

العقد النفسي وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية: مركز الضبط ومفهوم الذات

شوميسة عينة

soumicha.aina@univ-tlemcen.dz

قسم علم النفس، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر

عبد الوهاب صوفي

abdelouaheb.soufi@univ-tlemcen.dz

ملخص

استهدفت دراستنا هذه موضوع العقد النفسي وعلاقته بمركز الضبط ومفهوم الذات، حيث حاولنا دراسة طبيعة العقد النفسي، حالاته وأبعاده في المؤسسة العمومية (مناطق للأغطية والنسيج) تلمسان، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في عملية البحث. تكونت عينة الدراسة من (60) عاملا، ولجمع المعلومات استخدمنا مقياس Psychological Contrat Inventory (PCI) لـ دنييس روسو ومقياس مركز الضبط لـ ليفينسون (1972) ومقياس تنسي لقياس مفهوم الذات Tennessee Self-Concept Scale. وقد استخدمنا مجموعة من الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات (معامل الارتباط لـ سبيرمان وبيرسون، معامل ألفا كرونباخ، المتوسط الحسابي، معامل الالتواء). لقد أظهرت النتائج أن العقد النفسي عند العمال هو تحولي، حيث اتضح أن هناك تعدد للعقد النفسي عند العامل الواحد وتقديراته للعقد النفسي عند صاحب العمل، أو ما يطلق عليه بالنفاق التنظيمي، كما توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط ومفهوم الذات لدى عينة البحث.

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي؛ مركز الضبط الداخلي؛ مركز الضبط الخارجي؛ مفهوم الذات.

Psychological contract and its relationship to certain personality variables: Locus of control and self-concept

Abdelouaheb Soufi

abdelouaheb.soufi@univ-tlemcen.dz

Department of Psychology, Abou Bakr Belkaid University, Tlemcen, Algeria

Soumicha Aina

soumicha.aina@univ-tlemcen.dz

Abstract

The aim of the research is to study the psychological contract and its relationship with the locus of control and the concept of self. We tried to study the nature of the psychological contract in the public factory (Mantal) in Tlemcen. We relied on the analytical descriptive method in the research process. The study sample consisted of 60 workers. In order to gather information, we used the psychological Contract Inventory scale of Denise M. Rousseau, the Levenson locus of control scale (1972) and Tennessee Self-Concept Scale, and we used SPSS to process data (coefficient of relationship: Pearson and Spearman, Alfa Cronbach coefficient, means and twist coefficient). The results showed that the workers psychological contract is transformative, as it turns out that there is a multiplicity of psychological contract in the same worker and his estimates of psychological contract in the employer, or so-called organizational hypocrisy, as well as a correlation between psychological contract, locus of control and self-concept in the research sample.

Keywords: psychological contract; internal locus of control; external locus of control; self-concept.

تعيش المنظمات اليوم ظروفًا صعبة نتيجة لما تتعرض له البيئة من تغيرات سريعة ومتنوعة في معظم مجالات العمل والأفراد، ونظرًا لإدراكها لأهمية التحولات ومتطلبات التكيف معها، زاد التركيز على نظم تسيير المورد البشري باعتباره أساس نجاح أو فشل المنظمة. إن حقل إدارة الموارد البشرية نشأ وتطور إلى ما وصل إليه عبر مراحل تاريخية وحقب زمنية استجاب فيها للتغيرات البيئية الخارجية والتغيرات في بيئة المنظمة وتركيبه الموارد البشرية لتحقيق الموازنة بين الفرد والمؤسسة، والفرد أو البيئة. وفي خضم هذه التحولات بدأ الاهتمام بالموارد البشرية في المنظمات المعاصرة باعتبارها المورد الأهم الذي تعتمد عليه الإدارة في تحقيق أهدافها من خلال الاهتمام بهيئة محيط العمل ومحتواه وفرض حوافز للعمال من أجل بذل مجهودات أقصى لتحقيق أهداف المؤسسة، وبلوغ أعلى مستويات الإنتاج.

لقد استمدت إدارة المورد البشري أفكارها ومبادئها من عدة نظريات، أثرت وأعطت صبغة جديدة للعلاقات الإنسانية السائدة داخل المنظمة منها نظرية العلاقات الإنسانية لـ إلتون مايو (Elton Mayo, 1924.1932) من خلال التركيز على الروح المعنوية والمشاعر والأحاسيس وتقديرها لدى العامل داخل المنظمة وكانت من أهم المبادئ التي توصلت إليها هي أن روح التعاون والعلاقات الاجتماعية فيما بين العمال من كل الجوانب، تلقى الاهتمام من طرف الباحثين لأهميتها الكبيرة واختلافها من شخص لآخر. فالعلاقة التقليدية المتمثلة في ضمان الأمن والسلامة الوظيفية مقابل الولاء في العمل لم يعد لها وجود مع المتغيرات الجديدة في بيئات العمل المعاصرة وأنت في فترة نمو اقتصادي سريع. علينا اليوم أن نفهم طبيعة علاقة العمل التي ينظر إليها الطرفان سواء العامل أرب العمل. إن مفهوم العقد النفسي يهتم بدراسة تلك العلاقات من جانبها الضمني محاولاً بذلك إبراز طبيعة الوعود والانتظارات التي يشكلها العامل ولا يصرح بها وأثرها على المعاش النفسي للعامل في مساره المهني، فهو يتبنى سلوكاً ترضيه عليه طبيعة تعامله مع المنظمة ومدى توفيرها لمجموعة الوعود والانتظارات المصرح بها والضمنية.

إن هذا الموضوع يسمح لنا بمعرفة سبب تنوع العقود النفسية بين العمال والعوامل التي تؤثر على شدتها وطبيعتها، فإدراك العامل لذاته ونظرته لمجمل الوعود والانتظارات تحدد طبيعة العقد النفسي لديه ومن هنا يتبنى السلوك المناسب.

إشكالية الدراسة

تعتبر المنظمة نسقاً ثقافياً واجتماعياً يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة به، مما يستدعي الحاجة إلى التجديد التنظيمي واكتساب ميزة إستراتيجية والاحتفاظ بمعايير عالية من الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية ودعم التنوع. ولهذا فهي تحدد منطلقاتها وأساليبها في العمل كون الأفراد يتبادلون مع بعضهم البعض أشياء غير مادية يمكن التعبير عنها بأنها نوايا واعتقادات سلوكية مشككة نفسياً وفكرياً ومضمرة تظهر لاحقاً على شكل سلوك أو تكون تبريراً لسلوك ظهر أو سيظهر، وهذا المصطلح الدخيل على بيئتنا جاء به "دنيس روسو" (Rousseau, 2000) ألا وهو العقد النفسي، وهو مصطلح مازال في طور التطور. وقد استخدم في الإدارة وارتبط بعدة مصطلحات كالمواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

لكن ما يحدث في بعض التنظيمات وخاصة في الدول النامية من عزوف عن تطبيق الوعود والالتزامات مع العاملين أدت إلى فقدان الثقة بين الرئيس والمرووس، ما أدى إلى التغيير في طبيعة العقد النفسي أو إلى انتهاج طريق آخر سببه تفاعلات تنظيمية وأخرى نفسية. وفي هذا الصدد توصلت دراسة عصام حيدر و فداء ناصر (2007) إلى أن انتهاك العقد النفسي أدى إلى النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية للعاملين في الجامعات الخاصة في سوريا، وعليه فإن هذه المؤسسات ملزمة بضرورة الالتزام بالوعد التي قدمت حتى لا يتولد لدى العمال شعور بالخديعة، تتكون معه اتجاهات سلبية تؤدي إلى عدم الالتزام التنظيمي، وهذا التهيج السلبي يحتاج إلى تعامل مقرون بتأصيل عملي يفسر ما قد يحدث من تغيرات من شأنها المساعدة في تفعيل العملية الإنتاجية واستثمار الموارد البشرية (صوفي عبد الوهاب، 2013، ص. 200). ولضرورة الفهم التنظيمي ارتأينا دراسة هذا الموضوع لفك الشفرة وتحديد المعطيات التي تؤثر فيها متغيرات الشخصية، حيث يعتبر مصدر التحكم من متغيرات الشخصية التي لها دور في تحديد طبيعة العقد النفسي. وفي هذا الصدد اعتبرته نظرية التعلم الاجتماعي لـ جوليان روتر Julian Rotter (1966) متغيراً مهماً من المتغيرات الشخصية، يتعلّق بمعتقدات الفرد الأكثر مساهمة في التحكم في النتائج الهامة في حياته؛ من مهارة وقدرة وكفاءة، أو العوامل الخارجية من صدفة أو حظ أو أشخاص أقوياء. فمركز الضبط يعني الطريقة التي يدرك بها الفرد العوامل المسببة لنتائج سلوكه سواء كانت هذه النتائج مرضية، كالثواب بجميع أنماطه، أو غير مرضية كالعقاب بجميع أشكاله؛ وما إذا كانت كامنة في نفسه أم صادرة

عن ظروف أو أحداث خارجية، وما إذا كانت في المجال المهني. وقد تم ربط مركز الضبط بالاختيار المهني والتخطيط للعمل. وتبين من خلال الدراسات المتعلقة بمجال العمل أن الأفراد ذوي الضبط الداخلي كانوا أكثر قدرة على اختيار المهنة التي تناسبهم، وأكثر قدرة على التخطيط وأكثر استقراراً في عملهم، ولهم مراكز مهنية في المجتمع، ويتصفون بحب العمل والالتزام بمعايير عكس ذوي الضبط الخارجي.

إن طبيعة الوعود والانتظارات سواء كانت من المؤسسة أو العمال تتأثر بدرجة تصور الفرد وشعوره عن ذاته من خلال الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها والمعايير الاجتماعية ودرجة إدراكه لتلك الوعود والانتظارات وهذا ما يدفعنا لطرح السؤال التالي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومتغيرات الشخصية ومفهوم الذات ومركز الضبط في مؤسسة مانطال؟

وقد انبثقت عن السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- (1) ما طبيعة العقد النفسي في مؤسسة مانطال؟
- (2) هل توجد علاقة بين العقد النفسي ومفهوم الذات في مؤسسة مانطال؟
- (3) هل توجد علاقة بين العقد النفسي ومركز الضبط في مؤسسة مانطال؟
- (4) هل توجد علاقة بين طبيعة العقد النفسي ومركز الضبط داخلي في مؤسسة مانطال؟
- (5) هل توجد علاقة بين طبيعة العقد النفسي ومركز الضبط الخارجي في مؤسسة مانطال؟

أهداف الدراسة

- التعرف على طبيعة العقد النفسي عند عمال مؤسسة مانطال.
- معرفة العلاقة بين العقد النفسي ومركز الضبط ومفهوم الذات في مؤسسة مانطال.
- التعرف على تأثير العقد النفسي في مركز الضبط ومفهوم الذات عند عمال مؤسسة مانطال.

الفرضية العامة

هناك علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط ومفهوم الذات عند عمال مؤسسة مانطال.

الفرضيات الفرعية

- (1) هناك عقد نفسي توازني ذو بعد التقدم الداخلي عند عمال مؤسسة مانطال.
- (2) توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومفهوم الذات عند عمال مانطال.
- (3) توجد علاقة ارتباطية بين طبيعة العقد النفسي واختلاف مركز الضبط (الداخلي والخارجي) في مؤسسة مانطال.

الخلفية النظرية

تعريف العقد النفسي: عرفته روسو على أنه: "هو ذلك الاعتقاد حول الواجبات الموجودة بين طرفين أو عدة أطراف" (Voulontchen & Gienal, 2002, p. 55). وتعتبر روسو وشالك (Rousseau & Schalk, 2000, p. 25) أن "العقد النفسي هو ذو طبيعة ذاتية". لذلك، يصعب إعطاء تعريف دقيق للعقد النفسي لأنه ليس شيئاً ملموساً، لأنه لا يتكون من مجموعة من الاتفاقيات فهو ينتمي إلى ميدان الاعتقادات، ولذلك فهو شيء غير ملموس، وما يمكن قوله أن هناك عقداً نفسياً انطلاقاً من وجود طرفين مجبرين للخضوع لعلاقة معينة وأن كل طرف له واجبات نحو الطرف الآخر (Voulontchen & Gienal, 2002, p. 55).

العقد النفسي إذن هو مجموعة من المعلومات والمعارف التي تشكل الاتجاهات والقيم والميول، وبصفة عامة هو قولية أنماط التفكير، وهذه الأخيرة تحدد بدورها القرارات والمواقف في الظروف والحالات المختلفة، ويصح القول بأن تعتبر العقد كقاعدة من المعلومات التي تبرمج سلوك الأفراد كما أنه هو المحتوى الحقيقي لسلوك الفرد فهو القوة التي تعطيه توجهها معيناً، لأنه يتشكل من خلال تقويم الفرد للمنافع والأضرار التي يدررها الفرد في المجتمع (محمد مزيان، 1999، ص. 2).

أبعاد العقد النفسي

- **البعد الأول:** ثنائية العقد النفسي بين قيم الأفراد وقيم المنظمة وهذا ما ذهب إليه ليفنسون Levinson (1962)، يعني أن العقد النفسي يتشكل من خلال التفاعل الثنائي المتبادل بين قيم الفرد وقيم المنظمة.
- **البعد الثاني:** ثنائية العقد النفسي بين نسق الفرد ونسق المنظمة، كما أشار إليه كلا من لورانس Laurence و لورش Lorsch (1967) في نموذج "الاختلاف - التكامل".
- **البعد الثالث:** ثلاثية التفاعل، وهذا ما نطمح إلى إضافته لما سبق وإظهار ثقله في تشكيل العقد النفسي ويتضمن العلاقة التفاعلية بين الأنساق الثلاثة: الفرد، المنظمة، المحيط.

العوامل الخارجية والعوامل الداخلية للعقد النفسي

يمكن أن نسميها العوامل أو المكونات أو المتغيرات وانطلاقاً من المقاربة النسقية فإننا ندرس علاقة الترابط بين الأفراد والمنظمة كأنساق مستقلة ومتفاعلة مع بعضها.

أ- **النسق الفردي:** يشمل النسق الفردي جملة من الأنساق الفرعية والعناصر التي يمكن أن تبرز كالتالي:

- الكفاءات؛
- الطباع والاستعدادات؛
- العادات والتقاليد؛
- القيم.

ب- **نسق المنظمة:** يشمل تنظيم المؤسسة بأنساقها الفرعية المختلفة وديناميكية التفاعل بينها كما تتضمن جملة الأهداف التي تسهر من أجل تحقيقها.

ج- **نسق المحيط:** لما كانت المنظمات كلها تتفاعل مع بعضها البعض في ظروف معينة، ويعني ذلك أن هناك بيئة تشتغل فيها لها خصائصها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (محمد مزيان، 2003).

تعريف مفهوم الذات: يعرف ولمان Wolman (1973) مفهوم الذات بأنه تقييم الفرد لنفسه. ويرى هول Holl هول و لنديزي Lindzey (1971م) أن لكلمة الذات في علم النفس معنيان:

- المعنى الأول:** الذات كموضوع حيث إنه يعين اتجاهات الشخص ومشاعره ومدركاته وتقييمه لنفسه كموضوع. وبهذا المعنى تكون الذات هي فكرة الشخص عن نفسه.
- المعنى الثاني:** الذات كعملية، أي الذات هي فاعل بمعنى أنها تتكوّن من مجموعة نشيطة من العمليات كالتفكير والتذكّر والإدراك.
- ويعرّف كمال دسوقي (1979) الذات بأنها هي الشخص على النحو الذي يحسّ ويدرك ويفكر بنفسه. وقد فرّق كلاً من هاماشيك Hamacheck (1987)، ومحمد محروس الشاوي (1995) بين مصطلحي الذات، ومفهوم الذات وأنّ كلاً منهما يمثل جزءاً من شخصية الفرد الكلية.

أبعاد مفهوم الذات

هناك وجهتي نظر حول الأطر النظرية لأبعاد مفهوم الذات وهي كالتالي:

وجهة نظر تقول إنّ مفهوم الذات أحادي البعد، حيث لاقت وجهة النظر هذه القبول والتأييد من عدد من الباحثين والدارسين مثل رونبرج Rosenberg وسيمونس Simmons. وقد قامت عدّة دراسات تضمّنت قياس بعد واحد لمفهوم الذات منهم ببرز وهاريس، وفيلر وآخرون (1995) وجريونز وآخرون (1995). بينما تناوله البعض الآخر على أنه متعدّد الأبعاد مثل دراسة حامد زهران (1988)، ودراسة طلعت منصور وحليم بشاي (1982)، ودراسة عادل الأشول (1984)، ودراسة إبراهيم أبو زيد (1987)، ودراسة إبراهيم يعقوب (1993).

أنواع مفهوم الذات: هناك نوعين لمفهوم الذات:

- **المفهوم الإيجابي للذات:** وهو المفهوم الذي يعبر عن الصحة النفسية والتوافق النفسي، وبأن تقبل الذات يرتبط ارتباطاً جوهرياً موجباً بتقبل الآخرين.

- **المفهوم السلبي للذات:** وهذا المفهوم يتضح لدى الفرد من خلال أسلوب حديثه وتصرفاته الخاصة وتعاملاته أو من تعبيره عن مشاعره تجاه نفسه وتجاه الآخرين، مما يجعلنا نصفه بعدم الذكاء الاجتماعي أو الخروج عن اللياقة في التعامل أو عدم تقدير الذات (سعدية بهادر، 1983، ص. 34).

مركز الضبط: يشير مفهوم الضبط في إلى الالتزام والانتظام في ناحية من النواحي أو جميع النواحي لدى الإنسان، ونشأة مفهوم مركز الضبط ارتبط بنظرية جوليان روتر (Rotter, 1954) في التعلم الاجتماعي بعدها قام كل من فارييس Phares وجيمس James (1985) بتطويره ليحتل منذ ذلك الحين موقعا هاما في دراسات الشخصية.

ينقسم مفهوم الذات إلى قسمين: مركز ضبط داخلي ومركز ضبط خارجي
الأول يعني أن الفرد يرجع مسؤولية النجاح والفشل أو النتائج والأحداث الإيجابية أو السلبية التي يمر بها بصفة عامة إلى قدراته الذاتية وجهوده الخاصة، الفرد ذو الضبط الداخلي يبذل أقصى جهده وإمكانياته في سبيل تحقيق أهدافه.

أما الثاني فيعني أن الفرد يرجع مسؤولية النجاح والفشل والنتائج الإيجابية والسلبية للأحداث التي يمر بها بصفة عامة إلى أمور خارج نطاق تحكمه كالحظ والصدفة أو نفوذ الآخرين، فالفرد ذو الضبط الخارجي هو الذي لا يهتم ببذل الجهد المطلوب منه في سبيل تحقيق أهدافه وينسب النجاح أو الفشل إلى الحظ أو الصدفة ونفوذ الآخرين وأن هذه إرادة الله وهو بذلك يتوكل على الله (نقلا عن سليمان، 2008، ص. 493).

استخدم روتر (1954) مصطلحي الضبط الداخلي Internal Control في مقابل الضبط الخارجي External Control، بينما استخدم تلاميذه مع بداية السبعينيات مصطلحا واحدا فقط، وهو Locus of Control، وقد اقترحت عدة ترجمات لهذا المصطلح، منها: مركز التحكم، مركز الضبط، موضع الضبط، محل التبعية، محل الضبط؛ كل هذه الترجمات العربية تشير إلى معنى واحد هو المركز الذي يلحق به الفرد نتائج سلوكه.

أبعاد مركز الضبط

من بين أكثر التصنيفات شيوعا لمركز الضبط تصنيف ليفينسون Levenson (1972) الذي قسمه إلى ثلاثة أبعاد هي:

- **الضبط الشخصي:** يعبر عن اعتقاد الفرد بأنه مسؤول عن الأحداث في حياته وعن النتائج التي يحصل عليها.
- **ضبط الآخرين الأقوياء:** يعبر عن اعتقاد الفرد بأن أصحاب النفوذ هم المسؤولون عن الأحداث وعن النتائج التي يحصل عليها.
- **ضبط الحظ أو الصدفة والقدر:** يشير إلى اعتقاد الفرد بأن هناك قوى خارجية ممثلة في الحظ أو الصدفة أو القدر هي التي تلعب دورا كبيرا في سير الأحداث (بوقصارة، 2008).

الإجراءات المنهجية للبحث

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من 384 عامل بمؤسسة (MANTAL) ذكورا وإناثا تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية طبقية، ثم وزعنا الاستمارات على عينة البحث والبالغ عددها 60 عاملا من مجتمع الدراسة أي بنسبة 15,72%.

منهج الدراسة

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي حيث إنه يعبر عن ظاهرة نفسية اجتماعية المراد دراستها تعبيريا كميًا وكيفيًا، كما اعتمدت الدراسة على نوعين أساسيين من البيانات:

البيانات الأولية: وذلك من خلال الدراسة الميدانية وجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج SPSS الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة إحصائية ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.

البيانات الثانوية: وذلك من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات التي تتعلق بالعقد النفسي ومركز الضبط ومفهوم الذات لإثراء الدراسة بشكل علمي.

خصائص عينة الدراسة

جدول 1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

التسلسل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
01	ابتدائي	04	6,7%
02	متوسط	16	26,7%
03	ثانوي	31	51,7%
04	جامعي	09	15%
	المجموع	60	100%

من الجدول رقم (1) يتضح أن أكبر نسبة من العينة لديهم المستوى الثانوي تقدر ب 51,7% حيث بلغ عددهم 16 ويليهم الذين لديهم المستوى المتوسط حيث بلغ عددهم 16 بنسبة 26,7% ثم في المرتبة الثالثة الذين لديهم المستوى المتوسط حيث بلغ عددهم 9 بنسبة 15% وفي الأخير ذوي المستوى الابتدائي الذين بلغ عددهم 4 بنسبة 6,7% من أفراد العينة.

جدول 2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الرتبة

التسلسل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
01	إطار إداري	7	11,7%
02	متحكم	13	21,7%
03	منفذ	38	63,3%
04	حالة أخرى	02	3,3%
	المجموع	60	100%

من الجدول (2) يتضح أن أعلى نسبة في العينة هي المنفذون وبلغ عددهم 38 بنسبة 63,3%، ثم تليها فئة المتحكمين حيث بلغ عددهم 13 بنسبة 21,7%، وفي الأخير حالة أخرى بلغ عددهم 2 بنسبة 3,3% من أفراد عينة الدراسة.

جدول 3. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

التسلسل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
01	24-34	17	28,3%
02	35-45	19	31,7%
03	46-56	21	35%
04	57 فما فوق	3	5%
	المجموع	60	100%

من الجدول (3) يتضح أن الفئة العمرية من (46-56) بلغ عددهم 21 أي بنسبة 35% من أفراد العينة وهي تمثل أعلى نسبة في مجتمع الدراسة ثم تليها الفئة العمرية (24-34) حيث بلغ عددهم 17 بنسبة 28,3% من أفراد عينة الدراسة ومن هنا نستخلص أن الميزة الطاغية في المؤسسة هي أغلبها كهول.

جدول 4. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الخبرة

التسلسل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
01	سنة وأقل	03	5%
02	من 2 إلى 3 سنوات	05	8,3%
03	من 4 سنوات	07	11,7%
04	من 5 سنوات	15	25%
05	أكثر من 10 سنوات	30	50%
	المجموع	60	100%

يتضح من الجدول (4) أن أعلى فئة من حيث الخبرة هي فئة أكثر من 10 سنوات حيث بلغ عددها 30 أي بنسبة 50% من أفراد عينة الدراسة، فيما جاءت في المرتبة الثانية فئة الخمس 5 سنوات حيث بلغ عددها 15 بنسبة 25% من أفراد عينة الدراسة، وفي المرتبة الثالثة جاءت فئة ذوي خبرة أكثر من 4 سنوات وعددها 7 بنسبة 11,7%، وفي المرتبة الرابعة فئة سنتان إلى 3 سنوات حيث بلغ عددها 5 بنسبة 8,3% من عينة الدراسة، وفي الأخير فئة سنة وأقل حيث بلغ عددها 3 بنسبة 5% من مجمل العينة. نستخلص أن أغلبية العمال لديهم خبرة طويلة في مؤسسة مانطال.

جدول 5. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدة التكوين

التسلسل	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
01	0 يوم	41	68,3%
02	1-5 أيام	5	8,4%
03	5-10 أيام	6	10%
04	10 إلى 15 يوم	8	13,3%
	المجموع	60	100%

يتضح من الجدول (5) أن العمال الذين لم يتحصلوا على تكوين خلال السنة (0 يوم) بلغ عددهم 41 بنسبة 68,3% من أفراد عينة الدراسة، أما العمال الذين حصلوا على تكوين (10 إلى 15 يوم) بلغ عددهم 8 بنسبة 13,3% من أفراد العينة، أما الفئة من 5 إلى 10 أيام فقد بلغ عددها 6 بنسبة 10% من أفراد عينة الدراسة، وفي الأخير العمال الذين حصلوا على مدة تتراوح بين يوم 1 إلى 5 أيام بلغ عددهم 5 بنسبة 8,4% من عينة الدراسة.

جدول 6. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

التسلسل	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	55	91,7%
الإناث	5	8,3%
المجموع	60	100%

يتضح من الجدول (6) أن عينة الدراسة تنقسم حسب الجنس إلى: الذكور يبلغ عددهم 55 بنسبة 91,7% من أفراد عينة الدراسة أما الإناث فبلغ عددهم 5 أي بنسبة 8,3% من عينة الدراسة.

تقديم مقياس العقد النفسي

مقياس العقد النفسي (PCI) Psychological Contrat Inventory - روسو (1995)، وهو عبارة عن استبيان ذو طريقة الاختيار المجبر، حيث يكون المجيب مجبراً على احترام ترتيب المتغيرات المعروضة عليه حسب محك معين، وكان الهدف من المقياس وضع أداة عملية لقياس العقد النفسي وضبط حالاته، وتقييم ذاتي لاستعماله في المجالات التعليمية والمهنية. يتضمن المقياس ثلاث محاور أساسية: **المحور الأول:** يتضمن 28 فقرة (A)؛ **المحور الثاني:** يتضمن 28 فقرة (B)؛ **المحور الثالث:** يتضمن 12 فقرة (C)، (AC) يقيس طبيعة العقد عند العامل وفي كل المحاور يستعمل المجيب السلم الآتي للإجابة: 1-أبدأ، 2-قليل جداً، 3-قليل، 4-نوعاً ما، 5-دوماً.

مقياس مركز الضبط: صمم مقياس ليفنسون (1972) لقياس مركز الضبط الداخلي لدى أفراد من شرائح عمرية واسعة وفئات مختلفة منها فئة الأفراد العاملين، تمت ترجمة فقراته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة الفرنسية من قبل الباحثة جوتراس Jutras (1987)، جاءت فقراته مكونة من 24 فقرة في صورة عبارات تقديرية ولكل فقرة 6 اختيارات للإجابة تبدأ ب: غير موافق تماماً حتى موافق تماماً، حيث تقيس 8 فقرات من المقياس مركز الضبط الداخلي، أما 16 فقرة المتبقية فتقيس مركز الضبط الخارجي: 08 فقرات تقيس الضبط الداخلي، 08 فقرات تقيس الضبط الصدفة أو القدر، و 08 فقرات تقيس ضبط الآخرين.

دواعي اختبار هذا المقياس: صمم مقياس ليفنسون لفئة عمرية واسعة ابتداءً من 20 سنة فما فوق وتم تطبيقه على عينات مختلفة منها رجال البحرية بالولايات المتحدة الأمريكية. وقد تمت ترجمة المقياس من اللغة الفرنسية

إلى اللغة العربية بحيث يتماشى مع البيئة الجزائرية وقد تبيننا هذا المقياس الذي استخدمته الباحثة يحيوي (2008) نظرا لملاءمته مع طبيعة المجتمع لقياس مركز الضبط عند عمال مصنع مانطال للنسيج بـ تلمسان.

مفتاح التصحيح: يتكون المقياس من 16 فقرة تتعلق بأراء المفحوص ومشاعره نحو الأحداث والمواقف الأكثر ارتباطا بمركز الضبط ويقابل كل فقرة ستة اختيارات: (غير موافق تماما، غير موافق بدرجة كبيرة، غير موافق قليلا، موافق قليلا، موافق بدرجة كبيرة، موافق تماما) يعطي الفرد درجة واحدة عندما تكون إجابته غير موافق تماما وستة درجات عندما تكون إجابته موافق تماما.

مقياس مفهوم الذات: لقد قمنا بتعديل مقياس تنسي لقياس مفهوم الذات حتى يصبح أكثر ملاءمة لأغراض الدراسة، وقد اشتمل على مقياس تنسي لقياس مفهوم الذات، معدل من طرف الباحثين نظرا لملاءمة طبيعة العينة، يتكون من 33 عبارة أمام تدرج رباعي حيث يعطي المفحوص فرصة تحديد درجة موافقته على العبارات من بين درجات تتكون من 4 احتمالات (أبدأ، أحيانا، غالبا، دوما) ويشتمل المقياس على 3 أبعاد فرعية: **الذات الواقعية، الذات الاجتماعية و المثالية.**

صدق الأداة: اعتمدنا في تقرير صدق الأداة على:

الصدق الذاتي: استخدمنا طريقة الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي للقيمة الكلية لألفا كرونباخ والذي وجدناه يساوي 0,86 فأكد بذلك صدق المقياس.

ثبات الأداة: استعملنا في ذلك طريقة الاتساق الداخلي: تم التأكد من ثبات المقياس عن طريق حساب معامل الارتباط بيرسون بين الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يوضح نتائج ارتباط كل فقرة ببعداها.

جدول 7. يوضح ثبات مقياس تنسي لمفهوم الذات

الفقرة	البعد الذي تنتمي إليه	قيمة معامل ارتباط بيرسون	
01	بعد الذات الواقعية	**0,35	
03		0,14	
04		**0,35	
06		*0,29	
08		0,40**	
07		**0,52	
10		0,079	
11		**0,52	
14		**0,54	
16		0,24	
21		**0,47	
26		**0,40	
27		**0,42	
31		**0,50	
02		بعد الذات الاجتماعية	0,23
09			**0,50
12	0,23		
13	**0,40		
19	**0,48		
20	**0,46		
25	**0,43		
28	**0,47		
29	**0,42		
05	بعد الذات المثالية	**0,57	
15		**0,55	
17		0,28	
18		**0,35	
22		**0,32	
23		**0,50	
24		*0,36	
	*0,37		

**0,70	30
**0,48	32
**0,51	33

الخصائص السيكومترية لمقياس مركز الضبط

تم حساب صدق المقياس بالاعتماد على طريقة الاتساق الداخلي وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه، وحساب معامل الارتباط بين كل بعد والمقياس ككل، والنتائج المحصل عليها مدونة في الجدولين (7) و(8):

من خلال النتائج المبينة في الجدول (7) يتضح لنا أن كل بعد يرتبط بالدرجة الكلية للمقياس، والارتباط الدال على مستوى (0.01) يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ثبات المقياس

للتأكد من ثبات المقياس تم حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات.

جدول 8. يوضح ثبات مقياس مركز الضبط بطريقة ألفا كرونباخ

قيمة ألفا كرونباخ	البعد
0.90	المقياس ككل
0.87	الضبط الداخلي
0.86	الضبط الخارجي

يتضح من خلال النتائج المحصل عليها أن المقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات.

الدراسة الأساسية

أجريت الدراسة الأساسية بالمؤسسة الوطنية للنسيج (MANTAL) بتلمسان، ووزعت استمارات البحث لمتغيرات العقد النفسي، ومركز الضبط، ومفهوم الذات، على عينة الدراسة التي بلغت 60 عاملاً.

تفسير النتائج ومناقشتها

عرض نتائج الدراسة من خلال اختبار فرضيات الدراسة بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة المتمثلة في معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة، والانحدار المتعدد لاكتشاف أي المتغيرات المستقلة يؤثر في المتغير التابع وإمكانية التنبؤ في المستقبل، كما سيتم تفسير النتائج استناداً إلى التراث النظري والنتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة.

الفرضية (1): هناك عقد نفسي توازني ذو بعد تقدم داخلي عند عمال مؤسسة مانطال.

جدول 9. دراسة طبيعة وأبعاد العقد النفسي عند العامل

العقد النفسي عند العامل (A.C)						
متوسط شدة العقد	النسبة %	التكرار	الحالة	النسبة %	التكرار	البعد
16.60	% 16.60	10	توازني	%41.66	5	ت، د
				%8.33	1	ا، د
				%50	6	ا، م، ت، ب، خ
16.57	%11.66	07	تبادلي	%71,42	5	ض
				%28.57	2	ق، م
17.77	%61.55	31	تحولي	28,94	11	ع، ت
				23,68	9	ع، ث
				47,36	18	ج، ت، م

16.5	%3.33	02	علائقي	%50 %50	1 1	إ، خ إ، س
13	%1.66	01	توازني تبادلي	50% 50%	1 1	ق، د أ، د
16	16	01	توازني علائقي	%33,33 %33,33 %33,33	1 1 1	أ، ت، ب، ع، خ إس
13	%1.66	01	توازني تبادلي	%50 %50	1 1	ق، د أ، د
13	%1.66	01	توازني تبادلي	50% 50%	1 1	ت، د ح، ت، م
16	%1.66	01	توازني تحولي	%50 %50	1 1	ت، د ح، ت، م
16	%1.66	01	توازني علائقي	%33.33 %33.33	1 1	أ، ت، ب، ع، خ إ، س
15.25	%6.66	04	تبادلي تحولي	%20 %30 %10 %10 %30	2 3 1 1 3	ق، د ض ع، ت ع، ث ح، ت، م
10.5	%3.33	02	تبادلي علائقي	%2 %40 %40	1 2 2	ق، د ض إ، س

العقد النفسي عند العامل

العقد النفسي السائد في المؤسسة هو العقد التحولي بنسبة 51,66% ومتوسط شدة عقد متوسطة قدرها 17,77، والبعد الأكثر وجودا هو حالة التدهور المؤقتة (6) بنسبة 47,36%. يليه في المرتبة الثانية العقد التوازني بنسبة 16,66% بمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 16,60 أما البعد السائد فيه هو إمكانية التوفيق بين العمل (1) بنسبة 50%. أما في المرتبة الثالثة فيأتي العقد التبادلي بنسبة 11,66% بمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 16,57 والبعد السائد في هذه الحالة هو الضيق (9) بنسبة 71,42%. أما في المرتبة الرابعة فيشترك العقدين التبادلي والتحولي في حالة واحدة بنسبة 6,66% بمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 15,25 والبعد السائد في هذه الحالة هو حالة التدهور المؤقتة (6) بنسبة 30%. وفي المرتبة الموالية تقسمها الحالتين التاليتين:

- العقد العلائقي بنسبة 3,33% وبمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 16,5 ويتساوى فيه بعدا: الإخلاص (4) والاستقرار (5) بنسبة 50%.
- أما الحالة الثانية فهي التي يشترك فيها العقدين التبادلي والعلائقي بنفس النسبة 3,33% وبمتوسط شدة عقد ضعيفة تقدر ب 10,5، والبعد الأكثر وجودا في هذه الحالة هما بعد الاستقرار (5) وبعد الضيق (9) بنسبة 40%.

وفي الأخير نجد الحالات التالية: (توازني تبادلي)، (توازني تحولي)، (توازني علائقي)، وأيضا الحالة التي تجمع العقود الأربعة (توازني علائقي تبادلي تحولي) بنسبة 1,66% بمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 16 عند كلتا الحالتين (توازني تحولي)، و(توازني علائقي). أما حالة (توازني تبادلي) فتقدر شدتها ب 13 أما الحالة الأخيرة والمتمثلة في (توازني علائقي تبادلي تحولي) فتقدر شدة العقد فيها ب 4.

جدول 10. دراسة طبيعة وأبعاد العقد النفسي عند صاحب العمل

تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)						
البعـد	التكرار	النسبة %	الحالة	التكرار	النسبة %	متوسط شدة العقد
ت، د	20	53.85 %	توازني	6	21.14 %	18.61
أ، د	7	%25		7		
أ، م، ت، ب، خ						

00	00	00	تحولي	00%	0 0 0	ع، ت ع، ث ح، ت، م
14.16	%10	06	علائقي	60% 40%	5 1	ا، خ ا، س
18.85	%11.66	07	توازني تبادلي	24.41% 17.64% 11.76% 41.17%	5 3 2 7	ت، د ا، ت، ب، ع، خ ق، د ض
19	%3.33	02	توازني علائقي	20% 20% 20% 20%	1 1 1 1	ا، د ت، د ا، ت، ب، ع، خ ا، س ا، خ

تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل

نجد العقد السائد هو العقد التوازني بنسبة 43,33% وبمتوسط شدة عقد قوية قدرها 18,61، أما البعد الأكثر وجودا في هذه الحالة هو بعد التقدم الداخلي (3) بنسبة 53,83%. ويليه في المرتبة الثانية العقد التبادلي بنسبة 23,33% وبمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر بـ 17,42، والبعد السائد هنا هو بعد الضيق (9) بنسبة 79,31%. وفي المرتبة الثالثة يشترك التوازني والتبادلي في حالة واحدة بنسبة 11,66% وبمتوسط شدة قوية تقدر بـ 18,85 والبعد الأكثر تواجدا هنا هو بعد الضيق (9) بنسبة 41,17%. وفي المرتبة الرابعة نجد العقد العلائقي بنسبة 10% وبمتوسط شدة متوسطة تقدر بـ 14,16، أما البعد السائد في هذه الحالة هو بعد الإخلاص (4) بنسبة 60%. وفي المرتبة الخامسة تشترك العقود الثلاثة (توازني علائقي تبادلي) في حالة واحدة بنسبة 8,33% وبمتوسط شدة متوسطة عقد قدرها 15,2، والأبعاد الأكثر وجودا هي أبعاد: الضيق (9)، والاستقرار (5)، والأداء الديناميكي (2) بنسبة 18.18%. والحالة الأخيرة هي التي يشترك فيها التوازني والعلائقي بنسبة 3,33% وبمتوسط شدة قوية يقدر بـ 19.

الفرضية (2): توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومفهوم الذات عند عمال مؤسسة مانطلا

جدول 11. دراسة العلاقة الارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط.

العقد النفسي	قيمة معامل الارتباط بيرسون	الدالة الإحصائية	مستوى الدلالة 0,05
أبعاد مركز الضبط			
الضبط الداخلي	0,89	0,25	دالة
الضبط الخارجي	0,43	0,01	دالة
الدرجة الكلية	0,75	0,00	دالة

من خلال الجدول (11) الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين حالات مركز الضبط والعقد النفسي باستخدام معامل الارتباط بيرسون ظهرت النتائج كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي ومركز الضبط الكلي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0,42 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة ر المحسوبة 0,75 أكبر من قيمة ر الجدولية وبالتالي توجد علاقة ارتباطية قوية وطردية.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين العقد النفسي ومركز الضبط الداخلي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0,89 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة ر المحسوبة 0,89 أكبر من قيمة ر الجدولية وبالتالي توجد علاقة ارتباطية قوية جدا وطردية.

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي ومركز الضبط الخارجي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0,43 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية وبالتالي توجد علاقة ارتباطية قريبة من المتوسط وطردية.

دراسة واختبار صحة فرضية الدراسة الخاصة بالتأثير

حتى يتم اختبار صحة فرضيات الدراسة يجب أن يخضع أبعاد نموذج الدراسة إلى التوزيع الطبيعي ويتحقق هذا الشرط إذا ما كان معامل الالتواء (بيرسون) محصور بين 3 و-3. وهذا حسب دراسة وون (2014) Won.

جدول 12. درجات معامل الالتواء لمركز الضبط ومفهوم الذات والعقد النفسي

معامل الالتواء	المتغير
2,32	الضبط الداخلي
1,43	الضبط الخارجي
-0,320	مفهوم الذات
1,123	العقد النفسي

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن معامل الالتواء محصور بين -0,320 و 2,32 بمعنى أن توزيع هذه العينة يخضع للتوزيع الطبيعي.

مناقشة النتائج

الفرضية (1): هناك عقد نفسي توازني ذو بعد تقدم داخلي عند عمال مؤسسة مانطال.

العقد النفسي عند العمال هو عقد تحولي 51,66% ذو بعد حالة التدهور المؤقتة بنسبة 47,36% ومتوسط شدة تقدر بـ 17,77، فهذا العقد النفسي التحولي هو عبارة عن انطباعات فكرية راسخة في عقليات العمال ناتجة عن خلفيات تنظيمية متناقضة مع ترتيبات العمل المعاشة، فالعمل في هذا العقد يكون بحسب ما يتوقعه العمال من عائدات قليلة في المستقبل من خلال مشاركتهم في المؤسسة مقارنة مع الماضي. وكذلك يتوقعون تدهورا مستمرا في المستقبل، فالعمال أصبح لديهم احتمالية بان التعزيز أو التدعيم يحدث كوسيلة للسلوك المحدد الذي سيقومون به في موقف معين وهذا ما يوضح أن مركز الضبط يبنى أساسا على التوقعات والتدعيمات. فإذا أدرك العامل أن التدعيم الذي يصادفه مرتبط بسلوكه، فإن قوة وضعف احتمال صدور السلوك عن الفرد في المواقف المشابهة على إيجابية التدعيم أو سلبيةه والتي تولد لديه ردود فعلية عاطفية، أو نظرا لوجود غموض وفقدان الثقة بسياسات المؤسسة والقائمين عليها، وهذا ما يؤثر في نوعية حياة العمل مقارنة بالأعوام السابقة. هذا ما أدى إلى تحديد طبيعة العقد النفسي اتجاه صاحب العمل بسبب عدم وجود سياسة عادلة للمكافآت والترقيات بالإضافة إلى عدم إحساس العمال بوجود علاقات تفاعلية مبنية على الصدق والصراحة اتجاه صاحب العمل، وهذا ولد لديهم الشعور السلبي نحو ذاتهم نتيجة اللامبالاة وعدم التقدير والرفض الاجتماعي من طرف صاحب العمل، كون عدم الرضا النفسي لدى العامل نتيجة لعدم إشباع لحاجاته ودوافعه الشخصية مثل الحاجة للتقدير والمدح والنجاح.

إن تعدد طبيعة العقد النفسي في شخصية العامل واحدة، تبرز إظهار عدة سلوكيات نتيجة انتظارات وعود والتزامات في عامل واحد تهدف إلى غاية أو هدف تكمن وراءه دوافع وأسباب. والنفق التنظيمي ظاهرة واسعة الانتشار في منظماتنا، وهو جزء من ثقافة العمل نتيجة لعوامل اجتماعية ونفسية واقتصادية، والنفق يقتل روح الإبداع والطموح لدى العاملين، إضافة إلى غياب الاتصالات داخل المنظمة على أساس المبادئ التنظيمية.

يرى Rustichini و Villeval (2012) أن النفق في العمل هو عدم المحافظة على أسرار العمل ومراعاتها، وأن الفرد يظهر السلوكيات الجيدة في العمل وبيطن خلاف ذلك ويعمل على مخادعة المنظمة وموالات المنافسين. والملاحظ في النتائج الإحصائية التي توصلنا لها: وجود ست أنواع من النفق التنظيمي:

1. **تبادلي تحولي:** هذا النوع من النفق التنظيمي في مؤسسة مانطال، يبنى فيه العامل سلوكيات مبنية على حسابات ظرفية محددة، وتارة أخرى يتصرف بسلوكيات مختلفة على أساس مدة قصيرة مرتكزا على التبادل الاقتصادي والاجتماعي بينه وبين صاحب العمل. ولعل من أسباب النفق في هذا النوع هو الحصول على الكسب المادي الذي يحسن وضعه الوظيفي من دون استحقاق، وظهور العامل أمام الجماعة على أنه صاحب نفوذ في المؤسسة، ويمكن إرجاعه إلى ضعفه في القدرات والمهارات والأداء، وبسبب الحقد والحسد، أو بسبب الانتماءات الإقليمية أو القبلية، وكذا شعور العامل بانعدام العدالة التنظيمية له دور كبير في التأثير على الالتزام التنظيمي والتي يمكن أن تسهم في تعلم بعض العمال ثقافة النفق من هذا النوع المرتبط بالمدة.

2. تبادلي علانقي: وجود حالتين من هذا النوع في مؤسسة مانطال، ويظهر فيه العامل سلوكات مبنية على عود والتزامات مرتكزة على حسابات ظرفية محددة خلال مدة معينة، وتارة أخرى يبدي سلوكات وقرارات مبنية على الثقة والإخلاص والعائدات المشروطة على أساس طويل المدى. يمكن تفسير هذه الحالة مرتكزين على ملاحظة سلوكات العمال من خلال المقابلات بإرجاع ذلك إلى تربي الحالة الاقتصادية للمجتمع ما يدفع بالطامحين والطامعين وضعاف النفوس إلى التفكير في التسلق والوصول، ويكون النفاق أحد أسير السبل لتحقيق ذلك، أو بسبب التنشئة الاجتماعية ذاتها، والتي يمكن أن تكون سبباً من أسباب انتشار هذا النوع من النفاق.

3. توازني تحولي: وجود حالة واحدة من هذا النوع في مؤسسة مانطال، يظهر فيه العامل نوعاً من الديناميكية في قراراته وسلوكاته ويطور مساره المهني في نفس الوقت تكون مجمل وعوده ظرفية ومحددة بوقت معين. ويمكن تفسير هذا النوع بالبنية الاجتماعية التي تمارس تأثيراً أيضاً في هذا النوع من النفاق، فالعادات والتقاليد والأعراف والمستوى الحضاري للمجتمع عوامل تحدد مدى انتشار النفاق في كل مرحلة من مراحل المجتمع التاريخية يجعل من العامل يساير هذه الأخيرة لغرض التبعية الاجتماعية.

4. توازني تبادلي: وجود حالة واحدة في مؤسسة مانطال من هذا النوع، إذ أن العامل تكون وعوده والتزاماته الديناميكية من خلال تطوير مساره المهني والالتزام بقواعد العمل متوقعان، وتكون عائداته على حسب الأداء ثم يُظهر سلوكات مبنية على حسابات ظرفية متخذاً شكلاً تحولياً، يمكن تفسيره بعدم اقتناع العامل، بما فيه من وضع وحال ومكانة اجتماعية أو مهنية. مع ضحالة أو انحسار وانعدام إمكانيات تحسين هذا الوضع في الأفق المرئي للمرء. الأمر الذي يدفعه للوصول إلى ما يعتقد أنه حقه في النفاق لمن هم أعلى منه مرتبة وقيمة وقدرة، ويكون هذا بغض النظر عما إذا كان المرء المنافق يستحق الارتقاء في مكانته هذه أم لا، وبغض النظر عن امتلاكه الكفاءات والإمكانيات اللازمة لذلك.

5. توازني علانقي: وجود حالة واحدة في مؤسسة مانطال من هذا النوع، فالعامل تكون وعوده والتزاماته ديناميكية من خلال تطوير مساره المهني والالتزام بقواعد العمل متوقعا الحصول على عائدات على المدى الطويل يمكن تفسيره بالضغط خارجي أو غاية خارجية أخرى غير السلوك المباشر بين الطرفين: العامل أو صاحب العمل.

6. توازني علانقي تبادلي تحولي: وجود حالة واحدة من هذا النوع لدى مؤسسة مانطال، وهي مزيج شامل لكل أنواع العقد النفسي. فالعامل يفقد الثقة بصاحب العمل ربما لحتمية عاشها داخل المنظمة أو حالة نفسية يعتقد أنها موجودة في صاحب العمل نظراً لطبيعة القيادة الموجودة داخل المؤسسة، التي تتصف بنمط تسلطي ساعد من فقدان الثقة بينهما. يمكن كذلك تفسيره بعدم اقتناع العامل، بما فيه من وضع وحال ومكانة اجتماعية أو مهنية. مع ضحالة أو انحسار أو انعدام إمكانيات تحسين هذا الوضع في الأفق المرئي للعامل.

أما تقديراتهم للعقد النفسي عند صاحب العمل فهو توازني بنسبة 43,33% ذو بعد تقدم داخلي بنسبة 53,83% ومتوسط شدة عقد تقدر بـ 18,61%. فهذا العقد من الطبيعي أن يسهم في تحسين وتطوير العمال في المؤسسة عن طريق فعالية التكوين ويعطي نوعاً من النشاط والفعالية في الأداء وخاصة أن بعد التقدم الداخلي يترجم حيوية العامل نحو أدائه من حيث تطوير المهارات ومساره المهني وتطوير الإمكانيات المتاحة داخل المؤسسة، فالعامل حجر الزاوية في المؤسسة وهذه الأخيرة بدورها لها أهمية في تطوير وإشباع حاجات العامل، أما بالنسبة للمكافآت والعوائد فهي تكون على أساس الأداء الذي يقوم به العامل، لكن السياسة المنتهجة في مؤسسة مانطال بالنسبة للتكوين والتوظيف وتطوير المسار المهني ونظام الحوافز والترقيات فهي قليلة ومحصورة على أقلية من العمال تربطهم علاقة وساطة بصاحب العمل بعيدة عن المعايير العلمية للعمل ولعدم وجود تسيير حقيقي لموارد بشرية أقل ما يقال عنها أنها ذات كفاءة عالية رغم الصعوبات التي تواجهها.

- فيما يخص التوظيف في مؤسسة مانطال فنجد أنها تنتهج سياسة الوساطة دون الأخذ بالمعايير المناسبة لذلك، وهذا ما يؤثر في اختيار اليد العاملة الفنية وهذا ما يكبد المؤسسة خسائر فادحة في الإنتاج ووسائله ناهيك عن حوادث العمل.

أما الحالات المتعلقة بالنفاق التنظيمي بالنسبة لتقديرات العامل لصاحب العمل فقد لاحظنا وجود أربعة أنواع من النفاق التنظيمي:

1. توازني تبادلي: وجود سبع حالات من هذا النوع، يرون أن صاحب العمل يتخذ من سلوكه الديناميكي في مجمل الوعود والانتظارات من خلال تطوير المسار المهني للعمال والالتزام بقواعد العمل متوقع أن تكون العائدات

على حسب القرارات المتخذة بالنظر إلى ما حققه العمال من إنتاج، وتارة أخرى ينظرون إلى أن صاحب العمل يتخذ قرارات مبنية على أساس حسابات ظرفية مثل طلبات المتزايدة للأغطية من مختلف المؤسسات الصناعية يمكن تفسيره أنه مجاملة أو على أنه ضرورة اجتماعية لمسيرة الحال. قد يكون هذا النمط من النفاق مصحوباً بنزوع وصولي، ولكنه على الأغلب لا يكون كذلك، ومن ناحية أخرى قد يكون مصحوباً بالرضا والقناعة والقبول بالنفاق بوصفه (مجاملة وتلميعاً) وهذا هو الأغلب.

2. توازني علانقي تبادلي: توجد خمس حالات في مؤسسة مانطال، هناك مزيج من ثلاثة أنواع من العقد النفسي، يرون أن صاحب العمل يتبع سلوكيات ديناميكية على حسب العائدات، وتارة العائدات المفروضة تكون بحسب الأداء ومبنية على الثقة والإخلاص على المدى الطويل، وتارة أخرى تكون قراراته تركز على المدى القصير وضمن مهام ضيقة.

3. توازني علانقي: توجد حالتان في مؤسسة مانطال، ويقدر العمال أن صاحب العمل تتميز وعوده والتزاماته بنوع من الديناميكية والاهتمام بالمسار المهني للعمال والالتزام بمحتوى العمل بالموازاة مع الإنتاجية وتارة يظهر التزامات تتخذ شكلاً طويلاً المدى مبنياً على الثقة والإخلاص. ويمكن تفسير هذا النوع بمدى رضا العامل عن مجمل الانتظارات المتوقعة والمنجزة.

4. توازني علانقي تبادلي تحولي: توجد حالة واحدة في مؤسسة مانطال، وهي مزيج شامل لكل أنواع العقد النفسي يبرز أن العامل يفقد الثقة بصاحب العمل ربما لحتمية عاشها داخل المنظمة أو حالة نفسية يعتقدونها موجودة في صاحب العمل نظراً لطبيعة القيادة الموجودة داخل المؤسسة التي تتصف بنمط تسلطي ساعد على فقدان الثقة بينهما. من خلال النتائج المتحصّل عليها والخاصة بتقديرات العمال لصاحب العمل تبين أن هناك أربعة أنواع من النفاق التنظيمي داخل مؤسسة مانطال، ولعل أهم أسبابها مركزية القرارات ونمط القيادة التسلطي. وهذا ما توصلت إليه دراسة ختام عبد الكريم عبابنة (2008) من أن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بين نمط القيادة التسلطي والنفاق التنظيمي.

هناك عقد نفسي تحولي بنسبة 51,66% ذو بعد حالة تدهور مؤقتة بنسبة 47,36% وبشدة عقد تقدر بـ 17,77، أما العقد النفسي عند صاحب العمل هو توازني بنسبة 43,33% ذو بعد تقدم داخلي بنسبة 53,83% وشدة عقد تقدر بـ 18,61. وبالنظر إلى جدول التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة نجد أن 28,3% تتراوح أعمارهم بين (24-34)، وهي فئة الشباب والفئة الثانية (35-45) تمثل 31,7% وهي فئة كذلك شابة أي 60% من العمال هم شباب، و فئة (46-57) تمثل 40% من العمال هم من يحملون الكثير من التجارب نظراً لأقدميتهم وقربهم من التقاعد. فالفئة الأولى لها طموحات و حاجات مادية و معنوية تسعى لإشباعها حسب سلم ماسلو Maslow ما يلزم المؤسسة بتطوير وتوجيه العمال وتنمية التدريب والتكوين بمختلف مستوياته ورفع أجور المعيشة عن طريق سياسة التحفيز الفعال سواء مادياً أو معنوياً، وتحقيق الأهداف التنظيمية وتطوير المسار المهني في سوق العمل الداخلية (بالنسبة للعامل يكون مطالباً بتطوير مهارات يتم تقييمها من طرف صاحب العمل). لكن المنظمة لابد أن تهتم برضا العامل من خلال تحسين عملية الاتصال التنظيمي وتشجيع الإبداع، وزيادة الاهتمام بأمور الصحة والسلامة المهنية والأمن للعاملين، والموازنة بين متطلبات العمل والحياة الخاصة للعاملين فيضمن شعوراً بالارتياح لدى العامل نتيجة لإشباع حاجاته ودوافعه الشخصية مثل الحاجة للتقدير والمدح والنجاح وتكوين شعور إيجابي نحو الذات ويتعزز بذلك ضبطه الداخلي نحو تبني سلوك إيجابي مستقبلاً.

الفرضية (2): توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومفهوم الذات عند عمال مؤسسة مانطال

لقد توصلنا إلى نتيجة مفادها أنه توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومفهوم الذات دالة إحصائياً $r = 0,42$ عند مستوى الدلالة 0,01، وهذا يعني أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة طردية قريبة من المتوسط أي كلما أدرك العامل مفهومه لذاته زاد من تحسين طبيعته عقده النفسي، لأن مفهوم الذات يعمل كموجه للسلوك وقوة دافعة. فالمفهوم الإيجابي يدفع الفرد إلى مواجهة مواقف الحياة العملية بشجاعة وثقة، في حين يشعر العامل صاحب العمل المفهوم السلبي بالعجز الذي يوقعه في اضطرابات وانحرافات سلوكية.

الفرضية (3): توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط عند عمال مؤسسة مانطال.

من خلال النتائج التي توصلنا إليها، تبين أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية 0,75 عند مستوى الدلالة 0,05 ما يؤكد أن مركز الضبط له علاقة بتحديد طبيعة العقد النفسي عند عمال مؤسسة مانطال من خلال عدة معززات ذكرها رونز (Runs) والتي يتبلور من خلالها مركز الضبط. فالعامل يستجيب في موقف ما من أجل

الحصول على التدعيم المتمثل في المكافآت والعلاوات والحوافز والترقيات في الدرجة أو السلم الوظيفي فتنشكّل في ذهن العامل ثم تظهر كاستجابة تعتمد على توقع الشخص لتلك التعليمات المذكورة سابقاً وكذلك القيمة التي يأخذها الشخص من المكافأة، كما يشارك في ذلك الموقف النفسي الناتج عن خبرات ومواقف سابقة تعزى من البيئة الداخلية أو الخارجية تحفز الفرد وتدفعه إلى إشباع حاجاته من خلال فعاليته في الأداء نحو المؤسسة.

كما استخلصنا أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي ومركز الضبط الداخلي حيث بلغ معامل الارتباط 0,89 عند مستوى الدلالة 0,05، ويعني أن ذوي الضبط الداخلي يعتقدون أن التعزيزات الإيجابية أو السلبية مرهونة بسلوكياتهم الذاتية، فالأحداث الإيجابية هي نتيجة أدائهم و تخطيهم الدقيق بالإضافة إلى ارتفاع الوازع الديني والرضا عن النفس فهم يتحكمون في مصادر التعزيز ويتحملون نتائج ما يتعرضون له في حياتهم من نجاح أو فشل نتيجة لقدراتهم الشخصية، وهذا ما لاحظناه في مؤسسة مانطال فرغم انتهاك الوعود والانتظارات من طرف صاحب العمل نحو العمال إلا أن الأغلبية لازلت تحافظ على أدائها المتميز و تحمل أعباء العمل وظروف العمل الصعبة (ضجيج، تهوية، نقص الإضاءة، وتقدم المبنى) ونظام التناوب ونوع سياسة القيادة المحفزة اتجاه العمال، وتقدم صبغة العمل وذلك نتيجة للتغيرات التكنولوجية والتنظيمية خاصة في فرع (la sipa) نتيجة لفتح فرع جديد لإنتاج نوع جديد من الأغذية الحديثة بمميزات عصرية وتكليف العمال بالإنتاج بأقل وسائل متاحة و يبقى العامل في موضع الاختراع لوسائل جديدة تمكنه من تأدية عمله في أحسن وجه (ورشة الصباغة بأقل التكاليف ودون وسائل صحية وسلامة مهنية). فالعمال يتوقعون عائدات قليلة في المستقبل من خلال مشاركتهم في المؤسسة مقارنة مع الماضي، نتيجة مركزية القرارات وعدم استقلالية المؤسسة في قراراتها فلا زالت تابعة للشركة الأم، فرغم ارتفاع إنتاجها وكثرة الطلب بأسعار معقولة تبقى رهن الإفلاس بسبب سوء التسيير من المدير العام والشركة الأم دون مشاركة العمال لسياسة المؤسسة أو توزيع العوائد على العمال، فهم يتوقعون تدهورا مستمرا في المستقبل لأن مؤسستهم تتحمل نتائج سوء تسيير الشركة الأم (بالعاصمة).

أما العلاقة الارتباطية بين مركز الضبط الخارجي وطبيعة العقد النفسي فقد تبين من خلال النتيجة التي توصلنا إليها أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مركز الضبط الخارجي ومفهوم العقد النفسي حيث بلغ معامل الارتباط 0,43 عند مستوى الدلالة 0,05، فالعمال في مؤسسة مانطال ذو الضبط الخارجي، يرون أنه ليست لديهم أي قدرة على التحكم فيما يجري لهم من أحداث خاصة: انخفاض الإنتاجية، نقص المهارة، تعطيل الآلات، التعرض لحوادث العمل، توزيع المكافآت في حياتهم العملية وغير قادرين على التحكم في أفعالهم، (توقف نمو المهارات لعدم استخدامها بفعالية نتيجة عوامل خارجية عن سيطرتهم مثل الحظ والصدفة أو تأثير الآخرين أو إلى عوامل لا يمكن التنبؤ بها) فتكوين ضبط خارجي له علاقة بتحديد طبيعة العقد النفسي وهذا ما يفسر مزيج وجود طبيعة العقد النفسي عند العمال في مؤسسة مانطال.

استنتاجات

إن العقد النفسي يركز على إدراك الالتزامات المشتركة والمتبادلة التي تشخص علاقة العمل بين طرفي العقد وإنجازها بالشكل المتوقع من الطرفين (العامل والمنظمة). وهذا يستوجب من كلا الطرفين احترام الالتزامات والتعهدات التي تشكل العوامل المحددة للعقد النفسي كما يلي:

1- التزامات رب العمل وتعهدهاته: التي تعبر عن توقعات العاملين إزاء قيامهم بأي تصرف أو أداء مميز، إذ يتوقع العامل من رب العمل رد فعل إيجابي تجاهه كنتيجة لهذا الأداء عن تعهدات رب العمل، وحسب ما توصلنا إليه من دراستنا التطبيقية فإن أهم التعهدات التي تؤثر في العامل وتحدد من طبيعة عقده النفسي هي التعويضات والمكافآت، وتطوير المسار المهني، وضمان العمل واستقراره مدة طويلة، ومحتوى العمل، والتكوين، وتطوير معتقدات العمال وضمان التوازن بين الحياة المهنية والعائلية والتي من شأنها أن تعزز الثقة في نفس العامل وتحمله المسؤولية وإدراكه لقيمة الجهد الذي يبذله في الحصول على نتيجة عمله.

2- التزامات العامل وتعهدهاته: كما هو الحال بالنسبة إلى رب العمل فإن على العامل أن يحترم بدوره بعض النقاط التي تعهد بها ضمناً تجاه صاحب العمل (المنظمة) والتي يبرز أهمها من خلال نتائجه المستخلصة (مضمون العمل والأداء، تطوير الذات من خلال رسم صورة إيجابية للعامل عن نفسه عن طريق تفعيل الاتصالات، الاستفادة من التكوين، المشاركة في القرارات، تنويع المهام، المبادرة في التخطيط المستقبلي). كل هذا من شأنه تنمية انتمائه للمؤسسة وتحسن نظرته نحو منظّمته.

- فيما يخص النفاق التنظيمي ونظراً لوجود عدة حالات في مؤسسة مانطال تبين أن الأسباب التي تكمن وراء هذا الأخير هي:

مصلحة شخصية مشتركة بين العامل وصاحب العمل والحفاظ على الوظيفة والامتيازات التي اتخذت من قبل العامل أو الخوف من الخسارة وأن أولئك الذين يشغلون وظائف أكثر تأثيراً هم الأكثر نفاقاً في الأعمال خاصة في المنظمة وأكثر صرامة عند الحكم على الآخرين بالإضافة إلى:

- الحصول على ترقية، والتكوين، والتحفيز، أي سعي العامل على الكسب المادي الذي يؤدي إلى تحسين وضعه الوظيفي من دون استحقاق؛
- التقرب للمسؤولين أو الإدارة العليا للحصول على مزايا وظيفية ومالية لا يستحقها؛
- الرغبة في الظهور أمام الآخرين بأنه شخص لديه نفوذ داخل المنظمة؛
- خوف العامل من السلطة التي تمتلكها الإدارة العليا؛
- الرغبة في الحصول على مستوى عالٍ من العلاقات الشخصية والإقليمية.

خلاصة

كشفت الدراسة الحالية عن أهمية مركز الضبط ومفهوم الذات كمتغيرات الشخصية في تحديد طبيعة العقد النفسي، وأن هذا المتغير يتأثر بمركز الضبط الداخلي وذوي هذا النوع هم الأكثر تأثراً بطبيعة الوعود والالتزامات الضمنية بين الطرفين مما يولد لديهم إحساساً مرتفعاً بالفعالية فينشئ أبنية معرفية ذات أثر فعال في تقوية الإدراك الذاتي لطبيعة العلاقات التنظيمية، ولا يتسنى ذلك إلا بالحصول على تعزيزات إيجابية أو سلبية تعمل على توضيح الرؤية لمجمل التوقعات المستقبلية نحو العلاقات التنظيمية.

توصلت دراستنا إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين مركز الضبط الداخلي والعقد النفسي. وانكشفت حالات أخرى من العقد النفسي، وهي مزيج من أنواعه المختلفة في شخصية العامل أو ما يطلق عليه بالنفاق التنظيمي ترجع أسبابه إلى البنية النفسية والتنشئة الاجتماعية وأخرى تنظيمية، ومن الآثار التي تترتب عن هذه الظاهرة على المنظمة والعامل المناق على حد سواء منها:

- تضليل صاحب العمل، والطعن في قراراته؛
- غياب الالتزام التنظيمي وانخفاض الروح المعنوية للعمال وذلك بسبب الشعور بالظلم وعدم المساواة، وعدم وجود الأمن التنظيمي؛
- ترك الأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً للعمل، والانتقال إلى منظمة أخرى؛
- إن وجود النفاق داخل المنظمات يحكم على البيئة التنظيمية بأنها تتميز بالتوتر والصراع؛
- انخفاض إنتاجية العمال، وذلك بسبب انخفاض الروح المعنوية والتراخي في العمل؛
- انخفاض الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية للمنظمة؛
- فقدان العامل المناق احترام الذات (احترامه لنفسه).

المراجع

- الختمعي، صالح. (2008). وجهة الضبط والاندفاعية لدى المتعاطين وغير المتعاطين للهيروين. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- صوفي، عبد الوهاب. (2013). العقد النفسي وعلاقته بالإنجاز التنظيمي. أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر.
- يحيوي، نور الهدى. (2008). مركز الضبط وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأطباء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- بهادر، سعاد. (1983). من الأنا. مؤسسة الكويت للتقدم العلمي: الكويت.
- بوقصارة، منصور. (2008-2007). الدافع للإنجاز، مركز الضبط، تقدير الذات والإنجاز الأكاديمي لدى تلامذة الثانوية. أطروحة دكتوراه، جامعة وهران، الجزائر.
- مزيان، محمد. (1999). مبادئ في البحث النفسي والتربوي. الجزائر: دار الغرب للطباعة والنشر والتوزيع.
- عبد الفتاح، غريب، (2000). الاكتئاب ومركز الضبط لدى عينة مصرية من الراشدين. مجلة بحوث الصحة النفسية، 28، 150-95.
- عصام حيدر، وفداء ناصر. (2007). أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة، سوريا: جامعة دمشق.
- سليمان، أحمد. (2008). أساليب مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بمصدر الضبط لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، مصر.
- حامد سعيد، شعبان (2002). أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي وسلوك المواطنة. مصر: جامعة القاهرة.
- زهرا، حامد. (1977). اختبار مفهوم الذات. القاهرة: عالم الكتب.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (Eds.) (2000). Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives. Sage Publications.
- Delobbe, N., and Herrbach, O., and Lacaze, D. and Mignonac, K. (2005). Comportement organisationnel: Contrat psychologique, émotion au travail, socialisation organisationnelle - Volume 1. De Boeck.