

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

إعداد

لمياء عبد الرحيم عبد الكريم سليمان

مدرس بقسم إدارة الأعمال - كلية التجارة

جامعة المنوفية

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي

دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

١- الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على كلاً من أبعاد الأداء العالي والاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية ، إضافة إلى بحث تأثير العقد النفسي على أبعاد الأداء العالي من خلال الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي ، وأخيراً الكشف عن مدى وجود اختلافات بين استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لمتغيرات البحث وفقاً للبيانات الديموغرافية (النوع، العمر، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي) ، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج تتمثل في أن هناك تأثير للعقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على كلاً من أبعاد الأداء العالي والاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية كلاً على حدة ، كما أظهرت النتائج وجود تأثير للاستغراق الوظيفي على أبعاد الأداء العالي ، وبينت النتائج أنه هناك تأثير للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي ، كما أوضحت النتائج وجود فروق في استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لعقد المعاملات والاستغراق الوظيفي وفقاً لجميع الخصائص الديموغرافية ، وأخيراً عدم وجود فروق في استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لعقد العلاقات، والعقد المتوازن، وأبعاد الأداء العالي وفقاً للنوع.

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي، عقد المعاملات، عقد العلاقات، العقد المتوازن، الاستغراق الوظيفي، الاستغراق العاطفي، الاستغراق المعرفي، الاستغراق المادي، أبعاد الأداء العالي.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

Abstract

This research aims to identify the impact of the psychological contract (the transaction contract / the relationship contract / the balanced contract) on both high performance dimensions and job involvement for Menoufia university workers, in addition to examining the impact of the psychological contract on high performance dimensions through the mediating role of job involvement , and finally revealing the extent there are differences between the responses of the research sample towards their awareness of the research variables according to demographic data (gender, age, length of service, job level, marital status, educational level) .The research reached a set of results, which is that there is an effect of the psychological contract (transaction contract / relationship contract / balanced contract) on both high performance dimensions and job involvement of Menoufia university employees separately, and the results also showed an effect of job involvement on high performance dimensions, and the results showed that there is an effect of job involvement in the relationship between psychological contract and high performance dimensions, and the results showed that there are differences in the responses of the research sample towards their awareness of contract transactions and job involvement according to all demographic characteristics, and finally, the absence of differences in the responses of the research sample towards their awareness of relationship contract, balanced contract, and high performance dimensions according to gender.

Kew words: Psychological Contract, Transactional Contract, Relationship Contract, Balanced Contract, Job Involvement, Emotional Involvement, Cognitive Involvement, Material Involvement, High Performance Dimensions.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي

دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

٢ - مقدمة

تلعب الجامعات دوراً هاماً في المجتمع فتعد منارة للعلم والمعرفة فهي تسعى لتنمية المجتمع علمياً وثقافياً واقتصادياً من خلال الدور الذي تقوم به من تعليم وبحث علمي وخدمة المجتمع، ويتوقف نجاح الجامعات في أداء دورها في المجتمع على العنصر البشري فهو يمثل أهم الأصول لديها وأهم العناصر تأثيراً في أدائها.

وقد أدركت المنظمات أن سر نجاحها هي العلاقة بينها وبين العاملين ، ومن هنا برز مفهوم العقد النفسي والذي يعد من المفاهيم الهامة في فهم وتفسير وتوضيح سلوك العاملين وضمان نجاح العلاقة بينهم وبين المنظمة (Conway, 2005).

ويعد الاستغراق الوظيفي أحد المفاهيم التي تعكس اتجاهات العاملين في المنظمة فهو يعكس العلاقة المتبادلة بين العاملين والمنظمة ، ويرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معاً ، وترجمه ذلك يكون من خلال الأداء (أحمد و فتيحة ، ٢٠٢٠).

وفي ظل التطورات التكنولوجية وظهور العولمة وغيرها من العوامل التي تلاحق منظمات الأعمال والتي تؤثر عليها بشكل مباشر أو غير مباشر ازداد اهتمام هذه المنظمات بكيفية البقاء والاستمرار في عالم اليوم ، وهذا لن يتحقق إلا من خلال مجموعة من الاستراتيجيات والممارسات العملية والتي من بينها الاستغراق الوظيفي وأبعاد الأداء العالي (العبادي و الجافي، ٢٠١٢).

وانطلاقاً من أهمية الجامعات بشكل عام وجامعة المنوفية بشكل خاص وحرصاً من الباحثة على دراسة المتغيرات التي تؤثر في تحقيقها للأداء العالي فإن هذا البحث يسعى إلى دراسة الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي.

٣- الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية استهدفت من خلالها الحصول على بيانات استكشافية حول متغيرات البحث المتمثلة في العقد النفسي والاستغراق الوظيفي وأبعاد الأداء العالي لدى العاملين بجامعة المنوفية محل البحث، بالإضافة إلى مساعدة الباحثة في تحديد وصياغة مشكلة البحث وفروضه.

واشتملت الدراسة الاستطلاعية على دراسة مكتبية تم فيها جمع البيانات الثانوية المتعلقة بمتغيرات البحث، بالإضافة إلى عدد من المقابلات الشخصية المتعمقة مع عدد ٦٠ من العاملين بجامعة المنوفية. وتوصلت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى عدم وضوح العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي (وفقاً لإجابات ٣٤ مفردة بنسبة ٥٧٪)، وكذلك عدم الإدراك الكافي للعلاقة بين العقد النفسي والاستغراق الوظيفي للعاملين (وفقاً لإجابات ٣٧ مفردة بنسبة ٦٢٪) وأيضاً عدم وضوح العلاقة بين الاستغراق الوظيفي للعاملين وأبعاد

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

الأداء العالي (وفقاً لإجابات ٤٤ مفردة بنسبة ٧٣٪) وعدم وضوح الدور الذي يمكن أن يقدمه الاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي (وفقاً لإجابات ٣٨ مفردة بنسبة ٦٣٪). وبناء على ما سبق عرضه فإن النتائج الأولية التي تم التوصل لها من خلال الدراسة الاستطلاعية تشير إلى وجود قصور في فهم العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي والاستغراق الوظيفي وكذلك قصور في فهم هذا الدور عندما يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بينهما. لذلك فقد رأت الباحثة أن هناك حاجة ملحة لبحث العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي وكذلك بحث هذه العلاقة في ظل توسيط الاستغراق الوظيفي وذلك في جامعة المنوفية محل البحث الحالي.

٤- الإطار النظري والدراسات السابقة

تتناول الباحثة في هذا الجزء استعراض متغيرات البحث في ضوء الدراسات السابقة الخاصة بهم وكذلك الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين متغيرات البحث وذلك على النحو التالي:

١/٤ الإطار النظري لمتغيرات البحث

١/١/٤ العقد النفسي

❖ النشأة والمفهوم

■ نشأة العقد النفسي

ترجع البداية الأولى لاستخدام مفهوم العقد النفسي في مجال العمل لسنة ١٩٦٠ م من قبل (Argyris) والذي استخدم هذا المفهوم ليعبر به عن العلاقة بين العاملين والمنظمات ، وأوضح أن هذه العلاقة تستند على عناصر غير مكتوبة في العقد الرسمي بينهما ، والذي تم التعبير عنها بأنها نوع من التفاهم الضمني (جلاب، سعيد، و الشريف، ٢٠١٥) ، إلا أن كثير من الباحثين أرجعوا الفضل في اكتشاف فكرة العقد النفسي إلى نظرية التوازن النسبي التي قدمها (Bernards) سنة ١٩٣٨ والتي افترض فيها وجود علاقة تبادلية بين مشاركة العاملين في المنظمة وحصولهم منها على مقابل ، فكان يرى أن العاملين يمثلون العنصر الاستراتيجي في المنظمة ويمكن تعظيم إنتاجيتهم من خلال تقديم الإغراءات لهم سواء المادية أو المعنوية (Paracha, 2014) .

وقد كان للبحث الذي قامت به (Rousseau) دور كبير في إبراز مفهوم العقد النفسي ونقله من المفهوم الكلاسيكي إلى المفهوم المعاصر (Rousseau D. , 1989) ، والذي تلاها العديد من الأبحاث التي ساهمت في إبراز مفهوم العقد النفسي في المنظمة.

■ مفهوم العقد النفسي

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

تعددت المفاهيم التي تناولت العقد النفسي وذلك وفقاً لرؤى الباحثين لهذا المفهوم، وبعد مراجعة الأدبيات المختلفة سيتم عرض مجموعة من المفاهيم التي قدمها الباحثون للعقد النفسي ورؤية كلاً منهم له.

عرفت (Rousseau D. , 1989) العقد النفسي بأنه عبارة عن " توقعات العاملين بالمنظمة للالتزامات المتبادلة بينهم وبين أصحاب العمل" ، كما يعرفه (Morrison, 1997) بأنه "التزام بين المنظمة والعاملين وما يحمله هذا الالتزام من وعود متبادلة تصف العلاقة بينهما، وأيضاً عرفه (Sharpe, 2002) بأنه "اعتقادات العاملين الناتجة من توقعاتهم لما يحدث في المنظمة والتي يمكنهم الاعتماد عليها لتفسير علاقات العمل والتنبؤ بما يحدث في بيئة المنظمة"، وأشار (Coyle-Shapiro, 2005) إلى أن العقد النفسي يعبر عن "تصور العاملين عن التزام المنظمة تجاههم" ، ووفقاً لدراسة (Sarantinos, 2007) تم تعريف العقد النفسي بأنه " أداة تساعد المسؤولين بالمنظمة في التعامل مع المتغيرات التي تواجهها من خلال ما يتوقعه العاملين منهم والاستفادة بهم في مواجهه هذه المتغيرات وتحقيق أهداف المنظمة" ، كما أشارت دراسة (Patrick, 2008) إلى أن العقد النفسي يعني "توقعات كلاً من المنظمة والعاملين حول الاتفاقات الضمنية الغير معلنة القائمة بينهم" ، كما يعرف العقد النفسي (Wangithi, 2012) بأنه " مجموعة من التوقعات التي تدور حول الالتزامات المتبادلة بين العاملين والمنظمة يكون بعضها مكتوب والبعض الآخر ضمني لم يناقش بين الطرفين لذلك اختلفوا في تفسيرها، وترتبط هذه الالتزامات الضمنية بتراكم الخبرات وتغير بيئة العمل وإعادة تقييم التوقعات مرة أخرى" ، ويعتقد (Agarwal U. A., 2013) أن العقد النفسي "يتكون في مرحلة سابقة للعمل في المنظمة من خلال ما يصل للفرد عن سمعة المنظمة أو من خلال ما يرسمه لنفسه من مسار وظيفي وما يتوقع تحقيقه في حياته الوظيفية" ، كما أشار (Luu, 2016) إلى أن العقد النفسي "يعكس حالة إدراك العاملين لعلاقات التبادل مع المنظمة والتي تشكل ردود أفعالهم السلوكية والعاطفية تجاه المنظمة" ، وأضاف (Maia, 2019) أن العقد النفسي يُعبر عن "الطريقة التي يدرك بها العاملين التزاماتهم تجاه المنظمة والتزامات المنظمة تجاههم" ، وأخيراً ترى (Tomprou & Kyung, 2022) أن العقد النفسي يمثل "متعهدات العاملين حول التزاماتهم والتزامات المنظمة والتي تتشكل لديهم من خلال تفاعلهم مع المسؤولين في المنظمة".

وبعد الاستعراض السابق لمفاهيم العقد النفسي وبالرغم من تعددها واختلافها وتناولها من خلال تدرج زمني، إلا أنها تدور حول مضمون واحد وهو أن العقد النفسي يعكس التوقعات المبنية على وعود صريحة أو ضمنية بين العاملين والمنظمات حول الالتزامات والحقوق المتبادلة بينهما.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

ويمكن للباحثة تعريف العقد النفسي بأنه "عقد ضماني غير معن يتضمن التوقعات المكونة في ذهن وعقل العاملين وممثلي المنظمة بشأن الالتزامات والحقوق المتبادلة بينهما والتي تتشكل قبل بدء العمل في المنظمة وتتطور أثناء العمل نتيجة التعامل المباشر بينهما".

❖ العوامل المحددة للعقد النفسي

سبق الإشارة إلى أن العقد النفسي ينطوي على التزامات متبادلة بين العاملين والمنظمة والسعي الدائم منهما لاحترام هذه الالتزامات، لذلك نجد أن العوامل المحددة للعقد النفسي تتشكل من خلال هذه الالتزامات، ويمكن تلخيصها على النحو التالي (حيدر و ناصر ، ٢٠١٤ ، (Tomprou M. &. , 2011) ، (Rousseau & Tijoriwala, 1998) :

▪ وعود والتزامات المنظمة تجاه العاملين

تتمثل في توقعات العاملين عن كل ما ستقدمه المنظمة لهم مقابل تميزهم في الأداء والتي من بينها الراتب والحوافز وتهيئة مناخ مناسب للعمل والعدالة الإجرائية والأمان الوظيفي (أنور، ٢٠٢١).

▪ تعهدات والتزامات العاملين تجاه المنظمة

تعبّر عن الالتزامات التي يتعهد بها العاملين ضمناً تجاه بالمنظمة ومن بين هذه الالتزامات أداء العمل المطلوب وتطوير الذات والولاء للمنظمة والأمانة وقبول التقلبات التي قد تتطلبها طبيعة الوظيفة (Abdulaziz, Al Samman, & Muttar, 2021).

❖ أهمية العقد النفسي

يستمد العقد النفسي أهميته من ردود أفعال العاملين في المنظمات تجاهه ، والتي تتضح من خلال موقف أو سلوك لهم (Moore, 2014)، ويتبين لنا ذلك من خلال النتائج التي توصلت لها بعض الدراسات في وجود علاقة بين العقد النفسي وتعزيز رضا العملاء وتحسين الأداء الوظيفي لهم (Chaubey, 2016) ، (Sobaiha, Ibrahim, & Gabry, 2019) ، (أبو طاقية، ٢٠٢٢)، وكذلك وجود دور للعقد النفسي في تحقيق الالتزام التنظيمي للعاملين (Zhou, Plaisent, Zheng, & Bernard, 2014)، (أبو القمصان، مرزوق، و طلحة ، ٢٠١٩).

وتتضح أيضاً أهمية العقد النفسي في تأثيره على التنمية المستقبلية للمنظمة، فمن خلاله تستطيع المنظمة الحصول على ميزة تنافسية، وعن طريقة أصبح لدى المسؤولين في المنظمة نظرة عميقة حول حاجات العاملين ومتطلبات استمرارية العلاقة بينهما، وبالتالي أصبح العقد النفسي يمثل منهجاً لتوفير التفكير الديناميكي لزيادة إنتاجية ودافعية العاملين بالمنظمة (Xiaomei, 2005) ، كما نجد أنه يقوي من انتماء العاملين للمنظمة ويزيد من قناعاتهم بأهدافها وهو ما يجعل لديهم رغبة قوية في الحفاظ على علاقتهم

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي

دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

بها (Sobaiha, Ibrahim, & Gabry, 2019) ، ونجد أن أهمية العقد النفسي تزداد بشكل كبير في الوقت الحالي خاصة في ظل انخفاض معدلات التوظيف وتقليل أعداد العاملين وعلاقات العمل الحالية، فيمثل العقد النفسي للعاملين ضماناً لتحقيق الالتزامات المتبادلة بينهم وبين المنظمة (علوان، ٢٠١٩).

❖ خصائص العقد النفسي

بعد مراجعة الأدبيات ذات الصلة بالعقد النفسي نجد أن هناك مجموعة من الخصائص التي يتسم بها العقد النفسي من أهمها (موسى ع.، ٢٠١٥) ، (علوان، ٢٠١٩) ، (موسى أ.، ٢٠٢١) ، (Kai, 2016) ، (Savarimuthu & Rachael, 2017) :

- **الشخصية:** فهو يعبر عن إدراك شخصي للعاملين، وترجمة كلاً منهم للالتزامات المتبادلة بينهم وبين المنظمة، وبالتالي فإنه في الغالب لكل فرد من أفراد المنظمة عقد نفسي يختلف عن غيره.
- **الديناميكية:** نجد أن العقد النفسي قد يتغير بمرور الوقت أو بتأثير المتغيرات الخارجية المحيطة بالمنظمة أو بتغير العلاقة بين العاملين والمنظمة.
- **العلاقات:** يرتبط العقد النفسي بطبيعة العلاقة بين العاملين والمنظمة، فهو لا ينشأ من العقد الرسمي بينهما، بل هو نتيجة لطبيعة العلاقة بينهما.
- **الإدراكية:** فنجد أن للإدراك دور هام في استشعار مدى التزام كلاً من المنظمة والعاملين بالعقد النفسي.
- **التبادلية:** يقوم العقد النفسي على الالتزامات المتبادلة والتي تبنى على وعود معينة بين طرفين هما المنظمة والعاملين.

❖ أنواع العقد النفسي

نتيجة لاختلاف وجهات نظر الباحثين بشأن تعريف العقد النفسي تعددت آرائهم حول تصنيف أنواعه، إلا أن هناك شبه اتفاق على تصنيف العقد النفسي إلى ثلاث أنواع تتمثل في عقد المعاملات، عقد العلاقات، والعقد المتوازن والتي يمكن توضيحها على النحو التالي:

▪ عقد المعاملات

ويطلق عليه العقد التبادلي - التعاملي - المعاملاتي ، وهو عقد قصير الأجل يستمر فقط حتى نهاية المدة المتفق عليها في العقد (Savarimuthu & Rachael, 2017) ، وهو يركز بشكل أساسي على التبادل الاقتصادي والمهام الضيقة للعاملين (جلاّب، سعيد، و الشريف، ٢٠١٥) ، ففي هذا النوع من العقود تكون مساهمة العاملين محدودة في المنظمة ويكون تركيزهم فقط على إنجاز مهام عملهم للحصول على العائد المادي المقابل له (موسى أ.، ٢٠٢١) ، ويقاس هذا النوع من خلال بُعدين أساسيين هما: **المدى القصير** وهو ما يعني قصر مدة تواجد العاملين في المنظمة ، وفي المقابل المنظمة لا تكون

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

ملزمة بتوفير فرص عمل لهم في المستقبل ، والضيق ويقصد به أداء العاملين لمجموعة محددة من المهام المطلوبة منهم أو المدفوع ثمنها مقدماً ، وفي المقابل تلتزم المنظمة بتوفير نوع من المشاركة المحدودة في المنظمة وتوفير البرامج التدريبية اللازمة لأداء هذه المهام (Agarwal U. A., 2018).

■ عقد العلاقات

ويطلق عليه العقد العلائقي - الارتباطي، وهو عقد طويل الأجل ومفتوح على المستقبل، وذو طبيعة اجتماعية وعاطفية (Griep, 2016) ، حيث يركز هذا النوع على الحاجات الشعورية - الاجتماعية للعاملين والتي تخص حياتهم الشخصية (حسين و مزهر، ٢٠٢٠) ، فهو يقوم على الولاء والثقة التامة بين العاملين والمنظمة وغالباً تكون هذه العقود أقل توضيحاً لمهام ومسئولية العاملين من عقود المعاملات (جلاب، سعيد، و الشريف، ٢٠١٥) ، ويقاس هذا النوع من خلال بُعدين أساسيين هما: الاستقرار بمعنى أنه يكون مطلوب من العاملين أن يحافظوا على استقرار وظائفهم من خلال أداء المهام المطلوبة منهم ، وفي المقابل توفر لهم المنظمة الاستقرار الوظيفي على المدى الطويل (Chambel, 2016) ، الولاء بمعنى أن يطلب من العاملين تدعيم المنظمة والتعبير عن ولائهم وإخلاصهم لحاجات واهتمامات المنظمة ، وفي المقابل تلتزم المنظمة بدعم العاملين وتحسين مستوى معيشتهم هم وأسرهم (مطاطلة ، ٢٠١٥).

■ العقد المتوازن

نجد أن هذا العقد هو مزيج من عقد المعاملات وعقد العلاقات، فترتيبات العمل فيه تكون ديناميكية ومفتوحة للمستقبل ومشروطة بنجاح المنظمة اقتصادياً (موسى س.، ٢٠٢٠)، وفي هذا النوع يساهم كلاً من المنظمة والعاملين في تطوير وتعليم بعضهم البعض ويكون العائد هنا على أساس الأداء ومدى المشاركة في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة (Burch, 2015) ، ويقاس هذا النوع من خلال ثلاث أبعاد أساسية هي: إمكانية العمل الخارجي وتعني أن يلتزم العاملين بتطوير مهاراتهم الفردية ومتطلبات وظائفهم خارج المنظمة ، وفي المقابل يجب على المنظمة دعم العاملين في هذا التطوير وتعزيز العمل طويل الأجل للعاملين داخل المنظمة وخارجها (مطاطلة ، ٢٠١٥)، والتقدم الداخلي وتعني به تطوير المسار الوظيفي للعاملين ويجب على العاملين تطوير المهارات ذات القيمة للمنظمة ، وفي المقابل يجب أن تستعد المنظمة لخلق فرص لتطوير المسار الوظيفي للعاملين داخل المنظمة ، والأداء الديناميكي ويعني أنه يجب على العاملين العمل لتحقيق أهداف المنظمة ومساعدتها على البقاء والاستمرار وتحقيق مزايا تنافسية ، وفي المقابل يجب على المنظمة أن تستعد لدعمهم من خلال برامج التعليم والتدريب والتطوير لتنفيذ متطلبات العمل بنجاح (Manuti, 2016).

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

٢/١/٤ الاستغراق الوظيفي

أصبح موضوع الاستغراق الوظيفي من أهم الموضوعات التي يوليها الباحثين في مجال الموارد البشرية والسلوك التنظيمي اهتماماً كبيراً، فهو يمثل أحد القضايا الرئيسية المتعلقة بفهم العديد من المتغيرات السلوكية المتعلقة بممارسة العاملين لعلمهم داخل المنظمات (أحمد و صدوق، ٢٠٢٠) ، وعلى الرغم من أهمية الاستغراق الوظيفي في المنظمات إلا أنه ما زال هناك حالة من الاختلافات حول هذا المفهوم ، والتي تظهر من خلال الباحثين ومحاولاتهم لوضع مفهوم دقيق للاستغراق الوظيفي ، وتهدف الباحثة من خلال هذا الجزء التعرف على المفاهيم المختلفة للاستغراق الوظيفي وأهميته وأبعاده.

❖ مفهوم الاستغراق الوظيفي

أشار (Hermawati, 2017) إلى أن مفهوم الاستغراق الوظيفي من المفاهيم التي تفتقر للإجماع وغير متفق عليها فيما يتعلق بالمعنى والمضمون ، وقد تناول الباحثين الاستغراق الوظيفي من جوانب مختلفة وقد كان (Abbas, 2016) أول من صاغ مصطلح الاستغراق الوظيفي والذي عرفه بأنه " تسخير العاملين في المنظمة لأنفسهم لأداء أدوارهم التنظيمية ، وأضاف (Riipinen, 1997) أن "الاستغراق الوظيفي يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية فهو يمثل الدرجة التي يتعلق بها العاملين بوظائفهم واستشعار أهميتها" ، وايدت ذلك (فيروز، ٢٠١٧) في تعريفها للاستغراق الوظيفي في أنه عبارة عن "سلوكيات العاملين التي تعبر عن تعزيز الاتصال بالعمل من خلال الحضور الجسدي والمعرفي والعاطفي النشط" . وأشار (العبادي و الجافي، ٢٠١٢) إلى أن الاستغراق الوظيفي عبارة عن " بذل العاملين لجهدهم في العمل بالشكل الذي يتخطى الحد الأدنى من متطلبات تنفيذ الوظيفة" ، أيضاً عرفه (Karan, 2014) بأنه " إدراك وتقهم العاملين بالمنظمة لأهمية وظائفهم وقدرتهم على تحقيق الانسجام بين حياتهم الشخصية وظروف عملهم" كما يرى (عبد الفتاح، ٢٠١٨) أن الاستغراق الوظيفي " يرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية للعاملين فهو يعبر عن درجة التعلق النفسي بالعمل بمعنى أن يكون العامل منهمكاً فيه فيؤدي جميع الأنشطة التي تتطلبها مهام العمل بجد ونشاط" ، وأخيراً يعرفه (الكري، السيد، و حميد الدين، ٢٠٢١) بأنه " التأثير النفسي الإيجابي للعاملين تجاه وظائفهم باعتبار أنها تشكل جزء هام في حياتهم ويشعرون بالسعادة والراحة عند أداء مهامها".

ومن خلال العرض السابق يمكن للباحثة تعريف الاستغراق الوظيفي بأنه يعبر عن " حالة اندماج الفرد نفسياً وذهنياً داخل عمله بالشكل الذي يجعله أكثر سعادة عند أدائه لمهام وظيفته"

❖ أهمية الاستغراق الوظيفي

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

تتضح أهمية الاستغراق الوظيفي من كونه يعد أحد سمات الحياة التنظيمية وعلى أساسه تتحدد طبيعة العلاقة الوظيفية بين العاملين والمنظمة فهو يعكس السلوك الذي ينتهجه العاملون داخل منظماتهم (العبادي و الجافي، ٢٠١٢) ، كما أن له دور كبير في إنتاجية وفعالية العاملين ، فهو يعد عاملاً هاماً في نجاح المنظمات وتحقيقها لمزايا تنافسية لكونه يسهم في تعزيز الالتزام التنظيمي للعاملين بالشكل الذي ينعكس بدوره على الأداء بشكل كبير (أحمد و إسماعيل، ٢٠١٩) ، وكذلك تتضح أهميته من خلال الآثار الإيجابية التي تجنيها المنظمة منه ، فينتج عنه إخلاص وتفاني العاملين في عملهم وولائهم للمنظمة وافتخارهم بالعمل فيها وتحمل ضغوط العمل وتجاوز الصعوبات والأزمات التي قد تمر بالمنظمة (موسى أ.، ٢٠١٧)، إضافة إلى ما سبق فمن الأسباب التي أدت إلى ضرورة الاهتمام بالاستغراق الوظيفي أنه يعكس الخصائص الشخصية للعاملين وكذلك خصائص العمل ولذلك فإنه سيؤثر بلا شك على النتائج النهائية التي تسعى لتحقيقها المنظمة (Singh & Gupta, 2015)، وقد صنف (كريم و محمد، ٢٠١٦) أهمية الاستغراق الوظيفي على مستويين الأول: على مستوى المنظمة فمن خلاله تزداد إنتاجية العاملين وتضمن المنظمة دعمهم وولائهم والاحتفاظ بهم ، وأيضاً عن طريقه تحقق المنظمة التغيير التنظيمي الناجح (عابد، مفتي، و الشماسي، ٢٠٢١) ، أما الثاني على مستوى العاملين فمن خلال مشاعرهم الجيدة تجاه المنظمة كالإعجاب والثقة تُخلق بيئة عمل صحية تؤثر إيجابياً عليهم وتعزيز الاتجاهات الإيجابية لديهم (النجار و شعيب، ٢٠٢١).

❖ أبعاد الاستغراق الوظيفي

تعددت تصنيفات الباحثين لأبعاد الاستغراق الوظيفي الا أن أغلب الدراسات أجمعت على وجود ثلاث أبعاد رئيسية للاستغراق الوظيفي تتمثل في: الاستغراق العاطفي والاستغراق المعرفي والاستغراق المادي وهي نفس الأبعاد التي اعتمد عليها مقياس (Scrima, 2014) حيث قدم هذا المقياس إطار تحليلي للاستغراق الوظيفي وتم اختباره في المنظمات المختلفة وأثبت مصداقية ومعتولية للنتائج، ويمكن توضيح هذه الأبعاد على النحو التالي:

▪ الاستغراق العاطفي (الشعوري):

يشير هذا البعد إلى الارتباط العاطفي والمشاعر الإيجابية لدى العاملين تجاه منظماتهم أو العمل الذي يقوموا به (Khalid & Rehman, 2011) ، فهو يمثل حالة عاطفية يُظهرها العاملون والتي تدفعهم إلى المشاركة في مزيد من العمل دون تفكير ويكون لديهم رغبة وحيوية لإنجاز العمل (Chang, 2014).

▪ الاستغراق المعرفي (الإدراكي):

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

يعني هذا البُعد الشعور بالثقة والحماس والتركيز الشديد والاندماج في أداء مهام العمل (العنزي و صبر، ٢٠١٨) ، فهو يشير إلى درجة أهمية الوظيفة في حياة العاملين ودرجة مشاركتهم في اتخاذ القرارات الخاصة بوظائفهم (جعفر، كمال، و المغربي، ٢٠٢١).

■ الاستغراق المادي (الجسدي):

يشير هذا البُعد إلى الاندماج العالي الذي يكون فيه العاملين عند أداء مهام العمل حيث يوجهوا كل طاقاتهم المادية نحو إنجاز مهام وظيفتهم على أكمل وجه (Nadim, 2019).

٣/١/٤ الأداء العالي

يُعتبر الأداء العالي من أكثر الموضوعات التي حازت على اهتمام المسؤولين في المنظمات في الوقت الحالي وذلك نتيجة للمتغيرات المتسارعة والأحداث الغير متوقعة في بيئة الأعمال، بالشكل الذي أوجب على المنظمات ضرورة إجراء تغييرات جذرية في أبعاده ، وبذلك أدركت المنظمات أن أبعاد الأداء العالي هي سبيلها لتحقيق أهدافها وتحقيق مزايا تنافسية (Zhu C. L., 2018) ، وفي هذا الجزء سيتم التعرف لهذا لمفهوم وأبعاد الأداء العالي.

❖ مفهوم الأداء العالي

بشكل عام وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بالأداء العالي إلا أن الباحثين اختلفوا في الاتفاق حول مفهومه وذلك نتيجة للاختلافات الواسعة حوله فيما يتعلق بالمداخل النظرية والعملية المستخدمة في تفسيره (Boxall, 2009)، وظهر ذلك من خلال تعدد المصطلحات التي تعبر عنه في الدراسات الأجنبية المختلفة ، والتي من بينها نظم العمل المستمرة ، نظم الأداء العالي ، ممارسات الأداء العالي ، نظم عمل الاحتواء العالي (مرزوق و البردان، ٢٠١٨) ، وفيما يلي عرضاً لمجموعة من هذه المفاهيم: فعرفه (Boxall, 2009) بأنه " مخرجات مجموعة من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤدي إلى تحقيق أداء متفوق " ، كما عرفه (Tang, 2017) بأنه "مجموعة من الممارسات المصممة بإدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى تحسين عملية جذب وتأهيل العاملين بالمنظمة بالشكل الذي يجعلهم مصدر لتحقيق الميزة التنافسية لها، وأضافت (Marin-Garcia, 2016) أنه يمكن تعريفه من خلال تقسيمه إلى ثلاث عناصر تشمل النظام وهو يمثل الممارسات المتكاملة لإدارة الموارد البشرية بالمنظمة ، وممارسات العمل وهي تشكل حزمة متكاملة ومتراصة من الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية ، وعالية الأداء وتشير إلى النتائج الإيجابية المتوقعة منها، وأشار (اللافي و الخشمان، ٢٠٢٠) أنه "يمثل مجموعة من النظم الإدارية المتداخلة مع ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى اختيار وتأهيل والحفاظ على الموارد البشرية المتميزة للوصول من خلالها إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

للمنظمة" ، وأخيراً يعرفه (العبادي و عبد المحسن، ٢٠١٩) أن الأداء العالي هو "عبارة عن مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى رفع الكفاءة والفعالية التنظيمية من خلال خلق بيئة عمل ملائمة يكون فيها العاملین مستغرقين في عملهم بشكل كبير ويسعون من خلال جديتهم في عملهم أن يحققوا الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها".

وبعد العرض السابق وعلى الرغم من المفاهيم المختلفة للأداء العالي ترى الباحثة أنها جميعاً تدور حول مضمون واحد وهو أن الأداء العالي يُعبر عن نتاج حزمة متكاملة من ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى تدعيم مهارات العاملين وإنتاجيتهم والتزامهم بالشكل الذي يجعلهم يمثلون للمنظمة مصدراً للميزة التنافسية لها .

❖ أبعاد الأداء العالي

نجد أنه كما اختلف الباحثين حول مفهوم الأداء العالي اختلفوا أيضاً حول أبعاده، فيرى (أحمد ا.، ٢٠١٣) أن أبعاد الأداء العالي تتمثل في جودة الإدارة ، التحسين المستمر ، التوجيه الفعال ، الالتزام طويل الأجل ، وجودة قوى العمل ، بينما يرى (الحدراوي و غسان، ٢٠١٨) أن هذه الأبعاد تتمثل في التواصل والمشاركة ، إدارة الأداء والمكافآت، التدريب والتطوير، وموازنة حياة العمل، واتق (العنزي، العطوي، و العبادي، ٢٠١١) مع هذه الأبعاد وأضاف إليها الاختيار الكفاء للعاملين ، التعويض، الفرص المهنية الداخلية ، وفي نفس السياق اعتمد (اللافي و الخشمان، ٢٠٢٠) على الاستقطاب الكفاء، التدريب الشامل، الرقابة الذاتية، فرق العمل، المكافآت العادلة ، تمكين العاملين كأبعاد للأداء العالي ، واتفقت دراسة (Zhong, 2016) مع هذه الأبعاد وأضاف عليها الترقية ، الأمان الوظيفي ، مشاركة العاملين ، الوصف الوظيفي ، وتقييم الأداء ، وعلى جانب آخر صنف (العزیز، ٢٠١٨) أبعاد الأداء العالي إلى ثلاثة أبعاد تتمثل في الممارسات المعززة للمهارات ، الممارسات المعززة للدوافع ، والممارسات المعززة لفرص المشاركة ، وأيضاً قدم (Mazzei, 2016) تسعة أبعاد للأداء العالي وقام بتصنيفهم على النحو التالي : ممارسات تدعم الالتزام وتشمل الحوافز ، الأمان الوظيفي ، التدريب والتأهيل ، المساواة ، والرقابة الذاتية ، كذلك ممارسات تدعم القدرة تتمثل في التعيين القائم على الاختيار ، وأخيراً ممارسات تدعم التغذية العكسية وتتمثل في خطط تطوير الشخصية ، برامج مشاركة المعلومات ، والإشادة العلنية بالسلوكيات الجيدة. وسوف تعتمد الباحثة في الدراسة الحالية على الأبعاد الأكثر تكراراً في الدراسات السابقة والتي تتمثل في: التوظيف الفعال، التدريب المععمق، التواصل ومشاركة العاملين، الأمان الوظيفي، والتحفيز .

٢/٤ مراجعة الدراسات السابقة

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

سوف تقتصر الباحثة في هذا الجزء على الدراسات السابقة التي ربطت بين متغيرات البحث وذلك على النحو التالي:

١/٢/٤ الدراسات التي تناولت العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي

استهدفت دراسة (Neves & Lemos, 2015) التعرف على دور العقد النفسي في المنظمات عالية الأداء ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين العقد النفسي والأداء العالي فعلى الرغم من وجود عقد نفسي بين المنظمة والعاملين الا ان هذا العقد ليس له تأثير في رضائهم عن زيادة ساعات العمل التي يتطلبها الأداء العالي في هذه المنظمات بالرغم من تعويض المنظمة لهم عن هذه الساعات بمقابل مادي ، كما أن اعتماد المنظمة في تقييم أداء العاملين على أساس مدة بقائهم في العمل وليس على أساس الكفاءة أثر بالسلب على رضائهم وبالتالي على أدائهم للعمل. كما سعت دراسة (LV & Xu, 2018) إلى بحث العلاقة بين خرق العقد النفسي وممارسات نظم العمل عالية الأداء وارتباط العاملين بالوظيفة كلاً على حدة وبشكل إجمالي ، وكذلك بحث العلاقة بين خرق العقد النفسي وممارسات نظم العمل عالية الأداء ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير سلبي لخرق العقد النفسي وممارسات نظم العمل عالية الأداء كلاً على حدة على ارتباط العاملين بالوظيفة ، حيث أوضحت النتائج أن الأداء العالي والنتائج عن ممارسات نظم العمل عالية الأداء تجعل العاملين يبذلون جهداً إضافياً في العمل بالشكل مما يؤدي إلى استفادهم الأمر الذي يؤدي إلى انفصالهم النفسي عن العمل بالشكل الذي يؤدي إلى تفاقم هذا التأثير السلبي ، كما أشارت النتائج إلى أنه لتجنب التأثير السلبي يجب على المنظمة التركيز على عملية تصميم الوظائف، وبشكل إجمالي أظهرت نتائج الدراسة التأثير السلبي لكلاً من خرق العقد النفسي وممارسات العمل عالية الأداء على ارتباط العاملين بالوظيفة إلا أن ممارسات العمل عالية الأداء قد خفضت من تأثير خرق العقد النفسي على ارتباط العاملين بالوظيفة ، وأخيراً أظهرت النتائج وجود علاقة سلبية بين خرق العقد النفسي وممارسات نظم العمل عالية الأداء نظراً لأن هذه الممارسات تسعى لتحقيق أداء أعلى بشكل متزايد إلا أن هناك صعوبة في تطبيق هذه الممارسات في ظل عدم ولاء المنظمة بعقدها النفسي مع العاملين.

ومن ناحية أخرى تناولت دراسة (Tahir, 2017) التأثير المتبادل بين الأداء العالي وخرق العقد النفسي حيث استهدفت الدراسة قياس أثر ممارسات العمل عالية الأداء والمتمثلة في (التوظيف الفعال، والاختيار، والتدريب والتطوير، والأمن الوظيفي، والترقية ، والاستقلالية ، والتواصل) على ادراك العاملين لخرق العقد النفسي ، وأيضاً قياس تأثير خرق العقد النفسي على ممارسات الأداء العالي ، وتم التوصل

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

إلى أن بعض أبعاد ممارسات العمل عالية الأداء والمتمثلة في (التوظيف الفعال ، والاختيار ، والتدريب والتطوير ، والتواصل) لها تأثير سلبي وهام على إدراك العاملين لخرق العقد النفسي، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن لخرق العقد النفسي تأثير سلبي علي العلاقة بين العاملين والمنظمة ، كما أن له تأثير سلبي على ممارسات الأداء العالي بشكل عام يتمثل في مجموعة من الإجراءات السلوكية تتمثل في عدم الرضا الوظيفي بالشكل الذي يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية وارتفاع معدلات دوران العاملين.

ومن جانب آخر تناولت مجموعة من الدراسات الأداء العالي كمتغير مستقل والعقد النفسي كمتغير تابع فقامت دراسة(Braekkan, 2012) بدراسة العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وانتهاك العقد النفسي ، بالإضافة إلى دراسة هذه العلاقة في ظل وجود عاملين يتمتعون بالعلائقي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى هناك تأثير ايجابي لممارسات نظم العمل عالية الأداء على ادراك العاملين لانتهاك العقد النفسي حيث أن اعتراف العاملين باستثمار المنظمة في ممارسات العمل عالية الأداء يدل على حسن نواياهم تجاه المنظمة وهذا بالطبع سيقبل من ردود أفعالهم السلبية تجاه انتهاك العقد النفسي بينهم وبين المنظمة ، الا أن هذا التأثير الإيجابي سيتحول إلى سلبي بالنسبة للعاملين الذين يتمتعون بالمحتوى العلائقي فلن تأثر ممارسات العمل عالية الأداء في ادراكهم لانتهاك العقد النفسي. وفي نفس السياق قامت دراسة(Zhu X. Z., 2013) بتقييم العلاقة بين تأثير نظم العمل عالية الأداء على أداء العاملين مع وجود خرق العقد النفسي كمتغير وسيط ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك تأثير لنظم العمل عالية الأداء على خرق العقد النفسي حيث أشارت النتائج إلى أن الاستثمارات التنظيمية في ممارسات نظم العمل عالية الأداء لها دور هام في الحفاظ على العاملين من ردود أفعالهم السلبية تجاه خرق العقد النفسي بينهم وبين المنظمة ، كما توصلت النتائج إلى أن هناك تأثير لنظم العمل عالية الأداء على أداء العاملين بالمنظمة ، أيضاً أوضحت نتائج الدراسة أن لخرق العقد النفسي تأثير سلبي على أداء العاملين ، أخيراً أشارت النتائج إلى أنه يجب على المسؤولين بالمنظمة توجيه مزيد من الاهتمام إلى ممارسات نظم العمل عالية الأداء وكذلك الوفاء بالعقد النفسي لانهم يلعبان معاً دوراً هاماً في الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تتشدها المنظمة.

وجاءت دراسة(Downes-Marrast, 2017) للبحث في كيفية تأثير ممارسات العمل عالية الأداء على النتائج الفردية لأداء العاملين في ظل ادراك العقد النفسي والرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي وكيف لهذه الممارسات أن تخلق مزايا تنافسية حتي في بيئات العمل الغير مستقرة ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه يمكن لممارسات العمل عالية الأداء أن تنقل وعود أو التزامات ضمنية تؤدي إلى انشاء عقود نفسية مع العاملين والتي بدورها تؤثر علي مشاعر العاملين ورضاهم وسلوكياتهم ومواقفهم.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

وأخيراً استهدفت دراسة (Khana, 2020) بحث العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء وأداء العاملين ونية دورانهم مع وجود خرق العقد النفسي كمتغير وسيط ، وقد اتفقت بعض نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة السابقة في وجود علاقة بين نظم العمل عالية الأداء وأداء العاملين إلا أنها اختلفت مع كثير من نتائج الدراسة السابقة حيث توصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين نظم العمل عالية الأداء وخرق العقد النفسي ، وكذلك عدم وجود علاقة بين خرق العقد النفسي وأداء العاملين ، بالإضافة إلى التوصل إلى وجود علاقة سلبية بين كلاً من نظم العمل عالية الأداء وخرق العقد النفسي و نوايا دوران العمل كلاً على حده.

٢/٢/٤ الدراسات التي تناولت العلاقة بين العقد النفسي والاستغراق الوظيفي

قامت دراسة (Khalid & Rehman, 2011) على بحث التأثير الوسيط للعقد النفسي في العلاقة بين التغيير التنظيمي والاستغراق الوظيفي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التغيير التنظيمي الذي يتبعه الحفاظ على العقد النفسي بين المنظمة والعاملين يُولد مشاعر إيجابية تزيد في النهاية من استغراق العاملين في العمل ، وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن التغيير التنظيمي قد يفسد العقد النفسي بين العاملين والمنظمة مما يقلل من استغراقهم الوظيفي ، كما توصلت النتائج إلى وجود علاقة سلبية بين التغيير التنظيمي والاستغراق الوظيفي وإيجابية بين العقد النفسي والاستغراق الوظيفي .

وسعت دراسة (ابراهيم و عبد القوي، ٢٠١٨) إلى التعرف على أنواع العقود النفسية الأكثر انتشاراً في الفنادق المصرية ، وكذلك التعرف على مدى إدراك الإدارة الفندقية لطبيعة العقد النفسي وقياس أثر العقد النفسي في مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين بالفنادق ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العقود النفسية السلبية (العقد التحولي، العقد اللا انتمائي، العقد التعاملي) هي الأكثر انتشاراً في الفنادق المصرية وذلك نتيجة لعدم إدراك الإدارة الفندقية لطبيعة وأهمية العقد النفسي ، كما تم التوصل إلى أن هناك علاقة بين العقد النفسي والاستغراق الوظيفي فتم التوصل إلى أن العقود النفسية السلبية أدت إلى انخفاض مستوى الاستغراق الوظيفي للعاملين بالفنادق المصرية.

وفي دراسة (اللمعي و عواد ، ٢٠١٩) والتي طُبقت على العاملين بالشركات المصرية العاملة في قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر والتي استهدفت دراسة مدى تأثير الالتزام بالعقد النفسي على أبعاد الاستغراق في العمل وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للالتزام بالعقد النفسي على جميع أبعاد الاستغراق في العمل. وفي نفس الاطار استهدفت (مهدي، ٢٠١٩) في دراستها التي تم تطبيقها على أساتذة جامعة الكوفة التعرف على مدى اهتمام الجامعة محل الدراسة بأبعاد العقد النفسي

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

وعوامل تعزيز الاستغراق الوظيفي ، وكذلك التعرف على بيان تأثير العقد النفسي على الاستغراق الوظيفي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد العقد في الجامعة محل الدراسة تحتاج إلى مزيد من الاهتمام من قبل القائمين على إدارة الجامعة وأعلى النقيض وجد اهتمام منهم بعوامل تعزيز الاستغراق الوظيفي ، وأخيراً توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين أبعاد العقد النفسي والاستغراق الوظيفي. ومن جانب آخر استهدفت دراسة (Chang, 2014) التحقق من العلاقة بين خرق العقد النفسي كمتغير مستقل والاستغراق الوظيفي كمتغير تابع وذلك في الشركات المندمجة في تايوان ، وأظهرت نتائج الدراسة أن خرق العقد النفسي في هذه الشركات كان له تأثير سلبي على الاستغراق الوظيفي ، أيضاً قامت الدراسة ببحث تأثير العدالة التنظيمية كمتغير وسيط بين خرق العقد النفسي والاستغراق الوظيفي وتم التوصل إلى أن عندما تندمج الشركات فينظر العاملون بها إلى العدالة التنظيمية باعتبارها عامل هام يؤثر في استغراقهم الوظيفي حتي لو أنهم شعروا أن الشركة خالفت العقد النفسي معهم.

وفي دراسة أخرى استهدفت (Nadim, 2019) بحث العلاقة بين خرق العقد النفسي والاستغراق الوظيفي وطُبقَت هذه الدراسة على الممرضات العاملات في قطاع الرعاية الصحية بمستشفيات باكستان ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بين خرق العقد النفسي والاستغراق الوظيفي حيث يتسبب انتهاك العقد النفسي في انخفاض الاستغراق الوظيفي للممرضات في المستشفيات، كما توصلت النتائج إلى أنه نظراً لمحدودية فرص العمل في باكستان فإنه لا يمكن للعديد من الممرضات ترك وظائفهم وعندما يكون هناك خرق للعقد النفسي فإنهم يقومون بالتقليل من مشاركتهم في العمل للانتقام من الاستراتيجيات والسياسات التنظيمية في مستشفياتهم ، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الاستغراق الوظيفي يقل في مستشفيات القطاع الحكومي عن المستشفيات الخاصة وذلك نتيجة للوعد الكاذبة التي تقدمها إدارة المستشفيات للممرضات فيما يتعلق بمهنتهم وأفاقها المهنية المستقبلية.

وفي نفس الإطار استهدفت دراسة (Mdletshe & Muzafary, 2019) تحديد الكيفية الذي يدرك بها الأكاديميين أثار خرق العقد النفسي على الاستغراق الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية وذلك في كلية التعليم والتدريب المهني في جامعة جنوب أفريقيا، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية بين خرق العقد النفسي والاستغراق الوظيفي ، كما أن لخرق العقد النفسي عواقب كبيرة على الأكاديميين تتمثل في انخفاض مستويات الثقة والالتزام التنظيمي وسلوكيات المواطنة التنظيمية والأداء وعدم الرضا الوظيفي ووجود نوايا لترك العمل ، وأوصت الدراسة بضرورة المراجعة السنوية لعلاقات العمل وذلك لتقييم مشاعر الأكاديميين فيما يتعلق بالعقد النفسي ، كما أشارت إلى أن نجاح أي منظمة يعتمد على المحافظة على العقد النفسي مع العاملين بها لأنه يمثل الطريقة الوحيدة التي تجعلهم يشعرون

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

بالراحة ومستعدون لتقديم مساهمات كبيرة للمنظمة حتي لو كانت خارج نطاق وظيفتهم ، وأكدت على هذه النتائج الدراسة التي قام به (Arunachalam, 2021) والتي طبقت على القطاع المصرفي في الهند حيث أكدت على أن لخرق العقد النفسي تأثير سلبي على الاستغراق الوظيفي للعاملين.

٣/٢/٤ الدراسات التي تناولت العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والأداء العالي

جاءت دراسة (Boxall, 2009) لتوضح أن نظام العمل عالي الأداء يعني تبني المنظمة لمجموعة من الممارسات الذي يؤدي تطبيقها إلى تحقيق الأداء العالي ، وقامت الدراسة بالربط بين استغراق العاملين في العمل ورضاهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي كما ربطت الدراسة بين الاستغراق الوظيفي للعاملين و الممارسات التي تتبناها المنظمة والمتمثلة في التحفيز والتدريب وتصميم الوظائف مع وجود إدارة عالية الالتزام وتوصلت من خلال هذا الربط إلى تحقيق مزايا تنافسية للمنظمة. وفي نفس المجال البحثي استهدفت دراسة (العبادي و الجاف، ٢٠١٢) بحث استراتيجيات الاستغراق الوظيفي كمنهج لتحقيق الأداء العالي في المصارف العراقية ، وتم التوصل إلى وجود علاقة إيجابية بين الاستغراق الوظيفي وأبعاد الأداء العالي ، حيث أوضحت نتائج الدراسة أن الاستغراق الوظيفي واستراتيجياته تمثل أحد الطرق لتحقيق الأداء العالي وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية للمصرف على المصارف الأخرى ، كما أوصت الدراسة بضرورة التركيز على مفهوم الاستغراق الوظيفي حيث يعد من المفاهيم الهامة التي تؤثر على الأداء وتحقيق الرضا الوظيفي بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق التحفيز الذاتي وبالتالي ينعكس على تحقيق الأداء العالي. كما سعت دراسة (الساعدي و عكار، ٢٠١٤) إلى التحقق من تأثير متغير الاستغراق الوظيفي بأبعاده (الاستغراق الجسدي / الاستغراق الشعوري/ الاستغراق الإدراكي / الاستغراق المعرفي) على الأداء العالي متمثلاً في أبعاده الفرعية (التوظيف الفعال / التدريب المعمق / فرص المسار الوظيفي / مشاركة العاملين) ، كما اهتمت الدراسة بالتعرف على ترتيب أبعاد الاستغراق الوظيفي حسب أهميتها وتأثيرها في تحقيق الأداء العالي ، وتوصلت نتائج البحث إلى أن هناك علاقة حقيقة وليست بمحض الصدفة بين الاستغراق الوظيفي و أبعاد الأداء العالي ، وأن الاستغراق الوظيفي للعاملين بوضعه الحالي يتفاعل ويؤثر بقوة في الأداء العالي فيبدأ بالتأثير في مشاركة العاملين ثم التدريب المعمق ثم التوظيف الفعال وأخيراً فرص المسار الوظيفي ، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى أن الاستغراق الإدراكي جاء في مقدمة أبعاد الاستغراق الوظيفي من حيث التأثير علي الأداء العالي بينما جاء الاستغراق الجسدي في المرتبة الأخيرة. كما قامت دراسة (Maden, 2015) بالربط بين الاستغراق العالي للعاملين وبعض ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في التدريب والتطوير ، وتمكين العاملين

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

، والتواصل والمشاركة ، والمكافآت العادلة والتي اعتمدت عليها دراسة كلاً من (Zhong, 2016) ، (اللافي و الخشمان، ٢٠٢٠) كأبعاد للأداء العالي ، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط إيجابية بين الاستغراق العالي للعاملين في العمل وجميع ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تبنتها الدراسة الحالية كأبعاد للأداء العالي. واستهدفت دراسة (Huang, 2016) البحث في التأثير متعدد المستويات لرفاهية العاملين على استغراقهم في العمل وتحقيق الأداء العالي ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن العاملين المرفهين هم الأكثر استغراقاً في العمل والأكثر إنتاجية والذي ينعكس بدوره على تحقيق الأداء العالي للمنظمة ، وأوصت الدراسة بضرورة أن يكون يوجه جزء من دور إدارة الموارد البشرية لتعزيز رفاهية العاملين لما له من تأثير كبير على استغراقهم في العمل والذي ينعكس بدوره على ارتفاع معدلات انتاجيتهم وبالتالي تحقيق معدلات أداء عالية. أخيراً جاءت دراسة (Paul, 2018) والتي استهدفت رفع مستويات الجودة في التعليم العالي والبحث العلمي بالهند وذلك من خلال تعزيز الاستغراق الوظيفي لأساتذة الجامعات من خلال تكوين فرق الأداء العالي التي تتبنى استراتيجيات جديدة متمثلة في التوظيف الفعال، والتدريب المعمق ، والتواصل ومشاركة العاملين ، والتحفيز ، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير متبادل بين الاستغراق الوظيفي وتحقيق الأداء العالي ، وأيضاً هناك تأثير لاستراتيجيات الأداء العالي على جعل أساتذة الجامعات أكثر استغراقاً في عملهم ، وأن الاستغراق الوظيفي والاستراتيجيات التي تبنتها فرق الأداء العالي كان لها دور كبير في رفع مستوى جودة الخدمات التعليمية التي تقدمها الجامعات الهندية.

وبعد هذا العرض للدراسات السابقة تم التوصل للآتي:

- أن التغيير التنظيمي الذي يتبعه الحفاظ على العقد النفسي يزيد من استغراق العاملين في العمل.
- خرق العقد النفسي والعقود النفسية السلبية تؤدي إلى انخفاض مستوى استغراق العاملين في العمل.
- وجود تأثير للالتزام بالعقد النفسي على الاستغراق الوظيفي.
- للعدالة التنظيمية تأثير في تحقيق استغراق العاملين في العمل حتى لو تم مخالفة العقد النفسي.
- هناك تأثير للالتزام بالعقد النفسي على استغراق العاملين في عملهم.
- لممارسات العمل عالية الأداء دور في تخفيض تأثير خرق العقد النفسي على ارتباط العاملين بالمنظمة.
- للاستغراق الوظيفي دور في تحقيق الأداء العالي ومزايا تنافسية للمنظمات.
- لرفاهية العاملين تأثير على الاستغراق الوظيفي والأداء العالي.
- يوجد علاقة سلبية بين خرق العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

▪ يوجد تأثير متبادل بين خرق العقد النفسي وتحقيق الأداء العالي.

٥- مشكلة البحث

تتصف منظمات الأعمال بطبيعة متغيرة نتيجة للتسارع في تطور التكنولوجيا والتأثير الشامل للعولمة وغير ذلك من العوامل التي أثرت سواء بشكل مباشر أو غير مباشر على عمل المنظمات، ويعتبر العاملون من أهم العناصر المكونة لأي منظمة وبلا مبالغة يعتبروا سر نجاحها، فمن خلالهم تستطيع المنظمات ليس فقط المحافظة على بقاءها بل واستمرارها ونجاحها، لذلك نجد أن دراسة العلاقة مع العاملين تظل دائماً من أولى اهتمامات جميع النظم الإدارية حيث يمكن للمنظمة من خلال هذه العلاقة الحفاظ عليهم وضمان ارتباطهم بالعمل بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء ، كل ما سبق فرض على المنظمات ضرورة تبني المنظمات للمفاهيم الإدارية التي تهتم بهذه العلاقة ومن أبرز هذه المفاهيم مفهوم (العقد النفسي) والذي من خلاله يتم ربط العاملين والمنظمة ويساعد المنظمة في التنبؤ بالنتيجة المتوقعة من العاملين وكذلك يساعد العاملين على توقع ما يمكن الحصول عليه من المنظمة مقابل استثمار أوقاتهم وجهودهم فيها (بكر، ٢٠١٧) ، أيضاً من المفاهيم الهامة في الفكر الإداري مفهوم (الاستغراق الوظيفي) والذي يعد من أهم المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في فهم وتفسير سلوك العاملين في المنظمات ، كما يعد مؤشر هام يستخدم لقياس جودة حياة العمل فيها (ابراهيم و عبد القوي، ٢٠١٨)، وبديهي أن تسعى إدارة المنظمات لتحقيق مزايا تنافسية ومن هنا جاء الاهتمام بمفهوم (الأداء العالي) والذي يمثل مخرجات نظام يضم مجموعة من ممارسات الموارد البشرية والتي تساهم من خلالها في تعزيز الأداء العالي للمنظمات (مرزوق و البردان، ٢٠١٨) .

في ضوء ما سبق ومن خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية نجد أن مشكلة البحث تتركز في وجود قصور في فهم العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي وكذلك قصور في فهم هذه العلاقة عندما يتوسط الاستغراق الوظيفي العلاقة بينهما، وتأسيساً على ما سبق فإنه يمكن صياغة مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية:

١/٥ ما هو تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على أبعاد الأداء العالي بجامعة المنوفية؟

٢/٥ ما هو تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على الاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية؟

٣/٥ ما هو تأثير الاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية على أبعاد الأداء العالي؟

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

٤/٥ هل يزداد تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على أبعاد الأداء

العالي بجامعة المنوفية عند توسيط الاستغراق الوظيفي للعاملين؟

٥/٥ هل توجد اختلافات بين آراء عينة البحث نحو إدراكهم لمتغيرات البحث وفقاً للبيانات الديموغرافية

(النوع، العمر، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي)؟

٦- أهداف البحث

يتمثل الهدف العام الذي تسعى الباحثة لتحقيقه من خلال هذا البحث في التعرف على الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي، وبالتحديد فإن البحث الحالي يهدف إلى تحقيق الأهداف التالية:

١/٦ الكشف عن تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على أبعاد الأداء العالي بجامعة المنوفية.

٢/٦ التعرف على تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات / عقد العلاقات / العقد المتوازن) على الاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية.

٣/٦ الكشف عن تأثير الاستغراق الوظيفي للعاملين بجامعة المنوفية على أبعاد الأداء العالي بجامعة المنوفية.

٤/٦ تحديد تأثير العقد النفسي على أبعاد الأداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي.

٥/٦ الكشف عن وجود اختلافات بين استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لمتغيرات البحث وفقاً للبيانات الديموغرافية (النوع، العمر، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).

٧- فروض البحث

اعتماداً على الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بمتغيرات البحث ومنها (Boxall, 2009) ، (Khalid & Rehman, 2011) ، (العبيدي و الجافي، ٢٠١٢) ، (الساعدي و عكار، ٢٠١٤) ، (Lv & Xu, 2018) ، (Mdletshe & Muzafary, 2019) ، (Arunachalam, 2021)، وكذلك

في ضوء مشكلة وأهداف البحث، تم تنمية الفروض التالية :

١/٧ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العقد النفسي (عقد المعاملات /عقد العلاقات / العقد المتوازن) على أبعاد الأداء العالي.

٢/٧ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العقد النفسي (عقد المعاملات /عقد العلاقات / العقد المتوازن) على الاستغراق الوظيفي.

٣/٧ لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي للعاملين على أبعاد الأداء العالي للمنظمة.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

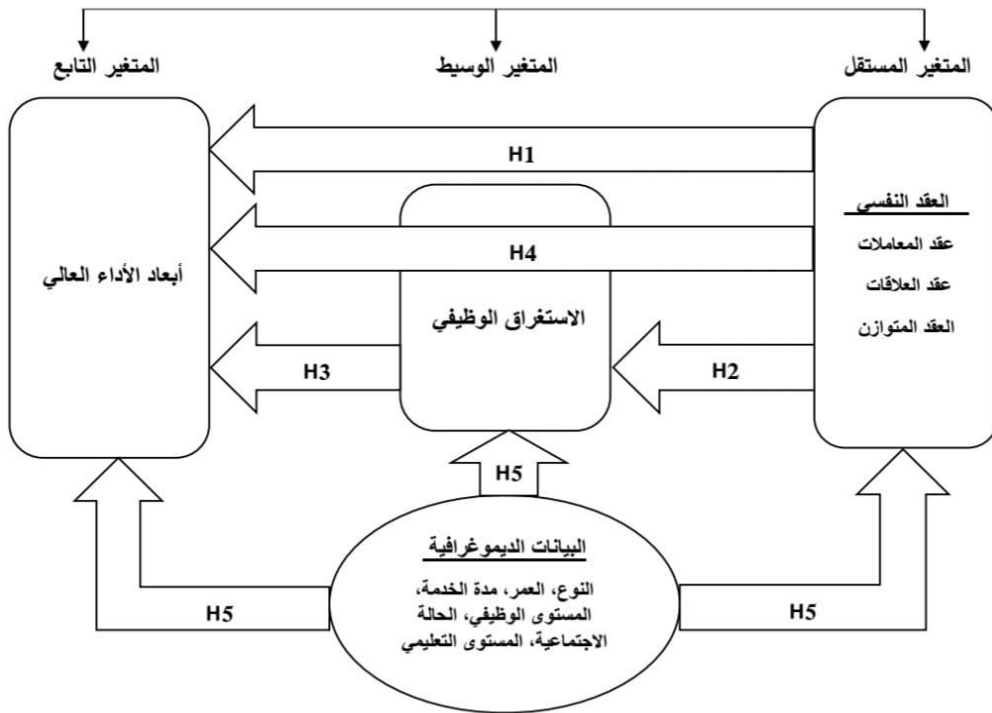
٤/٧ يزداد تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات/ عقد العلاقات/ العقد المتوازن) على أبعاد الأداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي.

٥/٧ لا توجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لمتغيرات البحث وفقاً للبيانات الديموغرافية (النوع، العمر، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).

ويوضح الشكل التالي النموذج المقترح (والذي تم اختباره) للعلاقات بين متغيرات البحث:

شكل رقم (١)

النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث



المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

٨- أهمية البحث

يستمد البحث الحالي أهميته من المبررات العلمية والتطبيقية التالية:

١/٨ يتناول البحث مفاهيم إدارية حديثة ومهمة بشكل كبير في البيئة العربية والتي تعاني من ندرة الدراسات العربية بها مقابل الدراسات الأجنبية، لذلك يُعد هذا البحث إضافة جديدة للمكتبة العربية حيث لم تتناول دراسة عربية - في حدود علم الباحثة - هذا النموذج للعلاقة بين متغيرات البحث.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

٢/٨ الدور الذي تقوم به الجامعات في النهوض بالمجتمع وسعيها الدائم لتحقيق أفضل ترتيب عريباً أو عالمياً ومحاولة الباحثة من خلال هذا البحث في تقديم مجموعة من التوصيات المتعلقة بمتغيرات البحث والتي قد تساعد المسؤولين بها في تحقيق ذلك.

٣/٨ قد تكون لنتائج البحث دور في تعزيز المعرفة لدى المسؤولين بجامعة المنوفية مجال تطبيق البحث بالدور الذي يلعبه العقد النفسي في تحقيق الاستغراق الوظيفي للعاملين الأمر الذي يترتب عليه بذل مزيد من الجهد بالشكل الذي يمكن الجامعة من تحقيق أهدافها.

٩- حدود البحث

١/٩ **الحدود الموضوعية:** يتعلق البحث بمتغيرات العقد النفسي والاستغراق الوظيفي وأبعاد الأداء العالي من خلال التركيز على الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي.
٢/٩ **الحدود البشرية:** تم تطبيق البحث على عينة من العاملين بجامعة المنوفية.

١٠- منهجية البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وتتضمن البيانات المطلوبة للبحث، ومجتمع وعينة البحث، ومتغيرات البحث وكيفية قياسها، وأساليب تحليل البيانات واختبار فروض البحث، وتقييم صدق وثبات مقاييس البحث، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

١/١٠ البيانات المطلوبة للبحث

اعتمد البحث على نوعين من البيانات هما **بيانات ثانوية** : هي البيانات التي تم الحصول عليها لإثراء الجانب النظري للبحث والتي تعرضت لمتغيرات البحث المختلفة المتمثلة في العقد النفسي والاستغراق الوظيفي وأبعاد الأداء العالي ، وتم الحصول على هذه البيانات من المؤلفات العلمية والبحوث والدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع البحث ، وما تم التوصل إليه من نتائج وتوصيات لتحديد إمكانية الاستفادة منها في البحث الحالي ، و**بيانات أولية** : هي البيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات البحث والتي تم جمعها في ضوء قائمة الاستقصاء الموجه إلى عينة من العاملين بجامعة المنوفية وذلك من خلال المقابلات وقد تم تفرغ القوائم وتحليلها باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بالشكل الذي مكن الباحثة من اختبار صحة أو خطأ فروض البحث والتوصل للنتائج .

٢/١٠ مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بالجهاز الإداري بجامعة المنوفية والبالغ عددهم ٨٩٧٠ (إدارة شؤون العاملين، جامعة المنوفية، ٢٠٢١)، وتم تحديد حجم العينة المستخدمة في البحث من خلال الاعتماد على القانون التالي (إدريس، ٢٠٠٧):

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

$$= \frac{(ت) \times ن \times (ف - ١)}{(ت) \times ن \times (ف - ١) + (\Delta) \times ن}$$

حيث:

ن = حجم العينة

ت = الدرجة المعيارية المقابلة لدرجة الثقة ٩٥% وهي ١.٩٦

ن = حجم المجتمع

ف = نسبة النجاح في التوزيع ونجد أن التوزيع الطبيعي تكون فيه نسبة النجاح = نسبة الفشل = ٥٠%

Δ = نسبة الخطأ المسموح به والمنتشر على طرفي التوزيع بمقدار متساوي وهي ٥%

وباستخدام القانون السابق يتضح أن حجم العينة ٣٦٨ مفردة وتم الاعتماد على العينة التطبيقية من خلال التوزيع المتناسب على جميع كليات وإدارات الجامعة محل البحث، أما عن كيفية اختيار عينة العاملين بكل كلية وإدارة فتم بشكل عشوائي، وبلغت نسبة قوائم الاستقصاء الصالحة للتحليل الإحصائي ٣٢٢ استمارة بنسبة ردود تساوي ٨٧.٥% .

٣/١٠ متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة

اعتمدت الدراسة الميدانية على البيانات الأولية التي تم جمعها حول متغيرات البحث، والتي أمكن قياس الخصائص التي تشتمل عليها من خلال مجموعة من المقاييس المتنوعة، والتي سيتم توضيحها على النحو التالي:

١/٣/١٠ المتغير المستقل: العقد النفسي

بعد إجراء مسح للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد العقد النفسي في الدراسات السابقة، ولتصميم المقياس الخاص به تم الاعتماد على مؤشرات القياس الواردة في دراسة كلاً من (Burch, 2015) & (Chambel, 2016) & (Griep, 2016) & (Savarimuthu & Rachael, 2017) & (Agarwal U. A., 2018) وتم إجراء بعض التعديلات والإضافة والحذف بالشكل الذي يتناسب مع طبيعة المستقضي منهم في هذا البحث وأهداف ومجال تطبيق البحث، ولقياس العقد النفسي تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة، حيث يشير الرقم (٥) إلى موافق تماماً بينما يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الإطلاق مع وجود درجة محايدة في المنتصف، وقد تضمن المقياس ٢٤ عبارة منهم ٧ (١-٧) عبارات لقياس عقد المعاملات، و٩ (٨-١٦) عبارات لقياس عقد العلاقات، و٨ (١٧-٢٤) عبارات لقياس العقد المتوازن.

٢/٣/١٠ المتغير الوسيط: الاستغراق الوظيفي

بعد إجراء مسح للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد الاستغراق الوظيفي في الدراسات السابقة، ولتصميم المقياس الخاص به تم الاعتماد على مؤشرات القياس الواردة في دراسة كلاً من (Khalid & Rehman, 2011) & (Scrima, 2014) & (Chang, 2014) & (Nadim,

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

2019) وتم إجراء بعض التعديلات والإضافة والحذف بالشكل الذي يتناسب مع طبيعة المستقصي منهم في هذا البحث وأهداف ومجال تطبيق البحث، ولقياس أبعاد الاستغراق الوظيفي تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة ، حيث يشير الرقم (٥) إلى موافق تماماً بينما يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الإطلاق مع وجود درجة محايدة في المنتصف ، وقد تضمن المقياس ٩ عبارات منهم ٣ (٢٧-٢٥) لقياس الاستغراق العاطفي ، و ٣ (٣٠-٢٨) لقياس الاستغراق المعرفي، و ٣ (٣٣-٣١) لقياس الاستغراق المادي.

١٠/٣/٣ المتغير التابع: أبعاد الأداء العالي

بعد إجراء مسح للمقاييس التي تم استخدامها - على حد علم الباحثة - لقياس أبعاد الأداء العالي في الدراسات السابقة، ولتصميم المقياس الخاص به تم الاعتماد على مؤشرات القياس الواردة في دراسة كلاً من (Braekkan, 2012) & (Zhu X. Z., 2013) & (Zhong, 2016) & (Mazzei, 2016) & (Tahir, 2017) & (Lv & Xu, 2018) & (Heffernan, 2016) وتم إجراء بعض التعديلات والإضافة والحذف بالشكل الذي يتناسب مع طبيعة المستقصي منهم في هذا البحث وأهداف ومجال تطبيق البحث، ولقياس أبعاد الأداء العالي تم استخدام مقياس ليكرت (Likert Scale) المكون من خمس درجات للموافقة وعدم الموافقة ، حيث يشير الرقم (٥) إلى موافق تماماً بينما يشير الرقم (١) إلى غير موافق على الإطلاق مع وجود درجة محايدة في المنتصف ، وقد تضمن المقياس ١٥ عبارة منهم عبارتان (٣٥-٣٤) لقياس التوظيف الفعال، و ٤ (٣٩-٣٦) لقياس التدريب المتعمق ، و ٣ (٤٢-٤٠) لقياس التواصل ومشاركة العاملين، وعبارتان (٤٤-٤٣) لقياس الأمان الوظيفي ، و ٤ (٤٨-٤٥) لقياس التحفيز.

١٠/٤/٤ تحليل البيانات واختبار فروض البحث

بعد الانتهاء من تفرغ بيانات قوائم الاستقصاء ومراجعة بيانات الإدخال وضبطها في ذاكرة الحاسب الألى، قامت الباحثة بتطبيق الأساليب الإحصائية التي توفرها مجموعة من البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS For Windows (version 26) & AMOS (version 24)، وذلك على النحو التالي:

أولاً: اختبارات الصدق والثبات لمقاييس متغيرات البحث.

ثانياً: خصائص عينة البحث

ثالثاً: اختبارات الفروض وتحليل النتائج.

وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

١٠/٤/١ التحليل العاملي التوكيدي **Confirmatory Factor Analysis**: ويستخدم للتأكد من أن عبارات المقياس تقيس ما أعدت من أجله.

١٠/٤/٢ معامل الثبات الإحصائي بطريقة الفا كرونباخ **Cronbach's Alpha**: ويستخدم للتأكد من تمتع المقاييس المستخدمة في البحث بدرجة ثقة وثبات عالية.

١٠/٤/٣ الأساليب الوصفية **Descriptive Methods**: وقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والتي توضح أعداد استجابات عينة البحث على عبارات الاستقصاء، والأوزان النسبية لكل استجابة.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

Inferential Methods : ٢/٤/١٠ الأساليب الاستدلالية:

- معامل تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor
- اختبار التباين المسموح Tolerance
- أسلوب تحليل الانحدار المتعدد التدريجي: ويستخدم لقياس التأثير بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع وتحديد أكثر الأبعاد تأثيراً في المتغير التابع وتم استخدامه لاختبار الفرض الأول والثاني.
- أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط: ويستخدم لقياس التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع وتم استخدامه لاختبار الفرض الثالث.
- تحليل المعادلات الهيكلية Structural Equation Modeling ويستخدم لقياس التأثيرات المباشرة والغير مباشرة وتم استخدامه لاختبار الفرض الرابع.
- اختبار T : ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين مجموعتين. وتم استخدامه لاختبار الفرض الخامس
- اختبار F (تحليل التباين): ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين أكثر من مجموعتين. وتم استخدامه لاختبار الفرض الخامس.

أولاً: اختبارات الصدق والثبات لمقاييس متغيرات البحث

١- اختبار الصدق والثبات لمتغير العقد النفسي

تم الاعتماد في إجراء اختبار الصدق على التحليل العاملي التوكيدي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (١)

نتائج مسارات التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد العقد النفسي

رقم العبارة	العبارة	البعد	معامل الانحدار غير المعياري (U.C)	الخطأ المعياري (S.E)	اختبارات (C.R)	مستوى معنوية ت (P value)
X1	يعتمد عملي بالجامعة على مسؤوليات واضحة ومحددة.	عقد المعاملات	1.000	—	—	—
X2	يتم تكليفي بأداء مجموعة من المهام المحددة.		10.112	3.233	3.127	.002**
X3	يرتبط وجودي بالجامعة بحاجة العمل لي.		7.634	2.904	2.629	.009**
X4	يرتبط عملي بالجامعة بعدم وجود فرص عمل أخرى بديلة لي.		-14.349	4.788	-2.997	.003**
X5	توفر لي الجامعة الدورات التدريبية اللازمة لأداء وظيفتي الحالية.		42.361	13.492	3.140	.002**
X6	يتناسب الراتب الذي أحصل عليه مع عبء العمل الذي أقوم به.		-12.576	4.116	-3.055	.002**
X7	لا أفكر في مستقبلي الوظيفي كل ما يعينني ما يقدمه لي عملي الحالي بالجامعة.		69.723	23.711	2.941	.003**

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

رقم العبارة	العبارة	البعد	معامل الانحدار غير المعياري (U.C)	الخطأ المعياري (S.E)	اختبارات (C.R)	مستوى معنوية ت (P value)
X8	يوفر لي عملي بالجامعة الأمان والاستقرار الوظيفي.	عقد العلاقات	1.000	—	—	—
X9	تتوافق أهداف الجامعة مع أهدافي.		.805	.079	10.254	***
X10	تضع الجامعة مطالبتي في مقدمه أولوياتها.		.731	.071	10.274	***
X11	توجد ثقة متبادلة بيني وبين رؤسائي بالجامعة.		.854	.085	10.035	***
X12	تحرص الجامعة على توفير مزايا متنوعة لي ولأسرتي.		.813	.085	9.516	***
X13	أقتاضي راتباً يكفي لسد احتياجاتي.		.823	.092	8.954	***
X14	تتناسب الحوافز التي تمنحها لي الجامعة مع المجهود الذي أبذله في عملي.		1.035	.084	12.251	***
X15	تأخذ الجامعة آراء العاملين في الاعتبار عند اتخاذ القرارات.		.959	.088	10.940	***
X16	تتميز بيئة عملي في الجامعة بأنها صحية خالية من المخاطر.		.971	.107	9.112	***
X17	تساعدني الجامعة على تحسين مستواي التعليمي من خلال الحصول على درجات علمية أعلى.	العقد المتوازن	1.000	—	—	—
X18	توفر لي الجامعة جميع الأدوات التي تساعدني في تحقيق المهام المطلوبة مني.		.444	.081	5.477	***
X19	تحفزني الجامعة لتحقيق أعلى مستوى للأداء.		1.382	.087	15.938	***
X20	تشجعتني الجامعة لكي أتعلم أفضل المهارات اللازمة لأداء عملي.		1.100	.083	13.203	***
X21	تتيح لي الجامعة الفرصة لكي أشارك في تحقيق أهدافها المستقبلية المتطورة.		.942	.077	12.163	***
X22	تسمح لي الجامعة بالتنقل لوظيفة أخرى داخل نفس الدرجة الوظيفية.		1.127	.088	12.804	***
X23	توفر لي الجامعة فرص للتقدم لوظيفة أعلى في السلم الوظيفي.		.745	.085	8.740	***
X24	تساعدني الجامعة في تحقيق أهدافي المستقبلية.		1.279	.086	14.901	***

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١٪

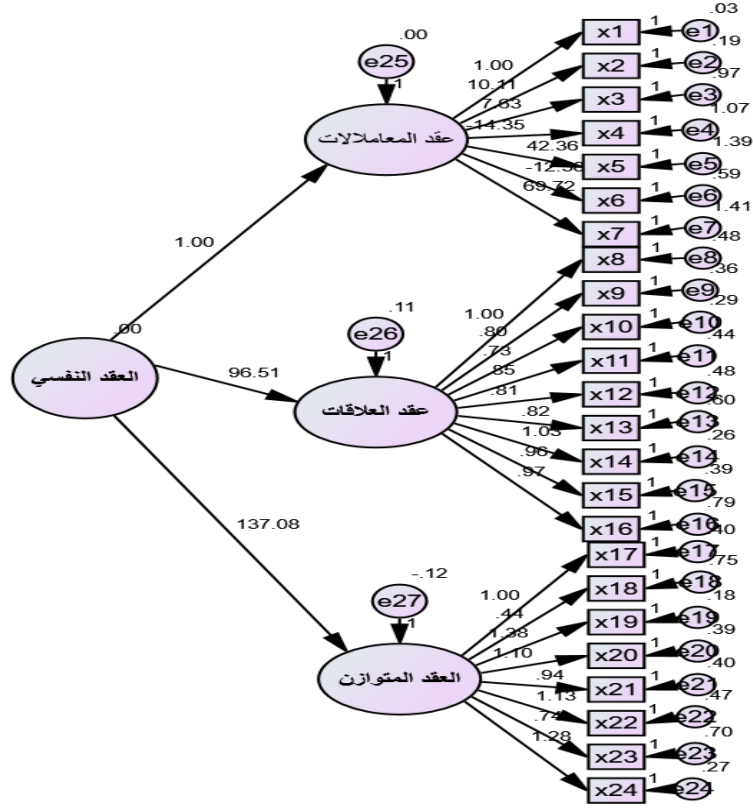
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

كما يوضح شكل (٢) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد العقد النفسي:

شكل رقم (٢)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد العقد النفسي



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOOS

ويتضح مما سبق ارتفاع جميع قيم معاملات الانحدار ولمزيد من التوضيح يوضح جدول (٢) مؤشرات الحكم على جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العقد النفسي:

جدول رقم (٢)

مؤشرات الحكم على جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العقد النفسي

قيمة المؤشر	القيمة المعيارية	المؤشر
2.953	أقل من أو تساوي ٣	مؤشر مربع كاي المعياري Normed Chi-square (CMIN/DF)
0.075	أقل من 0.08	الجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ التقدير Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
0.849	كلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح دل	مؤشر جودة التوفيق أو حسن المطابقة Goodness of Fit Index (GFI)

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

0.935	ذلك على تطابق أفضل للمنموذج مع بيانات عينة البحث	مؤشر جودة التوفيق المقارن (CFI) Comparative Fit Index
0.906		مؤشر جودة التوفيق المعياري (NFI) Normed of Fit Index
0.929		مؤشر توكر لويس (TLI) Tucker-Lewis Index

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق أن جميع مؤشرات الحكم على جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس العقد النفسي مقبولة إحصائياً.

ويوضح جدول (٣) معامل الثبات ومعامل الصدق لمقاييس أبعاد العقد النفسي:

جدول (٣)

معاملات الثبات والصدق لمقاييس أبعاد العقد النفسي

أبعاد العقد النفسي			المعاملات
العقد المتوازن	عقد العلاقات	عقد المعاملات	
0.933	0.923	0.959	معامل Cronbach's pha
0.966	0.961	0.979	معامل الصدق

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل Cronbach's alpha للثبات تتراوح بين ٠.٩٢٣ و ٠.٩٥٩ (أي أن جميعها يزيد عن ٠.٧)، بما يؤكد التماسك الداخلي لعبارات مقياس أبعاد العقد النفسي. كما أن قيم معامل الصدق تتراوح بين ٠.٩٦١ و ٠.٩٧٩، بما يؤكد أن عبارات قياس أبعاد العقد النفسي تقيس فعلاً ذلك البعد الذي صممت من أجل قياسه.

٢- اختبار الصدق والثبات لمتغير الاستغراق الوظيفي

تم الاعتماد في إجراء اختبار الصدق على التحليل العاملي التوكيدي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

نتائج مسارات التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد الاستغراق الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	البعد	معامل الانحدار غير المعياري (U.C)	الخطأ المعياري (S.E)	اختبارات (C.R)	مستوى معنوية ت (P value)
X25	أحب أن يشغل عملي معظم وقتي	الاستغراق العاطف	1.000	—	—	—

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

رقم العبارة	العبارة	البعد	معامل الانحدار غير المعياري (U.C)	الخطأ المعياري (S.E)	اختبارات (C.R)	مستوى معنوية ت (P value)
X26	أشعر بالفخر لأنني أعمل بهذه الوظيفة.		0.852	0.033	26.098	***
X27	أحقق ذاتي من خلال أدائي لعملي.		1.006	0.033	30.426	***
X28	أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية.	الاستغراق المعرفي	1.000	—	—	—
X29	يشغل تنفيذ مهام عملي كامل وقتي وتفكيري.		1.084	.142	7.623	***
X30	أكون على استعداد للعمل لفترات إضافية بدون مقابل إذا احتاج العمل ذلك.		.915	.130	7.041	***
X31	أبذل أقصى جهدي في أداء مهام عملي.	الاستغراق المادي	1.000	—	—	—
X32	أبحث عن الأساليب الحديثة لتحقيق مستوى أداء عالي لمهام عملي.			.039	26.685	***
X33	أدي مهام عملي بدقة عالية.				.047	16.664
			(RMSEA) = .071	(CFI) = 0.967		
			(TLI) = 0.947	(CMIN/DF) = 2.513		
				(NFI) = 0.963		

*** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

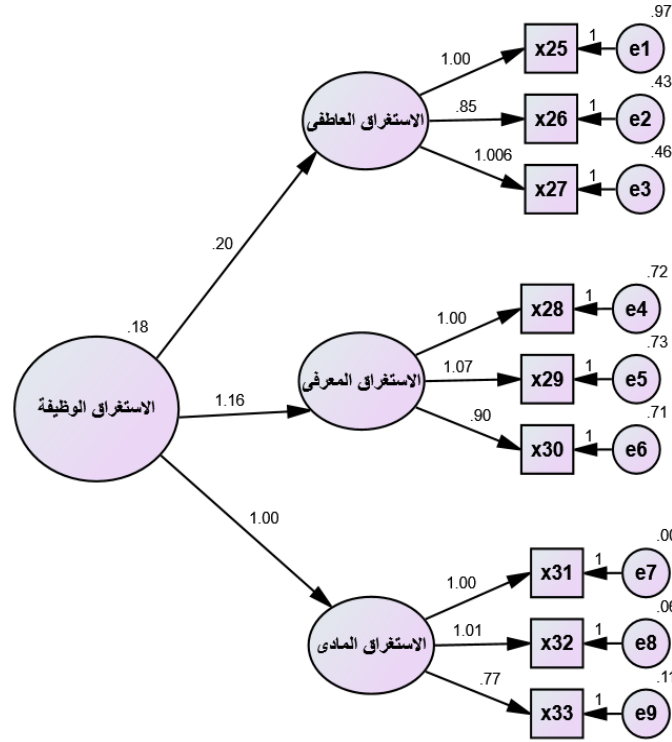
ويتضح من الجدول السابق ارتفاع جميع قيم معاملات الانحدار بجانب جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاستغراق الوظيفي.

كما يوضح شكل (٣) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد الاستغراق الوظيفي:

شكل (٣)

نموذج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد الاستغراق الوظيفي

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOOS

ويوضح جدول (٥) معامل الثبات ومعامل الصدق لمقاييس أبعاد الاستغراق الوظيفي:

جدول رقم (٥)

معاملات الثبات والصدق لمقاييس أبعاد الاستغراق الوظيفي

أبعاد الاستغراق الوظيفي			المعاملات
الاستغراق المادي	الاستغراق المعرفي	الاستغراق العاطفي	
0.851	0.936	0.949	معامل Cronbach's alpha
0.922	0.967	0.974	معامل الصدق

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل Cronbach's alpha للثبات تتراوح بين 0.851 و 0.949 (أي أن كل منها يزيد عن 0.7)، بما يؤكد التناسق الداخلي لعبارات مقياس أبعاد الاستغراق الوظيفي. كما أن قيم معامل الصدق تتراوح بين 0.922 و 0.974، بما يؤكد أن عبارات قياس أبعاد الاستغراق الوظيفي تقيس فعلاً ذلك البعد الذي صممت من أجل قياسه.

٣- اختبار الصدق والثبات لمتغير أبعاد الأداء العالي

تم الاعتماد في إجراء اختبار الصدق على التحليل العاملي التوكيدي، كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

نتائج مسارات التحليل العاملي التوكيدي لعبارات مقاييس أبعاد الأداء العالي

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

رقم العبارة	العبارة	البعد	معامل الانحدار غير المعياري (U.C)	الخطأ المعياري (S.E)	اختبارات (C.R)	مستوى معنوية ت (P value)
X34	يتم اختيار المرشحين للعمل بالجامعة وفقاً لمعايير موضوعية	توظيف فعال	1.000	—	—	—
X35	يتم اختيار المرشحين للعمل بالجامعة من ذوي الخبرة والمهارة.		1.886	.585	3.223	***
X36	توفر الجامعة البرامج التدريبية المؤهلة للعاملين بصورة مستمرة.	تدريب متعمق	1.000	—	—	—
X37	توفر الجامعة البرامج التدريبية الشاملة لجميع العاملين بالجامعة.		1.450	.199	7.300	***
X38	يؤخذ رأي العاملين في نوعية البرامج التدريبية الموجهة لهم.		1.338	.179	7.482	***
X39	أرى أن البرامج التدريبية المقدمة كافية لتطوير قدرات العاملين بها.		1.602	.196	8.190	***
X40	تتيح لي الجامعة الفرصة لتقديم مقترحات لتحسين الأداء.	تواصل ومشاركة العاملين	1.000	—	—	—
X41	يُسمح لي بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص مجال عملي.		1.212	.191	6.349	***
X42	يحافظ المسؤولون في الجامعة على وجود قنوات اتصال مع العاملين للاستفادة من خبراتهم.		1.244	.176	7.065	***
X43	أرى أن عملي بالجامعة يساعدي في تأمين مستقبلي.	الأمان الوظيفي	1.000	—	—	—
X44	لدي شعور بالاستقرار في مكان عملي.		.966	.219	4.402	***
X45	أشعر بالرضا عن الإجراءات المتبعة منحه الحوافز بالجامعة.	التحفيز	1.000	—	—	—
X46	أحصل على حوافز مادية مناسبة لما أقوم به من جهد إضافي في العمل.		.971	.038	25.693	***
X47	تمنحني الجامعة الحوافز التي تحسن مستوى أدائي وتولد لدي دافعية للعمل.		.966	.038	25.751	***

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

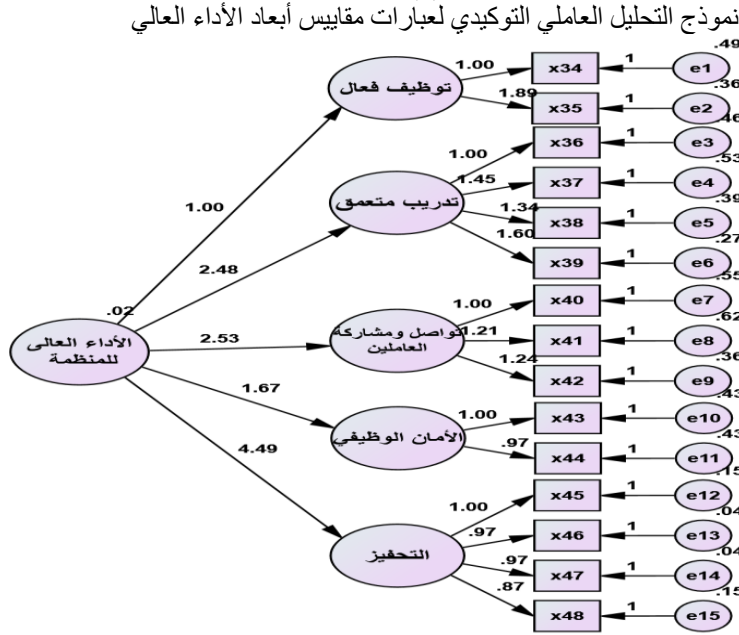
رقم العبارة	العبارة	البعد	معامل الانحدار غير المعياري (U.C)	الخطأ المعياري (S.E)	اختبارات (C.R)	مستوى معنوية (P value)
X48	أشعر بالعدالة في نظم الحوافز سواء مادية أو معنوية التي تقدمها الجامعة لي.		.871	.046	18.791	***
(CFI) = 0.944			(RMSEA) = .051		(CMIN/DF) = 3.691	
			(TLI) = 0.953		(NFI) = 0.964	

** تشير إلى أن القيمة المحسوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح مما سبق ارتفاع جميع قيم معاملات الانحدار بجانب جودة توفيق نموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الأداء العالي للمنظمة.

كما يوضح شكل (٤) نموذج التحليل العاملي التوكيدي لعبارة مقاييس أبعاد الأداء العالي للمنظمة:



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج AMOOS

كما يوضح جدول (٧) معامل الثبات ومعامل الصدق لمقاييس أبعاد الأداء العالي للمنظمة:

جدول رقم (٧)

معاملات الثبات والصدق لمقاييس أبعاد الأداء العالي للمنظمة

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

أبعاد الأداء العالي للمنظمة					المعاملات
التحفيز	الأمان الوظيفي	تواصل ومشاركة العاملين	تدريب متعمق	توظيف فعال	
0.836	0.749	0.851	0.722	0.931	معامل Cronbach's alpha
0.914	0.865	0.922	0.850	0.965	معامل الصدق

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معامل Cronbach's alpha للثبات تتراوح بين 0.722 و 0.931 (أي أن كل منها يزيد عن 0.7)، بما يؤكد التماسك الداخلي لعبارات مقياس أبعاد الاستغراق الوظيفي. كما أن قيم معامل الصدق تتراوح بين 0.850 و 0.965، بما يؤكد أن عبارات قياس أبعاد الأداء العالي للمنظمة تقيس فعلاً ذلك البعد الذي صممت من أجل قياسه.

ثانياً: خصائص عينة البحث

يوضح الجدول التالي توزيع مفردات عينة البحث طبقاً للخصائص الديموجرافية

جدول رقم (٨)

توزيع عينة البحث طبقاً للخصائص الديموجرافية

%	التكرار	الخصائص الديموجرافية	النوع
51.24%	165	ذكر	النوع
48.76%	157	أنثى	
100.00%	322	Total	
2.80%	9	أقل من ٣٠ سنة	العمر
27.33%	88	من ٣٠- إلى أقل ٤٠ سنة	
61.18%	197	من ٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	
8.70%	28	من ٥٠ سنة إلى ٦٠ سنة	
100.00%	322	Total	
6.21%	20	تعليم متوسط	المستوى التعليمي
46.27%	149	درجة جامعية	
16.15%	52	دبلوم دراسات عليا	
31.37%	101	ماجستير أو دكتوراه	
100.00%	322	Total	
42.86%	138	الإدارة العليا	المستوى الوظيفي
28.57%	92	الإدارة الوسطى	
28.57%	92	الإدارة التنفيذية	
100.00%	322	Total	
2.17%	7	أقل من ١٠ سنوات	مدة الخدمة
44.72%	144	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة	
44.41%	143	من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة	
8.70%	28	٣٠ سنة فأكثر	
100.00%	322	Total	
8.39%	27	أعزب	الحالة الاجتماعية
12.11%	39	متزوج	
79.50%	256	متزوج ويعول	
100.00%	322	Total	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن مفردات العينة الداخلة في التحليل الإحصائي تحتوي على قدر مقبول من التباين من حيث الخصائص الديموجرافية الستة (النوع، والعمر والمستوى الوظيفي، والمستوى التعليمي، ومدة الخبرة، الحالة الاجتماعية).

ثالثاً: اختبارات الفروض وتحليل النتائج

أ - لاختبار فرضي البحث الأول والثاني والذان ينص على:

١- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العقد النفسي (عقد المعاملات /عقد العلاقات / العقد المتوازن) وأبعاد الأداء العالي.

٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العقد النفسي (عقد المعاملات /عقد العلاقات / العقد المتوازن) والاستغراق الوظيفي.

لدراسة هذان الفرضين استخدمت الباحثة تحليل الانحدار المتعدد: Multiple regression analysis وتحققت الباحثة في البداية من إمكانية إجراء تحليل الانحدار المتعدد، وذلك من خلال التحقق من توافر شروطه، وذلك على النحو التالي:

▪ **شرط حجم ونوع العينة:** بمعنى أن تكون عينة البحث كبيرة (بحد أدنى 100 مفردة) واحتمالية ممثلة لمجتمع البحث. وهذا الشرط متوفر في الدراسة الحالية، حيث بلغت عينة الدراسة 322 مفردة وهي عينة عشوائية احتمالية.

▪ **شرط عدم تواجد مشكلة الازدواج الخطي:** بمعنى ألا تصل علاقة الارتباط بين المتغيرات المستقلة إلى حد وجود مشكلة الازدواج الخطي، والتي يطلق عليها أحياناً التعددية الخطية. وتعرف مشكلة الازدواج الخطي على أنها وجود ارتباط قوي جداً بين متغيرين مستقلين أو أكثر مما يجعل من الصعب الحصول على تقدير دقيق لمعامل نموذج الانحدار المتعدد. ويتم الحكم على هذا الشرط من خلال:

أ- حساب معامل الارتباط بين كل بعدين من أبعاد المتغير المستقل (أبعاد العقد النفسي) والذي يجب ألا يتجاوز ٠.٧. وقد توافر هذا الشرط حيث بلغ معامل الارتباط بين عقد المعاملات وعقد العلاقات (٠.٣٩٧)، كما بلغ معامل الارتباط بين عقد المعاملات والعقد المتوازن (٠.٦٠٢)، وبلغ معامل الارتباط بين عقد العلاقات والعقد المتوازن (٠.٦٤٤). وجميع هذه المعاملات ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ١٪.

ب- حساب معاملات تضخم التباين (VIF) Variance Inflation Factor للمتغيرات المستقلة والتي يجب أن تكون في الحدود القصوى المسموح بها وهي ٣، بجانب حساب معاملات السماح Collinearity tolerance لتلك المتغيرات المستقلة والتي يجب ألا تتجاوز ٠.٧، وهذا الشرط متوافر أيضاً، بما يؤكد عدم تواجد مشكلة الازدواج الخطي. وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

جدول (٩)

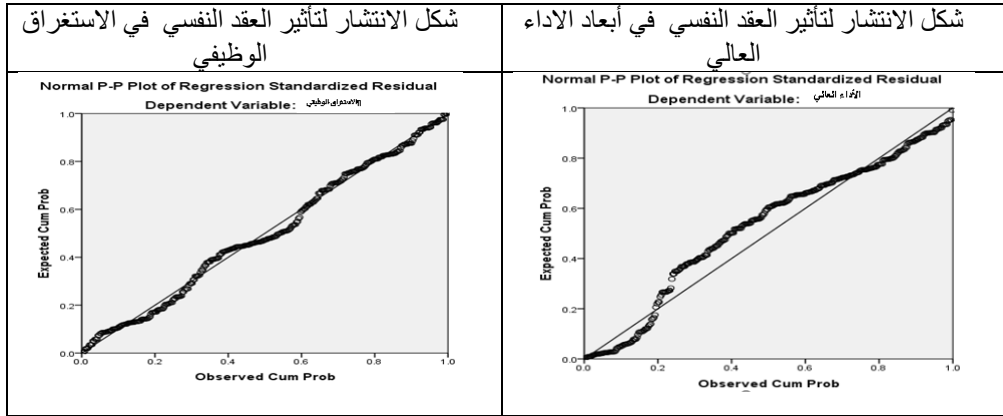
معاملات تضخم التباين ومعاملات السماح بين أبعاد العقد النفسي

المتغير	معامل تضخم التباين VIF	معامل السماح Tolerance
عقد المعاملات	1.683	.594
عقد العلاقات	2.736	.268
العقد المتوازن	2.938	.203

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

- **شرط الخطية Linearity:** بمعنى أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع تأخذ شكل الخط المستقيم أي أن مجموعة النقاط يمكن تصويرها بخط مستقيم يمر بينها. وقد تحققت الباحثة من هذا الشرط عن طريق رسم شكل الانتشار Histogram في نماذج الانحدار المتعدد التي تم إجرائها. وهو ما توضحه الأشكال التالية:

شكل (٥)



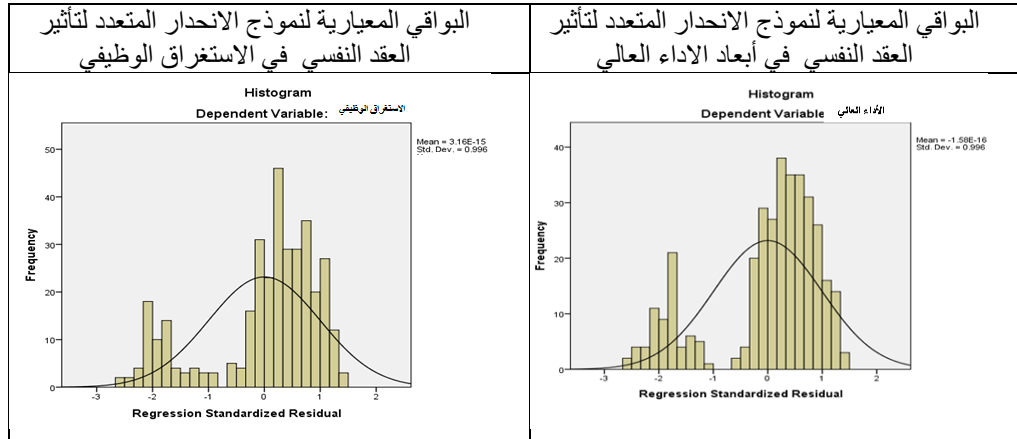
المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

- ويتضح من الأشكال السابقة أن العلاقة بين المتغير المستقل (أبعاد العقد النفسي) وكل متغير من المتغيرات التابعة (أبعاد الاستغراق الوظيفي) على حده تأخذ شكل الخط المستقيم أي أن مجموعة النقاط يمكن تصويرها بخط مستقيم يمر بينها. ومن ثم، فقد تحقق شرط الخطية.
- **شرط التجانس Homogeneity:** بمعنى أن بواقى المتغير التابع في معادلات الانحدار المتعدد تتبع التوزيع الطبيعي، أي أنها متجانسة. وتحققت الباحثة من هذا الشرط عن طريق حساب بواقى نماذج الانحدار المتعدد الأربعة التي تم إجرائها، ثم إجراء تحليل الارتباط لكل منها مع المتغير التابع في المعادلة الخاصة بها باستخدام معامل ارتباط سبيرمان للرتب Spearman's Rho Co-efficiency. واتضح أن معاملات الارتباط غير معنوية. كما قامت الباحثة برسم البواقى المعيارية للانحدار Regression standardized residual في كل معادلة من معادلات الانحدار المتعدد الأربعة

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

وتحقت من أنها تأخذ شكل التوزيع الطبيعي. أي أن بواقي نموذج الانحدار تتبع منحني التوزيع الطبيعي وأنها تنتشر حول خط الانحدار. ومن ثم فإن البيانات ذات هيكل متجانس Homoscedastic Structure. وهو ما توضحه الشكلين التاليين:

شكل (٦)



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

والجدول التالي يوضح تأثير العقد النفسي على أبعاد الأداء العالي والاستغراق الوظيفي.

جدول (١٠)

نتائج نماذج تحليل الانحدار المتعدد لتأثيرات أبعاد العقد النفسي في الاداء العالي والاستغراق الوظيفي

بعض مؤشرات النموذج			المتغيرات المستقلة									المتغيرات التابعة
			العقد المتوازن			عقد العلاقات			عقد المعاملات			
اختبار	ف	معامل التحديد المعسوبة	اختبار	ت	معامل	اختبار	ت	معامل	اختبار	ت	معامل	الانحدار المعيارى
			مغوبة	المعسوبة	الانحدار المعيارى	مغوبة	المعسوبة	الانحدار المعيارى	مغوبة	المعسوبة	الانحدار المعيارى	
0.000***	194.69	0.647	0.000***	9.344	.490	0.001**	3.270	.178	0.001**	-3.240	-.272	الاداء العالي
0.000***	27.36	0.205	0.000***	8.194	.910	0.000***	-4.617	-.446	0.000***	-5.226	-.339	الاستغراق الوظيفى

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

❖ التأثير السلبي المعنوي لعقد المعاملات على أبعاد الاداء العالي بمعامل انحدار (-0.270)، التأثير الإيجابي المعنوي لعقد العلاقات على أبعاد الاداء العالي بمعامل انحدار (0.178)، التأثير الإيجابي المعنوي للعقد المتوازن على أبعاد الاداء العالي بمعامل انحدار (0.490)

▪ وترى الباحثة منطقية هذه النتيجة وهذا يرجع لطبيعة كل عقد من هذه العقود فنجد أن عقد المعاملات يكون عقد اقتصادي بالدرجة الاولى ففيه يتم أداء المهام المحددة فقط فلا ينشغل شاغلي هذه العقود إلا بمصالحتهم الشخصية ، أما طبيعة عقد العلاقات فلأنه عقد طويل الأجل ويركز على حاجات العاملين ويقوم على الولاء والثقة بين العاملين في المنظمة وبديهي أن يسعى شاغلي هذه العقود لدعم أبعاد الأداء العالي للجامعة ، وأخيراً العقد المتوازن والذي يكون فيه سعى المنظمة والعاملين تطوير بعضهما البعض فهو مشروط بنجاح المنظمة وتحقيق مزايا تنافسية لذلك نجد أن هذا شاغلي هذا النوع من العقود يهتمون بدعم أبعاد الأداء العالي والتي تساهم في تحقيق ذلك.

❖ التأثير السلبي المعنوي لعقد المعاملات على الاستغراق الوظيفي بمعامل انحدار (-0.339)، التأثير السلبي المعنوي لعقد العلاقات على الاستغراق الوظيفي بمعامل انحدار (-0.446)، التأثير الإيجابي المعنوي للعقد المتوازن على الاستغراق الوظيفي بمعامل انحدار (0.910)

▪ وترى الباحثة منطقية هذه النتيجة فكما أوضحت سابقاً أن عقد المعاملات قصير الأجل ويرتبط بمهام محددة وبالتالي من الصعوبة أن يكون هناك استغراق وظيفي لشاغلي هذا النوع من العقود، بينما نجد أن سلبية تأثير عقد العلاقات على الاستغراق الوظيفي قد ترجع إلى أن شاغلي هذا النوع من العقود يؤدون أدوارهم على أكمل وجه ولكنهم لا يصلون إلى درجة الاستغراق في العمل، وأخيراً نجد العقد المتوازن والذي يكون فيه سعى كلاً من المنظمة والعاملين تطوير بعضهم البعض ويكون العائد هنا على أساس الأداء ومدى المشاركة في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة وهذا لن يتحقق إلا إذا كان هناك استغراق وظيفي لشاغلي هذا النوع من العقود.

❖ تفسر أبعاد العقد النفسي حوالي 64.7% من التغير في المتغير التابع أبعاد الأداء العالي، بينما تفسر حوالي 20.5 % من التغير في الاستغراق الوظيفي، وباقي النسب قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

❖ ثبوت معنوية النماذج حيث كانت قيم اختبار F أقل من (0.001).

ونتيجة لما سبق تم رفض الفرضين الأول والثاني أي انه:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين العقد النفسي (عقد المعاملات /عقد العلاقات /العقد المتوازن) وكلا من أبعاد الأداء العالي، والاستغراق الوظيفي للعاملين.

ب- لاختبار فرضي البحث الثالث الذي ينص على أنه:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي للعاملين وأبعاد الأداء العالي للمنظمة

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

ولاختبار هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام أسلوب تحليل الانحدار البسيط لتحديد نوع العلاقة بين المتغير المستقل (الاستغراق الوظيفي)، وتحديد نسبة الفرق التي يمكن تفسيرها في المتغير التابع (أبعاد الاداء العالي) بواسطة المتغيرات المستقلة، وكذلك معامل التحديد R2 لمعرفة النسبة المئوية التي يفسرها المتغير مستقل في المتغير التابع وذلك على النحو التالي:

■ نموذج الانحدار البسيط:

جدول (١١)

نموذج الانحدار الخطي البسيط بين الاستغراق الوظيفي و أبعاد الأداء العالي

R2	F. test		T - test		المعلومات المقدره Bi	المتغيرات المستقلة
	اختبار معنوية f	القيمة	اختبار معنوية t	القيمة		
٪١١	0.038*	4.338	.000***	9.473	2.280	الجزء الثابت
			.038*	2.083	.131	الاستغراق الوظيفي

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

■ معامل التحديد (R2):

وفقاً لمعامل التحديد R2 فإن المتغير المستقل يفسر (١١٪) من المتغير الكلي التابع (أبعاد الاداء العالي) وباقى النسبة (٨٩٪)، قد ترجع إلى الخطأ العشوائي في المعادلة أو ربما لعدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف نموذج الانحدار عن النموذج الخطي، باختبار T - test نجد أن المتغير المستقل الاستغراق الوظيفي ذو معنوية في النموذج الخطي البسيط وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)، ولاختبار معنوية متغيرات النموذج ككل تم اختبار F - test، حيث إن قيمة "ف" كانت (٤.٣٣٨) وهى دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠٥)، مما يدل على أن المتغير الاستغراق الوظيفي له تأثير على الاداء العالي أي ان كل زيادة في درجة الاستغراق الوظيفي قدرها واحد صحيح تؤدي الى زيادة فعالية الاداء العالي (٠.١٣١)

نتيجة لما سبق تم رفض الفرض الثالث أي انه:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين الاستغراق الوظيفي للعاملين وأبعاد الأداء العالي للمنظمة.

ج- لاختبار الفرض الرابع للبحث والذي ينص على أنه:

يزداد تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات/ عقد العلاقات/ العقد المتوازن) على أبعاد الاداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي.

للتعرف على التأثيرات الكلية (المباشرة وغير المباشرة) لأبعاد العقد النفسي على أبعاد الاداء العالي للمنظمة عند توسيط الاستغراق الوظيفي استخدمت الباحثة تحليل المعادلات الهيكلية للتعرف على مستوى

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

معنوية العلاقات بين متغيرات النموذج وثبت معنوية النموذج ككل حيث كانت مؤشرات المطابقة المطلقة جميعها تؤكد على جودة مطابقة النموذج مع بيانات العينة كما بالجدول (١٢).

جدول (١٢)

نتائج اختبار النموذج المقترح للدور الوسيط للاستغراق الوظيفي بين ابعاد العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي للمنظمة

قيمة معامل المسار الكلي	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المتغير		
			التابع	الوسيط	المستقل
-0.14*	0.06	-0.20	الاداء العالي	الاستغراق الوظيفي	عقد المعاملات
0.21**	0.09	0.13	الاداء العالي	الاستغراق الوظيفي	عقد العلاقات
0.69***	-0.17	0.86	الاداء العالي	الاستغراق الوظيفي	العقد المتوازن
-0.19*	-	-0.19	الاداء العالي	-	الاستغراق الوظيفي
(CFI) = 0.967	(GFI) = 0.925	(RMSEA) = 0.072	(CMIN/DF) = 2.362		
		(TLI) = 0.947	(NFI) = 0.963		

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪.

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

ويتضح من الجدول السابق ثبوت معنوية النموذج حيث كانت قيم مؤشر مربع الخطأ التربيعي RMR أقل من (٠.٠٥)، وكذلك مؤشر جودة المطابقة (GFI) مرتفع ويساوي الواحد الصحيح، وايضا مؤشر المطابقة المقارن (CFI) مما يدل على تطابق النموذج مع بيانات عينة البحث، ويتضح ايضا وجود دور وسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي يمكن بيانه من النتائج التالية:

❖ يقل التأثير السلبي لعقد المعاملات على أبعاد الاداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي. وترى الباحثة أن هذا يرجع إلى أن وجود الاندماج في العمل سيؤدي بلا شك إلى دعم أبعاد الأداء العالي للمنظمة.

❖ يزداد التأثير الإيجابي لعقد العلاقات على أبعاد الاداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي. ويعتبر ذلك نتيجة لطبيعة عقد العلاقات إضافة إلى الاستغراق في العمل.

❖ يزداد التأثير الإيجابي للعقد المتوازن على أبعاد الاداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي. ويرجع ذلك لطبيعة العقد المتوازن وسعى كلا الطرفين (المنظمة والعاملين) لتحقيق أهداف المنظمة فإن هذا سيؤدي إلى دعم أبعاد الأداء العالي ولأن العائد في هذا النوع من العقود يكون على الأداء وتحقيق مزايا تنافسية بالإضافة إلى وجود استغراق وظيفي فإن ذلك سيؤدي بلا شك إلى تحقيق أهداف المنظمة.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

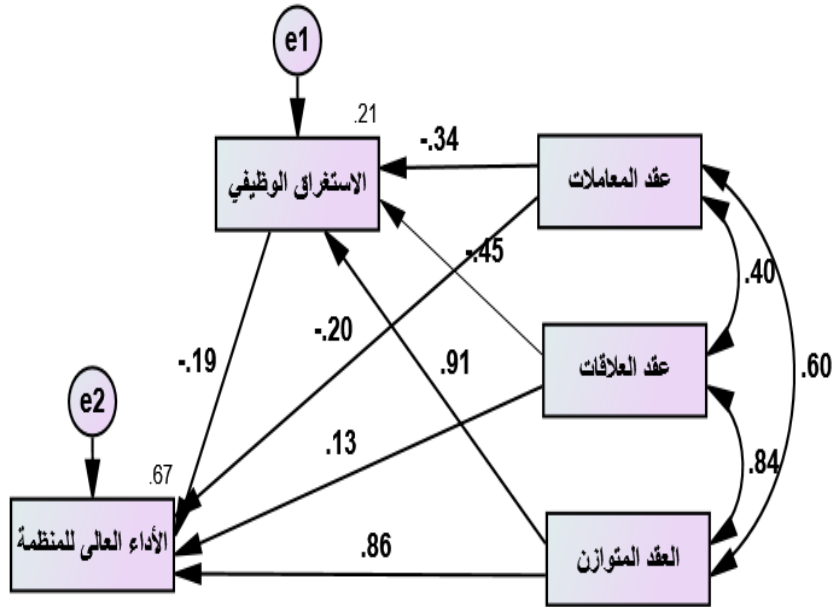
❖ بلغت قيمة معامل التحديد R2 للنموذج 67% ويعني ذلك أن أبعاد العقد النفسي والاستغراق الوظيفي يفسروا 67% من التغير في الأداء العالي للمنظمة أما باقي النسبة وهي 33% ترجع لمتغيرات أخرى لم يشملها البحث.

ونتيجة لما سبق تم ثبوت صحة الفرض الرابع من فروض البحث بمعنى أنه: يزداد تأثير العقد النفسي (عقد المعاملات/ عقد العلاقات/ العقد المتوازن) على أبعاد الأداء العالي عند توسيط الاستغراق الوظيفي.

والشكل التالي يوضح نتائج الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي بين أبعاد العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي للمنظمة:

شكل (٧)

نتائج الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي بين أبعاد العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي للمنظمة



المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

د- لاختبار الفرض الخامس للبحث والذي ينص على أنه:
لا توجد اختلاف ذو دلالة إحصائية بين استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لمتغيرات البحث وفقاً للبيانات الديموغرافية (النوع، العمر، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي).
ولاختبار هذا الفرض، تم استخدام اختبارات "ت" (T-test) واختبار (F-test) لاختبار مدى الفرق في إدراك العاملين لأبعاد تمكين العاملين والرضا الوظيفي، وذلك وفقاً للاختلاف في (النوع، العمر، مدة الخدمة، المستوى الوظيفي، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي)
وفيما يلي توضيح لتحليل كل متغير من هذه المتغيرات:

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

١- تحليل الفروق وفقاً للنوع:

أجريت الباحثة اختبار (Test-T) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للنوع (ذكر/أنثى)، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٣)

الفروق في إدراك افراد العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للنوع

الأبعاد	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى المعنوية	القرار
عقد المعاملات	ذكر	165	3.1203	.24791	3.567	.000***	معنوي
	انثى	157	3.0218	.24752			
عقد العلاقات	ذكر	165	2.6721	.38603	-1.179	.858	غير معنوي
	انثى	157	2.6837	.73047			
العقد المتوازن	ذكر	165	2.9856	.63579	1.750	.081	غير معنوي
	انثى	157	2.8511	.74169			
الاستغراق الوظيفي	ذكر	165	3.8889	.37318	3.315	.001**	معنوي
	انثى	157	3.7311	.47710			
الأداء العالي للمنظمة	ذكر	165	2.7701	.49158	-2.298	.766	غير معنوي
	انثى	157	2.7864	.48959			

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS.

ومن خلال تحليل البيانات الموجودة في الجدول السابق يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي في استجابات عينة البحث نحو إدراكهم (لعقد المعاملات والاستغراق الوظيفي) وفقاً للنوع (ذكر / أنثى) في المنظمة محل البحث.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى:

- طبيعة عقد المعاملات فهو عقد مؤقت ويختلف فيه الذكور والإناث بسبب ادراكاتهم لفرص العمل البديلة وأنه لا يدر الدخل الكافي، ونجد أن الفروق في الاستغراق الوظيفي قد ترجع إلى منح الذكور حرية أكبر في التصرف والمشاركة عن الإناث مما يرفع من روحهم المعنوية ويشجعهم على الاستغراق في العمل.
- لا يوجد فرق معنوي في استجابات عينة البحث نحو إدراكهم (لعقد العلاقات، والعقد المتوازن وأبعاد الأداء العالي للمنظمة) وفقاً للنوع (ذكر / أنثى) في المنظمة محل البحث.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن:

النوع لن يغير من طريقة التفاعل أو السلوك أو الأداء في العمل في هذين النوعين من العقود فنجد أن عقد العلاقات يقوم على الثقة والولاء المتبادل أما العقد المتوازن فيقوم على أساس التطوير المتبادل بين الجامعة والعاملين والمساهمة في تحقيق مزايا تنافسية، كما أن النوع لن يؤثر في ادراكهم ودعمهم لأبعاد الأداء العالي.

٢- تحليل الفروق وفقاً للعمر

لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للعمر أجريت الباحثة اختبار (ANOVA) ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٤)

الفروق في إدراك أفراد العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للعمر

الأبعاد	فئات العمر	الأعداد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig.	القرار
عقد المعاملات	1	9	3.1429	.00000	8.704	.000***	معنوي
	2	88	3.1201	-.35583			
	3	197	3.0783	-.20016			
	4	28	2.8571	-.00000			
	Total	322	3.0723	-.25221			
عقد العلاقات	1	9	4.0000	.00000	49.337	.000***	معنوي
	2	88	2.9091	-.30675			
	3	197	2.6103	-.57720			
	4	28	2.0000	.00000			
	Total	322	2.6777	-.57921			
العقد المتوازن	1	9	4.1250	.00000	28.646	.000***	معنوي
	2	88	3.0668	-.53403			
	3	197	2.9124	-.70016			
	4	28	2.1250	.00000			
	Total	322	2.9200	-.69166			
الاستغراق الوظيفي	1	9	3.6667	.00000	44.419	.000***	معنوي
	2	88	3.4444	-.15713			
	3	197	3.9402	-.45391			
	4	28	4.1111	.00000			
	Total	322	3.8119	-.43361			
الأداء العالي	1	9	4.0000	.00000	51.699	.000***	معنوي
	2	88	2.8098	-.25840			
	3	197	2.7997	-.48433			
	4	28	2.1333	.00000			
	Total	322	2.7781	-.48991			

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

من خلال تحليل نتائج الجدول السابق يتضح انه يوجد فرق معنوي في مستوى إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً للعمر.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن:

المرحلة العمرية لها دور كبير في تقدير المواقف لكل مرحلة عمرية مميزات وفروق تعطيها صفات خاصة وتجعل صاحبها يفكر ويدرك الأشياء بطريقة تختلف عن غيره، كما أن العمر يحدد الفترة المنقضية في العمل وبالتالي درجة الارتباط بها والتي تؤثر على إدراك متغيرات البحث.

٣- تحليل الفروق وفقاً للمستوى التعليمي

لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للمستوى التعليمي أجريت الباحثة اختبار (ANOVA) ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٥)

الفروق في إدراك افراد العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للمستوى التعليمي

الأبعاد	فئات العمر	الأعداد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig.	القرار
عقد المعاملات	1	20	3.0000	.00000	10.431	.000***	معنوي
	3	149	3.0968	.19598			
	4	52	3.2005	.07078			
	5	101	2.9844	.35565			
	Total	322	3.0723	.25221			
عقد العلاقات	1	20	3.0000	.00000	6.348	.000***	معنوي
	3	149	2.5899	.67893			
	4	52	2.9017	.19390			
	5	101	2.6282	.56096			
	Total	322	2.6777	.57921			
العقد المتوازن	1	20	3.2500	.00000	6.282	.000***	معنوي
	3	149	2.8565	.71915			
	4	52	3.2091	.45423			
	5	101	2.7995	.76098			
	Total	322	2.9200	.69166			
الاستغراق الوظيفي	1	20	4.6667	.00000	91.303	.000***	معنوي
	3	149	3.5615	.32671			
	4	52	4.0726	.22210			
	5	101	3.8779	.37565			
	Total	322	3.8119	.43361			
الأداء العالي	1	20	2.8667	.00000	1.394	.244	غير معنوي
	3	149	2.8233	.49580			
	4	52	2.6936	.13545			
	5	101	2.7373	.62231			
	Total	322	2.7781	.48991			

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

من خلال تحليل نتائج الجدول السابق يتضح انه يوجد فرق معنوي في مستوى إدراك العاملين لمتغيرات البحث ما عدا الأداء العالي للمنظمة وفقا للمستوى التعليمي.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أنه:

قد يرجع إلى منح من هم بمستوى تعليمي أعلى امتيازات أكبر بالشكل الذي يؤثر في إدراك المتغيرات إلا أنه وبالرغم من هذا فإن إدراك جميع المستويات التعليمية واحد للأداء العالي وهو يعكس رغبة الجميع مهما اختلف مستواه التعليمي في تحقيق الجامعة لأعلى مستوى من الأداء.

٤- تحليل الفروق وفقاً للمستوى الوظيفي

لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للمستوى الوظيفي أجريت الباحثة اختبار (ANOVA) ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٦)

الفروق في إدراك افراد العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للمستوى الوظيفي

القرار	Sig.	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأعداد	المستوى الوظيفي	الأبعاد
معنوي	.000***	12.350	.20501	3.0901	138	1	عقد المعاملات
			.30999	2.9720	92	2	
			.22109	3.1460	92	3	
			.25221	3.0723	322	Total	
معنوي	.001**	6.959	.65653	2.7987	138	1	عقد العلاقات
			.50685	2.6594	92	2	
			.47761	2.5145	92	3	
			.57921	2.6777	322	Total	
غير معنوي	.057	2.895	.70023	3.0236	138	1	العقد المتوازن
			.73203	2.8709	92	2	
			.61920	2.8139	92	3	
			.69166	2.9200	322	Total	
معنوي	.000***	8.883	.45366	3.8857	138	1	الاستغراق الوظيفي
			.44970	3.8575	92	2	
			.34080	3.6558	92	3	
			.43361	3.8119	322	Total	
معنوي	.000***	14.530	.54302	2.9406	138	1	الأداء العالي
			.48369	2.6391	92	2	
			.31317	2.6732	92	3	
			.48991	2.7781	322	Total	

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

من خلال تحليل نتائج الجدول السابق يتضح انه يوجد فرق معنوي في مستوى إدراك العاملين لمتغيرات البحث ما عدا العقد المتوازن وفقا للمستوى الوظيفي.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أنه:

من الممكن أن المستويات الوظيفية الأعلى تتمتع بمميزات أكثر وبالتالي فهم أكثر رضا عن الجامعة بالإضافة إلى أن الفترة المنقضية في العمل لمن يشغلون المستويات الأعلى بتكون أطول مما تؤثر على ارتباطهم بالجامعة على ادراكاتهم لمتغيرات البحث فيها، إلا أن عدم وجود فرق في العقد المتوازن لأن هذا يرجع إلى طبيعة هذا العقد فجميع شاغلي هذا النوع لهم نفس الادراك لأنه يقوم على التطوير المتبادل للعاملين والجامعة.

٥- تحليل الفروق وفقاً لمدة الخدمة

لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً لمدة الخدمة أجريت الباحثة اختبار (ANOVA) ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٧)

الفروق في إدراك افراد العينة لمتغيرات الدراسة وفقا لمدة الخدمة

الأبعاد	مدة الخدمة	الأعداد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig.	القرار
عقد المعاملات	1	7	2.9796	.15272	8.508	.000***	معنوي
	2	144	3.0913	.29919			
	3	143	3.0999	.20488			
	4	28	2.8571	.00000			
	Total	322	3.0723	.25221			
عقد العلاقات	1	7	2.5079	.05939	18.613	.000***	معنوي
	2	144	2.8225	.31243			
	3	143	2.6729	.73936			
	4	28	2.0000	.00000			
	Total	322	2.6777	.57921			
العقد المتوازن	1	7	2.2500	.00000	19.059	.000***	معنوي
	2	144	3.0035	.58685			
	3	143	3.0245	.75486			
	4	28	2.1250	.00000			
	Total	322	2.9200	.69166			
الاستغراق الوظيفي	1	7	3.5873	.17817	10.673	.000***	معنوي
	2	144	3.6952	.44980			
	3	143	3.8819	.42550			
	4	28	4.1111	.00000			
	Total	322	3.8119	.43361			
الأداء العالي	1	7	2.6667	.24944	51.699	.000***	معنوي
	2	144	2.8370	.33448			
	3	143	2.8503	.57958			
	4	28	2.1333	.00000			
	Total	322	2.7781	.48991			

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

من خلال تحليل نتائج الجدول السابق يتضح انه يوجد فرق معنوي في مستوى إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً لمدة الخدمة.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن:

لان مدة الخدمة الأكبر يكون أصحابها أكثر نضجاً وارتباطاً بالعمل وإيجابية لذلك نجد أنهم سيكونون أكثر إدراك عن غيرهم من أصحاب مدة الخدمة الأقل.

٦- تحليل الفروق وفقاً للحالة الاجتماعية

لمعرفة الفروق بين مفردات عينة البحث وفقاً للحالة الاجتماعية أجريت الباحثة اختبار (ANOVA) ، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (١٨)

الفروق في إدراك افراد العينة لمتغيرات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

القرار	Sig.	قيمة الاختبار F	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأعداد	الحالة الاجتماعية	الأبعاد
معنوي	.000***	8.659	.19942	3.0159	27	1	عقد المعاملات
			.07177	3.2234	39	2	
			.26669	3.0552	256	3	
			.25221	3.0723	322	Total	
معنوي	.000***	22.290	1.31120	2.3909	27	1	عقد العلاقات
			.22327	3.1937	39	2	
			.43336	2.6293	256	3	
			.57921	2.6777	322	Total	
معنوي	.000***	17.003	1.21078	2.5185	27	1	العقد المتوازن
			.06279	3.4295	39	2	
			.62781	2.8848	256	3	
			.69166	2.9200	322	Total	
معنوي	.000***	49.222	.41345	3.2593	27	1	الاستغراق الوظيفي
			.16745	3.5214	39	2	
			.39907	3.9145	256	3	
			.43361	3.8119	322	Total	
معنوي	** .001	6.894	.91382	2.7506	27	1	الأداء العالي
			.10047	3.0462	39	2	
			.45052	2.7401	256	3	
			.48991	2.7781	322	Total	

* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥٪، ** مستوى معنوية ١٪، *** مستوى معنوية ٠.١٪

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبرنامج SPSS

من خلال تحليل نتائج الجدول السابق يتضح انه يوجد فرق معنوي في مستوى إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة إلى أن:

درجة الاستقرار الاجتماعي أو الأعباء الاجتماعية قد تجعل الأفراد يختلفون في ارتباطهم بالجامعة فمنهم من يرى أنها تحقق أهدافه ومنهم من لا يرى ذلك، ولهذا وجد فرق في إدراك العاملين لمتغيرات البحث وفقاً لهذا المتغير.

١١- نتائج البحث وتوصياته

١/١١ نتائج البحث

١/١/١١ أظهرت نتائج البحث وجود تأثير للعقد النفسي على أبعاد الأداء العالي حيث تبين وجود تأثير سلبي معنوي لعقد المعاملات على الأداء العالي وتأثير إيجابي معنوي لكلاً من عقد العلاقات والعقد المتوازن على الأداء العالي واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (Tahir, 2017)، (Lv & Xu, 2018)، كما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (Neves & Lemos, 2015)، كما أثبتت دراسة كلاً من (Braekkan, 2012)، (Zhu X. Z., 2013)، (Downes–Marrast, 2017) تأثير أبعاد الأداء العالي على العقد النفسي، إلا أن دراسة (Khana, 2020) نفت هذا التأثير.

٢/١/١١ أشارت نتائج البحث إلى وجود تأثير للعقد النفسي على الاستغراق الوظيفي فتبين وجود تأثير سلبي معنوي لكلاً من عقد المعاملات وعقد العلاقات على الاستغراق الوظيفي وتأثير إيجابي معنوي للعقد المتوازن على الاستغراق الوظيفي واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Khalid & Rehman, 2011)، (ابراهيم و عبد القوي، ٢٠١٨)، (مهدي، ٢٠١٩)، (اللمعي و عواد، ٢٠١٩).

٣/١/١١ بينت نتائج البحث وجود تأثير للاستغراق الوظيفي على أبعاد الأداء العالي واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Boxall, 2009)، (Huang, 2016)، (Paul, 2018)، (العبادي و الجاف، ٢٠١٢)، (الساعدي و عكار، ٢٠١٤).

٤/١/١١ توصلت النتائج إلى أنه بتوسيط الاستغراق الوظيفي يقل التأثير السلبي لعقد المعاملات على الأداء العالي، ويزداد التأثير الإيجابي لكلاً من عقد العلاقات والعقد المتوازن على أبعاد الأداء العالي. ولم تجد الباحثة دراسات قامت ببحث هذه التأثير - في حدود علم الباحثة - لتأكيد هذه النتيجة أو نفيها. ٥/١/١١ توصلت النتائج إلى وجود فروق في استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لعقد المعاملات والاستغراق الوظيفي وفقاً للخصائص الديموغرافية المتمثلة في النوع، العمر، والمستوى التعليمي، والمستوى الوظيفي، ومدة الخدمة، والحالة الاجتماعية. واتفقت هذه الدراسة مع نتائج دراسة كلاً من (Rousseau

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

(Morrison, 1997)، D. ، 1989)، (De Vos, 2009)، (Agarwal P. ، 2011)، (محمود، ٢٠٠٦)، (موسى أ.، ٢٠٢١) وذلك بالنسبة لمتغير العقد النفسي ، كما اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة كلاً من (Marshall, 2004) ، (Zhang, 2014)، (Singh & Gupta, 2015)، (موسى أ.، ٢٠١٧) وذلك بالنسبة لمتغير الاستغراق الوظيفي، أما بالنسبة لإدراك عينة البحث لأبعاد الأداء العالي فلا توجد دراسات تناولته- في حدود علة الباحثة- لتأكيد هذه النتيجة أو نفيها.

٦/١/١١ أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق في استجابات عينة البحث نحو إدراكهم لعقد العلاقات، والعقد المتوازن، وأبعاد الأداء العالي وفقاً للنوع. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة كلاً من (Barnhill, 2013)، (حيدر و ناصر ، ٢٠١٤)، (أبو القمصان، مرزوق، و طلحة ، ٢٠١٩)، أما بالنسبة لإدراك عينة البحث لمتغير الأداء العالي فلا توجد دراسات تناولته- في حدود علة الباحثة- لتأكيد هذه النتيجة أو نفيها.

٢/١١ توصيات البحث

في ضوء نتائج البحث الحالي وبناء على تحليل العلاقة بين العقد النفسي وأبعاد الأداء العالي في وجود الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في جامعة المنوفية يمكن للباحثة تقديم بعض التوصيات والتي قد تساعد القائمين على إدارة الجامعة عند التخطيط المستقبلي فيما يتعلق بمتغيرات البحث، ومن هذه التوصيات:

١/٢/١١ العمل على خلق بيئة عمل داعمة والتي ستؤثر على استغراق العاملين في عملهم وتشجيعهم على بذل مزيد من الجهد لتحقيق أعلى معدلات للأداء.

٢/٢/١١ من الضروري أن تهتم الجامعة بمحتوى العقد النفسي لتأثيره الإيجابي على العمل بها، مع إعطاء العقود النفسية نفس الاهتمام المعطى للعقد الرسمي المبرم مع العاملين. وذلك من خلال تشكيل وحدة مختصة بإدارة العقد النفسي وذلك لإدارته بالشكل الذي يخدم مصلحة العاملين والجامعة معاً ومتابعة تنفيذ مضمونه واستثماره في تحقيق استغراق العاملين في العمل وتحقيق أعلى معدلات للأداء

٣/٢/١١ ضرورة الاهتمام باختيار مديريين على درجة عالية من العدالة والوعي والحيادية بحيث يكونوا قادرين على إنشاء عقود نفسية بينهم وبين العاملين من شأنها تحقيق أهداف الجامعة وأهداف العاملين.

٤/٢/١١ تنظيم ورش عمل دورية لجميع العاملين لمناقشتهم في توقعاتهم من إدارة الجامعة والعمل على تلبيةها قدر الإمكان. واستخدام استراتيجيات العصف الذهني مع العاملين للوصول إلى تطوير أبعاد الأداء العالي المتعلقة بتعزيز العقد النفسي وكذلك وضع برامج واستراتيجيات لتعزيز استغراقهم في العمل.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

٥/٢/١١ ضرورة التأكد من وضع العاملين في الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتهم وقدراتهم بالشكل الذي يضمن كفاءة أداء الأعمال الموكلة لهم. مع تشكيل لجنة مهمتها متابعة الأداء في جميع إدارات الجامعة والكشف عن المتميزين من العاملين للاستفادة منهم في تحقيق أهداف الجامعة.

٦/٢/١١ تعزيز العلاقة مع العاملين من خلال تقديم مزيد من الحوافز والبدلات المالية إضافة إلى العمل على إيجاد سبل بديلة للحوافز المالية والتي قد تخضع لتوافر اعتمادات مالية.

٧/٢/١١ ضرورة العمل على مشاركة العاملين في صنع القرارات ومنحهم الصلاحيات اللازمة وأشعارهم دائماً بأنهم شركاء في الجامعة وأن نجاحها هو جزء من نجاحهم مما يدفعهم للتنفيذ.

٨/٢/١١ عدم المبالغة في تقديم وعود للعاملين من الصعب تحقيقها مع مراعاة الشفافية مع العاملين في حالة عدم القدرة على تنفيذ هذه الوعود فيجب التصريح بالأسباب الحقيقية لعدم التنفيذ تجنباً للأثار السلبية التي قد تترتب على ذلك.

١٢- الأبحاث المستقبلية

- ١/١٢ إجراء هذا البحث على منظمات أخرى لتعزيز النتائج التي توصل لها البحث الحالي.
- ٢/١٢ أثر الالتزام بالعقد النفسي بتحقيق المزايا التنافسية للمنظمات.
- ٣/١٢ دور العقد النفسي في التغيير التنظيمي.
- ٤/١٢ دور المناخ التنظيمي في الوفاء بالعقد النفسي.
- ٥/١٢ دراسة العلاقة بين العقد النفسي و أبعاد الأداء العالي في وجود التماثل التنظيمي كمتغير وسيط.

١٣- المراجع:

١/١٣ المراجع العربية

- أبرار صبري أبو طاقية. (٢٠٢٢). أثر إلتزام الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة بالعقد النفسي على إنتاجية الموظف. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، الجامعة الإسلامية في غزة ، مجلد ٣٠ ، العدد الأول، ص ١٣٥-١١٠.
- إحسان جلاب، شروق سعيد، و زينب الشريفى. (٢٠١٥). دور العقد النفسي في بناء الهوية الإجتماعية للعاملين : دراسة تحليلية لأراء عينة من مدرسي الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، العراق ، ص ١٦٢ : ٢٠٨.
- أحمد إبراهيم موسى. (٢٠٢١). أثر المتغيرات الديموجرافية في اتجاهات العاملين نحو الإلتزام بأبعاد العقد النفسي. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة كفر الشيخ، العدد ١١ ، ص ٩١ - ١٣٢.
- أحمد النجار، و محمد شعيب. (٢٠٢١). المقدرات الجوهرية كمدخل لتعزيز الاستغراق الوظيفي في الفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، كلية السياحة والفنادق ، جامعة قناة السويس، مجلد ٢٠ ، العدد الثاني، ص ٣٣٦ - ٣٥٤.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

- أحمد موسى. (٢٠١٧). أثر التمكين النفسي للعاملين في مستوى الاستغراق الوظيفي : دراسة تطبيقية على مديرية الشباب والرياضة بمحافظة المنوفية. *المجلة العلمية للبحوث التجارية، كلية التجارة ، جامعة المنوفية ، العدد الأول والثاني، ص ٩ - ٥٨.*
- أسماء الكربي، فاطمة السيد، و رضية حميد الدين. (٢٠٢١). الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس ، رابطة التربويين العرب ، مصر ، مجلد ١٣٣ ، ص ٦٧ - ١٠٨.*
- السيد ، محمود. (٢٠٠٦). أثر الاخلال بالعقد النفسي على الرضا الوظيفي : دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد الأول، ص ١١١-١٧٥.*
- الشمري ، أحمد. (٢٠١٣). ادارة الموهبة وأثرها في تحقيق الأداء العالي للمنظمات . *مجلة الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق ، المجلد الثالث ، العدد العاشر ، ص ٢٨٨ - ٣٣٥.*
- المنسي ، محمود عبد العزيز. (٢٠١٨). العلاقة بين نظم العمل عالية الأداء والتمكين النفسي: دراسة تطبيقية على العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة الدقهلية. *مجلة التجارة والتمويل ، كلية التجارة ، جامعة طنطا، العدد الثالث، ص ٢٦ - ٧٠.*
- أمال مهدي. (٢٠١٩). العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي : دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي كلية التربية المختلطة /جامعة الكوفة. *مجلة كلية الفقه ، جامعة الكوفة ، العراق ، العدد ٣٠ ، ص ٥٦٩ - ٦٠٢.*
- ثابت عبد الرحمن إدريس. (٢٠٠٧). *بحوث التسويق: أساليب القياس والتحليل واختبار الفروض.* الإسكندرية : الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- حامد الحدراوي، و حاكم غسان. (٢٠١٨). استراتيجيات السينات الخمس ودورها في تحسين الاداء العالي : دراسة تطبيقية في الشركة العامة لصناعة السيارات والمعدات فرع الإسكندرية . *مجلة مركز دراسات الكوفة، جامعة الكوفة ، العراق ، العدد ٥١ ، ص ٣١١ _ ٣٤٨.*
- خالد اللافي ، و أيسر الخشمان. (٢٠٢٠). تطبيق نظم عمل الأداء العالي وأثرها في تحقيق النجاح الإستراتيجي دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، مجلد ٢٨ ، العدد الأول ، ص ٤٨ - ٧٩.*
- سخاء عابد، يارا مفتي، و أريج الشماسي. (٢٠٢١). واقع ممارسة القيادة الخادمة وأثرها على تحقيق الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية على إداريات جامعة الملك عبد العزيز - شطر الطالبات بالسليمانية - . *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد الخامس ، العدد ١٩ ، ص ٥٤ - ٨٠.*
- سعد العنزي، عامر العطوي، و علي العابدي. (٢٠١١). أنظمة عمل الأداء العالي كمنهج لتعزيز إستراتيجية إدارة الموهبة في المنظمات. *مجلة الإدارة والاقتصاد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، العراق ، العدد ٨٩، ص ٩١ - ١٠٥.*
- سعد العنزي، و رنا صبر. (٢٠١٨). منظومة أصوات العاملين ودورها في تحقيق الاستغراق الوظيفي: بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، المنظمة العربية للعلوم التجارية ، العدد ٥٦ ، ص ١ - ٢٩.*
- سمير موسى. (٢٠٢٠). العقد النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي ، المجلد ٧، العدد ٣ ، ص ٧٩٧ - ٨٠٩.*

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

- سهام أحمد علوان. (٢٠١٩). العقد النفسي كمدخل لتفعيل الهوية التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس : دراسة تطبيقية على جامعة الزقازيق. مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، مجلد ٢٥ ، العدد ٧ ، ص ٥٠٨-٣٦٣.
- سوزان بكر. (٢٠١٧). العقد النفسي ودوره في تعزيز العلاقة بين رأس المال النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على قطاع الدواء المصري. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية ، كلية التجارة وإدارة الأعمال ، جامعة حلوان ، المجلد ٣١ ، العدد الثاني ، ص ٦٧ - ١.
- ضيف أحمد ، و صدوق فتيحة . (٢٠٢٠). دور الاستغراق الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي : دراسة مقارنة بين البنوك العامة والخاصة. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية ، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية ، المجلد الرابع ، العدد الثاني، ص ١٢٧ : ١٥٠.
- عبد الحميد محمد عبد الفتاح. (٢٠١٨). قياس أثر تبني المسؤولية الاجتماعية في تحقيق الاستغراق الوظيفي بالتطبيق على المعاهد العليا الخاصة. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية ، جامعة قناة السويس ، المجلد التاسع ، العدد الرابع ، ص ٤٢٦ - ٤٥٠.
- عبد الرسول حسين، و اسيل مزهر. (٢٠٢٠). انعكاس العقد النفسي على ملكية العلامة بالمنظور الداخلي : دراسة تطبيقية في الشركة العامة للاسمنت الجنوبية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والإقتصادية ، كلية الإدارة والإقتصاد ، جامعة القادسية ، العراق ، مجلد ٤٤ ، ص ٢٠٥-٢١٧.
- عبد العزيز مرزوق، و محمد البردان. (٢٠١٨). دور نظم العمل عالية الأداء في تحقيق الميزة التنافسية : دراسة تطبيقية على العاملين بشركة الاتصالات المصرية بمحافظة المنوفية . مجلة البحوث التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة سوهاج ، مجلد ٣٢ ، العدد الرابع ، ص ١٣٨ - ١٧٦.
- عصام حيدر، و فداء ناصر . (٢٠١٤). أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل : دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، مجلد ٣٠ ، عدد ١ ، ص ٢٥٧-٢٨٧.
- عمار فتحي موسى. (٢٠١٥). دور القيادة الأصيلة كمتغير وسيط في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والتهكم التنظيمي: دراسة تطبيقية. مجلة البحوث المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بورسعيد ، العدد الثالث ، ص ١٠٤ - ١٦٠.
- فاطمة أنور. (٢٠٢١). دراسة العلاقة بين العقد النفسي و التماثل التنظيمي. مجلة الدراسات المالية والتجارية ، كلية التجارة ، جامعة بني سويف ، العدد الثالث، ص ١٥٣-٢٠٠.
- ماهيتاب أمير المعني، و عمرو محمد عواد . (٢٠١٩). الإلتزام بالعقد النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المواهب والاستغراق في العمل: دراسة تطبيقية على قطاع تكنولوجيا المعلومات في مصر. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، العدد الأول، ص ٢٠٧ - ٢٢٦.
- محمد أبو القمصان، عبد العزيز مرزوق، و رامي طلحة . (٢٠١٩). تأثير الثقة في الإدارة كوسيط في العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي : دراسة تطبيقية على العاملين بالجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة كفر الشيخ ، مجلد ٥ ، العدد ٦ ، ص ٩١ - ١٣٠.
- معتز بالله ابراهيم، و أحمد عبد القوي. (٢٠١٨). أثر العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة ، كلية السياحة والفنادق ، جامعة قناة السويس ، مجلد ١٥ ، العدد الثاني، ص ١٠٦ - ١١٧.
- موسى مطاطلة . (٢٠١٥). إدراك العقد النفسي في المنظمة. مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، مجلد أ ، العدد ٤٣ ، ص ٣٠٩ - ٣٢٠.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

- موسى، خضير علي فيروز. (٢٠١٧). أثير الاستغراق الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية : دراسة تطبيقية في معمل سمنت النجف الأشرف. مجلة كلية الإدارة و الاقتصاد للدراسات الاقتصادية و الإدارية و المالية، المجلد التاسع، العدد الرابع، ص ٤١٤ - ٤٤٥ .
- مؤيد الساعدي، و زينب عكار. (٢٠١٤). دور الاستغراق في الأداء العالي : بحث استطلاعي تحليلي في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة كربلاء. مجلة الإدارة والاقتصاد ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، العراق ، المجلد الثالث ، العدد ١١ ، ص ١ - ٣٧ .
- ميسون أحمد، و ميسون إسماعيل. (٢٠١٩). البراعة التنظيمية وتأثيرها في تعزيز الاستغراق الوظيفي : دراسة مسحية لأراء بعض القيادات الإدارية في جامعة الموصل. جامعة تكريت ، كلية الإدارة والاقتصاد ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ٥١ ، العدد ٧٤ ، الجزء ٥ ، ص ٢٥٤ _ ٢٦٩ .
- هاشم العبادي ، و ولاء الجافي. (٢٠١٢). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال : دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي. مجلة دراسات إدارية، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة البصرة ، العراق ، ص ٧٣ : ١٠٦ .
- هاشم العبادي، و أحمد عبد المحسن. (٢٠١٩). دور تفكير القبعات الست في تحقيق الأداء العالي لمديرية تربية بابل. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الانسانية ، جامعة الكوفة ، العراق ، العدد ٢٤ ، السنة ١٣ ، ص ١١٥ - ١٣٨ .
- هبة جعفر، نهاد كمال، و عمرو المغربي. (٢٠٢١). أثر الاستغراق الوظيفي على الإبداع الإداري في شركات السياحة المصرية. مجلة كلية السياحة والفنادق ، جامعة مدينة السادات ، المجلد الخامس ، العدد الأول والثاني ، ص ١٠٥ - ١٢٣ .
- هوار كريم ، و عمر محمد. (٢٠١٦). دور الثقة التنظيمية في تعزيز وتدعيم الاستغراق الوظيفي : دراسة استطلاعية لأراء عينة من الموظفين في مركز رئاسة البلدية السليمانية في إقليم كردستان - العراق. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والتجارية ، المجلد ٨ ، العدد ١٦ ، ص ١٧٠ - ١٩٣ .

٢/١٣ المراجع الأجنبية

- Lv, Z., & Xu, T. (2018). Psychological contract breach, high-performance work system and engagement: the mediated effect of person-organization fit. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol.29, No.7, pp.1257-1284.
- Abbas, A. A. (2016). Effect of the empowerment leadership's on job involvement reinforcement through a mediator role for strategic thinking skills. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 6, No.6, pp.189 - 220.
- Agarwal, P. (2011). Relationship between psychological contract & organizational commitment in Indian IT industry. *Indian Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp.290-305.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

- Agarwal, U. A. (2018). Examining the nature and effects of psychological contract: case study of an Indian organization. *Thunderbird International Business Review*, Vol.60 , No (2), pp.175 - 191.
- Arunachalam, T. (2021). The interplay of psychological contract breach, stress and job outcomes during organizational restructuring. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 53, No. 1, pp.15 - 28.
- Barnhill, C. R. (2013). Broken promises: the effect of psychological contract violation on student-athlete trust and intentions to leave their team. *Journal of Intercollegiate Sport*, Vol. 6, No.2., pp. 179-195.
- Boxall, P. &. (2009). Research and theory on high-performance work systems: progressing the high-involvement stream. *Human resource management journal*, Vol.19 , No.1, pp.3 - 23.
- Braekkan, K. F. (2012). High performance work systems and psychological contract violations. *Journal of Managerial Issues*, Vol. XXIV, No. 3, pp.277-292.
- Burch, G. F. (2015). Psychological Contracts Revisited: Providing a New Framework and Example. *Journal of Management Policy and Practice* Vol. 16, No.2, pp.109 - 121.
- Chambel, M. J. (2016). Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers. *Journal of Managerial Psychology*, Vol.31 , No.1, pp. 79 -94.
- Chang, L. Y. (2014). The Relationship Between Psychological Contract Breach and Job Involvement Under Mergers and Acquisitions Circumstances: The Mediating Effect of Perceived Organizational Justice. *The 17th Conference on Interdisciplinary and Multifunctional Business Management, The 17th Interdisciplinary Consistency Management Symposium*, pp.508 - 522.
- De Vos, A. D. (2009). The relationship between career-related antecedents and graduates' anticipatory psychological contracts. *Journal of Business and Psychology*, Vol.24, No.3., pp.289-298.
- Downes-Marrast, J. C. (2017). How High Performance Work Practices Affect Individual Outcomes through Psychological Contract Perceptions Emotions. In Job Satisfaction and Organisational Commitment. *Working Paper*, <https://www.researchgate.net/publication/318510302>, pp.1-41.
- E. a. (1997). When employees feel betrayed: A Model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1, PP.226-256.
- Griep, Y. (2016). The mitigating role of leader-member exchange when perceiving psychological contract violation: a diary survey study among

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

volunteers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 25, No. 2, pp. 254-271.

- Heffernan, M. &. (2016). Cross-level effects of high-performance work systems (HPWS) and employee well-being: the mediating effect of organisational justice. *Human Resource Management Journal*, Vol. 26, No. 2, pp. 211-231.
- Hermawati, A. &. (2017). Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance. *International Journal of Law and Management*, Vol. 59, No. 6, pp. 1143 - 1157.
- Huang, L. C. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. *Personnel Review*, Vol. 45, No. 2, pp. 296-314.
- Karan, R. (2014). Role of Job Involvement in Job Satisfaction, Job performance and Turnover Intention - an Empirical Study. *Journal of Business Administration*, Vol. 29, pp. 233-250.
- Khalid, A., & Rehman, R. (2011). Effect of Organizational Change on Employee Job Involvement: Mediating Role of Communication Emotions and Psychological Contract. *Information Management and Business Review*, Vol. 3, No. 3, pp. 178-184.
- Khana, M. F. (2020). Role of High-Performance Work Systems in Employees' Performance and Turnover Intentions in a Mediation Framework of Psychological Contract Breach. *International Journal of Innovation*, Vol. 14, No. 11, pp. 429-452.
- Kuok, A., & Robert, T. (2013). Work Engagement: The Creation and Validation of a New Measure. *International Conference on Advances in Social Science, Humanities, and Management*, pp. 139 -142.
- Luu, T. T. (2016). Psychological contract and knowledge sharing: CSR as an antecedent and entrepreneurial orientation as a moderator Corporate Communications. *An International Journal*, Vol. 21, No. 1, pp. 1-20.
- Maden, C. (2015). Linking high involvement human resource practices to employee proactivity: The role of work engagement and learning goal orientation. *Personnel Review*, Vol. 44, No. 5, pp. 720-738.
- Madu, N. G. (2017). Physical Workplace Environment and Employees' Engagement: A Theoretical Exploration. *International Journal of Arts and Humanities*, Vol. 1, No. 10., pp. 867 - 884.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

- Manuti, A. S. (2016). Organizational Socialization and Psychological Contract: the Vulnerability of Temporary Newcomers. A Case Study from an Italian Call Center. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 28, No.4, pp.225 - 245.
- Marin-Garcia, J. A. (2016). Deconstructing AMO framework: A systematic review. *Intangible Capital*, Vol.12 ,No.4, pp.1040-1087.
- Marshall, G. W. (2004). Salesperson job involvement: do demographic, job situational, and market variables matter? *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 19, No.5., pp.337-343.
- Mazzei, M. J. (2016). Moving beyond initial success: Promoting innovation in small businesses through high-performance work practices. *Business Horizons*, Vol. 59, No.1, pp. 51 - 60.
- Mdletshe, B., & Muzafary, S. (2019). Perceived Effects of Psychological Contract Breach on Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior among Academic Employees in A TVET Institution. *International Journal of Academic Multidisciplinary Research*, Vol. 3, No. 4, pp.37-45.
- Nadim, M. F. (2019). Breach of Psychological Contract and Job Involvement: Does Organizational Cynicism Mediates the Relationship? *Journal of Managerial Sciences*, Vol.13, No.3, pp.98- 104.
- Neves, D., & Lemos, A. C. (2015). Psychological Contract in High Performance Companies: The Pain and the Pleasure of being a Contemporary Worker. *Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro*, v. 9, n. 2, pp.22-39.
- Paul, H. B. (2018). High-performance teams and job involvement: exploring the linkage to augment quality in Indian education and research. *Industrial and Commercial Training* ,Vol. 50, No.5, pp.250-260.
- Riipinen, M. (1997). Relationship Between Job Involvement and Well-Being. *The Journal of Psychology*, Vol.131, No.1, pp.81-89.
- Rousseau, D. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 2, No. 2, pp.121:140.
- Savarimuthu, A., & Rachael, J. (2017). Psychological Contract : A Conceptual Framework. *International Journal of Management* , Vol.8, No.5, pp.101- 110.
- Scrima, F. L. (2014). The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25, No.15, pp. 2159-2173.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment : A study of generational diversity. *An International Journal* , Vol. 22, No. 6, pp.1192 - 1211.

الدور الوسيط للاستغراق الوظيفي في العلاقة بين العقد النفسي والأداء العالي دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة المنوفية

- Tahir, M. &. (2017). A Study of the Effects of High Performance Work Practices on Staff Perception of Psychological Contract Breach. *Iqra Journal of Business & Management (IJB), Vol. 1, No. 1*, pp.15-23.
- Tang, G. Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organisational support and devolved management. *Personnel Review, Vol.46, No.7*, pp.1318 - 1334.
- Wara, E., Aloka, P., & Odongo, B. (2018). Relationship between Emotional Engagement and Academic Achievement among Kenyan Secondary School Students . *Academic Journal of Interdisciplinary Studies , Vol. 7 , No. 1*, pp.107 - 118.
- Zhang, S. (2014). Impact of job involvement on organizational citizenship behaviors in China. *Journal of Business Ethics, Vol. 120, No.2.*, pp.165-174.
- Zhong, L. W. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 37, No.6*, pp. 823 - 844.
- Zhu, C. L. (2018). High performance work systems and corporate performance: the influence of entrepreneurial orientation and organizational learning. *Frontiers of Business Research in China, Vol.12, No.1* , pp.1 - 22.
- Zhu, X. Z. (2013). Effects of high performance work systems on employee performance: psychological contract breach as mediator. *In International Academic Workshop on Social Science (IAW-SC-13)*, pp.152-156.

Research Title:

The mediating role of job involvement in the relationship between psychological contract and high performance :An applied study on the employees of Menoufia University

APA توثيق البحث تم وفقاً لنظام: