

أثر العلاقة بين التماثل التنظيمى والإخلال بالعقد النفسى
فى تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد
(دراسة تطبيقية على العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية)

إعداد

عماد عبد العزيز عيد القصبى النجار

مدرس إدارة الأعمال - معهد الدلتا العالى للحاسبات بالمنصورة

أستاذ مساعد إدارة الأعمال - جامعة شقراء - المملكة العربية السعودية

- ٢٠١٨ -

الملخص:

تتناول هذه الدراسة بيان أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي، كما تهدف أيضا إلى معرفة أثر التماثل التنظيمي في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (٧٧٤٨) عامل، واستخدم الباحث عينة (٣٦٦) مفردة من العاملين في الشركات الصناعية التابعة بمحافظة الدقهلية.

وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود تأثير معنوي للإخلال بالعقد النفسي في الآثار السلبية (٧٥,٦%)، تؤدي العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي إلى تخفيف الآثار السلبية (٤٥,٧%). كما خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها: أولا: الانتباه عند اطلاق الوعود للعاملين في كافة مراحل التوظيف، بدءا بالاستقطاب وحتى خلال فترة عملهم. ثانيا: إعادة صياغة ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الشركات وتوجيهها نحو تحقيق متطلبات العاملين.

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي، التماثل التنظيمي، الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي.

This study deals with the effect of the relationship between Organizational Identification and the violation of the psychological contract in reducing the negative effects of the violation of the psychological contract. And aims also at determine the effect of Organizational Identification in reducing the negative effects of Psychological Contract Violation. the researcher adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire as a primary tool for data collection. The study population consisted of (7748) worker. By using Sample of 284 workers of public business sector Industrial companies in Dakahlia governorate.

This study revealed is significant effect of Psychological Contract Violation on the negative effects (75.6%), the relationship between Organizational Identification and Psychological Contract Violation reduces the negative effects (45.7%). The study concluded with a set of recommendations the most important: First, should be cautious when granting promises for employees during all employment phases starting form recruitment process and even during their work. Second: Reformulate human resource management practices within companies and direct them towards employee requirements.

Keywords: Psychological Contract, Organizational Identification, the negative effects of Psychological Contract Violation.

تمهيد:

إن نجاح المنظمات يكمن في صحة وجودة العلاقة بين العاملين ورب العمل، ولكي تستمر هذه العلاقة صحيحة وجيدة وبصورة مستقرة لأبد لها من مواجهة التغييرات والتحديات، فبيئة العمل تتسم بالتطور السريع ومنظمات الأعمال تسعى إلى تخفيض أعداد العاملين بها، وإعادة الهيكلة، وغيرها من الأساليب التي تضمن لها الاستمرار والنمو في ظل المنافسة الشديدة (السيد، ٢٠٠٦). فالتوظيف في الوقت الراهن يتسم بالاتجاه نحو العقود المؤقتة وقصيرة الأمد فضلاً عن عدم ضمان استقرار علاقات العمل الناتجة عن إعادة تشخيص توقعات المسار الوظيفي ولطبيعة علاقات العمل التي تنشأ داخل منظمات الأعمال.

إن التطورات السريعة في بيئة العمل قد أوجدت تغييرات لم يعتد عليها العاملون من قبل، فتغيرت طبيعة العقد بين العامل والمنظمة (حيدر وناصر، ٢٠١٤)، فانتهاك العقد النفسى بين العاملين والمنظمة ينتج عنه مجموعة من السلوكيات السلبية مثل التزام وولاء ضعيفين، ومستوى رضاء متدنٍ من قبل أعضاء المنظمة، وزيادة احتمال تفكيرهم بمغادرة المنظمة، وهذا كله أن يؤثر سلباً في أداء المنظمة ككل. ونظراً لما تشهده بيئة العمل من تطورات سريعة يواكبها العديد من الآثار والظواهر السلبية أصبحت عملية التماثل التنظيمى ضرورة ملحة، فالتماثل التنظيمى يعمل على زيادة الإلتزام وينمى الولاء والإلتزام تجاه المنظمة ويشعر العاملون بالرضاء الوظيفى (مرزوق، ٢٠١٣).

وانطلاقاً من أهمية الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال ودورها الحيوى فى المجتمع وما تقدمه من منتجات ضرورية وهامة، ولما يعانيه العاملون فى هذه الشركات عند حدوث إخلال بالعقد النفسى، تأتى أهمية هذه الدراسة فى محاولة ايجاد وسيلة لتخفيف الآثار السلبية المترتبة على هذا الإخلال وذلك من خلال عملية التماثل التنظيمى بين العاملين.

الإطار النظرى والدراسات السابقة

أولاً: مفاهيم الدراسة:

أ. التماثل التنظيمي Organizational Identification :

أظهرت المراجعة حول مفهوم التماثل التنظيمي بأن هناك العديد من التعريفات التي توضح طبيعة هذا المفهوم ويعود سبب هذا التعدد إلى اختلاف مسألة التنظير من قبل العلماء والباحثين تبعاً لتباين خلفياتهم الفكرية والفلسفية التي تناولوا بها مفهوم التماثل التنظيمي (Ekmekci and Casey, 2009) ويلاحظ أن معظم التعريفات تنطلق من نظرية الهوية الاجتماعية التي لا تزال المدخل المهيمن في أدبيات التماثل التنظيمي (Bartles, 2006) ويعد كلا من (Ashforth & Mael, 1989) من أوائل الباحثين الذين اعتمدوا نظرية الهوية الاجتماعية في تعريف التماثل التنظيمي إذ عرفها بأنه "المدى الذي يعرف فيه الفرد نفسه بذات المزايا التي تعرف بها المنظمة" (Ashforth & Mael, 1989) ويبدو واضحاً أن التعريف يركز على عمليات الإدراك الاجتماعي التي حددتها نظرية الهوية الاجتماعية ونوع التصنيف الذي يحدد نطاق المجموعة وبالتالي العضوية فيها وفق نظرية تصنيف الذات (Ekmekci and Casey, 2009). أما (Jones & Voipe, 2010) فقد أشارا إلى أن التماثل التنظيمي "هو عملية الاتحاد مع أو الانتماء إلى منظمة ما".

كما أن الفرد الذي يتصف بالتماثل مع منظمته يكون متسماً ببعض الصفات والخصائص، (السعود والصرايرة، ٢٠٠٩) منها أنه:-

- مستعد لقبول الأهداف والقرارات الجماعية.
- يحاول الانسجام مع الأهداف والقرارات التي تتخذ من مجموعة العاملين.
- يكون أكثر تفاعلاً واتصالاً مع العاملين.
- مستعد للعمل على تنفيذ الأهداف والقرارات.

ومن هنا فالتماثل مع طرف ما يعنى اعتناقاً، أو فهماً، أو ارتباطاً، يتم من خلاله تجاوز أى نقاط للخلاف أو الاختلاف، ويتم التركيز فى هذا الإرتباط على نقاط الالتقاء مع الجانب الآخر ولا يمكن إغفال حقيقة أن الأفراد يختلفون فى درجات استعدادهم للتماثل.

أبعاد التماثل التنظيمي: -

أشار Patchen فى نظريته للتماثل عام ١٩٧١ و(الحوامدة، ٢٠٠٦) (Reese, 2014) (Miller, V. D., & Johnson, J. R., 2000) إلى أن التماثل التنظيمي يتضمن الأبعاد الآتية :

- التشابه Similarity : ويشير الى تشابه الأهداف والرغبات للأعضاء الآخرين فى المنظمة .
- العضوية (الانتماء): (Membership/Belonging): وهي الدرجة التي يكون فيها مفهوم الذات مرتبطاً بالمنظمة .

- الولاء التنظيمي: Organizational Loyalty وهو مدى الدعم الذي يقدمه العامل للمنظمة ودفاعه عنها .

ب. العقد النفسي: Psychological contract

عرفت العقود النفسية بأنها "توقعات الأفراد حول الالتزامات الموجودة بينهم وبين المنظمة التي يعملون بها" إذ يركز التعريف فقط حول ما يعتقد الأفراد عن تلبية الالتزامات ومن غير الضروري أن يشارك الطرف الثاني في هذا الاعتقاد (Johnson and O'Leary – Kelly, 2003) كما عرفت بأنها "مجموعة من التوقعات غير المكتوبة التي بين الأفراد العاملين والمنظمة" أو أنها "التوقعات التي تربط بين أطراف العمل في إطار العلاقات الوظيفية بين الفرد والمنظمة من خلال مجموعة التشريعات التي تحكم هذه العلاقة" (Gust, 2004).

ويرى كتاب آخرون أن العقد النفسي يشمل "اعتقادات الموظف حول الواجبات المتبادلة (Exchange Obligations) بينه وبين المنظمة التي يعمل بها"، حيث أن هذه الواجبات تبنى على الوعود المدركة (Perceived Promises) وليست من الضرورة أن تكون محددة من المنظمة (Lapointe et al., 2013).

ويعرف (عامر، ٢٠١١) العقد النفسي أنه "معتقدات الأفراد التي تم تشكيلها في المنظمة فيما يتعلق بشروط علاقة التبادل بين الموظف والمنظمة، والتي أساسها تبادل الالتزامات والتوقعات المدركة من قبل الموظفين والمنظمة، وهو رباط عاطفي ضمنى وغير رسمى يتضمن المساهمات والالتزامات التي يجب أن يقدمها الموظف والمسئوليات التي على المنظمة تقديمها له بالمقابل".

الإخلال بالعقد النفسي: Violation of psychological contract

إن موضوع اختراق العقد وانتهاكه (Breach) هو العنصر الحيوى والفكرة الجوهرية في نظرية العقد النفسي لأنه يقدم توضيح أساسى عن الأسباب التي تجعل الإخلال بالعقد النفسي يؤثر بشكل سلبى على مشاعر العاملين ومواقفهم وسلوكياتهم (Dulac & Wayne, 2008)، وقد استعيرت فكرة الاختراق والانتهاك في موضوع العقد النفسي من مفاهيم العقود القانونية والتي تعبر عن اخلال طرف من أطراف العقد بأحد الشروط أو البنود التي يحتويها (Conway & Briner, 2005). وبشكل عام تعبر حالة خرق العقد وانتهاكه عن الحالة المعاكسة لعدم ايفاء المنظمة بواحد أو أكثر من التزاماتها وعودها تجاه العاملين (Suazo & Stone Romero, 2011).

وتعتبر عملية خرق العقد النفسي عن الحالة الإدراكية (Cognitive) التي تتبلور لدى الفرد تجاه فشل المنظمة في تحقيق واحده أو أكثر من التزاماتها ضمن العقد النفسي وبأسلوب يتناسب مع مساهمات الفرد (Robinson & Morrison, 2000)، فخرق العقد النفسي هو حالة عاطفية تظهر في ظل ظروف معينة عند الاعتقاد بأن المنظمة أخفقت في الحفاظ على العقد النفسي بشكل كاف

(Saad & Badawy, 2017)، أو أنها تعبر عن حالة الحساب العقلي والمنطقي أو حالة المقارنة الإدراكية التي يجربها الفرد حول ما يستلمه نسبة إلى ما هو موعود به من قبل المنظمة (Knights & Kennedy, 2005).

أما عملية انتهاك العقد النفسي فإنها تعبر عن حالة شعورية سلبية يمكن أن تتبع عملية اختراق العقد النفسي (Suazo & Stone-Romero, 2011)، أو أنها بمثابة ردة فعل شعورية أو استجابة عاطفية قوية لعملية اختراق العقد النفسي وعدم قدرة المنظمة على الإيفاء بالتزاماتها (Robinson & Morrison, 2000)، كما أنها تمثل حالة من الاستعداد العقلي لردة الفعل مع نغمة متميزة من المشاعر السلبية ذات العمق النفسي الكبير (Conway & Briner, 2005). أما عن الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي فقد بينت البحوث أن إدراك وجود اختراقات من قبل الموظفين يرتبط برفاهية أقل في مكان العمل، واتجاهات سلبية نحو الوظيفة والمنظمة، مثل: انخفاض مستوى الرضا، والالتزام، وأداء وظيفي منخفض، ومستوى منخفض من سلوكيات المواطنة التنظيمية، وارتفاع سلوكيات الانسحاب من المهام أو ترك العمل بالمنظمة (Bal and Kooij, 2011).

وتظهر الأهمية بالنسبة للعقد النفسي في مجال الموارد البشرية في أن الإخلال بتوقعات المنظمة من ناحية العامل، أو إخلال المنظمة بتوقعات العامل يكون له من آثار سلبية في بيئة العمل ربما على الطرفين معا (جودة، ٢٠١٤). وسوف يؤدي الإخلال بالعقد النفسي إلى مجموعة من التغيرات السلوكية مثل: التغيب، تراجع سلوك المواطنة التنظيمية (عامر، ٢٠١١). ويرى (السيد، ٢٠٠٦) و (Sharpe, 2006) أن الإخلال بالعقد النفسي يكون مرتبطا بردود الأفعال التالية:-

- ترك العمل (Exit) حيث يؤدي الإخلال بالعقد النفسي إلى صورة ذهنية لدى العاملين عن عدم العدالة، مما يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بصورة متعمدة.
- التعبير الصوتي (Voice) حيث يتم اصلاح علاقة العمل القائمة على التبادل الاجتماعي بين الفرد والمنظمة في شكل شكوى الغرض منها تفعيل تغييرات ايجابية في العقد النفسي.
- الصمت (Silence) وهو شكل من أشكال عدم الاستجابة والذي يعكس الرغبة في القبول أو تحمل الظروف غير المواتية على أمل أنها قد تتغير في المستقبل.
- الولاء (Loyalty) ويرتبط الإخلال بالعقد النفسي سلبا بولاء العاملين.
- الإهمال (Neglect) ويرتبط الإخلال بالعقد النفسي بالإهمال حيث لا يستمر العاملون في العمل بجدية لأن المنظمة لا تحافظ على وعودها والتزاماتها.

وأوضح (عامر، ٢٠١١) أن انتهاك العقد النفسي يؤدي إلى استجابات سلوكية واتجاهية وعاطفية سلبية ومؤثرة من جانب الموظفين، وتتمثل أهمها فيما يلي:

١. الاستجابة العاطفية التي تتمثل في مشاعر الغضب والاستياء فضلا عن الشعور بالخداع والخيانة والإهانة المعنوية.

٢. الاستجابة الاتجاهية التي تظهر في انخفاض الالتزام التنظيمي وانخفاض الرضا الوظيفي.
٣. الاستجابة السلوكية وتتضح في مجموعة التغييرات السلوكية مثل التغيب وتراجع سلوك المواطنة التنظيمية.

وخلاصة القول فإنه يمكن التأكيد على أن أكثر الآثار المترتبة على إختراق العقد النفسى والتي تناولها الكثير من الباحثين والدارسين بشكل كبير هي: (١) الاتجاهات وتشمل؛ الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. (٢) سلوكيات وتشمل؛ ترك العمل، سلوك المواطنة التنظيمية، الأداء الوظيفي. وهي آثار لاشك أنها ذات أهمية كبيرة وتأثير كبير على فعالية وكفاءة منظمات الأعمال (Bal and Kooijz, 2011). وسيتم تناول الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسى من خلال عدم الرضا الوظيفي وترك العمل، لأن الإخلال يؤثر في الاتجاهات كمرحلة أولى (الشعور بعدم الرضا) ثم إذا تعمق الإخلال يتطور إلى السلوكيات السلبية فى النهاية (ترك العمل).

ثانيا: الدراسات السابقة:

يمكن تقسيم هذه الدراسات إلى مجموعتين هما:-

أ- الدراسات الخاصة بالتمائل التنظيمي:

من خلال المراجعة للدراسات السابقة للباحثين والكتاب حول موضوع التماثل التنظيمي يمكن الإشارة إلى مجموعة الدراسات وما توصلت إليه من نتائج كالتالى:

دراسة (Knippenberg & Schie, 2000) وهدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين أهمية العمل الجماعي والتمائل التنظيمي، ومجموعة القيم التنظيمية(الرضا الوظيفي، عدم الغياب، الاستغراق الوظيفي، والدافعية)، وأجريت الدراسة على عيّنتين: الأولى (٧٦) مفردة، والثانية (١٦٣) مفردة، وتشير نتائج الدراسة إلى: عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي وكل من الرضا الوظيفي وعدم الغياب من جهة، ووجود علاقة ضعيفة بين التماثل التنظيمي من جهة وكل من الرضا الوظيفي وعدم الغياب، والاستغراق الوظيفي والدافعية من جهة أخرى لدى أفراد العينة الثانية.

أما دراسة (Wiesenfeld, et al., 2001) هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين الحاجة للانتماء، والدعم الاجتماعي والتمائل التنظيمي لدى مجموعة من العاملين في منظمات مختلفة، وقد تم استخدام وسيلتين لجمع المعلومات وهما المقابلة، والاستبانة والتي تم تصميمها من قبل (Mael&Terick1992) وتوزيعها على ما مجموعه (٣٢٥) من المشاركين في البرنامج خلال مختلف التنظيمية الإلزامية. وقد توصلت إلى وجود علاقة طردية وإيجابية بين الحاجة للانتماء والتمائل التنظيمي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم الاجتماعي والتمائل التنظيمي، وأن الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط يجعل العلاقة بين الحاجة للانتماء وبين التماثل التنظيمي علاقة متوسطة ولكنها إيجابية وهامة.

وفي دراسة (Bamber & Lyer, 2002) قد هدفت الدراسة إلى تحليل وفحص العلاقة بين المتغيرين (المهنية والتماثل التنظيمي)، أثر التماثل التنظيمي على المهنية لدى عينة من المحاسبين ولقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٥٠) مفردة من خمس شركات أمريكية كبرى، ولقد تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت إلى وجود علاقة سلبية وذات دلالة إحصائية هامة بين التماثل التنظيمي والمهنية. ووجود علاقة سلبية وذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والصراع التنظيمي، ووجود علاقة سلبية وذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والغياب عن العمل، ووجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين التماثل التنظيمي والاستقلالية في العمل.

في حين أن الدراسة التي قام بها (رشيد، ٢٠٠٣) سعت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهومي الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي وبحث أبعادها المختلفة والعلاقة بين المفهومين، وكذلك محاولة التعرف من خلال البحث الميداني على مستوى التماثل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود مع الأقسام الأكاديمية التي ينتمون إليها مقارنة مع مستوى تماثلهم مع الجامعة ككل، ولقد تم بحث موضوع التماثل التنظيمي من خلال أبعاده الثلاثة (الولاء، التشابه، العضوية) أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تكونت من (٤٠٠) عضو من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود من مختلف الدرجات والتخصصات، وقد توصلت إلى أن مستوى التماثل الكلي للأعضاء مع جامعة الملك سعود بلغ (4,99) ومع الأقسام الأكاديمية (5,17) ومن خلال ذلك فإن مستوى التماثل مع مجموعة العمل ومع المنظمة عالي بيد أن التماثل مع القسم أعلى من التماثل مع المنظمة. وكشفت الدراسة أنه كلما زادت مدة خدمة الأفراد في المنظمة زاد مستوى تماثلهم التنظيمي.

دراسة (Cremer, 2005) هدفت إلى التعرف على أثر التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية في التماثل التنظيمي، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٤١) مبحوثاً في كبرى المنظمات الصناعية في فرنسا، تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وتوصلت إلى أن التفاعل بين العدالة الإجرائية والتوزيعية كان فقط بين العاملين الذين لديهم إدراك للتماثل التنظيمي، وأنه إذا كانت العدالة الإجرائية والتوزيعية مرتفعة لدى العاملين فإن ذلك يؤدي إلى تعاون أفضل وبالتالي تماثل أفضل.

وفي دراسة قامت بها (القرالة، ٢٠٠٥) حيث هدفت إلى التعرف على أثر المشاركة المرغوبة والمدركة في بلورة التماثل التنظيمي في الجامعات الأردنية الرسمية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على أفراد العينة والتي بلغ تعدادها (٥٥٩) مفردة، وتوصلت إلى أن هنالك أثراً هاماً ذو دلالة إحصائية للمشاركة المدركة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، الانتماء). وأن هناك أثراً هاماً للمشاركة المرغوبة على مستوى القسم والكلية في بلورة التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، الانتماء).

وفي سياق آخر جاءت دراسة (الخليفات، ٢٠٠٦) وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات العامة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم

استخدام استبانة مطورة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة والتي بلغ تعدادها (٤٤١) مفردة، وتوصلت إلى أن هناك أثراً للمهارات القيادية في بلورة التماثل التنظيمي (الولاء التنظيمي، التشابه، الانتماء).

أما في دراسة قام بها (Chan, 2006) حيث سعت إلى التعرف على مستوى التماثل التنظيمي ومستوى الولاء لدى العاملين في (Amanah Ikhtiar Malaysia)، وجرى فحص واختبار متغيرات الدراسة في ضوء إطار مفاهيمي طور مسبقاً من قبل (Grameen model) حيث جرى استفتاء (٩٦) مبحوثاً من العاملين في منظمة (Amanah Ikhtiar Malaysia)، فقد توصل إلى أن العاملين لديهم تماثل وولاء عالٍ كونهم يعملون في منظمات تخدم الإنسانية، ويعتمد عملهم بالشكل الأكبر على العمل الطوعي، وتوصل أيضاً إلى أن التماثل والولاء يسهمان في نجاح العمل المؤسسي.

وطبقاً لدراسة (السعود والصريرة، ٢٠٠٩) وقد هدفت إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي. وكان مجتمع الدراسة يتكون من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين البالغ عددهم (٢٩٠٥) بالإضافة إلى رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (٣١٤) في حين بلغت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة عشوائية (٥٨٢) وبينت نتائج الدراسة أنه عندما تكون درجة التماثل التنظيمي لدى أعضاء الهيئات التدريسية مرتفعة، نجد أن أداءهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم يكون مرتفعاً.

وفي دراسة (Ceri-Booms, 2010) حيث هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مفاهيم القيادة التحويلية والقائد الحقيقي، وبين الثقة بالقائد والتماثل التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من مجموعة الشركات التركية، وتكونت الدراسة من "٢٣٢" شركة تركية ومن أهم نتائج الدراسة: إن الثقة بالقائد من شأنها أن تطور التماثل الوظيفي عند الموظفين.

أيضاً دراسة (الشمري، ٢٠١٢) حيث هدفت إلى تحليل وقياس درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وقياسها، وبيان علاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة الكويت والبالغ عددهم (١٠٤٢) عضواً، إذ تم اختيار عينة عشوائية منتظمة مكونة من (٤٠٠) عضواً، وتوصلت إلى وجود درجة مرتفعة من ممارسة التماثل التنظيمي في جامعة الكويت وتوصي الدراسة إلى تعزيز وتكريس التماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، لأن ذلك ينعكس بشكل إيجابي على مقدرة أعضاء هيئة التدريس وبالتالي على عمل الجامعة بشكل عام.

أما في دراسة (مرزوق، ٢٠١٣) حيث سعت إلى: فحص العلاقة بين العدالة التنظيمية والتماثل التنظيمي من جهة والعلاقة بين التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي من جهة أخرى، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ قدرها (٣٧٠) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى أن أبعاد العدالة التنظيمية الثلاثة ترتبط معنوياً بالتماثل التنظيمي. ويعني ذلك أن أبعاد العدالة

التنظيمية تؤدي إلى زيادة التماثل التنظيمي. وتبين أن هناك علاقة ارتباط معنوية بين التماثل التنظيمي والارتباط الوظيفي، ويعني ذلك أن التماثل التنظيمي يؤدي إلى زيادة الارتباط الوظيفي.

دراسة (الغزالي، العبادي، ٢٠١٣) سعى البحث إلى دراسة تصميم واستكشاف يتألف من ثلاثة مقاييس للتماثل التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية، وتكونت العينة من (٢١١) متدرباً في جامعة الكوفة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية قوية بين التماثل التنظيمي والهيبة الخارجية المدركة والهيبة التنظيمية.

وجاءت دراسة (صالح ، ٢٠١٥) وهدفت إلى الكشف عن مستوى الصراع البناء في مركز وزارة التخطيط العراقية وتأثيره في التماثل التنظيمي. وتكونت عينه الدراسة من (٨٣) مفردة ، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة بين الصراع البناء والتماثل التنظيمي، وكذلك وجود أثر للصراع البناء على التماثل التنظيمي.

وفي دراسة (الشواورة، ٢٠١٦) هدفت إلى التعرف على درجة التماثل التنظيمي لدى معلمى وزارة التربية والتعليم الأردنية فى مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك وبيان علاقته بالدافعية للعمل، وتم اختيار عينة بلغ عددها (١٠٤) مفردة، وقد تبين من النتائج أن درجة التماثل التنظيمي لدى المعلمين كان متوسطا وكذلك دافعيتهم للعمل، ووجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من التماثل التنظيمي ودافعية العاملين تجاه العمل.

وفى اتجاه آخر جاءت دراسة (Michael et al.,2018) لتستكشف تأثير النوع والعرق على الإحساس بالتماثل التنظيمي عند العمل تحت قيادة مختلفة، وقد شمل إطار العينة لهذه الدراسة كبار المديرين التنفيذيين في (١٠٠٠) شركة كبيرة ومتوسطة الحجم من الشركات العامة الأمريكية التي تزيد مبيعاتها عن ٥٠ مليون دولار، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه بعد تعيين رئيسة تنفيذية نسائية أو أقلية عرقية ، ويميل كبار المدبرون الذكور البيض إلى الشعور بانخفاض الإحساس بالتماثل التنظيمي ، وبالتالي تقديم مساعدة أقل للزملاء.

دراسة (He, Peixu, et al, 2018) سعت إلى فحص السلوك النفسى الكامن وراء العلاقة بين سلوكيات المواطنة الإلزامية والسلوكيات الغير منضبطة فى مكان العمل، وكانت عينة الدراسة (٢٤٢) مفردة من العاملين بقطاع التصنيع فى الصين، وتوصلت إلى تأثير التماثل التنظيمي بالعمل بصورة ايجابية على تقليص الشعور بالإرهاك العاطفى فى العمل.

ب- الدراسات الخاصة بالإخلال بالعقد النفسى وآثاره السلبية:

من خلال المراجعة للدراسات السابقة للباحثين والكتاب حول موضوع الإخلال بالعقد النفسى آثاره السلبية يمكن الإشارة إلى مجموعة الدراسات وما توصلت إليه من نتائج كالتالى:

دراسة (Sturges et al., 2005) قد استهدفت بيان العلاقة بين العقد النفسي والأنواع المختلفة لأنشطة الإدارة المهنية والالتزام التنظيمي، وقد تم توزيع الاستبيان على العاملين بـ(١٥١) شركة تعمل في مجال الإعلام بالمملكة المتحدة وتوصلت إلى أن الوفاء بالعقد النفسي يرتبط بالالتزام الوجداني للمنشأة و الأداء الوظيفي مما يجعل الأفراد يشعرون بالالتزام أكثر، ويكون أداؤهم أكثر كفاءة، حيث أن عائدات الإدارة المهنية ليست مباشرة ولكن تدار من خلال الوفاء بالعقد النفسي، ويلجأ الموظف إلى العثور على وظيفة في مكان آخر إذا تم خرق العقد النفسي بسبب عدم تلقيه المساعدة المهنية من صاحب العمل.

بينما دراسة (السيد، ٢٠٠٦) سعت إلى إيضاح أثر الإخلال بالعقد النفسي على الرضا الوظيفي بالتطبيق على عينة من العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، وشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في المنظمات التابعة للقطاع الحكومي والقطاع الخاص وكانت العينة (٢٤٦) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق معنوية بين توقعات العاملين التي تشملها عقودهم النفسية في القطاعين الحكومي والخاص، أيضا توصلت إلى وجود اختلافات جوهرية بين توقعات العاملين الذين تشملهم عينة الدراسة باختلاف نوع التعاقد والمستوى الوظيفي ومدة الخبرة بينما لم تظهر أية اختلافات ذات دلالة معنية بين تلك التوقعات وفقا لمتغيرات العمر والنوع والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي، كما كشفت الدراسة عن وجود تأثير سلبي ذو دلالة معنوية للإخلال بالعقد النفسي على الرضا الوظيفي وتشير هذه النتيجة إلى جود انتماء أقل للمنظمة .

ونجد أن دراسة (Suazo, 2009) قد سعت إلى التعرف على دور الإخلال بالعقد النفسي كمتغير وسيط بين خرق العقد النفسي والمواقف ذات الصلة بسلوكيات العمل، وشملت عينة الدراسة (١٩٦) موظفا يعملون بالخدمات الموجهة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتوصلت إلى أن الإخلال بالعقد النفسي يتوسط بشكل كلي العلاقة بين خرق العقد النفسي وكلا من الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونوايا ترك العمل، كما توصلت الدراسة إلى أن الإخلال بالعقد النفسي يتوسط بشكل جزئي العلاقة بين خرق العقد النفسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، و الإخلال بالعقد النفسي لا يتوسط العلاقة بين خرق العقد النفسي وأداء الدور.

ودراسة (عامر، ٢٠١١) قد هدفت إلى إيضاح اثر العقد النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية والخاصة، وكان مجتمع الدراسة جميع العاملين بالمستشفيات الحكومية والخاصة بمحافظة القاهرة وأخذت عينة قدرها (٣٨٤) مفردة، وتوصلت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للإخلال بتوقعات الأفراد على ممارسة الأفراد لسلوكيات المواطنة التنظيمية، ولذلك يجب على المنظمة تطوير وتنمية الفهم الواقعي والمتبادل للعقد النفسي والاهتمام بتوصيف الوظائف بحيث تراعى أهمية المهام والحاجة إلى التحدى والمبادرة الشخصية للإنجاز ووضوح الدور والواجبات.

وطبقا لدراسة (poisat & Thereon, 2014) والتي هدفت إلى تحديد كيفية إدارة العقد النفسي خلال الانسحاب النفسي للموظفين، وكانت عينة الدراسة (٥٢) مفردة من مجتمع الموظفين بالمنظمة، في حين توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثيرا معنويا لممارسات إدارة الموارد البشرية مثل الاعتراف بقيمة الموظف، والتمكين والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومساهمة إيجابية في تدعيم العقد النفسي وانخفاض مستوى الانسحاب النفسي، ونستنتج مما سبق أن ممارسات إدارة الموارد البشرية يمكن أن تساعد الموظف في تطوير علاقته بصاحب العمل وتوقعاته منه مما يحميه من الانسحاب النفسي.

دراسة (حسن، ٢٠١٤) هدفت إلى تحديد مستوى إدراك عينة الدراسة لأنواع العدالة التنظيمية وهي: عدالة إجرائية، وعدالة توزيعية، وعدالة المعاملات وفقا لعدد من المتغيرات الديمغرافية (النوع، والسن، ومستوى التعليم)، وكذلك تأثير نوع العدالة على التهكم التنظيمي بوجود خرق العقد النفسي كوسيط بينهما، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في مصلحة الضرائب المصرية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٢٥) مفردة تم اختيارها بطريقة عشوائية. وخلصت إلى وجود تأثير سلبي لإدراك العدالة على كل من خرق العقد النفسي والتهكم التنظيمي، وهناك تأثير إيجابي لخرق العقد النفسي على التهكم التنظيمي، بالإضافة إلى وجود تأثير سلبي غير مباشر لإدراك العدالة على التهكم التنظيمي.

وفي دراسة (Clinton and Guest, 2014) حيث هدفت إلى إيجاد العلاقة بين العقد النفسي ونية ترك العمل الطوعي بوجود متغيرات وسيطة وهي العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في القوات الجوية الملكية البريطانية، وتكونت الدراسة من (٦٠٠١) مفردة بعضهم ترك العمل طواعية والبعض الآخر ما زال على رأس عمله، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية حسب الرتبة وسنوات الخدمة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين خرق العقد النفسي ونية ترك العمل وأن العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية تتوسطان هذه العلاقة، كما أن ارتفاع مستوى خرق العقد النفسي يزيد احتمالية مغادرة العمل خلال عامين قادمين، حيث تشير النتائج إلى أنه إذا كان أصحاب العمل قادرين على الوفاء بالتزاماتهم تجاه موظفيهم، فإن معدل دوران العمل الطوعي لدى الموظفين سيتراجع.

وكذلك دراسة (حيدر وناصر، ٢٠١٤) سعت إلى التعرف على أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في أعضاء الهيئة التدريسية للعاملين في الجامعات السورية الخاصة في ريف درعا، وتكونت عينة الدراسة من (١٢٧) مفردة تم اختيارها بطريقة عشوائية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة السورية، وعدم وجود فروق جوهرية في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي

بحسب متغيرات الجنس ونوع التفرغ المسمى الوظيفي، ووجود فروق في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي يعزى إلى المتغيرات الديمغرافية (العمر، والمرتبة العلمية، ومصدر الشهادة).

بينما دراسة (Gupta, et al., 2016) استهدفت التعرف على العلاقات بين الدعم التنظيمي المتصور والالتزام الوجداني وخرق العقد النفسي وسلوك المواطنة التنظيمية والارتباط الوظيفي، وتم جمع البيانات عن طريق أداة الاستبيان لعينة عشوائية من (٧٥٠) ممرضة في تسع مستشفيات كبيرة في الهند خلال ٢٠١٣-٢٠١٤، و توصلت الدراسة إلى أن الالتزام الوجداني يتوسط العلاقات الإيجابية بين الدعم التنظيمي وكلا من الارتباط الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما توصلت الدراسة إلى أن خرق العقد النفسي يتوسط العلاقات بين الدعم التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وفي سياق الآثار السلبية لخرق العقد النفسي نجد (Van Stormbroek and Blomme, 2017) هدف في دراسته إلى التعرف على تأثير تحقيق العقد النفسي وانتهاكه على معدل نية دوران العمل والتوجه إلى العمل والتوجه إلى العمل الحر، بالإضافة إلى دراسة تأثير انتهاك العقد كوسيط في العلاقة بين تحقق العقد النفسي ونية دوران العمل، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في صناعات (حكومية وخاصة) مثل: التعليم، والصحة، والاتصالات في هولندا، وتكونت عينة الدراسة من (١٣٢) مفردة تم اختيارها بطريقة عشوائية، وخلصت نتائج الدراسة: إلى ان العمل الحر يعتبر بديلا لعلاقات العمل الحالية، كما يعتبر تحقق العقد النفسي عاملا مهما في تفسير التباين في نية ترك العمل ونية التوجه إلى العمل الحر، كما أوضحت الدراسة وجود علاقة عكسية بين تحقق العقد النفسي ونية ترك العمل، كما توضح النتائج ان انخفاض معدل تحقق العقد النفسي يرتبط بالتوجه نحو العمل الحر، بالإضافة إلى ان قلة وجود توازن بين الحياة والعمل يتسبب في نية ترك العمل، كما يعتبر الانتهاك مؤشرا مهما لنية ترك العمل.

ودراسة (Chen and Wu, 2017) سعت إلى استكشاف سبب ارتفاع معدل دوران العمل في الفنادق السياحية في تايوان، من خلال دراسة العلاقة السببية بين كل من سلوكيات القيادة التحويلية، ونظرية التبادل بين القائد والأعضاء، وانتهاك العقد النفسي، ونية دوران العمل. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين في صناعة الفنادق السياحية في تايوان الذين يتعاملون مع العملاء بشكل مباشر، وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٦) مفردة تم اختيارها بطريقة من العاملين في (٢١) فندق مختلف، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ان سلوكيات القيادة التحويلية تؤثر على العلاقات التبادلية بين القائد والأعضاء، والتي تؤثر بدورها على انتهاك العقد النفسي مما يؤدي إلى تراجع نية دوران العمل للموظفين.

دراسة (López, et al., 2017) والتي هدفت إلى التحقق من العلاقة بين تسريح العمال والسلوكيات المتعلقة بالأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية للموظفين الذين ما زالوا على رأس عملهم. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة، وتمثل مجتمع الدراسة في

العاملين من ثلاث شركات تعمل في صناعة المعادن وشركة توزيع الغاز في تشيلي، وتكونت عينة الدراسة من (٦١٥) مفردة تم اختيارها بطريقة عشوائية. وقد خلصت الدراسة: إلى أن انعدام الامن الوظيفي يرتبط إيجابيا مع انتهاك العقد النفسي، وأن انتهاك العقد النفسي يرتبط سلبيا مع الأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية، بالإضافة إلى أن انعدام الأمن الوظيفي وانتهاك العقد النفسي يتوسطان العلاقة بين تسريح العمال وكل من الأداء الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية.

دراسة (Griep, Y., & Vantilborgh, T., 2018) والتي هدفت إلى استكشاف العلاقة الديناميكية بين خرق العقد النفسي والشعور بالانتهاك من جهة ومعدل انتاجية العمل وسلوكيات المواطنة التنظيمية من جهة أخرى، وأجريت هذه الدراسة لعينة قدرها (٥٨٣) من العاملين في منظمة بلجيكية غير هادفة للربح، وخلصت الدراسة إلى أن تراكم خرق العقد النفسي مرتبط بشكل ايجابي بزيادة الشعور بانتهاك العقد النفسي، ووجود ارتباط سلبى بين خرق العقد النفسي وانتهاكه مع معدل الانتاجية وسلوك المواطنة التنظيمية.

ويخلص الباحث من عرض الدراسات السابقة إلى الاستنتاجات التالية:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة وجد الباحث أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت فيما بينها باختلاف الاهداف ومجالات التطبيق والمتغيرات التي تناولتها، ومن هنا خلص الباحث إلى ما يلي:-

١. أن العديد من الدراسات التي تم عرضها سابقا تناولت التماثل التنظيمي كونه متغيراً مستقلاً يؤثر في مجموعة من المتغيرات التابعة الأخرى كالإرتباط الوظيفي، الأداء الوظيفي، دافعية العاملين، دوران العمل. ومن جهة أخرى تناولت مجموعة من الدراسات السابقة التماثل التنظيمي كونه متغيراً تابعا يتأثر بمجموعة من المتغيرات الديموجرافية كمدة الخبرة، نوع المؤسسة، الجنس والعرق بالنسبة للعامل بالإضافة إلى متغيرات أخرى كالعادلة التنظيمية.
٢. أن هناك العديد من الآثار المترتبة على العقد النفسي فعندما يتم إنجاز العقد النفسي تزداد درجة الإلتزام التنظيمي والارتباط الوظيفي، بينما الإخلال به له العديد من الآثار السلبية كانهخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية وانعدام الأمن الوظيفي ووجود نية لترك العمل وانخفاض الرضا الوظيفي والعديد من السلوكيات المضادة للإنتاجية. هذا بالإضافة إلى تأثر عملية خرق وانتهاك العقد النفسي بالعديد من المتغيرات كالعوامل الشخصية، وممارسات إدارة الموارد البشرية وبعض أنماط القيادة.
٣. قد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في جوانب عدة منها:-
 - الاستفادة في عرض وإثراء الإطار النظري وصياغة موضوع الدراسة، فيما يتعلق بالتماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي والآثار السلبية المترتبة عليه.
 - الاستفادة في بناء أداة الدراسة وعرضها على المحكمين للتأكد من صدقها.

- الاستفادة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

٤. تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فيما يلي:-

- أن الدراسة الحالية تتناول أثر العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي وهذه العلاقة لم يتم تناولها - في حدود علم الباحث - مسبقاً في أى من الدراسات السابقة.

- بالإضافة إلى أن هذه الدراسة الحالية تبحث في العلاقة بين التماثل التنظيمي والإخلال بالعقد النفسي وأثر هذه العلاقة في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي.

ومما سبق يسعى الباحث في هذه الدراسة إلى سد الفجوة البحثية والتي تمثلت في خلو المكتبة العربية من بحوث تعمل على تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي من خلال التماثل التنظيمي للعاملين في الشركات والمؤسسات.

الدراسة التطبيقية

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث (تمثلت الدراسة الاستطلاعية في إجراء ما يقارب ٢٠ لقاء مع الفئات المختلفة لمجتمع الدراسة من العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية:- شركة الدلتا للأسمدة والصناعات الكيماوية، شركة مصر للزيوت والصابون، شركة مضارب الدقهلية، شركة الدقهلية للغزل والنسيج)، وبعد الإطلاع على الدراسات السابقة في مجال الإخلال بالعقد النفسي والتماثل التنظيمي، توصل الباحث إلى وجود مجموعة من الظواهر السلبية الدالة على عدم انجاز العقد النفسي ويمكن عرضها على النحو التالي :

- شعور بعض العاملين بالاحباط نتيجة عدم الوفاء بالوعود من قبل المسؤولين بالشركات محل الدراسة.

- الشعور بعدم الأمان والاستقرار في العمل بالشركات محل الدراسة من قبل بعض العاملين.

- تدنى رغبة العاملين في البقاء للعمل داخل الشركات محل الدراسة، والبحث عن العمل في شركات أخرى أكثر أمنا واستقرارا.
- عدم رضا بعض الفئات العاملة في الشركات محل الدراسة عن الأجور والمكافآت التي يحصلون عليها.
- عدم إدراك المديرين لأهمية التماثل التنظيمي ودوره في زيادة ارتباط العاملين بالشركات محل الدراسة وكذلك الحد من الآثار السلبية عند الإخلال بالعقد النفسي.

ثانيا: تساؤلات الدراسة:

ومن الظواهر السابقة وغيرها من استقراء الأبحاث والدراسات في هذا المجال يتضح أن هذه الآثار السلبية المنتشرة في هذه المنظمات تعود إلى مقارنة العاملين لمسائل وأمر اعتقدوا بأن الشركات التزمت بها نحوهم وبين ادراكهم لما تم تنفيذه فعلا، بالإضافة إلى إهمال أثر التماثل التنظيمي لدى العاملين بها. وفي ضوء ما سبق يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في " اختراق وانتهاك الشركات للعقد النفسي بينها وبين العاملين، وهل تسهم زيادة التماثل التنظيمي في تخفيض الآثار السلبية لاختراق وانتهاك العقد النفسي لدى العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية"، ومن هنا يمكننا طرح التساؤلات التالية :

١. ماهو دور التماثل التنظيمي في الشركات محل الدراسة في تخفيض الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالعقد النفسي؟
٢. ما مدى التزام الشركات محل الدراسة بالوفاء ببنود العقد النفسي المبرم بينها وبين العاملين والآثار السلبية المترتبة على الإخلال به؟

ثالثا: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

١. بيان الآثار السلبية التي تترتب على الإخلال بالعقد النفسي للعاملين بالشركات محل الدراسة.
٢. بيان أثر التماثل التنظيمي لدى العاملين بالشركات محل الدراسة في تخفيض الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالعقد النفسي.
٣. تقديم مجموعة من التوصيات من خلال النتائج المستخلصة فيما يخص تخفيف والحد من الآثار السلبية الناتجة عن الإخلال بالعقد النفسي.

رابعا: أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تقدم اسهاما علميا جديدا - في حدود علم الباحث - يضاف إلى البحوث والدراسات السابقة في هذا المجال. فنجد أن هذه الدراسة تطرح حلا للمشاكل والآثار السلبية

المرتتبة عن الإخلال بالعقد النفسى. ومن ناحية أخرى فإن الأهمية العملية لهذه الدراسة تستمد من أهمية مجال التطبيق (الشركات الصناعية التابعة لقطاع الاعمال) والدور الذى تقدمه لخدمة المجتمع. وأيضا ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها تساعد العاملين على إدارة هذه الشركات فى:

- تفهم الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالعقد النفسى بين الشركة والعاملين بها، وما يترتب عليها من خسائر مادية ومعنوية للشركة أو العاملين.
- زيادة الوعى بأهمية التماثل التنظيمى للعاملين بالشركات.
- القدرة على مواجهة أو تخفيض الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالعقد النفسى بين الشركة والعاملين بها.

خامسا: فروض الدراسة:

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوى للإخلال بالعقد النفسى والتماثل التنظيمى (العضوية ، الولاء ، التشابه) فى تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسى (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفى).

يتكون الفرض من الفروض الفرعية التالية:

١. يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسى (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفى).

١/١ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى ترك العمل.

٢/١ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى عدم الرضا الوظيفى.

٢. يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى التماثل التنظيمى (العضوية، الولاء، التشابه).

١/٢ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى بعد العضوية للتماثل التنظيمى.

٢/٢ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى بعد الولاء للتماثل التنظيمى.

٣/٢ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسى تأثيراً معنوياً مباشراً فى بعد التشابه للتماثل التنظيمى.

٣. يؤثر التماثل التنظيمى (العضوية، الولاء، التشابه) تأثيراً معنوياً مباشراً فى الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسى (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفى).

١/٣ - تؤثر العضوية تأثيراً معنوياً مباشراً فى ترك العمل.

٢/٣ - تؤثر العضوية تأثيراً معنوياً مباشراً فى عدم الرضا الوظيفى.

٣/٣ - يؤثر الولاء تأثيراً معنوياً مباشراً فى ترك العمل.

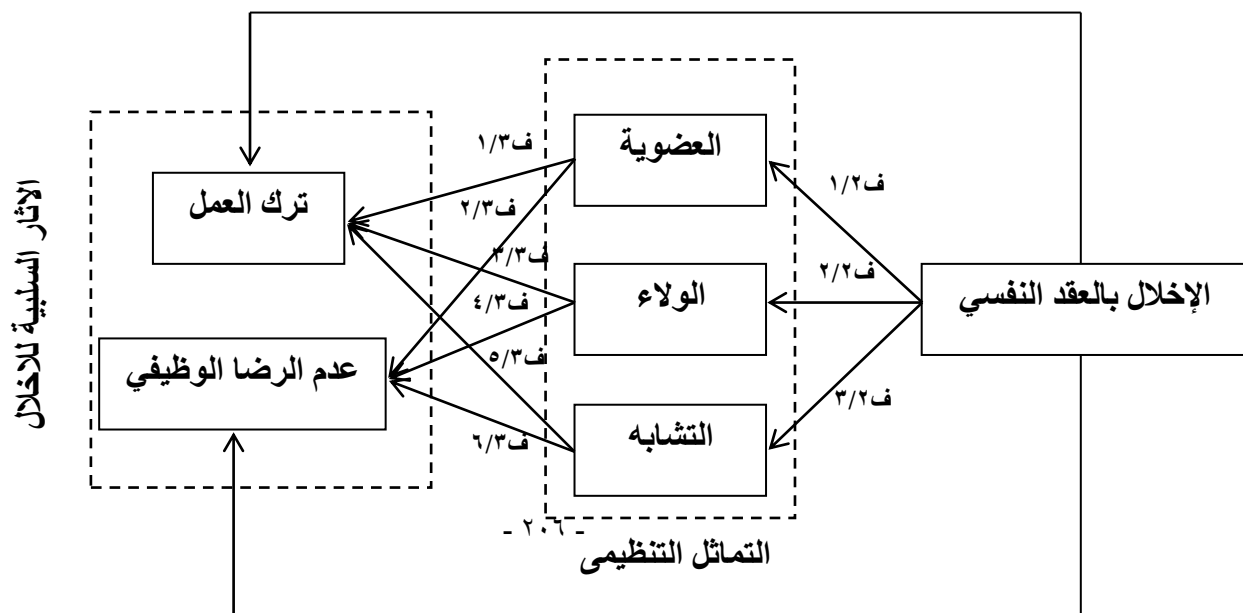
٤/٣ - يؤثر الولاء تأثيراً معنوياً مباشراً فى عدم الرضا الوظيفى.

- ٥/٣ - يؤثر التشابه تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم ترك العمل.
- ٦/٣ - يؤثر التشابه تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم الرضا الوظيفي.
٤. يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في الآثار السلبية (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفي) من خلال التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، التشابه).
- ١/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال العضوية.
- ٢/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال الولاء.
- ٣/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال التشابه.
- ٤/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال العضوية.
- ٥/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال الولاء.
- ٦/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال التشابه.
٥. يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة.
٦. يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة (الإخلال بالعقد النفسي، والتماثل التنظيمي، والآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي) وفقاً لبعض العوامل الديموجرافية (النوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع الوظيفة).

شكل (١) نموذج الدراسة

ف ١/١



سادسا: حدود الدراسة:

وتتضمن حدود البحث ما يلي:-

(١) **الحدود المكانية:-** حيث تم إجراء الدراسة بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية.

(٢) **الحدود الزمنية:-** تم جمع بيانات الدراسة الميدانية من مفردات العينة في الفترة من ٢٠١٨/٤/٢٥ إلى ٢٠١٨/٦/٢٥.

(٣) **الحدود البشرية:-** تم تجميع بيانات الدراسة الميدانية من العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية.

(٤) **الحدود الموضوعية:-** حيث ركزت الدراسة بيان الآثار السلبية (متغير تابع) التي تترتب على الإخلال بالعقد النفسى (متغير مستقل) للعاملين بالشركات محل الدراسة، بيان أثر التماثل التنظيمى لدى العاملين (متغير مستقل) بالشركات محل الدراسة فى تخفيض الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالعقد النفسى.

سادسا: منهج الدراسة:

تحقيقا لأهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفى التحليلى وتم الاعتماد على مسارين:-
المسار الأول:- نظرى باستخدام أسلوب المسح المكتبى، ويتضمن الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة من أجل تكوين الإطار النظرى للدراسة. المسار الثانى:- أسلوب المسح الميدانى لجمع البيانات بواسطة أداة الدراسة (الاستقصاء) وتحليل بياناتها إحصائيا لاختبار صحة الفروض والإجابة على أسئلة الدراسة. وفى هذا السياق يمكن عرض البيانات المطلوبة للبحث، مجتمع البحث والعينة، قياس متغيرات الدراسة، التحليل الإحصائى وذلك كما يلي:

أ- **البيانات المطلوبة للبحث:** تطلب إعداد هذه الدراسة نوعين من البيانات

- البيانات الثانوية: يتم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والدراسات والبحوث والدوريات العربية والأجنبية والتي يتم الحصول من خلال المكتبة الالكترونية والتي تتناول موضوعات الدراسة، وأيضاً البيانات الخاصة بمجتمع الدراسة من واقع سجلات الشركات محل الدراسة.
- البيانات الأولية: يتم جمعها من خلال المستهدفين في الدراسة الميدانية وذلك عن طريق أداة الإستقصاء.

ب- مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع هذه الدراسة في جميع العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية ، ويبلغ عدد العاملين بهذه الشركات (٧٧٤٨) مفردة موزعين على أربع شركات بمحافظة الدقهلية (شركة الدلتا للأسمدة والصناعات الكيماوية، شركة مصر للزيوت والصابون، شركة مضارب الدقهلية، شركة الدقهلية للغزل والنسيج) ، وذلك وفقاً لسجلات إدارات الموارد البشرية بهذه الشركات في نهاية عام ٢٠١٧ ، وتم حساب حجم عينة الدراسة وتوزيعها الطبقي كما يلي:

١. حجم عينة الدراسة:

تم الاعتماد على معادلة حساب حجم العينة التالية (The Research Advisor, 2006)، وذلك بمعلومية حجم المجتمع:

$$ع\% = \sqrt{\frac{ن - ن}{١ - ن} \times \frac{ل \times ح}{ن}}$$

حيث:

ع% : تمثل نسبة الخطأ المعياري (وهي تساوي ٠,٠٢٥ ، وفقاً لمستوى المعنوية ٠,٠٥)

ح : نسبة مفردات المجتمع التي تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها.

ل : نسبة خصائص المجتمع التي لا تتوفر فيها الخصائص المطلوب دراستها.

ن : حجم المجتمع.

n : حجم العينة.

وبالتعويض في المعادلة السابقة وبفرض توافر الخصائص المطلوب دراستها في المجتمع بنسبة (٥٠%)، وأن مستوى الخطأ $\pm ٥\%$ ، وبمعلومية حجم المجتمع ، فإن العينة المطلوبة هي (٣٨٤) مفردة. وقد تم استخدام معامل التصحيح لتعديل حجم العينة وفقاً للمعادلة التالية (الإمام، ٢٠٠٨):

$$\frac{n}{(n + 1)} = \text{حجم العينة المصححة}$$

وبالتعويض في المعادلة السابقة فإن حجم العينة المطلوب لإتمام هذه الدراسة يتمثل في (٣٦٦) مفردة.

٢. توزيع عينة الدراسة طبقياً:

تم توزيع العينة المطلوبة طبقياً على الشركات محل الدراسة وفقاً لنسبة عدد العاملين في كل شركة، وذلك وفقاً للمعادلة التالية (الإمام، ٢٠٠٨):

$$\frac{\text{حجم المجتمع في الطبقة} \times \text{حجم العينة الكلية}}{\text{حجم المجتمع الكلي}} = \text{حجم العينة في كل طبقة}$$

ويوضح الجدول رقم (١) التالي توزيع حجم العينة على الشركات موضع الدراسة ، وعدد الاستجابات الصحيحة، ونسبة الاستجابة ، وذلك كما يلي:

جدول رقم (١)

حجم مجتمع وعينة الدراسة وعدد القوائم الصحيحة ونسب الاستجابة

| م | الشركة | حجم المجتمع | حجم العينة | عدد القوائم الصحيحة | نسبة الاستجابة |
|---|-------------------------------------|-------------|------------|---------------------|----------------|
| ١ | الدلتا للأسمدة والصناعات الكيماوية. | ٣٦٤٧ | ١٧٢ | ١٤٥ | %٨٤,٣ |
| ٢ | الدقهلية للغزل والنسيج | ٢٣٧٨ | ١١٢ | ٨٩ | %٧٩,٤ |
| ٣ | مضارب الدقهلية | ٥١٨ | ٢٥ | ١٨ | %٧٢ |
| ٤ | مصر للزيوت والصابون | ١٢٠٥ | ٥٧ | ٤٢ | %٧٣,٦ |
| | الإجمالي | ٧٧٤٨ | ٣٦٦ | ٢٩٤ | %٨٠,٣ |

المصدر: من اعداد الباحث في ضوء سجلات شئون العاملين بالشركات محل الدراسة

ج- متغيرات الدراسة وأساليب القياس:

- الإخلال بالعقد النفسى (متغير مستقل) Violation of psychological contract: تم تناول متغير الإخلال بالعقد النفسى فى الدراسة الحالية من خلال الجزء الأول من الاستبيان بسؤال يضم أربع عبارات. مع الاستعانة بمقياس ليكرت والمتدرج من خمس نقاط (غير موافق تماماً = ١ ، بينما موافق تماماً = ٥ مع وجود درجة حيادية فى المنتصف) وتم قياس درجة الإخلال بالعقد النفسى لمجتمع الدراسة بالاعتماد على مقياس (Robinson & Morrison, 2000) وتم الاستعانة به فى العديد من البحوث والدراسات العربية (العطوى، ٢٠١٢ & السيد، ٢٠١٧ & الجعيدى، جهيمى، ٢٠١٧) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

- التماثل التنظيمي (متغير وسيط) Organizational Identification: اعتمد الباحثون في قياس درجة التماثل التنظيمي على الاستبانة (Organizational Identification Questionnaire) التي صممها (George Cheney) حيث ثبت صدق وثبات هذا المقياس وتم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات العربية (الصرايرة، ٢٠٠٨ & الشوارة، ٢٠١٦ & مرزوق، ٢٠١٣). وتم تناول متغير التماثل التنظيمي في الدراسة الحالية من خلال الجزء الثاني من الاستبيان بسؤال يضم (٢٣) عبارة. مع الاستعانة بمقياس ليكرت والمتدرج من خمس نقاط (غير موافق تماما = ١ ، بينما موافق تماما = ٥ مع وجود درجة حيادية في المنتصف).

- الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي (متغير تابع):

- نية ترك العمل (متغير تابع): اعتمد الباحثون في قياس نية ترك العمل على المقياس المطور في الدراسات (Cammann, Fichman, Jenkins, and Klesh 1979) حيث ثبت صدق وثبات هذا المقياس وتم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات العربية (السيد ٢٠٠٦، عمورة ٢٠١٤ ، حيدر & ناصر ٢٠١٤). وتم تناول متغير نية ترك العمل في الدراسة الحالية من خلال الجزء الثالث من الاستبيان (أ) بسؤال يضم (٤) عبارات مع الاستعانة بمقياس ليكرت والمتدرج من خمس نقاط (غير موافق تماما = ١ ، بينما موافق تماما = ٥ مع وجود درجة حيادية في المنتصف).

- عدم الرضا الوظيفي (متغير تابع): تم تناول هذا المتغير خلال الجزء الثالث من الاستبيان (ب) بسؤال يضم (١٥) عبارة. مع الاستعانة بمقياس ليكرت والمتدرج من خمس نقاط (غير موافق تماما = ١ ، بينما موافق تماما = ٥ مع وجود درجة حيادية في المنتصف) وتم بالاعتماد على مقياس (Hackman, J.R., & Oldham, C.R., 1975) وتم الاستعانة به في العديد من البحوث والدراسات العربية (السيد ٢٠٠٦، خليفات ٢٠٠٩، أبوزيد ٢٠١٧) وتتمتع هذه الاستبانة بدرجة عالية من الصدق والثبات.

د- أداة الدراسة:

تعتبر قائمة الاستقصاء هي أداة جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة (العاملين بالشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية) وقد تم تقسيم الاستقصاء إلى:

الجزء الأول: (٤) عبارات، تتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بمدى إدراك العاملين للإخلال بالعقد النفسي بالشركة.

الجزء الثاني: (٢٣) عبارة، تتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بمدى إدراك العاملين لدرجة التماثل التنظيمي بالشركة.

الجزء الثالث: يتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بالآثار السلبية الناتجة عن الإخلال بالعقد النفسى بالشركة، وتم تقسيمه إلى مجموعتين:

- (٤) عبارة، تتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بمدى نية ترك العمل لدى العاملين بالشركة.
- (١٥) عبارة، تتناول مجموعة من العبارات المتعلقة بمدى عدم الرضا الوظيفى لدى العاملين بالشركة.

الجزء الرابع: (٦) أسئلة خاصة بمجموعة العوامل الشخصية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمى، نوع الوظيفة).

وتم جمع البيانات من مفردات العينة عن طريق المقابلة الشخصية وتسليمها لهم بمساعدة مسؤولى شؤون العاملين الشركات أوقات الحضور والإنصراف والورديات، والتواجد للرد على أى استفسار فى القائمة وتوضيح أهداف الاستقصاء.

هـ - الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

- (١) معامل ارتباط بيرسون: استخدم هذا الأسلوب في اختبار الصدق الداخلي للاستقصاء المستخدم في جمع بيانات الدراسة الميدانية، وكذلك في اختبار الفرض الأول والثانى من فروض الدراسة.
- (٢) معامل ألفا كرونباخ: استخدم هذا الأسلوب في اختبار ثبات الاستقصاء المستخدم في جمع بيانات الدراسة الميدانية.
- (٣) تحليل الانحدار البسيط: استخدم هذا الأسلوب في اختبار الفرض الأول والثاني من فروض الدراسة.
- (٤) اختبار مان ويتني: استخدم هذا الاختبار في اختبار الفرض الثانى من فروض الدراسة فيما يتعلق بالمتغيرات الديموجرافية ذات الفئتين فقط.
- (٥) اختبار كروسكال والاس: استخدم هذا الاختبار في اختبار الفرض الثانى من فروض الدراسة فيما يتعلق بالمتغيرات الديموجرافية ذات الثلاث فئات فأكثر.
- (٦) معاملات المسارات (علام، ١٩٩٣) التى توضح علاقة المتغيرات المستقلة بالمتغير التابع : ويتم حساب هذه المعاملات باستخدام المعادلة التالية :

الإنحراف المعيارى للمتغير المستقل

معامل المسار = معامل الإنحدار الجزئى ×

الإنحراف المعيارى للمتغير التابع

(٧) قيمة (ت) : وذلك لاختبار معنوية كل معامل انحدار فردى .

(٨) معاملات مسارات البواقى : (علام، ١٩٩٣) وهى التى توضح أثر المتغيرات التى لم يشملها

النموذج السببى المقترح ، ويتم حسابها من واقع المعادلة التالية :

$$\text{معامل مسار البواقى} = \sqrt{1 - R^2}$$

سابعا: صدق وثبات الاستقصاء :

(١) صدق الاستقصاء :

لاختبار صدق الاستقصاء تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد صدق الاتساق الداخلي لمفردات الاستقصاء وتحديد مدى ارتباط كل مفردة من مفرداته مع البعد الخاص بها وكذلك مع المتغير ككل، مع اعتبار ذلك المقياس مقبولاً إذا كانت قيم تلك المعاملات (٠,٣) أو أكثر (Hair et. al., 2010)، فنتبين من نتائج اختبار الصدق والاتساق الداخلي لقائمة الاستقصاء فيما يتعلق بمتغير: - الإخلال بالعقد النفسى، التماثل التنظيمى، الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسى (أن قيم معاملات الارتباط بين عبارات كل متغير وبين المتغير ككل، جميعها قيماً ذات مستوى مقبول، حيث تتجاوز جميعها قيمة (٠,٣)، مما يؤكد على صدق القائمة في قياس هذه المتغير ميدانياً.

(٢) ثبات الاستقصاء :

أجرى الباحث اختبار الثبات لقياس مدى إمكانية الاعتماد على قائمة الاستقصاء في الحصول على بيانات تتسم بالثبات من عينة الدراسة، وقد تم إجراء اختبار معامل ألفا كرونباخ Coronbach's Alpha في قياس ثبات عبارات الاستقصاء الممثلة لمتغيرات البحث، واعتبار أن المقياس مقبول إذا بلغت قيمة معامل ألفا له (٠,٦) فأكثر (Hair et. al., 2010)، ويتضح من الجدول رقم (٢) ثبات قائمة الاستقصاء، إذ بلغت قيمة معامل ألفا لمتغير الإخلال بالعقد النفسى (٠,٦٥٣)، وأما فيما يتعلق بمتغير التماثل التنظيمى فقد بلغت قيم معاملات ألفا لأبعاد ذلك المتغير (٠,٩٠٨ ، ٠,٩٠٩ ، ٠,٨٢٤)، وللمتغير ككل (٠,٩٦١)، وكذلك بلغت قيم معامل ألفا لبعدي متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسى (٠,٨٢٣ ، ٠,٨٦٥) ، وللمتغير ككل (٠,٦٠٨)، وتؤكد تلك النتائج على ثبات قائمة الاستقصاء المستخدمة في الدراسة الميدانية لهذا البحث.

جدول رقم (٢) : قيم معاملات ألفا لمتغيرات الدراسة وأبعادها

| البعد | عدد العبارات | قيمة معامل ألفا |
|-----------------------------|--------------|-----------------|
| متغير الإخلال بالعقد النفسى | ٤ عبارات | ٠,٦٥٣ |
| متغير التماثل التنظيمى | ٢٣ عبارة | ٠,٩٦١ |
| (١) العضوية. | ٨ عبارات | ٠,٩٠٨ |
| (٢) الولاء. | ٨ عبارات | ٠,٩٠٩ |

| | | |
|-------|----------|------------------------------------|
| ٠,٨٢٤ | ٧ عبارات | (٣) التشابه. |
| ٠,٦٠٨ | ١٩ عبارة | متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٨٢٣ | ٤ عبارات | (١) ترك العمل. |
| ٠,٨٦٥ | ١٥ عبارة | (٢) عدم الرضا الوظيفي. |

ثامنا: اختبار الفروض وتحليل ومناقشة النتائج:

اختبار الفرض الأول:

(يوجد تأثير معنوي للإخلال بالعقد النفسي والتماثل التنظيمي (العضوية ، الولاء ، التشابه) في تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفي))

يتكون الفرض الأول من الفروض الفرعية التالية:

١- يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفي).

١/١ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في ترك العمل.

٢/١ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم الرضا الوظيفي.

٢- يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، التشابه).

١/٢ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في بعد العضوية للتماثل التنظيمي.

٢/٢ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في بعد الولاء للتماثل التنظيمي.

٣/٢ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً مباشراً في بعد التشابه للتماثل التنظيمي.

٣- يؤثر التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، التشابه) تأثيراً معنوياً مباشراً في الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسي (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفي).

١/٣ - تؤثر العضوية تأثيراً معنوياً مباشراً في ترك العمل.

٢/٣ - تؤثر العضوية تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم الرضا الوظيفي.

٣/٣ - يؤثر الولاء تأثيراً معنوياً مباشراً في ترك العمل.

٤/٣ - يؤثر الولاء تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم الرضا الوظيفي.

٥/٣ - يؤثر التشابه تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم ترك العمل.

٦/٣ - يؤثر التشابه تأثيراً معنوياً مباشراً في عدم الرضا الوظيفي.

٤- يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في الآثار السلبية (ترك العمل، عدم الرضا الوظيفي) من خلال التماثل التنظيمي (العضوية، الولاء، التشابه).

١/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال العضوية.

٢/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال الولاء.

٣/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال التشابه.

٤/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال العضوية.

٥/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال الولاء.

٦/٤ - يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال التشابه.

٥- يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في ترك العمل من خلال أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة.

٦- يؤثر الإخلال بالعقد النفسي تأثيراً معنوياً غير مباشر في عدم الرضا الوظيفي من خلال أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة.

ويمكن توضيح نتائج اختبار تلك الفروض من خلال النقاط التالية:

أولاً : تحليل العلاقات بين متغيرات الدراسة:

جدول رقم (٣) : علاقات التأثير المباشر بدون توسط متغير التماثل التنظيمي

| الفرض | معامل الانحدار الجزئي المعياري | معامل التحديد (R^2) | معامل مسار البواقي (μ) | معامل الارتباط | P. Value | قبول أو رفض الفرض |
|-------|--------------------------------|-------------------------|------------------------------|----------------|----------|-------------------|
| ف١/١ | ٠,٢٣٣ | ٠,٠٥ | ٠,٩٧٢ | ٠,٢٣٣ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ف٢/١ | ٠,٢٥٢ | ٠,٠٦ | ٠,٩٦٧ | ٠,٢٥٢ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ف١/٢ | ٠,٢٥٠- | ٠,٠٦ | ٠,٩٦٧ | ٠,٢٥٠- | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ف٢/٢ | ٠,٢٤٢- | ٠,٠٦ | ٠,٩٦٧ | ٠,٢٤٢- | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ف٣/٢ | ٠,٢٣٦- | ٠,٠٦ | ٠,٩٦٧ | ٠,٢٣٦- | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ف١/٣ | ٠,٤٢٦- | ٠,١٨ | ٠,٩٠٥ | ٠,٤٢٦- | ٠,٠٠٠ | قبول |

| | | | | | | | |
|------|-------|--------|-------|------|--------|-----------------------------|-----|
| قبول | ٠,٠٠٠ | ٠,٤١٣- | ٠,٩١١ | ٠,١٧ | ٠,٤١٣- | العضوية ← عدم الرضا الوظيفي | ٢/٣ |
| قبول | ٠,٠٠٠ | ٠,٤٦٢- | ٠,٨٨٧ | ٠,٢١ | ٠,٤٦٢- | الولاء ← ترك العمل | ٣/٣ |
| قبول | ٠,٠٠٠ | ٠,٤٧٦- | ٠,٨٧٩ | ٠,٢٣ | ٠,٤٧٦- | الولاء ← عدم الرضا الوظيفي | ٤/٣ |
| قبول | ٠,٠٠٠ | ٠,٤١٧- | ٠,٩١١ | ٠,١٧ | ٠,٤١٧- | التشابه ← ترك العمل | ٥/٣ |
| قبول | ٠,٠٠٠ | ٠,٤٠٩- | ٠,٩١١ | ٠,١٧ | ٠,٤٠٩- | التشابه ← عدم الرضا الوظيفي | ٦/٣ |

التعليق:

يتضح من نتائج الجدول السابق معنوية جميع التأثيرات المباشرة لنموذج الدراسة ، والتي يمكن توضيحها كما يلي:

(أ) الإخلال بالعقد النفسي وأثره في سلبيات هذا الإخلال:

(١) أثر الإخلال بالعقد النفسي في ترك العمل: يتضح أن الإخلال بالعقد النفسي يؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في ترك العمل (قيمة "ت" = ٤,٠٨٧ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن نسبة (٥%) من حالات ترك العمل يفسرها الإخلال بالعقد النفسي.

(٢) أثر الإخلال بالعقد النفسي في عدم الرضا الوظيفي: يتضح أن الإخلال بالعقد النفسي يؤثر تأثيراً طردياً معنوياً في عدم الرضا الوظيفي (قيمة "ت" = ٤,٤٤٧ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن نسبة (٦%) من حالات عدم الرضا الوظيفي يفسرها الإخلال بالعقد النفسي.

(ب) أثر الإخلال بالعقد النفسي في التماثل التنظيمي:

(١) أثر الإخلال بالعقد النفسي في بعد العضوية: يتضح أن الإخلال بالعقد النفسي يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في بعد العضوية (قيمة "ت" = -٤,٤٠٨ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن نسبة (٦%) من بعد العضوية في التماثل التنظيمي تتأثر سلباً بالإخلال بالعقد النفسي.

(٢) أثر الإخلال بالعقد النفسي في بعد الولاء: يتضح أن الإخلال بالعقد النفسي يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في بعد الولاء (قيمة "ت" = -٤,٢٧١ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن نسبة (٦%) من بعد الولاء في التماثل التنظيمي يتأثر سلباً بالإخلال بالعقد النفسي.

٣) أثر الإخلال بالعقد النفسي في بعد التشابه: يتضح أن الإخلال بالعقد النفسي يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في بعد التشابه (قيمة "ت" = -٤,١٥٨ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن نسبة (٦%) من بعد التشابه في التماثل التنظيمي يتأثر سلباً بالإخلال بالعقد النفسي.

(ج) أثر أبعاد التماثل التنظيمي في سلبات الإخلال بالعقد النفسي:

١) أثر العضوية في ترك العمل: يتضح أن بعد العضوية يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في ترك العمل (قيمة "ت" = -٨,٠٤٦ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح انخفاض حالات ترك العمل بنسبة (١٨%) كنتيجة سببية لوجود بعد العضوية الخاص بالتماثل التنظيمي.

٢) أثر العضوية في عدم الرضا الوظيفي: يتضح أن بعد العضوية يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في عدم الرضا الوظيفي (قيمة "ت" = -٧,٧٤٢ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن بعد العضوية تخفض درجة عدم الرضا الوظيفي بنسبة (١٧%).

٣) أثر الولاء في ترك العمل: يتضح أن بعد الولاء يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في ترك العمل (قيمة "ت" = -٨,٨٩٧ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح انخفاض حالات ترك العمل بنسبة (٢١%) كنتيجة سببية لوجود بعد الولاء الخاص بالتماثل التنظيمي.

٤) أثر الولاء في عدم الرضا الوظيفي: يتضح أن بعد الولاء يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في عدم الرضا الوظيفي (قيمة "ت" = -٩,٢٥٤ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن بعد الولاء يخفض درجة عدم الرضا الوظيفي بنسبة (٢٣%).

٥) أثر التشابه في ترك العمل: يتضح أن بعد التشابه يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في ترك العمل (قيمة "ت" = -٧,٨٤٩ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح انخفاض حالات ترك العمل بنسبة (١٧%) كنتيجة سببية لوجود بعد التشابه الخاص بالتماثل التنظيمي.

٦) أثر التشابه في عدم الرضا الوظيفي: يتضح أن بعد التشابه يؤثر تأثيراً عكسياً معنوياً في عدم الرضا الوظيفي (قيمة "ت" = -٧,٦٥١ ، بدلالة P. value = ٠,٠٠٠) ، ومن خلال قيمة معامل التحديد يتضح أن بعد التشابه يخفض درجة عدم الرضا الوظيفي بنسبة (١٧%).

٧) ترتيب الأهمية النسبية لتأثير أبعاد التماثل التنظيمي في خفض حالات ترك العمل: وفقاً لقيم β المعيارية يمكن ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد التماثل التنظيمي المؤثرة في خفض حالات ترك العمل ، حيث يأتي بعد الولاء في المرتبة الأولى ($\beta = -٠,٤٦٢$) ، يليه بعد العضوية في المرتبة الثانية ($\beta = -٠,٤٢٦$) ، وأخيراً بعد التشابه في المرتبة الثالثة والأخيرة ($\beta = -٠,٤١٧$).

٨) ترتيب الأهمية النسبية لتأثير أبعاد التماثل التنظيمي في تخفيض درجة عدم الرضا الوظيفي: وفقاً لقيم β المعيارية يمكن ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد التماثل التنظيمي المؤثرة في تخفيض درجة عدم الرضا الوظيفي ، حيث يأتي بعد الولاء في المرتبة الأولى ($\beta = -٠,٤٧٦$) ، يليه بعد العضوية في المرتبة الثانية ($\beta = -٠,٤١٣$) ، وأخيراً بعد التشابه في المرتبة الثالثة والأخيرة ($\beta = -٠,٤٠٩$).

ثانياً : تحليل علاقات التأثير المباشر وغير المباشر عند توسط متغير التماثل التنظيمي في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والسلبيات الناجمة عنه:

جدول رقم (٤) : علاقات التأثير المباشر وغير المباشر بعد توسط متغير التماثل التنظيمي

| الفرض | التأثير المباشر (معامل المسار) | التأثير غير المباشر | التأثير الكلي | معامل التحديد (R^2) | معامل مسار البواقي (μ) | P. Value | قبول أو رفض الفرض |
|-------|--|---------------------|---------------|-------------------------|------------------------------|----------|-------------------|
| ١/٤ | الإخلال ← العضوية ← ترك العمل | ٠,١٣٥ | ٠,٠٩٨ | ٠,٢٣٣ | ٠,٢٠ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٢/٤ | الإخلال ← الولاء ← ترك العمل | ٠,١٢٨ | ٠,١١ | ٠,٢٣٣ | ٠,٢٣ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٣/٤ | الإخلال ← التشابه ← ترك العمل | ٠,١٤٢ | ٠,٠٩١ | ٠,٢٣٣ | ٠,١٩ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٤/٤ | الإخلال ← العضوية ← عدم الرضا الوظيفي | ٠,١٥٩ | ٠,٠٩٣ | ٠,٢٥٢ | ٠,١٩ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٥/٤ | الإخلال ← الولاء ← عدم الرضا الوظيفي | ٠,١٤٥ | ٠,١٠٧ | ٠,٢٥٢ | ٠,٢٥ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٦/٤ | الإخلال ← التشابه ← عدم الرضا الوظيفي | ٠,١٦٤ | ٠,٠٨٧ | ٠,٢٥٢ | ٠,١٩ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٥ | الإخلال ← (العضوية ، والولاء ، والتشابه) ← ترك العمل | ٠,١٢٩ | ٠,١٠٣ | ٠,٢٣٣ | ٠,٢٣ | ٠,٠٠٠ | قبول |
| ٦ | الإخلال ← (العضوية ، والولاء ، والتشابه) ← عدم الرضا الوظيفي | ٠,١٥١ | ٠,١٠١ | ٠,٢٥٢ | ٠,٢٦ | ٠,٠٠٠ | قبول |

التعليق:

يتضح من نتائج الجدول السابق معنوية جميع التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لنموذج الدراسة والمتضمن توسط متغير التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العضوية ، والولاء ، والتشابه) في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والسلبيات الناجمة عنه ، ويمكن توضيح تلك النتائج كما يلي:

(أ) أثر كل بعد من أبعاد التماثل التنظيمي في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والسلبيات الناجمة

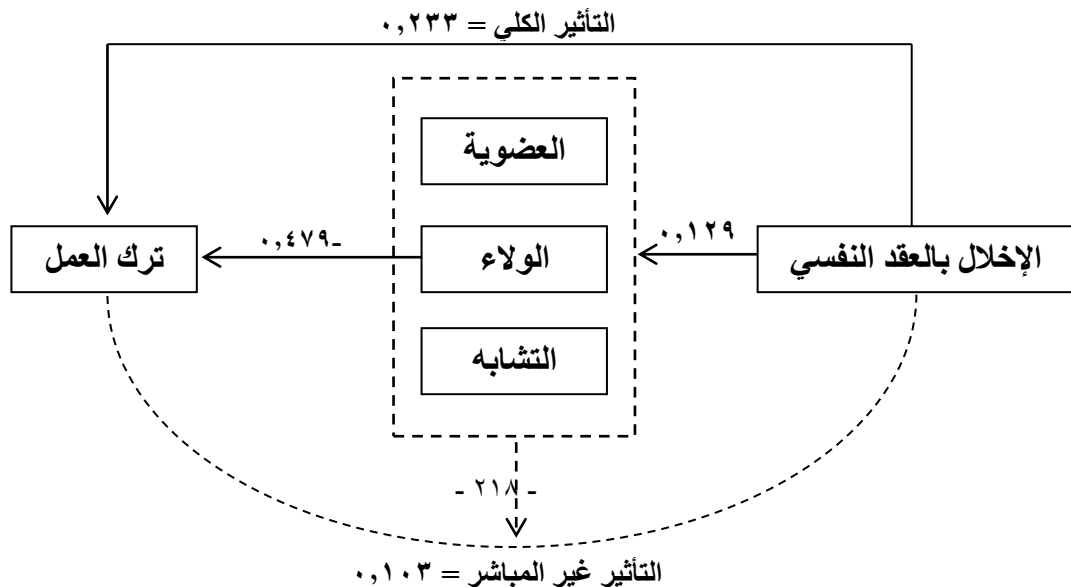
عنه:

- ١) يتضح أن بعد العضوية يتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وترك العمل ، من خلال تأثير معنوي غير مباشر (٠,٠٩٨) ، وكذلك يتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وعدم الرضا الوظيفي ، من خلال تأثير معنوي غير مباشر (٠,٠٩٣).
- ٢) يتضح أن بعد الولاء يتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وترك العمل ، من خلال تأثير معنوي غير مباشر (٠,١١) ، وكذلك يتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وعدم الرضا الوظيفي ، من خلال تأثير معنوي غير مباشر (٠,١٠٧).
- ٣) يتضح أن بعد التشابه يتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وترك العمل ، من خلال تأثير معنوي غير مباشر (٠,٠٩١) ، وكذلك يتوسط العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وعدم الرضا الوظيفي ، من خلال تأثير معنوي غير مباشر (٠,٠٨٧).

(ب) أثر أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والسلبيات الناجمة

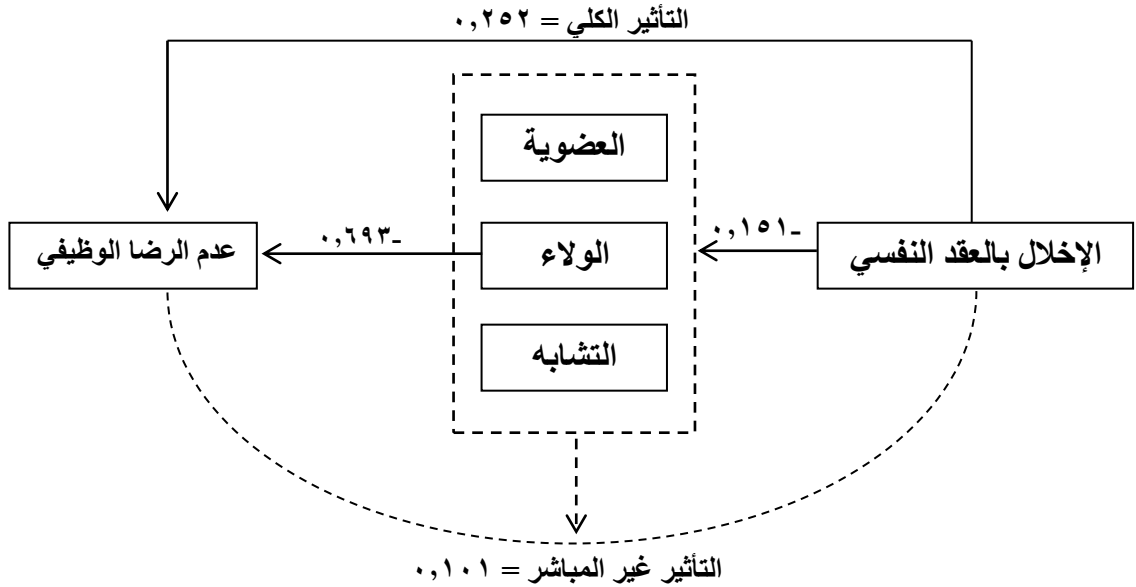
عنه:

- ١) يتضح أن أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة تؤثر تأثيراً معنوياً في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وترك العمل ، وذلك من خلال تأثير غير مباشر (٠,١٠٣) ، إلا أن قيم "ت" وقيم P. Value الخاصة بكل بعد تشير إلى أن بعد الولاء هو البعد الوحيد الذي يؤثر معنوياً في تلك العلاقة (ت = ٣,١٧٩- ، P. value = ٠,٠٠٢) ، بينما أتت قيم "ت" غير معنوية لكل من بعد العضوية (ت = ٠,١٦٦ ، P. value = ٠,٨٦٨) ، وبعد التشابه (ت = ٠,١٧٤ ، P. value = ٠,٨٦٢) ، وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٥) أو أقل ، وذلك كما يتضح في الشكل رقم (٢).



شكل رقم (٢): أثر التماثل التنظيمي في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وترك العمل

(٢) يتضح أن أبعاد التماثل التنظيمي مجتمعة تؤثر تأثيراً معنوياً في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وعدم الرضا الوظيفي ، وذلك من خلال تأثير غير مباشر (٠,١٠١) ، إلا أن قيم "ت" وقيم P. Value الخاصة بكل بعد تشير إلى أن بعد الولاء هو البعد الوحيد الذي يؤثر معنوياً في تلك العلاقة (ت = ٤,٦٨١- ، P. value = ٠,٠٠٠) ، بينما أتت قيم "ت" غير معنوية لكل من بعد العضوية (ت = ١,٢٠٤ ، P. value = ٠,٢٣٠) ، وبعد التشابه (ت = ٠,٥٨٠ ، P. value = ٠,٥٦٢) ، وذلك عند مستوى معنوية (٠,٠٥) أو أقل، وذلك كما يتضح في الشكل رقم (٣).



شكل رقم (٣): أثر التماثل التنظيمي في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي وعدم الرضا الوظيفي

اختبار الفرض الثاني:

نص الفرض:

"توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول متغيراتها (الإخلال بالعقد النفسي، والتماثل التنظيمي، وسلبيات الإخلال بالعقد النفسي) وفقاً لبعض العوامل الديموجرافية (النوع، والعمر، والحالة الاجتماعية، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، ونوع الوظيفة)"

وقبل اختبار هذا الفرض باستخدام الأساليب الإحصائية، يعرض الباحث من خلال الجدول التالي رقم (٥) توزيع البيانات الديموجرافية حسب عينة الدراسة كما يلي:-

جدول رقم (٥) : توزيع البيانات الديموجرافية لعينة الدراسة

| المتغير | فئات المتغير | العدد | النسبة المئوية | الإجمالي |
|-------------------|-------------------------|-------|----------------|----------|
| النوع | ذكر | ١٨٤ | %٦٣ | ٢٩٤ |
| | أنثى | ١١٠ | %٣٧ | |
| العمر | أقل من ٣٠ سنة | ٨٠ | %٢٧ | ٢٩٤ |
| | من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة | ٨٥ | %٢٩ | |
| | من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة | ٦٧ | %٢٣ | |
| | من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة | ٥٦ | %١٩ | |
| | من ٦٠ سنة فأكثر | ٦ | %٢ | |
| الحالة الاجتماعية | أعزب | ٦٣ | %٢١ | ٢٩٤ |
| | متزوج ولا يعول | ١١٤ | %٣٩ | |
| | أرمل | ٦ | %٢ | |
| | مطلق | ١١ | %٤ | |
| | متزوج ويعول | ١٠٠ | %٣٤ | |
| سنوات الخبرة | أقل من ٥ سنوات | ٥٣ | %١٨ | ٢٩٤ |
| | من ٥ إلى أقل من ١٥ سنة | ١١٢ | %٣٨ | |
| | من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة | ٦٧ | %٢٣ | |
| | من ٢٠ إلى أقل من ٢٥ سنة | ٥٦ | %١٩ | |
| | ٢٥ سنة فأكثر | ٦ | %٢ | |
| المؤهل العلمي | بدون مؤهل | ٣٠ | %١٠ | ٢٩٤ |

| | | | |
|-----|-------------|-------|-----|
| | مؤهل متوسط | ٨٤ | ٢٩% |
| | مؤهل عالي | ١٦٠ | ٥٤% |
| | ماجستير | ١٧ | ٦% |
| | دكتوراه | ٣ | ١% |
| ٢٩٤ | نوع الوظيفة | دائمة | ١٨٨ |
| | | مؤقتة | ١٠٦ |
| | | | ٦٤% |
| | | | ٣٦% |

ولاختبار ذلك الفرض تم استخدام كل من أسلوب مان ويتي، وكروسكال والاس اللامعلميين، وذلك على النحو التالي:

(١) حسب النوع:

جدول (٦) نتائج اختبار المعنوية لمتغيرات الدراسة حسب النوع

| البعد | Z Value | P. Value |
|------------------------------------|---------|----------|
| متغير الإخلال بالعقد النفسي | -٠,٦٤٢ | ٠,٥٢١ |
| متغير التماثل التنظيمي | -١,٢٩٣ | ٠,١٩٦ |
| • العضوية. | -٠,٩٠٣ | ٠,٣٦٦ |
| • الولاء. | -٠,٦٨٣ | ٠,٤٩٥ |
| • التشابه. | -١,٨٩٢ | ٠,٠٦ |
| متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي | -٠,٨٧٨ | ٠,٣٨٠ |
| • ترك العمل. | -٠,٨٥٤ | ٠,٣٩٣ |
| • عدم الرضا الوظيفي. | -٠,٣١١ | ٠,٧٥٥ |

توضح نتائج الاختبار عدم وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعادها (متغير الإخلال بالعقد النفسي، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه) وذلك بحسب النوع (ذكر / أنثى). ويرى الباحث أن اختلاف النوع (ذكر/أنثى) بالنسبة للعاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية لا يشكل فرقا في مدى إدراكهم للإخلال بالعقد النفسي وآثاره السلبية أو حتى التماثل التنظيمي، فالتوقعات بالنسبة للذكور والإناث من العاملين في تلك الشركات تكون واحدة نحو التزام المديرين بما تم الاتفاق عليه وكذلك

الآثار السلبية (ترك العمل أو عدم الرضا) عند الإخلال بما تم الاتفاق عليه. وكذلك لا اختلاف بين العاملين من حيث النوع في شعورهم بالتماثل (العضوية والولاء والتشابه) مع الشركة التي يعملون بها.

(٢) حسب العمر:

جدول (٧) نتائج اختبار المعنوية لمتغيرات الدراسة حسب العمر

| P. Value | Kruskal H | البعد |
|----------|-----------|------------------------------------|
| ٠,٠٠٠ | ٣٨,٤٧ | متغير الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ٧٩,٠٥ | متغير التماثل التنظيمي |
| ٠,٠٠٠ | ٦٣,٠٧ | • العضوية. |
| ٠,٠٠٠ | ٨٦,٩٤ | • الولاء. |
| ٠,٠٠٠ | ٦٤,٦٥ | • التشابه. |
| ٠,٠٠٠ | ٦٠,٨١ | متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ١٥٦,١٧ | • ترك العمل. |
| ٠,٠٠٠ | ١١٨,٤٨ | • عدم الرضا الوظيفي. |

توضح نتائج الاختبار وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعادها (متغير الإخلال بالعقد النفسي، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه) وذلك بحسب العمر. ويرى الباحث أن اختلاف المرحلة العمرية بالنسبة للعاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية يؤثر في ادراكهم لمدى الإلتزام بما تم الإتفاق عليه فصغار السن من العاملين (الشباب) يختلفون عن كبار السن من العاملين. وأيضاً يختلف شعورهم بالتماثل (العضوية والولاء والتشابه) مع الشركة التي يعملون بها فيمكن أن يكون كبار السن في الشركة التماثل التنظيمي لديهم أكبر من الشباب. في حين يمكن أن يكون إدراك الشباب للآثار السلبية (ترك العمل أو عدم الرضا) للإخلال بالعقد النفسي أكبر من إدراك كبار السن.

(٣) حسب الحالة الاجتماعية:

جدول (٨) نتائج اختبار المعنوية لمتغيرات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

| P. Value | Kruskal H | البعد |
|----------|-----------|-----------------------------|
| ٠,٠٠٠ | ٢١,٢٨ | متغير الإخلال بالعقد النفسي |

| | | |
|-------|-------|------------------------------------|
| ٠,٠٠٠ | ٦٨,٩٣ | متغير التماثل التنظيمي |
| ٠,٠٠٠ | ٥٩,٣ | • العضوية. |
| ٠,٠٠٠ | ٧٣,٣٧ | • الولاء. |
| ٠,٠٠٠ | ٥٦,١٩ | • التشابه. |
| ٠,٠٠٠ | ٣٤,٩٤ | متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ٨٨,١٣ | • ترك العمل. |
| ٠,٠٠٠ | ٦٤,٢٧ | • عدم الرضا الوظيفي. |

توضح نتائج الاختبار وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعادها (متغير الإخلال بالعقد النفسي، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه) وذلك بحسب الحالة الاجتماعية. ويرى الباحث أن اختلاف الحالة الاجتماعية بالنسبة للعاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية يؤثر في إدراكهم لمدى إنترام المديرين بما تم الإتفاق عليه فالأعزب من العاملين يختلف عن المتزوج أو المتزوج ويعول. وأيضا يختلف شعورهم بالتماثل (العضوية والولاء والتشابه) مع الشركة التي يعملون فيمكن أن يكون المتزوجون من العاملين في الشركة على درجة أكبر بالنسبة للتماثل التنظيمي من العازبون. ويمكن أن يكون إدراك المتزوجون من العاملين للآثار السلبية (ترك العمل أو عدم الرضا) للإخلال بالعقد النفسي أقل من إدراك العازبون من العاملين.

(٤) حسب سنوات الخبرة:

جدول (٩) نتائج اختبار المعنوية لمتغيرات الدراسة حسب سنوات الخبرة

| P. Value | Kruskal H | البعد |
|----------|-----------|------------------------------------|
| ٠,٠٠٠ | ٣٢,٦٤ | متغير الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ٥٧,٧٢ | متغير التماثل التنظيمي |
| ٠,٠٠٠ | ٥٠,٣٦ | • العضوية. |
| ٠,٠٠٠ | ٦٢,٣٤ | • الولاء. |
| ٠,٠٠٠ | ٤٨,٩٥ | • التشابه. |
| ٠,٠٠٠ | ٥٢,٠٣ | متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ١٢٨,٧٦ | • ترك العمل. |
| ٠,٠٠٠ | ٩٦,٧٨ | • عدم الرضا الوظيفي. |

توضح نتائج الاختبار وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعاده (متغير الإخلال بالعقد النفسي، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه) وذلك بحسب سنوات الخبرة. ويرى الباحث أن اختلاف سنوات الخبرة بالنسبة للعاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية يؤثر في ادراكهم لمدى الإلتزام بما تم الإتفاق عليه فالعاملون أصحاب الخبرة الأكبر يختلفون عن العاملون أصحاب الخبرة الأقل. وأيضا يختلف شعورهم بالتماثل (العضوية والولاء والتشابه) مع الشركة التي يعملون بها فالعاملون أصحاب الخبرة الأكبر يمكن أن تكون درجة التماثل التنظيمي لديهم أكبر من العاملون أصحاب الخبرة الأقل. ويمكن أن يكون إدراك العاملون أصحاب الخبرة الأقل للآثار السلبية (ترك العمل أو عدم الرضا) للإخلال بالعقد النفسي أكبر من إدراك العاملون أصحاب الخبرة الأكبر.

(٥) حسب المؤهل العلمي:

جدول (١٠) نتائج اختبار المعنوية لمتغيرات الدراسة حسب المؤهل العلمي

| P. Value | Kruskal H | البعد |
|----------|-----------|------------------------------------|
| ٠,٠٠٠ | ٣٦,٦٩ | متغير الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠١ | ١٩,٠٢ | متغير التماثل التنظيمي |
| ٠,٠٠٠ | ٢٨,٧٣ | • العضوية. |
| ٠,٠٠٠ | ٢٠,٢٩ | • الولاء. |
| ٠,٠٠١ | ١٨,٦١ | • التشابه. |
| ٠,٠٩٤ | ٧,٩٣ | متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٣٥٧ | ٤,٣٨ | • ترك العمل. |
| ٠,٤٨٢ | ٣,٤٧ | • عدم الرضا الوظيفي. |

توضح نتائج الاختبار ما يلي:

- وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول متغير الإخلال بالعقد النفسي، ومتغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة، وذلك بحسب المؤهل العلمي. ويرى الباحث أن اختلاف المؤهل العلمي بالنسبة للعاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية يؤثر في ادراكهم لمدى الإلتزام بما تم الإتفاق عليه فالعاملون أصحاب المؤهلات الأعلى يختلفون عن العاملين أصحاب المؤهلات الأقل أو العاملين بدون مؤهلات. وأيضا يختلف شعورهم بالتماثل (العضوية والولاء والتشابه) مع الشركة التي يعملون بها فيمكن أن يكون العاملون أصحاب المؤهلات الأعلى أكثر من حيث التماثل التنظيمي عن العاملين أصحاب المؤهلات الأقل أو العاملين بدون مؤهلات.

- عدم وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي أو بعديه، وذلك بحسب المؤهل العلمي. ويرى الباحث أن إدراك العاملون أصحاب المؤهلات الأعلى والعاملون أصحاب المؤهلات الأقل أو العاملين بدون مؤهلات لا يختلفون بالنسبة للأثار السلبية (ترك العمل أو عدم الرضا) للإخلال بالعقد النفسي.

(٦) حسب نوع الوظيفة:

جدول (١١) نتائج اختبار المعنوية لمتغيرات الدراسة حسب نوع الوظيفة

| P. Value | Z Value | البعد |
|----------|---------|------------------------------------|
| ٠,٠٠٠ | ٦,٠١٨- | متغير الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ٩,٩٧- | متغير التماثل التنظيمي |
| ٠,٠٠٠ | ٩,٠٤- | • العضوية. |
| ٠,٠٠٠ | ١٠,٠٣- | • الولاء. |
| ٠,٠٠٠ | ٩,٥١- | • التشابه. |
| ٠,٠٠٠ | ٩,١٧- | متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي |
| ٠,٠٠٠ | ١٤,٣٤- | • ترك العمل. |
| ٠,٠٠٠ | ١٢,٧٧- | • عدم الرضا الوظيفي. |

توضح نتائج الاختبار وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعادها (متغير الإخلال بالعقد النفسي، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه)، وذلك بحسب نوع الوظيفة. ويرى الباحث أن اختلاف نوع الوظيفة (دائمة/مؤقتة) بالنسبة للعاملين في الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية يؤثر في ادراكهم لمدى الإلتزام بما تم الإتفاق عليه فالعاملون بعقود دائمة يختلفون عن العاملون بعقود مؤقتة. وأيضاً يختلف شعورهم بالتماثل (العضوية والولاء والتشابه) مع الشركة التي يعملون بها فالعاملون بعقود دائمة يمكن أن تكون درجة التماثل التنظيمي لديهم أكبر من العاملين بعقود مؤقتة. ويمكن أن يكون إدراك العاملون بعقود دائمة للأثار السلبية (ترك العمل أو عدم الرضا) للإخلال بالعقد النفسي أقل من إدراك العاملون بعقود مؤقتة.

مناقشة النتائج:

- أكدت النتائج على عدم وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعادها (متغير الإخلال بالعقد النفسي ، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة ، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه) ، وذلك بحسب النوع (ذكر / أنثى) ، مما يدل على أن متغير النوع أمر غير جوهري فيما يتعلق بما يناقشه ذلك البحث.
- أكدت النتائج على وجود فروق معنوية في آراء عينة الدراسة حول جميع متغيرات الدراسة وأبعادها (متغير الإخلال بالعقد النفسي ، متغير التماثل التنظيمي وأبعاده الثلاثة ، متغير سلبيات الإخلال بالعقد النفسي وبعديه) ، وذلك بحسب المتغيرات الديموجرافية (العمر - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - نوع الوظيفة).
- أكدت النتائج أن الإخلال في العقد النفسي يؤثر معنوياً في السلبيات المترتبة عليه بالشركات موضع الدراسة ، وأنه يفسر نحو (٥%) من حالات ترك العمل ، و(٦%) من حالات عدم الرضا الوظيفي ، وهو ما يؤكد على أن إنجاز الشركات محل الدراسة للعقد النفسي إنما يمكن تلك الشركات من تخفيف الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بهذا العقد النفسي.
- أكدت النتائج أن الإخلال بالعقد النفسي يؤثر تأثيراً سلبياً في التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة بنسبة (٦%) لكل بعد من هذه الأبعاد ، وهذا يؤكد على أن الإخلال بالعقد النفسي يعيق الدور الإيجابي للتماثل التنظيمي بالشركات موضع الدراسة.
- تؤكد النتائج أن التماثل التنظيمي يؤثر عكسياً في سلبيات الإخلال بالعقد النفسي ، حيث يمكن من خلال التماثل التنظيمي تخفيض حالات ترك العمل ، ويتقارب بعدي العضوية والتشابه في هذا الأثر (١٨% ، ١٧%) ، بينما يحقق الولاء أكبر نسبة لخفض حالات ترك العمل (٢١%) ، وفيما يتعلق بعدم الرضا الوظيفي ، فإن بعد العضوية والتشابه يتساويان في نسبة خفض درجة عدم الرضا الوظيفي (١٧%) ، بينما يحقق بعد الولاء النسبة الأكبر في تخفيض عدم الرضا الوظيفي (٢٣%) ، وذلك بالشركات موضع الدراسة.
- تؤكد النتائج على توسط التماثل التنظيمي بأبعاده الثلاثة مجتمعة في العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسي والسلبيات المترتبة عليه ، حيث يتضح أن للتماثل التنظيمي أثر معنوي غير مباشر في هذه العلاقة ، وتبين نتائج الدراسة أن هذا الأثر إنما يرجع فقط إلى بعد وحيد من أبعاد التماثل التنظيمي

وهو بعد الولاء ، ومن ثم فإنه يمكن التأكيد على دور التماثل التنظيمي في التغلب على الآثار السلبية المترتبة على الإخلال بالعقد النفسي من خلال الأثر غير المباشر الذي يلعبه في هذه العلاقة والذي يمكنه من خفض تلك الآثار السلبية.

التوصيات:

في ضوء ما توصل إليه الباحث من الدراسة الميدانية ومراجعة الدراسات السابقة، يوصى الباحث مديري الشركات محل الدراسة بالعمل على أولاً: الإلتزام بالعقد النفسى والحفاظ على التعهدات والعقود حتى يجنب الشركة ترك العمل وانخفاض الرضا الوظيفى بالنسبة للعاملين مما يؤدي إلى تحقيق الإلتزام من جانب العاملين تجاه الشركة وأهدافها. ثانياً: العمل على ايجاد أدوات من شأنها تقوية الروابط بين العاملين والشركة مثل التماثل التنظيمى. ويمكن أن يتم ذلك من خلال ما يلي:

1. الانتباه عند اطلاق الوعود للعاملين فى كافة مراحل التوظيف، بدءا بالاستقطاب والتعيين وحتى خلال فترة عملهم.
2. إعادة صياغة وتحديث ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الشركات وتوجيهها نحو تحقيق متطلبات العاملين فى نطاق الترقية والتدريب وفرص النمو والتقييم الوظيفى.
3. التوجه الفعلى بالممارسات الإيجابية نحو زيادة إحساس العاملين بالشركة بأن الشركة تقدر وتثمن جهودهم ومساهماتهم التى يبذلونها.
4. العمل على ايجاد سياسات استقطاب تركز على تقديم معلومات واقعية للمرشحين، بالإضافة إلى تبنى توجهات ارتباطية لدى العاملين (اختبارات نفسية) لقياس العقد النفسى قبل التوظيف.
5. إرشاد المديرين داخل الشركات إلى تشجيع العاملين على المشاركة الفعالة فى عملية اتخاذ القرارات والذي من شأنه زيادة الولاء والانتماء ويزيد من درجة ارتباط العاملين بالشركة.
6. إتاحة المعلومات الكافية والواقعية عن متطلبات العمل والوظيفة، وساعات وعبء العمل، وأيضا إتاحة المعلومات عن أهداف الشركة وسياساتها التنظيمية للعاملين بهذه الشركة.
7. تقديم الدعم النفسى للعاملين فى أماكن عملهم وتقوية وتعزيز علاقاتهم الإجتماعية والوظيفية مع الرؤساء والزملاء.

مقترحات لبحوث مستقبلية:

بعيدا عن مجال واهتمام الدراسة الحالية التى تبحث فى علاقة التماثل التنظيمى بالإخلال بالعقد النفسى والآثار السلبية المترتبة على ذلك الإخلال بالعقد، يوجد العديد من الموضوعات التى تحتاج إلى البحث مستقبلا، لذا يوصى الباحث بإجراء البحوث المستقبلية التالية:-

1. العلاقة بين الاستغراق الوظيفى والإخلال بالعقد النفسى.
2. أثر نمط القيادة فى تخفيض الآثار السلبية للإخلال بالعقد النفسى.

٣. توسيط العدالة التنظيمية بين الاخلال بالعقد النفسى والآثار السلبية للإخلال بالعقد.
٤. العلاقة بين الإخلال بالعقد النفسى والأمان الوظيفى.
٥. تأثير نمط القيادة على التماثل التنظيمى.
٦. نموذج مقترح للعلاقة بين التماثل التنظيمى والإلتزام التنظيمى.
٧. دراسة أثر عوامل بيئة العمل الداخلية فى التماثل التنظيمى.

المراجع العربية:

١. ابو زيد، فاطمة حسين (٢٠١٧)، "الرضا الوظيفى وعلاقته بالتوافق النفسى والاجتماعى لدى المعلمين فى مدارس الصم قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر-غزة، كلية التربية.
٢. الحوامدة، نضال صالح، القرالة، أروى عبد السلام (٢٠٠٦)، " اثر المشاركة المدركة والمرغوبة فى بلورة التماثل التنظيمى من وجهة نظر اعضاء هيئة التدريس فى الجامعات الاردنية الرسمية "، *المجلة الاردنية فى ادارة الاعمال*، المجلد ٢، العدد ٣.
٣. الخليفات، مها عبد العزيز (٢٠٠٦)، بعنوان "أثر المهارات القيادية على بلورة التماثل التنظيمى فى المؤسسات العامة الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
٤. السعود ، راتب (٢٠٠٩)، "التماثل التنظيمى لدى أعضاء الهيئات التدريسية فى الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفى"، *مجلة دراسات العلوم التربوية*، المجلد ١٣، العدد (٣)، ٢٠٤-١٨٦.
٥. السعود والصرايرة، راتب وخالد أحمد (٢٠٠٩)، "التماثل التنظيمى لأعضاء الهيئات التدريسية فى الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفى"، *مجلة دراسات الجامعة الأردنية*، عمان، الأردن.
٦. السيد، محمود محمد (٢٠٠٦)، "أثر الإخلال بالعقد النفسى على الرضا الوظيفى، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس ، كلية التجارة، ص ١١١-١٧٥.
٧. الشمري، احمد مطر (٢٠١٢)، "دراسه ممارسة الادوار القيادية لدى عمداء الكليات قي جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمى لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم"، رساله ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن .
٨. الشواورة، طه سالم (٢٠١٦)، "أثر التماثل التنظيمى فى دافعية العمل لدى معلمى وزارة التربية والتعليم الأردنية فى مديرية التربية والتعليم لقصبة الكرك"، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإقتصادية والإدارية*، مجلد ٢٤، عدد(١)، ١٢٠-١٤١.
٩. الغزالى، العبادى، فاضل راضى، هاشم فوزى (٢٠١٣)، "التماثل التنظيمى : منظور معاصر فى عملية تعزيز وإدراك الهبة التنظيمية _ دراسة تحليلية لعينة من كليات الكوفة"، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية و الإقتصادية*، المجلد ١٥، العدد (٢)، ٨٣-٥٨ .
١٠. القراله، أروى عبد السلام (٢٠٠٥)، "أثر المشاركة المرغوبة والمدركة فى بلورة التماثل التنظيمى فى الجامعات الأردنية الرسمية "، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة.
١١. جودة، عبد المحسن (٢٠١٤)، إدارة العقد النفسى، مكتبة الشقرى للنشر والتوزيع، الرياض ، ص ٣٩٤.
١٢. حسن، مرفت (٢٠١٤)، "خرق العقد النفسى كوسيط فى العلاقة بين إدراك العدالة التنظيمية والتهمك التنظيمى: دراسة ميدانية على مصلحة الضرائب العامة المصرية"، *مجلة البحوث المالية و التجارية* ، المجلد ٣، العدد (١)، ص ٤٨٨-٤٥٢.

١٣. حيدر، عصام وناصر، 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 (١)، ص ص ٢٥٧-٢٨٧ .
١٤. خليفات، عبد الفتاح صالح، الملاحمة، منى خلف (٢٠٠٩)، "الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة الأردنية"، *مجلة جامعة دمشق*، المجلد ٢٥، العدد (٣،٤)، ص ص ٢٨٩ - ٣٤٠.
١٥. رشيد، مازن فارس (٢٠٠٣)، "الهوية التنظيمية والتماثل التنظيمي: تحليل للمفهوم والأبعاد السلوكية لتطبيقاته"، *إصدار مركز البحوث بكلية العلوم الإدارية، دار النشر العلمي والمطابع، الرياض*.
١٦. صالح، خالد مهدي (٢٠١٥)، "تأثير الصراع البنا في التماثل التنظيمي - بحث تطبيقي في وزارة التخطيط"، *مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية ، العراق*، المجلد ٨٢، العدد (٢١)، ٢٣٨-٢٦٨ .
١٧. علام، صلاح الدين (١٩٩٣)، "تحليل البيانات في البحوث النفسية والتربوية"، *دار الفكر العربي، القاهرة*.
١٨. عمورة، ريم (٢٠١٤)، "أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل"، *رسالة ماجستير، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد*.
١٩. مرزوق، عبدالعزيز علي (٢٠١٣)، "نموذج مقترح لتأثير التماثل التنظيمي كمتغير وسيط على العلاقة بين أبعاد العدالة التنظيمية والإرتباط الوظيفي : دراسة تطبيقية على العاملين بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ"، *مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا - كلية التجارة، العدد ٣، ٢٨٩-٣٣١*.
٢٠. ميال، حمود عامر (٢٠١١)، "أثر العقد النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية دراسة مقارنة بالمستشفيات الحكومية والخاصة"، *المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، العدد ٣، ص ٤٠٣-٤٣٧*.
٢١. الإمام، وفقى السيد (٢٠٠٨)، "البحث العلمي، إعداد مشروع البحث وكتابة التقرير النهائي"، *المكتبة العصرية- المنصورة، ص ص ١١١ - ١١٤*.

المراجع الأجنبية:

1. Annette Sharpe (2001). The psychological contract in a changing work environment. *The work institute*, unpublished manuscript, available on line at (<http://Www.ukwon.net/files/kdb/fe80e20eee4d5bb9be2640542a64fcd.pdf>)
2. Ashforth, B.E.; Mael, F.A. (1989). Social identity and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
3. Bal, P. M., & Kooij, D. (2011). The relations between work centrality, psychological contracts, and job attitudes: The influence of age. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(4), 497-523.
4. Bartels, J. (2006). Organizational Identification And Communication: Employees evaluations of internal communication and its effect on identification at different organizational levels. *PhD Thesis*, university of twente.
5. Ceri-Booms, M . (2010). An Empirical Study on Transactional and Authentic Leaders: Exploring the Mediating Role of Trust in Leader on Organizational Identification. *The Business Review*, Cambridge, 14(2), 235-243.
6. Chan Sow Hup.. (2006). Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, 25(3), 249 – 268.
7. Chen, T.-J., and Wu, C.-M. (2017). Improving the turnover intention of tourist hotel employees: transformational leadership, leader-member exchange, and psychological contract breach . *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(7), 1914-1936.

8. Clinton, M. E., and Guest, D. E. (2014). Psychological contract breach and voluntary turnover: Testing a multiple mediation model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 200-207.
9. Conway, N. and Briner, R.B. (2005). Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research. *Oxford University Press*, New York.
10. De Cremer, D. (2005). Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20(1), 4-13.
11. Dulac, T., Coyle-Shapiro, J. A., Henderson, D. J., & Wayne, S. J. (2008). Not all responses to breach are the same: The interconnection of social exchange and psychological contract processes in organizations. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1079-1098.
12. Ekmekci, O., & Casey, A. (2009). How Time Brings Together "I" and "We": A Theory of Identification Through Memory. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 11(1).
13. E. Michael Bamber and Venkataraman M. Iyer. (2002). Big 5 Auditors' Professional and Organizational Identification: Consistency or Conflict?. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 21(2), 21-38
14. Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Reciprocal effects of psychological contract breach on counterproductive and organizational citizenship behaviors: The role of time. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 141-153.
15. Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 1-19.
16. Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of advanced nursing*, 72(11), 2806-2817.
17. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
18. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). Multivariate Data Analysis. Seventh Edition. *Prentice Hall, Upper Saddle*, New Jersey.
19. He, P., Wang, X., Li, Z., Wu, M., & Estay, C. (2018). Compulsory citizenship behavior and employee silence: The roles of emotional exhaustion and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(1).
20. Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 627-647.
21. Jones, C., & Volpe, E. H. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of organizational behavior*, 32(3), 413-434.
22. Knights, J. A., & Kennedy, B. J. (2005). Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior public servants. *Applied HRM Research*, 10(2), 57-72.
23. Lapointe, É., Vandenberghe, C., & Boudrias, J. S. (2013). Psychological contract breach, affective commitment to organization and supervisor, and newcomer adjustment: A three-wave moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 528-538.

24. López Bohle, S., Bal, P. M., Jansen, P. G., Leiva, P. I., & Alonso, A. M. (2017). How mass layoffs are related to lower job performance and OCB among surviving employees in Chile: an investigation of the essential role of psychological contract. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(20), 2837-2860.
25. McDonald, M. L., Keeves, G. D., & Westphal, J. D. (2018). One Step Forward, One Step Back: White Male Top Manager Organizational Identification and Helping Behavior Toward Other Executives Following the Appointment of a Female or Racial Minority CEO. *Academy of Management Journal*, 61(2), 405-439.
26. Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., & Johnson, J. R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management communication quarterly*, 13(4), 626-658.
27. Mohamad Saad Mohamad & Sahar Mohamed Badawy. (2017). Psychological Contract Violation and Affective Commitment: The Mediating Effect of Cynicism and The Moderating Effect of Employees' Expectations. *International Journal of Business and Management Review*, 4(10), 14-34.
28. Poisat, P., & Theron, A. (2014). Managing the Psychological Contract During a Psychological Recession. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 283.
29. Reese, S. R. (2014). Examining the Relationship between Organizational Identification and Learning Organization Dimensions: A Study of a US Franchise. *Management and Organizational Studies*, 1(1), 7.
30. Robinson, S. L., & Wolfe Morrison, E. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of organizational Behavior*, 21(5), 525-546.
31. Sturges, J., Conway, N., Guest, D., & Liefoghe, A. (2005). Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(7), 821-838.
32. Suazo, M. M., & Stone-Romero, E. F. (2011). Implications of psychological contract breach: A perceived organizational support perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 26(5), 366-382.
33. Suazo, M. M. (2009). The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors. *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 136-160.
34. The Research Advisor (2006), "Sample Size Calculator", <http://research-advisors.com/tools/samplesize.htm>.
35. Van Knippenberg, D., & Van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(2), 137-147.
36. van Stormbroek, R., & Blomme, R. (2017). Psychological contract as precursor for turnover and self-employment. *Management Research Review*, 40(2), 235-250.
37. Wiesenfeld, B. M., Raghuram, S., & Garud, R. (2001). Organizational identification among virtual workers: The role of need for affiliation and perceived work-based social support. *Journal of management*, 27(2), 213-229.