمام الآخرين"، وكذلك يعرف Masterson (2016,14) الفخر التنظيمي على أنه شعور ممتع واعي بالذات يعكس فهم

الموظف لمنظّمته باعتبارها ذات قيمة اجتماعية، أو أنه استجابة عاطفية لحدث إيجابي (كما يراه الفرد) ينتج عنه شعور ممتع له.

ومن خلال التعاريف السابقة يلاحظ أن الفخر التنظيمي ينشأ عندما يشعر الفرد أن المنظمة التي يعمل بها قد حققت نجاحات وإنجازات عديدة كبيئة العمل الجيدة وسمعتها التنظيمية المميزة، وقيمتها الاجتماعية، وقياداتها الواعية، ومواقفها المشرفة، ومركزها التنافسي المتقدم، وإمكانياتها المادية والبشرية والتكنولوجية الكبيرة، إلى غير ذلك من الأمور التي تجعل الفرد سعيداً بالانتماء إلى تلك المنظمة دون سواها، وتدفعه إلى التباهي والتفاخر والاعتزاز بكونه عضواً بها.

٢- أبعاد الفخر التنظيمي:

باستقراء التعريفات السابقة يتضح وجود بعدين رئيسين للفخر التنظيمي هما: الفخر التنظيمي العاطفي والفخر التنظيمي الاتجاعي، وهذا ما أشارت إليه العديد من البحوث (Brands, (Durrah et al, 2019, 5)، (Gouthier & Rhein, 2011, 635, 636)، (النشيلي، ٢٠١٩، ٢٢٢، ٢٢٣)، (سعد، ٢٠٢٠، ٤٩٨، ٤٩٩)، (مرسي، ٢٠١٥، ٨٨٥-٨٨٨)، وفيما يلي توضيح لهذين البعدين:

أ. **الفخر العاطفي:** ويرتبط هذا البعد بحاجة الفرد للانتماء إلى المنظمة وسعادته بكونه جزءاً منها، وبما يشعر به الموظفون من فخر تجاه إنجازات زملائهم أو فريق العمل أو المنظمة بشكل عام، كما يرتبط بالمقارنة المعرفية بين الإنجازات الفعلية للمنظمة وتوقعات الموظف الأصلية لكيفية تنفيذ المهمة التنظيمية من قبل المنظمة (Brands, 2019, 30, 33)، وفي الحياة العملية بصفة عام ومجالات الخدمة بصفة خاصة، يعد الفخر من أكثر المشاعر حدة، حيث يتسبب شيء محفز معين أو حدث معين في مشاعر الفخر، حيث يمكن للموظفين أن يفخروا بإنجازات زملائهم أو مجموعة عملهم أو الشركة بشكل عام، فهناك حاجة إلى بعض الإنجازات السابقة للشركة، والتي يمكن أن تكون بمثابة أحداث محفزة، حيث إن المحفز الأولي المسؤول عن تجربة الفخر التنظيمي العاطفي هو المقارنة المعرفية بين الإنجازات الفعلية للشركة والتوقعات الأصلية للموظف حول كيفية تحقيق الشركة للمهمة التنظيمية، إذا اعتبر الموظف هذا الفعل ناجحاً فإنه يظهر فخر تنظيمي عاطفي، والذي تكون مدته قصيرة نسبياً، إذا بقي الموظفون في نفس الشركة لفترة معينة فإنه يمكن تجربة مشاعر الفخر التنظيمي في مكان العمل ليس مرة واحدة فقط ولكن بشكل متكرر، كما توضح الأدبيات أن مشاعر الفخر تؤثر على مواقف العمل مثل الرضا الوظيفي (Gouthier & Rhein, 2011, 635, 636).

ب. **الفخر الاتجاهي**: ويرتبط هذا البعد بالبناء المتجذر في عضوية مجموعة الموظفين، ويوضح كيف يُظهر الأشخاص في المنظمة فخرهم للآخرين في بيئتهم، كما يرتبط هذا الفخر بالالتزام القوي تجاه المنظمة، ويوضح مدى فخر الموظفين بالعمل لدى الشركة وكيف يساهمون في نجاحها، كما يرتبط هذا الفخر بالفهم العميق للمنظمة (Brands, 2019, 30, 33)، والتعريف المذكور أعلاه للفخر التنظيمي باعتباره عاطفة لا يصور بشكل كاف هذا الشكل من الفخر التنظيمي، حيث من الضروري فهم تأثير المواقف علي فخر الموظف تجاه منظمته، فالمواقف هي ميول نفسية ناتجة عن التقييم- بدرجة معينة من الإحسان أو الاستياء- لشخص أو شيء ما، وعادة ما تنتج المواقف من التجارب؛ حيث إنها قابلة للتعلم- وبالمقارنة مع مجرد المشاعر- فهي متينة للغاية، وفي حالة الفخر التنظيمي الاتجاهي، يتمتع الفرد بدرجة عالية من التفضيل تجاه الشركة، وعلى النقيض من الفخر العاطفي فإن الفخر الاتجاهي هو أمر جماعي ناتج عن حاجة الموظف للانتماء إلى المنظمة (Gouthier & Rhein, 2011, 636).

رابعاً: **العلاقات المتبادلة بين متغيرات البحث:**

١- العلاقة بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي:

وتشير النشيلي (٢٠١٩، ٢٣٥-٢٤٤) إلي وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين إجمالي أبعاد المناخ الأثيري للمنظمات والفخر التنظيمي الوجداني والاتجاهي، بالإضافة إلي وجود تأثير دال وفعال لأبعاد المناخ الأثيري للمنظمات (روح الألفة، فرص التعلم والتنمية الشخصية) علي الفخر التنظيمي الوجداني، وكذلك وجود تأثير دال وفعال لبعد المناخ الأثيري للمنظمات (فرص التعلم والتنمية الشخصية) علي الفخر التنظيمي الاتجاهي.

علاوة علي ذلك، توجد علاقة بين الفخر التنظيمي والتوازن بين العمل والحياة كأحد أبعاد المناخ الأثيري، حيث يشير Sturm et al (2022, 4) إلي أن الأعمال الفاضلة المحتملة من قبل المنظمات يمكن أن ترتبط بشكل إيجابي بالفخر التنظيمي مثل فضائل التعاطف في شكل السماح بالتوازن بين العمل والحياة، كما يشير Widyanti et al (2020, 3) إلي أنه يمكن تحقيق الفخر التنظيمي من خلال إحداث التوازن بين العمل والحياة للموظفين؛ ومن ثم زيادة رضاهم الوظيفي، كما أن هناك وساطة كاملة للفخر التنظيمي في العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة والرضا الوظيفي.

٢- العلاقة بين الفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي:

وللفخر التنظيمي تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي، فالفخر التنظيمي يجعل الموظفين يبذلون جهداً أكبر للعمل بشكل أفضل؛ مما يؤثر على مستوى رضاهم عن العمل، كما أن الرضا الوظيفي له تأثير على نية الفرد ترك العمل، حيث إن زيادة مستوى الرضا الوظيفي

للموظفين يقلل من مستوى نيتهم ترك العمل، فضلاً عن أن الفخر التنظيمي له تأثير إيجابي على قرار الموظفين مواصلة العمل في المنظمة ويحفزهم على الالتزام تجاهها (Fiernaningsih et al, 2019, 1221, 1222)، وهذا ما تشير إليه بعض الدراسات من أن الفخر التنظيمي له آثار سلبية على نوايا دوران الموظفين (Widyanti et al, 2020, 8)، (Durrah et al, 2019, 4).

علاوة على ذلك، فإن هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية لأبعاد الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة، وجاءت أكثر الأبعاد تأثيراً بأبعاد المواءمة ثم الروابط ثم التضحية (الزيادي، ٢٠٢٠، ٨٧)، ومن المتوقع أن فخر الموظف بالمنظمة التي يعمل بها يتأثر بسمعة هذه المنظمة ومكانتها؛ ومن ثم فإن الرسوخ الوظيفي للموظف يمكن أن يؤثر على الفخر التنظيمي لديه، وكذلك تشير مرسى (٢٠١٥، ٩٠٨)، (٢٠١٣، ٣٢) إلى أن الشعور بالفخر التنظيمي الوجداني أو الاتجاهي يؤثر إيجابياً ومعنوياً على نواياهم للبقاء في العمل، وذلك لأن شعور العاملين بالفخر التنظيمي والمباهاة بإنجازات المنظمة ونجاحاتها يزيد من ارتباطهم بها؛ ومن ثم يزيد من نواياهم للبقاء في العمل بها.

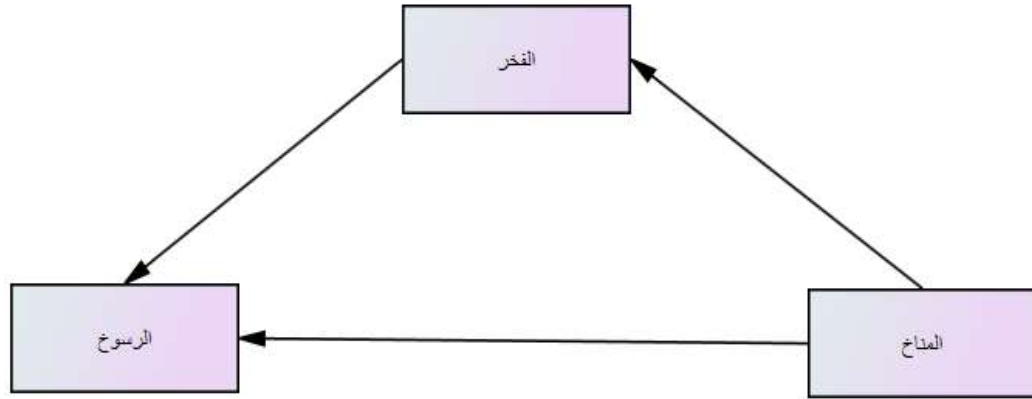
٣- العلاقة بين المناخ الأثيري والرسوخ الوظيفي:

توجد علاقات ارتباطية بين أبعاد المنظمات الأثيرية والرسوخ الوظيفي، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد، فرص التعلم والتنمية الشخصية، العدالة التنظيمية، التوازن بين العمل والعائلة) على الرسوخ الوظيفي (يوسف وآخرون، ٢٠٢١، ٢٠٠، ٢٠١)، كما أن إدراك العاملين بالمنظمة لأبعاد المناخ الأثيري يؤثر معنوياً على مستوي شعورهم بالرفاهية النفسية، ويعد بعد الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم هو أكثر الأبعاد تأثيراً على الرفاهية النفسية، كما أن العلاقة طردية بينهما (مرسي، ٢٠١٠، ١٠٥٢)؛ ومن ثم فإن زيادة مستوي الرفاهية النفسية لدي العاملين بالمنظمة من المتوقع أن يجعلهم أكثر حرصاً على الاستمرار بالعمل بها وعدم تركها؛ ومن ثم زيادة مستوي الرسوخ الوظيفي لديهم.

علاوة على ذلك، توجد علاقة تأثير للعدالة التنظيمية كأحد أبعاد المناخ الأثيري على الرسوخ الوظيفي، حيث يشير أمين (٢٠١٨، ٥٣ - ٥٨) إلى وجود ارتباط معنوي إيجابي بين العدالة التنظيمية وأبعادها من ناحية والرسوخ الوظيفي من ناحية أخرى، ووجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات وعدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على بعد الروابط كمتغير تابع، في حين لا يوجد تأثير معنوي لعدالة التعاملات، وكذلك يوجد تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة الإجراءات وعدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة على بعد المواءمة كمتغير تابع، في حين لا يوجد تأثير معنوي لكل من عدالة التوزيع وعدالة التعاملات، بالإضافة إلى

وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من عدالة الإجراءات و عدالة التعاملات و عدالة المعلومات كمتغيرات مستقلة علي بعد التضحية كمتغير تابع، في حين لا يوجد تأثير معنوي لعدالة التوزيع، وكذلك تشير مرسى (٢٠١٣، ٣٢) إلي أن عدالة الأجور تؤثر سلبياً ومعنوياً على نواياهم نحو ترك العمل، إلا أن هذه العلاقة في مضمونها علاقة ضعيفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط -٠.٢٩٦.

واستناداً علي ما سبق يتضح وجود علاقات متبادلة بين متغيرات البحث الثلاثة؛ ومن ثم يمكن افتراض النموذج الآتي لتوضيح العلاقة بين تلك المتغيرات، وذلك علي النحو الآتي:



شكل (١) يوضح النموذج السببي المفترض للعلاقات بين متغيرات البحث

القسم الثالث: إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: أهداف من الدراسة الميدانية: تهدف الدراسة الميدانية إلي الكشف عن واقع كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرياح الوظيفي) بجامعة أسوان، والكشف عن العلاقات الارتباطية بينها، وتحديد الإسهام النسبي لأبعاد كل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي في التنبؤ بالرياح الوظيفي بالجامعة، وأخيراً التوصل إلي نموذج بنائي يفسر علاقات التأثير بين متغيرات البحث.

ثانياً: تحديد عينة البحث: يتضح مما سبق أن مجتمع الدراسة المناسب لتحقيق الهدفين السابقين هم أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، ويمكن توضيح توزيع مجتمع الدراسة بالجدول الآتي (جامعة أسوان، ٢٠٢٢م):

جدول ١

بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة اسوان

أعضاء هيئة التدريس		تابع/ الكليات والمعاهد	أعضاء هيئة التدريس		الكليات والمعاهد
العدد	النسبة %		العدد	النسبة %	
٢٢	٢.٩٥	التربية النوعية	١٦٤	٢٢.٠١	الطب
٢٢	٢.٩٥	الآثار	٩٨	١٣.١٥	العلوم
١٣	١.٧٤	التجارة	٨٧	١١.٦٨	الهندسة
١٣	١.٧٤	الألسن	٥١	٦.٨٥	التربية
١١	١.٤٨	الحقوق	٤٩	٦.٥٨	هندسة الطاقة
١٠	١.٣٤	معهد البحوث والدراسات الإفريقية	٣٨	٥.١٠	الخدمة الاجتماعية
١٠	١.٣٤	تكنولوجيا المصايد والأسماك	٣٦	٤.٨٣	الزراعة
١٠	١.٣٤	التمريض	٣٥	٤.٧٠	الآداب
٧	٠.٩٤	دار العلوم	٣٤	٤.٥٦	الطب البيطري
٣	٠.٤٠	طب الأسنان	٣٢	٤.٣٠	التربية الرياضية
٧٤٥ عضواً			الإجمالي		

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان يبلغ (٧٤٥) موزعة علي (١٩) كلية و (١) معهد، وأكثر هذه الكليات والمعاهد عددًا هي كلية الطب، حيث يوجد بها (١٦٤) عضوًا بنسبة (٢٢%) تقريبًا من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أن أقلها عددًا هي كلية طب الأسنان، حيث يوجد بها (٣) أعضاء فقط بنسبة (٠.٤٠%) تقريبًا.
- ٢- حوالي (٦٠%) من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتركز في خمس كليات فقط، وهي كليات الطب والعلوم والهندسة والتربية وهندسة الطاقة، حيث تضم (٤٤٩) عضوًا، كما أن حوالي (٣٠%) من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة توجد في سبع كليات أخرى، وهي كليات الخدمة الاجتماعية والزراعة والآداب والطب البيطري والتربية الرياضية والتربية النوعية والآثار، حيث تضم (٢١٩) عضوًا؛ ومن ثم فإن (٩٠%) تقريبًا من المجتمع الأصلي للدراسة توجد في الإثني عشر كلية سابقة الذكر.
- ٣- حوالي (١٠%) فقط من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تتوزع في ثماني كليات ومعهد، وهي كليات التجارة والألسن والحقوق وتكنولوجيا المصايد والأسماك والتمريض ودار العلوم وطب الأسنان، ومعهد البحوث والدراسات الإفريقية، حيث يوجد بها (٧٧) عضوًا فقط.

ويعد اختيار عينة الدراسة من الخطوات الهامة في أي دراسة، لما لها من تأثير علي دقة النتائج، وبالتالي علي فاعلية الدراسة، حيث يجب اختيار العينة بحيث تمثل المجتمع الأصلي للدراسة تمثيلاً جيداً، لذا تم حساب عدد العينة المناسب باستخدام معادلة ريتشارد جيجر الآتية (ملاحويش وحמיד، ٢٠١٤، ٢٤):

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N} \left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

حيث إن: n هي حجم العينة، N هي حجم المجتمع الأصلي، Z هي الدرجة المعيارية المقابلة لمستوي الدلالة ٠.٩٥ وتساوي ١.٩٦، d هي نسبة الخطأ وتساوي ٠.٠٥. وبتطبيق المعادلة السابقة والتعويض ($N = ٧٤٥$) يتضح أن العدد المناسب للعينة التي يجب اختيارها من المجتمع الأصلي للدراسة يجب ألا يقل عن ٢٥٤ فرداً، حتي تمثل هذا المجتمع تمثيلاً جيداً، كما يجب أن يراعي أن يكون عدد العينة المختارة من كل كلية أو معهد متناسباً مع العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس بها.

ثالثاً: أداة البحث وإجراءات إعدادها: اعتمد البحث علي الاستبانة كأداة لجمع المعلومات المطلوبة من عينة البحث، وتمثلت إجراءات إعدادها فيما يلي:

١- إعداد الصورة المبدئية للاستبانة: بالرجوع للإطار النظري للبحث والدراسات السابقة المرتبطة به والمقاييس والأدوات المستخدمة بها تم بناء الاستبانة في صورتها المبدئية، بحيث تشتمل علي (٣) محاور تضم (١١) بعداً يندرج تحتها (٤٠) عبارة تقيسها، وينتهي كل محور بعبارة مفتوحة تتيح للسادة المحكمين اقتراح عبارات أخرى لم تذكر في المحور، ويمكن توضيح هذه المحاور وأبعادها وأعداد عباراتها بالجدول الآتي:

جدول ٢

عدد محاور الصورة المبدئية للاستبانة وأبعادها وعباراتها

عدد العبارات	الأبعاد	المحاور
٤	١- روح الألفة.	
٣	٢- الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم.	
٣	٣- الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة.	المناخ
٣	٤- العدالة التنظيمية.	الأثري
٤	٥- فرص التعلم والتنمية الشخصية.	
٣	٦- التوفيق بين العمل والأسرة.	
٤	١- الفخر الوجداني.	الفخر
٣	٢- الفخر الاتجاهي.	التنظيمي

٥	١- الروابط التنظيمية والمجتمعية.	الرسوخ
٤	٢- التوافق التنظيمي والمجتمعي.	الوظيفي
٤	٣- التضحية التنظيمية والمجتمعية.	
٤٠	١١ بعد	٣ محاور

٢- **تقنين الاستبانة:** تم تقنين الاستبانة من خلال حساب صدقها وثباتها، وذلك كما يلي:

أ. **صدق الاستبانة:** صدق الأداة يعني أن تقيس الأداة ما أعدت لقياسه بالفعل (السيد، ١٩٧٩م، ٥٤٩)، ونظراً لأهمية ذلك تم التحقق منه بأكثر من طريقة وذلك كما يلي:

- **صدق المحكمين:** فقد تم عرض الاستبانة - في صورتها الأولية - علي بعض المتخصصين في مجال الدراسة كمحكمين، حيث بلغ عددهم (١٣) فرداً، فقاموا بإبداء آرائهم في مدي وضوح عبارات الاستبانة ومدي ارتباطها بالمحاور التي تنتمي إليها، وقد تنوعت طرق التواصل مع السادة المحكمين ما بين التواصل المباشر وجهاً لوجه أو عن طريق البريد الإلكتروني أو عن طريق تطبيق الواتساب، وقد روعي في اختيار جميع المحكمين أن يكونوا من أساتذة كليات التربية بالجامعات المصرية في عدة تخصصات، حيث إن أربعة منهم ينتميان إلي تخصص أصول التربية، في حين أن المتبقين منهم وعددهم تسعة ينتمون لتخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية أو تخصص الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة، لكونها التخصصات الأقرب لموضوع البحث، وبإجراء التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون تم التحقق من صدق الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق.

- **الصدق الذاتي:** كلما كانت الاستبانة علي درجة عالية من الثبات كلما كانت علي درجة عالية من الصدق (خيرى، ١٩٥٧، ٤٠٣)، حيث يمكن حساب معامل الصدق الذاتي للاستبانة من خلال المعادلة الآتية (السيد، ١٩٧٩، ٢٢٢):

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{\text{معامل الثبات}} = \sqrt{0.74} = 0.86$$

وهذه القيمة تدل علي صدق الاستبانة وصلاحيتها للتطبيق.

ب. **ثبات الاستبانة:** ثبات الأداة يعني عدم تناقضها فيما تسفر عنه من نتائج أي أنها تعطي نفس النتائج إذا تم تطبيقها عدة مرات علي نفس العينة (السيد، ١٩٧٩م، ٥١٣)، ولحساب ثبات الاستبانة فقد تم تطبيقها علي عينة استطلاعية قوامها (٣٥) فرداً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان، وفي ضوء استجاباتهم تم حساب معاملات ثبات ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 25)، وذلك كما يلي:

جدول ٣

معاملات ثبات أبعاد الاستبانة حسب طريقة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	الأبعاد	المحاور
٠.٧٨	١- روح الألفة.	
٠.٨٨	٢- الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم.	
٠.٦٣	٣- الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة.	المناخ
٠.٦٠	٤- العدالة التنظيمية.	الأثري
٠.٩١	٥- فرص التعلم والتنمية الشخصية.	
٠.٦٤	٦- التوفيق بين العمل والأسرة.	
٠.٦٢	١- الفخر الوجداني.	الفخر
٠.٦٣	٢- الفخر الاتجاهي.	التنظيمي
٠.٩٢	١- الروابط التنظيمية والمجتمعية.	الرسوخ
٠.٨١	٢- التوافق التنظيمي والمجتمعي.	الوظيفي
٠.٧٤	٣- التضحية التنظيمية والمجتمعية.	
٠.٧٤	معامل ثبات الاستبانة ككل	

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ثبات أبعاد الاستبانة انحصرت بين ٠.٦٠ - ٠.٩٢ وهي قيم مقبولة، كذلك فإن قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل تساوي ٠.٧٤، وهي قيمة مقبولة تدل على ثبات الاستبانة وصلاحياتها للتطبيق.

٣- إعداد الصورة النهائية للاستبانة: في ضوء المراحل الثلاثة السابقة أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٣) محاور تضم (١١) بعداً، ويندرج تحتها (٣٧) عبارة، ويمكن توضيح ذلك بالجدول الآتي:

جدول ٤

عدد محاور الصورة النهائية للاستبانة وأبعادها وعباراتها

عدد العبارات	الأبعاد	المحاور
٣	١- روح الألفة.	
٣	٢- الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم.	
٣	٣- الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة.	المناخ
٣	٤- فرص التعلم والتنمية الشخصية.	الأثري
٣	٥- العدالة التنظيمية.	
٣	٦- التوافق بين العمل والأسرة.	
٣	١- الفخر الوجداني.	الفخر
٣	٢- الفخر الاتجاهي.	التنظيمي
٥	١- الروابط التنظيمية والمجتمعية.	الرسوخ

٤	٢- التوافق التنظيمي والمجتمعي.	الوظيفي
٤	٣- التضحية التنظيمية والمجتمعية.	
٣٧	١١ بعد	٣ محاور

رابعاً: إجراءات تطبيق أداة البحث: لتطبيق الاستبانة علي أفراد عينة البحث قام الباحث - في البداية- بالحصول علي موافقة السيد رئيس جامعة أسوان علي تطبيق الاستبانة، بعد ذلك تم البدء بتوزيع الاستبانة علي أفراد عينة البحث إما عن طريق التواصل المباشر وجهًا لوجه، أو إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني وتطبيق الواتس آب في حالة تعذر التواصل المباشر، وقد تم توزيع الاستبانة علي (٣٠٠) فرداً، أجاب عليها منهم (٢٧٤) فرداً، بينما لم يجب (٢٦) فرداً، كما تم استبعاد إجابات (١٤) أفراد لعدم دقة الإجابة عليها، وبذلك أصبح عدد الأفراد الذين تم الأخذ بإجاباتهم (٢٦٠) فرداً كإجمالي عينة الدراسة بنسبة (٣٥%) تقريباً من إجمالي عدد المجتمع الأصلي للدراسة، ويمكن وصف تلك العينة وتوزيعها علي كليات جامعة أسوان عن طريق الجدول الآتي (ملحق رقم ٢):

جدول ٥

توزيع عينة البحث

الكليات	عدد العينة المختارة		تابع/ الكليات	عدد العينة المختارة	
	العدد	النسبة%		العدد	النسبة%
الطب	٦٣	٢٤.٢٣	الزراعة	١٤	٥.٣٨
العلوم	٣٨	١٤.٦٢	الأدب	١٣	٥.٠٠
الهندسة	٣٣	١٢.٦٩	الطب البيطري	١٣	٥.٠٠
التربية	٢٢	٨.٤٦	التربية الرياضية	١٢	٤.٦٢
هندسة الطاقة	١٩	٧.٣١	التربية النوعية	٩	٣.٤٦
الخدمة الاجتماعية	١٥	٥.٧٧	الآثار	٩	٣.٤٦
الإجمالي			٢٦٠ عضواً		

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة تم تطبيقها علي (١٢) كلية بنسبة (٦٠%) من إجمالي عدد كليات ومعاهد جامعة أسوان، بينما لم يتم تطبيقها في (٧) كليات هي: كليات التجارة والألسن والحقوق وتكنولوجيا المصايد والأسماك والتمريض ودار العلوم وطب الأسنان، بالإضافة إلي معهد البحوث والدراسات الإفريقية، حيث إن نسبة أعضاء هيئة التدريس بها لا تتجاوز (١٠%) تقريباً من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وذلك كما هو موضح في جدول ١، كما يتضح من الجدول - أيضاً- أن العدد الإجمالي لعينة الدراسة قد بلغ (٢٦٠) فرداً، مما يوضح مدي تمثيل العينة المختارة للمجتمع الأصلي للدراسة، كما يتضح أيضاً أن عدد

العينة المختارة من كل كلية أو معهد متناسبًا مع العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس بها، والموضح في جدول ١، وقد تمت عملية توزيع الاستبانة وتجميعها خلال شهر يونيو ٢٠٢٢ م. **خامسًا: مناقشة النتائج وتفسيرها:**

الجزء الأول: للإجابة عن السؤال الثاني: ما واقع كل من (المناخ الأثيري- الفخر التنظيمي- الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان؟ تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

١- تفرغ استجابات أفراد عينة الدراسة علي عبارات الاستبانة، وذلك من خلال إعطاء الاختيار الأول "موافق بدرجة كبيرة" الرقم (٣) والاختيار الثاني "موافق بدرجة متوسطة" الرقم (٢) والاختيار الثالث "موافق بدرجة صغيرة" الرقم (١).

٢- حساب تكرارات استجابات أفراد العينة علي كل عبارة من عبارات الاستبانة.

٣- حساب المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة علي كل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك من المعادلة الآتية (منسي والشريف، ٢٠١٤، ٦٣):

$$س - (المتوسط الحسابي) = مج (س * ك) / مج ك.$$

حيث س = (١، ٢، ٣)، ك هي تكرار كل درجة، مج ك هي عدد أفراد العينة.

٤- حساب الانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة علي كل عبارة من عبارات الاستبانة، وذلك من المعادلة الآتية (منسي والشريف، ٢٠١٤، ١٠٩):

$$ع ٢ (الانحراف المعياري) = مج (ح ٢ * ك) / مج ك.$$

حيث ح هي انحرافات الدرجات عن متوسطها الحسابي أي أن: ح = (س - س).

٥- تحديد الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة علي كل عبارة من عبارات الاستبانة، حيث تم توزيع تلك الاستجابات إلي ثلاثة مستويات متساوية المدي من خلال المعادلة التالية:

طول الفئة = (أكبر قيمة - أقل قيمة) ÷ عدد بدائل الاستبانة = (٣ - ١) ÷ ٣ = ٠.٦٦، وبذلك يمكن

الحصول علي ميزان تقديري وفقاً لمقياس تقسيم ليكارت الثلاثي، والذي يمكن توضيحه بالجدول الآتي:

جدول ٦

ميزان تقديري وفقاً لمقياس تقسيم ليكارت الثلاثي

الاتجاه العام	المتوسط الحسابي	الاستجابة
عالي	من ٢.٣٤ إلي ٣	موافق بدرجة كبيرة
متوسط	من ١.٦٧ إلي ٢.٣٣	موافق بدرجة متوسطة
ضعيف	من ١ إلي ١.٦٦	موافق بدرجة صغيرة

وقد قام الباحث باتباع الطريقة اليدوية في حساب ما سبق، ثم تأكد من صحة النتائج التي توصل لها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 25)، وذلك تجنباً لحدوث أي خطأ تقني أو

بشري محتمل حدوثه في حالة استخدام إحدى الطريقتين دون الأخرى، وبالتالي يمكن عرض نتائج استجابات أفراد عينة البحث علي محاور الاستبانة وأبعادها علي النحو الآتي:

١- واقع المناخ الأثيري بجامعة أسوان: وتوضح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا المحور كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول ٧

استجابات أفراد عينة البحث علي أبعاد المحور الخاص بالمناخ الأثيري بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	الأبعاد
ضعيف	٦	٠.٥٢	١.٦٦	١- روح الألفة.
متوسط	١	٠.٦٣	٢.١٩	٢- الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم.
متوسط	٣	٠.٦٠	٢.٠٥	٣- الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة.
متوسط	٢	٠.٥٧	٢.٠٧	٤- العدالة التنظيمية.
متوسط	٤	٠.٧١	١.٩٤	٥- فرص التعلم والتنمية الشخصية.
متوسط	٥	٠.٦٢	١.٨٢	٦- التوفيق بين العمل والأسرة.
متوسط	٣	٠.٥١	١.٩٥٦	المناخ الأثيري ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- جاء البعد الخاص بالثقة في القادة ومدى مصداقيتهم في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢.١٩) وانحراف معياري قدره (٠.٦٣)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي إلغاء نظام الانتخاب في تعيين القيادات الجامعية؛ ومن ثم يشعر أعضاء هيئة التدريس أن تلك القيادات مفروضة عليهم، فتضعف ثقتهم فيها، أو قد يرجع إلي عدم عدالة تلك القيادات في تعاملهم مع أعضاء هيئة التدريس، وعدم الشفافية معهم.

- جاء البعد الخاص بالعدالة التنظيمية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٢.٠٧) وانحراف معياري قدره (٠.٥٧)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي قدرة بعض أعضاء هيئة التدريس علي التواصل وإظهار الحجة أفضل من غيرهم؛ مما يجعل القيادات تحكم لصالحهم بدون قصد محاباتهم؛ ومن ثم يشعر البعض بأنه قد تم هضم حقهم، فكما قال رسول الله صلي الله عليه وسلم: (إنما أنا بشر، وإنكم تختصمون إلي، ولعل بعضكم أن يكون ألحن بحجته من بعض؛ فأقضي له بنحو ما أسمع، فمن قضيت له بحق أخيه، فإنما أقطع له قطعة من النار)، وكذلك إدخال التعاملات الشخصية والحب والكره في العمل، وعدم العمل بالآية الكريمة: "ولا يجرمنكم شنآن قوم علي ألا تعدلوا إعدلوا هو أقرب للتقوي" (سورة المائدة، آية ٨)، بالإضافة إلي لجوء بعض القيادات إلي إسناد معظم التكليفات الوظيفية إلي أعضاء بعينهم ممن يتوسم فيهم الكفاءة والخبرة، ظناً منهم أن ذلك في صالح العمل؛ مما

يؤدي إلي إرهاق هؤلاء الأعضاء بالتكليفات وإراحة الآخرين؛ ومن ثم يشعرون بعدم العدالة في توزيع المهام عليهم.

- جاء البعد الخاص بالاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره (٢.٠٥) وانحراف معياري قدره (٠.٦٠)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي أسباب خاصة بتلك القيادات كالتسلط والرغبة في التفرد باتخاذ القرارات والتكبر والغرور والذاتية؛ ومن ثم يشعرون بأن آراء الغير ليست ذا قيمة، وبالتالي لا يميلون للاستماع لأعضاء هيئة التدريس أو السعي إلي تسهيل عمليات الاتصال المتبادلة معهم، كما قد يرجع ذلك إلي أسباب خاصة بأعضاء هيئة التدريس أنفسهم كالسلبية وخوفهم علي مصالحهم الشخصية مع القادة؛ مما يدفعهم الي عدم مناقشتهم في المصالح العامة المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلي القيود الإدارية والتنظيمية التي قد تعرقل الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة.

- جاء البعد الخاص بفرص التعلم والتنمية الشخصية في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي قدره (١.٩٤) وانحراف معياري قدره (٠.٧١)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي الروتين الإداري وعدم الرغبة في التغيير التي تتصف بها الجامعة كغيرها من المؤسسات الحكومية؛ ومن ثم ضعف اهتمامها بتطوير وتنمية أعضاء هيئة التدريس بها، أو إلي ضعف الإيمان بقدرات بعض أعضاء هيئة التدريس علي الإبداع والابتكار في العمل، أو ضعف البني التحتية الجامعية التي تحفز علي التعلم والتنمية، فضلاً عن تجميد مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة منذ فترة طويلة، وشكلية وضعف الدورات التدريبية التي كان يقدمها، وكذلك قلة المؤتمرات الدولية التي تنظمها الجامعة، وضعف توفير الدعم المالي لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في المؤتمرات الخارجية.

- جاء البعد الخاص بالتوفيق بين العمل والأسرة في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي قدره (١.٨٢) وانحراف معياري قدره (٠.٦٢)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي أن عمل عضو هيئة التدريس بالجامعة لا ينتهي بمجرد انتهاء دوام العمل، ولكن يستمر لما بعد ذلك بالبحث والإطلاع وإجراء البحوث العلمية، كما قد يتطلب السفر لجمع المادة العلمية التي يحتاجها؛ ومن ثم فإن العمل يستنزف الكثير من الوقت المخصص للأسرة؛ مما يجعل أعضاء هيئة التدريس بصفة عامة والإناث منهم بصفة خاصة يواجهون صعوبات كبيرة في التوفيق بين العمل والأسرة.

- جاء البعد الخاص بروح الألفة في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (١.٦٦) وانحراف معياري قدره (٠.٥٢)، والذي يقابل الاتجاه الضعيف، وقد يرجع ذلك إلي شعور بعض أعضاء هيئة التدريس بالتمييز والمحاباة وعدم العدالة في التعامل وتوزيع المهام

والتكليفات عليهم، وعدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بالأخلاقيات والسلوكيات العامة؛ مما يؤدي إلي الشحن والكرهية فيما بينهم، بالإضافة إلي التنافس غير الشريف علي المناصب والترقيات باتباع البعض لأسلوب التملق الوظيفي والمجاملات الكاذبة، والحصول علي مكاسب من قادتهم نتيجة لذلك، كل ذلك يؤدي إلي إيجاد جو غير نقي من العلاقات الشخصية والإنسانية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ينتج عنه إنخفاض روح الألفة والمودة والمحبة بينهم.

- جاء محور المناخ الأثيري بمتوسط حسابي قدره (١.٩٥٦) وانحراف معياري قدره (٠.٥١)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط؛ مما يعني أن المناخ الأثيري بجامعة أسوان لا يزال دون المستوي المطلوب؛ لذا يمكن تناول أبعاد هذا المحور بصورة أكثر تفصيلاً كما يلي:

(١- أ) بالنسبة لبعد روح الألفة: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ٨

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع روح الألفة بجامعة أسوان

العبارات	درجة الموافقة			ع	الترتيب	الاتجاه العام
	١ ك	٢ ك	٣ ك			
١- تسود روح الأسرة الواحدة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	١.٩٧	٠.٦١	١	متوسط		
٢- تهتم الجامعة برفاهية أعضاء هيئة التدريس بها.	١.٥٠	٠.٦٥	٣	ضعيف		
٣- تؤكد الجامعة علي العمل من خلال روح الفريق.	١.٥١	٠.٦١	٢	ضعيف		

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (١) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارة المرتبة الأولى؛ مما يشير إلي توافر روح الأسرة الواحدة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بدرجة متوسطة، في حين جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارتين رقمي (٢، ٣) في الاتجاه الضعيف، حيث احتلت العبارتان المرتبتين الثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي ضعف تأكيد الجامعة علي العمل من خلال روح الفريق، وضعف اهتمامها برفاهية أعضاء هيئة التدريس بها.

(١- ب) بالنسبة لبعد الثقة في القيادة ومدى مصداقيتهم: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ٩

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				ك١	ك٢	ك٣	
متوسط	٢	٠.٧٤	٢.١٧				٤- يثق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في قياداتها.
متوسط	٣	٠.٦٩	٢.١٤				٥- تفي قيادات الجامعة بوعودها نحو أعضاء هيئة التدريس.
متوسط	١	٠.٦٩	٢.٢٦				٦- يتحلي قيادات الجامعة بالصدق والأمانة.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارات أرقام (٦، ٤، ٥) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارات المراتب الأولى والثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن تحلي قيادات الجامعة بالصدق والأمانة، وثقة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة فيهم، ووفاء تلك القيادات بوعودها نحوهم لا يزال متوسطاً.

(١- ج) بالنسبة لبعد الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٠

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				ك١	ك٢	ك٣	
متوسط	٢	٠.٨١	٢.٠١				٧- توجد حرية في التواصل مع قيادات الجامعة بصراحة.
متوسط	٣	٠.٨٢	١.٧٠				٨- توجد حرية في إظهار أي خلافات مع قيادات الجامعة.
عالي	١	٠.٧٦	٢.٤٤				٩- يسهل الحديث مع القيادات العليا للجامعة.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (٩) جاءت في الاتجاه العالي، حيث احتلت العبارة المرتبة الأولى؛ مما يشير إلي سهولة الحديث مع القيادات العليا بالجامعة، في حين جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارتين رقمي (٧، ٨) في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارتان المرتبتين الثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن حرية التواصل مع قيادات الجامعة بصراحة، وحرية إظهار الخلافات معها لا تزال متوسطة.

(١- د) بالنسبة لبعد العدالة التنظيمية: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١١

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع العدالة التنظيمية بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				ك١	ك٢	ك٣	
متوسط	٢	٠.٨٠	٢.١٠				١٠- توزع المكافآت بشكل عادل عند الوصول لنتائج جيدة من خلال جهود أعضاء هيئة التدريس.
متوسط	٣	٠.٧٦	١.٧٢				١١- توجد مساواة في المعاملة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
عالي	١	٠.٧٥	٢.٣٩				١٢- تركز الترقيات في الجامعة علي معايير واضحة عادلة.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (١٢) جاءت في الاتجاه العالي، حيث احتلت العبارة المرتبة الأولى؛ مما يشير إلي وضوح وعدالة معايير الترقية في الجامعة، في حين جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارتين رقمي (١٠)، (١١) في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارتان المرتبتين الثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن العدالة في توزيع المكافآت عند الوصول لنتائج جيدة من خلال جهود أعضاء هيئة التدريس، والمساواة في المعاملة بينهم لا تزال متوسطة.

(١- هـ) بالنسبة لبعد فرص التعلم والتنمية الشخصية: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٢

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع فرص التعلم والتنمية الشخصية بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				ك١	ك٢	ك٣	
متوسط	٣	٠.٨٥	١.٨٨				١٣- يشعر أعضاء هيئة التدريس بإمكانية التعلم بشكل مستمر داخل الجامعة.
متوسط	١	٠.٧٤	١.٩٩				١٤- تتيح الجامعة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس باستخدام إبداعهم في صالح العمل.
متوسط	٢	٠.٧٣	١.٩٧				١٥- توفر الجامعة الفرص لأعضاء

هيئة التدريس بتطوير قدراتهم ومهاراتهم
في العمل.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارات أرقام (١٤، ١٥، ١٣) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارات المراتب الأولى والثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس باستخدام إبداعهم في صالح العمل لا يزال متوسطاً، والأمر نفسه بالنسبة لقيام الجامعة بتوفير الفرص لهم بتطوير قدراتهم ومهاراتهم في العمل، وشعورهم بإمكانية التعلم بشكل مستمر داخل الجامعة.

(١- و) بالنسبة لبعد التوافق بين العمل والأسرة: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٣

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع التوفيق بين العمل والأسرة بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				١ك	٢ك	٣ك	
متوسط	٢	٠.٧٧	١.٦٨				١٦- تساعد الجامعة أعضاء هيئة التدريس علي تحقيق التوازن بين العمل والمسئوليات الأسرية.
متوسط	١	٠.٩١	٢.١٥				١٧- يتطلب النجاح في العمل التضحية بالحياة الأسرية.
ضعيف	٣	٠.٧٥	١.٦٣				١٨- تهيئ الجامعة الظروف التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من رعاية أسرهم.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارتين رقمي (١٧، ١٦) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارتان المرتبتين الأولى والثانية علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن النجاح في العمل بالجامعة يتطلب التضحية بالحياة الأسرية أحياناً، وأن قيام الجامعة بمساعدة أعضاء هيئة التدريس علي تحقيق التوازن بين العمل والمسئوليات الأسرية لا يزال متوسطاً، في حين جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (١٨) في الاتجاه الضعيف، حيث احتلت العبارة المرتبة الثالثة والأخيرة؛ مما يشير إلي ضعف قيام الجامعة بتهيئة الظروف التي تمكن أعضاء هيئة التدريس من رعاية أسرهم.

٢- واقع الفخر التنظيمي بجامعة أسوان: وتوضح استجابات أفراد عينة البحث علي أبعاد هذا المحور كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول ١٤

استجابات أفراد عينة البحث علي أبعاد المحور الخاص بالفخر التنظيمي بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	الأبعاد
متوسط	٢	٠.٥٩	٢.٠١	١- الفخر التنظيمي العاطفي.
متوسط	١	٠.٥٩	٢.٠٦	٢- الفخر التنظيمي الاتجاهي.
متوسط	١	٠.٥٨	٢.٠٣٣	الفخر التنظيمي ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- جاء البعد الخاص بالفخر التنظيمي الاتجاهي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢.٠٦) وانحراف معياري قدره (٠.٥٩)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، كما جاء البعد الخاص بالفخر التنظيمي العاطفي في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (٢.٠١) وانحراف معياري قدره (٠.٥٩)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط أيضاً، وقد يرجع ذلك إلي ضعف إنجازات الجامعة في المجالات التعليمية والبحثية والمجتمعية مقارنةً مع غيرها من الجامعات، أو إلي ضعف الإعلان عن الجهود الجامعية نحو المجتمع أو الترويج لها، أو إلي ضعف إشراك أعضاء هيئة التدريس فيها؛ مما يؤثر علي شعورهم بالفخر العاطفي والاتجاهي نحو جامعتهم.

- جاء محور الفخر التنظيمي بمتوسط حسابي قدره (٢.٠٣٣) وانحراف معياري قدره (٠.٥٨)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط ؛ مما يعني أن مستوي الفخر التنظيمي بجامعة أسوان لا يزال دون المستوي المطلوب، لذا يمكن تناول أبعاد هذا المحور بصورة أكثر تفصيلاً كما يلي:

(٢- أ) بالنسبة لبعد الفخر التنظيمي العاطفي: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٥

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع الفخر التنظيمي العاطفي بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				١ك	٢ك	٣ك	
عالي	١	٠.٧٣	٢.٤٦				١- يسعدني أن أكون عضو هيئة تدريس في هذه الجامعة.
متوسط	٢	٠.٧٧	١.٨٨				٢- أفخر بما تحققه الجامعة من إنجازات.
متوسط	٣	٠.٨٢	١.٦٨				٣- أشعر بأن الجامعة تقدم شيئاً مفيداً للمجتمع.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (١) جاءت في الاتجاه العالي، حيث احتلت العبارة المرتبة الأولى؛ مما يشير إلي سعادة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بعضويتهم فيها، في حين جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارتين رقمي (٢)، (٣) في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارتان المرتبتين الثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن فخر أعضاء هيئة التدريس بالإنجازات التي تحققتها الجامعة، وشعورهم بأن الجامعة تقدم شيئاً مفيداً للمجتمع لا يزال متوسطاً.

(٢- ب) بالنسبة لبعد الفخر التنظيمي الاتجاهي: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٦

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع الفخر التنظيمي الاتجاهي بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				١ك	٢ك	٣ك	
متوسط	٢	٠.٦٨	٢.٠٢				٤- أشعر بالفخر تجاه عملي بالجامعة.
متوسط	٣	٠.٨٦	١.٧٥				٥- أفخر بإسهاماتي في نجاح الجامعة.
عالي	١	٠.٧٨	٢.٤٠				٦- أشعر بالفخر حينما أخبر الآخرين عن انتمائي لهذه الجامعة.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (٦) جاءت في الاتجاه العالي، حيث احتلت العبارة المرتبة الأولى؛ مما يشير إلي شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر عند إخبار الآخرين بانتمائهم للجامعة، في حين جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارتين رقمي (٤، ٥) في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارتان المرتبتين الثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر تجاه عملهم بالجامعة، وفخرهم بإسهاماتهم في نجاح الجامعة لا يزال متوسطاً.

٣- واقع الرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان: وتتضح استجابات أفراد عينة البحث علي أبعاد هذا المحور كما هو موضح بالجدول الآتي:

استجابات أفراد عينة البحث علي أبعاد المحور الخاص بالرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	الأبعاد
متوسط	٢	٠.٦٩	١.٩٩	١- الروابط التنظيمية والمجتمعية.
متوسط	١	٠.٥٩	٢.١٧	٢- التوافق التنظيمي والمجتمعي.
متوسط	٣	٠.٥٤	١.٩٢	٣- التضحية التنظيمية والمجتمعية.
متوسط	٢	٠.٥٨	٢.٠٢٦	الرسوخ الوظيفي ككل

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- جاء البعد الخاص بالتوافق التنظيمي والمجتمعي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (٢.١٧) وانحراف معياري قدره (٠.٥٩)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي أن نشأة معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة كانت في محافظات أخرى تختلف في ثقافتها وعاداتها وتقاليدها عن ثقافة المجتمع الأسواني وعاداته وتقاليده؛ ومن ثم يجد الكثير منهم صعوبة كبيرة في التوافق مع هذا المجتمع وأفراده، كما أن الارتفاع الكبير في درجة حرارة محافظة أسوان بفصل الصيف عن غيرها من المحافظات يجعل أعضاء هيئة التدريس بالجامعة غير قادرين علي التأقلم مع العيش فيها.
- جاء البعد الخاص بالروابط التنظيمية والمجتمعية في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (١.٩٩) وانحراف معياري قدره (٠.٦٩)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك إلي ضعف الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الجامعة لتوطيد العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس بها، بالإضافة إلي اختلاف ثقافة المجتمع الأسواني وعاداته وتقاليده عن ثقافة المجتمعات الأصلية لأعضاء هيئة التدريس وعاداتها وتقاليدها؛ مما يجعل الكثير منهم يواجهون صعوبة في تكوين روابط اجتماعية معهم، فضلاً عن ضعف اقتناع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بأهمية المشاركة في الأنشطة والمنظمات المجتمعية داخل المجتمع الأسواني، أو إلي ضعف قدرة هذه المنظمات علي الدعاية لأنشطتها، ومحدودية قدرتها علي استقطاب أعضاء هيئة التدريس بها، بالإضافة إلي أن معظم أعضاء هيئة التدريس بالجامعة من المغتربين من محافظات أخرى، ويجدون صعوبة في استقدام أسرهم للعيش في محافظة أسوان، وقلة الاستراحات المخصصة لهم مقارنةً بعدد أعضاء هيئة التدريس بها، واقتصارها علي العضو فقط دون أسرته.
- جاء البعد الخاص بالتضحية التنظيمية والمجتمعية في المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (١.٩٢) وانحراف معياري قدره (٠.٥٤)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط، وقد يرجع ذلك

إلى ضعف الخدمات الصحية والاجتماعية التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس والتي تزيد من تمسكهم بالبقاء بالعمل بالجامعة، نظراً لقلّة الميزانيات المخصصة لهذه الخدمات، أو لضعف الكوادر الإدارية المسؤولة عن نادي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، كما أن العمل داخل المجتمع الأسواني ليس جاذباً بما يكفي، بسبب بعد المسافة بينها وبين معظم المحافظات التي ينتمي لها أعضاء هيئة التدريس، وكذلك الطقس السيئ في فصل الصيف، وكونها من المحافظات الحدودية، كما أن الخسائر المادية المترتبة علي ترك العمل بالجامعة ليست كبيرة، بسبب تساوي رواتب أعضاء هيئة التدريس في معظم الجامعات المصرية، فضلاً عن ارتفاع رواتبهم بالجامعات العربية؛ ومن ثم فإن ترك العمل بالجامعة والالتحاق بإحدى هذه الجامعات يترتب عليه أرباح مادية كبيرة، بالإضافة إلي أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حاصلون علي أعلى الدرجات العلمية، ويزداد الطلب عليهم من سوق العمل للاستفادة من خبراتهم، وتتاح لديهم العديد من الفرص والإغراءات المادية والمعنوية لترك العمل بجامعاتهم والالتحاق بجامعات أخرى.

- جاء محور الرسوخ الوظيفي ككل بمتوسط حسابي قدره (٢٠٠٢٦) وانحراف معياري قدره (٠.٥٨)، والذي يقابل الاتجاه المتوسط؛ مما يعني أن مستوي الرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان لا يزال دون المستوي المطلوب، لذا يمكن تناول أبعاد هذا المحور بصورة أكثر تفصيلاً كما يلي:

(٣- أ) بالنسبة لبعد الروابط التنظيمية والمجتمعية: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٨

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع الروابط التنظيمية والمجتمعية بجامعة أسوان

العبارات	درجة الموافقة			الترتيب	الاتجاه العام
	١ ك	٢ ك	٣ ك		
١- تربطني علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي في العمل.	٢.١٥	٠.٧٧	٢	متوسط	
٢- أتمتع بعضوية العديد من اللجان والوحدات التنظيمية بالجامعة.	٢.٠٠	٠.٨٣	٣	متوسط	
٣- استقرارني الأسري والعائلي مرتبط بوجودي داخل محافظة أسوان.	١.٧٥	٠.٨٥	٥	متوسط	
٤- تربطني علاقات اجتماعية وطيدة مع أعضاء المجتمع الأسواني.	٢.١٧	٠.٧٦	١	متوسط	
٥- أستمتع بالمشاركة في بعض	١.٨٨	٠.٧٥	٤	متوسط	

الأنشطة والمنظمات المجتمعية داخل
محافظة أسوان.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارات أرقام (٤، ١، ٢، ٥، ٣) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارات المراتب الأولى والثانية والثالثة والرابعة والخامسة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن ارتباط أعضاء هيئة التدريس بعلاقات اجتماعية وطيدة مع أعضاء المجتمع الأسواني أو مع زملائهم في العمل لا يزال متوسطاً، والأمر نفسه بالنسبة لعدد من يتمتعون منهم بعضوية اللجان والوحدات التنظيمية بالجامعة، ومشاركتهم في الأنشطة والمنظمات المجتمعية داخل محافظة أسوان، والاستقرار الأسري لهم.

(٣- ب) بالنسبة لبعد التوافق التنظيمي والمجتمعي: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

جدول ١٩

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع التوافق التنظيمي والمجتمعي بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				ك١	ك٢	ك٣	
متوسط	٢	٠.٦٨	٢.٢٤				٦- تتوافق أهدافي وقيمي وخططي المستقبلية مع متطلبات وظيفتي.
متوسط	١	٠.٧١	٢.٣١				٧- يوجد توافق وانسجام بيني وبين زملائي في العمل.
متوسط	٤	٠.٧١	٢.٠٠				٨- تتلاءم ثقافتني مع الثقافة العامة للمجتمع الأسواني.
متوسط	٣	٠.٨٤	٢.١٣				٩- أشعر بالراحة بالحياة داخل المجتمع الأسواني.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارات أرقام (٧، ٦، ٩، ٨) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارات المراتب الأولى والثانية والثالثة والرابعة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن التوافق والانسجام بين أعضاء هيئة التدريس، وتوافق أهدافهم وقيمهم وخططهم المستقبلية مع متطلبات ووظائفهم، وشعورهم بالراحة بالحياة داخل المجتمع الأسواني، وتلاؤم ثقافتهم مع الثقافة العامة للمجتمع الأسواني، كل ذلك يعد متوسطاً.

(٢- ج) بالنسبة لبعد التضحية التنظيمية والمجتمعية: ويمكن توضيح استجابات أفراد عينة البحث علي عبارات هذا البعد بالجدول الآتي:

استجابات أفراد عينة البحث علي واقع التضحية التنظيمية والمجتمعية بجامعة أسوان

الاتجاه العام	الترتيب	ع	س-	درجة الموافقة			العبارات
				ك١	ك٢	ك٣	
ضعيف	٤	٠.٦٦	١.٦٣				١٠- يترتب علي تركي العمل بالجامعة خسائر مادية كبيرة.
متوسط	١	٠.٧٧	٢.١٦				١١- تجمعني بزملاتي بالعمل علاقات متميزة يصعب علي تعويضها بأي جامعة أخرى.
متوسط	٣	٠.٨٠	١.٨٩				١٢- تركي العمل داخل المجتمع الأسواني يعد قرارًا صعبًا بالنسبة لي.
متوسط	٢	٠.٦٧	٢.٠١				١٣- يترتب علي تركي العمل بالجامعة خسارة الخدمات الصحية والاجتماعية المتميزة التي تقدمها.

يتضح من الجدول السابق أن استجابات أفراد عينة البحث علي العبارات أرقام (١١، ١٣، ١٢) جاءت في الاتجاه المتوسط، حيث احتلت العبارات المراتب الأولى والثانية والثالثة علي الترتيب؛ مما يشير إلي أن العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ليست وطيدة بما يكفي لجعلهم يتمسكون بالبقاء بالجامعة خوفًا من فقدانها، وهذا ما يتفق مع استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة الأولى من بعد الروابط التنظيمية والمجتمعية، كما يشير إلي أن الخدمات الصحية والاجتماعية التي تقدمها الجامعة لأعضاء هيئة التدريس تعد متوسطة، وأن العمل داخل المجتمع الأسواني ليس جاذبًا بما يكفي؛ ومن ثم فإن قرار الفرد ترك العمل داخل هذا المجتمع ليس صعبًا، وكذلك جاءت استجابات أفراد عينة البحث علي العبارة رقم (١٠) في الاتجاه الضعيف، حيث احتلت العبارة المرتبة الرابعة؛ مما يشير إلي ضعف الخسائر المادية المترتبة علي ترك العمل بالجامعة،

الجزء الثاني: للإجابة عن السؤال الثالث: هل توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائية بين كل من (المناخ الأثيري - الفخر التنظيمي - الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان؟ تم حساب معامل ارتباط بيرسون، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 25)، ويمكن توضيح ذلك بالجدول الآتي:

جدول ٢١

معاملات الارتباط بين متغيرات البحث ودلالاتها

المتغيرات	المناخ الأثيري	الفخر التنظيمي
المناخ الأثيري	١	
الفخر التنظيمي	**٠.٨٨٥	١
الرسوخ الوظيفي	**٠.٩٥٢	**٠.٨٢٠

يتضح من الجدول السابق أن:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بمعامل ارتباط قدره (٠.٨٨٥)، ودالة عند مستوي (٠.٠١) بين المناخ الأثيري والفخر التنظيمي، ويدل ذلك علي أنه كلما زاد توافر أبعاد المناخ الأثيري بجامعة أسوان كلما ازداد شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي، ويتفق ذلك مع دراسة النشيلي (٢٠١٩، ٢٤٥).

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بمعامل ارتباط قدره (٠.٩٥٢)، ودالة عند مستوي (٠.٠١) بين المناخ الأثيري والرسوخ الوظيفي، ويدل ذلك علي أنه كلما زاد توافر أبعاد المناخ الأثيري بجامعة أسوان كلما ازداد مستوي الرسوخ الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بها، ويتفق ذلك مع دراسة يوسف وآخرون (٢٠٢١، ٢٠٠)، دراسة جودة والمغربي (٢٠١٧، ٢٥٢)، ودراسة أمين (٢٠١٨، ٥٨).

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بمعامل ارتباط قدره (٠.٨٢٠)، ودالة عند مستوي (٠.٠١) بين الفخر التنظيمي والرسوخ الوظيفي، ويدل ذلك علي أنه كلما زاد شعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان بالفخر التنظيمي كلما ازداد مستوي الرسوخ الوظيفي لديهم.

الجزء الثالث: للإجابة عن السؤال الرابع: ما الإسهام النسبي لكل من المناخ الأثيري والفخر التنظيمي في التنبؤ بالرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان؟ تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS 25)، ويمكن توضيح نتائجه بالجدول الآتي:

جدول ٢٢

نتائج تحليل الانحدار للمتغيرات المنبئة بالرسوخ الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع	الثابت	قيمة ف	R	R ²	بيتا	ت
روح الألفة							
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	الروابط التنظيمية والمجتمعية	٧٣٣.٥	٠.٤٠	٠.٩٨	٠.٩٦	٠.٠٢-	* ٠.٧٢-
الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة						٠.٤٢	١٢.٧٧
العدالة التنظيمية						٠.٣٣	٨.٤٠
فرص التعلم والتنمية الشخصية						٠.٣٢	٨.٤٢
التوفيق بين العمل والأسرة						٠.٠٢	* ٠.٦١
الفخر العاطفي						٠.١٦	٢.٨٣
الفخر الاتجاهي						٠.١٥	٣.٣٢
روح الألفة							
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	التوافق التنظيمي والمجتمعي	٣٥٢.٣	٠.٢٥	٠.٩٦	٠.٩٢	٠.١٥	٥.٢٥
الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة						٠.٦٤	١٣.٧٨
العدالة التنظيمية						٠.٢٦	٣.٣٩
فرص التعلم والتنمية الشخصية						٠.٢٧	٤.٩٩
التوفيق بين العمل والأسرة						٠.٠١-	* ٠.١٢-
الفخر العاطفي						٠.١٤	٢.٦٠
الفخر الاتجاهي						٠.٤٧	٥.٨٠
روح الألفة							
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	التضحية التنظيمية والمجتمعية	٥١٦.٩	٠.١٣٦	٠.٩٧	٠.٩٤	٠.٣٤	١٤.٣٠
الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة						٠.٢٨	٧.٠٥
العدالة التنظيمية						٠.٣٤	٥.٣٦
فرص التعلم والتنمية الشخصية						٠.٢٨	٦.٠٥
التوفيق بين العمل والأسرة						٠.٤٤	٩.٦٥
الفخر العاطفي						٠.١٥	٣.٥١
الفخر الاتجاهي						٠.٤٧	٦.٩٣
روح الألفة							
الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم	الرسوخ الوظيفي ككل	١٠٢٠.٣	٠.٠٩٤	٠.٩٦	٠.٩٧	٠.٠٥	٢.٩١
الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة						٠.٤٧	١٦.٧٣
العدالة التنظيمية						٠.٢١	٤.٥٤
فرص التعلم والتنمية الشخصية						٠.٣١	٩.٣٣
التوفيق بين العمل والأسرة						٠.٢٦	٨.٠٣
	٠.٠١	* ٠.٢٣					

حيث إن * تعني غير دالة.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- بالنسبة للروابط التنظيمية والمجتمعية: لا توجد دلالة إحصائية لمعاملات انحدار كل من: (روح الألفة، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، التوفيق بين العمل والأسرة)، بينما توجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) لمعاملات انحدار كل من: (الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية الشخصية، الفخر العاطفي، والفخر الاتجاهي)، ويتفق ذلك مع دراسة أمين (٢٠١٨، ٥٨)، ودراسة السيد (٢٠٢١، ١٤٣)، وبما أن $(R^2=0.96)$ فإن هذه المتغيرات تفسر ما يوازي (٩٦%) من التباين الكلي للروابط التنظيمية والمجتمعية، أما النسبة الباقية والتي تبلغ حوالي (٤%) فترجع إلى متغيرات أخرى خارجة عن نطاق البحث الحالي؛ ومن ثم يمكن كتابة معادلة التنبؤ بالروابط التنظيمية والمجتمعية كما يلي:

الروابط التنظيمية والمجتمعية = $0.40 + 0.42 \times$ الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم + $0.33 \times$ العدالة التنظيمية + $0.32 \times$ فرص التعلم والتنمية الشخصية + $0.16 \times$ الفخر العاطفي + $0.15 \times$ الفخر الاتجاهي.

- بالنسبة للتوافق التنظيمي والمجتمعي: لا توجد دلالة إحصائية لمعامل انحدار فرص التعلم والتنمية الشخصية، بينما توجد دلالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) لمعاملات انحدار كل من: (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، العدالة التنظيمية، التوفيق بين العمل والأسرة، الفخر العاطفي، الفخر الاتجاهي)، ويتفق ذلك مع دراسة أمين (٢٠١٨، ٥٨، ٥٩)، ودراسة السيد (٢٠٢١، ١٤٢، ١٤٣)، وبما أن $(R^2=0.92)$ فإن هذه المتغيرات تفسر ما يوازي (٩٢%) من التباين الكلي للتوافق التنظيمي والمجتمعي، أما النسبة الباقية والتي تبلغ حوالي (٨%) فترجع إلى متغيرات أخرى خارجة عن نطاق البحث الحالي؛ ومن ثم يمكن كتابة معادلة التنبؤ بالتوافق التنظيمي والمجتمعي كما يلي:

التوافق التنظيمي والمجتمعي = $0.25 + 0.15 \times$ روح الألفة + $0.64 \times$ الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم + $0.26 \times$ الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة + $0.27 \times$ العدالة التنظيمية + $0.14 \times$ التوفيق بين العمل والأسرة + $0.47 \times$ الفخر العاطفي + $0.17 \times$ الفخر الاتجاهي.

- بالنسبة للتضحية التنظيمية والمجتمعية: توجد دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لمعاملات انحدار كل من: (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى صداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية الشخصية، التوفيق بين العمل والأسرة، الفخر العاطفي، الفخر الاتجاهي)، ويتفق ذلك مع دراسة جودة والمغربي (٢٠١٧، ٢٥٣)، ودراسة أمين (٢٠١٨، ٥٩)، ودراسة السيد (٢٠٢١، ١٤٢، ١٤٣)، وبما أن $(R^2 = 0.94)$ فإن هذه المتغيرات تفسر ما يوازي (٩٤%) من التباين الكلي للتضحية التنظيمية والمجتمعية، أما النسبة الباقية والتي تبلغ حوالي (٦%) فترجع إلى متغيرات أخرى خارجة عن نطاق البحث الحالي؛ ومن ثم يمكن كتابة معادلة التنبؤ بالتضحية التنظيمية والمجتمعية كما يلي:

التضحية التنظيمية والمجتمعية = $0.136 + 0.34 \times \text{روح الألفة} + 0.28 \times \text{الثقة في القادة}$
ومدى صداقيتهم + $0.34 \times \text{الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة} + 0.28 \times \text{العدالة}$
التنظيمية + $0.44 \times \text{فرص التعلم والتنمية الشخصية} + 0.15 \times \text{التوفيق بين العمل والأسرة}$
+ $0.47 \times \text{الفخر العاطفي} + 0.13 \times \text{الفخر الاتجاهي}$.

- بالنسبة للرسوخ الوظيفي ككل: لا توجد دلالة إحصائية لمعامل انحدار التوفيق بين العمل والأسرة، وقد يرجع ذلك إلى أن العديد من المسؤوليات الأسرية التي يمكن أن تتأثر بالعمل يمكن التغلب عليها من خلال الرواتب المجزية التي يمكن أن يحصل عليها الفرد من عمله كدور رعاية الأطفال والمعلم الخاص وجليسة الأطفال والوجبات الجاهزة؛ ومن ثم فإن الحالة المادية توفر العديد من الإمكانيات التي يمكن أن تختصر الوقت والجهد، وتساعد علي التوفيق بين العمل والاسرة، ومن ثم لا يعد هذا البعد- من وجهة نظر البعض- مبررًا للفرد لترك وظيفته؛ وبالتالي فإنه لا يسهم في رسوخه الوظيفي، بينما توجد دلالة احصائية عند مستوي (٠.٠٥) لمعاملات انحدار كل من: (روح الألفة، الثقة في القادة ومدى صداقيتهم، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية الشخصية، الفخر العاطفي، الفخر الاتجاهي)، ويتفق ذلك مع دراسة يوسف وآخرون (٢٠٢١، ٢٠٠، ٢٠١)، ودراسة أمين (٢٠١٨، ٥٨)، وقد يرجع ذلك إلى أن بث روح الألفة والود والمحبة بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في خلق حالة من الرضا التام عن العمل، والرغبة في الاستمرار به، كما أن الثقة في القيادات الجامعية ومصادقيتها والاتصالات المفتوحة معها تساهم- أيضًا- في تعزيز رسوخ الفرد وتقوية ارتباطه بالمنظمة؛ فغالبًا ما يكون القائد المتسلط بعيدًا عاطفيًا عن مرؤوسيه، ومن غير المتوقع أن يشجعهم على توسيع روابطهم الاجتماعية في مكان العمل، حيث إن سياساته قد تكون بمثابة قيد رئيسي على دوافع المرؤوسين لتطوير خطط مهنية طويلة الأجل أو متابعة مسار وظيفي يدمجهم في مجال

العمل الذي يستمتعون به ويعتبرونه مصدر الهوية الذاتية لهم، كما أن شعور أعضاء هيئة التدريس بعدالة ما يحصلون عليه من مكافآت وحوافز ومعاملة نظير ما يقدمونه من عمل يدفعهم إلى عدم ترك منظماتهم، وكذلك فإن توافر فرص التعلم والتنمية الشخصية لأعضاء هيئة التدريس يساهم في زيادة توافقهم مع متطلبات وظائفهم؛ ومن ثم زيادة رسوخهم الوظيفي، كما أن فخرهم بانتمائهم للجامعة عاطفياً واتجاهياً وتباهيهم واعتزازهم بإنجازاتها يساهم في زيادة رغبتهم بالاستمرار بالعمل بها، لأن وجودهم بها يشبع لديهم الحاجة للتقدير الاجتماعي وإثبات الذات، وبما أن $(R^2 = 0.97)$ فإن هذه المتغيرات تفسر ما يوازي (٩٧%) من التباين الكلي للتضحية التنظيمية والمجتمعية، أما النسبة الباقية والتي تبلغ حوالي (٣%) فترجع إلى متغيرات أخرى خارجة عن نطاق البحث الحالي؛ ومن ثم يمكن كتابة معادلة التنبؤ بالرسوخ الوظيفي ككل كما يلي:

الرسوخ الوظيفي ككل = $0.094 + 0.005 \times \text{روح الألفة} + 0.047 \times \text{الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم} + 0.21 \times \text{الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة} + 0.31 \times \text{العدالة التنظيمية} + 0.26 \times \text{فرص التعلم والتنمية الشخصية} + 0.37 \times \text{الفخر العاطفي} + 0.15 \times \text{الفخر الاتجاهي}$.

وفي ضوء ما سبق يمكن تلخيص نتائج تحليل الانحدار بالجدول الآتي:

جدول ٢٣

تلخيص نتائج تحليل الانحدار المتعدد

وصف المتغير	الرسوخ الوظيفي ككل	التضحية التنظيمية والمجتمعية	التوافق التنظيمي والمجتمعي	الروابط التنظيمية والمجتمعية	المتغيرات
خاص	—	—	—	X	روح الألفة
عام	—	—	—	—	الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم
خاص	—	—	—	X	الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة
عام	—	—	—	—	العدالة التنظيمية
خاص	—	—	X	—	فرص التعلم والتنمية الشخصية
خاص	X	—	—	X	التوفيق بين العمل والأسرة
عام	—	—	—	—	الفخر العاطفي
عام	—	—	—	—	الفخر الاتجاهي
	٩٧%	٩٤%	٩٢%	٩٦%	نسبة الإسهام

يتضح من الجدول السابق أن أبعاد (الثقة في القادة ومدى مصداقيتهم، العدالة التنظيمية، الفخر العاطفي، الفخر الاتجاهي) من المتغيرات العامة المسهمة في التنبؤ بالرسوخ الوظيفي

بأبعاده، مما يشير إلي قوة هذه المتغيرات في تشكيل الرسوخ الوظيفي، كما أن هناك متغيرات خاصة هي (روح الألفة، الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القادة، فرص التعلم والتنمية الشخصية، التوفيق بين العمل والأسرة) أسهمت في تشكيل الرسوخ الوظيفي، ولكن بصورة أقل. الجزء الرابع: للإجابة عن السؤال السادس: ما النموذج البنائي الذي يفسر علاقات التأثير بين كل من (المناخ الأثيري - الفخر التنظيمي - الرسوخ الوظيفي) بجامعة أسوان؟ تم إجراء تحليل المسار للتعرف علي التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لتلك المتغيرات علي بعضها البعض، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (AMOS 25)، ويمكن تلخيص تلك التأثيرات بالجدول الآتي:

جدول ٢٤

التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث

الفخر التنظيمي		المناخ الأثيري		المتغيرات	
معامل	التأثير	معامل	التأثير	معامل	التأثير
الارتباط	المباشر	الارتباط	المباشر	الارتباط	المباشر
					المناخ الأثيري
			٠.٢٢٧	**٠.٨٨٥	٠.١١٢
			٠.٠٩١	**٠.٠٤٣	٠.٩٥٢
					المتغيرات
					الفخر التنظيمي
					الرسوخ الوظيفي
					٠.٩٢٣
					*٠.١٠٣
					**٠.٨٢٠

حيث إن * تعني دالة عند مستوي (٠.٠٥)، ** تعني دالة عند مستوي (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

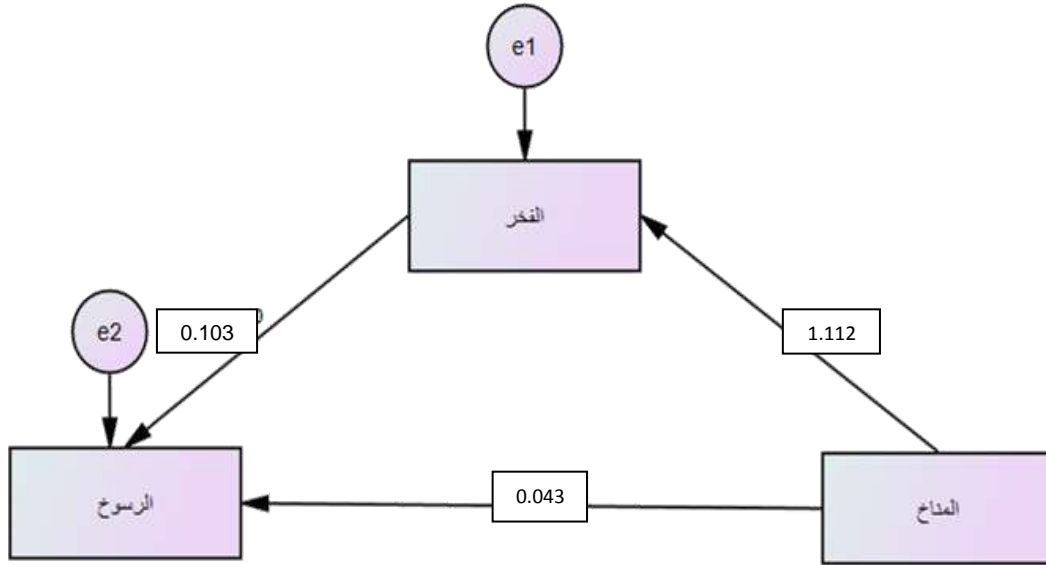
أولاً بالنسبة للتأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث: يتضح ما يلي:

- المسار من المناخ الأثيري إلي الفخر التنظيمي = ٠.١١٢، وهو دال عند مستوي (٠.٠١)، أي أن المناخ الأثيري بجامعة أسوان يؤثر إيجابياً في الفخر التنظيمي لدي أعضاء هيئة التدريس بها، وقد يرجع ذلك إلي أن سيادة روح الألفة والمحبة والود بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتميز العلاقات والروابط الاجتماعية بينهم، وثقتهم في قياداتهم الجامعية وحبهم لها وحرية التواصل المستمر معهم، وشعورهم بمصداقيتها وأمانتها معهم، وشعورهم بالعدالة في تعاملها معهم، وفي توزيع المهام الوظيفية والمكافآت عليهم، وعدالة الإجراءات المتبعة معهم دون تمييز، وإتاحة الفرص لهم للتعلم والتنمية المهنية والتطور الشخصي والإبداع في العمل، وشعورهم بأن جامعتهم تقدرهم وتعينهم علي الاهتمام بحياتهم الأسرية، وتقدر ظروفهم الشخصية، كل ذلك يؤثر في شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر لانتمائهم للجامعة، ورضاهم عنها، وتقديرهم لها ولقياداتها.

- المسار من المناخ الأثيري إلي الرسوخ الوظيفي = ٠.٠٤٣، وهو دال عند مستوي (٠.٠١)، أي أن المناخ الأثيري بجامعة أسوان يؤثر إيجابياً في الرسوخ الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بها، وهذا ما يتفق مع دراسة يوسف وآخرون (٢٠٢١، ٢٠١)، ودراسة جودة والمغربي (٢٠١٧، ٢٠١٣)، ودراسة السيد (٢٠٢١، ١٤٢، ١٤٣)، ودراسة مرسى (٢٠١٣، ٣٣)، وقد يرجع ذلك إلي أن بث روح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يساهم في خلق حالة من الرضا والمودة بينهم، ويزيد من تمسكهم بالبقاء في العمل، كما أن وجود قيادات جامعية تحظي بالثقة والمصادقية من أعضاء هيئة التدريس يؤثر - بشكل كبير - علي بقائهم بالعمل، فكثيراً ما يتمسك الفرد بالعمل في منظمة ما لأن قائده في العمل يقدره ويثق به، ويخشي خسارته عند تركه العمل، كما أن توافر فرص التعلم والتنمية الشخصية لأعضاء هيئة التدريس يساهم في إحساسهم بالكفاءة الوظيفية وفعالية الذات، ويزيد من إحساسهم بالاحتياج إليهم في العمل، والرغبة في بقائهم به؛ مما يزيد من رسوخهم الوظيفي، كما أنه كلما تم الاهتمام بالمكافآت والحوافز العادلة وأعباء العمل المتوازنة، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس علي الاهتمام بحياتهم الأسرية والشخصية، وعدم إهمالهم لها كما زاد مستوي الرسوخ الوظيفي لديهم، وقلت رغبتهم في ترك العمل بالجامعة.

- المسار من الفخر التنظيمي إلي الرسوخ الوظيفي = ٠.١٠٣، وهو دال عند مستوي (٠.٠٥)، أي أن الفخر التنظيمي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان يؤثر إيجابياً في رسوخهم الوظيفي، وقد يرجع ذلك إلي شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي والمباهاة بإنجازات الجامعة ونجاحاتها يزيد من ارتباطهم وتعلقهم بها ورغبتهم البقاء في العمل بها، ويتفق ذلك مع دراسة مرسى (٢٠١٥، ٩٠٨، ٩٠٩)، (٢٠١٣، ٣٣).

ومن خلال ما سبق يمكن الحصول علي النموذج السببي الأساسي الذي يفسر العلاقة بين متغيرات البحث، وذلك كما يلي:



شكل (٢) يوضح النموذج السببي الأساسي للتأثيرات المباشرة بين متغيرات البحث ثانيًا بالنسبة للتأثيرات غير المباشرة بين متغيرات البحث: يتضح أن التأثير غير المباشر للمناخ الأثيري علي الرسوخ الوظيفي يتكون من (التأثير المباشر للمناخ الأثيري علي الفخر التنظيمي) مضروباً في (التأثير المباشر للفخر التنظيمي علي الرسوخ الوظيفي)، ومن ثم فإنه يساوي $(0.112 \times 0.103 = 0.115)$ ، ونظرًا لأن هذه القيمة تعادل أكثر من (2.67) من قيمة التأثير المباشر للمناخ الأثيري علي الرسوخ الوظيفي، والذي يساوي (0.043) ؛ فذلك يعني توسط الفخر التنظيمي العلاقة بين المناخ الأثيري بجامعة أسوان والرسوخ الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بها، وقد يرجع ذلك إلي أن توافر أبعاد المناخ الأثيري بالجامعة من روح ألفة، وثقة في القادة، وحرية التواصل معهم، وعدالة تنظيمية، وفرص تعلم وتنمية، وتوفيق بين العمل والعائلة، كل ذلك يؤثر في رغبة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالبقاء بالعمل بها، وتمسكهم بها، وعدم رغبتهم تركها مهما كانت الإجراءات الخارجية، كما أن شعور أعضاء هيئة التدريس بالفخر التنظيمي يزيد من هذا التأثير، حيث إنه يزيد من ارتباطهم بالجامعة وتعلقهم بها، ويزيد من إدراكهم للمناخ الأثيري المميز الذي تتميز به الجامعة عن غيرها من الجامعات؛ مما يؤدي إلي زيادة مستوي رسوخهم الوظيفي.

ومن خلال العرض السابق للجانبين - النظري والميداني - للبحث تبرز الحاجة إلي تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في معالجة مشكلة البحث، وهذا ما يتناوله القسم التالي والأخير من البحث.

القسم الرابع: توصيات البحث

في ضوء ما أسفر عنه البحث من نتائج؛ يمكن تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تسهم في رفع مستويات المناخ الأثيري والفخر التنظيمي والرسوم الوظيفي بجامعة أسوان، وذلك كما يلي:

١) توصيات متعلقة بتعزيز المناخ الأثيري بجامعة أسوان:

- أ- تعزيز روح المودة والتعاون والاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس، وتقوية العلاقات الشخصية والاجتماعية بينهم، وتكوين فرق عمل وإقامة حفلات ورحلات ترفيهية وغيرها من الأساليب التي تساعد علي نشر روح الصداقة فيما بينهم.
- ب- ضرورة اتباع القيادات الجامعية سياسة الباب المفتوح، وعقد اجتماعات ولقاءات دورية مع أعضاء هيئة التدريس، وإشراكهم في رسم السياسات وصنع القرارات الإدارية.
- ج- توفير مناخ تنظيمي مبني علي الثقة المتبادلة بين القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس، وتكوين علاقات ودودة يسودها روح الألفة والثقة بينهم.
- د- التزام القيادات الجامعية بالشفافية والوضوح في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس.
- هـ- إجراء تقييم دوري من أعضاء هيئة التدريس لقياداتهم، والأخذ بنتائجه عند التجديد لهذه القيادات.
- و- العودة لنظام الانتخاب في تعيين القيادات الجامعية لإفراز القيادات التي تحظى بثقة ودعم أعضاء هيئة التدريس.
- ز- حرص القيادات الجامعية علي الاستماع لوجهات النظر المختلفة لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الدعم المادي والمعنوي والفني اللازم لهم، والاستماع إلي شكاوهم والتعامل معها بكل حيادية.
- ح- عقد برامج تدريبية وتأهيلية للقيادات الجامعية لتنمية مهارات وأساليب الاتصال الفعال لديهم، وتدريبهم علي التقنيات الحديثة المستخدمة في هذا المجال.
- ط- ربط المكافآت والحوافز والمناصب الإدارية بحجم الخبرات السابقة لعضو هيئة التدريس، ومستوي تعليمه، وحجم مسؤولياته، ومستوي أدائه، والجهود الذي يبذلها، والضغط النفسية والجسدية التي يتعرض لها.
- ي- مراعاة العدالة في الإجراءات الرسمية المتبعة مع أعضاء هيئة التدريس، وتطبيقها علي الجميع بلا استثناء.
- ك- مراجعة جميع السياسات والممارسات والإجراءات الإدارية المتبعة، وإعادة هيكلتها بما يضمن توفير العدالة لجميع أعضاء هيئة التدريس.

- ل- استقصاء آراء أعضاء هيئة التدريس حول عدالة ما يحصلون عليه من حوافز ومكافآت وفرص لتولي المناصب الإدارية، ومقارنتها بنظيراتها في الجامعات الأخرى لتحقيق المساواة معها علي الأقل.
- م- تقديم مبررات مقنعة لما يتم اتخاذه من قرارات تخص أعضاء هيئة التدريس.
- ن- مراعاة العدالة في التعامل مع جميع أعضاء هيئة التدريس بنفس القدر من الاحترام والتقدير، والعدالة في توزيع المهام التدريسية والبحثية عليهم.
- س- الحرص علي تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بصورة دورية، وإتاحة الفرص لهم للتعبير عن آرائهم بشأن جميع ما يتعلق بعمليات التخطيط لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الوظيفية.
- ع- عقد الندوات والدورات التدريبية وورش العمل وحلقات المناقشة والبرامج المطورة التي تستهدف تنمية أعضاء هيئة التدريس مهنيًا، لتعميق إحساسهم بالكفاءة الوظيفية.
- ف- إعادة فتح مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتحسين مستوي الدورات التي يقدمها.
- ص- زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكليات والأقسام التي تعاني من وجود عجز بها إلي الحد الذي تقل معه أعبائهم الوظيفية.
- ق- تهيئة الظروف التي تساعد أعضاء هيئة التدريس علي تحقيق التوازن الفعال بين مسؤوليات العمل وحياتهم الأسرية؛ مما يقلل من حدة الأعباء الملقاة علي عاتقهم.
- ر- رصد التجارب الناجحة للمنظمات المتميزة في مساعدة عاملها علي تحقيق التوازن بين العمل والأسرة، والعمل علي تطبيقها بالجامعة.
- ش- عقد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس حول التعامل السليم مع ضغوط العمل اليومية، وإدارة الوقت والإجهاد والتعامل مع أدوارهم المتعددة، وذلك للتعامل بشكل أفضل مع الأسرة والعمل دون حدوث أية صراعات.
- ت- توفير ثقافة العمل الداعمة للأسرة، وذلك من خلال دعم الاحتياجات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس، وعقد برامج متخصصة في التوازن بين العمل والأسرة، مع إيجاد طرق لتعزيز هذا التوازن مثل: جداول العمل المرنة، وأماكن رعاية الأطفال.
- (٢) توصيات متعلقة بدعم الفخر التنظيمي بجامعة أسوان:
- أ- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي إظهار مشاعرهم وعواطفهم أثناء العمل، وهو ما يتحقق من خلال تكوين علاقات ودودة يسودها روح الألفة والثقة المتبادلة، وعدم اللجوء إلي عقاب من يبدون استيائهم من الممارسات والسياسات الإدارية السائدة.

ب- إظهار التقدير لما يقدمه أعضاء هيئة التدريس من مجهودات، وتوفير الدعم الاجتماعي والعاطفي لهم.

ج- عقد اللقاءات والندوات التي تستهدف تعريف أعضاء هيئة التدريس بالإنجازات المتميزة للجامعة، والخدمات التي تقدمها للمجتمع، ومكانتها التنافسية بين غيرها من الجامعات.

د- إعداد سجل يتضمن نجاحات الجامعة وإنجازاتها المتميزة، وإطلاع أعضاء هيئة التدريس عليه، أو نشره علي الموقع الإلكتروني للجامعة.

هـ- عمل حملات إعلانية بقناة طيبة الأسوانية- أو غيرها من القنوات الفضائية- عن جامعة أسوان وإنجازاتها في المجالات التعليمية والبحثية والمجتمعية.

و- استقطاب بعض أعضاء هيئة التدريس المشهود لهم بالنفوق العلمي والحاصلين علي جوائز تقديرية من الدولة للعمل بالجامعة، أو إلقاء بعض المحاضرات بها، وذلك لتعزيز سمعة الجامعة وتعزيز مشاعر الفخر التنظيمي لمنسوبيها.

٣) توصيات متعلقة بتحسين الرسوخ الوظيفي بجامعة أسوان:

أ- عقد اجتماعات ولقاءات دورية لأعضاء هيئة التدريس المغتربين بصفة عامة والجدد منهم بصفة خاصة لتعريفهم بثقافة المجتمع الأسواني من معتقدات وعادات وتقاليده ونماذج سلوك عامة حتي يكون هناك انسجام وتوافق بين الثقافتين.

ب- إشراك أعضاء هيئة التدريس في تحديد الأهداف ورسم السياسات والقرارات والتوجهات المستقبلية التي تتعلق بهم، وذلك لدعم قيم الاعتراف والتقدير لهم وزيادة شعورهم بالانتماء والولاء للعمل بالجامعة.

ج- إطلاع أعضاء هيئة التدريس علي بطاقات الوصف الوظيفي الخاصة بهم، وذلك حتى يتفهم كل منهم واجباته ومسئوليته وطبيعته وظيفته وعلاقتها بالوظائف الأخرى، مع الاهتمام بتحديث تلك البطاقات إذا لزم الأمر.

د- التوسع في إنشاء استراحات ملائمة لأعضاء هيئة التدريس وأسرهم، لتوفير مزيد من الاستقرار الأسري لهم.

هـ- ضرورة الحرص علي استقطاب أعضاء هيئة التدريس الجدد من بيئة مماثلة أو مشابهة للبيئة التي تعمل فيها الجامعة، وتصميم نظم فعالة للاختيار والتعيين لاستقطاب الكوادر المتميزة منهم.

و- تشجيع العمل من خلال فرق العمل، ودعم التفاعل والتعاون بين الأقسام العلمية المختلفة داخل الجامعة، وذلك لبث روح الفريق الواحد بين أعضاء هيئة التدريس.

ز- تشكيل جماعات غير رسمية مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الأخرى.

- ح- الاهتمام بتعزيز وتقوية الروابط الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس مع المجتمع الأسواني.
- ط- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي المشاركة في الأنشطة المجتمعية المختلفة، والانضمام للجمعيات الخيرية والمنظمات المجتمعية النشطة داخل المجتمع الأسواني.
- ي- الاهتمام بزيادة المكافآت والحوافز لأعضاء هيئة التدريس بما يزيد دافعيتهم للعمل، ويزيد من تمسكهم به.
- ك- قياس التغيرات في مستويات الرسوخ الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بصورة دورية، وذلك عن طريق استقصاء آرائهم بين الحين والآخر، للتعرف علي نوايا الراغبين منهم في ترك العمل، والتعرف علي أسبابها ومعالجتها.
- ل- تحسين الجوانب ذات التأثير العالي علي الرسوخ الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذوي الرسوخ العالي.
- م- الاهتمام بالتعرف علي المشكلات العامة التي يعاني منها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، والعمل علي حلها.
- ن- تقديم خدمات طبية متميزة لأعضاء هيئة التدريس بمستشفى أسوان الجامعي.
- س- تفعيل دور نادي أعضاء هيئة التدريس بالجامعة في تدعيم العلاقات الاجتماعية لهم، وتقديم الأنشطة الاجتماعية والترفيهية المتميزة لهم.

المراجع

المراجع العربية:

أحمد، هويدا عزت (٢٠٢١). أثر المناخ الأثيري على العلاقة بين تمكين العاملين وسلوكيات المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي. *المجلة العربية للإدارة والتي تصدرها المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، ٤١ (٤)، ٣٣٩-٣٦٠.

أحمد، هويدا عزت (٢٠٢٠). أثر المناخ الأثيري على تمكين العاملين: دراسة تطبيقية على وزارة التعليم العالي. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة عين شمس*، (١)، ٣٤٩-٣٧٤.

الزيادي، بسنت عادل (٢٠٢٠). أثر الرسوخ الوظيفي على دعم سمعة المنظمة: دراسة ميدانية. *المجلة العربية للإدارة والتي تصدرها المنظمة العربية للتنمية الإدارية*، ٤٠ (٤)، ٧١-٩٣.

DOI: 10.21608/aja.2020.130622

السلنتي، لمياء السعيد (٢٠١٦). التأثيرات التفاعلية بين مناخ المنظمة الأثيرية والعمل العاطفي والصراع بين العمل والأسرة بالتطبيق على العاملين بشركات المحمول في مصر. *مجلة البحوث المالية والتجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة بورسعيد*، (٢)، ١٣١-١٨٩.

السيد، سارة هندي (٢٠٢١). أثر القيادة الأبوية في تحقيق الرسوخ الوظيفي: دراسة ميدانية على الشركة المصرية للاتصالات. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة عين شمس*، (١)، ١١٧-١٤٦.

السيد، فؤاد البهي. (١٩٧٩). *علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري* (ط.٣). دار الفكر العربي. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم. المعجم العربي الأساسي للناطقين بالعربية ومتعلميها. لاروس. النشيلي، دينا حلمي (٢٠١٩). تأثير المناخ الأثيري على إدراك العاملين للفخر التنظيمي بالتطبيق على شركات السياحة المصرية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة المنصورة*، ٤٣ (٤)، ٢٠٦-٢٥٩.

أمين، أحمد عبد الحميد (٢٠١٨). أثر العدالة التنظيمية على الرسوخ الوظيفي - دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات جامعة المنصورة. *مجلة البحوث التجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة الزقازيق*، ٤٠ (١)، ١٦-٧٥.

جامعة أسوان (٢٠١٥). *الخطة الاستراتيجية لجامعة أسوان ٢٠١٥-٢٠٣٠م*.
جامعة أسوان (٢٠٢٢). *بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات ومعاهد جامعة أسوان للعام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢م*.

جودة، عبد المحسن عبد المحسن والمغربي، هدي عبد الحميد (٢٠١٧). العلاقة بين المنظمات الأثيرية والالتزام التنظيمي لدى العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التعليم بجامعة المنصورة. *المجلة المصرية للدراسات التجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة المنصورة*، ٤١ (٣)، ٢٣٣-٢٥٨.

خيرى، السيد محمد (١٩٥٧). الإحصاء في البحوث النفسية والتربوية (ط٢). دار الفكر العربي، القاهرة.

سعد الدين، دعاء علي (٢٠١٧). أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية علي أبعاد المنظمات الأثرية لدي العاملين - دراسة تطبيقية علي الهيئة العامة للنقل النهري. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة عين شمس*، (٣)، ٢٥٧-٢٧٤.

سعد، بهاء الدين مسعد (٢٠٢٠). الدور الوسيط للتهكم التنظيمي في العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي - دراسة تطبيقية علي العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية. *مجلة البحوث المالية والتجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة بورسعيد*، ٢١ (٤)، ٤٨٩ - ٥٤٢.

عبد الفتاح، محمد فتحى (٢٠٢٠). العدالة التنظيمية المدركة وعالقتها بالثقة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بنين جامعة الأزهر بالقاهرة: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات التربوية والإنسانية والتي تصدرها كلية التربية بجامعة دمنهور*، ١٢ (٣)، ٦٨-١٣٤.

عطا الله، عبيد عثمان (٢٠١٩). أثر الرسوخ الوظيفي على ممارسات إدارة وتخطيط التعاقب بالتطبيق علي مجموعة شركات ومصانع العربي. *المجلة المصرية للدراسات التجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة المنصورة*، (٤٣) ١، ١٠٨-١٤٥.

عيسى، أحمد السيد (٢٠١٨). تأثير جودة الحياة الوظيفية كمتغير وسيط في العلاقة بين تنمية المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية علي المستشفيات الحكومية بمحافظة الطائف. *مجلة البحوث المالية والتجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة بورسعيد*، (٣)، ١٣٨-٢٢٧.

فراج، هبة أحمد (٢٠١٨). دراسة العلاقة بين الرسوخ الوظيفي - التنظيمي والمجمعي - والنية للبقاء في المنظمة: دراسة ميدانية. *مجلة البحوث المالية والتجارية والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة بورسعيد*، (٢)، ٣٧٠-٤١٥.

مجمع اللغة العربية (١٩٨٠). *المعجم الوجيز*. دار التحرير للطبع والنشر.
مرسي، مرفت محمد (٢٠١٠). أثر الرعاية المهنية والمناخ الأثيري على الرفاهية النفسية: دراسة ميدانية. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة بورسعيد*، (٤)، ١٠٣٩-١٠٥٤.

مرسي، مرفت محمد (٢٠١٥). أثر الفخر التنظيمي الاتجاهي كمتغير وسيط في العلاقة ما بين الفخر التنظيمي الوجداني والنية للبقاء في العمل - دراسة حالة. *المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة بجامعة الأزهر*، (١٤)، ٨٧١ - ٩١٨.

مرسي، مرفت محمد (٢٠١٣). أثر الفخر التنظيمي وعدالة الأجور علي النية نحو ترك العمل - دراسة ميدانية. *مجلة الأكاديمية العربية في النمارك*، ٤ - ٣٩.

منسي، محمود عبد الحليم، والشريف، خالد حسن. (٢٠١٤). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS (الجزء الأول). دار الجامعة الجديدة.

منصور، علي ناجح (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 والتي تصدرها كلية التجارة وإدارة الأعمال بجامعة حلوان*، ٣٢ (١)، ١٩٧-٢٧٦.

هلال، ناجي عبد الوهاب (٢٠٢٠). تصور مقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الجهود الدولية. *مجلة كلية التربية بجامعة بورسعيد*، ٢٩ (٢٩)، ١٧٧-٢٨٠.

DOI: JFTP-1912-1026

يوسف، محمد ربيع، وعبد الغني، سوزان حسن، وخاطر، سامح أحمد (٢٠٢١). أثر أبعاد منظمات الأعمال الأثرية على الرسوخ الوظيفي - دراسة تطبيقية على العاملين بشركة بورتو للفنادق والمنتجعات السياحية. *مجلة التجارة والتمويل والتي تصدرها كلية التجارة بجامعة طنطا*، ٤ (٤)، ١٦٧ - ٢٢٠.

يوسف، محمد سعد (٢٠٢١). واقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ومقترحات تطويرها. *مجلة التربية والتي تصدرها كلية التربية بالقاهرة - جامعة الأزهر*، ٣ (١٩٠)، ٣٩٩-٤٣٣.

المراجع الأجنبية:

Brands, A. (2019). The impact of organizational pride on the experienced meaningfulness of work for blue collar jobs. [Master Business Administration].

Crossley, C., Bennett, R., Jex, S., Burnfield, J. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1031-1042.

DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.1031

Durrah, O., Chaudhary, M., and Gharib, M. (2019). Organizational Cynicism and Its Impact on Organizational Pride in Industrial Organizations. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16(1203), 1-16.

DOI:10.3390/ijerph16071203

Fiernaningsih, N., Nimran, U., Rahardjo, K. and Arifin, Z. (2019). Do Work Life Balance, Organizational Pride and Job Satisfaction Affect the Intention to Leave?. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 1217-1223.

DOI:10.35940/ijrte.C6254.098319

Ghosh, D., Gurunathan, L. (2015). Job Embeddedness: A Ten-year Literature Review and Proposed Guidelines. *Global Business Review*, 16(5), 1-11.

DOI: 10.1177/0972150915591652

Gouthier, M., Rhein, M. (2011). Organizational pride and its positive effects on employee behavior. *Journal of Service Management*, 22(5), 633-649.

DOI: 10.1108/09564231111174988

- Kets de Vries, M. (2001). Creating Authentizotic Organizations: Well-Functioning Individuals in Vibrant Companies. *Human Relations*, 54(1), 101-111.
DOI: 10.1177/0018726701541013
- Kraemer, T., Weiger, W., Gouthier, M., and Hammerschmidt, M. (2020). Toward a theory of spirals: the dynamic relationship between organizational pride and customer-oriented behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
DOI: 10.1007/s11747-019-00715-0
- Masterson, C. (2016). Organizational Pride: A Multi-Method Examination of the Nature, Emergence, and Function of Pride in the Workplace. [Doctor], Business Administration in the Graduate College of the University of Illinois at Chicago.
- Mitchell, T., Holtom, B., Lee, T., Sablynski, C. & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
DOI: 10.2307/3069391
- Paul, M. (2020). Job Embeddedness A Summary of Workforce Research Evidence Relevant to the Child Welfare Field. *Quality Improvement Center for Workforce Development*.
- Raza, A., Farrukh, M., Iqbal, M., Farhan, M., and Wu, Y. (2021). Corporate social responsibility and employees' voluntary pro-environmental behavior: The role of organizational pride and employee engagement. *Corp Soc Responsib Environ Manag*, 28, 1104-1116.
DOI: 10.1002/csr.2109
- Rego, A., Cunha, M. (2006). Perceptions of Authentizotic Climates and Employee Happiness: Pathways to Individual Performance?. *FEUNL Working Paper Series*, (499), 1-36.
DOI: 10.2139/ssrn.941949
- Rego, A., Souto, S. (2004a). Comprometimento Organizacional em Organizações Autentizóticas: Um Estudo Luso-Brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, 44(3), 30-43
- Rego, A., Souto, S. (2004b). La relación entre los climas organizacionales autentizóticos y las variables intención de salida de la organización, el compromiso organizacional y el estrés. *Revista Latinoamericana de Administración*, (32), 77-101.
- Seco, V., Lopes, M. (2013). Professionals calling in lifelong learning centers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(2), 668-685.
DOI: 10.3926/jiem.513
- Sturm, R., Jolly, P., and Williams, S. (2022). It's a Matter of Organizational Pride: How Perceptions of Organizational Virtuousness and Competence Affect Employee Behaviors. *Journal of Business and Psychology*.
DOI: 10.1007/s10869-021-09786-9

- Tanova, C. & Holtom, B. (2008). Using job embeddedness factors to explain voluntary turnover in four European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(9), 1553-1568.
DOI: 10.1080/09585190802294820
- Watson, J., Buchanan, J. (2016). Using Job Embeddedness to Explain New Teacher Retention. *Education Leadership Review*, 17(1), 1-16.
- Widyanti, R., Irhamni, G., and Ratna, S. (2020). Organizational Justice and Organizational Pride to Achieve Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 55(3), 1-13.
DOI: 10.35741/issn.0258-2724.55.3.47
- Yang, C., Ma, Q. & Hu, L. (2011). Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. *Nankai Business Review International*, 2(4), 418-446.
DOI: 10.1108/20408741111178834
- Yildiz, K. (2018). The Relationship between Teachers' Job Embeddedness and Vocational Belonging Perceptions. *Universal Journal of Educational Research*, 6(7), 1454-1466.
DOI: 10.13189/ujer.2018.060706