

مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى

The level of achieving the dimensions of the Authentizotic organizations in light of the leadership behavior practiced at Umm Al-Qura University

إعداد الدكتورة/ هيا صالح العثيمين

أستاذ مساعد، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

Email: hsotheemen@uqu.edu.sa

مستخلص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية الممثلة في: (الثقة في القادة ومصداقيتهم، الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة، روح الصداقة الحميمة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية البشرية، فرص التوفيق بين العمل والعائلة)، في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والكشف عن تأثير متغير الجنس، ومقر العمل على مستوى تحقق هذه الأبعاد، والمدرسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

لتحقيق أهداف البحث، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة إلكترونية، وزعت عشوائياً على عينة مكونة من (177) عضو هيئة تدريس وموظفاً بجامعة أم القرى -على رأس العمل- وقت إجراء البحث.

وأظهرت النتائج: إن أبعاد المنظمة الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى تحققت بمتوسط عام (3,68)، وبدرجة (مرتفعة). أما تحقق الأبعاد الست فقد تراوحت المتوسطات بين (3,58 - 3,91) وبدرجة (مرتفعة). وجاء في الصدارة بعد "العدالة التنظيمية"، وفي آخرها بعد "فرص التعلم والتنمية الشخصية". ولم تظهر فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة البحث لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى تبعاً لمتغير الجنس وتبعاً لمتغير مقر العمل. ومن توصيات البحث: تزويد قيادات الجامعة بالمهارات المهنية لتحسين ممارساتهم القيادية في ضوء أبعاد المنظمات الأثرية. ومما اقترحه البحث: إجراء دراسات مستقبلية حول أدوار القيادات بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات المنظمات الأثرية.

الكلمات المفتاحية: المنظمات الأثرية، السلوك القيادي، جامعة أم القرى.

The level of achieving the dimensions of the Authentizotic organizations in light of the leadership behavior practiced at Umm Al-Qura University

Abstract:

The research aim to identify the level of achieving the dimensions of Authentizotic organizations represented in: (Trust in leaders, frank communication, the spirit of camaraderie, organizational justice, opportunities for learning and human development, opportunities for reconciliation between work and family), in light of the leadership behavior practiced at Umm Al-Qura University, and revealing the effect of the gender variable, and the location of the headquarters on the level of achieving these dimensions, perceived by faculty and staff.

The results showed that the dimensions of the Authentizotic organizations in light of the leadership behavior practiced at Umm Al-Qura University It was achieved with a general average (3.68), with a(high) degree. As for the six dimensions, the averages ranged between (3.58-3.91), with a(high) degree. It is issued after “Organizational Justice,” and most recently after “Opportunities for Learning and Personal Development.” There were no statistically significant differences due to the gender variable and the workplace variable.

Among the recommendations of the research: Providing university leaders with professional skills to improve their leadership practices in light of the dimensions of influential organizations.

He suggested: conducting future studies on the roles of leaders in Saudi universities in the light of the requirements of influential organizations.

Keywords: Authentizotic organizations ,Leadership behavior ,Umm Al-Qura University.

1. المقدمة

الحمد لله الذي كرم بني آدم وفضلهم على كثير ممن خلق تفضيلاً، والصلاة والسلام على أشرف خلقه، وبعد...

الجنس البشري؛ خليفة الله عز وجل في الأرض لإعمارها وإصلاحها صرح بذلك القرآن العزيز في قوله تعالى: (وَأِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...). (البقرة:30)

العنصر البشري؛ والمتعارف عليه اليوم بالموارد البشرية أصبح الاهتمام به سمة المنظمات الحديثة، وغدى من أهم العناصر التي تؤثر على أداءها ونجاحها وتحقق أهدافها. (جودة وآخرون، 2010)

المورد البشري؛ أولته العملية الإدارية المعاصرة اهتماماً ملحوظاً، وتحولت نحوه فلسفتها الفكرية، وقد ألمح عزت (2022) أن أساليب الأداء في المنظمات تطورت، فبعد أن كانت تركز على الجانب التنظيمي للعملية الإدارية الأمر الذي كان يفقدها طابعها الإنساني وقد يصيب العاملين بالإحباط، أصبحت تركز على الجانب الإنساني بهدف إحداث تغييرات إيجابية في المنظمة.

الجانب الإنساني في بيئة العمل؛ اعتنت به المنظمات الطامحة للتميز، والعديد منها بشكل بالغ في الأهمية توجهت نحو كوادرها العاملة واهتمت بإشباع احتياجاتهم الإنسانية، ودعم انتماءهم للمنظمة وتطوير علاقاتها بهم، وإيجاد أماكن عمل تجعلهم يشعرون بالسعادة في بيئة عمل صحية يُستمتع بها.

السعادة كمناخ تنظيمي؛ أشاع فكرة المنظمات الأثرية، حيث أكدت دراسة Dahiya, Rughuvanshi (2021) على وجود خمسة عوامل تسهم في تحقيق السعادة أثناء العمل في المنظمة منها المناخ الأثيري. وأكدت أن توافر المناخ الأثيري يعزز من المشاعر الإيجابية لدى العاملين نحو المنظمة، ومستوى دافعيتهم نحو العمل. كما بينت دراسة De vries (2021) و Rego (2004) أن المناخ الأثيري في المنظمة يجعل الموظفين يشعرون بالمعنى، وتحقيق الذات، وبالانتماء، وبالغرض، وبالكفاءة، وكذلك بالاستمتاع بالعمل.

الاهتمام بفكرة المنظمات الأثرية؛ يرجع إلى دراسة أجراها معهد The Great Place To Work عام 1983 للتعرف على خصائص ينبغي أن توصف بها المناخ بالمنظمة الأثرية. عزت (2022)، De vries (2021).

ووصف De vries (2021) المنظمات الأثرية بأنها المنظمات التي يفضلها الكوادر العاملة، وفق معايير محددة توفر لهم بيئة عمل جذابة مما ينعكس ذلك على إنتاجية العمل، كما أنها قدرة المنظمات على تلبية الاحتياجات البشرية لموظفيها، مما يشعرهم بالفعالية والإبداع والكفاءة والاستقلالية والمبادرة. وأضاف كلاً من Kets, Balazs (2013) أن المنظمة الأثرية هي تلك التي يمتلك أعضائها الشعور بالأصالة والحيوية، وهؤلاء يكونون في أفضل حالاتهم ويسعون لتحقيق أقصى إنتاجية. وعرفها عزت (2022) بأنها منظمات إيجابية تحرص الإدارة فيها على مد أفرادها بالعون على مواجهة ضغوط الحياة من خلال خلق مكان عمل نموذجي يشعر فيه الأفراد بالسعادة وترفع من إنتاجية العامل إلى الحد الأقصى.

ويتضح مما سبق أنه على الرغم من تعدد التعريفات المتعلقة بالمنظمات الأثرية إلا أن مضمونها يتجه نحو نمط يُحسّن من ظروف بيئة العمل ويُعزز من تفضيلات الموارد البشرية للبقاء والعمل بالمنظمة بكفاءة وفاعلية. وهذا النمط الحديث نال اهتماماً من قبل الباحثين في سعيهم نحو دراسة أبعاده.

وقد ناقش Rego (2004) خمسة أبعاد تفسر الرفاهية الوجدانية للعاملين داخل المنظمة وهي (الراحة، السرور، الحماس، النشاط، الهدوء). وأوضح Rego (2004) أن المنظمات الأثيرة تمتاز بوجود ما يلي:

- أمان نفسي قوي: يسمح للموظفين بتقاسم نجاحهم والتشارك في نقاط القوة والضعف وتبادل المعلومات.
- دعم الزملاء: يُمكن موظفي المنظمة الحديث مع الزملاء وشعورهم بالالتزام لمساعدتهم.
- التوجيه بالفريق: الاهتمام بكيفية عمل المجموعات واتخاذ القرار بشكل جماعي.
- الهدف المشترك للمنظمة: يسعى الموظفون في المنظمة إلى تحقيق هدفاً مشتركاً للجميع.

في حين بين عزت (2022) أن أبعاد المنظمات الأثيرة تتمثل بروح الصداقة، والثقة في القادة، والتواصل الصريح والمفتوح مع القادة، ومساهمة المنظمة في توفير فرص التعلم والتنمية الشخصية للعاملين بها، بالإضافة إلى قيام المنظمة بتحقيق العدالة والتوازن بين العمل والحياة الأسرية. والعديد من الدراسات العربية والأجنبية تبنت هذه الأبعاد كدراسة Rego, Cunha (2008)، Awaad (2014)، ومنصور (2018)، ويوسف (2021) كما اعتمدها البحث الحالي، وهي ست أبعاد أساسية يمكن استعراضها على النحو التالي:

1- **روح الصداقة الحميمة:** يتمثل هذا البعد بشعور الموظفين بأنهم عائلة واحدة بالمنظمة، ويرى Daniels (2000) أنه يعنى درجة تميز العلاقات الشخصية بالصداقة وروح الفريق مما يجعل الموظفين يهتمون ببعضهم البعض، وتنمو العلاقات المرضية مع بعضهم والتي تعد من المنابع الرئيسية للسلامة النفسية التي تقوم بدور جوهري بإشباع الحاجات الاجتماعية، فتعد من المصادر الرئيسية للدعم الاجتماعي المرتبط بالرضا الوظيفي، واحترام الذات، والسعادة. كما وجد Kets, Balazs (2001) إن روح الصداقة والألفة بين الموظفين يؤدي إلى شعورهم بالانتماء والولاء للعمل والمتعة به، وإن غيابها يؤدي إلى خفض شعور الموظفين بالدعم الاجتماعي مما يترتب عليه انخفاض في الرضا الوظيفي للعاملين بالمنظمة. أما Rego, Cunha (2008) فقد أشارا إلى أن ضعف روح الصداقة والألفة فيما بين الموظفين يجعلهم يشعرون بالعوائق والصعوبات التي تضعف من إشباع الحاجات الاجتماعية وأنهم لا يمتلكون الدعم اللازم من المنظمة وزملاء العمل للتعامل مع العوائق والصعوبات التي تواجههم.

2- **الثقة في القادة ومصداقيتهم:** يتمثل هذا البعد بشعور الموظفين بالثقة والصراحة أثناء التعامل مع القادة، وبالحرية رغم اختلافهم مع آرائهم، مما يؤدي إلى شعور الموظفين بالدعم العاطفي، ويساهم في زيادة الرضا الوظيفي، ويعزز الاحترام المتبادل بين القادة والموظفين، وتعد هذه الثقة صفة رئيسية مرتبطة بالقادة بحيث أن الاستقامة والأمانة من الصفات الأساسية التي يتسم بها القادة، فعندما يثق الموظفون بالقادة فإنهم يكونوا أقل خوفاً من التعامل معهم. (فليج، 2010).

3- **الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة:** يتمثل هذا البعد بشعور الموظفين بالسهولة والصراحة في الاتصال مع القادة، مما يؤدي ذلك إلى شعورهم بالدعم العاطفي الذي يؤدي إلى زيادة سعادتهم مما يعزز احترامهم لذاتهم وزيادة ارتباطهم بالمنظمة العاملين بها، إلا إن عدم وجود اتصال مفتوح بين القادة والموظفين يجعلهم يشعرون بدعم اجتماعي أقل وضعف الفرص الموجبة لديهم في إبداء آرائهم. (Rego, cunha,2008).

4- **العدالة التنظيمية:** يتمثل هذا البعد في إدراك الموظفين للعدالة وعدم الشعور بالمحاباة في عملية الترقيات والمكافآت، وعدم وجود تمييز غير عادل بينهم، فقد وجد Tepper (2001) إن إدراك العدالة التنظيمية من الممكن أن يستخدم في التنبؤ بالإحباط والاحساس بالتعب، وإن إدراك عدم العدالة من الأشياء التي تهدد شعور الموظفين بالاحترام والكرامة. وتشير دراسة Rego, Cunha (2008) إلى إن نظرة العاملين للعدالة متأثرة في مدى تقبلهم للنظام القائم بالمنظمة، فوجد إن الاختلاف في وجهات النظر داخل إطار عملية اتخاذ القرار تساعد على تحسين الأداء والالتزام في المنظمات وذلك من خلال تحقيق العدالة التوزيعية كتوزيع موارد المنظمة من أجور ومكافآت وكذلك العدالة الإجرائية كإدراك العدالة في عملة اتخاذ القرارات.

5- **فرص التعلم والتنمية الشخصية:** يتمثل هذا البعد في شعور الموظف بإمكانية تعلمه باستمرار وتطوير أداءه للمهام التي تساعد في تطوير قدراته وإمكانياته فقد تؤدي فرص التعلم إلى شعور الموظفين بالتأثير والكفاءة فهي تخلق لديهم شعور قوي بالكفاءة الوظيفية والاستقلالية والشعور بالذات، كما إنها تشجعهم على استثمار المزيد من موارد المعرفة في أعمالهم وبالتالي فإنها تعزز هوية الموظفين وترفع من مستوى التزامهم اتجاه قوانين العمل وقواعد المنظمة. (Kets, Balazs, 2001).

6- **فرص التوفيق بين العمل والعائلة:** يتمثل هذا البعد في التوافق بين العمل والعائلة. حيث يؤثر الصراع بين العمل والعائلة في الحياة المهنية بصورة خاصة والحياة بصورة عامة، وقد يضعف التوافق العائلي إلى زيادة تعاسة الموظف والاكتئاب والاجهاد والقلق، ولذلك فإن الدراسات التي ركزت على الآثار النفسية والاجتماعية والتنظيمية التي تترتب على عدم التوافق بين العمل والعائلة. أكدت كما جاء في دراسة Rego, Cunha (2008) على إن افتقار التوافق والتوازن بين العمل والعائلة يؤدي إلى انخفاض جودة العمل مما يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي.

وباستقراء الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد المنظمات الأثرية في علاقتها ببعض العوامل التي تمثل مقومات مناخ عمل صحي، أظهرت نتائج دراسة يوسف (2021) أن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد المنظمات الأثرية والرسوخ الوظيفي ومن أكثر الأبعاد ارتباطاً هو بعد الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد، يليها التوافق بين العمل والعائلة للعاملين، ثم روح الألفة، ثم الثقة في القائد ومدى مصداقيتهم، ثم فرص التعليم والتنمية الشخصية للعاملين، وأخيراً العدالة التنظيمية. وأكدت نتائج دراسة Al et, Cairrão (2019) على وجود علاقة طردية دالة إحصائياً بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي، كما كشفت عن وجود علاقة طردية سالبة لمستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية مع نية ترك العمل. أما دراسة Awaad (2014) أظهرت النتائج وجود تأثير مباشر وقوي لأبعاد المنظمات الأثرية على الالتزام التنظيمي، كما إن أبعاد المنظمات الأثرية تفسر 44,7% من الالتزام الوظيفي، كما أشارت النتائج إلى إن جميع أبعاد المنظمات الأثرية أثرت على الالتزام الوظيفي ما عدا بعد العدالة التنظيمية. وفي قطاع التعليم كشفت دراسة المغربي (2017) عن وجود ارتباط معنوي إيجابي بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة بجامعة المنصورة، ووجود تأثير معنوي إيجابي لبعض أبعاد المنظمات الأثرية على الالتزام التنظيمي، كما تم تصميم نموذج مقترح للدراسة كدليل لاختبار العلاقة بين أبعاد المنظمات الأثرية والالتزام التنظيمي.

سلوك القادة؛ يعتبر من أهم السمات التي تجعل بعض المنظمات يسود فيها المناخ الأثيري وتكون مفضلة لدى الموظفين، وقد قام محررين في صحيفة Fortune بنشر تقارير لأفضل 100 منظمة يتوفر بها المناخ الأثيري في الولايات المتحدة الأمريكية، وكانت من أهم هذه الصفات والخصائص القيادة الملهمة، كما وجد إن العاملين بهذه المنظمات لديهم ثقة كبيرة في قيادتهم وتوفر لهم امتيازات عديدة. (De vries,2021)، عزت (2022).

ورأى Kets (2004) تزايد حاجة القادة إلى ترسيخ مجموعة من القيم التي تسمو عن القيم التقليدية لأي منظمة لدعم ثقافة تنظيمية يُشاع فيها الشعور بالحب وبالمتعة وبالمعنى وبالغرض والكفاءة وبالتأثير. في حين أكدت عزت (2022) إن القيادة في المنظمات الأثيرية؛ تُميّز بتركيزها على إدراك حاجات وتطلعات الموظفين والعمل على حل مشكلاتهم، وتقديم الدعم والمساندة لهم، وذلك من خلال شعور الموظفين بالثقة والوضوح في التعامل مع قادتهم في العمل، وبالتالي العمل الدؤوب على مواكبة توقعاتهم، وإقامة علاقة ناجحة مع الموظفين؛ بهدف الحصول على منافع متبادلة.

وبناء على ذلك فإن أبعاد المنظمات الأثيرية تتأثر بسلوك القادة التي تقوم المناخ الأثيري وتعمل على مواصلة البحث والاستمرار في إحداث تغييره وتطويره، خاصة مع تنامي المنظمات وكبر حجمها وتشعب أعمالها وتعقدها وتنوع العلاقات الداخلية وتشابكها وتأثرها بالبيئة الخارجية من مؤثرات سياسية واقتصادية واجتماعية وغيرها. وهذا التوجه أظهرته العديد من الدراسات السابقة كدراسة منصور (2018) التي أكدت نتائجها التأثير الفعال لأبعاد القيادة الأخلاقية في أبعاد المنظمات الأثيرية بما في ذلك روح الصداقة الحميمة، والاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد، والعدالة التنظيمية، والتي من الممكن أن تؤدي إلى نجاح منظمات التسويق الإلكتروني بمحافظة القاهرة الكبرى. ودراسة سعد الدين (2017) هدفت إلى التعرف على مدى تأثير سلوكيات القيادة الأخلاقية على أبعاد المنظمات الأثيرية لدى العاملين بالهيئة العامة للنقل النهري، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة معنوية للتوجه الأخلاقي على أبعاد المنظمات الأثيرية لدى العاملين، ووجود أثر ذو دلالة معنوية لدعم المعايير والسلوكيات الأخلاقية على أبعاد المنظمات الأثيرية لدى العاملين، ووجود أثر ذو دلالة معنوية لاتخاذ وتشجيع القرارات الاخلاقية على أبعاد المنظمات الأثيرية لدى العاملين.

وفي جانب آخر يؤكد الباحثين على النتائج الإيجابية لمفهوم المناخ الأثيري في المنظمات. وأن أكثر ما يميّزه هو الحصول على منافع طويلة الأمد وتحسين العلاقة بين المورد البشري وبين إدارة المنظمة، حيث أشار عزت (2022) إلى أنه كلما تميز مكان العمل بالقبول والرضا من الموارد البشرية، كلما ساهم ذلك في تحقيق مزايا تنافسية للمنظمة. كما أشار Laszlo (2010) أن توفير بيئة عمل مناسبة، تمكن الموارد البشرية من المشاركة الفعالة في صنع القرار، وتزويدهم بعوامل الرضا النفسي والمادي، وتحسن الرضا الوظيفي، وتعزيز الثقة المتبادلة، يؤدي إلى تقليل ضغوط أعمال المنظمة وزيادة إنتاجيتها. وكشفت دراسة Rego, Cunha (2008) أنّ المنظمات التي تُوفر مناخ عمل ملائم للموظفين تُسهم في تحسين مستوى رضاهم عن ظروف العمل، وتؤدي بدورها إلى الرفع من جودة أدائهم وسعيهم المستمر إلى تقديم خدمات عالية الجودة للعملاء بصورة تُسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة. وأكّدت دراسة Dahiya, Rughuvanshi (2021) على أن توافر المناخ الأثيري يعزز من المشاعر الإيجابية لدى العاملين نحو المنظمة، ومستوى دافعيّتهم نحو العمل، وبالتالي يرفع من مستوى إنتاجية المنظمة من خلال حرصها على الالتزام بجودة الأداء والتطوير المستمر لقدرات المنظمة وموظفيها.

الرؤية السعودية 2030؛ تُرجمت توجهاتها إلى برامج تنفيذية تدعم المنظمات الأثرية على المستوى الوطني، فبعد إطلاق برنامج جودة الحياة في عام 2018، دعت إلى استحداث خيارات أكثر حيوية تعزز من أنماط الحياة الإيجابية، وتزيد تفاعل المواطنين والمقيمين مع المجتمع. أما برنامج التحول الوطني الذي أطلق في عام 2016 مما سعى إليه استقطاب الكفاءات للمنظمات الحكومية، وتوفير البيئة المناسبة للمحافظة على الكفاءات مما يحسن التصنيف الدولي للمملكة في مجال استقطاب المواهب المحلية والعالمية. (الرؤية السعودية 2030، برنامج جودة الحياة، الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني 2021-2025).

الجامعات السعودية؛ في مضممار توجهات الرؤية السعودية 2030م حرصت على تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية، وحاولت بعض الدراسات تحديد مستوى هذا التحقق منها دراسة نجيمي (2022) كان من أهدافها تحديد مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وأظهرت النتائج التالية: أنّ مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران جاء بدرجة مرتفعة.

توجه البحث الحالي إلى استهداف دراسة مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة أم القرى. بعد ملاحظة اهتمام الجامعة بتعزيز أبعاد المناخ الأثري.

1.1. مشكلة البحث

جامعة أم القرى؛ عمدت إلى تحسين وتطوير بيئة العمل بجميع مقرات الجامعة، وخلق جو إيجابي يحفز الموظفين للإبداع والتميز، يساهم في تعزيز انتماء الموظف وتطور من أدائه بجهود جماعية، عبر تنظيم وكالة الجامعة مبادرة "السعادة والإيجابية" في 2020، تمثلت رؤيتها "موظف سعيد .. إنتاجية أعلى". أما الرسالة فكانت "تحسين وتطوير البيئة العملية، عبر خلق بيئة إيجابية ومحفزة، تساعد الموظف، وتمكنه من الإبداع والتطور، وتعزز من انتمائه، بتحقيق أعلى مستويات الرضا الوظيفي". وكالة جامعة أم القرى (2020) الغامدي، (2021)

أهداف هذه المبادرة أظهرت أبعاد المنظمات الأثرية حيث سعت إلى تحقيق الرضا الوظيفي، وتعزيز انتماء الموظف لبيئة العمل، وتحفيزه للتطور والإبداع، ورفع مستوى التنافس الإيجابي، وتعزيز التواصل في المجتمع الجامعي، إضافة لرفع معدل الكفاءة والإنتاجية بين الموظفين. (وكالة جامعة أم القرى، 2020)

عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة أم القرى، أكدت حرصها على خدمة عضو هيئة التدريس والموظف بالجامعة، وبكل الكوادر من معارفين ومنتمين داخل الجامعة وخارجها. وعملت على تحقيق أهداف تسعى إلى أن تشبع لدى الموظفين الاحتياجات الإنسانية والتنظيمية.

وبالإطلاع على موقع عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين في جامعة أم القرى، أتت ضمن رسالتها الحرص على تحقيق توجهات الرؤية 2030م في أن تكون الجامعة بيئة مفضلة للكوادر العاملة، واهتمام أهدافها بتوفير ما يمثل أبعاد للمنظمات الأثرية، فقد نصت هذه الأهداف على الآتي:

- تكون جميع أنظمة العمل بالعمادة على درجة عالية من الإتقان والتميز، بما يليق بشرف المكانة وقدسيتها المكان لجامعة أم القرى.

- تحقيق التكامل والتوازن العلمي والعملية بين أقسام الإدارة والوحدات، لتقديم أسرع وأيسر الخدمات لمنسوبي الجامعة.
- التواصل مع الجهات ذات العلاقة كوزارة التعليم، ووزارة الخدمة المدنية، ووزارة العمل، ووزارة الخارجية، وغيرها للاستفادة من خدماتها.

- الاهتمام والعناية بالشؤون المالية والإدارية لكافة منسوبي الجامعة.

- إيجاد نموذج فريد للأداء المتميز لأهم الإدارات الحيوية بالجامعة للاقتداء بها.

- توثيق أوامر العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين مع بعضهم البعض ومع إدارة الجامعة.

- توفير قاعدة بيانات لتوثيق المعلومات الشاملة عن أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

- إيجاد بيئة عمل صحية وعادلة؛ بتطبيق اللوائح التنظيمية بحذافيرها، وتوعية كافة منسوبي الجامعة بها لتعزيز الموضوعية والشفافية. (عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة أم القرى، 2022).

إلا أن هناك مخاوفاً مستمرة من ضعف اهتمام الجامعات في تحقيق وتطبيق المناخ الأثيري على مستوى العالم، فقد أشارت دراسة De vries (2021) ونجيمي (2022) إلى أن هنالك عدد قليل من المنظمات التي تطبق أبعاد المنظمات الأثيرية، ومنها المنظمات التي تعمل في المجال التعليمي وبمقدمتها الجامعات، وهو الأمر الذي ينسحب على الجامعات السعودية بما فيها جامعة أم القرى، حيث توصلت دراسة عمران (2020) إلى ضعف إشباع احتياجات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات والتي تؤثر على تحقيق مستويات الرضا الوظيفي لديهم، كما أشارت دراسة الزعبي (2017) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الناشئة جاءت بدرجة متوسطة؛ فمنهم من يفكر بالانتقال إلى جهة عمل أخرى وترك الجهة التي يعمل لديها بالأصل.

وفي المقابل فإن تقليل الجوانب السلبية لبيئة العمل يرتبط بالسلوك القيادي الذي يدعم تحقيق أبعاد المناخ الأثيري حيث بين زنتي (2021) أن أخذ خطوات إيجابية من قبل القادة لجعل منظماتهم مكاناً مفضلاً لمنسوبي المنظمة يعمل على تقليل الجوانب السلبية لبيئة العمل ويجعل وجودهم أكثر معنى. لذا أوصت دراسة ناجح (2018) على دراسة السلوك القيادي وأبعاد المناخ الأثيري للمنظمة بعد أن أكدت على أن هناك علاقة ارتباطية بين سلوكيات القيادة وأبعاد المنظمات الأثيرية. كما أشارت نتائج دراسة (منصور، 2018) إلى أن سلوكيات القيادة الأخلاقية لها دور يمكن أن تلعبه في دعم أبعاد المنظمات الأثيرية.

ما سبق عرضه، واستجابةً لتوصيات العديد من الدراسات السابقة، ومع ملاحظة قلة الدراسات حول المنظمات الأثيرية في الجامعات السعودية عمومًا، وجامعة أم القرى على وجه الخصوص، حيث أن البحث الحالي لم يصل إلا لدراسة واحدة هي دراسة نجيمي (2022) كان من أهدافها تحديد مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثيرية بجامعة نجران.

عليه توجه هذا البحث إلى استهداف دراسة مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثيرية بجامعة أم القرى في ظل سلوك قادتها كما يدركها الكوادر العاملة بالجامعة، وتم تحديد مشكلة هذا البحث في التساؤلات التالية:

س1/ ما مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثيرية الممثلة في: (الثقة في القادة ومصداقيتهم، الاتصالات الصريحة

والمفتوحة مع القادة، روح الصداقة الحميمة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية البشرية، فرص التوفيق بين

العمل والعائلة)، في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين؟

س2/ هل يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) حول مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين؟

س3/ هل يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير مقر العمل (مكة، الليث، القنفذة، أضم) حول مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين؟

2.1. أهمية البحث

الأهمية النظرية: يستمد هذا البحث أهميته النظرية من الاعتبارات التالية:

- ندرة الدراسات التي تناولت أبعاد المنظمات الأثرية بشكل مباشر ومتكامل.
- حداثة مفهوم المنظمة الأثرية في البيئة العربية والسعودية.
- قد يسهم البحث في إضافة معرفة علمية إلى أدبيات الإدارة فيما يتعلق بالمنظمات الأثرية على وجه التحديد.

الأهمية التطبيقية: يمكن لنتائج هذا البحث أن تحقق الآتي:

- من المأمول أن تسهم في الارتقاء بأداء قادة جامعة أم القرى لجعل الجامعة مكاناً مفضلاً لدى كوادرها العاملة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- من المأمول أن تُلفت الانتباه إلى زيادة المزايا والخدمات المقدمة من عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين بجامعة أم القرى المتعلقة بالبيئة التنظيمية ومواردها البشرية.
- من المتوقع أن تُسهم في إثراء مبادرة (السعادة والإيجابية) التي أطلقتها وكالة جامعة أم القرى، وغيرها من المبادرات في مضمار السعي نحو تحقيق توجهات الرؤية السعودية 2030م.
- من المتوقع أن تُسهم في جذب انتباه المسؤولين بالجامعات السعودية على وجه العموم، وجامعة أم القرى على وجه الخصوص، إلى موضوع المنظمة الأثرية لما لها أهمية بارزة على أداء الجامعة وتأثيرها على مكانتها التنافسية كبيئة جاذبة للكفاءات العاملة.

3.1. أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية الممثلة في: (الثقة في القادة ومصداقيتهم، الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة، روح الصداقة الحميمة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية البشرية، فرص التوفيق بين العمل والعائلة)، في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

- الكشف عن تأثير متغير الجنس (ذكر، أنثى) على مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدرسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.
- الكشف عن تأثير متغير مقر العمل (مكة، الليث، القنفذة، أضم) على مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدرسة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين.

4.1. مصطلحات البحث

يعرض هذا البحث المصطلحات الأساسية المتمثلة في الآتي:

المنظمات الأثرية (Authentizotic Organizations) :

يقصد بلفظ "الأثير" بريق السيف، والأثير المفضل على غيره. يقال: هو أثيري: أوثره وأفضله. (معجم المعاني الجامع) أما مصطلح Authentizotic مشتق من الكلمتين اليونانيتين Authenteekos و zoteekos، حيث تشير Authentikos إلى مؤسسة تتميز بإجراءات عادلة، في حين تشير zotikos إلى حيوية للحياة. (De Vries, 2018) ومصطلح "Authentizotic" عند تطبيقه على سياق مؤسسي يعني ضمناً المنظمات المفضلة على غيرها من المنظمات لدى الموظفين.

والمختصون في المجال الإداري يرون أن المنظمات الأثرية: هي تلك المنظمات القادرة على تطوير قيمها من خلال تعزيز شعور عاملها بالنمو والأصالة والنشاط، مما يجعلهم بأفضل حالاتهم نحو تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة للوصول إلى أقصى إنتاجية المنظمة. (نعمان، 2011)

وعرفها (Kets de vries, 2013). بأنها المنظمة الجديرة بالثقة والتي تتصف بمناخ عمل يعطي الموظفين الشعور بالحيوية والنشاط والاحساس بالكمال وبالحياء، بحيث يشعر الموظفون بتحقيق الذات والفاعلية والكفاءة والمنافسة على الإبداع والابتكار، والتشجيع على تفعيل روح الصداقة والشعور بالسعادة ومتعة العمل بالمنظمة.

هذا البحث يصفها نظرياً بأنها: المنظمة المفضلة عن غيرها لدى كوادرها العاملة من خلال إيجاد مناخ عمل بالمنظمة يُشعر بالحيوية والنشاط، والفاعلية، والكفاءة، والمنافسة، والسعادة ومتعة العمل، ويرفع من الإنتاجية إلى الحد الأمول.

ويصفها إجرائياً بأنها: الدرجة التي يتم الحصول عليها بواسطة أداة أعددتها البحث الحالي حول "أبعاد المنظمات الأثرية تضمنت: (الثقة في القادة ومصداقيتهم، الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة، روح الصداقة الحميمة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية البشرية، فرص التوفيق بين العمل والعائلة)، والمدرسة من عينة الدراسة".

السلوك القيادي (the Leadership behavior) :

السلوك هو التصرفات أو القرارات الفعلية للأفراد والمنظمات، وهو خارجي يمكن ملاحظته حال وقوعه، كما أن السلوك يتحدد بتفاعل كل من الجهد والقدرات. (سيزلاقي وولاس، 1991، ص621)

أما القيادة فهي عملية التأثير، وتوصف بأنها عملية إرشاد نشاطات أعضاء المنظمة في تحديد الاتجاهات (المقاصد) التي تقود للحصول على أهداف نظام الإدارة. (النعيمي، 2008، ص93)

السلوك القيادي على أساس اتجاهات ممارسته، مُيز إلى نوعين ذكرهما عبد الوهاب وميروح (2010)، على النحو التالي:

- سلوك يهتم بالمرؤوسين: يقوم على مبدأ الاحترام، وتتجه أنشطة القائد نحو تحقيق رفاهية مرؤوسيه، وإقامة علاقة إيجابية معهم.

- سلوك يهتم بالإنتاج: يقوم على مبدأ إنجاز العمل، وتتجه أنشطة القائد نحو تحسين الإنتاجية وإنجاز العمل. ص24

هذا البحث يعرف السلوك القيادي نظرياً بأنه: كل ما يصدر عن القادة من ممارسات توحى أنهم مهتمون بالعمل، أو بالأفراد، ويتأثر بها تقدير الموظفين بالمنظمة لتحقيق أبعاد المنظمات الأثيرة أو جزء منها.

ويصفه إجرائياً بأنه: ممارسات فئة القيادات في كافة المستويات الادارية بجامعة أم القرى، بما فيها: إدارة عليا، وسطي، تنفيذية، يمكن ملاحظتها من قبل أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالجامعة ويتأثر بها تقديرهم لتحقيق أبعاد المنظمات الأثيرة أو جزء منها المضمنة في أداة هذا البحث.

جامعة أم القرى (Umm Al-Qura University):

أولى المؤسسات التعليمية الجامعية في المملكة العربية السعودية، أنشئت في مكة المكرمة عام 1401هـ، تعد أكبر الجامعات السعودية من حيث عدد الطلبة، ومن أكثر الجامعات شمولية للتخصصات وتميزاً بحكم موقعها وعراقتها. وللجامعة مقرات في منطقة مكة المكرمة في كل من مدينة مكة، الليث، القنفذة، أضم. (جامعة أم القرى، 2023)

5.1. حدود البحث

الحدود الموضوعية: يقتصر البحث الحالي على الكشف عن مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثيرة الممثلة في ستة أبعاد طرحها Rego, Cunha (2008)، Awaad (2014)، ومنصور (2018)، ويوسف (2021)، في ظل السلوك القيادي الممارس.

الحدود المكانية: يقتصر البحث الحالي على المقرات التابعة لجامعة أم القرى بمنطقة مكة المكرمة وموقعها الجغرافي في (مكة المكرمة، الليث، القنفذة، أضم).

الحدود البشرية: يقتصر البحث الحالي على عينة من الكوادر العاملة بجامعة أم القرى (عضو هيئة تدريس/ موظف) - على رأس العمل- وقت إجراء الدراسة الميدانية.

الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الثالث للعام الدراسي 2022-2023.

2. منهجية البحث وإجراءاته

1.2. منهج البحث:

لتحقيق أهداف البحث الحالي، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة البحث ومتغيراته، ويعتبر المنهج الوصفي التحليلي من أشهر المناهج العلمية وأكثرها استخداماً في مجال البحث العلمي، وقد عرفه الباحثون بأنه أسلوب منظم للتحقيق في الحقائق المرتبطة بظاهرة أو موقف أو أحداث أو أوضاع معينة في سبيل استكشاف حقيقة جديدة أو تأكيد صحة الحقائق السابقة وتأثيرها على متغير معين بالإضافة إلى العلاقات المنبثقة عنها (مصلح وعريفج، 1999: 107).

لذلك تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات والحقائق التي تتعلق بأبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى المدركة من عينة البحث، إلى جانب ذلك تم استخدام أساليب البحث الكمية، بحيث تم إعداد استبانة إلكترونية ونشرها على عينة البحث.

2.2. مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من الكوادر العاملة بجامعة أم القرى من أعضاء هيئة التدريس والموظفين - على رأس العمل- بمقراتها في منطقة مكة المكرمة، في الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي 2022م/2023م.

ونظراً لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية لعدة اعتبارات منها الوقت والجهد والتكلفة، فقد تم الاكتفاء بعينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة وعكس نتائجها على مجتمع الدراسة، تكونت العينة العشوائية من (177) عضو هيئة تدريس أو موظفاً في جامعة أم القرى بمقراتها في (مكة، الليث، القنفذة، أضم).

قام هذا البحث على عدد من المتغيرات المستقلة المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة المتمثلة في (الجنس، موقع المقر)، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

- الجنس: تم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغير الديموغرافي (الجنس) كما هو موضح بالجدول أدناه:

جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس (ن=177)

م	الجنس	%
1	ذكر	54,7
2	انثى	45,3
	المجموع	100

يتضح من جدول (1) أن عينة الدراسة توزعت طبقاً لمتغير الجنس بشكل متقارب لحد ما، بحيث شكلت نسبة المستجيبين من الذكور بنسبة مئوية (54,7%) من العينة الكلية، في حين مثلت نسبة المستجيبين من الإناث في جامعة أم القرى بنسبة مئوية (45,3%) من العينة الإجمالية، وهو ما يدل على أن البحث قد حرص في تقدير مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى على الأخذ بوجهة نظر الجنسين.

- مقر العمل: تم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغير الديموغرافي (مقر العمل) كما هو موضح بالجدول أدناه:

جدول (2): توزيع عينة الدراسة حسب مقر العمل (ن=177)

م	مقر العمل	%
1	مكة	45,7
2	الليث	18,7
3	القنفذة	24,0
4	أضم	11,6
	المجموع	100

يتضح من جدول (2) توزيع عينة الدراسة طبقاً لمتغير مقر العمل، بحيث بلغت نسبة المستجيبين من مقر في مكة (45,7%)، كما شكلت نسبة المستجيبين من مقر في الليث (18,7%)، في حين مثلت نسبة المستجيبين من مقر في القنفذة (24,0%)، بينما شكلت نسبة المستجيبين من مقر في أضم (11,6%). وهو ما يدل على أن البحث قد حرص في تقدير مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى على الأخذ بوجهة نظر الكوادر العاملة في جميع المقرات في مدينة مكة المكرمة أو في المحافظات التابعة لها، وللجامعة عدة مقرات في مدينة مكة بالإضافة للمقر الرئيس لذا كانت نسبة الاستجابة مرتفعة في مدينة مكة المكرمة.

3.2. أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث وللإجابة عن تساؤلاته، تم تصميم استبانة للكشف عن مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى كما يدرجها أعضاء هيئة التدريس والموظفين، وذلك بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث مثل دراسة نجيمي (2022) وعبد الغني (2021)، وRego & cunh (2008)، ومنصور (2018). ولقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: اشتمل على المعلومات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، مقر العمل).
- القسم الثاني: اشتمل على (30) فقرة تقيس مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى كما يدرجها أعضاء هيئة التدريس والموظفين، واشتمل على ستة أبعاد، وهي:
 - المحور الأول: الثقة في القادة ومصداقيتهم: وتضمن (5) فقرات.
 - المحور الثاني: الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة: وتضمن (5) فقرات.
 - المحور الثالث: روح الصداقة الحميمة: وتضمن (5) فقرات.
 - المحور الرابع: العدالة التنظيمية: وتضمن (5) فقرات.
 - المحور الخامس: فرص التعلم والتنمية البشرية: وتضمن (5) فقرات.
 - المحور السادس: فرص التوفيق بين العمل والعائلة: وتضمن (5) فقرات.

صدق الأداة وثباتها: للتأكد من صدق محتوى الاستبانة الظاهري، تم عرضه في صورته الأولية على مجموعة من المتخصصين في مجال الإدارة التربوية والقطاع التعليمي، لإبداء ملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة، بحيث قاموا بإبداء آرائهم حول مدى صحة الصياغة اللغوية لعبارات الاستبانة، ومدى ملائمة مفردات الاستبانة لعينة الدراسة، فضلاً عن مدى صلاحية كل عبارة لقياس ما وضعت لقياسه. تم الأخذ بآراء المحكمين وتوجيهاتهم، حيث حذف وأضاف بعض الفقرات، وأجرى بعض التعديلات وفقاً لملاحظاتهم، ووضعَت الأداة في صورتها النهائية وفقاً لتعديلات المحكمين وآرائهم.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون لكل فقرة من فقرات الاستبانة والمحور الذي تنتمي إليه، وكذلك حساب معامل ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، وذلك للتأكد من الصدق البنائي لمحاوَر الاستبانة. وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0,388-0,779) ومع المحاور ما بين (0,436-0,891)،

وهذا يدل على وجود معامل ارتباط قوي للمحاور والعبارات مع الاستبانة، حيث أنها جميعها معاملات ارتباط مقبولة ودالة عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) لأغراض تطبيق البحث.

أما فيما يتعلق بثبات الاستبانة فقد تم حساب الثبات لكل بعد من أبعادها وللاستبانة ككل، وذلك باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا (Alpha Cronbach) بعد تجريبيها على عينة استطلاعية خارجة عن عينة البحث، مكونة من 15 منسوبة في جامعة أم القرى بمقرها في مكة المكرمة، ومن خارج عينة الدراسة، والجدول (3) يبين معاملات ثبات ألفا لأبعاد الاستبانة والاستبانة ككل.

جدول 3: معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبانة والاستبانة ككل

المحور	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الثقة في القادة ومصداقيتهم.	5	0.825
الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة.	5	0.712
روح الصداقة الحميمة.	5	0.819
العدالة التنظيمية.	5	0.889
فرص التعلم والتنمية البشرية.	5	0.864
فرص التوفيق بين العمل والعائلة.	5	0.867
المقياس ككل	30	0.932

يظهر من جدول (3) أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحاور الاستبانة مرتفعة ومقبولة، فبلغت (0,825) للمحور الأول: الثقة في القادة ومصداقيتهم، وللمحور الثاني: الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة بلغت (0,712)، وللمحور الثالث: روح الصداقة الحميمة بلغت (0,819)، وللمحور الرابع: العدالة التنظيمية بلغت (0,889)، وللمحور الخامس: فرص التعلم والتنمية البشرية بلغت (0,864)، وللمحور السادس: فرص التوفيق بين العمل والعائلة بلغت (0,867)، كما بلغت قيمة ألفا لكرونباخ للاستبانة ككل (0,932)، ويدل على أن هناك ثباتاً عالياً لإجابات أفراد العينة عن أسئلة الاستبانة، مما يشير إلى فهمهم لعبارات الاستبانة وإمكانية التعامل معها بدرجة عالية من الثقة، أي أن هناك درجة مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الاستبانة.

أعتمد في تقدير متوسطات استجابات أفراد عينة البحث على فقرات أداة البحث وفق مقياس "ليكارتر الخماسي"، كما تم الاعتماد للحكم على المتوسطات الحسابية على التصنيف التالي:

$$\text{طول الفترة} = (\text{الحد الأعلى للبدل} - \text{الحد الأدنى}) \div \text{عدد المستويات}$$

$$0,8 = 5 \div 4 = 5 \div (1-5)$$

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات المستجيبين على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى مجالها ككل، تم الاعتماد على التقسيم التالي في جدول (4) للحكم على المتوسطات الحسابية:

جدول 4: مقياس المتوسطات الحسابية وتفسيرها

مرتفعة جداً	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
4.21-5	3.41-4.20	2.61-3.40	1.81-2.6	1-1.80

2.4. المعالجات الإحصائية:

تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) للإجابة عن أسئلة الدراسة الأساسية وتحليل البيانات التي تم جمعها لتحقيق أهداف البحث الحالي، وذلك باستخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): تم تطبيقه للتأكد من اتساق المحاور التي طُبِّقت فيها أداة الدراسة مع المتغيرات التي سعت لاختبارها أو بشكل مختصر للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson): تم تطبيقه للتأكد من الصدق البنائي للاستبانة.
- التكرارات والنسب المئوية: لوصف خصائص عينة الدراسة الديموغرافية .
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة: استخدم في وصف آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة من أجل الكشف عن متوسط الإجابات لكل متغير بالإضافة الى استخدامه في وصف العبارات الواردة في الاستبانة، وللإجابة عن تساؤلات الدراسة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) واختبارات للعينات المستقلة (Independent T-test): تم من خلاله فحص الفروق بين متوسطات وجهات نظر عينة الدراسة وتقديراتهم لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية السائدة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، تبعاً لمتغير الجنس ومقر العمل.

3. نتائج البحث ومناقشتها

استخرجت نتائج البحث من تحليل البيانات المجمعة من أداة البحث (الاستبانة) وربطها بأسئلة الدراسة، وتم تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها على النحو التالي:

أولاً- عرض نتائج ومناقشة السؤال الأول: ما مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أبعاد المنظمات الأثرية السائدة (الثقة في القادة ومصداقيتهم، الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة، روح الصداقة الحميمة، العدالة التنظيمية، فرص التعلم والتنمية الشخصية، فرص التوفيق بين العمل والعائلة) بجامعة أم القرى في ظل السلوك القيادي الممارس والمدركة من أفراد عينة الدراسة، واستخدم في هذا البحث مقياس المتوسطات الحسابية الوارد في الجدول (2) السابق عرضه لتفسير هذه المتوسطات ودلالاتها، والجداول التالية تبين النتائج على النحو التالي:

**جدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة
لبعد الثقة في القادة ومصدقيتهم في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	سلوك القادة يجعل الجامعة يسود فيها الآتي: المصادقية في التعامل مع الرؤساء.	3.75	1.20	3	مرتفعة
2	الثقة العنصر الأساسي في التعامل مع الرؤساء.	3.75	1.12	2	مرتفعة
3	اهتمام الرؤساء بمصالح الموظف بالجامعة.	3.80	1.16	1	مرتفعة
4	وفاء الرؤساء بوعودهم للموظفين بالجامعة.	3.50	1.25	4	مرتفعة
5	إنصاف وعدالة الرؤساء مع الموظفين بالجامعة.	3.48	1.28	5	مرتفعة
	بعد (الثقة في القادة ومصدقيتهم) ككل	3.66	0.92	-	مرتفعة

يتضح من جدول (6) أن المتوسطات الحسابية التي تقيس مستوى تحقق بعد الثقة في القادة ومصدقيتهم في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، قد تراوحت بين (3,48-3,80) وبدرجة (مرتفعة)، حيث جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت على "اهتمام الرؤساء بمصالح الموظف بالجامعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,80)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت على "الثقة العنصر الأساسي في التعامل مع الرؤساء" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,75)، وجاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على "المصادقية في التعامل مع الرؤساء" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,75). بينما جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت على "إنصاف وعدالة الرؤساء مع الموظفين بالجامعة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,48) بدرجة (مرتفعة). كما بلغ المتوسط العام لبعد الثقة في القادة ومصدقيتهم (3,66) وانحراف معياري (0,92)، وهو ما يبين أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على بعد الثقة في القادة ومصدقيتهم.

تبين هذه النتيجة إن المتوسطات الحسابية لمستوى تحقق بعد الثقة في القادة ومصدقيتهم في جامعة أم القرى جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت تحقق بعد الثقة في القادة ومصدقيتهم بالجامعة في ظل سلوك قاداتها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نجيمي (2022) التي أشارت إلى أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران جاء بدرجة مرتفعة بما في ذلك بعد الثقة في القادة، ومع دراسة يوسف (2021) التي أشارت إلى أن أبعاد المنظمات الأثرية ومنها بعد الثقة في القادة ومصدقيتهم جاءت بدرجة فوق المتوسط بشكل عام.

**جدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة
لبعد الاتصالات الصريحة والمفتوحة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى**

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
	سلوك القادة يجعل الجامعة يسود فيها الآتي:				

مرتفعة	5	1.44	3.42	اتصالات تتم بوضوح أو صراحة.	1
مرتفعة	1	1.21	3.89	تبادل الاختلاف في الآراء بين المنسويين عبر وسائل الاتصال.	2
مرتفعة	4	1.26	3.54	التواصل السهل مع الإدارات العليا بالجامعة.	3
مرتفعة	3	1.21	3.66	قنوات الاتصال مفتوحة.	4
مرتفعة	2	1.04	3.75	إمكانية الإفصاح عن مشاكل العمل عبر قنوات الاتصال.	5
مرتفعة	-	0.84	3.65	بعد (الاتصالات المفتوحة مع القادة) ككل	

يتضح من جدول (7) أن المتوسطات الحسابية التي تقيس مستوى تحقق بعد الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، قد تراوحت بين (3,42 - 3,89) وبدرجة (مرتفعة)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت على " تبادل الاختلاف في الآراء بين المنسويين عبر وسائل الاتصال" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,89)، في حين جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت على " إمكانية الإفصاح عن مشاكل العمل عبر قنوات الاتصال" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,75)، وجاءت الفقرة رقم (4) التي نصت على "قنوات الاتصال مفتوحة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,66) وبدرجة (مرتفعة)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على " اتصالات تتم بوضوح أو صراحة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,42) بدرجة (مرتفعة). كما بلغ المتوسط العام لبعد الثقة الاتصالات المفتوحة مع القادة (3,65) وانحراف معياري (0,84)، وهو ما يبين أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على بعد الاتصالات الصريحة والمفتوحة.

تبين هذه النتيجة إن المتوسطات الحسابية لمستوى تحقق بعد الاتصالات المفتوحة في جامعة أم القرى جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت تحقق بعد الاتصالات الصريحة والمفتوحة بالجامعة في ظل سلوك قادتها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نجيمي (2022) التي أشارت إلى أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران وبما فيها بعد الاتصالات الصريحة والمفتوحة جاء بدرجة مرتفعة، ومع دراسة منصور (2018) التي أشارت إلى أن سلوكيات القيادة الأخلاقية لها دور الذي يمكن أن تلعبه في دعم أبعاد المنظمات الأثرية (المفضلة) بما في ذلك الاتصالات المفتوحة والصريحة مع القائد والتي من الممكن أن تؤدي إلى نجاح منظمات التسويق الإلكتروني بمحافظة القاهرة الكبرى.

جدول 8: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

لبعد روح الصداقة الحميمة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	سلوك القادة يجعل الجامعة يسود فيها الآتي: مناخ عام يمتاز بالود.	3.40	1.24	5	متوسطة
2	سيادة روح الفريق بين الموظفين.	3.70	1.09	3	مرتفعة
3	لقاءات جماعية لكافة الموظفين خلال الدورات التدريبية والمناسبات.	3.85	1.01	2	مرتفعة

مرتفعة	4	1.23	3.45	مناخ أسري يشيع بين موظفي الجامعة.	4
مرتفعة	1	1.09	3.92	تقارب بين جميع الموظفين من خلال تنظيم فعاليات.	5
مرتفعة	-	0.86	3.66	بعد (روح الصداقة الحميمة) ككل	

يتضح من جدول (8) أن المتوسطات الحسابية التي تقيس مستوى تحقق بعد روح الصداقة الحميمة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، قد تراوحت بين (3,40 - 3,92) وبدرجة (متوسطة ومرتفعة)، حيث جاءت بدرجة مرتفعة كلاً من: الفقرة رقم (5) التي نصت على " تقارب بين جميع الموظفين من خلال تنظيم فعاليات"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,92)، والفقرة رقم (3) التي نصت على " لقاءات جماعية لكافة الموظفين خلال الدورات التدريبية والمناسبات" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,85)، وجاءت الفقرة رقم (2) التي نصت على " سيادة روح الفريق بين الموظفين" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,70)، بينما جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على " مناخ عام يمتاز بالود" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,40) بدرجة (متوسطة). كما بلغ المتوسط العام لبعده روح الصداقة الحميمة (3,66) وانحراف معياري (0,86)، وهو ما يبين أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على بعد روح الصداقة الحميمة.

تبين هذه النتيجة إن المتوسطات الحسابية لمستوى تحقق بعد روح الصداقة الحميمة في جامعة أم القرى جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت تحقق بعد روح الصداقة الحميمة كمعيار من معايير المنظمات الأثرية بالجامعة في ظل سلوك قادتها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة يوسف (2021) التي أشارت إلى أن أبعاد المنظمات الأثرية جاءت بدرجة فوق المتوسط بشكل عام، ومع دراسة منصور (2018) التي أشارت إلى أن سلوكيات القيادة الأخلاقية والدور الذي يمكن أن تلعبه في دعم أبعاد المنظمات الأثرية (المفضلة) بما في ذلك بعد روح الصداقة الحميمة والتي يمكن أن تؤدي إلى نجاح منظمات التسويق الإلكتروني بمحافظة القاهرة الكبرى.

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

لبعد العدالة التنظيمية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرقم
مرتفعة	1	1.24	3.93	سلوك القادة يجعل الجامعة يسود فيها الآتي: توافر ميزانية للتدريب وتنمية قدرات الموظفين.	1
مرتفعة	2	1.22	3.92	عدالة في عملية مكافأة الأداء الجيد بالجامعة.	2
مرتفعة	5	1.22	3.89	احتراف بالتميز والعمل المتقن.	3
مرتفعة	3	1.24	3.91	منح مكافآت للموظفين المتميزين والمنجزة لأعمالها.	4
مرتفعة	4	1.17	3.89	عدم التمييز بين الموظفين.	5
مرتفعة	-	1.01	3.91	بعد (العدالة التنظيمية) ككل	

يتضح من جدول (9) أن المتوسطات الحسابية التي تقيس مستوى تحقق بعد العدالة التنظيمية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، قد تراوحت بين (3,89 - 3,93) وبدرجة (مرتفعة)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على "توافر ميزانية للتدريب وتنمية قدرات الموظفين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,93)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت على "عدالة في عملية مكافأة الأداء الجيد بالجامعة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,92)، وجاءت الفقرة رقم (4) التي نصت على "منح مكافآت للموظفين المتميزين والمنجزة لأعمالها" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,91)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت على "احتراف بالتميز والعمل المتقن" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,89). كما بلغ المتوسط العام لبعء العدالة التنظيمية (3,91) وانحراف معياري (1,01)، وهو ما يبين أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على بعد العدالة التنظيمية.

تبين هذه النتيجة إن المتوسطات الحسابية لمستوى تحقق بعد العدالة التنظيمية في جامعة أم القرى جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت تحقق بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية بالجامعة في ظل سلوك قادتها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نجيمي (2022) التي أشارت إلى أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران وبما فيها العدالة التنظيمية جاء بدرجة مرتفعة، ومع دراسة يوسف (2021) التي أشارت إلى أن أبعاد المنظمات الأثرية ومنها العدالة التنظيمية جاءت بدرجة فوق المتوسط بشكل عام.

جدول 10: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

لبعد فرص التعلم والتنمية الشخصية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	سلوك القادة يجعل الجامعة يسود فيها الأتي: التشجيع على الإبداع والابتكار.	3.48	1.28	4	مرتفعة
2	إتاحة فرصاً للتعلم والتنمية الشخصية.	3.62	1.21	2	مرتفعة
3	اكتساب خبرات جديدة بشكل مستمر.	3.46	1.33	5	مرتفعة
4	تطوير إمكانات موظفي الجامعة.	3.59	1.28	3	مرتفعة
5	دعم توافق القيم الشخصية للموظفين مع القيم السائدة بالجامعة.	3.75	1.18	1	مرتفعة
	بعد (فرص التعلم والتنمية الشخصية) ككل	3.58	1.01	-	مرتفعة

يتضح من جدول (10) أن المتوسطات الحسابية التي تقيس مستوى تحقق بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، قد تراوحت بين (3,46 - 3,75) وبدرجة (مرتفعة)، حيث جاءت الفقرة رقم (5) التي نصت على "دعم توافق القيم الشخصية للموظفين مع القيم السائدة بالجامعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,75)، في حين جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت على "إتاحة فرصاً للتعلم والتنمية الشخصية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,62)،

وجاءت الفقرة رقم (4) التي نصت على "تطوير إمكانات موظفي الجامعة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,59)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت على "اكتساب خبرات جديدة بشكل مستمر" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,46). كما بلغ المتوسط العام لبعده فرص التعلم والتنمية الشخصية (3,58) وانحراف معياري (1,33)، وهو ما يبين أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية.

تبين هذه النتيجة إن المتوسطات الحسابية لمستوى تحقق بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية في جامعة أم القرى جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت تحقق بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية بالجامعة في ظل سلوك قادتها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نجيمي (2022) التي أشارت إلى أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران بما فيها بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية جاء بدرجة مرتفعة، ومع دراسة يوسف (2021) التي أشارت إلى أن أبعاد المنظمات الأثرية ومنها بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية جاءت بدرجة فوق المتوسط بشكل عام.

جدول 11: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

لبعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	سلوك القادة يجعل الجامعة يسود فيها الآتي: مساعدة الموظفين على التوافق بين مسؤولياتهم داخل الجامعة وبين مسؤولياتهم الأسرية.	3.74	1.17	2	مرتفعة
2	تقدم خدمات تيسر جودة الحياة الأسرية لموظفي الجامعة.	3.95	1.13	1	مرتفعة
3	إيجاد مرافق ترفيهية لموظفي الجامعة وأسرهم.	3.49	1.26	5	مرتفعة
4	تهيئة ظروف تمكن الموظفين بالجامعة من رعاية أطفالهم.	3.59	1.17	4	مرتفعة
5	النظر بعين الاعتبار للظروف الخاصة والأسرية لموظفي الجامعة.	3.60	1.17	3	مرتفعة
	بعد (فرص التوفيق بين العمل والعائلة) ككل	3.67	0.96	-	مرتفعة

يتضح من جدول (11) أن المتوسطات الحسابية التي تقيس مستوى تحقق بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، قد تراوحت بين (3,49-3,95) وبدرجة (مرتفعة)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) التي نصت على "تقدم خدمات تيسر جودة الحياة الأسرية لموظفي الجامعة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3,95)، في حين جاءت الفقرة رقم (1) التي نصت على "مساعدة الموظفين على التوافق بين مسؤولياتهم داخل الجامعة وبين مسؤولياتهم الأسرية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3,74)، وجاءت الفقرة رقم (5) التي نصت على "النظر بعين الاعتبار للظروف الخاصة والأسرية لموظفي الجامعة" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3,60)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) التي نصت على "إيجاد مرافق ترفيهية لموظفي الجامعة وأسرهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,49) بدرجة (مرتفعة).

كما بلغ المتوسط العام لبعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة (3,67) وانحراف معياري (0,96)، وهو ما يبين أن جميع أفراد عينة الدراسة متفقون على تحقق بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة.

تبين هذه النتيجة إن المتوسطات الحسابية لمستوى تحقق بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة في جامعة أم القرى جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت تحقق بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة بالجامعة في ظل سلوك قادتها.

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نجيمي (2022) التي أشارت إلى أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران وبما فيها فرص التوفيق بين العمل والعائلة جاء بدرجة مرتفعة، ومع دراسة يوسف (2021) التي أشارت إلى أن أبعاد المنظمات الأثرية ومنها بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة جاءت بدرجة فوق المتوسط بشكل عام.

جدول 12: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

حول تحقق أبعاد المنظمة الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	بعد (الثقة في القادة ومصداقيتهم)	3.66	0.92	مرتفعة
2	بعد (الاتصالات المفتوحة مع القادة)	3.65	0.84	مرتفعة
3	بعد (روح الصداقة الحميمة)	3.66	0.86	مرتفعة
4	بعد (العدالة التنظيمية)	3.91	1.01	مرتفعة
5	بعد (فرص التعلم والتنمية الشخصية)	3.58	1.01	مرتفعة
6	بعد (فرص التوفيق بين العمل والعائلة)	3.67	0.96	مرتفعة
	الأبعاد ككل	3.68	0.93	مرتفعة

يتضح من جدول (12) أن تحقق أبعاد المنظمة الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، جاء بمتوسط عام (3,68)، وبدرجة (مرتفعة).

اتفقت هذه النتيجة مع دراسة نجيمي (2022) التي أظهرت أن مستوى تحقيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة نجران من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة مرتفعة. في حين أظهرت دراسة يوسف (2021) أن أبعاد المنظمات الأثرية جاءت بدرجة فوق المتوسط بشكل عام.

أما تحقق أبعاد المنظمة الأثرية في ظل السلوك القيادي الممارس بجامعة أم القرى، فقد تراوحت المتوسطات بين (3,58)- (3,91) وبدرجة (مرتفعة)، وجاءت على النحو الآتي:

- بعد العدالة التنظيمية بمتوسط عام (3,91) وانحراف معياري (1,01).
- بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة بمتوسط عام (3,67) وانحراف معياري (0,96).
- بعد روح الصداقة الحميمة بمتوسط عام (3,66) وانحراف معياري (0,86).

- بعد الثقة في القادة ومصداقيتهم بمتوسط عام (3,66) وانحراف معياري (0,92).
- الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة بمتوسط عام (3,65) وانحراف معياري (0,84).
- بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية بمتوسط عام (3,58) وانحراف معياري (1,33).

وهذه الأبعاد بالنظر إلي وسطها الحسابي جاء في الصدارة بعد "العدالة التنظيمية"، وفي آخرها بعد "فرص التعلم والتنمية الشخصية". وبالنظر إلى الانحراف المعياري فإن آراء عينة الدراسة حول الأبعاد تميل إلى الاستقرار أكثر مع بعد الاتصالات المفتوحة مع القادة، ثم بعد روح الصداقة الحميمة، ثم بعد الثقة في القادة ومصداقيتهم، ثم بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة، ثم بعد العدالة التنظيمية، ثم بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية.

ثانياً- عرض نتائج ومناقشة السؤال الثاني: هل يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى) حول مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين؟ وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة (Independent T-test) للكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وتقديراتهم لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى تبعاً لمتغير الجنس والجدول (12) يظهر النتائج:

جدول 13: نتائج اختبار (T) لفحص الفروق بين إجابات العينة تبعاً لمتغير الجنس

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة Sig.
الجنس	ذكر	3.67	0.433	0.66
	أنثى	3.71		

يبين الجدول (13) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى، تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من (0,05). وهذه النتيجة تظهر أن أعضاء هيئة التدريس والموظفين باختلاف جنسهم متفقون على واقع تطبيق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة أم القرى، وقد يفسر ذلك إلى توافر قواعد واضحة ومعايير محددة وإجراءات تتصف بالحوكمة في تشغيل الوظائف بالجامعة.

ثالثاً- عرض نتائج ومناقشة السؤال الثالث: هل يوجد تأثير دال إحصائياً لمتغير مقر العمل (مكة، الليث، القنفذة، أضم) حول مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى، والمدركة من أعضاء هيئة التدريس والموظفين؟

وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة وتقديراتهم لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى تبعاً لمتغير مقر العمل والجدول (13) يظهر النتائج:

جدول 14: نتائج تحليل (One Way ANOVA) لمتغير مقر العمل

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	قيمة الدلالة Sig.
مقر العمل	بين المجموعات	2.557	3	0.852	1.758	0.185
	داخل المجموعات	70.767	146	0.485		
	المجموع	73.324	149			

يبين الجدول (14) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية في جامعة أم القرى، والمدرسة من أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير مقر عمل المستجيب، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من (0,05).

وهذه النتيجة تظهر أن أعضاء هيئة التدريس والموظفين باختلاف موقع مقراتهم الجغرافي بمنطقة مكة المكرمة متفقون على مستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية بجامعة أم القرى، وقد يفسر ذلك إلى أن خطط قيادات مقرات الجامعة تسير وفق قواعد وخطط استراتيجية.

4. نتائج وتوصيات ومقترحات البحث
1.4 ملخص النتائج: أظهرت آراء عينة البحث، النتائج الآتية:

- 1- تحقق أبعاد المنظمة الأثرية بجامعة أم القرى في ظل سلوك قادتها بمتوسط عام (3,68)، وبدرجة (مرتفعة). ومستوى تحقق أبعادها جاء على النحو التالي:
 - بعد العدالة التنظيمية، بمتوسط حسابي (3,91) وبدرجة مرتفعة.
 - بعد فرص التوفيق بين العمل والعائلة، بمتوسط حسابي (3,67) وبدرجة مرتفعة.
 - بعد روح الصداقة الحميمة، بمتوسط حسابي (3,66) وبدرجة مرتفعة.
 - بعد الثقة في القيادة ومصداقيتهم، بمتوسط حسابي (3,66) وبدرجة مرتفعة.
 - بعد الاتصالات الصريحة والمفتوحة مع القادة، بمتوسط حسابي (3,65) وبدرجة مرتفعة.
 - بعد فرص التعلم والتنمية الشخصية، بمتوسط حسابي (3,58) وبدرجة مرتفعة.
- 2- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية السائدة في جامعة أم القرى في ظل سلوك قادتها تبعاً لمتغير الجنس، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من (0,05).
- 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى تحقق أبعاد المنظمات الأثرية السائدة في جامعة أم القرى في ظل سلوك قادتها تبعاً لمتغير مقر العمل، حيث كانت قيمة الدلالة أكبر من (0,05).

2.4. التوصيات: بناءً على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، استوحى البحث توصيات تؤكد أهمية تعزيز أبعاد المنظمات الأثرية للمنتسبين للجامعة عموماً والكوادر العاملة على وجه الخصوص، من خلال التالي:

- 1- تزويد قيادات الجامعة بالمهارات المهنية لتحسين ممارساتهم القيادية في ضوء أبعاد المنظمات الأثرية.
- 2- دعم المناخ الأثري من خلال استحداث خيارات لأنشطة ثقافية وترفيهية ورياضية وأنماط أخرى تدفع نحو جودة الحياة بالجامعة.
- 3- تفعيل مناخ تنظيمي يُعزّز المشاركة في رسم السياسات وصنع القرارات وتطوير الاتصالات من أجل جعل بيئة العمل بالجامعة مفضلة.
- 4- التعاون مع الجامعات الأجنبية كمزود خبير لضمان تطبيق المناخ الأثري بالجامعة.

3.4. المقترحات: يُقدم البحث الحالي المقترحات التالية:

- 1- إجراء دراسات مستقبلية في نفس سياق البحث الحالي حول أدوار القيادات بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات المنظمات الأثرية.
- 2- إجراء دراسة تحليلية للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمنسوبي الجامعات السعودية (قادة وموظفين) لتحسن كفاءة الأداء في ضوء أبعاد المنظمات الأثرية.

5. المراجع

1.5. القرآن الكريم.

2.5. المراجع العربية

- أندرو دي سيزلاقي، مارك جي ولاس (1991). السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة: جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- جامعة أم القرى (2023). نبذة عن الجامعة. <https://uqu.edu.sa/main>.
- جودة، عبد المحسن عبد المحسن. (2010). السلوك التنظيمي، بدوان دار نشر، المنصورة.
- جيرالد جرينبرج، روبرت بارون (2004). إدارة السلوك في المنظمات، ط7، ترجمة: رفاعي محمد رفاعي، إسماعيل على بسيوني، دار المربخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
- الخطة التنفيذية لبرنامج التحول الوطني 2021-2025. <https://www.my.gov>.
- الرؤية السعودية (2030). برنامج التحول الوطني. <https://www.vision2030.gov>.
- الرؤية السعودية (2030). برنامج جودة الحياة. <https://www.vision2030.gov>.

- الزعير، إبراهيم. (2017). الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة السعودية الناشئة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، ع 9، 172-218.
- صلاح عبد القادر النعيمي (2008). المدير، القائد، المفكر الاستراتيجي. ط2، أفراد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- سعد الدين، دعاء علي. (2017). أثر سلوكيات القيادة الأخلاقية على أبعاد المنظمات الأثرية لدى العاملين: دراسة تطبيقية على الهيئة العامة للنقل النهري، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد3، جامعة شمس الدين-كلية التجارة، 257-274.
- عبد الوهاب، مبروح (2010). السلوك القيادي وعلاقته بالدافعية لدى العمال- دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية "السوناريك" وحدة فرجيوة – ميلة- رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطفونيا، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة منتوري قسنطينة.
- عمران، أسماء. (2020). تقدير حاجات أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين ومن في حكمهم بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل كمدخل لتحقيق الرضا الوظيفي لهم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، 21(4)، 516-547.
- عزت، هويدا أحمد (2022). المنظمات الأثرية" بين التطوير وأمل التطبيق. الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين (2022)، جامعة أم القرى، رابط <https://uqu.edu.sa/dsfaculty>
- الغامدي، فريد (2021). تطوير بيئة العمل وتحفيز التفكير الإبداعي للموظفين في مبادرة (السعادة والإيجابية). <https://uqu.edu.sa/App/News/74472>
- فليح، حكمت محمد. (2010). تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي: دراسة استطلاعية في دائرتي التقاعد والرعاية الاجتماعية في مدينة الكويت، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 83.
- مصلح، خالد حسين؛ عريفيج، سامي سلطي. (1999). في مناهج البحث العلمي وأساليبه. ط2، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
- المغربي، هدى عبد الحميد عبد الفتاح. (2017). العلاقة بين المنظمات الأثرية والالتزام التنظيمي لدى العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع التعليم-جامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، 41(3)، جامعة المنصورة-كلية التجارة، 233-257.
- منصور، علي ناجح علي. (2018). دور سلوكيات القيادة الأخلاقية في دعم وتعزيز أبعاد المنظمات الأثرية (المفضلة): دراسة تطبيقية على منظمات التسويق الإلكتروني في محافظة القاهرة الكبرى، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 32(1)، جامعة حلوان - كلية التجارة وإدارة الأعمال، 197-276.
- معجم المعاني الجامع. <https://www.almaany.com>

- نجيمي، فصيل بن علي يحيى. (2022). أبعاد المنظمات الأثيرة بجامعة نجران وعلاقتها بالتزام أعضاء هيئة التدريس بالعقد النفسي، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، العدد 11، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، 216-257.
- نعمان، مرفت محمد السعيد مرسي. (2011). نموذج ثلاثي الأبعاد للعلاقة بين جودة حياة العمل والمناخ الأثيري والرفاهية النفسية، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- وكالة جامعة أم القرى (2020). برنامج السعادة والإيجابية. <https://uqu.edu.sa/vr/84587>.
- يوسف، محمد ربيع زنتي. (2021). أبعاد منظمات الأعمال الأثيرة على الرسوخ الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بشركة بورتو للفنادق والمنتجات السياحية، مجلة التجارة والتمويل، العدد 3، جامعة طنطا-كلية التجارة، 167-220.

3.5. المراجع الأجنبية

- Awaad, A. M. A. (2014). The Effect Authentizotic Organization on Job Burnout and Organizational Commitment. *Administrative Research Journal*, 32(1), 1-29.
- Cairrão, A., Cardoso, A., Figueiredo, j., Pereira, M., Rodrigues, P., Freitas, E. (2019) Analysis of the authentizotic profile of an Angolan organization and its impact on employees, *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(2), 1-19.
- Dahiya R, & Raghuvanshi J,. (2021). Happiness at work: a multi- criteria decision- making approach. *Journal of Indian Business Research*. 13(4), 459-482.
- Daniels, K,. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work, *Human Relations*, Vol. 53 (2), pp. 257-294.
- De Vries M, F (2018). The 'Authentizotic' Organization: Creating Best Places to Work. <https://papers.ssrn.com>>
- De Vries M, F. (2021). Creating Best Places to Work In The CEO Whisperer (pp 197-202). Palgrave Macmillan, Cham.
- Fulmer I.S, et al (2003). Are 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a "great place to work" and firm performance. <https://psycnet.apa.org/record/2003-10922-006>.

- Kets de Vries & Balazs Katharina (2001), Creating authentizotic organization: Well-Functioning individuals in vibrant companies, Human relations, Vol. 45, Issue 1, pp 101-111.
- Kets M.M (2004). Organization on the couch: A Clinical Perspectives on Organizational Dynamics. European Management Journal, 22(2), 183-200
- Kets de Vries & Balazs Katharina (2013), Organizations on the couch: A Clinical perspective on Organizational Dynamics, Journal Citation Reports, Vol. 45, Issue 9.
- Laszlo, K. D., et al., (2010). "Job insecurity and health: A Study of 16 European countries", Social Science and Medicine, Vol. 70, pp 867-874.
- Rego A, & e Cunha M, P., (2008). Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. Journal of Business Research, 61(7), 739-752.
- Rego A., (2004). Authentic organizations: Development and validation of a measuring instrument, Portuguese Journal of Management Studies, 9(1), 53-76.
- Tepper, B., (2001). Health Consequences of Organizational injustice, Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86, 2.

جميع الحقوق محفوظة © 2023، الدكتورة/ هيا صالح العثيمين، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي

(CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v5.50.14>