

**العلاقة بين كل من خرق العقد النفسي والإشراف
المسيء ونية ترك العمل : دراسة ميدانية**

الباحث/محمد نادي أبو زيد الحبشي

المدرس المساعد بقسم إدارة الأعمال
كلية التجارة- جامعة أسيوط

أ. د/ نادية أمين محمد على

أستاذ إدارة الأعمال المتفرغ
رئيس قسم إدارة الأعمال سابقاً
كلية التجارة - جامعة أسيوط

أ. د/ عادل ريان محمد ريان

أستاذ إدارة الأعمال المتفرغ
نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب سابقاً
كلية التجارة - جامعة أسيوط

مقدمة:

يعد العنصر البشري من أهم الموارد اللازمة لتحقيق التقدم الاقتصادي، وهو ما نشهده بالنسبة للعديد من البلدان، مثل الصين، وهونج كونج، وسنغافورة، وماليزيا، والهند، وهذا يؤكد لنا أن تقدم هذه الدول اعتمد أساساً على الموارد البشرية التي تمتلكها، كما يقاس تقدمها بما تقدمه مؤسساتها الحكومية من خدمات لشعوبها، وذلك في مجالات التعلم، والصحة، والأمن، وجودة الحياة المعيشية بوجه عام (خلف، ٢٠١٤).

كما يُعد العنصر البشري العامل في هذه المؤسسات هو المحرك الرئيس لنشاطها، وبما أن هذه المؤسسات أو الدوائر الحكومية من أكبر القطاعات في الدولة والتي تقوم بعملية التوظيف لهذا العنصر البشري، فإنه من المنطقي أن تصاحب هذه العمالة مشاكل عديدة والتي قد تنعكس مباشرة على كفاءتها الإنتاجية (مقطوش ومرسي، ١٩٨٢)، ومن ضمن المشاكل التي ترتبط بالعاملين مشكلة نيتهم لترك العمل، وما يصاحب هذه النية من اتجاهات وسلوكيات سلبية متعددة، بالإضافة إلى التكاليف التي تتحملها المنظمة نتيجة ترك العمل فعلاً مثل: تكاليف تسريح العاملين القدامى، وتكاليف تعيين وتدريب العاملين الجدد (حيدر، وناصر، ٢٠١٤).

وتتأثر نية العاملين لترك العمل بعدد من المتغيرات داخل بيئة العمل وخارجها، ويدخل من ضمن هذه المتغيرات تعرض العاملين للسلوكيات السلبية، وتعدد مصادر هذه السلوكيات السلبية، حيث تشمل المديرين، والعاملين الآخرين، والفئات الأخرى التي تتعامل مع المنظمة. ويُعد سلوك الإشراف المسيء من ضمن السلوكيات السلبية التي يمارسها المديرون تجاه العاملين لديهم، وتؤثر هذه السلوكيات تأثيراً سلبياً على أداء العاملين المستهدفين والملاحظين لهذه السلوكيات، وبالتالي على أداء المنظمات التي يعملون بها، حيث إن إدراك العاملين لهذا السلوك يخفض من الاتجاهات والسلوكيات الإيجابية لهم، كما أنه يزيد من اتجاهاتهم وسلوكياتهم السلبية والتي يدخل من ضمنها زيادة نيتهم لترك العمل (Tepper, 2000)، بالإضافة إلى ذلك فإن شعور العاملين بعدم وفاء المنظمة للالتزامات التي تقع على عاتقها تجاهه لا يقل أهمية عن إدراك العاملين للإشراف المسيء في التأثير على نية العاملين لترك العمل (Bonilla, 2018).

ونظراً للآثار السلبية التي تنتج عن نية ترك العمل فإنه من الضروري أن تحرص الإدارة على السعي نحو التعرف على أسباب هذه النية لدى العاملين ومدى انتشار هذه النية السلوكية بينهم، لذلك يمثل البحث الحالي محاولة للمشاركة في الجهود التي سعت لدراسة نية العاملين لترك العمل، والتعرف على أسبابها، وذلك بالتطبيق على العاملين بالإدارات الجامعية بجامعة أسيوط.

موضوع الدراسة:

يعبر العقد النفسي عن اعتقادات وتوقعات العامل حول الالتزامات المتبادلة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها، حيث تعتمد هذه الالتزامات على وعود وتوقعات مدركة قد لا تكون بالضرورة مقرة من قبل أطراف المنظمة (Morrison & Robinson, 1997)، وفي حالة تشوه التوقعات والالتزامات التي يعتقد العامل بأن المنظمة يجب أن تقدمها له، بالإضافة إلى عدم تقديم المنظمة لهذه التوقعات له فإن العامل يشعر بخرق العقد النفسي الذي يعني أن المنظمة فشلت في تنفيذ الالتزامات التي تقع عليها أو تحقيق التوقعات التي يتوقعها منها (السيد، ٢٠٠٦)، ويترتب على إحساس العامل بخرق المنظمة للعقد النفسي سلسلة من الاتجاهات والسلوكيات غير المرغوب فيها تنتهي بنية ترك العمل، وقد يصبح ترك العمل بعد ذلك أكثر احتمالاً في كثير من الأحيان (عامر، ٢٠١١).

وقد دلت الدراسات السابقة على انتشار إدراك العاملين لخرق العقد النفسي داخل بيئة الأعمال المصرية (حسانين، ٢٠١١)، ونتيجة لذلك قام الباحث بدراسة استطلاعية طبقت على عينة من العاملين بجامعة أسيوط كان من ضمن نتائجها أن حوالي ٨٣.٣٣% من العاملين لم يحصلوا على ما توقعوا أن يحصلوا عليه من قبل الجامعة، كما أن الجامعة لم تف بتوقعاتهم بخصوص المخرجات التي سيحصلون عليها في حالة انضمامهم إليها، كما أظهر حوالي ٦٠% أنهم يتعرضون للإيذاء النفسي دون الإيذاء البدني من قبل المدبرين بصفة مستمرة داخل مكان العمل، بالإضافة إلى ذلك أشار حوالي ١٦% من العاملين أن لديهم نية لترك العمل، كما ذكر حوالي ٨٠% من العاملين أن لديهم نية ترك العمل في حالة توافر فرصة عمل بديل، وأوضح حوالي ٤٠% من العاملين أن لديهم نية للنقل من الإدارة التي يعملون بها.

وبالتوافق مع نتائج الدراسة الاستطلاعية، أشار كل من (Sajeet & Lalatendu (2018 إلى أن أحد أسباب نية العاملين لترك العمل هو إدراكهم لسوء معاملة مدرهم معهم، بالإضافة إلى تعرضهم للسلوكيات السلبية منه التي تهدف إلى إيذاء العامل نفسياً والمتمثلة في سلوكيات الإشراف المسيء.

ونظراً لما سبق فإن أي محاولة لمعرفة أسباب نية العاملين بجامعة أسيوط لترك العمل يعد أمراً يستحق الاهتمام، ويمثل محاولة لتقليل آثاره السلبية على الجامعة، وذلك عن طريق تقليل المتغيرات السلبية التي تؤدي إلى حدوثه، والتي أكدت الدراسة الاستطلاعية توافرها داخل بيئة العمل الجامعي، من هنا تتلخص مشكلة الدراسة الحالية في توصيف وتحليل طبيعة العلاقة بين كل من إدراك خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء من جانب، ونية العاملين لترك العمل من جانب آخر، بالإضافة إلى التعرف على أثر التفاعل بين خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء على نية العاملين لترك العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى كل ما يلي:

١. التعرف على طبيعة العلاقة بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل.
٢. التعرف على طبيعة العلاقة بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط للإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل.
٣. التعرف على تأثير التفاعل بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي وإدراكهم للإشراف المسيء على نيتهم لترك العمل.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في:

١. محاولة الاستفادة من التوجهات الإدارية الحديثة في التعرف على الاتجاهات والسلوكيات السلبية داخل العمل ممثلة في خرق العقد النفسي، وإدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل.
٢. تُعد هذه الدراسة امتداداً للدراسات التي أوصت بضرورة البحث لتوضيح الإلانات التي يؤثر بها إدراك الإشراف المسيء على اتجاهات العاملين داخل العمل.
٣. تناقش الدراسة قضية بحثية تتمثل في إدراك العاملين لخرق منظماتهم للعقد النفسي وتأثير هذا الإدراك على نواياهم لترك العمل، وبالتالي فإن هذا الموضوع يسد فجوة في أدبيات خرق العقد النفسي، وعلاقته بنية ترك العمل في البيئة العربية.
٤. أهمية الدور الذي يقوم به العاملون بالإدارات التنظيمية لجامعة أسيوط على الصعيد الإداري أو التنظيمي، وتأثيره المباشر على تسهيل العملية التعليمية، وخاصة في الوقت الحالي، حيث تسعى مختلف الجامعات المصرية للجودة والاعتماد والتميز.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

نية ترك العمل:

تُعد نية ترك العمل مرحلة سابقة لمرحلة ترك العمل، فنية ترك العمل تمثل مرحلة الدراسة والتخطيط لترك العمل من المنظمة والتي تترجم وتنفذ عملياً لاحقاً، وتعتبر نية ترك العمل عن وجود رغبة مستترة وجامعة لدى الموظف في ترك العمل لدى المنظمة في وقت ما، وقد يكون هذا الوقت مرتبطاً بانتهاء الموظف من التزام قانوني مع المنظمة، أو انتهاء مدة عمل قانونياً، أو مرتبطاً بوقت توافر العمل البديل، أو بأي ظرف شخصي آخر مرتبط بالموظف نفسه (Yi, 2012).

وقد جاءت العديد من النظريات السلوكية الإدارية لمحاولة تفسير ظاهرة نية ترك العمل، واعتبرته نوعاً من أنواع الانسحاب من العمل والذي يقسم بدوره إلى (الطراونة، ٢٠١١):

- الانسحاب النفسي: ويمثل الحالة التي يمر بها العامل، وتتمثل في عدم رغبته في تأدية وظيفته لسبب ما، فينسحب نفسياً من الوظيفة، حيث تظهر عليه عدة مظاهر تتمثل في: كثرة وتكرار التأخير عن مواعيد العمل، وكثرة الأعذار والإجازات.
- الانسحاب المادي: وتُعد تطوراً لحالة العامل الذي انسحب نفسياً من وظيفته الحالية، فيبدأ في التفكير والنية في ترك العمل من المنظمة ليبدأ فعلاً في البحث عن بديل في مكان آخر، وتترجم هذه المرحلة بالاستقالات أو ترك العمل بأي شكل كان.

مما سبق نجد أن نية ترك العمل هي عبارة عن ميل العامل للرحيل عن المنظمة التي يعمل بها، أما بالنسبة لترك العمل الفعلي فهو السلوك الذي يلي نية ترك العمل لدى العامل (Rizwan, Shahzad, Sheikh, Batool, Riaz & Saddique 2013)

وفي نفس السياق، يعرف (Pourebrahimi 2013) نية ترك العمل على أنها عبارة عن رغبة الفرد في توقف عضويته بالمنظمة التي يعمل بها، والتخلي عن المقابل المالى الذي يحصل عليه في مقابل هذه العضوية، ويضيف (Yi 2012) أن نية ترك العمل عبارة عن المرحلة قبل الأخيرة في عملية صنع القرار الذي يقوم فيه العامل بالتفكير الجاد للرحيل والبحث عن وظيفة بديلة خارج المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يعرف يوسف (٢٠١٢) نية ترك العمل على أنها عبارة عن رغبة واعية من العامل عن عمد وقصد لترك المنظمة التي يعمل بها، ويتفق القطاونة (٢٠١٥) مع ما سبق في تعريف نية ترك

العمل، حيث عرفها على أنها الخطة التي يضعها العامل لترك وظيفته الحالية على أمل الحصول على وظيفة أخرى في المستقبل القريب.

ويمكن للباحث تعريف نية ترك العمل على أنها عبارة عن "مجموعة من النوايا السلوكية التي تُعد مؤشراً للسلوك الفعلي المتمثل في انسحاب الفرد العامل من عمله وانقطاعه عن عضوية المنظمة التي يعمل بها".

خرق العقد النفسي:

يرى (Tallman, 2001) أن العقد النفسي عبارة عن "مجموعة من المعتقدات تستند على الإدراك الحسي الذي يتكون في أذهان العاملين حول التزاماتهم نحو المنظمة والتزام المنظمة نحوهم"، كما عرف (Chrobot-Mason, 2003) العقد النفسي على أنه "مجموعة من الالتزامات والوعود الضمنية، كما هي مدركة من قبل العامل، حيث يشير العقد النفسي إلى إدراك العامل لما هو مستحق له من المنظمة، وما يجب أن يقدمه لها في المقابل".

وقد استعيرت فكرة خرق العقد النفسي من مفاهيم العقود القانونية التي تعبر عن إخلال طرف من أطراف العقد بأحد الشروط، أو البنود التي يحتويها العقد (Conway & Briner, 2002)، ويحدث خرق العقد النفسي حينما يدرك العامل أن المنظمة فشلت في تنفيذ الالتزامات التي تقع عليها، أو تحقيق التوقعات التي يتوقعها منها، ويعرف (Pate, Martin & McGoldrick, 2003) خرق العقد النفسي على أنه: "فشل المنظمة في تنفيذ التزام أو أكثر من العقد النفسي للعامل"، ويعد متغير خرق العقد النفسي المتغير المحوري في موضوع العقد النفسي لأنه يقدم تفسيراً أساسياً عن الأسباب التي تجعل العقد النفسي يؤثر سلباً على اتجاهات وسلوكيات العاملين داخل مكان العمل.

ويدرك العاملون خرق المنظمة للعقد النفسي نتيجة سببين رئيسيين هما (William & Feldman, 1999):
الأول: وهو عند إدراكه لمخالفة الوعود، ويحدث عندما تقوم المنظمة بصورة متعمدة، أو بسبب ظروف خارجة عن سيطرتها بعدم تنفيذ التزام أو بند من بنود العقد النفسي.

الثاني: وهو حدوث التعارض، ويحدث التعارض عندما يكون لدى المنظمة والعامل سوء فهم يتعلق بما تم الوعد به، أي إن الخرق الناتج عن التعارض يحدث عندما تعتقد المنظمة أنها قامت بتنفيذ ما التزمت به تجاه العامل، في حين يدرك العامل أن المنظمة قد فشلت في تنفيذ وعودها والتزاماتها تجاهه.

ويستخدم بعض الباحثين (Morrisson, & Robinson, 1997) مصطلح الإخلال (انتهاك) بالعقد النفسي *psychological contract violation* مرادفاً لمصطلح خرق العقد النفسي *psychological contract Breach* حيث يرون أن المصطلحين هما تعبيران مختلفان لمعنى واحد ويستدلون على ذلك بأن خرق العقد النفسي

يمكن تحديده عندما يدرك الفرد بأنه قد حصل على أقل من ما تم وعده به، وأن خرق العقد يخلق صورة ذهنية لدى العامل بوجود انتهاك لعلاقة التبادل الاجتماعي.

ويفرق كل من (Raja, Johns & Ntalianis (2004) بين الإخلال **Violation** بالعقد النفسي وخرق **Breach** العقد النفسي، حيث يرون أن خرق العقد النفسي هو عبارة عن صورة ذهنية ترتبط بإدراك الفرد بأنه لم يحصل على ما تم الوعد به، في حين أن الإخلال بالعقد النفسي يرجع إلى رد الفعل السلبي الناتج عن الصورة الذهنية الخاصة بخرق العقد النفسي، ويرى عامر (٢٠١١) أن إدراك الإخلال بالعقد النفسي هو مرحلة تالية لإدراك الخرق الشديد للعقد النفسي، حيث إن خرق العقد النفسي ينتج لدى العامل نتيجة إدراكه عدم قيام المنظمة بتنفيذ واحد أو أكثر من تعهداتها تجاهه، أما بالنسبة للإخلال بالعقد النفسي فهو ينتج نتيجة إدراك العامل لخرق المنظمة لكل تعهداتها تجاهه، ويزداد شعور العامل بالغضب والخداع والإهانة وخيبة الأمل نتيجة إدراكه بخرق وإخلال المنظمة بالعقد النفسي معه، ويتفاقم هذا الوضع عندما يعتقد العامل أن هذا الخرق هو خطأ المنظمة أكثر من أنه بسبب عوامل خارج السيطرة.

ويعرف الباحث خرق العقد النفسي بأنه: "عبارة عن إدراك العامل أن المنظمة التي يعمل بها لم تف بالالتزامات الواقعة عليها في ضوء المساهمات التي يقدمها هو إليها".

يؤدي إدراك العاملين لخرق المنظمة للعقد النفسي إلى استجابات سلوكية واتجاهية وعاطفية سلبية (عامر، ٢٠١١)، وفي نفس السياق أشار كل من (Heffernan & Rochford (2017) في دراستهم إلى أن من ضمن نتائج خرق المنظمة للعقد النفسي أنه يقلل من الرضا الوظيفي للعاملين، والذي قد يؤدي إلى زيادة نيتهم لترك العمل، خصوصاً في ظل الظروف الاقتصادية غير المشجعة التي يعملون بها.

وفي دراسة أخرى لكل من (Conway, Guest & Trenberth (2011) توصلت إلى أن الوفاء بالعقد النفسي لا يؤثر على اتجاهات العاملين، في حين أن خرق العقد يؤثر تأثيراً جوهرياً على اتجاهاتهم داخل المنظمة، حيث يقلل من رضاهم، ومن روحهم المعنوية، ومن ولائهم، ويزيد من نيتهم لترك العمل، كما أشار كل من (Chin & Hung (2013) بأن هناك وجود علاقة جوهريّة موجبة بين خرق المنظمة للعقد النفسي ونية العاملين لترك مكان عملهم، بالإضافة إلى ذلك توصلت تلك الدراسة إلى أن العلاقة تكون أكثر جوهريّة بين الذكور عن الإناث.

وفي نفس السياق، أشار كل من (Heffernan & Rochford (2017) إلى أن وجود الشبكات الاجتماعية داخل العمل يزيد من قوة العلاقة الموجبة بين إدراك العاملين لخرق العقد النفسي ونيتهم لترك العمل، وأضاف (Bonilla (2018) أن وفاء المنظمة بالعقد النفسي مع العاملين يؤدي إلى تقليل مستويات نيتهم لترك مكان العمل، كما توصل كل من (Abela & Debono (2019) في دراستهم إلى أن إدراك العاملين لخرق المنظمة للعقد النفسي يزيد من نيتهم لترك العمل.

ونتيجة لما سبق، فإن الباحث يتوقع وجود تأثير موجب ومعنوي لإدراك العاملين لخرق العقد النفسي على نيتهم لترك العمل، وبناءً على ما تقدم يتم صياغة الفرض الأول على النحو التالي:

الفرض الأول: ينص على أنه "توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي من جانب ونيتهم لترك العمل من جانب آخر".

إدراك الإشراف المسيء:

عرف (Tepper (2000) الإشراف المسيء بأنه إدراك العاملين لمدى ممارسة مشرفيهم للسلوكيات العدائية الشفهية وغير الشفهية ضدهم بصفة مستمرة، والتي لا تصل إلى الاعتداء المادي والجسدي، كما قام (Park (2012 بتحديد الأمثلة على السلوكيات التي يمكن اعتبارها سلوكيات مسيئة من قبل المشرف، مثل إخباره للعامل بأن أفكاره أو مشاعره أقل من العادي، أو الاستهانة والسخرية منه أمام العاملين الآخرين، أو إلقاء اللوم عليه بشكل غير ملائم، بالإضافة إلى الوقاحة الشخصية والانفجارات الغاضبة المستمرة، وبهذا يمكن التعبير عن الإشراف المسيء بأنه "مجموعة من السلوكيات السلبية التي توصف بأنها إساءات نفسية صادرة من المشرفين المباشرين وواقعة على العاملين".

ويرى كل من (Andersson & Pearson (1999 أن سلوكيات الإشراف المسيء ليست حدثاً منفصلاً، بل هي عبارة عن مجموعة من التفاعلات المشتركة بين أعضاء المنظمة، حيث تنتقل ممارسة سلوكيات الإشراف المسيء من المديرين الأعلى في الهيكل التنظيمي إلى مرؤوسيهم الذين يقومون بالتالي بممارسة هذه السلوكيات ضد مرؤوسيهم الأقل منهم في الدرجة الوظيفية، ونتيجة لذلك عرف (Hoobler & Brass (2006) الإشراف المسيء على أنه مجموعة من السلوكيات السلبية المتدرجة داخل المنظمة، والمتعارف عليها بين أعضائها، ويمارسها المدبرون تجاه مرؤوسيهم.

ويضيف (Tepper (2007 أن الإشراف المسيء عبارة عن سلوك ذي طبيعة شخصية أو تقييم شخصي، حيث إن العاملين قد لا يدركون نفس مستويات الإساءة من المشرف، فما يدركه أحد العاملين على أنه إشراف مسيء، لا ينظر إليه عامل آخر على أنه كذلك، كما أن بعض المشرفين قد يتصرفون بشكل مهين من وجهة نظرهم من أجل تشجيع الأداء أو لإرسال رسالة إلى العاملين بأن الأخطاء السابقة لا يمكن تحملها مجدداً.

من التعريفات السابقة يمكن للباحث تحديد العناصر التي يتضمنها أي تعريف للإشراف المسيء وهي:

- **التقييم الشخصي:** لكي يتم الحكم على السلوك الذي يتعرض له الضحية، بأن يدخل من ضمن سلوكيات الإشراف المسيء فإن العامل الضحية نفسه يجب أن يدرك التعرض لهذا السلوك.
- **محتوى السلوك:** تحتوي سلوكيات الإشراف المسيء على عدد من السلوكيات الشفهية وغير الشفهية (إيذاء نفسي)، ولا تحتوي على أي نوع من أنواع الإيذاء المادي، وبهذا فإن أي سلوك يصل لدرجة الإيذاء المادي والجسدي لا يُعد ضمن سلوكيات الإشراف المسيء ولكن يعتبر سلوكاً سلبياً آخر.

الاستمرارية في إدراك السلوك: يعتبر سلوك الإشراف المسيء سلوكاً متصلاً ومستمرًا، بمعنى أنه لكي يتم الحكم على أن إساءة المشرف نحو العاملين تمثل إشرافاً مسيئاً فإنه يجب أن تكون متكررة ومستمرة لفترة من الوقت، أي إن الإساءة غير المتكررة التي تحدث بشكل عرضي لا يمكن اعتبارها سلوكاً إشرافياً مسيئاً.

ونتيجة لهذا يمكن للباحث تعريف إدراك العامل للإشراف المسيء بأنه عبارة عن "إدراك العامل لتعرضه للإيذاء النفسي من قبل المشرف بصفة مستمرة".

ولقد نتجت أهمية دراسة الإشراف المسيء داخل العمل عن الآثار الناتجة عنه، سواء على مستوى الفرد، أو المنظمة، فقد قام كل من (Mathieu & Babiak (2015 بدراسة أجريت على عينة قوامها (٩٧) موظفاً بالإضافة إلى (٢٢) مُشرفاً، وقد استهدفت الدراسة بحث علاقة إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء بالرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الهادفة للربح، وقد توصلت نتائج تلك الدراسة إلى وجود علاقة جوهرية سالبة بين إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء والرضا الوظيفي لهم.

بالإضافة إلى ذلك أشار (Zhang & Liao (2015 في دراستهم التي هدفت إلى مراجعة كل نتائج إدراك سلوكيات الإشراف المسيء على اتجاهات وسلوكيات العاملين داخل البحوث السابقة، وقد كان من ضمن نتائج دراستهم أن إدراك العاملين للإشراف المسيء يقلل من مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين، ومن إدراكهم للهوية التنظيمية، كما أنه يزيد من نيتهم لترك العمل في الثقافات التي تقل فيها مسافات القوة **Power Distance**، أما بالنسبة للثقافات التي تتباعد فيها مسافات القوة فإنه لا يوجد علاقة جوهرية بين إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل، وعلى سبيل المثال فقد أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا يوجد علاقة جوهرية بين إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل في دول آسيا، أما في الولايات المتحدة فإنه توجد علاقة جوهرية موجبة بين إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل، كما أكد كل من (Mathieu & Babiak (2016 على عدم وجود علاقة معنوية بين إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل، وقد أكد كل من (Kernan et al., (2016 على نفس تلك النتيجة السابقة، وهي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل، وذلك عند

دخول متغيرات وسيطة في العلاقة، كالمناخ النفسي داخل المنظمة Psychological Climate، في حين اختلف (Thakur 2017) مع النتيجة السابقة في دراسته التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية معنوية بين إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل.

وفي نفس الاتجاه، هدف (Sajeet & Lalatendu 2018) توصل إلى أن إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء يرتبط ارتباطاً جوهرياً موجباً مع نيتهم لترك العمل، كما أكد كل من (Tillman, Gonzalez, Crawford, Lawrence 2018) على نفس تلك النتيجة وهي جود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية معنوية بين إدراك العاملين لسلوكيات الإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل.

مما سبق يتوقع الباحث وجود تأثير موجب ومعنوي لإدراك العاملين للإشراف المسيء على نيتهم لترك العمل، وبناءً على ما تقدم يتم صياغة الفرض الثاني على النحو التالي:

الفرض الثاني: ينص على أنه "توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لسلوكيات الإشراف المسيء من جانب ونيتهم لترك العمل من جانب آخر".

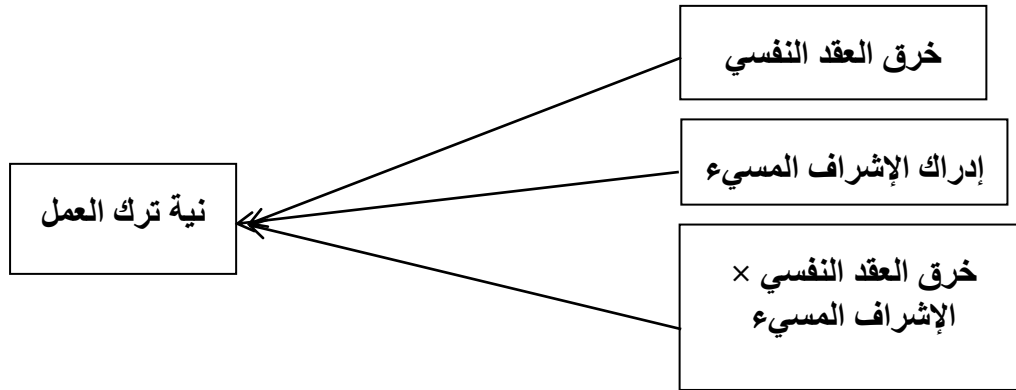
ومن بحث العلاقة بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل والتي تمت الإشارة إليها في الفرض الأول، والتي تم خلالها افتراض وجود علاقة موجبة بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل بناء على نتائج الدراسات السابقة (e.g. Bonilla, 2018; Abela & Debono, 2019)، بالإضافة إلى بحث العلاقة بين إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل، والتي تمت الإشارة إليها في الفرض الثاني، والتي تم خلالها افتراض وجود علاقة موجبة بين إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل بناء على نتائج الدراسات السابقة (e.g. Thakur, 2017; Tillman et al., 2018)، يتوقع الباحث أن تفاعل متغير خرق العقد النفسي مع متغير إدراك الإشراف المسيء سوف يؤدي إلى زيادة ظهور متغير نية ترك العمل، وبناءً على ما تقدم يتم صياغة الفرض الثالث على النحو التالي:

الفرض الثالث: ينص على أنه "يؤثر إدراك العاملين بجامعة أسيوط للإشراف المسيء كمتغير وسيط تفاعلي على العلاقة بين إدراكهم لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل".
متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها:

تقوم هذه الدراسة على أساس عدد من المتغيرات التي تخدم أغراضها، وهي:
المتغير المستقل: ويتمثل في خرق العقد النفسي، وتبنى الدراسة التعريف التالي لخرق الجامعة للعقد النفسي بأنه عبارة عن "إدراك العامل أن الجامعة لم تفي بالالتزامات الواقعة عليها في ضوء المساهمات التي يقدمها هو إليها"، وتعتمد الدراسة الحالية في قياسها لمتغير خرق العقد النفسي على المقياس الذي أعده وطوره (Anderson & Bateman 1997)، والذي يتكون من (٤) عبارات، ويعتمد على مقياس ليكرت ذي الدرجات الخمس، والذي يتراوح بين موافق تماماً (٥) وغير موافق تماماً (١).

المتغير الوسيط : يتمثل في إدراك العاملين لسلوك الإشراف المسيء، ويمكن تعريفه بأنه عبارة عن "إدراك العامل لتعرضه للإيذاء النفسي من قبل المشرف، أو الرئيس المباشر بصفة مستمرة"، وتعتمد الدراسة الحالية في قياسها لهذا المتغير على المقياس الذي أعده (2000) Tepper والذي يتكون من (١٣) عبارة، ويعتمد على مقياس ليكرت ذي الدرجات الخمس، والذي يتراوح بين موافق تماماً (٥) وغير موافق تماماً (١).

المتغير التابع: يتمثل في نية العاملين لترك العمل، وتتبنى الدراسة التعريف التالي لنية ترك العمل "مجموعة من النوايا السلوكية التي تُعد مؤشراً للسلوك الفعلي المتمثل في انسحاب الفرد العامل من عمله وانقطاعه عن عضوية المنظمة التي يعمل بها"، وتعتمد الدراسة الحالية في قياسها لهذا المتغير على المقياس الذي أعده وطوره (2006) Qureshi & Ramay ، ويتكون من (٤) عبارات، والذي يعتمد على مقياس ليكرت ذي الدرجات الخمس، والذي يتراوح بين راض جداً (٥) وغير راض بالمرّة (١). ويوضح الشكل رقم (١) العلاقة بين متغيرات الدراسة، وذلك حتى يمكن تحقيق الهدف من الدراسة:



شكل رقم (١)

نموذج يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة

يوضح نموذج الدراسة العلاقات بين متغيرات الدراسة، حيث إن كل من خرق العقد النفسي، وإدراك الإشراف المسيء، وحاصل تفاعل خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء معاً يؤثران تأثيراً مباشراً على نية ترك العمل.

وقد قام الباحث باختبار ألفا كرونباخ لحساب معاملات الثبات للمتغيرات، محل الدراسة، والسابق الإشارة إليها، ويوضح الجدول التالي رقم (١) إلى نتائج هذا الاختبار لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم (١)
معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	معاملات الثبات
خرق العقد النفسي	٠.٨٨٥
إدراك الإشراف المسيء	٠.٩٦
نية ترك العمل	٠.٩٠

يتضح من الجدول السابق أن معظم معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة تُعد عالية مما أمكن من قبولها، كما تدل على ثبات أداة القياس المستخدمة وصلاحيته من الناحية الإحصائية والمنطقية لجميع بيانات الدراسة الحالية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في كل من العاملين بالجهاز الإداري لجامعة أسيوط، وقد قام الباحث بالاعتماد على أسلوب المعاينة بدلا من الحصر الشامل، ونظراً لأن مجتمع الدراسة يحتوي على طبقات تتمثل في كليات الجامعة، فتبدو المعاينة العشوائية الطبقية مفيدة في هذه الحالة، وبالتالي تتحدد عينة الدراسة في ضوء مجتمع بحث عدده (٧١٣٥) مفردة، وفي ضوء معامل ثقة، قدره ٩٥% ومستوى معنوية قدره ٥% بـ (٣٦٧) مفردة (ريان، ٢٠١٣).

أسلوب تحليل البيانات:

تم تبويب وجدولة وتحليل البيانات باستخدام الحاسب الإلي من خلال برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وقد تطلب تحليل البيانات تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

(١) تحليل الثبات وفقاً لاختبار ألفا كرونباخ، وذلك لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة.

(٢) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.

(٣) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين الأبعاد.

(٤) تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لمتغيرات الدراسة لاختبار فروض الدراسة.

نتائج الدراسة:

يعرض هذا الجزء نتائج الدراسة التي تتمثل في:

(١) نتائج توصيف متغيرات الدراسة: يوضح الجدول التالي رقم (٢) توصيف المتغيرات الداخلة في الدراسة ممثلة في المتوسطات الحسابية، مقاسه على مقياس خماسي، وانحرافات المعياري، بالإضافة إلى معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (٢)
المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية
ومعاملات الارتباط الخطي الثنائي لمتغيرات الدراسة

م	متغيرات الدراسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	١	٢	٣
١	خرق العقد النفسي	٤.٠٥	٠.٩١	١		
٢	إدراك الإشراف المسيء	٢.٥١	١.١٥	٠.٠٨	١	
٣	نية ترك العمل	٢.٩٩	١.٣١	٠.٥٧	٠.٤٧	١

من خلال الجدول السابق رقم (٢) نجد أن الأوساط الحسابية لمتغير إدراك الإشراف المسيء جميعها تقل عن (٣) وهو منتصف الوسط الحسابي، مما يلاحظ انخفاض إدراك العاملين لهذا المتغير، كما يلاحظ ارتفاع إدراك العاملين لخرق الجامعة للعقد النفسي، حيث إن الوسط الحسابي له يساوي (٤.٠٥)، في حين يبلغ الوسط الحسابي لمتغير نية ترك العمل حوالي (٢.٩٩) مما يدل على توسط إدراك العاملين لهذا المتغير، أما بالنسبة لدرجات الانحراف المعياري الخاصة بمتغيرات الدراسة فقد أوضحت أن هناك درجة من التباين بين مفردات عينة الدراسة، ويعتبر كل من متغيرات إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل الأكثر تبايناً، في حين جاءت درجات الانحراف المعياري لمتغير خرق العقد النفسي أقل نسبياً مقارنة بالمتغيرين الآخرين.

بالإضافة إلى ذلك، يتبين من الجدول السابق وجود ارتباط ثنائي بين المتغيرات، محل الدراسة، حيث يوجد ارتباط موجب معنوي بين كل من متغيرات خرق العقد النفسي، وإدراك الإشراف المسيء، ونية ترك العمل، كما يلاحظ انخفاض درجة الارتباط الثنائي للمتغيرين المستقلين في الدراسة والمتمثلين في خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء.

(٢) نتائج اختبار فروض الدراسة:

اختبرت الدراسة ثلاثة فروض رئيسية، وفيما يلي عرض ذلك:

اختبار الفرض الأول: يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل، وينص الفرض الأول على أنه: "توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي من جانب ونيتهم لترك العمل من جانب آخر"، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويظهر الجدول التالي رقم (٣) انحدار خرق العقد النفسي على نية ترك العمل:

جدول رقم (٣)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل

المتغير	R	R2	Beta	قيمة B	T	Sig. t	قيمة F	Sig. F
خرق العقد النفسي	٠.٣٢	٠.١٠	٠.٣٢	٠.٤٦	٦.٢٨	٠.٠٠٠	٣٩.٥١	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن حوالي ١٠% من التباين في نية العاملين بجامعة أسيوط لترك العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في إدراكهم لخرق الجامعة للعقد النفسي، بالإضافة إلى ذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن معامل Beta لخرق العقد النفسي موجب، وهذا يعني أنه كلما زاد إدراك العامل لخرق الجامعة للعقد النفسي ازدادت نيته لترك العمل، كما يشير معامل (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠).

ومن خلال النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (٣) يتم قبول صحة الفرض الثاني فيما يتعلق بوجود علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل.

اختبار الفرض الثاني:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار العلاقة بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط للإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل، وينص الفرض الثاني على أنه: "توجد علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط للإشراف المسيء من جانب ونيتهم لترك العمل من جانب آخر"، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويظهر الجدول التالي رقم (٤) انحدار إدراك سلوك الإشراف المسيء على نية ترك العمل:

جدول رقم (٤)

نتائج تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل

المتغير	R	R2	Beta	قيمة B	T	Sig. t	قيمة F	Sig. F
إدراك الإشراف المسيء	٠.٥٧	٠.٣٣	٠.٥٧	٠.٦٥	١٢.٩٠	٠.٠٠٠	١٦٦.٥٧	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن حوالي ٣٣% من التباين في نية العاملين بجامعة أسيوط لترك العمل يمكن تفسيره من خلال التباين في إدراكهم للإشراف المسيء، بالإضافة إلى ذلك يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن معامل Beta للإشراف المسيء موجب، وهذا يعني أنه كلما زاد إدراك العامل للإشراف المسيء ازدادت نيته لترك العمل، كما يشير معامل (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠).

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (٤) يتم قبول صحة الفرض الأول فيما يتعلق بوجود علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لسلوك الإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل.

اختبار الفرض الثالث:

يهدف هذا الفرض إلى اختبار تأثير تفاعل متغيري إدراك العاملين للإشراف المسيء وإدراكهم لخرق الجامعة للعقد النفسي على نيتهم لترك العمل، وينص هذا الفرض الثالث على أنه: "يؤثر إدراك العاملين بجامعة أسيوط للإشراف المسيء كمتغير وسيط تفاعلي على العلاقة بين إدراكهم لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل"، واختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد stepwise، وفي هذا التحليل تم إدخال المتغيرات الثلاثة التي تشمل كل من خرق العقد النفسي، وإدراك الإشراف المسيء، والمتغير الذي يمثل التفاعل بين خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء، ويبين الجدول رقم (٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لهذا الفرض:

جدول رقم (٥)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد لمعادلة علاقة المتغيرات المستقلة مع نية ترك العمل

المتغير	R	R2	Beta	قيمة B	T	Sig. t	قيمة F	Sig. F
خرق العقد النفسي × الإشراف المسيء	٠.٦٢	٠.٣٩	٠.٦٢٢	٠.١٤٩	١٤.٧٩	٠.٠٠٠	٢١٨.٧	٠.٠٠٠

من الجدول السابق رقم (٥):

- يتضح وجود علاقة معنوية بين المتغير الذي يمثل تفاعل إدراك العاملين لخرق الجامعة للعقد النفسي مع إدراكهم لسلوك الإشراف المسيء (خرق العقد النفسي × إدراك الإشراف المسيء) ونيتهم لترك العمل، حيث يفسر هذا المتغير الجديد حوالي ٣٩% من التباين في نية العاملين لترك العمل، ويلاحظ أيضاً أن المتغير الجديد (خرق العقد النفسي × الإشراف المسيء) قد قام بإزاحة متغيري خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء كلياً من معادلة الانحدار.

• يتضح أن معاملات Beta لمتغير التفاعل كانت موجبة، وهذا يعني أن تفاعل إدراك العاملين لخرق الجامعة للعقد النفسي مع إدراكهم لسلوك الإشراف المسيء يؤثر تأثيراً موجباً على نيتهم لترك العمل.

• يشير معامل (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى معنوية ٠.٠٠٠٠٠.

من خلال النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (٥) يتم قبول صحة الفرض الثالث فيما يتعلق بأن دخول متغير إدراك العاملين للإشراف المسيء كمتغير وسيط تفاعلي يؤثر تأثيراً موجباً مباشراً في العلاقة بين إدراكهم لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل.

مناقشة وتفسير النتائج:

فيما يلي عرض موجز لأهم نتائج الدراسة وتفسيرها على النحو التالي:

مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الأول:

هدف هذا الفرض إلى التعرف على مدى وجود علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير خرق العقد النفسي ونية ترك العمل، وقد تبين من نتائج اختبار هذا الفرض وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل، حيث إن متغير إدراك العاملين لخرق الجامعة للعقد النفسي يفسر حوالي ١٠% من التباين الكلي في متغير نيتهم لترك العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات (e.g. Bonilla, 2018; Abela & Debono, 2019)، والتي توصلت إلى وجود علاقة جوهرية موجبة بين إدراك العاملين لخرق العقد النفسي ونيتهم لترك العمل. وتُعد هذه النتيجة منطقية حيث عند إدراك العامل بأن المنظمة التي يعمل بها قد فشلت في تنفيذ الالتزامات التي تقع عليها أو تحقيق التوقعات التي يتوقعها منها، فإنه يشعر بالغضب والخداع والإهانة وخيبة الأمل، وقد يتفاجم هذا الوضع عندما يعتقد العامل أن هذا الخرق هو خطأ المنظمة أكثر من أنه بسبب عوامل خارج السيطرة، مما يؤدي إلى زيادة رغبته في الانسحاب المادي والنفسي من تلك المنظمة.

مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الثاني:

هدف هذا الفرض إلى التعرف على مدى وجود علاقة ترابط موجبة ذات دلالة إحصائية بين متغير إدراك الإشراف المسيء ونية ترك العمل، وقد تبين من نتائج اختبار هذا الفرض وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لسلوك الإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل، حيث أن متغير إدراك العاملين للإشراف المسيء يفسر حوالي ٣٣% من التباين الكلي في متغير نيتهم لترك العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه نتائج معظم الدراسات في هذا الشأن (e.g. Thakur, 2017; Tillman et al., 2018)، والتي توصلت إلى وجود علاقة جوهرية موجبة بين إدراك العاملين للإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل.

وتُعد هذه النتيجة منطقية حيث عند إدراك العامل بأن مدره يمارس السلوكيات العدائية الشفهية وغير الشفهية ضده بصفة مستمرة، بالإضافة إلى إدراكه لاستهانة مدره به والتقليل من شأنه أمام الآخرين يؤدي منطقياً إلى زيادة نيته لترك العمل.

مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الثالث:

هدف هذا الفرض إلى التعرف على الدور الوسيط لإدراك العاملين للإشراف المسيء في العلاقة بين إدراكهم لخرق المنظمة للعقد النفسي ونيتهم لترك العمل، وقد تبين من نتائج اختبار صحة هذا الفرض وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لإدراك الإشراف المسيء في العلاقة بين متغير خرق العقد النفسي ونية ترك العمل، حيث إن دخول الإشراف المسيء أدى إلى زيادة العلاقة الموجبة بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل، حيث كان معامل التحديد (R^2) لخرق العقد النفسي قبل دخول الإشراف المسيء يساوي (٠.١٠) وقد ارتفع إلى (٠.٣٩) عند دخول الإشراف المسيء كمتغير وسيط تفاعلي، كما أن متغير التفاعل قد قام بطرد المتغيرين الأساسيين (متغير خرق العقد النفسي ومتغير الإشراف المسيء) من معادلة الانحدار، وظهر بمفرده بها.

وتتفق نتائج اختبار صحة هذا الفرض مع نتائج دراسات (e.g. Bonilla, 2018; Abela & Debono, 2019)، والتي توصلت إلى وجود علاقة جوهرية موجبة بين إدراك العاملين لخرق العقد النفسي ونيتهم لترك العمل، ونتائج دراسات (e.g. Thakur, 2017; Tillman et al., 2018)، التي توصلت إلى وجود علاقة جوهرية موجبة بين إدراك العاملين للإشراف المسيء ونيتهم لترك العمل.

وتُعد هذه النتيجة منطقية حيث إن إدراك العامل بأن المنظمة التي يعمل بها قد فشلت في تنفيذ الالتزامات التي تقع عليها أو تحقيق التوقعات التي يتوقعها منها سيزيد من نيته لترك العمل بها، بالإضافة إلى أن تواجد مدير يقلل من شأنه ويتعمد إيذائه في ظل شعوره بعدم وفاء المنظمة بالتزاماتها نحوه سيزيد أكثر من نيته لترك العمل.

دلالات الدراسة:

أشارت الدراسة إلى وجود دلالات على المستوى النظري والمستوى التطبيقي تتمثل في:

على المستوى النظري:

أكدت الدراسة الحالية على علاقة الارتباط بين كل من إدراك العاملين لخرق المنظمة للعقد النفسي وإدراكهم للإشراف المسيء من جانب، ونيتهم لترك العمل من جانب آخر، كما أنها تناولت تأثير إدراك العاملين للإشراف المسيء كمتغير وسيط تفاعلي في العلاقة بين إدراك خرق العقد النفسي ونية ترك العمل، وهذا يعد إضافة، لأن معظم الدراسات تناولته كمتغير مستقل فقط، بالإضافة إلى أنه لم يتم تناول هذه المتغيرات معاً كقضية بحثية في البيئة العربية من قبل.

على المستوى التطبيقي:

إن نتائج الدراسة الحالية بما أكدته من وجود علاقة ارتباط موجبة معنوية بين إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي وإدراكهم للإشراف المسيء من جانب ونيتهم لترك العمل من جانب آخر يعطي دلالة مهمة وعملية لإدارة اتجاه نية العاملين لترك العمل فضلاً عن إدراك خرق العقد النفسي وإدراك الإشراف المسيء، وبالتالي فإن الشيء الأكثر أهمية بالنسبة للجامعة هو منع إدراك العاملين لخرق الجامعة للعقد النفسي بالإضافة إلى منع إدراكهم للإشراف المسيء، والوفاء بالتزاماتها والنظر في رعاية العاملين، والسعي نحو التعرف على المديرين السيئين ومعاقبتهم، والحد من تعيينهم في المناصب الإدارية. ومع ذلك، فإنه قد لا يمكن الوفاء بكل توقعات العاملين، وبالتالي فإنه يجب أن تسعى الجامعة إلى تقديم تفسير لسبب ذلك.

حدود الدراسة والتوجهات المستقبلية للبحوث:

ما تزال هناك أوجه قصور في هذه الدراسة، وبالتالي أثارت نتائجها ودلالاتها عدداً من القضايا والمقترحات التي يمكن بحثها مستقبلاً هي:

- أن قيمة (R2) للمتغير المستقل (خرق العقد النفسي = ٠.١٠) كانت ضعيفة، مما لا يعول عليها بقوة في تفسير نية ترك العمل، وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام البحثي مستقبلاً.
- أن الدراسة اكتفت في نطاق تطبيقها على إدارات كليات جامعة أسيوط، دون التطبيق على المعاهد والمستشفيات الجامعية، وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام البحثي مستقبلاً.
- مستوى الوسط الحسابي لمتغير خرق العقد النفسي (حوالي ٤.٠٥) كان مرتفعاً، وهذا يتطلب مزيداً من الاهتمام البحثي مستقبلاً للتعرف على أسباب ارتفاع إدراك العاملين بجامعة أسيوط لخرق الجامعة للعقد النفسي، ونتائج هذا الإدراك على المتغيرات الأخرى.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- السيد، محمود محمد (٢٠٠٦). أثر الإخلال بالعقد النفسي على الرضا الوظيفي : دراسة مقارنة بين العاملين في القطاع الحكومي و القطاع الخاص، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة – مصر : ١١١-١٧٥.
- ٢- الطراونة، إخلاص (٢٠١١). الرضا الوظيفي والنية في ترك العمل للأكاديميين في جامعتي الحسين بن طلال والطفيلة التقنية، المجلة العربية الادارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- ٣- لقطاونة، أمل (٢٠١٥). العدالة التنظيمية وعلاقتها بالنية في ترك العمل لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظات جنوب الأردن من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة جامعة مؤتة- الأردن.
- ٤- حسانين، أسامة (٢٠١١). خرق العقد النفسي ومدرجات السلوك السياسي كمحددتين للتهكمية التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة جامعة سوهاج، ٢٧(١): ٧١-١١١.
- ٥- حيدر، عصام و ناصر، فداء (٢٠١٤) أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل (دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية – المجلد ٣٠ - العدد الأول-٢٥٨-٢٨٨.
- ٦- خلف، منال إسماعيل (٢٠١٤). أثر إدراك الفرد لمتغيرات العدالة التنظيمية ومدى تأكده من تطبيق العقوبة في ميله إلى حجب مجهوده بتطبيق نموذج الاستجابة والتأقلم: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التجارة، جامعة أسيوط.
- ٧- ريان، عادل ريان محمد (٢٠١٣). بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق. الطبعة الرابعة، أسيوط، مطبعة هابي هارت للنشر.
- ٨- عامر، مبال (٢٠١١). أثر العقد النفسي على سلوكيات المواطن التنظيمية: دراسة مقارنة للمستشفيات الحكومية و الخاصة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد (٣): ٤٠٢-٤٣٧.
- ٩- مقطوش، محمد نجيب ومرسي، محمود عبد الحميد (١٩٨٢). تسرب الموظفين: أسبابه، نتائجه، السيطرة عليه. معهد الإدارة، إدارة البحوث، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ١٠- يوسف، أسماء (٢٠١٢). علاقة سلوك المواطن التنظيمية بنية ترك العمل لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، الأردن.

ثانياً : المراجع الانجليزية:

- Abela, F. & Debono, M. (2019). The Relationship between psychological contract breach and job-related attitudes within a manufacturing plant. *SAGE Open*: 1-10.
- Anderson, L. & Bateman, T. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 449-470.
- Andersson, L. & Pearson, C. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24: 452-471.
- Bonilla, Jennifer C. (2018). Fulfillment of the employee psychological contract in a healthcare system: Does it drive employee engagement and reduce turnover intention?. Unpublished Doctoral Dissertation, Iowa State University.
- Chin, P. & Hung, M. (2013). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating roles of adversity quotient and gender. *Social Behavior and Personality*, 41(5): 843-860.
- Chrobot-Mason, D. (2003). Keeping the promise psychological contract violations for minority employees. *Journal of managerial psychology*, 18(1): 22-34.
- Conway, N. & Briner, R. (2002). A daily diary of study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises, *Journal of Organizational Behaviour*, 23(3):287-305.
- Conway, N.; Guest, D. & Trenberth, L. (2011). Testing the differential effects of changes in psychological contract breach and fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 79: 267-276.
- Heffernan, M. & Rochford, E. (2017). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties. *Irish Journal of Management*, 36(2): 99-115.
- Heffernan, M. & Rochford, E. (2017). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties. *Irish Journal of Management*. 36(2): 99-115.
- Hoobler, J. M., & Brass, D. J. (2006). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, 91: 1125-1133.

- Kernan, C.,; Racicot, B. M. & Fisher A. M. (2016) Effects of Abusive Supervision, Psychological Climate, and Felt Violation on Work Outcomes: A Moderated Mediated Model, *Journal of Leadership & Organizational Studies*: 1– 13.
- Mathieu, C. & Babiak, P. (2016). Corporate psychopathy and abusive supervision: Their influence on employees' job satisfaction and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 91: 102–106.
- Mathieu, C., & Babiak, P. (2015). Tell me who you are, I'll tell you how you lead: beyond the full-range leadership model, the role of corporate psychopathy on employee attitudes. *Personality and Individual Differences*, 87: 8–12.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation occurs. *Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Park, J. (2012). Antecedents and outcomes of abusive supervision: multi-level perspectives. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Houston.
- Pate, J.; Martin, G. & McGoldrick, J. (2003). The impact of psychological contract violation on employee attitudes and behavior. *Employee Relations*, 25(6).
- Pourebrahimi, Nina (2013). Study of the Relationship between Organizational Justice and Turnover Intentions: Evidence from Iran. Semnan University, Semnan, Iran.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47, 350-367.
- Rizwan, M., Shahzad, N., Sheikh, Q., Batool, S., Riaz, M. & Saddique, S. (2013) Variables that Have an Impact on Employee Satisfaction And Turnover Intention. *International Journal of Research in Commerce, Economics and Management*, 3(3): 131-138.
- Sajeet Pradhan, Lalatendu Kesari Jena, (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence-based HRM: Global Forum for Empirical Scholarship*, 6 (2), :137-152,
- Tallman, R. (2001). Needful employees, Expectant and the devolpment and impact of psychological contracts in new employees. Unpublished Ph, D. Dissertation, Faculty of Commerce, The University of Manitoba.

- **Tepper, B. J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43(2), 178–190.**
- **Tepper, B. J. (2007). Abusive supervision in work organizations: review, synthesis, and research agenda. *Journal of Management*, 33(3), 261–289.**
- **Thakur, M. (2017). Abusive Supervision and Related Factors: The Indian Context. *Journal of Psychosocial Research*, 12(1): 97-105.**
- **Tillman, C.; Gonzalez, K.; Crawford, W. & Lawrence, E. (2018). Affective responses to abuse in the workplace: The role of hope and affective commitment. *International Journal of Selection and Assessment*, 26:57–65.**
- **William, H. & Feldman, D. (1999). The impact of psychological contract violation on exit, voice, loyalty and neglect. *Human Relations*, 52(7), 897-915.**
- **Yi, C. (2012). Factors Influencing Intention to Quit Among Bank Employees in Malaysia. Unpublished Master Thesis, Faculty of Accountancy and Management, University Tunku Abdul Rahman.**
- **Zhang, Y. & Liao, Z. (2015). Consequences of abusive supervision: A meta-analytic review, *Asia Pac Journal of Management*, 32:959–987.**

