

البروفایل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

د. خالد أحمد جلال

أستاذ علم النفس المساعد- جامعة المنيا

ملخص

العقدُ النفسي المدرك لدى العاملين يعد أداة مهمة لفهم الالتزام المهني تجاه المنظمة والانتماء لها والشعور بمبادلة هذا الالتزام من المنظمة تجاه العامل، هذا العقد النفسي غير مكتوبة بنوده، إنما هو التزام ضماني داخلي، تنعكس الجوانب الإيجابية منه على العامل ورضاه عن العمل وعن تقديره لذاته ومن ثم انتاجيته. تهدف الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات، وتحديد البروفایل النفسي للعاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقارن، بلغت عينة الدراسة ٢٠٠ موظفا منهم (١٦٦) موظفا دائما و (٣٤) موظفا مؤقتا، بلغ متوسط أعمار الموظفين الدائمين ٣٨ سنة بإنحراف معياري ٨,٧ سنة، في حين بلغ متوسط أعمار العاملين المؤقتين ٣٠ سنة بإنحراف معياري ٥,٩٣ سنة، كما بلغ عدد الذكور من العاملين الدائمين ٨٦ فردا بنسبة ٥١,٨% وعدد الإناث من العاملات الدائمات ٨٠ أنثى بنسبة ٤٨,٢%، في حين بلغ عدد الذكور المؤقتين ١٥ عاملا بنسبة ٤٤,١% وعدد الإناث العاملات المؤقتات ١٩ عاملة بنسبة ٥٥,٩%، واستخدمت أداة العقد النفسي المدرك (روسو، ٢٠٠٠) من تعريب وإعداد الباحث، بالإضافة لمقياس تقدير الذات لروزنبرج ١٩٦٥، من تعريب الباحث. تم التحقق من الكفاءة السيكومترية للمقياسين. توصلت نتائج الدراسة إلى أن العاملين الدائمين يتمتعون بعقد نفسي مدرك أفضل حالا من العاملين المؤقتين، والذين يشعرون بعدم الأمان الوظيفي، وأن نوع العقد النفسي لديهم من نوع عقد نفسي تعاملتي (اقتصادي) محدود وقصير الأمد، ولم توجد فروق دالة بين المجموعتين في تقدير الذات. وأخيرا وجدت بروفایلات نفسية مميزة للمجموعتين على العقد النفسي المدرك وتقدير الذات. نوقشت النتائج في ضوء الأدبيات، واقتراح بحوث مستقبلية.

كلمات مفتاحية: العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة)، تقدير الذات، البروفایل النفسي.

تتصف المنظمات بالحركة والتطور والتغيير المستمر، فهناك تغييرات وتطوير في الأجهزة والمعدات وتغييرات في ظروف العمل، وحجم العمل المطلوب إنجازه، ناهيك عن الاتجاه لسياسة الخصخصة وتحويل المنظمات الحكومية لخاصة وتقليص العمالة بعدم إحلال العمالة المتقاعدة وتجديد الدماء والاتجاه إلى التعيين المؤقت للعاملين، ما قد يؤدي لضعف الالتزام التنظيمي للمنظمة، فالعاملين هم قوام أي منظمة وهم كالخلية الحية في جسد أي منظمة كانت، يبعث الحياة والحركة فيها ويحقق أهدافها، فالاهتمام بهم والعمل على تحقيق توقعاتهم تجاه المنظمة لهم أمر مهم في ارتقاؤها ودوام استمرارها على ساحة المنافسة. كما يعد العمل المؤقت ظاهرة عالمية ارتبطت بالنظام الاقتصادي الرأسمالي ومن ثم أصبح سمة التوظيف في مصر يعتمد عليه ولم يقتصر التوظيف المؤقت على القطاع الخاص فقط وإنما امتد ليشمل القطاع الحكومي خاصة الخدمي منه وعلى وجه التحديد قطاع التعليم الجامعي وما قبل الجامعي. ويُعد الالتزام النفسي المدرك¹ بين العامل والمنظمة التي يعمل بها هو ذلك الجزء الخفي غير المكتوب كعقد بينهما، وهو حاضر دائماً في تحقق أي عقد بين طرفين أو عدة أطراف، وهو التزام شخصي غير رسمي ينص على إدراج المعايير التي لم يتم تغطيتها في العقد الرسمي بين المنظمة والعامل. على الرغم من أن الالتزام النفسي المدرك ليست موضوعاً جديداً على البحث النفسي بشكل عام فقد درست منذ أكثر من نصف قرن من الزمان، إلا أنها لا تزال غير معروفة للكثيرين، ولم تدرس كثيراً في البحوث المحلية، وهي تختلف عن العقد الرسمي الذي يستند إلى تشريع العمل في البلاد، وهي لا تظهر بشكل واضح فالعلاقة بين الموظفين وأرباب عملهم تنطوي على "الالتزام النفسي مدرك"، فعلى المستوى العام يستخدم مصطلح "الالتزام النفسي المدرك" للإشارة إلى مجموعة من المعتقدات المتعلقة بما يجب على الموظفين تقديمه وتلقيه فيما يتعلق بصاحب العمل.

كما يتعلق الالتزام النفسي المدرك، بشيء أساسي للغاية، ألا وهو علاقة التبادل بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها هذا الفرد، تتضمن هذه العلاقة حلقات متكررة من العطاء والأخذ بين الطرفين حيث يساهم الموظف بشيء ما في المنظمة، على

¹ يفضل الباحث مصطلح الالتزام النفسي المدرك بدلاً عن العقد النفسي؛ بسبب أن العقد يتضمن بنود مكتوبة أو عليها شهود يتفق عليها ويلتزم بها الطرفين، وهذا غير متوفر فيما يتوقعه الموظف من منظمته أو العكس، إنما هو التزام غالبه ضمني. ويتفق في ذلك مع تساؤل كلا من (Cullinane and Dundon, 2006, pp.11-13) هل العقد النفسي يعتبر عقد؟ فهو ليس إلا التزام ضمني، يتضمن الوعود والالتزامات الداخلية بين طرفين، ولكن سيتم المحافظة على المصطلح بسبب رسوخه أكاديمياً، فقد أجريت عليه مئات الدراسات. فالعقد لغوياً من ع ق د، وهو الضمان والعهد، والحمل الموثق الظهر (متربط جيداً)، والمعاهدة أي المعاهدة وتعاهد القوم فيما بينهم.

سبيل المثال من خلال اقتراح فكرة مبتكرة أو عن طريق تأمين عقد كبير، ويتلقى شيئاً في المقابل، على سبيل المثال مكافأة أو ترقية ويمكن في بعض الأحيان ملاحظة حلقات الأخذ والعطاء بسهولة من قبل أطراف ثالثة، فمثلاً عندما يتلقى الموظف مكافأة عند إكمال المشروع بنجاح. وعقد العمل القانوني أو الرسمي يتضمن شروط عامة تتعلق بساعات العمل الأسبوعية والأجور والمزايا الاجتماعية والاجازات مدفوعة الأجر، والجزاءات والمكافآت، والفكرة وراء الالتزام النفسي المدرك هي أن الموظفين يشعرون عادة بأنهم ملزمون في المساهمة في مؤسساتهم بالكثير من ساعات العمل الإضافية لإنجاز مهام محددة، ومن ثم يتوقعون أن تقابلهم المؤسسة بالمثل بجزل العطاء والمزايا، وفرص ترقى والتدريب لارتقاء المهارات الشخصية والعملية للموظف. وعند الإخلال بمثل هذه التوقعات يحدث اضطراب في العلاقة بين الموظف والمنظمة يؤدي لفقدان الأمن الوظيفي وفقدان الفرص الوظيفية، ومن ثم فقدان الالتزام والولاء التنظيمي، ما يؤثر سلباً على الانتاجية ودوام استمرار المنظمة على ساحة المنافسة.

ومن جانب آخر حظي العقد النفسي المدرك باهتمام كبير من الأكاديميين والممارسين، حيث يشير مؤشر الاستشهاد بالعلوم الاجتماعية (SSCI) إلى أن عدد الدراسات المنشورة حول هذا الموضوع فيما بين عام ٢٠١٧ وأوائل عام ٢٠٢١ يقارب ثلاثمائة ضعف العدد الذي تم نشره في الـ ٣٠ عامًا الأولى منذ أن اقترحت روسو (١٩٨٩) المفهوم، يرجع هذا الارتفاع في الاهتمام في الغالب إلى المشهد المتغير فيما يتعلق بتصورات الموظفين وردود أفعالهم على علاقة العمل المرتبطة بعوامل مثل الاستعانة بمصادر خارجية، وزيادة الاعتماد على العمال المؤقتين، والتنوع الديموجرافي، دراسات محدودة تلك التي فحصت بشكل امبريقي كيف يكون محتوى العقد النفسي؟ سواء كان عقداً علائقياً أو عقداً تعاملياً يؤثر على نتائج المنظمة. (Garcia, Amarnani, Bordia and Restubog, 2021). وفي مراجعة حديثة لنواتج العقد النفسي المدرك في المنظمات الحكومية وجدت بيررا (Pera, 2021)، أن العقد النفسي يعد ظاهرة معقدة ومتشابكة تؤثر في الفرد وفي الجماعة وفي نواتج المنظمات الحكومية بشكل مباشر.

وترى روسو (Rousseau, 1995, p.24)، أن من بين عوامل محافظة الناس على الوعود المرتبطة بالعقود النفسية هي صورة وتقدير الذات، حيث يتصرف الناس بطرق تعزز الاتساق في رؤيتهم لأنفسهم، وذلك بالنسبة للأفراد الذين يقدرون الاتساق في القول والفعل، وهناك ضغط كبير من صنع الذات (كتصور داخلي)

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

لمتابعة الالتزامات التي تم التعهد بها في القطاعين العام والخاص، وتكون هذه المتابعة أكبر عندما يعتقد الأفراد أن لديهم درجة عالية من السيطرة على الظروف ولا يمكنهم بسهولة أن ينسبوا انتهاك العقد إلى العوامل الظرفية.

ومن زاوية العمالة المؤقتة^١ فتنزايد نسبة القوى العاملة في عقود العمل المؤقتة، حيث تستخدم المنظمات الموظفين المؤقتين كمورد مرن، ولتبسيط التعقيد الإداري وتقليل التكاليف، هؤلاء الموظفون المؤقتون لديهم عقد نفسي مع المنظمة يختلف عن نظرائهم الدائمين، ويتوقع أن تؤثر هذه الاختلافات على مواقف الموظفين وسلوكياتهم.

ومن ثم فتركز الدراسة الحالية على الوقوف على البروفائيل النفسي لتوقعات العاملين (مؤقتين- دائمين) وفقا للعقد النفسي المدرك من ناحيتهم ومن ناحية المنظمة التي يعمل بها.

مشكلة الدراسة

مما تقدم فإن الدراسة الحالية تحاول أن تجيب عن التساؤلات التالية:

١- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات لدى عينة الدراسة من العاملين الدائمين والمؤقتين، كلا على حدة؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الدائمين والمؤقتين في العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات؟

٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملات الارتباط بين العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات، لدى العاملين الدائمين والمؤقتين كلا على حدة؟

٤- هل يوجد بروفائيل نفسي مميز للعاملين الدائمين والعاملين المؤقتين في العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات؟

٥- هل يوجد بروفائيل نفسي مميز لمنخفضي ومرتفعي تقدير الذات من العاملين في العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة)؟

مفاهيم الدراسة

١- العقد النفسي المدرك:

^١ لم يجد الباحث في الكتاب الإحصائي السنوي عن العمل، الصادر عن الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ٢٠٢١م، ما يشير إلى حجم العمالة المؤقتة في مصر، على الرغم من انتشارها، فقد اهتم فقط بإعداد نشرات عن العاملين بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام، وبالعاطلين الذين يبحثون عن عمل ولا يجدونه، ومعدل العطالة، كما اهتم بالأجانب العاملين في مصر، ومتوسطات الأجور وساعات العمل في الأنشطة المختلفة، وتقديم إحصاءات عن إصابات العمل في القطاعين. (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠٢١م).

عرّفه كوتر بأنه: عقد ضمّني بين الفرد ومنظّمته والذي يحدّد ما يتوقّع كل منهما أن يعطيه ويستقبله من بعضهما البعض في علاقتهم. (Kotter, 1973, p.92)، وعرف شين، العقد النفسي المدرك بأنه: يعني أن الفرد لديه مجموعة متنوعة من التوقعات من المنظمة وأن المنظمة لديها مجموعة متنوعة من التوقعات منه، لا تغطي هذه التوقعات مقدار العمل الذي يتعين أدائه مقابل مقدار الأجر فحسب، بل تشمل أيضاً النمط الكامل للحقوق والامتيازات والالتزامات بين العامل والمنظمة. (Schein, 1980, p. 12)، كما عرفته روسو بأنه: "المعتقدات الفردية، التي شكلتها المنظمة، فيما يتعلق بشروط اتفاقية التبادل بين الأفراد ومنظمتهم" (روسو، ١٩٩٥، ص. ٩)، في حين عرفه هريوت بأنه: تصور الطرفين، الموظف وصاحب العمل، عن التزاماتهما المتبادلة تجاه بعضهما البعض. (Herriot, 2001, p. 38)، كما عرفه جست وكونواي على أنه: تصورات طرفي منظمة علاقة العمل والفرد للوعود والالتزامات المتبادلة المتضمنة في تلك العلاقة (Guest and Conway, 2002a, p.22)، وقد ذكرت إزاكسون وزملاؤها، أن العقد النفسي المدرك هو تصورات من التوقعات والالتزامات المتبادلة المتضمنة في علاقة العمل. (Isaksson et al., 2003, p. 3)، ووفقاً لموكنسكي فهو: علاقة تبادل ضمّنية بين طرفين (مثل الموظف والمنظمة) وتستند إلى مبادئ التبادلية والمعاملة بالمثل، (Muchinsky, 2012, p.328).

ويمكن تعريف العقد النفسي المدرك في الدراسة الحالية بأنه: "التزام ضمّني غير مكتوب بين طرفين، يحقق كل منهما هدفه، ويضمن استمراريته". ووفقاً لأداة القياس فيكون التعريف الإجرائي للعقد النفسي المدرك، بأنه درجة المستجيب على المقياس بما يعكس ولائه ووفاءه والتزامه نحو المؤسسة التي يعمل بها.

٢- تقدير الذات:

شهدت العقود الثلاثة السابقة تطوراً في دراسة تقدير الذات المرتبط بالعمل والسياق التنظيمي، بالإضافة إلى محاولات فهم الدور الشامل لتقدير الذات في العمل والمنظمة، وقد عرّف بيرس وزملاؤه (Pierce et al., 1989, p.625)، تقدير الذات على أنه الدرجة التي "يرى فيها الموظفون أنفسهم على أنهم مهمون وهادفون وفاعلون وجديرون بالاهتمام داخل منظمة التوظيف الخاصة بهم".

ويُعرّف تقدير الذات على أنه التقييم الذاتي للفرد لقيّمته. (Trzesniewski, 2013, P.60)، بصرف النظر عن التقييم الذاتي، يتم التعبير عن تقدير الذات كموقف أو رد فعل عاطفي لمجموعة من المعتقدات

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

الشخصية حول مهارات الشخص وقدراته وعلاقاته الاجتماعية وتوقعاته المستقبلية. (Heatherton and Wyland, 2003, P.220)، يؤثر تقدير الذات المرتبط بمشاعر الناس تجاه أنفسهم على علاقاتهم مع الآخرين وبيئاتهم ((Kernis, 2003, P.1)، يُعتقد أن تقدير الذات له تأثيرات عميقة وشاملة على العواطف والسلوكيات كمتغير نفسي وله أهمية حاسمة لنوعية حياة الفرد.

يُعرّف تقدير الذات في الدراسة الحالية بما يتلائم مع موضوعها " شعور الفرد بمكانه نفسه، وبتقديره في مجال عمله". ويكون التعريف الاجرائي "بالدرجة التي يحصل عليها المبحوث على مقياس تقدير الذات لرونبرج".

٣- العاملون الدائمون والمؤقتين

يختلف العمل الدائم عن العمل المؤقت في دوام واستمرارية العمل، واستمرارية أماكن العمل وثباتها واستحقاق مزايا قانونية ومالية عن العمل المؤقت، والذي يمكن أن يكون محدد المدة أو تحت الطلب أو من خلال وكيل أو مقاول تشغيل. ويتجه غالبية العمال للعمل طواعية في المؤسسات الحكومية وخاصة المحلية على أمل التثبيت مستقبلا والحصول على أمان وظيفي، ويكون أمر التوظيف المؤقت في الجامعة غالبا، مباشرة من قبل الإدارة، دون وجود وسطاء أو مقاول تشغيل.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى فحص العلاقة بين العقد النفسي وتقدير الذات لدى عينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا، كما تهدف إلى فحص الفروق في معاملات الارتباط بين العقد النفسي وتقدير الذات، وأخيرا رسم صفحة نفسية للعقد النفسي وتقدير الذات لكل من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا.

الأهمية النظرية

١- التأكيد على علاقة العقد النفسي (فرد- منظمة) بتقدير الذات لدى عيني الدراسة.

٢- الوقوف على التزام العاملين الدائمين والمؤقتين تجاه المؤسسة التي يعملون بها.

٣- تساهم الدراسة في عمل مبيان نفسي لمجموعي الدراسة (عاملين دائمين وعاملين مؤقتين) وفقا للعقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات.

الأهمية التطبيقية

١- عقد دورات تدريبية للعاملين الدائمين والمؤقتين للتوعية بدور العقود النفسية في رفع إنتاجية المؤسسة والرضا الوظيفي للعاملين.

- ٢- خلق الالتزام التنظيمي بصفة خاصة لدى العاملين المؤقتين تجاه المنظمة وتدريبهم على ذلك، مع رفع تقديرهم لذواتهم في مجال العمل والاهتمام بهم.
- ٣- عقد دورات تدريبية لمتخذي القرار والمديرين وأصحاب الأعمال للتوعية بالعقود النفسية ومراعاتها مع العاملين بكافة مستوياتهم، وبصفة خاصة المؤقتين منهم.
- ٤- العمل على تثبيت العاملين المؤقتين، لزيادة الولاء والوفاء للمنظمة والشعور بالأمن، ما قد يساهم في رفع إنتاجية العامل وفاعليته وتقديره لذاته، ودوام استمرار المنظمة في المنافسة.

الإطار النظري

يذكر (عامر العطوي، ٢٠١٢، ص.١٢)، أن الجذور التاريخية لفكرة الالتزام النفسي المدرك لكل من المنظمة والعامل ترجع إلى النموذج الذي قدمه كلا من (March and Simon, 1958)، والمسمى بنموذج الاسهامات والاعراضات Contribution inducement model والذي جاء مطورا لنظرية التوازن Equilibrium theory والتي قدمها برنارد (Brnard, 1938)، وبمقتضى فرضيات هذا النموذج تظل المنظمة في حالة توازن حال التأكد من أن الاسهامات المقدمة من جانب العاملين تقابل بمغريات وحوافز تعدلها وتزيدها. وبين رستنج وزملاؤه (Restubog, Bordia and Tang, 2006, p.299)، أنها ترجع كذلك إلى نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange theory لـ (Plau, 1964)، والتي تصف التبادلات الثنائية بين الموظف والمنظمة، فإنه عندما يقدم أحد الطرفين شيئا للآخر فإنه يتوقع من ذلك الآخر أن يرد بمثل، من خلال تقديم بعض المساهمات في المقابل، وتتكون كذلك من الالتزامات غير المحددة وتوزيع موارد الطاقة غير المتكافئة. ويعد أرجريس (Argryis, 1960)، أول من أشار إلى العقد النفسي في العلاقة بين الموظف وصاحب العمل أو المنظمة، أما ليفنسون (Levinson, Price, Munden and Solley 1962)، فهو "أب" المفهوم، وأول من صكه، وعرفه على أنه عقد غير مكتوب، وأنه جملة التوقعات المتبادلة بين الموظف والمنظمة. أما روسو (Rousseau, 1990)، فنظرت إلى المفهوم نظرة معرفية فالعقد النفسي ماهو إلا نماذج عقلية أو مخططات معرفية Schemas تتطور من خلال تفاعلات الفرد وخبراته. كما ترى روسو (١٩٨٩، ص. ١٢٢) أن العقد في نفسه^١، هو عقد ذاتي

^١ وقبل روسو بقرون، حث الرسول (صلى الله عليه وسلم) على معاملة الأجير، فعن عبد الله بن عمر رضي الله عنهما قال: قال (صلى الله عليه وسلم): (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

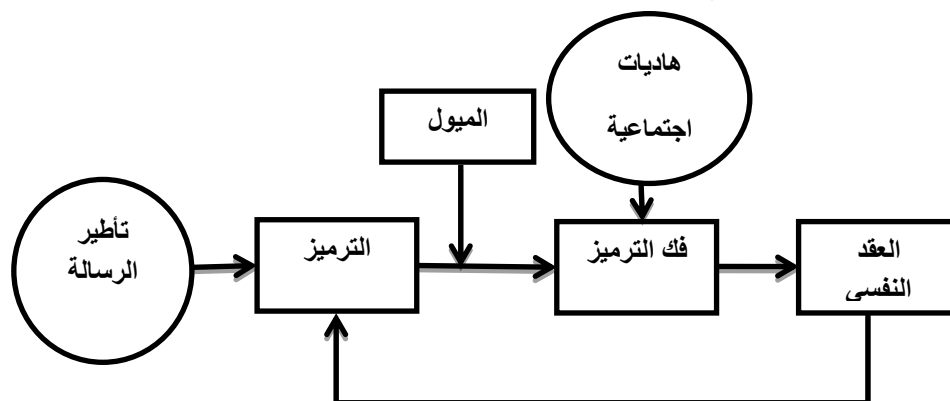
سواء أكان مكتوبا أم غير مكتوب، يختلف كل من الموظف والمنظمة في إدراك بنوده.

ويعد كلا من ماكنيل وكاريو (MacNeil and Cario, 1985)، أول من صنفا العقد النفسي المدرك إلى بعدين تصنيفا على أساس نظري، حيث قسم العقد النفسي بين الموظف والمنظمة إلى عقود تعاملاتية transactional وعقود علائقية Relational والتي واجهت انتقادا بسبب أنها أدت إلى العديد من الأبعاد وليس بعدين. ثم تلى ماكنيل وكاريو، روبنسون وزملاؤها (Robinson, Kraatz and Rousseau, 1994) والتي أكدت على وجود نمطين للعقد النفسي المدرك ولكن بالاختبار الامبريقي وبالارتباطات، فوجدت أن العقد التعملياتي، يعكس "التبادل الاقتصادي" بين الفرد والمنظمة ويؤكد على عمل الموظف فترات عمل إضافية بمقابل مادي مع رفع الأجر والتدريب والارتقاء في المنظمة، في حين أن العقد العلائقي يعني الأمان الوظيفي على المدى البعيد، الذي يمكن أن توفره المنظمة على حساب استعداد العامل للعمل على المدى الطويل والتوافق مع الوضع الداخلي للمنظمة، ومن ثم فهو علاقة تعاقدية تقوم على "التبادل العاطفي"، وأكدت الدراسات التالية ثبوت هذين البعدين. (أنظر: Robison and Morrison, 1995. Millward and Hopkins, 1998) ثم طرح كيكول وليستر (Kickul and Lester, 2001) التقسيم إلى "عقد داخلي" و "عقد خارجي" بناءً على تحليل المسؤوليات التنظيمية للعقود النفسية، حيث تتضمن العقود الخارجية الالتزامات التي تعهدت بها المنظمة لإنجاز عمل الموظف، مثل ظروف العمل الآمنة، وساعات العمل المرنة، والأجور التنافسية والمكافآت ويشير العقد الداخلي إلى التزام أصحاب العمل بطبيعة عمل الموظفين، كالدعم التنظيمي، وضبط النفس، واتخاذ القرار المستقل، والعمل الصعب، والاختيار الذاتي للوظيفة، والمشاركة في صنع القرار وفرص الترقى. وفي بحثهما الامبريقي وجدت كلا من كويل شابيرو وكيسلر (Coyle-Shapiro and Kessler, 2000)، ثلاثة أبعاد للعقد النفسي، وهي الالتزامات العلائقية والالتزامات المتعلقة بالمعاملات والالتزامات التدريبية. الالتزامات العلائقية هي تلك المتعلقة بالمستقبل الشخصي للموظف، مثل توفير آفاق مهنية جيدة وأمن وظيفي طويل الأجل وتشير التزامات المعاملات إلى الالتزامات التنظيمية التي تشمل النواح الاقتصادية، والراتب والرفاهية التي يتمتع بها الموظفون، والراتب المتزايد مع تحسين مستوى المعيشة، في حين تشير

عرقه)، وفي رواية: (حقه) بدل (أجره) رواه ابن ماجه، وصححه الألباني. وفي حديث آخر قال النبي ﷺ: يقول الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته، رجل أعطى بي ثم غدر، ورجل باع حراً فأكل ثمنه، ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه، ولم يعطه أجره. وإعطاء الأجر، صورة من صور الوفاء بالوعود والالتزام في مجال العمل.

التزامات التدريب إلى نمو معرفة الموظفين وقدرتهم، بما في ذلك التدريب الوظيفي الضروري، والمعرفة الجديدة والتدريب على المهارات، والدعم التنظيمي. وأخيراً أربعة أبعاد للعقد النفسي: من منظور متعدد الثقافات، اعتقدت روسو (Rousseau, 2000) أن العقد النفسي يتضمن أربعة أبعاد: عقد المعاملة، والعقد العلائقي، والعقد الانتقالي أو المرحلي، والعقد المتوازن، تم عمل مقياس للعقد النفسي وتطبيقه عبر ثقافياً على ٦٣٠ فرداً (١٣٨ من سنغافورة و ٤٩٢ من الولايات المتحدة) للتحقق من صدق المقياس، في وقت لاحق، أجرت روسو ودابوس (Dabos and Rousseau, 2004)، أيضاً بحثاً في أمريكا اللاتينية للتحقق من صحة البنية الرباعية لأبعاد للعقد النفسي، وبالنسبة للموظفين الصينيين (ن=١٠٧)، قام كل هو ولي وروسو (Hui, Lee and Rousseau, 2004)، بالتحقق من أبعاد العقد النفسي لروسو، في سياق الثقافة الصينية، ووجدوا أنه يتكون من ثلاثة عوامل، وهي العقد العلائقي، وعقد المعاملات، والعقد المتوازن.

عوامل تكون العقد النفسي



شكل (١) يوضح عملية تكوين العقد النفسي (نقلاً عن روسو ١٩٩٥، ص ٣٣) من الشكل السابق (١)، افترضت دينيس روسو ١٩٩٥، أن العقود النفسية تتشكل على أساس نوعين من العوامل من قبل المنظمة: الرسائل التنظيمية والهاديات الاجتماعية، ومن قبل الفرد، الميل والإدراك، أيضاً تتكون العقود النفسية من خلال نوعين من العمليات: الترميز وفك الترميز، وأن العقود النفسية تتشكل من خلال الرسائل التنظيمية التي تنقل النوايا حول المستقبل وبالتالي الالتزامات الحالية للعمل المستقبلي. يمكن أن يتخذ إيصال هذه الرسائل أحد الأشكال المتعددة: (١) عبارات علنية (على سبيل المثال، بيان من الإدارة العليا حول تطوير الأشخاص)، (٢) ملاحظة (على سبيل المثال، ملاحظة كيفية معاملة الزميل من قبل رئيسه أو رئيسها

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

في حالة النزاع، (٣) التعبير عن السياسات التنظيمية (على سبيل المثال في كتيب أو مادة مكتوبة أخرى) أو (٤) الأبنية الاجتماعية (إشارات إلى الماضي مثل تذكير أحد الزملاء بأنه في الماضي تم دائماً ملء منصب معين من داخل المنظمة). الهاديات الاجتماعية هي أحداث أو المعلومات التي يتلقاها الموظف الفرد من البيئة التنظيمية، معظمهم من زملائه في العمل، تساعد هذه المعلومات الإضافية الموظفين على فهم وتفسير الرسائل التنظيمية. تعليق من الزملاء يمكن لمدير معين يمكن الوثوق بها أو أن سياسة معينة لم توضع أبداً موضع التنفيذ تشكل أمثلة على الهاديات الاجتماعية. وترى روسو ١٩٩٥، أنه ليست كل الرسائل التنظيمية مشفرة، أي يتم تفسيرها على أنها وعود أو التزامات موثوقة للإجراءات المستقبلية، ومع ذلك، من المرجح أن يتم تشفير الرسائل التنظيمية عندما يُنظر إلى الشخص الذي يقوم بالالتزام على أنه قوي، وعندما يكون من المناسب تقديم وعود في موقف معين وعندما يتم توصيل الوعد بشكل متكرر، عندما يقوم الأفراد بترميز، أي معالجة الرسائل التنظيمية، فإنهم بحاجة إلى تفسير هذه الرسائل من خلال استنتاج المعايير السلوكية. يشير فك التشفير إلى العملية التي يحدد فيها الفرد ما يعنيه أن يكون مخلصاً للمنظمة أو ما يشكل أداءً عالياً في المنظمة. تساعد الهاديات الاجتماعية الأفراد على فك تشفير الرسائل التنظيمية وبمجرد تحديد المعايير السلوكية، يمكن للأفراد مراقبة ما إذا كانوا يمثلون أنفسهم للوعد التي قطعوها وما إذا كانت المنظمة تمتثل للوعد التي قطعتها. اقترحت روسو أنه كلما كان المعيار السلوكي المستنتج أوضح، كلما زاد احتمال التزام الفرد بالمعيار لأن المعايير السلوكية تصبح أهدافاً والتزامات.

وقد ذكرت روسو نموذج (١٩٩٥) لتكوين العقد أربع طرق يمكن للمنظمات من خلالها التأثير على العقد النفسي للموظفين أثناء تشكيلها:

- ١- من خلال بيانات صريحة أدلى بها ممثلو المنظمة.
- ٢- من خلال السياسات التنظيمية.
- ٣- من خلال تشكيل ثقافة تنظيمية من شأنها أن تؤثر على الهاديات الاجتماعية وتكوينها.

٤- من خلال إنشاء الهياكل والممارسات التي تزيد من احتمالية ملاحظة الموظفين لحالات السلوك التنظيمي بما يتماشى مع الرسائل المقصودة حول الالتزامات المتبادلة.

أنماط العقد النفسي

جدول (١) يمثل أنماط العقد النفسي

بنود الأداء	الأنماط
-------------	---------

١- محددة محددة	٢- غير محددة
معاملات انتقالي متوازن علائقي	إطار الوقت: ١- قصير المدى ٢- طويل المدى

(نقلا عن روسو ١٩٩٥)

في هذا التصنيف (جدول، ١)، تتميز العقود النفسية للمعاملات بمتطلبات أداء واضحة مقابل مكافآت ملموسة قصيرة الأجل وتصف العقود النفسية للمعاملات علاقة التبادل التي تكون في الغالب اقتصادية، ويُعتقد أن هذه العقود النفسية تنطوي على مستويات منخفضة من الالتزام العاطفي تجاه صاحب العمل، وقليل من التعلم والتطوير، وعادة ما تكون قصيرة المدة، في المقابل، تتميز العقود العلائقية بمدّة أطول وثبات أعلى بالإضافة إلى التزام عاطفي أعلى. شروط التبادل أقل وضوحًا وهناك تركيز أقوى على التبادل الاجتماعي العاطفي بين الأطراف مع درجة عالية من الاندماج في المنظمة. العقود النفسية المتوازنة هي مزيج من عقود المعاملات والعلاقات من حيث إنها تنطوي على التزامات محددة جيدًا لكل من الطرفين وإمكانية مشاركة طويلة الأجل بين صاحب العمل والموظف، ومع ذلك، فإن العقود المتوازنة أكثر ديناميكية من العقود العلائقية ومن أجل استمرار العلاقة بين الموظف والمنظمة، قد يصبح التطوير والتغيير ضروريين، إما بشكل مستمر أو بشكل دوري، في حين يُنظر إلى العقود المتوازنة على أنها تتضمن أفضل ما في النمطين، بينما يُنظر إلى العقود الانتقالية على أنها حل مؤقت مع العديد من العيوب لكل من الطرفين: في حين أن المنظمة لا تلتزم بمواصلة التوظيف بعد على المدى القصير ولا يحدد ما يجب على الموظفين القيام به ليكونوا ناجحين، يظهر الموظفون مستويات منخفضة من الالتزام وعادة ما تكون هناك مستويات عالية من معدل غياب الموظفين. (Petersitzke, 2009, p.30)

ووفقا لروسو (Rousseau, 2000) يمكن تحديد أنماط العقد النفسي المدرك في أربعة مكونات:

١- النمط العلائقي: علاقات العمل – ترتيبات عمل طويلة الأجل أو مفتوحة تستند إلى الثقة والولاء المتبادلين. المكافآت مشروطة بشكل فضفاض فقط بالأداء، وهي مستمدة من العضوية والمشاركة في المنظمة.

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

- ٢- النمط التوازني: ترتيبات توظيف ديناميكية ومفتوحة مشروطة بالنجاح الاقتصادي لفرص الشركة والعاملين لتطوير المزايا المهنية، ويساهم كل من العامل والشركة بشكل كبير في التعلم والتطوير لبعضهما البعض، وتستند المكافآت للعمال على الأداء والمساهمات في المزايا النسبية للشركة، لا سيما في مواجهة الطلبات المتغيرة بسبب ضغوط السوق.
- ٣- النمط التعاملي: ترتيبات التوظيف لمدة قصيرة أو محدودة المدة، تركز في المقام الأول على التبادل الاقتصادي مع واجبات محددة وضيقة ومشاركة محدودة للعمال في المنظمة.
- ٤- النمط المرحلي: لا يشكل عقداً نفسياً بحد ذاته، بل هو وضع معرفي يعكس عواقب التغيير التنظيمي والانتقالات تلك التي تتعارض مع ترتيبات التوظيف المحددة سابقاً.

ولتفعيل هذه الأبعاد الأربعة بطريقة تنتج مقاييس ذات صدق تمييزي وتقاربي مرتفع، قامت (روسو، ٢٠٠٠) بعمل مقاييس فرعية متجانسة لكل بُعد، نوضحها في الجدول التالي:

جدول (٢) يوضح أبعاد أنماط العقد النفسي

التزام صاحب العمل	التزام الموظف	البعد
<p>١- العلائقي: أ- الاستقرار ب- الولاء</p>	<p>- للبقاء مع المنظمة والقيام بما هو مطلوب للحفاظ على الوظيفة. - لدعم المنظمة وإظهار الولاء والالتزام لاحتياجات المنظمة ومصالحها. فلتكن مواطناً تنظيمياً جيداً.</p>	<p>١- العلائقي: أ- الاستقرار ب- الولاء</p>
<p>٢- المتوازن: أ- قابلية التوظيف الخارجي ب- التقدم الداخلي</p>	<p>- لتطوير مهارات قابلة للتسويق. - لتطوير المهارات التي يقدرها صاحب العمل. - لأداء أهداف جديدة وأكثر تطلباً بنجاح والتي يمكن أن تتغير مراراً</p>	<p>٢- المتوازن: أ- قابلية التوظيف الخارجي ب- التقدم الداخلي</p>
<p>- لتقديم أجور ثابتة وتوظيف طويل الأمد. - لدعم رفاهية ومصالح الموظفين وأسرهم.</p>	<p>- لتعزيز قابلية العامل للتوظيف على المدى الطويل خارج المنظمة وكذلك داخلها. - لخلق فرص الارتقاء الوظيفي للعمال داخل الشركة. - لتعزيز التعلم المستمر ومساعدة الموظفين على تنفيذ متطلبات الأداء المتصاعدة</p>	

<p>بنجاح.</p>	<p>وتكرارًا في المستقبل، لمساعدة الشركة على الاستمرار في المنافسة.</p>	<p>ج- أداء دينامي</p>
<p>- أن تقدم للعامل مشاركة محدودة فقط في المنظمة، أو تدريب قليل أو معدوم. - العمل لفترة محددة أو محدودة فقط، والعامل غير ملزم مستقبلاً بشيء.</p>	<p>- الشغل على قدر المقابل المادي. - الشغل لفترة محددة فقط.</p>	<p>٣- تعاملي: أ- محدود (ضيق) ب- قصير الأجل</p>
<p>- حجب صاحب العمل معلومات مهمة عن الموظفين. شركة لا تثق في عمالها. - يقيس صاحب العمل المدى الذي يكون فيه الموظف غير متأكد فيما يتعلق بالتزام صاحب العمل المستقبلي تجاهه. - إدخال صاحب العمل تغييرات تقلل أجور الموظفين ومزاياهم، ما يؤدي إلى تآكل نوعية الحياة العملية مقارنة بالسنوات السابقة.</p>	<p>- يعتقد الموظف أن الشركة ترسل إشارات غير متسقة ومختلطة فيما يتعلق بنواياها؛ الموظف لا يثق بالمنظمة. - الموظف غير متأكد من طبيعة التزاماته تجاه الشركة. - يتوقع الموظف أن يتلقى عوائد مستقبلية أقل من مساهماته في الشركة مقارنة بالماضي؛ يتوقع استمرار الانخفاضات في المستقبل.</p>	<p>٤- مرحلي: أ- عدم الثقة ب- ريبة (غامض) ج- تدهور (تعرية)</p>

نقلا عن دينيس روسو (Rousseau, 2000)

صور مقاييس العقد النفسي

استعرضت روسو وتيجوريوالا (Rousseau and Tijoriwala, 1998) طرق القياس المستخدمة في أبحاث العقود النفسية واقترحوا إطارًا تنظيميًا ميزوا فيه ثلاثة أشكال لقياس العقد النفسي:

أ- منحى السمة المميزة Feature: حيث مقارنة العقد ببعض السمات أو الأبعاد، فيمكن وصف العقود، بأنها قصيرة الأجل، أو ذات نطاق وتأثير موسع على الأنشطة غير العملية، بصفتها معاملات (بما في ذلك تبادل المقايضة الاقتصادية بشكل أساسي)، وكرتبيات مرنة.

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

ب- منحى المحتوى Content: فحص بنود محددة في العقد، تتضمن العقود التزامات محددة تستند إلى وعود قدمها كل من صاحب العمل والموظف، ومن الأمثلة على ذلك توفير فرص التدريب والأمن والمهام الصعبة وساعات العمل المرنة، والسرية والعمل الإضافي عند الحاجة وتقديم خدمات جيدة، ويشير المحتوى إلى الوعود الصريحة والضمنية التي قدمها كلا الطرفين في اتفاقية التبادل بينهما والتي تعد جزءاً من العقد النفسي. فيجوز لصاحب العمل، على سبيل المثال، أن يعد صراحةً بزيادة أو ترقية في الراتب في المستقبل، أو تسهيلات للتدريب، أو رعاية الأطفال، أو المرونة في ساعات العمل وغالباً ما يعد الموظف ضمناً بعدم الانخراط في السرقة أو السلوك العدواني تجاه زملائه وعملائه في العمل، ويشير التقييم إلى الدرجة المدركة التي تم بها الوفاء بهذه الوعود، من قبل الموظف وكذلك من قبل صاحب العمل.

ج- منحى تقييمي Evaluation: يقيم درجة الوفاء أو التغيير أو الانتهاك الذي حدث في سياق العقد، ويمكن تقييم الوفاء، بتوفير التدريب من قبل صاحب العمل، أو العمل الإضافي من قبل الموظف.

العقد النفسي وأداء العاملين

ذكر بيكر (Baker, 1985) أن العقد النفسي المدرك يلعب دوراً مهماً في التنظيم بين رغبة الموظفين (مثل المجتمع والاقتصاد والدور وما إلى ذلك) وأدائهم. كما بين شين (Schein, 1980)، أنه على الرغم من اعتبار العقد النفسي ضمناً، إلا أنه مُحدد مهم للسلوك التنظيمي. شور وباركسدال (Shore and Barksdale, 1998) أوضحاً أن دور العقد النفسي يشمل ثلاثة جوانب: أولاً، يمكن أن يسهم في تدهور حالة الأمن الوظيفي لكلا الطرفين، لأنه من المستحيل أن يكون هناك اتفاق رسمي يشمل كل جانب من جوانب العمل، ويمكن للعقد النفسي أن يملأ جميع جوانب العمل وسد الفجوات التي خلفها العقد الرسم. ثانياً، سلوكيات الموظفين يمكن أن ينظمها العقد نفسي، فيقيس سلوك الموظفين تجاه المنظمة من خلال مسؤوليتهم تجاه المنظمة، ويعتبرونها معياراً لتنظيم سلوكهم. ثالثاً، يمكن للموظفين أن يتفاعلوا عاطفياً مع الأحداث في المنظمة. كما وجد بورتر وزملاؤه (Porter, Pearce, Tripoli and Lewis, 1998)، أن العقد النفسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالالتزام العاطفي، ومتوسط ساعات العمل المتوقعة، والدعم التنظيمي المدرك عالي المستوى، ونية الدوران منخفضة المستوى، ورضا الموظف عن المنظمة، فقد وجدت فجوة بين ما يراه الموظفون بأنه كلما زادت استمالات المديرين أو أصحاب العمل، كلما قل رضا الموظف عن المؤسسة، وحتى بعد التحكم في رضا الموظف وأداؤه. وذكر كلا من (Guerrero and Naulleau, 2016, pp.639-240)، تأثير العقد النفسي السلبي على

الالتزام التنظيمي والرضا عن العمل والأداء، وله علاقة بزيادة الرغبة في التقاعد والتهكم والإنحراف عن العمل والاحترق.

٢- تقدير الذات

كل منا يريد أن يحظى بتقدير وإعجاب الآخرين لما يقدمه، فالمبدع يجد تقديره لذاته من عيون معجبيه، وناشري البوستات عبر الميديا الحديثة (فيسبوك، وانستجرام و تويتر و تك توك) يشعرون بذواتهم من خلال إعجاب القراء والمشاهدين لمنشوراتهم، والعامل الكفاء يجد تقديره لذاته من تقدير رؤسائه وزملاؤه له، ومن ثم ينظر الفرد إلى نفسه على أنه "جيد" بناء على تقييمات الآخرين له، فينعكس ذلك على تقديره لنفسه، وتقديره لقيمة ذاته، والحفاظ على مشاعر إيجابية حول ذاته، فالمدى الذي يقيم الفرد نفسه فيه يعرف "بتقدير الذات".

قديمًا قدم وليام جيمس، القرن الماضي (James, 1890, pp. 310-311)، معادلة لتقدير الذات من خلال أن شعورنا بأنفسنا في هذا العالم يعتمد كليًا على ما ندعم أنفسنا لتكون ونفعله ويتم تحديده من خلال نسبة الوقائع لدينا إلى إمكاناتنا المفترضة؛ فالذي تمثله إدعاءاتنا في المقام، وفي البسط نجاحنا: (بالقطع هي معادلة نظرية وليست حسابية، حيث إنه من الصعب حساب إمكانات الفرد لأنها ببساطة ما يحلم به أن يكون، والعمليات الحسابية تعتمد على واقع)

تقدير الذات = النجاح / الإمكانيات المفترضة (ما ندعيه)

كما أشار روزنبرج (Rosenberg, 1965) إلى أن تقدير الذات يشير لتقييم الفرد لذاته من خلال جداراته. ومن ثم فهو يمثل تقييم شخصي يعكس ما قد يفكر فيه الأفراد حول ذواتهم. ويرى كورمان (Korman, 1970, p.32)، أن تقدير الذات يعكس الدرجة التي يرى بها الفرد نفسه على أنه ذا جدارة، فرد يحتاج الرضا. وذكرت كريستينا سينجاليا (Senigaglia, 2022, P.34)، أن تقدير الذات يسمح بموقف أكثر مرونة ومقاوم للشدائد، ويمكن الأفراد في نفس الوقت ويجعلهم قادرين على مواصلة تحقيق أهدافهم.

ويعد مفهوم الذات ظاهرة متعددة الأبعاد وهرمية فهو يوجد في مستويات متنوعة ومختلفة، فيتنوع إلى تقدير ذات إجتماعي، وبدني، وأكاديمي، والذات الأخلاقية، وتقدير الذات داخل العمل، وتركزت البحوث بشكل عام حول تقدير الذات العام أو

البروفائل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

الشامل وعدد محدود منها داخل العمل والمنظمات. (Brockner, 1988)، وتقدير الذات المرتبط بالمنظمة لا يختلف عن تقدير الذات العام، فهو يعكس القيمة المتصورة للذات التي يتمتع بها الأفراد لأنفسهم باعتبارهم مهمين وكفؤين وقادرين داخل المنظمات التي يعملون بها - أصبح الموظفون الذين يتمتعون بتقدير الذات المرتكز على المؤسسة فهم يعتقدون في "أنا رقم في هذه المؤسسة"، "وأنا عضو مهم في هذا المكان". تماشيًا مع نظرة كورمان (1966، 1970) لتقدير الذات، يتمتع الأشخاص الذين لديهم تقدير الذات قوي مستند إلى المنظمة بإشباع احتياجاتهم من خلال أدوارهم التنظيمية.

ذكر بيرس وزملاؤه (Pierce et al., 1989)، أن الأدبيات حول أصول تقدير الذات العام أشارت إلى أن تقدير الذات يتأثر بعدة قوى (مماثلة لتلك التي تؤدي إلى فاعلية الذات لبنادورا)، فيمكن تصنيف هذه المحددات على أنها: (1) الإشارات الضمنية المرسله من الهياكل البيئية التي يتعرض لها المرء، (2) الرسائل المرسله من الآخرين المهمين في البيئة الاجتماعية للفرد، (3) شعور الفرد بالفاعلية والكفاءة المستمدة من الخبرات المباشرة والشخصية وبناءً على هذا العمل، فإن محددات تقدير الذات القائم على المنظمة متشابهة، لكنها متأصلة في عمل الفرد وخبراته التنظيمية.

وأشار كلا من جاردنر وبيرس (Gardner and Pierce, 1998, pp.49-50)، إلى أن تقدير الذات يجد جزءًا من أصله في الخبرات المباشرة والشخصية، فالأفراد الذين يشعرون بالكفاءة والجدارة، المستمدين من تجاربهم الخاصة (مثل إكمال المشروع بنجاح)، يحملون صورًا إيجابية لأنفسهم بشكل عام، وستعمل خبرات النجاح في المؤسسة على تعزيز تقدير الفرد لذاته على أساس المؤسسة، والأفراد الذين لديهم خبرات ناجحة، والذين ينسبون هذا النجاح لأنفسهم هم أكثر عرضة لزيادة في الكفاءة الذاتية، والتي بدورها تؤثر بمرور الوقت على تقدير الذات، وبالمثل، فإن الفرد الذي يعاني من الفشل وينسبه إلى الذات سيخبر في النهاية تضائل تقدير الذات.

سمات الأفراد منخفضو ومرتفعو تقدير الذات:

ذكر كورمان (1966، ص. 479) أن الفرد مرتفع تقدير الذات لديه حس بالكفاية الشخصية وحس بالحاجة للرضا Satisfaction، نتيجة لإنجازه السابق. كما يميل الأفراد منخفضو تقدير الذات إلى الشعور المتكرر بالكره أكثر من مرتفعي تقدير الذات، وارتبط تقدير الذات بشكل عام سلبي بالقلق والحزن والاكتئاب وبالعداء والتعصب وبالقلق الاجتماعي وبالخجل والشعور بالذنب والشعور بالوحدة. (Murk, 2006, p.3).

وقد ذكر روزنبرج وأوينز (Rosenberg and Owens, 2001) أن منخفضي تقدير الذات يتسمون بمشاعر مثل الحساسية المفرطة، وعدم الاستقرار، ونقص الثقة

بالنفس، وانعدام الثقة بالنفس، والاهتمام بالحماية من التهديد أكثر من المواجهة والاستمتاع بالحياة، ونقص المخاطرة، والاكتئاب العام، والتشاؤم، والوحدة، والعزلة، وما إلى ذلك. وذكر كلا من (MacDonald and Leary, 2012, p.355)، يميل الأشخاص الذين يحصلون على درجات أعلى إلى أن يكونوا أكثر سعادة وأقل إكتئابًا، وأن يكون لديهم المزيد من الأصدقاء، وأن يكونوا أكثر رضا عن علاقاتهم الشخصية، ويقفلوا من القلق بشأن الرفض، وللتوافق أقل، والعمل بجدية أكبر في المهام الصعبة، والشعور بوحدة أقل، وأقل عرضة للإدمان على الكحول، وأقل عرضة لمجموعة متنوعة من المشاكل النفسية.

وعلى الرغم من أهمية التصنيف لمرتفعي ومنخفضي تقدير الذات؛ إلا أن بوميستر وزملاؤه (Baumeister et al., 2003) بينوا أنه بينما ركز آخرون جهودهم على تعزيز تقدير الذات، بافتراض أن ارتفاع تقدير الذات سيؤدي إلى العديد من النتائج والفوائد الإيجابية - وهو افتراض تم تقييمه بشكل نقدي- حيث إن تقييم آثار تقدير الذات يعد معقدًا؛ بسبب عدة عوامل نظرًا لأن العديد من الأشخاص الذين يتمتعون بتقدير كبير لذواتهم يبالغون في نجاحاتهم وصفاتهم الجيدة، فإننا نؤكد على المقاييس الموضوعية للنتائج، حيث إن أصحاب تقدير الذات العالي هم أيضًا فئة غير متجانسة، تشمل الأشخاص الذين يقبلون بصراحة صفاتهم الجيدة جنبًا إلى جنب مع الأفراد النرجسيين والدفاعيين والمغرورين، حيث لا تشير الارتباطات المحدودة بين تقدير الذات والأداء المدرسي مثلًا إلى أن تقدير الذات العالي يؤدي إلى الأداء الجيد، فقد يكون تقدير الذات العالي هذا بسبب الأداء المدرسي الجيد، كما لم تظهر الجهود المبذولة لتعزيز تقدير الذات لدى التلاميذ لتحسين الأداء الأكاديمي، وقد تؤدي في بعض الأحيان إلى نتائج عكسية، ومن زاوية الأداء المهني فأحيانًا يرتبط الأداء الوظيفي لدى البالغين بتقدير الذات، على الرغم من اختلاف الارتباطات على نطاق واسع، ولم يتم تحديد اتجاه السببية، فقد يؤدي النجاح المهني إلى تعزيز تقدير الذات وليس العكس، وقد يكون تقدير الذات مفيدًا فقط في بعض سياقات العمل، فشلت الدراسات الأمبريقية عمومًا في العثور على أن تقدير الذات يؤدي إلى أداء جيد للمهمة، مع استثناء مهم يتمثل في أن تقدير الذات العالي يسهل المثابرة بعد ذلك.

الدراسات السابقة

سنتناول في هذا الجزء الدراسات التي ربطت فيما بين تقدير الذات والعقد النفسي أو للمتغيرات ذات الصلة بهما.

البروفایل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

قدمت كرسيتين ايزاكسون وزملاؤها (Isakson, Bernhard and Bellaagh, 2004)، مشروعاً لدراسة العقود النفسية في منظمات ثمانى دول أوروبية من بينهم إسرائيل، بهدف دراسة العقود النفسية وعلاقتها بالهناء الذاتى للموظفين وبالآداء التنظيمي، أجريت الدراسة على عينة قوامها ٥٢٨٨ موظفا منهم ٣٣٠٧ موظفا دائماً و ١٩٨١ موظفا مؤقتاً، وذلك من خلال ٢٠٢ شركة أو مؤسسة في قطاعات التعليم والصناعة والخدمات، وقد افترض أن العاملين المؤقتين أدنى من الدائمين في الرضا الوظيفي والهناء الذاتى، وبينت النتائج عدم صحة الفرض، فقد أظهرت مستويات متدنية طفيفة عن العاملين الدائمين، وظلت هذه النتيجة بعد التحكم في المتغيرات الداخلية على مستوى الفرد وعلى مستوى المنظمة، ووجد دوراً وسيطاً جزئياً للعقد النفسي في العلاقة بين العقد الوظيفي والآداء، وأخيراً وجدت الباحثة مشكلة غير مرئية تخص العاملين الدائمين وهي "حمل العمل الزائد"، فقد تبين أنه يؤثر سلباً في الهناء النفسي للعامل، وهذه المشكلة وجدت بشكل متنسق بين الدول الثمانية للدراسة، ووجدت مستويات عالية من الاستقلالية والتنمية المهنية للعاملين الدائمين مقارنة بالمؤقتين. يؤخذ على الدراسة أنها لم تشر إلى التجانس بين عينات الدراسة في المجتمعات الثمانية، بالإضافة إلى اعتبار إسرائيل والتي تقع في منطقة جغرافية بعيدة على أنها بلد أوروبي.

أجرى كلا من هوجز وبلامر (Hughes and plamer, 2007) دراسة تتبع التصميم العرضي، قدما أدلة على الالتزامات المتميزة للعمال الدائمين والعاملين المؤقتين تجاه مؤسستهم بالإضافة إلى ذلك، درساً بشكل شامل العلاقات بين الالتزامات التعاقدية النفسية المختلفة وبعدين من الالتزام التنظيمي. أجريت الدراسة على عينة حجمها ٨٤ موظفاً، منهم ٤٦ موظفاً دائماً و ٣٨ موظفاً مؤقتاً. بينت نتائج الدراسة دعماً محدوداً للفرضيات القائلة بأن التصورات النفسية للعقد تختلف باختلاف العاملين الدائمين والوحدات ومستويات الالتزام. بالإضافة إلى ذلك، اكتشفوا أن تقدير الذات المستند إلى التنظيم توسط جزئياً في العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي. يؤخذ على الدراسة نقص الصدق الخارجي حيث طبقت الأدوات على شركة صغيرة للتكنولوجيا، مما ترتب عليه صغر حجم العينة وعدم تمثيلها، بالإضافة إلى استخدام التحليل العاملي والذي لا يتناسب مع حجم عينة الدراسة، وترتب على ذلك أيضاً صعوبة تعميم النتائج.

قدم كل أوكار وأوتكين (UÇAR and ÖTKEN, 2010) دراسة هدفت بحث العلاقة بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام التنظيمي عبر الدور الوسيط لتقدير الذات التنظيمي، شارك ١٤٨ موظفاً في الدراسة. أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام العاطفي والالتزام

المعياري، ولكن هناك علاقة سلبية بين الالتزام التنظيمي المدرك والالتزام المستمر، كما تكشف النتائج أن تقدير الذات التنظيمي له دور وسيط جزئي بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام العاطفي، ودور الوساطة الكامل بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام المستمر، وتبين أن تقدير الذات التنظيمي ليس له دور وسيط بين الدعم التنظيمي المدرك والالتزام المعياري. يؤخذ على الدراسة صغر حجم العينة، ومن ثم صعوبة تعميم النتائج.

قدم كل من ماتجوسو وزملاؤه (Mat Jusoh, Ahmad and Omar, 2012)، دراسة هدفت بحث الدور الوسيط للعقد النفسي العمل- الأسرة في العلاقة بين عوامل الشخصية والرضا عن العمل، أظهرت الدراسات السابقة أن عوامل الشخصية والعقد النفسي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي بين الموظفين، ومع ذلك، فقد فحصت دراسات قليلة نموذج الوساطة الذي يشمل عوامل الشخصية والعقد النفسي والرضا الوظيفي، وفي دراسات العقود النفسية، تم إهمال جانب واجهة العمل والأسرة في العقد. اقترحت هذه المقالة نموذجًا للوساطة يتضمن عوامل الشخصية (تقدير الذات ووجهة الضبط) كمتغيرات مهمة للرضا الوظيفي والوفاء بالعقد النفسي بين العمل والأسرة كوسيط، يشير النموذج المقترح إلى أن الموارد الفردية، أي السمات الشخصية للموظفين لديها القدرة على التأثير على التوقعات بشأن الالتزامات المتبادلة في علاقة تبادل العمل والتي يمكن أن تؤثر بالتالي على موقف الموظف الوظيفي. يؤخذ على الدراسة أنها نظرية خالصة ولم تقدم الدعم الكاف للنموذج المفترض بناء على دراسة امبريقية، فهي محدودة على الجانبين النظري والأمبريقي.

كما قام كلا من بانكول وأاجن (Bankole and Ajagun, 2014)، بدراسة هدفت بحث تأثير الوفاء بالعقد النفسي وتقدير الذات القائم على المنظمة، باعتباره سابق للالتزام التنظيمي. تم استخدام ثلاثة أدوات في الدراسة، وهي العقد النفسي الذي أعدته روسو (٢٠٠٥) للتقييم والتركيز على التزامات الموظف، والتزام صاحب العمل في المنظمة، وتقدير الذات القائم على المنظمة، وقياس ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي وهي الالتزام العاطفي والاستمراري والمعيارية. تكونت العينة من ١٥٠ مشاركًا، منهم (٦٨) ذكورًا و (٨٢) أنثى، تم اختيارهم من السكان المعنيين (وزارة الزراعة، وزارة الصحة، مدرسة إيوروكو الثانوية، وأمانة حكومة ولاية Ekiti)، تم اختبار ثلاثة فرضيات، واستخدام ارتباط بيرسون واختبار t وتحليل الإنحدار. أظهرت النتائج أن التزام العقد النفسي له تأثير على الالتزام التنظيمي وجميع أبعاده باستثناء الالتزام المعياري، والوفاء بالعقد النفسي يحدد الالتزام المعياري والالتزام

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

التنظيمي ككل ولكن ليس الالتزام العاطفي والاستمراري. وتبين نتيجة الفرضية الثالثة أن الموظفين الذين يتمتعون بتقدير الذات على أساس تنظيمي مرتفع يميلون إلى أن يكونوا أكثر التزامًا نحو المنظمة من أولئك الذين لديهم تقدير ذاتي منخفض. يؤخذ على الدراسة صغر حجم العينة، ومن ثم صعوبة تعميم النتائج، كما أن الباحثين لم يقدموا ما يشير إلى اعتدالية توزيع البيانات.

أجرى جاردرن وزملاؤه (Gardner, Huang, Niu, Pierce and Lee, 2015) دراسة تتناول تطوير تقدير الذات المستند إلى المؤسسة، من خلال فحص دور تصورات الوفاء بالعقد النفسي لصاحب العمل، وعمليات التنظيم الذاتي التي يتطور من خلالها تقدير الذات وينتج آثاره، حيث تساعد نظرية التنظيم الذاتي في الكشف عن سبب ارتباط الوفاء النفسي بالعقود بتقدير الذات، وكيف يتوسط تقدير الذات في آثارها؟ والطرق التي قد يتفاعل بها تقدير الذات مع فرص العمل المتصورة للتأثير على الرضا الوظيفي والأداء ونوايا ترك العمل. أجريت الدراسة على عينة نهائية حجمها ٤٦٢ من العاملين والمشرفين في ثلاث شركات مختلفة. أظهرت النتائج أن تقدير الذات ارتبط وتوسط العلاقات بين تنفيذ العقد العلائقي والرضا الوظيفي للموظف والأداء، لكن لا يرتبط بتنفيذ عقد المعاملات، ولا يتوسط العلاقات بين تنفيذ عقد المعاملات والمتغيرات التابعة، وتعمل فرص العمل المتصورة على تعديل علاقات تقدير الذات مع الرضا الوظيفي ونوايا الترك. يؤخذ على الدراسة أنها غير تجريبية ومن ثم صعوبة عمل استدلالات قوية حول العلاقة السببية بين المتغيرات، بالإضافة إلى صعوبة تعميم نتائج الدراسة على مجتمع العمل.

قدمت عزاز أحمد وزملاؤها (Ahmed, D'Netto, Chelliah and Fein, 2016) دراسة هدفت بحث خرق العقد النفسي، نواتج خلف الوعود للعاملين الدائمين، تبحث هذه الدراسة في ردود الفعل السلوكية للموظفين المؤقتين للعود المتكررة بالتوظيف الدائم من قبل أصحاب العمل. تم جمع البيانات من خلال التقارير الذاتية واستطلاعات تصنيف زملاء العمل من ١٤٠ موظفًا في البنك في بنغلاديش لتحديد المخالفات النفسية للعقود وردود فعل الموظفين، تم تحليل البيانات باستخدام معاملات الارتباط والانحدار، فقد ركزت البحوث السابقة بشكل أساسي على الفوائد التنظيمية لاستخدام الموظفين المؤقتين وفي المقابل، تشير نتائج الدراسة الامبريقية إلى أن الامتداد المستمر للعمل المؤقت وعدم تثبيت العمالة، أدى إلى انخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقدير ذاتي منخفض، ودرجة من إهمال العمل والعلاقة بين العاملين، وزيادة معدل نوايا العاملين لترك العمل، كما تمت مناقشة الآثار المترتبة على خرق العقد النفسي من حيث إدارة القوى العاملة المؤقتة. وقدمت نتائج الدراسة معرفة جديدة بالعواقب السلوكية الناشئة عن فشل أرباب العمل في الوفاء بوعودهم،

فقد تحول التوظيف الدائم إلى مؤقت طويل الأجل. يؤخذ على الدراسة صغر حجم العينة، وعدم توضيح كيفية سحبها، بالإضافة إلى عدم ذكر الخصائص السيكومترية للأدوات.

دراسة سابا وزملاؤها (Saba, Ashfaq and Ali, 2019)، يتم خرق العقد النفسي عندما يدرك الموظفون أن صاحب العمل قد فشل في الوفاء بواحد أو أكثر من التزاماته، يؤثر هذا الخرق للعقد على سلوكيات ونتائج الموظفين بعدة طرق. تهدف الدراسة إلى بحث الاتجاه للانتقام كمتغير معدل للعلاقات بين خرق العقد النفسي والسلوكيات السلبية المنحرفة في مكان العمل، أجريت الدراسة على عينة قوامها ٢٣٠ مستجيباً، تم اختيار هذه البيانات من خلال أخذ عينات احتمالية عشوائية، وتم استخدام تحليل الارتباط والانحدار لاختبار الفروض، بينت نتائج الدراسة أن الموظف الذي يعاني من ضعف ضبط النفس يقوم في كثير من الأحيان بسلوكيات منحرفة سلبية تؤدي لخرق العقد النفسي أكثر من الموظف صاحب ضبط النفس المرتفع، وبالمثل، فقد وجد أيضاً أن موقف الانتقام يقوي العلاقة بين خرق العقد النفسي والسلوكيات السلبية في مكان العمل. يؤخذ على الدراسة أن عينتها غير عشوائية، ومن ثم يصعب التعميم لنتائجها.

دراسة هوتجيم و دي ويت (Hoote gem and De Witte, 2019) فحصت ما إذا كان انعدام الأمن الوظيفي النوعي مرتبطاً بمستويات أدنى من ثلاثة أنواع من أنشطة التعلم غير الرسمية: البحث عن المعلومات، والبحث عن الملاحظات، وسلوك طلب المساعدة، وما إذا كانت هذه العلاقات تتوسط من خلال انخفاض الكفاءة الذاتية المهنية وزيادة في خرق العقد النفسي. استخدم تصميم لاختيار العينة عبر ثلاثة مراحل لمسح ١٤٣٣ موظفاً بلجيكيًا. أظهرت النتائج، عن طريق نمذجة المعادلات البنائية، أن الكفاءة الذاتية المهنية تتوسط العلاقة بين إنعدام الأمن الوظيفي النوعي والبحث عن المعلومات، والسعي للحصول على التغذية الراجعة من الزملاء، والسعي للحصول على التغذية الراجعة من المشرف، في حين أن خرق العقد النفسي يتوسط فقط العلاقة بين إنعدام الأمن الوظيفي النوعي والبحث عن ردود الفعل من المشرف، ولم يكن كلا المتغيرين الوسيطين مرتبطين بشكل كبير بسلوك طلب المساعدة. توضح هذه الدراسة أن الموظفين الذين يعانون من انعدام الأمن الوظيفي من الناحية النوعية هم أقل احتمالاً للانخراط في التعلم غير الرسمي من خلال انخفاض الكفاءة الذاتية المهنية وزيادة في خرق العقد النفسي، وبالتالي يصبحون أكثر عرضة للخطر في بيئة عمل متقلبة بشكل متزايد.

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

كما أجرت أنيسه برموديتا وآخرين (Parmudita, Sukoco and Wu, 2021) دراسة هدفت بحث تأثير العقد النفسي على نواتج العمل من خلال الدور الوسيط لوعي وصمة العار، في شركتين في اندونيسيا، تبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير ميول الموظفين فيما يتعلق بعقد العلاقات أو المعاملات على نواتج العمل، ثم يتعلق التصنيف بوعي وصمة العار لدى كل موظف فيما يتعلق بوضعه الوظيفي، كعمال مؤقتين أو دائمين. تناقش هذه الدراسة بأن كل عامل لديه توقعاته الخاصة فيما يتعلق بالوصم بسبب وظيفته، وهذا يمكن أن يقوي/يضعف العلاقات بين العقد العلائقي أو عقد المعاملات على النتائج المتعلقة بالوظيفة. تم التحقق من صحة الفرضيات المقترحة من خلال دراستين عرضيتين في منطمتين مختلفتين في إندونيسيا. العينة الخاصة بالدراسة الأولى بلغت ١٦٣ موظفاً، وعينة الدراسة الثانية بلغت ١٠٥ موظفاً منهم ٣١ مديراً. بينت النتائج أن هناك علاقات إيجابية بين الأفراد الذين يمتلكون في الغالب عقداً علائقياً ورضاهم الوظيفي وأدائهم الوظيفي، ونية أقل للاستقالة. بينما لم يتم الكشف عن الآثار المعاكسة لعقد المعاملات في هذه الدراسة، والتي قد تكون بسبب القيم الثقافية للعينة. علاوة على ذلك، تضعف العلاقات الإيجابية للعقد الترابطي على الرضا الوظيفي والأداء السياقي عندما يكون لدى المستجيبين وعي عالٍ بالوصمة، تشير النتائج الإضافية إلى أن الأفراد الذين يحملون عقود معاملات في الغالب يميلون إلى الحصول على رضا وظيفي أقل عندما يكونون واعين بدرجة عالية من الوصمة. يؤخذ على الدراسة صغر حجم العينة وكذا تطبيق الاستبيانات عبر الایمیل، مما ينجم عنه محدودية تعميم النتائج.

دراسة عثمان أوزلو (Uslu, 2021)، والتي هدفت بحث شقين. أولاً: تحديد ما إذا كانت هناك ارتباطات إيجابية بين السخرية والرضوخ والصمت الدفاعي (وهي تؤثر في الالتزام المهني للعمل وخرق العقد النفسي بين المنظمة والعامل)، والارتباط السلبي بين السخرية والصمت الاجتماعي الإيجابي، ثانياً: بالاعتماد على نظرية اللدونة السلوكية، تم استكشاف الآثار المعتدلة المحتملة لتقدير الذات في الارتباطات المتوقعة. تم تصميم بحث كمي، وشمل البحث ٥٢٢ موظفاً، على الرغم من أن تقدير الذات كان له تأثير معتدل على الموظفين الصامتين الساخطين، وعلى عكس نظرية اللدونة السلوكية، فلم يكن لها أي دور حاسم في سياق الدراسة الحالية، استنتج من الدراسة أن تقدير الذات ليس بالأهمية التي تم تضخيمها في الأدبيات.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من عرض الدراسات السابقة أن عدد من الدراسات الأجنبية اهتم بدراسة العقد النفسي وتقدير الذات بشكل عام، وقليل منها اهتم بدراسة المتغيرين بين العاملين الدائمين والمؤقتين، إضافة إلى ندرتها في البيئة المحلية والعربية - في حدود علم

الباحث- كما لم توجد دراسة عربية أو أجنبية اهتمت بعمل بروفايل نفسي للعاملين الدائمين والمؤقتين على العقد النفسي وتقدير الذات، ما يجعل هناك مبررا لإجراء الدراسة الحالية، مع الأخذ في الاعتبار ما يلي:

١- أن للعقد النفسي المدرك دور في العملية الإنتاجية على مستوى الفرد ومستوى المنظمة.

٢- أظهرت الدراسات عدم وجود فروق معنوية بين العاملين الدائمين والمؤقتين في العقد النفسي وفي الرضا عن العمل والأداء.

٣- لتقدير الذات والمتغيرات المرتبطة به علاقة بالعقد النفسي المدرك والالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ونوايا الترك للمنظمة من قبل العاملين، وأن العاملين الذين يتمتعون بتقدير ذات مرتفع كانوا أكثر التزاما ووفاء نحو المنظمة، وأن عوامل الشخصية بشكل عام تؤثر على الرضا الوظيفي وخرق العقد النفسي للعاملين.

٤- يؤخذ على العديد من الدراسات صغر حجم العينات، وعدم تبيان كيفية سحبها؟ وعدم توضيح التجانس بين المجموعات محل المقارنة، والاعتماد بصورة رئيسة على المنهج الوصفي، دون استخدام تصميمات أخرى كالتصميم التجريبي أو الكيفي.

فروض الدراسة

بعد مراجعة الأدبيات المتعلقة بالدراسة يمكننا صياغة الفروض التالية:

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملات الارتباط بين العقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات، لدى العاملين الدائمين والمؤقتين كلا على حدة.

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين الدائمين والمؤقتين في العقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات.

٣- الفروق بين العاملين منخفضي ومرتفعي الدرجة على مقياس تقدير الذات على العقد النفسي (فرد- منظمة).

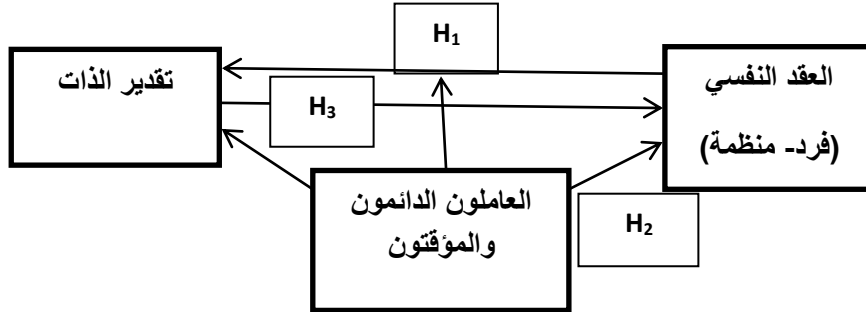
٤- يوجد بروفايل نفسي مميز للعاملين الدائمين والعاملين المؤقتين في العقد النفسي وتقدير الذات.

٥- يوجد بروفايل نفسي مميز للعاملين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات في العقد النفسي.

البروفائل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

إطار تصوري للربط بين متغيرات الدراسة

في ضوء العلاقة بين متغيرات الدراسة يمكننا وضع نموذج يربط بين متغيراتها فيما يلي:



شكل (٢) يبين إطار تصوري للربط بين متغيري الدراسة

يبين الشكل السابق (٢) نموذج تصوري للعلاقات بين متغيرات الدراسة؛ حيث السهم من العقد النفسي لتقدير الذات يمثل الفرض الأول من الدراسة حيث الفروق في العلاقات بين العقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات، والفرض الثاني للفروق بين المجموعتين في العقد النفسي وتقدير الذات، كل على حدة، وأخيرا السهم المتجه من تقدير الذات إلى العقد النفسي يمثل الفرض الثالث للفروق بين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات في العقد النفسي.

منهج الدراسة وإجراءاتها

١- المنهج: تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي الارتباطي، وهو كما ذكر جون كريزويل (Creswell,2012,p.21) أساليب متبعة في البحوث الكمية، والتي تقيس الترابط (العلاقة) بين متغيرين أو أكثر، باستخدام الأساليب الإحصائية الارتباطية، وهذه الدرجة من الارتباط يعبر عنها بقيمة أو عدد، يبين ما إذا كان المتغيرين مرتبطين أو يمكن أن يتنبأ أحدهما بالآخر.

٢- عينة الدراسة: سحبت عينة الدراسة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا، حيث بلغ مجتمع الدراسة ٤٨٠٠ موظفا منهم ٤٠٠٠ موظفا دائما و٨٠٠ مؤقتين أو سرك، وفقا لآخر تقرير بأعداد العاملين بجامعة المنيا ٢٠٢٢م، على الموقع الرسمي للجامعة. واختيرت عينة متناسبة غير عشوائية، بلغ حجمها (٢٠٠) فردا منهم (١٦٦) فردا) من العاملين الدائمين (٣٤ فردا) من العاملين المؤقتين، بحيث $n_1/n = N_1/N$ أي نسبة الموظفين الدائمين في المجتمع N_1 ، إلى إجمالي حجم المجتمع N تقترب أو تتساوى مع نسبة الدائمين في العينة n_1 إلى إجمالي حجم العينة n ، أي: $4800/4000 = 120\%$ ، ونسبة الموظفين المؤقتين في المجتمع N_2 ، إلى إجمالي

حجم المجتمع N تقترب أو تتساوى مع نسبة العاملين المؤقتين في العينة n_2 إلى إجمالي حجم العينة n ، أي: $n_2/n = N_2/N$ ، أي: $٨٠٠ / ٤٨٠٠ = ٢٠٠ / ٣٤ = ١٧\%$.

وفيما يلي وصف العينة من حيث المتغيرات الديموجرافية ووفقا لنوع العمل (دائم- مؤقت):

جدول (٣) يمثل وصف عينة الدراسة للعاملين الدائمين والمؤقتين تبعا للمتغيرات الديموجرافية

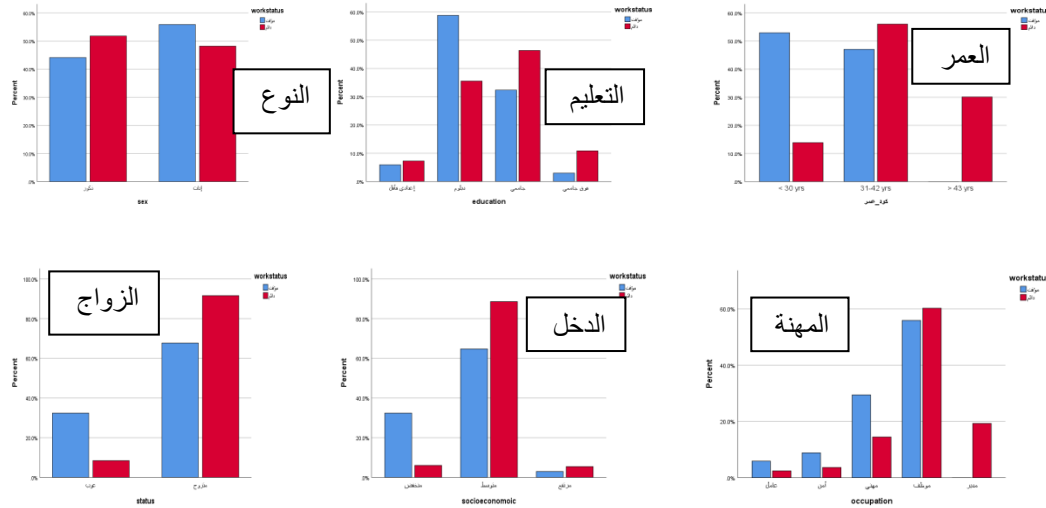
المتغيرات الديموجرافية	الدائمون (ن=١٦٦)		المؤقتون (ن=٣٤)		كا	الدلالة
	العدد	%	العدد	%		
١- النوع: أ- ذكر ب- أنثى	٨٦	٥١,٨	١٥	٤٤,١	٠,٦٧	غير دالة
٢- التعليم: أ- إعدادي فأقل ب- دبلوم ج- جامعي د- فوق جامعي	١٢	٧,٢	٢	٥,٩	٧,٠٦	٠,٠٧
٣- العمر: أ- > ٣٠ سنة ب- ٢٠-٣١ سنة ج- < ٢٠ سنة	٢٣	١٣,٩	١٨	٥٢,٩	٣١,٦٩	٠,٠٠١
٤- الزواج: أ- عزب ب- متزوج	١٤	٨,٤	١١	٣٢,٤	١٤,٧٦	٠,٠٠١
٥- الدخل: أ- منخفض ب- متوسط ج- مرتفع	١٠	٦	١١	٣٢,٤	٢٠,٨٨	٠,٠٠١
٦- المهنة: أ- عامل ب- أمن ج- مهني د- موظف هـ- مدير	٤	٢,٤	٢	٥,٩	١٣,١٩	٠,٠١

بيّن الجدول السابق (٣) أن عدد العاملون الدائمون ١٦٦ بنسبة ٨٣% وأن عدد العاملون المؤقتون ٣٤ بنسبة ١٧%، وبالنسبة لمتغير النوع بلغ عدد الذكور الدائمون ٨٦ بنسبة ٥١,٨% والذكور المؤقتون ١٥ بنسبة ٤٤,١%، في حين بلغ عدد الإناث الدائمات ٨٠ بنسبة ٤٨,٢% والمؤقتات ١٩ بنسبة ٥٥,٩%، وأظهر اختبار كا^٢ عدم جود فروق معنوية بين المجموعتين (كا^٢ = ٠,٦٧ غير دالة)، مما يشير لتجانس المجموعتين في النوع. وفيما يتعلق بالمستوى التعليمي بلغ عدد العاملون الدائمون

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

في مستوي إحصائي فأقل ١٢ عاملا بنسبة ٧,٢%، والعاملون المؤقتون ٢ بنسبة ٥,٩%، وفي مستوى تعليمي دبلوم بلغ عدد الدائمين ٥٩ عاملا بنسبة ٣٥,٥% والمؤقتون ٢٠ عاملا بنسبة ٥٨,٨%، وفي مستوى تعليمي جامعي بلغ عدد الدائمين ٧٧ عاملا بنسبة ٤٦,٤% والمؤقتون ١١ بنسبة ٣٢,٤%، وفي مستوى تعليمي فوق جامعي بلغ عدد الدائمين ١٨ بنسبة ١٠,٨% والمؤقتون ١ بنسبة ٢,٩%، وبلغت قيمة كا ٢٢ للفروق بين المجموعتين ٧,٠٦ وهي غير دالة، مما يشير لتجانس المجموعتين في المستوى التعليمي. وفيما يتعلق بالعمر فقد كان عدد العاملين الدائمين في فئة العمر أقل من ٣٢ سنة، ٢٣ عاملا بنسبة ١٣,٩% والمؤقتين ١٨ بنسبة ٥٢,٩%، وفي فئة العمر ٣١-٤٢ سنة بلغ عدد العاملين الدائمين ٩٣ بنسبة ٥٦% وعدد المؤقتين ١٦ بنسبة ٤٧,١%، وفي فئة العمر أكبر من ٤٣ سنة بلغ عدد الدائمين ٥٠ بنسبة ٣٠,١% ولا يوجد عاملين مؤقتين في هذه الفئة، وكانت قيمة كا ٢٢ للفروق بين المجموعتين ٣١,٦٩ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وهذا الاختلاف الدال منطقي لصغر أعمار العاملين المؤقتين مقارنة بالعاملين الدائمين. وفيما يتعلق بالحالة الزوجية فقد بلغ عدد العاملين الدائمين غير المتزوجين ١٤ بنسبة ٨,٤% في حين عدد المؤقتين غير المتزوجين ١١ بنسبة ٣٢,٤%، وعدد العاملين الدائمين المتزوجين ١٥٢ بنسبة ٩١,٦% والمؤقتين ٢٢ بنسبة ٦٤,٧%، وبلغت قيم كا ٢٢ للفروق بين المجموعتين ١٤,٧٦ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وهذا يشير لعدم التجانس المنطقي بين المجموعتين نظرا لصغر سن المؤقتون مقارنة بالدائمين. وفيما يتعلق بالدخل، فقد بلغ عدد العاملين الدائمين في فئة الدخل المنخفض ١٠ بنسبة ٦% والمؤقتين ١١ بنسبة ٣٢,٤%، والعاملين الدائمين في فئة الدخل المتوسط بلغت ١٤٧ بنسبة ٨٨,٦% والمؤقتين ٢٢ بنسبة ٦٤,٧%، والعاملين الدائمين في فئة الدخل المرتفع بلغ ٩ بنسبة ٥,٤% والمؤقتين ١ بنسبة ٢,٩%، وقد بلغت قيمة كا ٢٢ للفروق بين المجموعتين على الدخل ٢٠,٨٨ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، وأخيرا بالنسبة للمهنة فقد بلغ العمال الدائمين ٤ بنسبة ٢,٤% والمؤقتون ٢ بنسبة ٥,٩%، وبلغ عدد عمال الأمن الدائمين ٦ بنسبة ٣,٦% والمؤقتون ٣ بنسبة ٨,٨%، والعمال المهنيون الدائمين ٢٤ بنسبة ١٤,٥% والمؤقتون ١٠ بنسبة ٢٩,٤%، وبلغ الموظفون الدائمين ١٠٠ بنسبة ٦٠,٢% والمؤقتون ١٩ بنسبة ٥٥,٩%، والمديرون الدائمين ٣٢ بنسبة ١٩,٣% ولا يوجد مديرون مؤقتون، وبلغت قيمة كا ٢٢ للفروق بين المجموعتين على المهنة ١٣,١٩ وهي دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١، وهذا يشير لعدم التجانس المنطقي بين المجموعتين من حيث التسلسل المهني. وتبين الرسوم

التالية بالأعمدة البيانية المقارنة بين العاملين الدائمين والمؤقتين على المتغيرات الديموجرافية.



شكل (٣) يبين رسم بياني بالأعمدة للفروق بين العاملين الدائمين والمؤقتين على المتغيرات الديموجرافية

يشير الشكل السابق على الرسم البياني بالأعمدة للمتغيرات الديموجرافية على حالة العمل (دائم- مؤقت)، حيث يشير الشكل الأول على اليسار والمتعلق بالنوع ارتفاع عمود الذكور الدائمون مقارنة بالإناث الدائمات من حيث النسبة المئوية ونسبة الإناث المؤقتات ٥٥,٩% أعلى من الإناث الدائمات ٤٨,٢%، وبالنسبة لمتغير التعليم نجد أن فئة الدبلوم أعلى ٥٨,٨% لدى العاملين المؤقتين مقارنة بباقي المستويات التعليمية، وبالنسبة للعمر فئة العمر ٣١-٤٢ سنة أعلى في العاملين الدائمين بنسبة ٥٦%، وفئة العمر أقل من ٣٠ سنة أعلى في العاملين المؤقتين بنسبة ٥٢,٩%، وفي الحالة الزوجية نسبة العاملين الدائمين المتزوجين أعلى ٩١,٦%، وبالنسبة للدخل فيقع معظم العاملين في فئة متوسطي الدخل بنسبة ٨٨,٦% للعاملين الدائمين، وأخيرا بالنسبة للمهنة فغالبية العاملين الدائمين والمؤقتين يقعون في مهنة موظف بنسب ٦٠,٢% و ٥٥,٩% على التوالي.

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

٣- أدوات الدراسة

١- مقياس العقد النفسي المدرك ١ (فرد- منظمة)، من إعداد دينيس روسو (٢٠٠٠)، تعريب وإعداد الباحث، يتكون المقياس من ٨٠ بندا منهم ٤٠ بندا لقياس العقد النفسي المدرك من قبل الفرد، و ٤٠ بندا أخرى لقياس العقد النفسي المدرك للفرد من قبل المنظمة أو صاحب العمل أو المديرين العموم والمباشرين، وتصحح البنود وفقا لمقياس ليكرت خماسي: ١- رافض بشدة، ٢- رافض، ٣- محايد، ٤- موافق، ٥- موافق بشدة، ولا توجد بنود معكوسة. تم وضع تعليمات التطبيق وفقا للآتي: "فيما يلي مجموعة من العبارات والتي تتعلق بالعمل الذي تعمل به، وعلاقاتك بالمديرين أو أصحاب العمل. أجب بمجرد فهمك للعبارة، فلا توجد عبارات صحيحة أو خطأ، عبر عن رأيك بصراحة، فالبحث لا يؤثر عليك في عمالك. الصادق".

مفتاح تصحيح المقياس: الجدول التالي يوضح توزيع البنود لأنماط العقد النفسي المدرك الأربعة على المقاييس الفرعية لكل من الفرد و(المنظمة).

جدول (٤) يمثل مفتاح تصحيح بنود العقد النفسي المدرك، فرد (منظمة)

أنماط العقد النفسي المدرك	أرقام بنود المقاييس الفرعية: فرد- (منظمة)
١- نمط علائقي	١-الاستقرار: فرد: ٥٦-٤٩-٤٢-٣٥ (منظمة): ٢٨-٢١-١٤-٧ ٢-الولاء: فرد: ٥١-٤٤-٣٧-٣٠ (منظمة): ٢٣-١٦-٩-٢
٢- نمط توازني	١-القدرة على التوظيف الخارجي: فرد: ٥٥-٤٨-٤١-٣٤ (منظمة): ٢٧-٢٠-١٣-٦ ٢-الارتقاء الداخلي: فرد: ٥٤-٤٧-٤٠-٣٣ (منظمة): ٢٦-١٩-١٢-٥ ٣-أداء دينامي: فرد: ٥٣-٤٦-٣٩-٣٢ (منظمة): ٢٥-١٨-١١-٤
٣- نمط تعاملي	١-ضيق: فرد: ٥٢-٤٥-٣٨-٣١ (منظمة): ٢٤-١٧-١٠-٣ ٢-قصير المدى: فرد: ٥٠-٤٣-٣٦-٢٩ (منظمة): ٢٢-١٥-٨-١
٤- نمط مرحلي	١-لا يثق به: فرد: ٨٠-٧١-٧٠-٦٩ (منظمة): ٦٦-٦٣-٦٠-٥٧ ٢-الغموض: فرد: ٨٠-٧٧-٧٨-٧٦ (منظمة): ٦٧-٦٤-٦١-٥٨ ٣-التدهور: فرد: ٧٥-٧٤-٧٣-٧٢ (منظمة): ٦٨-٦٥-٦٢-٥٩

١-صدق الاتساق الداخلي، حيث ارتباط الدرجة على البند بالدرجة الكلية للبعد لمقياس العقد النفسي المدرك، فرد-(منظمة)،وقد ميزت انستازي في الطبعة السادسة (Anastasi, 1999, pp.155-156,pp122-124) بين نوعين من العمل داخل البنود في كل من الثبات والصدق، فهناك الاتساق داخل البنود inter item consistency والذي يهتم بالثبات كما يقاس بمعاملي ألفا كرونباخ والتجزئة

النفسية، وهناك الاتساق الداخلي internal consistency والذي يتضمن ارتباط البند أو البعد بالدرجة الكلية والمقارنة الطرفية ويقاس التجانس فيما بين البنود، ومن ثم فهو أقرب لصدق التكوين.

جدول (٥) يمثل صدق الاتساق الداخلي، علاقة درجة على البند بدرجة البعد (ن=

٢٠٠)

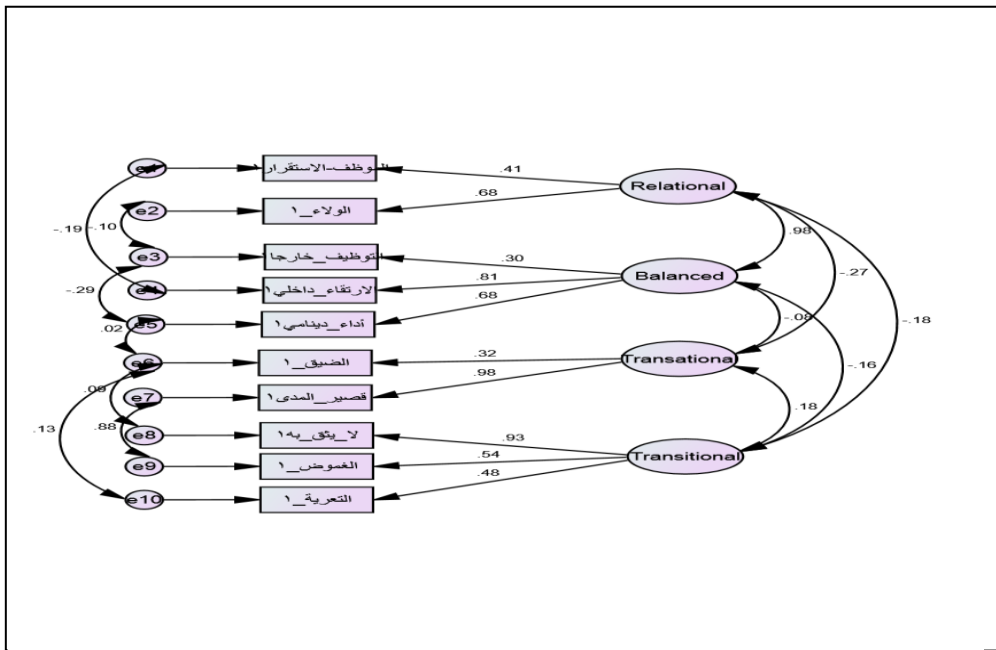
الارتباط بالبعد	رقم البند	الارتباط بالبعد	رقم البند	الارتباط بالبعد	رقم البند	الارتباط بالبعد	رقم البند
	مرحلي		تعالمي		متوازن		علائقي
(٠,٤٤)٠,٦٤	-٦٩	(٠,٢٨)٠,٤٩	-٢٩	(٠,٦٨)٠,٤٣	-٣٢	(٠,٦٥)٠,٤٠	-٣٠
(٠,٥٤)٠,٧١	(٥٧)	(٠,٦٠)٠,٥٦	(١)	(٠,٧٤)٠,٦١	(٤)	(٠,٦٣)٠,٥٧	(٢)
(٠,٦٠)٠,٧٠	-٧٠	(٠,٤١)٠,٤٩	-٣١	(٠,٦٤)٠,٥٦	-٣٣	(٠,٦٨)٠,٥٠	-٣٥
(٠,٥٧)٠,٦٣	(٥٨)	(٠,٣١)٠,٤٧	(٣)	(٠,٧٣)٠,٣٩	(٥)	(٠,٦٥)٠,٦٨	(٧)
(٠,٦٣)٠,٥٩	-٧١	(٠,٤٥)٠,٥٠	-٣٦	(٠,٧٧)٠,٥٧	-٣٤	(٠,٧٤)٠,٤٧	-٣٧
(٠,٥٨)٠,٥٢	(٥٩)	(٠,٤١)٠,٥١	(٨)	(٠,٧٣)٠,٥٧	(٦)	(٠,٣٦)٠,٧١	(٩)
(٠,٦٥)٠,٦٤	-٧٢	(٠,٤١)٠,٥٧	-٣٨	(٠,٧٤)٠,٤٣	-٣٩	(٠,٧٣)٠,٥٦	-٤٢
(٠,٦٩)٠,٦٠	(٦٠)	(٠,٥٧)٠,٤٦	(١٠)	(٠,٥٥)٠,٤٦	(١١)	(٠,٤٦)٠,٣٧	(١٤)
(٠,٦٣)٠,٥٩	-٧٣		-٤٣	(٠,٤٦)٠,٤٣	-٤٠		-٤٤
(٠,٧٢)٠,٤٧	(٦١)		(١٥)	(٠,٦٩)٠,٥٠	(١٢)		(١٦)
(٠,٦١)٠,٤٩	-٧٤		-٤٥	(٠,٦١)٠,٥٦	-٤١		-٤٩
(٠,٤٦)٠,٥٧	(٦٢)		(١٧)	(٠,٦٧)٠,٤٤	(١٣)		(٢١)
	-٧٥		-٥٠		-٤٦		-٥١
	(٦٣)		(٢٢)		(١٨)		(٢٣)
	-٧٦		-٥٢		-٤٧		-٥٦
	(٦٤)		(٢٤)		(١٩)		(٢٨)
	-٧٧				-٤٨		
	(٦٤)				(٢٠)		
	-٧٨				-٥٣		
	(٦٦)				(٢٥)		
	-٧٩				-٥٤		
	(٦٧)				(٢٦)		
	-٨٠				-٥٥		
	(٦٨)				(٢٧)		

قيمة ر دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ عندما = ٠,١٨، لاختبار ثنائي الذيل، وتمثل القيم بين الأقواس أرقام بنود مقياس العقد النفسي المدرك (منظمة) وخارجها مقياس العقد النفسي المدرك (فرد).

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

يبين الجدول السابق (٥) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين البند والدرجة الكلية للأبعاد الأربعة، لمقياس العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة)، دالة عند مستوى أقل من ٠,٠١ ما يشير إلى تجانس الفقرات، وصدق الاتساق الداخلي.

٢- صدق التكوين: أ- مقياس العقد النفسي المدرك (فرد)، حيث التأكد من البناء النظري للأنماط الأربعة والمقاييس الفرعية لنموذج روسو (٢٠٠٠)، باستخدام التحليل العاملي التوكيدي. وفيما يلي نتائج صدق تكوين المقياس:



شكل (٤) يبين صدق التكوين النظري لأنماط العقد النفسي المدرك (فرد) $n = 200$

كما $= 48, 62$ ، درجات الحرية = ٢٢، المعنوية $0, 001$

كما / درجات الحرية = ٢, ٢١، $NFI = 0, 88$ ، $IFI = 0, 93$ ، $CFI = 0, 92$ ،

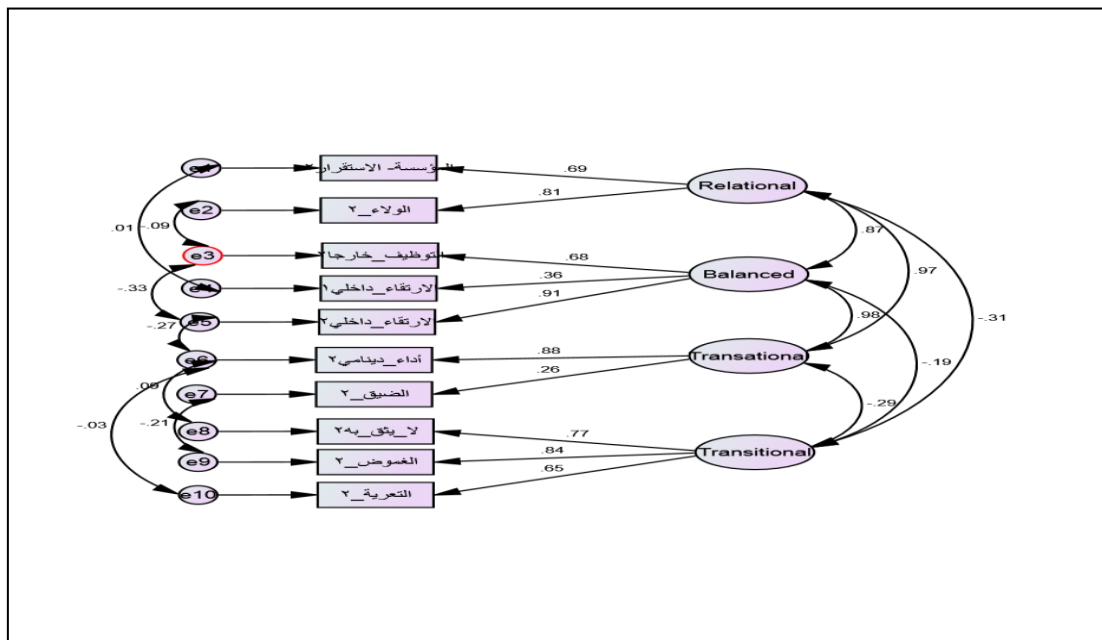
$RMSEA = 0, 07$

بين النموذج في الشكل السابق (٤) أن قيمة $\chi^2 = 48, 62$ بدرجات حرية ٢٢ وهي دالة عند مستوى معنوية $0, 001$ ، مما يشير لعدم صدق النموذج؛ لكن بسبب تأثير اختبار χ^2 بحجم العينة فغالبا ما تكون قيمته دالة، لذا يتم الاتجاه إلى قسمة قيمة اختبار χ^2 على درجات الحرية فإذا كانت أكبر من ٣ كانت مؤشرا على عدم صدق النموذج وهي هنا = ٢, ٢١، أيضا تشير ادلة جودة التوفيق^١ CFI و IFI إلى جودة

^١ حلت البيانات بواسطة برنامج AMOS الإصدار ٢٤ والمتوافق مع برنامج SPSS, V.27 - يعد معامل χ^2 مقياس أساسي لحسن المطابقة، حيث يفترض بداية عدم وجود فروق دالة بين النموذج المتوقع والنموذج المشاهد كفرض صفري، في مقابل فرض بديل بوجود فروق، وكلما كانت قيمة المعامل صغيرة كلما كان النموذج في

النموذج حيث قيمها فوق ٠,٩٠ ويقترب NFI من ذلك المحك ٠,٨٨، بالإضافة إلى أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA أقل ٠,٠٨ مما يعد مؤشرا مقبولا لصلاحية النموذج، كما تتراوح التشبعات بين المقاييس الفرعية والعوامل الكامنة (أنماط العقد النفسي المدرك- فرد) بأوزان انحدارية معيارية بين ٠,٣١: ٠,٩٧، وجميعها دال عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥، ما يشير إلى صدق التكوين للمقياس.

ت- مقياس العقد النفسي (منظمة):



شكل (٥) يبين صدق التكوين لمقياس العقد النفسي المدرك (منظمة) ن=٢٠٠
كا=٦١,٩٦، درجات الحرية = ٢٢، المعنوية أقل من ٠,٠٠١

أحسن توفيق له. ويعيب هذا المعامل تأثر دلالاته بكم العينة، لذا وجب أن يتبع بأدلة أخرى لحسن المطابقة. معامل Comparative Fit Index (CFI)، يقيس مدى حسن المطابقة في حال عدم وجود نموذج متوقع على الاطلاق، وهو مقياس غير احصائي، تنحصر قيمة بين ٠ و ١، وعلى الرغم أنه لا يوجد مستوى محدد (عتبة) نقول عندها بحسن المطابقة للنموذج، إلا أن القيم المرتفعة منه تعد مؤشرا لحسن المطابقة. احصاء الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ (RMSEA) Root mean square error of approximation، وهي تعد مقياس متمايز لكل درجة حرية، وهي تمثل حسن المطابقة عندما يتم تقدير النموذج في المجتمع، والقيم التي تنحصر بين ٠,٠٥-٠,٠٨ تعد مقبولة لحسن التوفيق، أما القيم فيما بين ٠,٠٨-٠,١٠ يعد النموذج في وضع وسط لحسن المطابقة، أما القيم الأكبر من ٠,١٠ فيعد النموذج فقيرا في تقدير حسن المطابقة. (HO, 2006, pp.284-285). أما Normed Fit Index (NFI) و Tucker-Lewis Index (TLI)، فإن أقتراب قيمهما من الواحد الصحيح تدل على حسن المطابقة. أنظر (Arbuckle, 2012, pp.610-611)

البروفائل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

كا^٢ / درجات الحرية = ٢,٨١، NFI = ٠,٩٢، IFI = ٠,٩٥، CFI = ٠,٩٥،
RMSEA = ٠,٠٩

يبين النموذج في الشكل السابق (٥) ان قيمة كا^٢ = ٦١,٩٦ بدرجات حرية ٢٢ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، مما يشير لعدم صدق النموذج، لكن وبسبب تأثر اختبار كا^٢ بحجم العينة، فغالبا ما تكون قيمته دالة، لذا يتم الاتجاه إلى دليل آخر وهو قسمة قيمة اختبار كا^٢ على درجات الحرية، فإذا كانت أكبر من ٣ كانت مؤشرا على عدم صدق النموذج وهي هنا = ٢,٢١، أي صدق النموذج، أيضا تشير أدلة جودة التوفيق CFI و IFI إلى جودة النموذج حيث إن قيمها فوق ٠,٩٠ فيقترب مؤشر NFI من ذلك المحك ٠,٨٨، بالإضافة إلى أن قيمة الجذر التربيعي لمتوسط مربعات الخطأ RMSEA أقل ٠,٠٨، ما يعد مؤشرا مقبولا لصلاحية النموذج، كما تتراوح التشبعات بين المقاييس الفرعية والعوامل الكامنة (أنماط العقد النفسي المدرك- منظمة) بأوزان انحدارية معيارية فيما بين ٠,٢٦ : ٠,٨٨، وجميعها دال عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٠١، مما يشير إلى صدق التكوين النظري للمقياس.

٢- مقياس تقدير الذات: وهو يتكون من ١٠ بنود من تأليف وإعداد روزنبرج ١٩٦٥، وتعريب الباحث، يتكون المقياس في صورته الأساسية من عشرة بنود منها خمسة بنود سالبة وخمسة موجبة، ويصحح المقياس وفقا لطريقة ليكرت خماسي (موافق بشدة- موافق- محايد- معارض- معارض بشدة)، وهو يعطي درجة كلية، أحادي البعد كما حدده روزنبرج ١٩٦٥، وكما اختبره إدوارد أوبرين (O'Brien, 1985)، و(Gray-Little et al., 1997)، الذين أكدوا على أحادية البعد للمقياس، عبر التحليل العاملي للبنود وباستخدام الاستجابات المتدرجة للبعد، بنظرية الاستجابة للبعد. صدق الاتساق الداخلي: حيث ارتباط الدرجة على البند بالدرجة الكلية، فقد وجدت ارتباطات دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ بين البند والدرجة الكلية لمقياس تقدير الذات لرونبرج تتراوح ما بين ٠,١٦ و ٠,٥٢ مما يشير لتجانس البنود فيما تقيس.

أ- كما بين صدق المقارنة الطرفية بين أعلى وأقل ٢٧%، وجود فروق ذات دلالة إحصائية إحصائية فيما وراء ٠,٠٠١ حيث بلغت قيمة ت=٢٩,١، وكان متوسطات المجموعتين على التوالي ٢٦,٣٧ و ٣٩,٣٨، مما يشير لقدرة المقياس على التفريق بين المجموعتين المتضادين.

ج- حسب كذلك ثبات المقياس بطريقتين ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان وبراون، وكانت قيم معاملي الثبات على التوالي: ٠,٤٥ و ٠,٥٥ وهو مؤشر ثبات ضعيف، وفي تقديرنا كمعظم اختبارات الشخصية ومقاييسها

يكون ثباتها ضعيف بالرغم من صدقها الجيد، بسبب أنها تعكس جوانب صريحة تمس شخصية الفرد في داخله وفي رؤيته لذاته وعلاقاته بالبيئة المحيطة.

٤- الأسلوب الإحصائي المستخدم:

استخدمت الإحصاءات الوصفية من رسوم بيانية ومتوسطات وإنحرافات معيارية ومعامل التواء والتفطح، كما استخدمت أساليب إحصائية متنوعة مثل اختبار كاي^٢ للفروق بين المتغيرات الديموجرافية لحساب التجانس، واختبارات الفروض استخدمت معاملات الارتباط، والفروق بين معاملات الارتباط للعينات المعتمدة، بالإضافة لاختبار (ت) للمقارنة بين عينتين مستقلتين، وأخيرا الرتب المئينية لرسم البروفيلات النفسية للعاملين الدائمين والمؤقتين، ومنخفضي ومرتفعي تقدير الذات وذلك للعقد النفسي المدرك (فرد- منظمة).

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج الإحصاء الوصفي:

يمثل الجدول التالي قيم كل من المتوسط والوسيط والانحراف المعياري ومعامل التواء والتفطح، لمتغيرات الدراسة: العقد النفسي المدرك فرد- (منظمة) والمقاييس الفرعية له، بالإضافة لتقدير الذات، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٦) يبين الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة للعقد النفسي المدرك

(فرد-منظمة)، ن= ٢٤٥

المتغير	المتوسط	الوسيط	ع	الالتواء	التفطح
١-الاستقرار	١٣,٩٩ (١٣,٥٦)	١٤ (١٤)	٣,٤٧ (٣,٤٠)	٠,٤٤- (٠,٢٠-)	٠,٢٩ (٠,٣٨-)
٢- الولاء	١٦,١٦ (١١,٣٩)	١٦,٥ (١٤)	٢,٧ (٤,١٧)	٠,٥- (٠,١٠-)	٠,٠٣- (٠,٨٧-)
٣- القدرة على التوظيف خارجا	١٣,٧٧ (١٠,٥٥)	١٤ (١٠)	٣,٧٤ (٤,١٤)	٠,٣٨- (٠,٣٣-)	٠,٣٤- (٠,٦٢-)
٤-الارتقاء الداخلي	١٦,١٤ (١٤,٠٧)	١٦ (١٥)	٢,٨٤ (٣,٩٩)	٠,٤١- (٠,٤٢-)	٠,٥٥- (٠,٦٥-)
٥-الأداء الدينامي	١٥,٣٧ (١٢,٨١)	١٦ (١٣)	٢,٧٦ (٤,١٨)	٠,٣٠- (٠,٢١-)	٠,٦٦- (٠,٧٦-)
٦-محدود (ضيق)	١٢,٢٥ (١٣,٢٣)	١٣ (١٣)	٣,٢٩ (٣,١٢)	٠,٤٥- (٠,٠٨-)	٠,١٢ (٠,٣٩-)
٧-قصير مدى	١١,٣٤ (١١,٨٦)	١١,٥ (١٢)	٣,٤٥ (٣,١٨)	٠,٠٧ (٠,١١)	٠,١٨- (٠,٠٦-)
٨-لا يثق به	١٠,٦٣ (١١,٢٢)	١٠ (١١)	٤,٢١ (٣,٧٧)	٠,٣٥ (٠,٢١)	٠,٦٨- (٠,٤٠-)
٩-غامض	١١,٤٦ (١١,٣٢)	١٢ (١١)	٣,٧١ (٣,٦٠)	٠,٢٠ (٠,٠٨)	٠,٢٧- (٠,٣١-)
١٠-تعريية	١٢,٤٨ (٨,٥٦)	١٤ (٩)	٤,٣٥ (٢,٨٦)	٠,١٢- (٠,١٨)	٠,٩٤- (٠,٤٠-)

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

١١-علائقي	٣٠,١٤ (٢٤,٩٥)	٣٠ (٢٥)	٤,٩٨ (٦,٦٩)	٠,٣٤- (٠,٠٢)	٠,٣٠- (٠,٧١)
١٢-توازني	٤٥,٢٧ (٣٧,٤٢)	٤٥ (٣٨,٥)	٦,٦٦ (١٠,٦٢)	٠,١٢- (٠,١٩)	٠,٢٩- (٠,٥٨)
١٣-تعاملي	٢٣,٥٩ (٢٥,٠٩)	٢٤ (٢٥)	٥,٤٤ (٤,٩٢)	٠,٢٥- (٠,١٢)	٠,٣١- (٠,٥٨)
١٤-مرحلي	٣٤,٥٧ (٣١,١٠)	٣٤ (٣١)	٩,٥٥ (٨,٦٤)	٠,٠٣ (٠,١٢)	٠,٣٩- (٠,٠٣)
١٥- تقدير الذات	٣٣,٠٩	٣٣	٤,٥٤	٠,٣٣-	٠,٣٠-

تمثل القيم بين الأقواس الإحصاء الوصفي للعقد النفسي من قبل المنظمة، الخطأ المعياري للالتواء والتفطح ٠,١٧ و ٠,٣٤

تشير نتائج الجدول السابق (٦) بالنسبة للعقد النفسي المدرك من قبل الفرد (القيم خارج الأقواس) اقتراب قيم كل من المتوسط والوسيط من بعضهما واقتراب قيم كل من معاملي الالتواء والتفطح من الصفر مما يشير إلى اعتدالية توزيع المتغيرات، نفس الشيء بالنسبة للعقد النفسي المدرك من قبل الفرد تجاه المنظمة (القيم بين الأقواس) إلى اقتراب قيم كل من المتوسط والوسيط من بعضهما، وقيم كل من معاملي الالتواء والتفطح من الصفر، مما يشير إلى اعتدالية توزيع المتغيرات ومن ثم إمكانية استخدام الإحصاء المعلمي. وكذا بالنسبة لمتغير تقدير الذات حيث اقتراب قيمتي المتوسط والوسيط من بعضهما واقتراب قيم معاملي الالتواء والتفطح من الصفر.

ثانياً: نتائج الإحصاء الاستدلالي لاختبار الفروض

١- ينص الفرض الأول على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملات الارتباط بين العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات. ويمثل الجدول التالي (٧) نتائج اختبار الفرض إحصائياً.

جدول (٧) يبين نتائج الفروق بين معاملي ارتباط العقد النفسي (فرد - منظمة) بتقدير الذات (ن=٢٠٠)

أبعاد العقد النفسي	الارتباط بتقدير الذات فرد منظمة	قيمة Z	الدلالة
١- الاستقرار	٠,٢٤* ٠,٠٢	٢,٢٣	٠,٠٣
٢- الولاء	٠,٢٧*	٢,٥٥	٠,٠١

		٠,٠٢	
n.s	١,٣٠	- ٠,٠٨	٣- التوظيف خارجا
		٠,٠٥	
٠,٠٣	٢,١٢	٠,٢٣*	٤- الارتقاء داخلي
		٠,٠٢	
٠,٠٣	٢,١٠	٠,١٥*	٥- أداء دينامي
		٠,٠٦-	
٠,٠٣	٢,١٢	٠,٢٢*	٦- الضيق
		٠,٠١	
n.s	٠,٦٠	٠,٠٩	٧- قصير المدى
		٠,٠٣	
n.s	٠,٥٠	٠,١٠	٨- لا يثق به
		٠,١٥*	
n.s	٠,٩٠	٠,٠٥	٩- غامض
		٠,١٤*	
n.s	١,١٢	٠,٢٤*	١٠- تعرية
		٠,١٣	
٠,٠٠٢	٣,٠٩	٠,٣٢*	١١- علائقي
		٠,٠٢	
٠,٠٢	٢,٣١	٠,٢٠*	١٢- متوازن
		٠,٠٣-	
n.s	١,٧١	٠,١٩*	١٣- تعاملي
		٠,٠٢	
n.s	صفر	٠,١٧*	١٤- مرحلي
		٠,١٧*	

* قيمة ر دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ عندما = ٠,١٤ لا اختبار ثنائي الذيل،
 قيمة Z دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٥ عندما = ١,٩٦، n.s = non-significant
 من الجدول السابق (٧) يتضح ما يلي:

١- وجود معاملات ارتباط موجبة دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ بين
 أبعاد العقد النفسي المدرك (فرد)، (العلائقي - المتوازن- التعاملي- المرحلي) مع
 تقدير الذات، بمدى بين، ٠,١٧ - ٠,٣٢، كما ارتبطت المقاييس الفرعية لهذه
 الأبعاد مع تقدير الذات (الاستقرار- الولاء- الارتقاء داخل المؤسسة- الداء

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

الدينامي- الضيق- التعرية او التدهور). بمدى بين ٠,١٥ - ٠,٢٧ . يلاحظ من هذه النتائج وعلى الرغم من أن قيم معاملات الارتباط أقل من ٠,٥٠ إلا أنها دالة، للإشارة إلى أهمية العقود النفسية المدركة من قبل الفرد في رفع تقدير الذات لديه، وذلك في كل المقاييس الفرعية وأبعادها. تتواكب هذه النتيجة مع نظرة كورمان (١٩٦٦، ١٩٧٠) لتقدير الذات، حيث يتمتع الأشخاص الذين لديهم تقدير الذات قوي يشبعون احتياجاتهم من خلال أدوارهم التنظيمية. كما تتوافق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصل إليه أوكاروأوتكين، ٢٠١٠ ، لوجود علاقة بين العقد النفسي المدرك وتقدير الذات للعاملين، ومع دراسة مات جوسو وزملاؤه ٢٠١٢، الذين توصلوا إلى أن تقدير الذات كسمة للشخصية للعاملين لديه القدرة على التأثير على التوقعات بشأن الالتزامات المتبادلة بين الفرد والمنظمة، ومن ثم تؤثر على الموقف الوظيفي للعامل.

٢- وجود معاملات موجبة دالة عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي ٠,٠٥ بين بعد العقد النفسي (منظمة) وهو النمط المرحلي وتقدير الذات $r = ٠,١٧$ ، ولم توجد علاقة مع باقي الأبعاد. كما وجدت علاقة ارتباطية موجبة دالة بين المقياسين الفرعيين من النمط المرحلي (لا يثق به و غامض)، حيث كانت قيمة معاملي الارتباط ٠,١٤ و ٠,١٥ ، ولم توجد علاقة بين تقدير الذات وباقي الأبعاد. إن شعور العاملين بشكل عام وما يتوقعونه من التزام بالعقود النفسية ينعكس حتما على تقدير الذات، والذي لم يظهر هنا إلا مع النمط المرحلي المؤقت، حيث يسود شعور لدي كثير من العاملين حتى الدائمين منهم بأن عمله مؤقت وربما يات اليوم الذي يستغني فيه عن خدماتهم، ويتفق ذلك جزئيا مع ما ذكره روزنبرج وأوينز (Rosenberg and Owens, 2001) أن منخفضي تقدير الذات يتسمون بمشاعر مثل الحساسية المفرطة، وعدم الاستقرار، ونقص الثقة بالنفس، وانعدام الثقة بالنفس، والاهتمام بالحماية من التهديد أكثر من المواجهة والاستمتاع بالحياة، ونقص المخاطرة، والاكتئاب العام، والتشاؤم، والوحدة، والعزلة.

٣- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الارتباطات بين مقاييس العقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات: (الاستقرار- الولاء- الارتقاء الداخلي- الأداء الدينامي- الضيق- النمط العلانقي- النمط المتوازن)، في اتجاه الارتباط بين العقد النفسي المدرك (فرد) وتقدير الذات عن العقد النفسي المدرك (منظمة) وتقدير الذات. وباقي الفروق غير دالة. مما يشير إلى أن توقعات الفرد فيما يتعلق بالالتزام والوفاء بالعقود أعلى مما يتوقعه من المؤسسة التي يعمل بها، وينعكس

ذلك على تقديره لذاته، فما يشعر العامل في ذاته تجاه نفسه أعلى مما تشعره به المؤسسة التي يعمل بها.

٢- ينص الفرض الثاني على أنه " توجد فروق بين العاملين المؤقتين (ن=٣٤) والدائمين (ن=١٦٦) على العقد النفسي (فرد- منظمة) ومقاييسه الفرعية وتقدير الذات. ويمثل الجدول التالي الاختبار الإحصائي للفرض:

جدول (٨) يمثل الفروق بين العاملين المؤقتين والدائمين على العقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات

المتغير	المجموع	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
١- الاستقرار	أ-مؤقت	١٣,٣	(٣,٥٠) ٣,٧٧	١,٨٣	n.s
	ب-دائم	(١٠,٧١)	(٣,٠٨) ٣,٣٩) ٥,٧٨	٠,٠٠
٢- الولاء	أ-مؤقت	١٥,٨٥	(٤,٢٥) ٢,٨٤	٠,٧١	n.s
	ب-دائم	(١٠,٢٦)	(٤,١٤) ٢,٦٨	١,٧٣	n.s
٣- التوظيف خارجا	أ-مؤقت	١٤,٤٤	(٤,٠٧) ٤,٠٨	١,١٦	n.s
	ب-دائم	(١٠,٠٣)	(٤,١٦) ٣,٦٦	٠,٨٠	n.s
٤- الارتقاء داخلي	أ-مؤقت	١٦,٢٤	(٣,٩٧) ٢,٨٩	٠,٢٢	n.s
	ب-دائم	(١٢,١٢)	(٣,٨٨) ٢,٨٤) ٣,٢١	٠,٠٠
٥- أداء دينامي	أ-مؤقت	١٤,٧٤	(٤,٦٣) ٢,٨٦	١,٤٧	n.s
	ب-دائم	(١٢,٠٣)	(٤,٠٨) ٢,٧٢	١,١٩	n.s
٦- الضيق	أ-مؤقت	١٣,٢١	(٣,٠٢) ٣,٥٩	١,٨٨	n.s
	ب-دائم	(١٣,٥٠)	(٣,١٥) ٣,٢٠	٠,٥٦	n.s
		١٢,٠٥			

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

			(١٣,١٧)		
٠,٠٢	٢,٤٦	(٢,٤٦) ٣,٨٥	١٢,٥٦	أ-مؤقت	٧- قصير المدى
٠,٠٢)	(٣,٢٦) ٣,٣١	(١٣,٠٦)	ب-دائم	
	٢,٤٤		١١,٠٧		
	((١١,٦١)		
n.s	١,١٥	(٤,٤٠) ٣,٥٧	١١,٣٩	أ-مؤقت	٨- لا يثق به
٠,٠٤)	(٣,٥٩) ٤,٣٢	(١٢,٤٢)	ب-دائم	
	٢,٠٣		١٠,٤٧		
	((١٠,٩٨)		
n.s	٠,٢٠	(٣,٢٦) ٣,٥٤	١١,٥٨	أ-مؤقت	٩- غامض
n.s	٠,٠٩	(٣,٦٨) ٣,٧٦	(١١,٢٧)	ب-دائم	
			١١,٤٤		
			(١١,٣٣)		
n.s	٠,٤٨	(٢,٦٣) ٤,٤٨	١٢,٨٢	أ-مؤقت	١٠- تعرية
n.s	١,٤٤	(٢,٩٠) ٤,٣٤	(٩,٢١)	ب-دائم	
			١٢,٤٢		
			(٨,٤٣)		
n.s	١,٦٦	(٦,٥٣) ٥,٣٤	٢٨,٨٥	أ-مؤقت	١١- علائقي
٠,٠٠)	(٦,٤٥) ٤,٨٨	(٢٠,٩٧)	ب-دائم	
١	٣,٩٤		٣٠,٤٠		
	((٢٥,٧٦)		
n.s	٠,١٤	٦,٢٦	٤٥,٤١	أ-مؤقت	١٢- متوازن
٠,٠٥)	(١١,١٣)	(٣٤,١٨)	ب-دائم	
	١,٩٧	٦,٧٦	٤٥,٢٣		
	((١٠,٤٣)	(٣٨,٠٨)		
٠,٠١	٢,٧١	(٣,٨٨) ٦,٢٥	٢٥,٨٥	أ-مؤقت	١٣- تعاملي
n.s	١,٩٣	(٥,٠٦) ٥,١٥	(٢٦,٥٦)	ب-دائم	
			٢٣,١٢		
			(٢٤,٧٨)		
n.s	٠,٨٠	(٨,٧١) ٨,٨٨	٣٥,٧٩	أ-مؤقت	١٤- مرحلي
n.s	١,٣٢	(٨,٦٠) ٩,٦٨	(٣٢,٩١)	ب-دائم	
			٣٤,٣٣		
			(٣٠,٧٤)		
n.s	١,٣٣	٥,١٥	٣٣,١٨	أ-مؤقت	١٥- تقدير الذات
		٤,٤١	٣٣,٠٧	ب-دائم	

تمثل القيم بين الأقسام العقد النفسي المدرك من قبل المنظمة، والقيم خارجها العقد النفسي المدرك من قبل الفرد

من نتائج الجدول السابق (٨) يتضح ما يلي: ١- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين المؤقتين والعاملين الدائمين على العقد النفسي المدرك (فرد) في المقياس الفرعي "قصير المدى" حيث كانت قيمة $t = 2,46$ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من $0,05$ ، وكانت متوسطات المجموعتين على التوالي $12,56$ و $11,07$ ، والفارق دال تجاه العاملين المؤقتين. كما وجدت فروق ذات دلالة معنوية بين المجموعتين على نمط العقد النفسي (التعاملي)، حيث بلغت قيمة $t = 2,71$ ، وهي دالة عند مستوى معنوية $0,01$ ، وكانت متوسطات المجموعتين على التوالي $25,85$ و $23,12$ ، والفارق دال تجاه العاملين المؤقتين. جاءت النتائج على نحو متوقع فالعاملين المؤقتين جل اهتمامهم الجانب الاقتصادي المالي، ومن ثم يكون التزامه المدرك نحو ذلك، وأن عمله على المدى القصير، فقد يترك العمل أو يتم الاستغناء عنه في أي وقت، لذا فعينه على ما يتحصل عليه من مال، سواء من مكان العمل أم من خارجه أو المستهلكين، وربما هذا أمر طبيعي حيث الالتزام الأقل من الطرفين العامل والمنظمة. تختلف هذه النتيجة عن ما توصلت إليه ايزاكسون وزملاؤها (Isakson, Bernhard and Bellaagh, 2004) حيث لم تجد فروقا بين العاملين الدائمين والمؤقتين في العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة)، فالعاملين المؤقتين ادني عن الدائمين في العقد النفسي وتقدير الذات ولكن بدرجات طفيفة لا ترقى للدلالة، وقد يكون ذلك ناجما عن "الحمل الوظيفي الزائد" على العاملين الدائمين. وتتفق نتيجة الدراسة مع نتائج دراسة هوجز وبلامر (Hughes and plamer, 2007) اللذين توصلا إلى ثبوت الافتراض القائل باختلاف المجموعتين في العقد النفسي المدرك وتقدير الذات.

٢- وجود فروق ذات دلالة معنوية بين العاملين المؤقتين والعاملين الدائمين على العقد النفسي المدرك (منظمة) في المقياس الفرعي "الاستقرار" حيث بلغت قيمة $t = 5,78$ وهي دالة عند مستوى معنوية $0,001$ ، وكان متوسطي المجموعتين على التوالي $10,71$ و $14,14$ ، والفارق دال تجاه مجموعة العاملين الدائمين. وجدت كذلك فروق معنوية دالة بين المجموعتين في المقياس الفرعي "الارتقاء الداخلي"، حيث كانت قيمة $t = 3,21$ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من $0,01$ ، وكانت المتوسطات على التوالي $12,12$ و $14,47$ ، والفارق دال تجاه العاملين الدائمين. ووجد كذلك فروق معنوية بين المجموعتين على المقياسين الفرعيين "

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

قصير المدى، ولا يثق به"، حيث كانت قيمتي ت على التوالي ٢,٤٤ و ٢,٠٣ وهما دالتين عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ والفارق دال لمجموعة العاملين المؤقتين، صاحبة المتوسطات الأعلى. وأخيرا وجدت فروق ذات دلالة معنوية بين المجموعتين على أنماط العقد النفسي (العلائقي والمتوازن) حيث بلغت قيمتي ت على التوالي ٣,٩٤ و ١,٩٧ وهما دالتين عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥، والفارق دال تجاه مجموعة العاملين الدائمين صاحبة المتوسطات الأعلى. جاءت النتائج في المتوقع تجاه العاملين الدائمين وما يتوقعونه من التزام المنظمة ف لديهم استقرار وظيفي وترقي داخلي ومن ثم انعكس ذلك على العقد النفسي العلائقي طويل الأمد والعقد النفسي التوازني فيما بين العامل والمنظمة، وبسبب أن العمل مؤقت لدى العاملين المؤقتين بعقد داخلي أو "سرك" فالعمل على المدى القصير، ويمكن التخلي من قبل الطرفين في أي وقت دون رابط أو أدنى مسؤوليه، فنجد لديهم شيوع العقد النفسي قصير المدى وعدم الثقة في المنظمة من حيث الالتزام والوفاء للعاملين المؤقتين. ولم يكن لتقدير الذات أهمية في التفريق بين العاملين الدائمين والمؤقتين، حيث إنه يرتبط بنتائج وبهدف، لم تحققه أي من المجموعتين. تتفق النتيجة مع دراسة ايزاكسون وزملاؤها (Isakson, Bernhard and Bellaagh, 2004) التي لم تجد فروقا بين المجموعتين المؤقتة والدائمة في تقدير الذات. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة عزاز أحمد وزملاؤها (Ahmed, D'Netto, Chelliah and Fein, 2016)، تشير نتائج الدراسة إلى أن الامتداد المستمر للعمل المؤقت وعدم تثبيت العمالة، أدى إلى انخفاض سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتقدير ذاتي منخفض، ودرجة من إهمال العمل والعلاقة بين العاملين، وزيادة معدل نوايا العاملين لترك العمل، كما تمت مناقشة الآثار المترتبة على خرق العقد النفسي من حيث إدارة القوى العاملة المؤقتة. وقدمت نتائج الدراسة معرفة جديدة بالعواقب السلوكية الناشئة عن فشل أرباب العمل في الوفاء بوعودهم، فقد تحول التوظيف الدائم إلى مؤقت طويل الأجل.

٣- ينص الفرض الثالث على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العاملين منخفضي (ن=٤١) ومرتفعي (ن=٣٤) الدرجة على مقياس تقدير الذات على العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة). ويبين الجدول التالي نتائج اختبار الفرض إحصائيا:

جدول (٩) يمثل الفروق بين العاملين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات على العقد النفسي (فرد- منظمة)

المتغير	المجموعة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
---------	----------	---------	-------------------	--------	---------

٠,٠٠ ١ n.s	٣,٦٦ ٠,٣٣	٣,٧٧ (٣,٠٣) ٢,٥٦ (٣,٨٣)	١٢,٢٢ (١٣) ١٥,٠٣ (١٣,٢٦)	low-أ high-ب	١- الاستقرار
٠,٠١ n.s	٢,٦٥ ٠,٨١	٣,١٧ (٣,٨٤) ٢,٧٥ (٣,٩٠)	١٤,٩٣ (١١,١٧) ١٦,٧٦ (١٠,٤٤)	low-أ high-ب	٢- الولاء
n.s n.s	٠,٦١ ١,٢٧	٣,٩٢ (٣,٦٧) ٤,٠٨ (٣,٥٨)	١٣,٠٢ (١٠,٢٢) ١٣,٥٩ (٩,١٥)	low-أ high-ب	٣- التوظيف خارجا
٠,٠٢ n.s	٢,٣٤ ٠,٢٨	٣,٣٩ (٤,١٣) ٢,٢٨ (٣,٨٥)	١٥,٠٥ (١٣,٣٢) ١٦,٦٥ (١٣,٠٦)	low-أ high-ب	٤- الارتقاء داخلي
n.s n.s	١,٤٩ ٠,٩٩	٣,١٣ (٤,٢٧) ٢,٧٣ (٤,١٥)	١٤,٦٦ (١٣) ١٥,٦٨ (١٢,٠٣)	low-أ high-ب	٥- أداء دينامي
٠,٠٠ ٨ n.s	٢,٧٢ ٠,٢١	٣,٢٩ (٣,٥٧) ٣,١٠ (٣,٣١)	١١,٢٤ (١٣,١٧) ١٣,٢٦ (١٣)	low-أ high-ب	٦- الضيق
n.s n.s	٠,١١ ٠,٢٣	٣,٢٠ (٢,٩٠) ٢,٧٤ (٣,٦١)	١١,٢٤ (١٢,٧٣) ١١,٣٢ (١٢,٥٦)	low-أ high-ب	٧- قصير المدى
n.s	١,٧٧	٢,٨٦	١٠,١٧	low-أ	٨- لا يثق به

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

٠,٠٤)	(٤,٢٤)	(١٠,٤٤)	high-ب	
	٢,٠٢	٤,٥٠	١١,٨٨		
	((٣,٤٣)	(١٢,٢٦)		
n.s	١,١٨	٤,٠٢	١١,٢٧	low-أ	٩- غامض
٠,٠١)	(٣,٤٨)	(١٠,٠٥)	high-ب	
	٢,٥١	٣,١٢	١٢,٢٦		
	((٣,٤٤)	(١٢,٠٦)		
٠,٠٠	٣,٧٠	٤,٤٠	١١	low-أ	١٠- تعرية
١)	(٢,٨٥)	(٧,٩٠)	high-ب	
٠,٠٥	١,٩٦	٤,١٣	١٤,٦٨		
	((٣,١٨)	(٩,٢٦)		
٠,٠٠	٣,٨٣	٥,٩٠	٢٧,١٥	low-أ	١١- علائقي
١	٠,٣١	(٥,٦٩)	(٢٤,١٧)	high-ب	
n.s		٤,٢٧	٣١,٧٩		
		(٧,٢٣)	(٢٣,٧١)		
٠,٠٤	٢,٠١	٧,٤٧	٤٢,٧٣	low-أ	١٢- متوازن
n.s	١,٥٣	(٩,٩٢)	(٣٦,٥٤)	high-ب	
		٥,٩٦	٤٥,٩١		
		(٩,٨٦)	(٣٤,٢٤)		
n.s	١,٧٧	٥,٤٢	٢٢,٤٩	low-أ	١٣- تعاملي
n.s	٠,٢٨	(٤,٦٨)	(٢٥,٩٠)	high-ب	
		٤,٧١	٢٤,٥٩		
		(٥,٩٩)	(٢٥,٥٦)		
٠,٠٠	٢,٨٠	١٠,٢٨	٣٢,٤٤	low-أ	١٤- مرحلي
٧)	(٩,٥١)	(٢٨,٣٩)	high-ب	
٠,٠١	٢,٥٥	٩,٢٨	٣٨,٨٢		
	((٧,٩٢)	(٣٣,٥٩)		

يتضح من الجدول (٩) السابق ما يلي:

١- فيما يتعلق بالفروق بين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات على مقياس العقد النفسي المدرك (فرد) ومقاييسه الفرعية، فقد وجدت فروق ذات دلالة معنوية بين المجموعتين في المقياس الفرعي "الأستقرار" ، حيث كانت قيمة ت = ٣,٦٦ وهي

دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١ وكانت متوسطات المجموعتين على التوالي ١٢,٢٢ و ١٥,٠٣ والفارق دال تجاه مرتفعي تقدير الذات، ووجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين في المقياس الفرعي " الولاء " حيث كانت قيمة ت= ٢,٦٥ وهي دالة عند مستوى معنوية ٠,٠١ والمتوسطات على التوالي ١٤,٩٣ و ١٦,٧٦، والفارق دال تجاه مرتفعي تقدير الذات. وفي الأداء على المقياس الفرعي " الارتقاء الداخلي " وجدت فروق دالة إحصائياً بين المجموعتين حيث بلغت قيمة ت= ٢,٣٤ وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ ومتوسطات المجموعتين على التوالي ١٥,٠٥ و ١٦,٦٥، والفارق دال تجاه مرتفعي تقدير الذات. وفي المقياسين الفرعيين " الضيق و التعرية " وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠١ بين المجموعتين حيث بلغت قيمتي ت ٢,٧٢ و ٣,٧٠ والفارق دال تجاه مرتفعي تقدير الذات. وأخيراً وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات على أنماط العقد النفسي المدرك (العلائقي- المتوازن- المرحلي) وكانت قيم ت على التوالي ٣,٨٣ و ٢,٠١ و ٢,٨٠ وجميعها دال عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ والفروق تجاه مرتفعي تقدير الذات.

بينت نتائج الدراسة الحالية للفروق بين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات على العقد النفسي المدرك فرد (منظمة) أن العاملين ذوي تقدير الذات المرتفع بشكل عام أكثر استقراراً وولاء وارتقاء في العمل وهم من يركزون على المهام المحددة والتركيز عليها وهم أكثر تدهوراً في الأجور مقارنة بمنخفضي تقدير الذات، وهم الأكثر ارتباطاً على المدى الطويل بالمؤسسة التي يعملون بها، ولديهم توازن بين احتياجاتهم واحتياجات المنظمة كما أنهم يفضلون الأعمال المرحلية أكثر من العاملين منخفضي تقدير الذات. كما يميل الأشخاص الذين يحصلون على درجات أعلى إلى أن يكونوا أكثر سعادة وأقل إكتئاباً، وأن يكون لديهم المزيد من الأصدقاء، وأن يكونوا أكثر رضا عن علاقاتهم الشخصية، ويقللوا من القلق بشأن الرفض، وللتوافق أقل، والعمل بجدية أكبر في المهام الصعبة، والشعور بوحدة أقل، وأقل عرضة للإدمان على الكحول، وأقل عرضة لمجموعة متنوعة من المشاكل النفسية (MacDonald and Leary, 2012, p.355). تختلف نتيجة الدراسة الحالية عما أشار إليه (Baumeister et al., 2003) في مراجعته، من أن تقدير الذات المرتفع قد يكون راجعاً عن الأداء الجيد، في حين أن تقدير الذات العالي في الدراسة أكثر في النواحي الإيجابية للعقد النفسي المدرك. وتتفق نتائج الدراسة مع ما توصل إليه كلا من (Bankole and Ajagun, 2014)، من أن مرتفعي تقدير الذات كانوا أكثر التزاماً نحو المنظمة عن

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

منخفضي تقدير الذات. وتتفق كذلك مع دراسة هوتجيم و دى ويت (Hoote gem and De Witte, 2019) التي توصلت إلى أن منخفضي الكفاءة الذاتية الهمنية يعانون انعدام الأمن الوظيفي وزيادة في خرق العقد النفسي مع المنظمة.

٤- ينص الفرض الرابع على وجود البروفائيل النفسي مميز لكل من العاملين الدائمين والمؤقتين في جامعة المنيا في ضوء العقد النفسي (فرد- منظمة) وتقدير الذات.

أ- البروفائيل النفسي للعاملين الدائمين والمؤقتين في الأداء على العقد النفسي المدرك (فرد) وتقدير الذات: تم تحويل الدرجات الخام إلى رتب مئوية كمييار داخل الجماعة، حيث يشير المئين ٥٠ أن هناك ٥٠% أفضل من الفرد وهناك ٥٠% أخرى أفضل منه، ومن يقع في المئين ٧٠، فهذا يعني أن الفرد أفضل من ٧٠% من اقرانه وأسوا من باقي الـ ١٠٠% وهم ٣٠%، وهكذا.

شكل (٦) يبين بروفائيل نفسي للعقد النفسي المدرك (فرد) وتقدير الذات للعاملين الدائمين والمؤقتين

المرتبة	تقدير الذات	مرحلي	تعاملي	متوازن	علانقي	تدهور	غموض	لا ثقة	مدى قصير	ضيق	أداء دينامي	ارتقا	فرص توظيف	استقرار	المتن
1	23	13	8	29	18	4	4	4	4	4	9	4	10	4	1
5	24	18	15	33	21	6	6	4	6	6	10	8	12	8	5
10	26	23	16	36	23	6	7	5	8	8	11	9	13	9	10
20	29	26	19	40	26	8	8	7	10	10	13	10	14	10	20
25	30	27	20	41	27	9	9	8	9	9	13	10	14	11	25
30	31	29	21	42	28	10	10	8	10	10	14	11	15	12	30
40	32	32	22	44	29	11	11	9	11	11	15	12	16	13	40
50	33	31	23	45	30	12	12	10	12	12	16	13	16	14	50
60	34	37	25	47	32	14	14	11	12	12	16	13	17	15	60
70	36	40	26	48	33	15	15	13	13	13	17	14	18	16	70
75	37	42	27	50	34	16	16	14	14	14	18	16	18	16	75
80	37	44	28	51	35	16	16	14	14	14	18	17	19	17	80
90	39	47	30	55	36	19	19	17	16	16	19	19	20	19	90
95	40	49	32	56	38	20	20	18	18	18	20	20	20	20	95
99	42	60	38	59	40	20	20	20	20	20	20	20	20	20	99

عاملون مؤقتون _____ عاملون دائمون _____

يشير البروفایل النفسي في الشكل السابق (٦) أن العاملين المؤقتين يتسمون بعقد نفسي مدرك حيث الاستقرار أقل، وأداء دينامي أقل و(ضيق وقصير مدى ولا ثقة) أعلى من العاملين الدائمين، ونمط علائقي أقل وتعاملي أعلى. بشكل عام تبدو الارتفاعات للقمم طفيفة باستثناء العمل قصير المدى ونمط العقد النفسي تعاملي وهذا ما يميز العاملين المؤقتين عن العاملين الدائمين.

ب- البروفایل النفسي للعاملين الدائمين والمؤقتين في الأداء على العقد النفسي المدرك (فرد) وتقدير الذات: ويبين الشكل (٧) التالي البروفایل النفسي:

شكل (٧) يبين بروفایل نفسي للعقد النفسي المدرك (منظمة) وتقدير الذات للعاملين الدائمين والمؤقتين

المعين	تقدير ذات	مرحلي تعاملي	متوازن	علائقي	تعريية	غموض	لا ثقه	قصير مدى	ضيق	أداء دينامي	ارتقاء	فرص توظيف	الولاء	استقرار	المعين
1	23	11	12	11	3	4	4	4	6	4	4	4	4	5	1
5	24	15	18	15	4	5	4	7	8	6	7	4	8	5	
10	26	22	22	16	5	7	7	8	9	7	8	5	9	10	
20	29	25	28	19	6	8	8	9	11	9	10	7	11	20	
25	30	25	29	19	7	9	9	10	11	10	11	8	11	25	
30	31	26	31	21	7	9	9	10	11	10	12	9	12	30	
40	32	28	36	25	8	10	10	11	12	12	13	9	13	40	
50	33	31	39	25	9	11	11	12	13	13	15	10	14	50	
60	34	33	41	27	9	12	12	13	14	14	16	11	15	60	
70	36	34	44	30	10	13	13	13	15	16	17	12	16	70	
75	37	38	45	30	11	14	14	14	16	16	18	13	16	75	
80	37	39	46	31	11	14	15	14	16	17	18	14	17	80	
90	39	43	52	34	13	16	16	16	17	18	19	16	18	90	
95	40	47	54	36	14	18	18	18	18	20	20	18	19	95	
99	42	50	60	40	15	19	20	20	20	20	20	20	20	99	

عاملون دائمون

عاملون مؤقتون

يبين البروفایل النفسي في الشكل السابق (٧) للعقد النفسي المدرك (منظمة) وتقدير الذات، أن العاملين المؤقتين يشعرون بعدم الاستقرار وعدم الارتقاء الداخلي في العمل وأن العمل قصير المدى ويشعرون بالتدهور أو التعريية، في مجال العمل وهم

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

أقل ارتباطا (علائقي) بالعمل ويهتمون بالجوانب المالية (تعاملي) بالمنظمة ونمط عقد عمل (مرحلي) أو مؤقت.

٥- ينص الفرض الخامس على وجود بروفائيل النفسي مميز لكل من العاملين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات في ضوء العقد النفسي (فرد- منظمة).
أ- البروفائيل النفسي للعاملين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات في ضوء العقد النفسي المدرك، (فرد): يتضح في الشكل التالي (٨):

شكل (٨) يبين بروفائيل نفسي للعقد النفسي المدرك (فرد) للعاملين مرتفعي ومنخفضي تقدير الذات

المتغير	مرحلي	تعاملي	متوازن	علائقي	تدهور	غموض	لا ثقة	مدى قصير	ضيق	أداء دينامي	ارتقا	فرص	الولاء	استقرار	المتغير
1	13	8	29	18	4	4	4	4	4	9	9	4	10	4	1
5	18	15	33	21	6	6	4	6	6	10	11	8	12	8	5
10	23	16	36	23	6	7	5	6	8	11	12	9	13	9	10
20	26	19	40	26	8	8	7	8	10	13	14	10	14	11	20
25	27	20	41	27	9	9	8	9	10	13	14	11	14	12	25
30	29	21	42	28	10	10	8	10	11	14	15	12	15	12	30
40	32	22	44	29	11	11	9	11	12	15	16	13	16	13	40
50	34	24	45	30	12	12	10	11	13	16	17	14	16	14	50
60	36	25	47	32	13	13	11	12	14	17	18	15	17	15	60
70	40	26	48	33	14	14	13	13	15	18	18	16	18	16	70
75	42	27	50	34	16	16	14	14	16	18	19	17	18	17	75
80	44	28	51	35	16	16	14	14	16	18	19	17	18	18	80
90	47	30	55	36	19	19	17	16	19	19	20	19	20	19	90
95	49	32	56	38	20	20	18	18	20	20	20	20	20	20	95
99	60	38	59	40	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	99

منخفضو تقدير الذات مرتفعو تقدير الذات

يبين البروفائيل النفسي في الشكل السابق (٨) أن العاملين منخفضو تقدير الذات أقل في كل أنماط العقد النفسي المدرك الأربعة (فرد) وفي كل المقاييس الفرعية التابعة لها. تتوافق النتيجة السابقة مع ما ذكره كلا من جاردينر وبيرس (Gardner

أصله في الخبرات المباشرة والشخصية، فالأفراد الذين يشعرون بالكفاءة والجدارة، المستمدين من تجاربهم الخاصة (مثل إكمال المشروع بنجاح)، يحملون صوراً إيجابية لأنفسهم بشكل عام، وستعمل خبرات النجاح في المؤسسة على تعزيز تقدير الفرد لذاته على أساس المؤسسة، والأفراد الذين لديهم خبرات ناجحة، والذين ينسبون هذا النجاح لأنفسهم هم أكثر عرضة لزيادة في الكفاءة الذاتية، والتي بدورها تؤثر بمرور الوقت على تقدير الذات، وبالمثل، فإن الفرد الذي يعاني من الفشل وينسبه إلى الذات سيخبر في النهاية تضائل تقدير الذات.

ت- البروفایل النفسي للعاملين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات في ضوء العقد النفسي المدرك (منظمة): يتضح في الشكل التالي:

شكل (٩) يبين العقد النفسي المدرك (منظمة) بين العاملين منخفضي ومرتفعي تقدير الذات

المنين	مرحلي	تعاملية	متوازن	علائقية	تعرية	غموض	لا ثقة	قصير مدى	ضيق دينامي	أداء	فرص	الولاء	استقرار	المنين
1	11	15	12	11	3	4	4	4	4	4	4	4	5	1
5	15	17	18	15	4	5	4	7	6	7	4	4	8	5
10	22	19	22	16	5	7	7	8	7	8	5	5	9	10
20	25	21	28	19	6	8	8	9	9	10	7	7	11	20
25	25	21	29	19	7	9	9	10	10	11	7	7	11	25
30	26	22	31	21	7	9	9	10	10	11	8	8	12	30
40	28	24	26	23	8	10	10	11	12	12	9	10	13	40
50	31	25	30	25	9	11	11	12	13	13	10	10	14	50
60	33	27	41	27	9	12	12	13	14	14	11	13	15	60
70	34	28	44	30	10	13	13	14	15	16	13	14	16	70
75	38	29	45	30	11	14	14	14	16	16	13	15	16	75
80	39	30	46	31	11	14	15	14	17	17	14	15	17	80
90	43	32	52	34	13	16	16	16	18	18	16	16	18	90
95	47	33	54	36	14	18	18	18	20	20	18	18	19	95
99	50	37	60	40	15	19	20	20	20	20	20	20	20	99

مرتفعو تقدير الذات منخفضو تقدير الذات

يبين الشكل السابق (٩) أن العاملين مرتفعي تقدير الذات يرون أن العقد النفسي المدرك من قبل (منظمة)، أن المنظمة لا يوثق بها وغامضة وتسبب تدهور للعامل وواجباته ومهامه بها وأن العمل بها مرحلي مؤقت.

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

حدود وتوصيات الدراسة

- ١- بينت نتائج الدراسة وجود ارتباطات موجبة دالة بين العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات، وبصفة خاصة العقد النفسي المدرك (فرد).
- ٢- توقعات الفرد من حيث الالتزام التنظيمي المدرك (العقد النفسي) تجاه المؤسسة أعلى مما يتوقعه منها تجاهه.
- ٣- يغلب العاملون المؤقتون الجانب الاقتصادي (المالي) كعقد نفسي تعاملتي وقصير المدى، في العلاقة مع المؤسسة التي يعمل بها.
- ٤- يغلب العاملون الدائمون عقد نفسي مدرك علائقي (طويل المدى) ومتوازن، وشعورهم بالاستقرار وفرص الترقى داخل العمل.
- ٥- لم توجد فروق دالة بين العاملين الدائمين والمؤقتين على تقدير الذات، وحيث إن تقدير الذات في الغالب هو ناتج الرضا عن العمل والإنتاجية في المنظمة، لذا تقترح الدراسة الحالية تضمين إنتاجية الفرد مع العقد النفسي المدرك وتقدير الذات كمتغير وسيط في دراسة مستقبلية.
- ٦- العاملون مرتفعوا تقدير الذات أكثر استقرار وولاء وترقى داخل العمل، ويشعرون بمحدودية العمل (الضيق) والتدهور فيما كان يؤول إليهم من امتيازات العمل، ولديهم عقد نفسي مدرك (علائقي ومتوازن ومرحلي).
- ٧- وجدت بروفائلات نفسية مميزة للعاملين الدائمين والمؤقتين على العقد النفسي المدرك (فرد- منظمة) وتقدير الذات، وكذا للعاملين مرتفعي ومنخفضي تقدير الذات.
- ٨- يؤخذ على الدراسة الحالية صغر حجم العينة للعاملين المؤقتين مقارنة بالعاملين الدائمين ما ادي لعدم التجانس بينهما في بعض المتغيرات الديموجرافية، ومن ثم الحذر في تعميم نتائج الدراسة على العاملين المؤقتين والدائمين، كما ان العينة ليست عشوائية إنما حصصية غير احتمالية. لذا تقترح الدراسة في البحوث المستقبلية انتقاء عينات عشوائية ممثلة للقطاعات الخدمية والهادفة للربح.

المراجع

- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠٢١). الكتاب الإحصائي السنوي، نشرة العمل. جمهورية مصر العربية.
- عامر على حسين العطوي. (٢٠١٢). تفسير ظاهرة التهكم التنظيمي في المنظمات من خلال الترابط البيئي لعمليات العقد النفسي والاحترام الداخلي: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت المثني، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، مجلد ١٤، عدد ٢، (ص ص. ٨-٤٨).

- Ahmed E. D'Netto B. Chelliah J. and Fein E. (2016). Psychological Contract Breach: Consequences of Unkept Promises of Permanent Employment. **Contemporary Management Research**, Vol. 12, No. 2, PP. 183-210. doi:10.7903/cmr.13914
- Anastasi, A. (1999). **Psychological testing**. 6th Edition, New York, Macmillan Pub. Co.
- Arbuckle, J. L. (2012). **IBM SPSS Amos 21 User, s Guide**. Amos developmental Corporation.
- Argyris, C. (1960). **Understanding organizational behavior**. Homewood, IL: The Dorsey Press.
- Baker H. G. (1985). The unwritten contract: Job perceptions. **Personnel Journal**, Vol. 64, No.7, pp. 37-41.
- Bankole E.T. and Ajagun O.V. (2014). Psychological Contract and Organizational Based Self Esteem as Antecedents of Organizational Commitment among Government Workers in Ekiti State, Nigeria. **International Journal of Research in Humanities and Social Studies**, Vol.1, No. 2, December, PP 24-33
- Baumeister R. F. Campbell J. D. Krueger J. I. and Vohs K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? **Psychological Science in the Public Interest**, Vol.4, pp.1-44.
- Bera A. (2021). In Search of Outcomes of a Psychological Contract in Public Organization. Research Article, 10.2478/ijcm-2021-0005 IJCM, Vol. 57, pp. 9-18.
- Blau P. (1964). **Exchange and Power in Social Life**. New York: Wiley.
- Brockner J. (1988). **Self-esteem at work: Theory, research, and practice**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Coyle-Shapiro J. and Kessler L. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: a large scale survey. **Journal of Management Studies**, Vol. 37, No.7, pp.903-925.
- Creswell, J.W. (2012). **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research**. 4th Editon, Boston, Pearson Education, Inc.

- Cullinane N. and Dundon T. (2006). The psychological contract: a critical review. **International Journal of Management Reviews**, Vol.8, No.2, pp. 113-129. (doi: 10.1111/j.1468-2370.2006.00123.x)
- Dabos G. E. and Rousseau D. M. (2004). Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 89, No. 1, pp. 52-72.
- Garcia P. R. J. M., Amarnani, R. K., Bordia P., and Restubog S. L. D. (2021). When support is unwanted: the role of psychological contract type and perceived organizational support in predicting bridge employment intentions. **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 25, No.3, pp. 1-27. <https://doi.org/10.1016/.vb.103525>
- Gardner D. G. and Pierce J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. **Group and Organization Management**, Vol.23, No.1, pp. 48–70.
- Gardner D.G. Huang G.H. Niu X. Pierce J.L. and Lee C. (2015). Organization based self-esteem, psychological contract fulfillment, and perceived employment opportunities: A test of self-regulation theory. **Human Resource Management**, November–December, Vol. 54, No. 6, Pp. 933–953
- Gray-Little, B., Williams, V.S.L., & Hancock, T. D. (1997). An item response theory analysis of the Rosenberg Self-Esteem Scale. **Personality and Social Psychology Bulletin**, Vol.23, pp. 443-451.
- Guest D. E. and Conway N. (2002a). Communicating the psychological contract: an employer perspective. **Human Resource Management Journal**, 12(2), 22-38.
- Guerrero S. and Naulleau M. (2016). What's next after Psychological Contract Violation? **Industrial Relations**, Vol. 71, No.4, pp. 639–659. <https://doi.org/10.7202/1038526ar>
- Heatherton T. F. and Wyland C. L. (2003). Assessing self-esteem. (Eds. S. J. Lopez and C. R. Snyder), **Positive psychological assessment: A handbook of models and measures**, American Psychological Association: 219-233. <https://doi.org/10.1037/10612-014>.
- Herriot, P. (2001). **The employment relationship**. Philadelphia: Routledge.
- HO R. (2006). **Multivariate data analysis and interpretation with SPSS**. Australia, Taylor&Frances Group.

- Hootegeem A. and De Witte V. (2019). Qualitative Job Insecurity and Informal Learning: A Longitudinal Test of Occupational Self - Efficacy and Psychological Contract Breach as Mediators. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, Vol. 16, 1847; [doi:10.3390/ijerph16101847](https://doi.org/10.3390/ijerph16101847)
- Hui C. Lee C. and Rousseau D. M. (2004). Employment Relationships in China: Do Workers Relate to the Organization or to People? **Organization Science**, Vol.15, No.2, pp. 232-240.
- Hughes L.W. and Plamer D.K. (2007). An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, Vol. 14, No. 2, pp. 143-156.
- Isakson K. Bernhard C. Claes R. de Witte, H. Guest, D. Krausz M. Mohr G. Peiro J. M. and Schalk R. (2003). **Employment contracts and psychological contracts in Europe**; Salsa report 2003:1. Stockholm: National Institute for Working Life and the Swedish Trade Unions.
- Isakson K. Bernhard C. and Bellaagh K. (2004). Final scientific report, psychological contracts across employment situations. **Psychones**, National Institute of Working Life, Sweden.
- James W. (1890). **The principles of psychology**. Vol.1, New York, Henry Holt and company.
- Kernis M. H. (2003). Toward a Conceptualization of Optimal Self-Esteem. **Psychological Inquiry**, Vol. 14, No. 1, pp. 1–26. <https://doi.org/10.1207/S15327965PLI140101>.
- Kickul J. Lester S. W. (2001). Broken Promises: Equity Sensitivity as a Moderator between Psychological Contract Breach and Employee Attitudes and Behavior. **Journal of Business and Psychology**, Vol.16, No.2, pp.191-218.
- Korman A. K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 54, pp. 31–41.
- Kotter J. P. (1973). The psychological contract: managing the joining-up process. **California Management Review**, Vol. 15, No.3, pp.91-99.

- Levinson, H., Price, C.R., Munden, K.J. and Solley, C.M. (1962). **Men, Management and Mental Health**. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- MacDonald G. and Leary M. R. (2012). Individual differences in self-esteem: A review and theoretical integration. In M. R. Leary and J. P. Tangney (Eds.), **Handbook of self and identity**, 2nd Edition, (pp. 354–377), New York, Guilford.
- MacNeil G. M Cario W. F. (1985). Strategies for Reducing Employee Turnover: A Metra analysis. **Journal of Applied Psychology**, Vol. 3, pp.70-78.
- Mat Jusoh M. Ahmad A. and Omar Z. (2012). Mediating Role of Work-Family Psychological Contract in the Relationships between Personality Factors and Job Satisfaction. **The Journal of Human Resource and Adult Learning**, Vol. 8, No. 2, pp. 60-64.
- Millward L. J. and Hopkins L. J. (1998). Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment. **Journal of Applied Social Psychology**. Vol.28,No.16, pp. 1530-1556.
- Muchinsky P. M. (2012). **Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology**. (10th ed.), North Carolina: Hypergraphic Press.
- Murk C. J. (2006). **Self-Esteem Research, Theory, and Practice: Toward a Positive Psychology of Self-Esteem**. 3rd Edition, New York, Springer Publishing Company, Inc.
- O'Brien E. (1985). Global self-esteem scales: Unidirectional or multidimensional? **Psychological Report**, Vol. 57, pp. 383-389
- Petersitzke M. (2009). **Supervisor Psychological Contract Management**. Germany, Gabler|GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- Pierce J. L. Gardner D. G. Cummings L. L. and Dunham R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. **Academy of Management Journal**, Vol. 32, pp. 622–648.
- Porter L. W. Pearce J. L. Tripoli A. M. and Lewis K.M. (1998). Differential perceptions of employer's inducements: implications for psychological contracts. **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 19, pp. 769-782.

- Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2006). Effects of psychological contract breach on performance of IT employees: The mediating role of affective commitment. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, Vol.79, No.2, pp.299–306. <https://doi.org/10.1348/096317905X5383>
- Robinson S. Kraatz M. and Rousseau D. (1994). Changing Obligations and the Psychological Contract: A longitudinal Study. **Academy of Management Journal**. Vol.37, pp.137-152.
- Robinson S. L. and Morrison W. (1995). Psychological Contracts and OCB: the Effect of Unfulfilled Obligations on Civic Virtue Behavior. **Journal of Organizational Behavior**. Vol. 3, pp. 16-33.
- Rosenberg M. (1965). **Society and the adolescent self-image**. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg M. and Owens T. J. (2001). Low self-esteem people. In T. J. Owens, S. Sheldon and N. Goodman (Eds.), **extending self-esteem theory and research: Sociological and psychological currents**. (pp. 400–436), New York, Cambridge.
- Rousseau D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. **Employee Responsibilities and rights Journal**, Vol.2, No.2, pp. 121-139.
- Rousseau D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: a study of psychological contracts. **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 11, pp. 389-400.
- Rousseau D. M. (1995). **Psychological contracts in organizations, Understanding Written and Unwritten Agreements**. London, Sage publications.
- Rousseau D. M. and Tijoriwala S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. **Journal of Organizational Behavior**, Vol. 19, pp. 679-695.
- Rousseau D. M. (2000). **Psychological Contract Inventory Technical Report** (Technical report). Pittsburgh: Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Mellon University.

- Saba I. Ashfaq A. and Ali U.A. (2019). Effect of psychological contract breach on workplace deviant behaviors with the moderating role of revenge attitude and self-control. **International Journal of Learning and Change**, Vol. 11, No. 4, pp. 347-360.
- Schein E H. (1980). **Organizational psychology**. 3rd edition. Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice-Hall.
- Senigaglia C. (2022). Self-esteem as a mindset for strengthening the democratic way of thinking. In Thomas H.R.(editor). **Influences and importance of self- awareness, self- evaluation and self-esteem**. New York. Nova Medicine and Health.
- Shore L. M. Barksdale K. (1998). Examining degree of balance and level of obligation in the employment relationship: A social exchange approach. **Journal of Organizational Behavior**, Vol.19, pp. 731-744.
- Trzesniewski K. Donnellan B. and Robins R. W. (2013). **Development of self-esteem**. (Ed. V. Zeigler-Hill). Current issues in social psychology. Self-esteem, New York, Psychology Press: 60-79.
- Ucar D. and Ötken A.B. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self-Esteem. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:25, Sayı:2, Yıl:2010, ss.85-105.
- Uslu O. (2021). Does Self-Esteem Really Matter? Determining the Role of Self-Esteem in Cynical-Silent Employees. **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi**, 16(3), 615 – 637.

The psycho-profile of a sample of permanent and temporary workers at Minia University in light of perceived psychological contract and self-esteem

Khalid A. Jalal

Associate prof. of psychology, Minia University

Abstract

Psychological contract perceived by workers is an important tool for understanding the occupational commitment to the organization, belonging to it, and feeling the exchange of this commitment from the organization. This psychological contract is not written, but implicit commitment, the positive aspects of which are reflected in the worker satisfaction, self-esteem and his productivity. The current study aims to examine the relationships between perceived psychological contract (individual, organization), self-esteem and psychological profiles of permanent and temporary workers at Minia University, Egypt. The average age of permanent employees was 38 years (SD=8.7) years, while the average age of temporary workers was 30 years (SD= 5.93) years. number of male permanent employees was 86 (51.8%), and the number of female permanent workers was 80 (48.2%), while the number of temporary male workers was 15 (44.1%), and female temporary workers were 19 (55.9%). psychometric efficiency of the two scales was verified. results of the study concluded that the permanent workers have a better perceived psychological contract than the temporary workers, who feel job insecurity, and that the type of psychological contract they have is of a limited and short-term (economic) psychological contract, and there were no significant differences between the two groups in self-esteem. Finally, there are distinct psychological profiles of the two groups on the perceived psychological contract and self-esteem. The results are discussed in the light of the literature, and suggesting future research.

البروفائل النفسية لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء
كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

Keywords: Perceived psychological contract, Self-esteem, Psycho-
profiles.

ملحق (١): استبيان ع.ن تأليف: دنيس روسو (٢٠٠٠)

إعداد وتعريب د/ خالد أحمد جلال

البيانات الأساسية:

- ١- النوع: ذكر () انثى () . ٢- التعليم: إعدادي () دبلوم () جامعي ()
دراسات عليا
() . ٣- العمر: () ٤- الحلة الإجتماعية: عزب () متزوج () مطلق أو
أرمل () .
٥- المستوى الاقتصادي: منخفض () متوسط () مرتفع () . ٦-
المهنة:.....
٧- حالة العمل الحالي: مؤقت () دائم () . ٨- المستوى
الإداري:.....

التعليمات:

فيما يلي مجموعة من العبارات والتي تتعلق بالعمل الذي تعمل به، وعلاقتك
بالمديرين أو أصحاب العمل
في هذه المؤسسة، أجب بمجرد فهمك للعبارة، لا توجد أسئلة صحيحة وأسئلة
خطأ، عبر عن رأيك بصراحة،
وليس للاستبيان أية علاقة أو تأثير عليك في عملك. ضع دائرة على الدرجة التي
تراها مناسبة.
الدرجة: ٥ تعني موافق بشدة، ٤ تعني موافق، ٣ تعني محايد، ٢ تعني أرفض، ١
تعني أرفض بشدة.

١	٢	٣	٤	٥	العبارة
١	٢	٣	٤	٥	١- أنا مستمر في العمل طالما كان بحاجة إلي.
١	٢	٣	٤	٥	٢- تهتم مؤسستي برفاهيتي الشخصية.
١	٢	٣	٤	٥	٣- مشاركاتي في المؤسسة التي أعمل بها محدودة.
١	٢	٣	٤	٥	٤- تدعمني مؤسستي للوصول إلى أعلى المستويات الممكنة فم
١	٢	٣	٤	٥	٥- توجد فرص للارتقاء المهني في مؤسستي.
١	٢	٣	٤	٥	٦- تكسبني المؤسسة مهارات قابلة لتسويقي خارجيا.
١	٢	٣	٤	٥	٧- وظيفتي مؤمنة.
١	٢	٣	٤	٥	٨- المؤسسة لا تلتزم ببقائي في العمل مستقبلا.

البروفائل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

١	٢	٣	٤	٥	٩- تلمي المؤسسة اهتماماتي ورفاهيتي الشخصية.
١	٢	٣	٤	٥	١٠- تدريني المؤسسة تبعا لوظيفتي الحالية.
١	٢	٣	٤	٥	١١- تساعدني على الاستجابة لمعايير الصناعة أكبر من أي وقت مضى.
١	٢	٣	٤	٥	١٢- هناك فرص للارتقاء داخل هذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	١٣- تكسبني المؤسسة مهام وظيفية تعزز من تسويقي خارجي.
١	٢	٣	٤	٥	١٤- الأجور والبدلات يمكنني الاعتماد عليها.
١	٢	٣	٤	٥	١٥- وظيفتي في المكان مؤقتة.
١	٢	٣	٤	٥	١٦- تتخذ المؤسسة قرارات تضع اهتماماتي في اعتبارها.
١	٢	٣	٤	٥	١٧- عملي داخل المؤسسة محدد بمسؤوليات بعينها.
١	٢	٣	٤	٥	١٨- تدعمني المؤسسة في تلبية أهداف أعلى على نحو متزايد.
١	٢	٣	٤	٥	١٩- يمكن التقدم في السلم الوظيفي داخل المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٠- لدي فرص وظيفية ممكنة خارج المؤسسة التي أعمل بها.
١	٢	٣	٤	٥	٢١- وظيفتي ثابتة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٢- أعمل لفترة محددة فقط.
١	٢	٣	٤	٥	٢٣- تهتم المؤسسة بسلامتي وهنائي على المدى الطويل.
١	٢	٣	٤	٥	٢٤- تطلب مني المؤسسة أن أؤدي مهام وواجبات محددة فقط.
١	٢	٣	٤	٥	٢٥- تمكنني مؤسستي من التكيف مع متطلبات الأداء الجديدة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٦- لدي فرص للارتقاء داخل المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٧- تكسبني المؤسسة قنوات اتصال تخلق فرص عمل خارجي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٨- تقدم المؤسسة عوائد ثابتة لأسر الموظفين.
١	٢	٣	٤	٥	٢٩- يمكن أن أستقيل من العمل وقتما أريد.
١	٢	٣	٤	٥	٣٠- قدمت تضحيات شخصية لهذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٣١- أقوم بتأدية المهام المطلوبة مني فقط.
١	٢	٣	٤	٥	٣٢- أتقبل معايير الأداء الصعبة على نحو متزايد في عملي.
١	٢	٣	٤	٥	٣٣- أبحث عن الفرص التنموية التي تعزز قيمتي لدى هذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٤- أبنى جهات اتصال خارج العمل لتعزيز إمكاناتي المهنية.
١	٢	٣	٤	٥	٣٥- أنتوي البقاء في هذه المؤسسة إلى أجل غير مسمى.
١	٢	٣	٤	٥	٣٦- ليس لدي أية التزامات مستقبلية تجاه هذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٣٧- أهتم بعملي كاهتمامي بنفسي.

١	٢	٣	٤	٥	٣٨- شغلي على أد فلوسهم فقط.
١	٢	٣	٤	٥	٣٩- أتكيف مع متطلبات الأداء المتغيرة بسبب احتياجات العمل
١	٢	٣	٤	٥	٤٠- أبنى المهارات لزيادة قيمتي لدى هذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٤١- أبنى مهاراتي لزيادة فرص العمل في المستقبل في أماكن
١	٢	٣	٤	٥	٤٢- أخطط للبقاء للعمل هنا لفترة طويلة.
١	٢	٣	٤	٥	٤٣- أترك العمل نهائيا في أي وقت أختاره.
١	٢	٣	٤	٥	٤٤- أحافظ على هيبة المؤسسة التي أعمل بها.
١	٢	٣	٤	٥	٤٥- لدي عدد محدود من المسؤوليات في هذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٤٦- أستجيب بشكل إيجابي لمتطلبات الأداء الديناميكية (المتغير العمل).
١	٢	٣	٤	٥	٤٧- أجعل لنفسي قيمة متزايدة لدى صاحب العمل.
١	٢	٣	٤	٥	٤٨- زيادة رؤيتي لفرص العمل المحتملة خارج المؤسسة التي بها.
١	٢	٣	٤	٥	٤٩- أنا مستمر في العمل في هذه المؤسسة.
١	٢	٣	٤	٥	٥٠- أنا لست ملزما بالبقاء في هذا العمل.
١	٢	٣	٤	٥	٥١- ولاني للمؤسسة التي أعمل بها.
١	٢	٣	٤	٥	٥٢- حينما أتعاقد على عمل، أقوم فقط بعمل الواجبات المتفق
١	٢	٣	٤	٥	٥٣- أتقبل متطلبات أداء جديدة ومختلفة (معايير العمل).
١	٢	٣	٤	٥	٥٤- أبحث بنشاط عن فرص داخلية للتدريب والتطوير في مجا
١	٢	٣	٤	٥	٥٥- أبحث عن المهام التي تعزز قابليتي للتوظيف في مكان آخ
١	٢	٣	٤	٥	٥٦- لا أخطط للعمل في أي مكان آخر.
١	٢	٣	٤	٥	٥٧- تحجب المؤسسة التي أعمل بها المعلومات عن موظفيها.
١	٢	٣	٤	٥	٥٨- من الصعب التنبؤ بتوجه مدير العمل مستقبلا في علاقته
١	٢	٣	٤	٥	٥٩- يطلب صاحب العمل مني العمل أكثر في حين يعطيني أقل.
١	٢	٣	٤	٥	٦٠- يتصرف صاحب العمل بطريقة لا تعكس الثقة في موظفيه.
١	٢	٣	٤	٥	٦١- يوجد مستقبل غامض في علاقات صاحب العمل بي.
١	٢	٣	٤	٥	٦٢- أتوقع انخفاض البدلات في السنوات القليلة القادمة.
١	٢	٣	٤	٥	٦٣- يجري صاحب العمل تغييرات في العمل دون إشراك موظف
١	٢	٣	٤	٥	٦٤- لدي شكوك بشأن التزام أصحاب العمل تجاه الموظفين.

البروفائيل النفسي لعينة من العاملين الدائمين والمؤقتين بجامعة المنيا في ضوء
كل من العقد النفسي المدرك وتقدير الذات

١	٢	٣	٤	٥	٦٥- صاحب العمل لديه إتجاه لتخفيض أجري بالرغم من عملي أطول.
١	٢	٣	٤	٥	٦٦- لا يشارك أصحاب العمل المعلومات المهمة مع موظفيهم.
١	٢	٣	٤	٥	٦٧- لدي شكوك بشأن التزام أصحاب العمل معي.
١	٢	٣	٤	٥	٦٨- أقوم بعمل الكثير في مقابل أجر قليل.
١	٢	٣	٤	٥	٦٩- لا أستطيع أن أصدق ما يقوله لي صاحب العمل.
١	٢	٣	٤	٥	٧٠- لا أثق في صاحب العمل.
١	٢	٣	٤	٥	٧١- عدم الاتساق موجود بين ما يقوله صاحب العمل وما يفعل.
١	٢	٣	٤	٥	٧٢- أحصل على راتب أقل بالرغم من أنني أعمل أكثر.
١	٢	٣	٤	٥	٧٣- أعمل كثيرا وأحصل على القليل.
١	٢	٣	٤	٥	٧٤- أتوقع أن أحصل أقل من صاحب العمل مستقبلا عن ما أحد اليوم.
١	٢	٣	٤	٥	٧٥- أتوقع زيادة الطلبات من صاحب العمل في مقابل عائد قليل.
١	٢	٣	٤	٥	٧٦- من الصعب التنبؤ بمستقبل العلاقة فيما بيني وبين صاحب
١	٢	٣	٤	٥	٧٧- لا أستطيع توقع ما ستكون عليه علاقتي المستقبلية مع صاحب العمل.
١	٢	٣	٤	٥	٧٨- من الصعب توقع التزامي المستقبلي ناحية المؤسسة التي بها.
١	٢	٣	٤	٥	٧٩- التزامي تجاه صاحب العمل غير مؤكد.
١	٢	٣	٤	٥	٨٠- صاحب العمل غير جدير بالثقة.
١	٢	٣	٤	٥	٨١- أنا راض عن نفسي بشكل عام. (مف)
١	٢	٣	٤	٥	تقدير الذات)
١	٢	٣	٤	٥	٨٢- في بعض الأوقات أشعر أنني لست جيدا على الإطلاق.
١	٢	٣	٤	٥	٨٣- أعتقد أن لدي عدد من الصفات الجيدة.
١	٢	٣	٤	٥	٨٤- أنا قادر على عمل الأشياء مثل معظم الناس.
١	٢	٣	٤	٥	٨٥- ليس لدي الكثير لأفتخر به.
١	٢	٣	٤	٥	٨٦- بكل تأكيد أشعر بعدم الأهمية في بعض الاوقات.
١	٢	٣	٤	٥	٨٧- أنا شخص ذو قيمة، على الأقل ما أفرقش عن الآخرين.
١	٢	٣	٤	٥	٨٨- أتمني لو أمكنني الحصول على مزيد من الإحترام لذاتي.
١	٢	٣	٤	٥	٨٩- بالمجمل أنا إنسان فاشل.

١	٢	٣	٤	٥	٩٠- لدى اتجاه إيجابي نحو ذاتي.
---	---	---	---	---	--------------------------------