

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية - دراسة ميدانية

د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي لنظم التجارة الالكترونية بسوهاج

د/ أسامة أحمد حسنين
استاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة- جامعة سوهاج

مستخلص:

استهدفت الدراسة تحليل العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية واختبار الدور المعدل لخرق العقد النفسى في هذه العلاقة. وقد أجريت الدراسة على حجمها 380 مفردة، من العاملين فى مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج ، وقد تم اختبار الفروض باستخدام تحليل الإنحدار البسيط وتحليل الإنحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة والتحليل الفرعي للمجموعات. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وأن خرق العقد النفسى لعب دوراً معدلاً في هذه العلاقة. هذا وقد تم مناقشة وتفسير هذه النتائج واستخلاص دلائلها ومضامينها على الصعيدين النظري والتطبيقي، وكذلك تم تقديم آفاق البحث المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: خرق العقد النفسى – تقدير الذات المؤسس في المنظمة -سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية – المتغير المعدل.

Abstract:

The study aimed at analyzing the relationship between organization based self-esteem (OBSE) and counterproductive work behaviors (CWBS) and testing the moderating role of psychological contract breach in this relationship. The study was conducted on stratified sample of 380 items of the workers in the

directorates of services in Sohag. The hypotheses were tested using simple regression analysis; Hierarcical moderated regression analysis (HMR), and sub-group analysis.

The study has reached at many results. The most important of which are: There is a negative cignificant relationship between organizations based self–estem and counterproductive work behaviors, and the Breach of psychological contract (BPC) have played a moderating role in this relationship. These results have been discussed and interpreted, and their implications have been studied both theoretically and practically. Future research horizons were also presented

Key words: Psychological contract Breach (PCB) – Organization based self–esteem (OBSE) – counterproductive work behaviors (CWBS) – moderator variable.

١ - تقديم:

تعد سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية Counterproductive work behaviors (CWBs) ظاهرة بالغة الخطورة وواسعة الانتشار في المنظمات المعاصرة (Anderson, 2022; Butt & Yazani, 2021) لذلك وجهت أدبيات السلوك التنظيمي جزءاً ليس بقليل من اهتمامها بفحص العوامل المحددة لها والتي تسهم في ظهوره وتطوره (eg: Tuncer, 2019; Cochran, 2014; His, 2017; Alson, Bern, Sabedo & Tandog, 2019) تمهيداً للتدخل فيها والتأثير عليها للحد منها أو على الأقل التقليل من آثارها السلبية.

ويمثل تقدير الذات المؤسس في المنظمة Organization-based self esteem (OBSE) أحد أبرز المحددات التي قد تسهم في تشكيل استجابات العاملين الإيجابية والسلوكية والتي تم التثبيت منها في الفترة الأخيرة (eg: Naami, Qanavati,

& Hashemi, 2020; Rotich, 2016; Pierce & Gardner, Crowley, 2016) حيث تحمل في هذا السياق امكانية تدنيها لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية: (eg: Lango, Islami, & Sopiah, 2022; Bowling, Eschleman, wang, Kirkendall, & Larcon, 2010) غير أن تلك الإستجابة الإيجابية المرجوة والمتوقعة والمطلوبة قد تقيدها وتحد من إطلاقها الظروف المحيطة بها والتي قد يكون في مقدمتها خرق العقد النفسي (Psychological contract breach (PCB) (Malik, Bakri, Ajmal & Malik, 2019; Ballou, 2013; Griep, Vantilborgh & Jones, 2020) وتحاول الدراسة الحالية التعرف على الدور المعدل لخرق العقد النفسي في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية واختبار الدور المعدل لخرق العقد النفسي في هذه العلاقة متخذة من مديريات الخدمات في محافظة سوهاج ميداناً لها.

٢ - مشكلة الدراسة:

ركزت الجهود البحثية التي تصدت لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (CWBs) على المحددات الفردية Individual antecedents مثل الوجدانية السلبية (eg: Oliveria, Junior & Negative affectivity (NA) ووعي الضمير Concalves, 2020) (eg: Falon, Conscientiousness Avis, Kudisch, Gornet & Forst, 2000) Contextual والمحددات السياقية Antecedents مثل العدالة التنظيمية Organizational justice وضغوط العمل Work Stressors، وخرق العقد النفسي Psychological (eg: Tuncer, 2019) Contract breach (PCB).

وعلى الجانب الآخر فإن تقدير الذات المؤسس في المنظمة - organization-based self esteem كمحدد سياقي لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لم يحظى باهتمام بحثي كافٍ (eg: Haq, Ahmed, Schobeer & Khalid, 2021) وترى التوجهات البحثية المتناولة لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (Tuncer, 2019; Fox, Spector & Miles, 2001) أن فهم الآثار المستقلة أو الأساسية Main

effect و كذلك التفاعلية Interactional effect لمحددات سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية قد تعود لتحقيق درجة أكبر من السيطرة عليها بالمقارنة بمجرد التركيز على الآثار الأساسية أو المستقلة لتلك المحددات بمفردها، لذلك تم التطرق للمتغيرات المعدلة لعلاقة العوامل السياقية لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

والمنتبع للدراسات السابقة التي تناولت المنطقة البحثية المتعلقة بالمتغيرات المعدلة Moderators لعلاقة المحددات السياقية بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية يلاحظ عليها أنها: اتسمت بالندرة الشديدة (eg: Yang & Treadway, 2018; Wang & Lian, 2015) ولم يتم فيها فحص خرق العقد النفسي، ومن ثم يمكن القول بأن هناك نقصاً في المعرفة المتاحة حول الظروف المقيدة والمواتية لعلاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وتسعى الدراسة الحالية لحسر تلك الفجوة وإتاحة تلك المعرفة بإختيار الدور المعدل لخرق العقد النفسي في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

وبالانتقال لواقع الدراسات العربية والمصرية التي أجريت في هذا الصدد؛ فإن الجهود البحثية في هذا المجال لا تعكس نفس الاهتمام الذي أولته الدراسات الغربية لذات الموضوع، حيث لم يتوافر لدى الباحثان أية دراسات عربية أو مصرية، تدل على التناول البحثي لعلاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بشكل عام أو إختبار العوامل المعدلة لهذه العلاقة بشكل خاص.

ومن هذا المنطلق تأتي الدراسة الحالية لتؤكد الاهتمام بهذا الموضوع في البيئة العربية والمصرية ولتسد بعض النقص في المعرفة المتوفرة حول الظروف المقيدة والمواتية لعلاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ولتضيف حلقة جديدة من حلقات البحث توأصلاً مع الجهود البحثية التي تتناول هذا المجال الحيوى المهم من مجالات السلوك التنظيمي من خلال الإجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما مستوى تقدير الذات المؤسس في المنظمة لدى العاملين في المنظمات محل الدراسة؟
 - ٢- ما مستوى سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في المنظمات محل الدراسة؟
 - ٣- ما طبيعة العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في المنظمات محل الدراسة؟
 - ٤- هل يؤدي خرق العقد النفسي دوراً معدلاً في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في المنظمات محل الدراسة؟
- ٣- أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- ١- قياس وتحديد مستوى تقدير الذات المؤسس في المنظمة لدى العاملين في المنظمات محل الدراسة.
 - ٢- قياس وتحديد مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية للعاملين في المنظمات محل الدراسة.
 - ٣- تحديد طبيعة العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في المنظمات محل الدراسة.
 - ٤- التوصل إلى بعض الدلالات النظرية والعملية التي قد تؤدي إلى توسيع قاعدة البحث في مجال تقدير الذات المؤسس في المنظمة من ناحية وتساعد في اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتدنية خرق العقد النفسي من ناحية ثانية والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية من ناحية ثالثة.
- ٤- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات العلمية والعملية المتضمنة فيها وذلك على النحو التالي:

١/٤ : الأهمية العلمية:

يستدل على الأهمية العلمية للدراسة من الاعتبارات التالية:

١/١/٤: تستمد الدراسة الحالية أهميتها من كونها من الدراسات التي تتناول متغيراً حديث العهد بأدبيات السلوك التنظيمي وهو متغير تقدير الذات المؤسس في المنظمة (eg: Kuo & Wu, 2022; Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall et al, 2010) والذي يصعب إنكار تواجده في البيئة المصرية (شاهين، ٢٠٠٦)، لذا استوجب الأمر الاهتمام بدراسة علاقته بمتغير سلوكي أحدث وهو سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والتي تعكس الجانب المظلم *dark side* المسكوت عنه في الحياة التنظيمية بتسليطه الضوء على السلوك الهدام فيها (eg: Griffin & Lopez, 2005; Liao, Wang, Wang, 2021; Shao, Zhang & Zhang, 2022) والتي لم يتم تناولها في الدراسات السابقة التي تطرقت لمرتبات تقدير الذات المؤسس في المنظمة (eg: Pierce & Gardner, 2004; Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall et al, 2010).

٢/١/٤: تنبع أهمية الدراسة أيضاً من تناولها لخرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية الأمر الذي يؤدي إلى رصد أحد الظروف المواتية لاستجابة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بسلوكيات العمل السالبة مما يؤدي إلى توسيع قاعدة البحث في هذا المجال الحيوي المهم من مجالات السلوك التنظيمي كما توصي بذلك الدراسات السابقة (eg: Coyle-Shapiro, Pereira Costa, Doden, & Chang, 2019; Topa, Aranda-Carmena & De-Maria, 2022)

٣/١/٤: تعد الدراسة الحالية مكملة للدراسات السابقة التي تمت في مجال تقدير الذات المؤسس في المنظمة وخرق العقد النفسي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة سوف تعمل على إضافة المصدقية الخارجية *External Validity* لنتائج الدراسات السابقة وتؤكد إمكانية تعميمها في البيئة المصرية حال اتفاق النتائج التي يتم التوصل إليها.

٢/٤: الأهمية العملية:

يستدل على الأهمية العلمية للدراسة من الاعتبارات التالية:

١/٢/٤: من المتوقع أن تقدم الدراسة لمتخذي القرار في المنظمات محل الدراسة نتائج علمية وواقعية حول تقدير الذات المؤسس في المنظمة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والعلاقة المحتمل قيامها بينهما، وكذلك حول خرق العقد النفسي ودوره كمتغير معدل لهذه العلاقة مما يساعد في اتخاذ الإجراءات الكفيلة بالحد من تلك السلوكيات.

٢/٢/٤: لم يسبق القيام بدراسة العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في البيئة العربية أو المصرية بشكل عام وكذلك الدور المعدل لخرق العقد النفسي في هذه العلاقة بشكل خاص.

٥- أدبيات وفروض الدراسة:

قدم الباحثان في هذه الجزئية عرضاً لأدبيات الدارسة ممثلة في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وكذلك الدور المعدل لخرق العقد النفسي في هذه العلاقة تمهيداً لاشتقاق فروض الدراسة.

١/٥: علاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:
يشير مفهوم تقدير الذات *Self esteem* بداية إلى التقييم الذي يضعه الفرد لنفسه وبنفسه ويعمل على المحافظة عليه وتعكس اتجاهاته الإيجابية و السلبية نحو ذاته ومدى اعتقاده بجدارته وأهميته وقيمه (Coopersmith, 1981)، وتتوافق آراء باحثي تقدير الذات (Korman, 1970; Shavelson, Hubner & Stanton, 1976) على أن هذا المفهوم يعكس ظاهرة متعددة الأوجه تتواجد عند مستويات متباينة من التحديد؛ فهناك تقدير الذات العام *Global Self-Esteem*، وتقدير الذات النابع من أداء مهمة معينة *Task Self-Esteem* واتساقاً مع هذا التصور؛ قدم (Pierce, Gardner, Cuning et al, 1989) مفهوم تقدير الذات المؤسس في المنظمة والذي يعكس مدى اعتقاد العاملين بأهميتهم وجدارتهم وتبعتهم كأعضاء في المنظمة.

ويقصد بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية السلوكيات المقصودة الصادرة من العاملين والتي تتناقض مع المصالح الشرعية للمنظمة والهادفة لإيقاع الضرر بها أو بالعاملين فيها أو بالاثنتين معاً (eg: Griffin & Lopez, 2005; Liao, wang,

(Wang, 2021) وتتراوح تلك السلوكيات ما بين السلوكيات البسيطة مثل التأخر عن العمل ونشر الشائعات إلى السلوكيات بالغة الخطورة مثل السرقة وتخريب الممتلكات (Brown, 2008).

ومما هو جدير بالذكر في هذا السياق أن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تقف على الطرف النقيض من سلوكيات المواطنة التنظيمية، فالأخيرة تؤدي للمساعدة والمعاونة وهي مرغوبة ومطلوبة من جانب المنظمة أما الأولى فتؤدي للإعاقة وإيقاع الضرر (Raver, 2004; Sackett, 2002; Spector & Fox, 2010)، ومن هذه الزاوية يرى (Sackett, 2002) انهما يمثلان نهايتان متقابلتان على بنية واحدة على أقصى طرفها يظهر العاملون السلوكيات السالبة المعيقة والموقعة للضرر.

ويتوقع الباحثون وجود علاقة ترابط جوهرية موجبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية (eg: Pierce & Gardner, 2004; ; Bowling, Eschleman, wang, Kirkendall et al, 2010) ، وقد بنى هذا التوقع على نظرية اتساق الذات التي قدمها (Karman, 1970)، ووفقا لهذه النظرية فإن الأفراد عادة ما يكونوا مدفوعين لإظهار السلوكيات التي تتسق مع تصوراتهم لذواتهم، فالأفراد الذين تحظى لديهم ذواتهم بتقدير مرتفع هم أكثر احتمالا للاندماج في السلوكيات الإيجابية المفيدة للمعاونة لأن تلك السلوكيات بفعل إثباتها للجدارة والأهمية والقيمة التي يشعر بها هؤلاء الأفراد والتي قد تنتقل أيضًا إليهم من الآخرين تحافظ على الاتساق المدرك للذات.

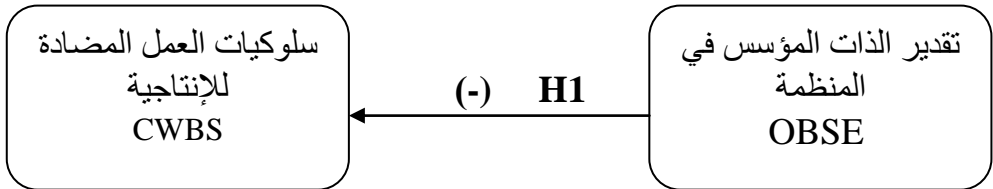
وتقدم نتائج الدراسات السابقة الدعم التجريبي لهذه العلاقة (eg; Pierce, Gardner, Cummings et al, 1989; Tang & Ibrahim, 1996; Van Dyne, Vandewalle, Kostova et al, 2000; Chattopadhyay & George, 2001)، فعلى سبيل المثال أثبتت دراسة (حسانين، عبد الحميد، 2018) وجود علاقة ترابط جوهرية موجبة بين المتغيرين بلغت (R = 0.38).

وفي المقابل؛ في ضوء طبيعة المفهومين ونظرية اتساق الذات المسوغة للعلاقة المحتمل قيامها بين المتغيرين، يمكن توقع وجود علاقة ترابط سالبة بين تقدير

الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية باعتبارها المقابل أو النقيض لسلوكيات المواطنة التنظيمية (Spector & Fox, 2010) ، فالعاملون الذين تحظى ذواتهم لديهم بتقدير مرتفع في المنظمة هم أكثر احتمالاً للإقدام على السلوكيات الإيجابية المعاونة المفيدة والإحجام عن السلوكيات السالبة المعيقة الموقعة للضرر لأن السلوكيات الأولى تحافظ على الاتساق المدرك للذات والذي يتم فقده بالسلوكيات الثانية، وتقدم نتائج الدراسات السابقة المحدودة الدعم لهذا التوقع (eg: Tang & Cayayan, 2016) حيث تبين وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين المتغيرين بلغت (R =0.59). وتأسيساً على المناقشة السابقة يمكن صياغة الفرض الأولي للدراسة وذلك على النحو التالي:

H1: توجد علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ويصور الشكل التالي رقم (1) العلاقة المفترضة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.



شكل رقم (1)

العلاقة المفترضة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

٢/٥ : علاقة خرق العقد النفسي بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:

يكون العاملون – بعد دخولهم في علاقة العمل مع المنظمة – مجموعة من المعتقدات الشخصية حول الالتزامات المدرك تواجدها بينهم وبينها (Rousseau, 2004) وتمثل الالتزامات التي تقع على عاتق المنظمة الحقوق التي يطالب بها

العاملون مثل: الأجر العادل، الأمان الوظيفي، الرعاية الصحية، عبء عمل يحتمل، فرص الترقية والنمو وبيئة عمل آمنة إلى غيرها من الحقوق التي بدأ مؤخرًا أو متأخرًا الحديث عنها تحت مسمى الحقوق التنظيمية (Bienstock, DeMoranville, Smith, 2003) أما الالتزامات التي تقع على عاتق العاملين فهي تجسد الحقوق التي تطالب بها المنظمة العاملين والتي تدور حول الالتزام الوجداني وسلوكيات الدور الأساسي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، وقد أطلق اصطلاح العقد النفسي لتقديم وتوصيف مثل هذه الالتزامات الحاكمة لعلاقة العمل القائمة بين الطرفين (Rousseau, 1994)، ويحدث خرق العقد النفسي عندما يدرك العاملون أن المنظمة والمنتسبين إليها - بشكل أو بآخر - عجزت عن الوفاء بالالتزامات الواقعة عليها بموجب هذا العقد (Morrison & Robinson, 1997).

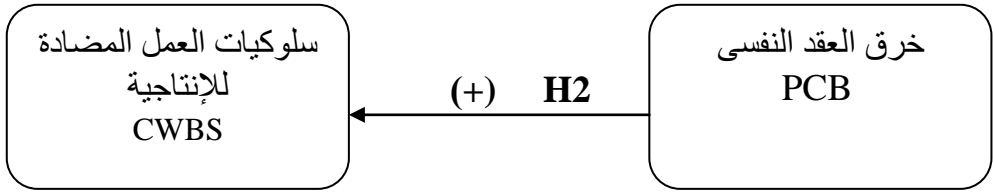
وتبين المراجعات الموسعة لأدبيات خرق العقد النفسي (eg: Malik, Bakri, Ajmal & Malik, 2019; Zacher & Rudolph, 2021; Abela & Debona, 2019; Wan, 2013, Collins & Beauregard, 2020; 2013)، أنه يترتب على هذا الخرق العديد من المترتبات الاتجاهية و السلوكية السالبة مثل زيادة الاحتراق النفسي وتدنى الالتزام الوجداني وانخفاض الرضا الوظيفي وتدهور الثقة بالمنظمة والارتباط بالعمل فيها وتدهور سلوكيات الدور الأساسي والاحجام عن سلوكيات المواطنة التنظيمية والإقدام على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

وانطلاقاً من طبيعة خرق العقد النفسي والمترتبات السالبة عنها يمكن توقع وجود علاقة ارتباط موجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية. ويبنى هذا التوقع على نظرية التبادل الاجتماعي Social exchange theory (SET) (Cropanzano, Anthony, Daniels & Hall, 2017) فكلما زاد إدراك العاملين لخرق العقد النفسي زاد اقدمهم على تلك السلوكيات، وتقدم نتائج الدراسات السابقة الدعم لهذا التوقع (eg: Tang & Cayayan, 2016; Qaiser & Abid, 2022; Griep & Vantilborgh, 2018; Peng, Jien & Lin,

(2016; حسنين، ٢٠٠٩) حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين المتغيرين؛ بلغت ($R=0.47$) في دراسة (Peng, Jien & Lin, 2016) وذلك على سبيل المثال؛ النتيجة التي أكدتها الدراسة الموسعة التي أجراها (Mackey, McAllister, Ellen, & Carson, 2021) على سبعة عينات بلغ حجمها ٢٥٧٣ مفردة. وتأسيساً على المناقشة السابقة يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة على النحو التالي:

H2: توجد علاقة ترابط جوهريّة موجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ويصور الشكل التالي رقم (2) العلاقة المفترضة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.



شكل رقم (2)

العلاقة المفترضة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

٣/٥: خرق العقد النفسي كمتغير معدل بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:

على الرغم من وجهة الافتراض القائل بأن تقدير الذات المؤسس في المنظمة يقلل من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية إلا أن تواجد خرق العقد النفسي كظرف محيط بتلك العلاقة يمكن أن يقيد من إطلاقها، فمستوى الخرق قد يحمل بعض العاملين على الإقدام على تلك السلوكيات السالبة ويدفع البعض الآخر إلى الإحجام عنها، أي أنه يمكن القول أن خرق العقد النفسي قد يعدل العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

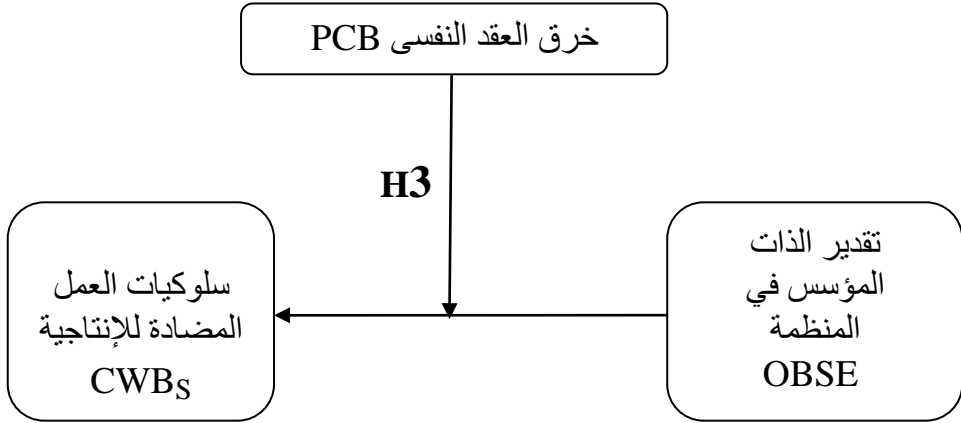
فالعاملون الذين يدركون المستوى المرتفع من خرق العقد النفسي قد يشعرون بالخيانة *Betrayal* بفعل تنصل المنظمة من الالتزامات المفروضة عليها (*Morrison & Robinson, 1997*)، وينمي هذا الشعور الدافع لديهم للانتقام *retaliation* والذي قد يكون من القوة بحيث يقوض إتيان السلوكيات الإيجابية التي تتسق مع تصور الذات، أضف إلى ذلك؛ فإن تواجد خرق العقد النفسي مع تقدير الذات المؤسس في المنظمة يعمل على تجريف هذا التقدير لأن خرق العقد النفسي يرسل للعاملين رسالة مفادها أنها لم تعد تقدرهم أو تهتم بهم وهذا يقوي الإقدام على سلوكيات العمل السالبة.

وعلى الجانب الآخر؛ فإن العاملين الذين يدركون المستوى المنخفض من خرق العقد النفسي قد يشعرون بوفاء المنظمة للالتزامات الواقعة عليها (*Rousseau, 1994*)، وينمي هذا الشعور لديهم الدافع لرد التعامل الطيب الذي يتلقونه منها بالإحجام عن السلوكيات الموقعة للضرر بها والذي يقوى بتواجد تقدير الذات المؤسس في المنظمة والذي يدفع السلوك الإيجابي المتسق مع تصور الذات ويثبط السلوك المخالف لذلك.

وتقدم الدراسات السابقة الدعم للدور المعدل الذي تؤديه المتغيرات المحيطة بعلاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بالاستجابات الاتجاهية والسلوكية (*Hui & Lee, 2000; Pierce, Gardner, Dunham & Cummings, 1993*) والتي تبين منها أن خصائص الدور والدعم الإشرافي وعدم الأمان الوظيفي عدلا علاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة بالالتزام التنظيمي والغياب والدافعية والرضا والأداء، وتخطو الدراسة الحالية بنتائج تلك الدراسات خطوة أبعد بتناول خرق العقد النفسي كمتغير محيط معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وتأسيسا على المناقشة السابقة يمكن صياغة الفرض الثاني للدراسة على النحو التالي:

H3: يعدل خرق العقد النفسي العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث تكون العلاقة أضعف بين العاملين الذين يدركون المستوى المرتفع من خرق العقد النفسي بالمقارنة بالعاملين الذين يدركون المستوى المنخفض.

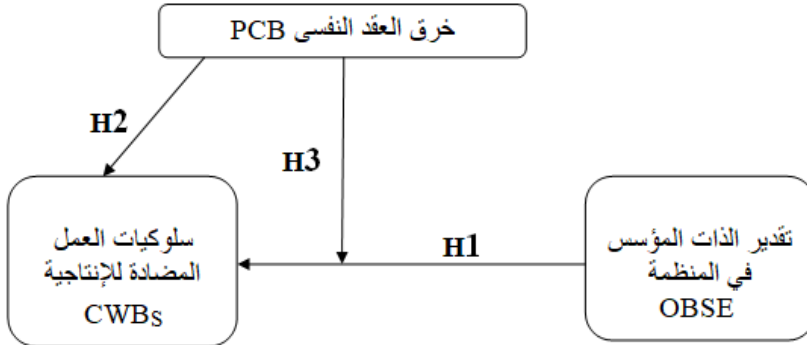
ويصور الشكل التالي رقم (3) الدور المعدل المفترض لخرق العقد النفسي في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.



شكل رقم (3)

الدور المعدل المفترض لخرق العقد النفسي في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

وفي نهاية عرض فروض الدراسة، فإن العلاقات المتضمنة فيها تقدم تصور للنموذج المفاهيمي لها *Conceptual model* كما هو موضح في الشكل التالي رقم (4)



شكل رقم (4)

العلاقة المفترضة بين المتغيرات التي تنطوي عليها فروض الدراسة الحالية

٦- متغيرات الدراسة وكيفية قياسها:

تنطوي فروض الدراسة على ثلاثة أنواع من المتغيرات هي: المتغير المستقل الممثل في تقدير الذات المؤسس في المنظمة، والمتغير التابع المتجسد في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، والمتغير المعدل المحدد في خرق العقد النفسي، وفيما يلي التعريفات الإجرائية لهذه المتغيرات وكيفية قياسها.

١/٦: المتغير المستقل:

ويتمثل في تقدير الذات المؤسس في المنظمة والذي يعرف بأنه القيمة المدركة التي يحملها العاملون حول أنفسهم كأعضاء مهمين وذو جدارة وقيمة في المنظمة (Pierce, Gardner, Cunnings et al, 1989) ويتم قياس هذا التقدير للذات باستخدام المقياس الذي اعده (Pierce, Gardner, Cunnings et al, 1989) والذي يتكون من ٨ عبارات تعكس إجابة المستقي منه مستوى تقديره لذاته في المنظمة.

وقد صممت البنود على غرار مقياس ليكرت *Likert Scale* ذي النقاط الخمس، وتتراوح القياسات ما بين موافق تماماً وغير موافق على الإطلاق مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات التالية وعلى التوالي (موافق تماماً = ٥، موافق = ٤، غير متأكد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق على الإطلاق = ١)، ويعني التقدير المرتفع على هذا المقياس زيادة مستوى تقدير العاملين لذواتهم في المنظمة، بينما يعني التقدير المنخفض تدني مستواه.

ومن أمثلة العبارات الواردة في هذا المقياس يعند برأيي في المنظمة. أعد نفسي عضواً مهماً بالمنظمة. يقدرني الآخرون في المنظمة. وقد بلغ معامل *Alpha's* *crombach* لثبات هذا المقياس 0,81 في دراسة (Pierce, Gardner, Cummings et al, 1989) و 0,96 في دراسة (Lee & Peccei, 2007) ، و 0,97 في دراسة (Chung & Yang, 2017) ، و 0.93 في دراسة (Liu & Xu, 2022) و 0.89 في دراسة (Kuo & Wu, 2022) و 0.92 في دراسة (Gordon & Hood, 2021) وفي الدراسة الحالية بلغ 0,82 .

٢/٦: المتغير التابع:

ويتجسد في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والتي تعرف بأنها سلوكيات العمل المقصودة التي تتناقض مع المصالح الشرعية للمنظمة والهادفة إلى إيقاع الضرر بها أو بالعاملين فيها أو بالإثنين معا (Sackett, 2000)، ويتم قياس هذه السلوكيات باستخدام المقياس الذي أعده (Kelloway, Loughlin, Barling & Vault, 2002)، والذي يتكون من ١٠ عبارات تعكس إجابة المستقصى منه مستوى سلوكيات العمل السالبة تلك.

وقد صممت البنود على غرار مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس، وتتراوح القياسات ما بين موافق تماما وغير موافق على الإطلاق مع إعطاء أوزان نسبية متدرجة من أعلى إلى أسفل حسب المستويات التالية وعلى التوالي (موافق تماما = ٥، موافق = ٤، غير متأكد = ٣، غير موافق = ٢، غير موافق على الإطلاق = ١)، ويعني التقدير المرتفع على هذا المقياس ارتفاع مستوى سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، بينما يعني التقدير المنخفض تدني مستواها.

ومن أمثلة العبارات الواردة بهذا المقياس: تخريب أو إتلاف أو إساءة استخدام ممتلكات المنظمة (مثل الآلات والمعدات والأثاث)، تعمد إساءة الغير بالقول أو بالفعل، التسبب في إثارة النزاع والصراع مع الغير، وقد بلغ معامل الثبات لهذا المقياس 0.95 في دراسة (Zhu & Zhang, 2021) و 0.98 في دراسة (Preena & Janadari, 2021) و 0.80 في دراسة (Saif, Khan, Shaheen, Javid, & Khan, 2021) و 0.79 في الدراسة الحالية.

٣/٦: المتغير المعدل:

وتحدد في خرق العقد النفسي والذي يعرف بأنه "التقييم الإدراكي الذي يقوم به العاملون حول مدى وفاء المنظمة بالالتزامات الواقعة عليها في ضوء المساهمات المقدمة إليها" (Morrison & Robinson, 1997)، ويتم قياس هذا الخرق باستخدام المقياس الذي أعده (Kickul, Neuman, Parker & Finkle, 2001)،

والذي يتكون من ٢٤ عبارة تعكس إجابة المستقصى منه مدى وفاء المنظمة بالالتزامات الواقعة عليها.

وقد صممت البنود على غرار مقياس ليكرت ذي النقاط الخمس، وتتراوح القياسات ما بين موافق تماما وغير موافق على الإطلاق مع إعطاء أوزان متدرجة من أسفل إلى أعلى حسب المستويات التالية وعلى التوالي (موافق تماما = ١، موافق = ٢، غير متأكد = ٣، غير موافق = ٤، غير موافق على الإطلاق = ٥)، ويعني التقدير المرتفع على هذا المقياس زيادة مستوى إدراك العاملين لخرق العقد النفسي بينما يعني التقدير المنخفض تدني مستوى هذا الخرق.

ومن أمثلة الالتزامات الواردة بهذا المقياس؛ الأجر العادل، الرعاية الصحية، ربط المكافآت بالأداء، والأمان الوظيفي، وقد بلغ معامل الثبات لهذا المقياس 0.90 في دراسة (Kickul, Neuman et al, 2001)، و 0.91 في دراسة (Zacher & Rudolph, 2020) و 0.95 في دراسة (Wan, 2013) و 0.81 في دراسة (Heffernan & Rochford, 2017) و 0.93 في الدراسة الحالية.

هذا وسيتم وضع جميع المقاييس في استبيان يشرح كيفية الإجابة على العبارات الواردة فيه وذلك بعد إخضاع تلك المقاييس لاختبارات الصدق والثبات للتأكد من صلاحيتها في جمع البيانات، ويوضح الجدول التالي رقم (1) المتغيرات المستخدمة في الدراسة الحالية وأرقامها ومسمياتها والرموز الأجنبية المعبرة عنها والتي ستظهر في التحليل الإحصائي.

جدول رقم (1)

المتغيرات المستخدمة في الدراسة وأرقامها ومسمياتها والرموز الأجنبية المعبرة عنها

الرمز	المسمى	الرقم	المتغيرات
OBSE	تقدير الذات المؤسس في المنظمة.	١	المتغير المستقل.
CWBS	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.	٢	المتغير التابع.
PCB	خرق العقد النفسي.	٣	المتغير المعدل.

٧- مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مديريات الخدمات بمحافظة سوهاج، والبالغ عددهم (6954) عامل (مركز نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ديوان عام محافظة سوهاج، 2017). وتعتمد الدراسة الحالية على عينة عشوائية طبقية *Stratified sample* في اختيار مفردات العينة للإعتبارات التالية: وجود إطار كامل وغير متقادم بأسماء و عناوين مفردات العينة الداخلة في مجتمع الدراسة، وعدم تجانس مفردات مجتمع الدراسة من حيث طبيعة النشاط، وهدف الدراسة هو اختبار صحة الفروض و اختبار معنوية الفروق و تعميم النتائج(بازرعة،1978).

و بالرجوع إلي الجداول الإحصائية لتحديد حجم العينة تبين أن هذا الحجم يبلغ 384 مفردة في ضوء معامل ثقة قدره 95% و مستوي معنوية 5% (ريان،2007).وقد قام الباحثان بزيادة حجم العينة الي 400 مفردة لتسهيل إجراء العمليات الحسابية و لمواجهة حالات الرفض و زيادة الثقة في النتائج. وقد تم توزيع مفردات العينة علي المديرية طبقاً لعدد العاملين الدائمين بكل مديريةية باستخدام التوزيع المتناسب . ويوضح الجدول التالي رقم (2) هذا التوزيع ونسبة الردود المتحصل عليها:

جدول رقم (2)

التوزيع المتناسب لعينة الدراسة ونسبة الردود

م	مديريات الخدمات	التوزيع المتناسب لعينة الدراسة		التوزيع المتناسب ونسبة الردود			
		عدد العاملين الدائمين	النسبة %	القوائم الموزعة	القوائم المفقودة	القوائم المستلمة	نسبة الردود%
١	التربية والتعليم.	2521	36,3	132	10	122	92
٢	الطب البيطري.	212	3,1	11	2	9	82
٣	التموين والتجارة.	230	3,3	12	3	9	75
٤	الزراعة.	344	4,9	18	5	13	72
٥	القوي العاملة.	95	1,4	5	-	5	100

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكياته ...

د/ أسامة أحمد حسنين & د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد

100	6	-	6	1,7	119	الأوقاف.	٦
100	6	-	6	1,5	104	الثقافة.	٧
100	6	-	6	1,6	112	الشباب والرياضة.	٨
79	19	5	24	6,5	454	الصحة.	٩
100	7	-	7	2	140	الشئون الاجتماعية.	١٠
100	3	-	3	0,8	57	الإصلاح الزراعي.	١١
87	46	7	53	14,7	1020	الإسكان.	١٢
80	37	9	46	12,7	882	الطرق والكبارى.	١٣
84	16	3	19	5,3	372	التنظيم والإدارة.	١٤
100	5	-	5	1,5	106	المنطقة الازهرية	١٥
100	10	-	10	2,7	186	الضرائب العقارية	١٦
88	319	44	363	100	6954	الإجمالي	

المصدر: الجدول من إعداد الباحثين، اعتماداً على مركز نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ديوان عام محافظة سوهاج، 2017.

٨- تصميم واختبار قائمة الاستقصاء:

بعد مراجعة الدراسات السابقة والأدبيات التي تناولت تقدير الذات المؤسس في المنظمة وخرق العقد النفسي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تم تصميم قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية اللازمة لاختبار فروض الدراسة، وقبل إجراء التحليل الإحصائي أخضعت المقاييس الواردة فيها لاختبارات الصدق والثبات، ويوضح الجدول التالي رقم (3) معاملات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة.

جدول رقم (3)

معاملات الصدق والثبات لمقاييس الدراسة

م	المقاييس	معامل الثبات لكرونياخ	معامل الصدق الذاتي
١	تقدير الذات المؤسس في المنظمة	0.814	0.90
٢	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.	0.795	0.89
٣	خرق العقد النفسي.	0.931	0.97

و يتضح من الجدول السابق أن مقاييس الدراسة سجلت معاملات ثبات مرتفعة نسبياً تراوحت ما بين 0,79 الي 0,93 وهي معاملات تجاوزت الحد الأدنى المتعارف عليه في هذا الصدد و الذى يبلغ 0,70 فى الآراء المتشددة (Wiley, 1999) و 0,60 فى

الآراء الميسرة (Nunnally, 1970) كما يلاحظ أن تلك المقاييس سجلت أيضاً بالتبعية معاملات صدق ذاتي مرتفعة تراوحت ما بين 0,89 إلى 0,97 .

٩- جمع البيانات المطلوبة للدراسة:

اعتمد الباحث في جمع البيانات المطلوبة للدراسة على أسلوب الاستقصاء عن طريق المقابلات الشخصية والتي فيها تم تحديد الهدف من إجراء الدراسة للمستقصى منه، وكيفية استيفاء القائمة، وبعد التأكد من الإلمام بهذه الجوانب؛ تم توزيع القوائم والعودة لاستلامها مرة أخرى بعد الاستيفاء، ومن مزايا هذا الأسلوب تحقيق درجة عالية من التحكم والرقابة على عينة الدراسة حيث يسمح هذا الإجراء المعروف بـ *Personal Delivery & Collection* بالحصول على معلومات مرتدة ذات قيمة فيما يتعلق ببعض الجوانب مثل خصائص المستقصى منهم واتجاهاتهم نحو الدراسة، وكذلك أسباب عدم الرغبة في المشاركة إن وجدت (Lovelock, 1979).

١٠- التحليل الإحصائي للبيانات:

تم تبويب وجدولة وتحليل البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال البرنامج الإحصائي المعروف SPSS/PC، وقد استخدم الباحث أساليب الإحصاء الوصفي الممثلة في الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط الثنائي بين متغيرات الدارسة ومعاملات الصدق والثبات لعرض البيانات في صورة أكثر تقدماً وتعطي نتائج مبدئية، ولاختبار فروض الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار البسيط *Simple Regression* والانحدار الهرمي ذو المتغيرات *Hierocrat moderated regression* والتحليل الفرعي للمجموعات *Sub-group analysis*.

ووفقاً لتحليل الانحدار البسيط؛ يتم بناء نموذج الانحدار لتحديد مقدار التباين الذي يحدثه المتغير المستقل في المتغير التابع، وبعد تأثير المتغير المستقل معنوياً إذا استطاع تفسير نسبة معنوية من التباين (R^2) في المتغير التابع، ويستخدم تحليل الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة لبناء نموذج الانحدار عن طريق إدخال المتغير المستقل أولاً، ثم يضاف بعد ذلك المتغير المعدل محل الاختبار، وأخيراً يضاف متغير التفاعل والذي يمثل حاصل ضرب المتغير المستقل في المتغير المعدل،

ويعتبر تأثير المتغير المعدل معنوياً إذا استطاع متغير التفاعل شرح نسبة إضافية معنوية (ΔR^2) في المتغير التابع تتجاوز تلك النسبة التي تم شرحها بواسطة المتغير المستقل والمعدل.

ويستخدم التحليل الفرعي للمجموعات لتأكيد نتائج تحليل الانحدار الهرمي ذي المتغيرات المعدلة، ووفقاً لهذا الأسلوب، يتم تكوين مجموعتين من مفردات العينة حسب تقديرها على مقياس المتغير المعدل حيث تضم المجموعة الأولى مفردات العينة التي سجلت التقدير المرتفع وتضم الثانية مفردات العينة التي سجلت التقدير المنخفض، وبعد ذلك وداخل كل مجموعة يتم حساب معامل الارتباط بين المتغير المستقل والتابع، وأخيراً يستخدم اختبار (Z) لاختبار معنوية الفروق بين معاملي ارتباط مجموعتي المستفيد المعدل (جاب الله، ١٩٩٣، Zedeck, 1971).

١١ - حدود الدراسة:

تعمل الدراسة الحالية في إطار مجموعة من الحدود التي تتمثل في:

١/١١: اعتمدت الدراسة الحالية على أسلوب الاستقصاء كأداة للقياس وجمع البيانات، وبفعل ما يوجه لها من انتقادات معروفة يأتي في مقدمتها تعرضها لما يسمى بالخطأ الشائع (ريان، ٢٠٠٧)، قام الباحث بالتقليل من احتمالات الوقوع في مثل هذا الخطأ باتخاذ الإجراءات التالية:

- الاعتماد على مقاييس مقننة أعدها لفيف من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي والتي استخدمت في دراسات سابقة وأظهرت درجات معقولة من الاعتمادية.

- التأكيد في صدر الإستقصاء على أن ما سوف يدلي به المستقصى منه من بيانات تعتبر سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

٢/١١: تصنف الدراسة في الحالية ضمن الدراسات المقطعية *Cross-sectional* والتي يتم فيها جمع البيانات مرة واحدة، الأمر الذي يصعب معه تتبع علاقات السبب والنتيجة بين المتغيرات الواردة فيها والتي يمكن القيام بها من خلال الدراسات الطولية *Longitudinal*.

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكياته ...
د/ أسامة أحمد حسنين & د/ ممدوح محمد العفيف محمد الحميد

٣/١١ - اقتصرت الدراسة الحالية على العاملين الدائمين بقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة التابع لقطاع الأعمال العام، ومن منظور الصدق الخارجي لا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على غير العاملين الدائمين بهذا القطاع، ومع ذلك؛ يمكن إجراء مثل هذا التعميم على العاملين بالقطاعات الأخرى حيث أن أوجه الاتفاق والتشابه بينهم وبين العاملين بتلك القطاعات تتجاوز أوجه التباين والاختلاف.

١٢ - نتائج الدراسة:

يعرض الباحثان في هذه الجزئية نتائج الدراسة الميدانية بدءاً من خصائص العينة، يلي ذلك توصيف متغيرات الدراسة و أخيراً نتائج اختبار فروض الدراسة.

١/١٢ : خصائص العينة:

ويبين الجدول التالي رقم (4) النتائج الخاصة بتوصيف عينة الدراسة.

جدول رقم (4)

توصيف عينة الدراسة

خصائص العينة	التكرارات	%	
النوع	ذكر	270	71%
	إنثى	110	29%
السن	أقل من 30 سنة	40	11%
	من 30 إلى أقل من 40 سنة	30	8%
	من 40 إلى أقل من 50 سنة	210	55%
الخبرة	من 50 سنة فأكثر	100	26%
	أقل من 5 سنوات	100	26%
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	190	50%
التعليم	من 10 سنوات فأكثر	90	24%
	تعليم متوسط	166	44%
	تعليم جامعي	174	46%
تعليم فوق الجامعي	40	10%	

ويتبين من الجدول السابق رقم (4) أن الغالبية العظمى من حجم العينة ذكور حيث يمثلون 71% من حجم العينة، وكذلك 55% من حجم العينة تقع في المدي العمرى من 40 إلى أقل من 50 سنة وأيضاً نسبة مشابهة من حجم العينة تقع خبراتهم

الوظيفية من 5 سنوات إلي أقل من 10 سنوات، وأن الغالبية العظمى من مفردات العينة حاصلون علي تعليم جامعي 46% في مقابل 44% حاصلون علي تعليم متوسط، و10% حاصلون علي تعليم فوق الجامعي.

٢/١٢: توصيف متغيرات الدراسة:

يوضح الجدول التالي رقم (5) البيانات الوصفية لمتغيرات الدراسة، ومعاملات الارتباط الخطي البسيط بينها وكذلك معاملات الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

جدول رقم (5)

توصيف متغيرات الدراسة

معاملات الارتباط			الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
٣	٢	١			
		0.84	0.843	2.415	تقدير الذات المؤسس في المنظمة
	0.82	*-0.499	0.582	3.926	سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
0.85	*-0.558	*-0.486	1.593	3.841	خرق العقد النفسي.

ويتضح من الجدول السابق:

- ١- سجل الوسط الحسابي لمتغير تقدير الذات المؤسس في المنظمة قيمة أقل من الدرجة ٣ والتي تمثل منتصف المقياس، ويدل ذلك على تدني تقدير العاملون لذواتهم كأعضاء مهمين وذوي قيمة وجدارة في المنظمة.
- ٢- سجل الوسط الحسابي لمتغير سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وخرق العقد النفسي قيمةً متقاربةً وتتجاوز الدرجة ٣ والتي تمثل منتصف المقياس، ويدل ذلك على ادراك العاملون لعدم وفاء المنظمة بالالتزامات الواقعة عليها بموجب العقد النفسي المنعقد بينهم وإقدامهم على السلوكيات السالبة موقعة الضرر بها.
- ٣- أظهرت درجات الانحراف المعياري التي تقل عن واحد صحيح وجود درجة عالية من التوافق في الآراء بين مفردات العينة حول متغيري تقدير الذات

المؤسس في المنظمة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وأظهرت درجات الانحراف المعياري التي عن واحد صحيح وجود درجة عالية من التباين في الآراء بين مفردات العينة حول خرق العقد النفسي.

٤- أشارت معاملات الارتباط إلى وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية ($R = - 0.499$)، خرق العقد النفسي ($R = - 0.486$) وكذلك وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين خرق العقد النفسي ($R = - 0.558$).

٣/١٢: نتائج اختبار فروض الدراسة:

١/٣/١٢: نتائج اختبار الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية"، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي رقم (6) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (6)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على تقدير الذات المؤسس في المنظمة

المتغير المفسر Predictor	Beta	B	R	R ²	T value	مستوي المعنوية
تقدير الذات المؤسس في المنظمة	0.382	0,76	0.388	0.150	8.175	*0.000
المعامل الثابت Constant					2.480	
معامل لتحديد المعدل Adj.R ²					0.148	
قيمة f					66.833	
معامل جوهرية النموذج (Sig f)					*0.000	

$N=380, P<0$

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- تؤكد إشارات المعلمات علاقة الترابط الجوهرية السالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- ٢- يشير معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$ إلى أن تقدير الذات المؤسس في المنظمة أسهم في تفسير 15% من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- ٣- يشير معامل جوهرية النموذج ($Sig. R$) إلى جوهرية النموذج ككل عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

ومن خلال العرض السابق لنتائج اختبار الفرض الأول يمكن قبول صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه "توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية".

٢/٣/١٢: نتائج اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه "توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية" ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي رقم (7) نتائج هذا الاختبار:

جدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية على خرق العقد النفسي

المتغير المفسر Predictor	Beta	B	R	R ²	T value	مستوي المعنوية
خرق العقد النفسي	0.54	0,76	0.55	0.303	9.102	*0.000
المعامل الثابت Constant					2.480	
معامل لتحديد المعدل Adj.R ²					0.251	
قيمة f					66.833	
معامل جوهرية النموذج (Sig f)					*0.000	

N=380, P<0

المصدر: التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- تؤكد إشارات المعلمات علاقة الترابط الجوهرية الموجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- ٢- يشير معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$ إلى أن خرق العقد النفسي أسهم في تفسير 15% من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.
- ٣- يشير معامل جوهرية النموذج (sig. R) إلى جوهرية النموذج ككل عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

ومن خلال العرض السابق لنتائج اختبار الفرض الثاني يمكن قبول صحة هذا الفرض والذي ينص على أنه "توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية".

٣/٣/١٢: نتائج اختبار الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "يعدل فرق العقد النفسي العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث تكون العلاقة أضعف بين العاملين الذين يدركون المستوى المرتفع من خرق العقد النفسي بالمقارنة بالعاملين الذين يدركون المستوى المنخفض.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة، وطبقا لهذا الأسلوب تم بناء نموذج الانحدار عن طريق إدخال المتغير المستقل أولا والممثل في تقدير الذات المؤسس في المنظمة، ثم بعد ذلك أدخل المتغير المعدل والمتجسد في خرق العقد النفسي، وأخيرا أضيف متغير التفاعل والمعبر عنه بحاصل ضرب المتغير المستقل في المتغير المعدل حيث يكون تأثير متغير التفاعل معنويا إذا استطاع هذا المتغير شرح نسبة إضافية ΔR^2 معنوية في المتغير التابع الممثل في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية تتجاوز تلك النسبة التي تم شرحها بواسطة تقدير الذات المؤسس في المنظمة وخرق العقد النفسي، ويوضح الجدول التالي رقم (8) نتائج هذا الاختبار.

جدول رقم (8)

نتائج تحليل الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة لبيان العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وخرق العقد النفسي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

المتغير التابع (سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية)			المتغيرات المفسرة Predictors
F	ΔR^2	R^2	
66.833	--	0.15	تقدير الذات المؤسس في المنظمة.
63.231	0.10	0.25	خرق العقد النفسي.
57.114	0.5	0.30	تفاعل تقدير الذات المؤسس في المنظمة مع خرق العقد النفسي.
61.425			معنوية النموذج ككل

وينضح من الجدول السابق ما يلي:

- 1- يبين معامل التحديد R^2 أن تقدير الذات المؤسس في المنظمة فسر 15% من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبعد إدخال المتغير المعدل أسهم المتغيرين معا في تفسير 25% من التباين بما يدل على أن المتغير المعدل فسر بمفرده حوالي 10% من التباين. وبعد إدخال متغير التفاعل بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة خرق العقد النفسي فسرت المتغيرات الثلاثة معا 30% من التباين مما يدل على ان متغير التفاعل أسهم بمفرده في تفسير نسبة اضافية معنوية من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بلغت 5%.
- 2- يشير معامل جوهرية النموذج ككل (Sig.R) إلى معنوية النموذج عند مستوى معنوية أقل من (0.001).

وللمزيد من التحقق لصحة الفرض الثاني، قام الباحث باستخدام التحليل الفرعي للمجموعات، وطبقا لهذا الأسلوب تم تكوين مجموعتين من مفردات العينة بناء على تقديرها على مقياس المتغير المعدل محل الاختيار (خرق العقد النفسي)، وضمت المجموعة الأولى مفردات العينة التي سجلت المستوى المرتفع من إدراك خرق العقد النفسي، وضمت الثانية مفردات العينة التي سجلت المستوى المنخفض من إدراك هذا الخرق، وبعد ذلك وداخل كل مجموعة من المجموعتين تم حساب معامل

الارتباط بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وأخيراً تم استخدام اختبار (Z) لتحديد معنوية الفروق بني معاملي الارتباط لمجموعتي المتغير المعدل، ويوضح الجدول التالي رقم (9) نتائج هذا التحليل.

جدول رقم (9)

نتائج التحليل الفرعي للمجموعات لبيان العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وخرق العقد النفسي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية

	معامل الارتباط بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المجموعة ذات المستوى المنخفض من ادراك الخرق النفسي (N = 140)	معامل الارتباط بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لدى المجموعة ذات المستوى المرتفع من إدراك الخرق النفسي (N = 240)
(Z)	٠.٢٣	٠.٥٣

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- ١- أن علاقة الترابط الجوهرية السالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بين أفراد المجموعة ذات المستوى المرتفع من ادراك خرق العقد النفسي بلغت ($R = - 0.53$)، وكانت اقوى من نفس العلاقة بين أفراد المجموعة ذات المستوى المنخفض من ادراك هذا الخرق.
- ٢- تشير نتائج اختبار (Z) إلى وجود فروق معنوية بين معاملي ارتباط مجموعتي المتغير المعدل.

ومن خلال النتائج السابقة يمكن قبول صحة الفرض الثاني للدراسة والذي ينص على أنه "يعدل خرق العقد النفسي العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث تكون العلاقة أضعف بين العاملين الذين يدركون المستوى المرتفع من خرق العقد النفسي بالمقارنة بالعاملين الذين يدركون المستوى المنخفض.

١٣ - مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

تناول الباحثان في هذه الجزئية عرضاً لمناقشة وتفسير النتائج التي أسفرت عنها الدراسة وبيان مدى توافقها مع الدراسات السابقة في هذا المجال وذلك على النحو التالي:

١/١٣: مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الأول:

ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية"، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار البسيط وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين المتغيرين حيث فسر تقدير الذات المؤسس في المنظمة حوالي 15% من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء طبيعة مفهومي تقدير الذات المؤسس في المنظمة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في إطار نظرية اتساق الذات (Pierce & Gardner, 2004; Griffin & Lopez, 2005; Korman, 1970) الذات المؤسس في المنظمة يكون لدى العاملين تصور إيجابي عن الذات والذي تجسد في كونها تتصف بالأهمية والقيمة والجدارة، ويدفع هذا التصور العاملين للإقدام على السلوكيات الإيجابية مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية لأنها تعمق وتقوي لديهم هذا التصور وتحافظ على الاتساق المدرك للذات والإحجام عن السلوكيات السالبة مثل سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية لأنها لا تحقق مثل هذا الاتساق.

وتقدم هذه النتيجة الدعم لنتائج الدراسات السابقة التي كشفت عن وجود علاقة ترابط جوهرية موجبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية (Pierce, Gardner, Cunnings et al, 1989; Tang & Ibrahim, 1996; Lee, 2003; Chattopadyay & George, 2001; Van Dyne, Vandewealle, Kostova et al, 2000).

٢/١٣: مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه: "توجد علاقة ترابط جوهرية موجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية"، ولاختبار هذا الفرض؛ تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، وقد أسفرت النتائج عن وجود علاقة ترابط جوهرية موجبة بين المتغيرين، حيث فسّر خرق العقد النفسي حوالي 25% من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء نظريات: اضعاء المعنى (eg; Weick, 1995, 2001) والتبادل الاجتماعي (Social exchange theory (SET) ومعيار المبادلة ورد الفعل بالمثل (eg; Cropanzano, Reciprocity Norm Anathony, Daniel & Hall, 2017; Cropanzano & Mitchell, 2005) والأحداث الوجدانية (AET) (Weiss & Affective Event Theory (AET) (Cropanzano, 1996).

وانطلاقاً من نظرية اضعاء المعنى (Weick, 1995; 2001) فإن خرق العقد النفسي (PB) بفعل تكراره واستمراره يدفع العاملين لإيجاد المعنى الواصف له والذي قد يحيط بإدراك غياب العدالة وتغييب الأمان الوظيفي، وتأسيساً على نظرية التبادل الاجتماعي ومعيار المبادلة ورد الفعل بالمثل (Cropanzano, Anthony, 2005) فإن خرق العقد النفسي يصف رتق في نسيج علاقة التبادل الاجتماعي القائمة بين العاملين والمنظمة ويجعلها ذات جودة منخفضة، ووفقاً لنظرية الأحداث الوجدانية (Weiss & Cropanzano, 1996) فإن خرق العقد النفسي يمثل سلسلة من الأحداث الوجدانية السالبة الجالبة للكثير من المشاعر غير المواتية مثل: الغضب والاحباط والعجز. وكل ذلك يقود إلى إقدام العاملين على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

٣/١٣: مناقشة وتفسير نتائج اختبار الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على أنه "يعدل خرق العقد النفسي العلاقة بين تقدير الذات المؤسسي في المنظمة وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث تكون العلاقة أضعف بين

العاملين الذين يدركون المستوى المرتفع من إدراك خرق العقد النفسي بالمقارنة بالعاملين الذين يدركون المستوى المنخفض، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة والتحليل الفرعي للمجموعات.

وقد أسفرت نتائج تحليل الانحدار الهرمي ذو المتغيرات المعدلة أن دخول خرق العقد النفسي مع تقدير الذات المؤسس في المنظمة اسهم في تفسير نسبة معنوية إضافية من التباين في سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بلغت 30%، كما أسفرت نتائج تحليل الفرعي للمجموعات أن علاقة الترابط السالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية بين أفراد المجموعة ذات المستوى المرتفع من إدراك خرق العقد النفسي بلغت ($R = - 0.53$) وكانت أقوى من نفس العلاقة بين أفراد المجموعة ذات المستوى المنخفض من ادراك الخرق.

ويمكن تفسير الدور المعدل لخرق العقد النفسي في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في اطار نظرية التبادل الاجتماعي ومعيار المبادلة (Blau, 1964; Gouldner, 1960; Eisenberger Huntington, Huhison et al, 1986) وكذلك نظريتي الانتقام *Retaliation* والعقد النفسي *Psychological Contract* (rousseau, 1994; Tepper, 2000).

فالعاملون الذين يدركون المستوى المرتفع من إدراك خرق العقد النفسي يمتلكهم الشعور بالخيانة بفعل تدخل المنظمة عن الوفاء بالتزاماتها وهذا يولد الشعور بالغضب والحنق والذي قد يكون من القوة والشدة بحيث يتجاوز مراعاة السلوكيات التي تتسق مع التصور الإيجابي للذات، ويدفع العاملين لرد التعامل السالب الذي تلقونه من المنظمة بالإقدام على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية كانتقام من مصدر التعامل السالب، والعكس صحيح في حالة العاملين الذين يدركون المستوى المنخفض من إدراك خرق العقد النفسي.

وتقدم هذه النتيجة الدعم لنتائج الدراسات التي تناولت المتغيرات المعدلة لعلاقة تقدير الذات المؤسس في المنظمة باستجابات العاملون الاتجاهية والسلوكية (eg.: Hui &

(Lee, 2000; Pierce, Gardner, Dunham et al, 1993) حيث تبين أن خصائص الدور والدعم الإشرافي وعدم الأمان الوظيفي عدلا العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين الرضا والالتزام والغياب وسلوكيات الدور الأساسي.

١٤- دلالات الدراسة ومضامينها:

تحمل النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية مجموعة من الدلالات والمضامين النظرية والتطبيقية يمكن عرضها على النحو التالي:

١/١٤: الدلالات النظرية:

- ١- دللت نتائج الدراسة بشكل كبير على وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبالتالي تطرح الدراسة تقدير الذات المؤسس في المنظمة كأحد محددات تلك السلوكيات (eg: Haq, Ahmed, Shabeer et al, 2021; Nimmi, Jose, Vincent et al, 2023; Liu & Xu, 2022). وتقدم هذه النتيجة الدعم التنبؤات نظرية اتساق الذات (Korman, 1970) وتأخذ نتائج الدراسات السابقة التي تناولت الاستجابات الاتجاهية والسلوكية لتقدير الذات المؤسس في المنظمة خطوة أبعد بالكشف عن سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية كاستجابة سلوكية أخرى محتملة لهذا التقدير.
- ٢- دللت نتائج الدراسة على وجود علاقة الترابط الجوهرية الموجبة بين خرق العقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبالتالي فإن تلك السلوكيات غير المرغوبة تضاف لقائمة مترتبات هذا الخرق (eg; Jayaweera, Bal, Chudzikowski & De Jong, 2020; 2021; Topa, Aranda, Carmena & De-Maia, 2002; Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007) وتقدم هذه النتيجة دعما لنظريات: اضعاء المعنى (Weick, 2001; 1995) والتبادل الاجتماعي ومعيار المبادلة (Cropanzano, Anthony, Daniel et al., 2017; Cropanzano & Mitchell, 2005) والأحداث الوجدانية (Wiess & Cropanzano, 1996) ولنتائج الدراسات

السابقة التي فحصت العلاقة بين المتغيرين (eg; Topa, Aranda-Carmena & De-Maria, 2009)

٣- دلت الدراسة وبشكل قوى على دور خرق العقد النفسي كمتغير محيط معدل للعلاقة بين تقدير الذات وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، وبالتالي فإن خرق العقد النفسي فى ظل تقدير الذات المؤسس فى المنظمة يقلل من العلاقة السالبة بين المتغيرين، وتعد هذه النتيجة بمثابة إضافة متواضعة للدراسات التي تناولت الظروف المعدلة لعلاقة تقدير الذات المؤسس فى المنظمة بالاستجابات الاتجاهية السلوكية (Bowling, Eschleman, wang, Kirkendall et al, 2010).

٢/١٤: الدلالات التطبيقية:

١- كشفت الدراسة عن وجود علاقة ترابط جوهرية سالبة بين تقدير الذات المؤسس فى المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث فسر هذا التقدير 15% من التباين فى تلك السلوكيات، ويدل ذلك على تأثير سلوكيات العمل السالبة بتقدير الذات المؤسس فى المنظمة، وفى ذلك دلالة تطبيقية مهمة للجهود التنظيمية الرامية للحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث يجب على المسؤولين فى الشركات الصناعية محل الدراسة العمل على تنمية وتحسين وتطوير تقدير العاملين لذواتهم فى المنظمة من خلال إظهار السلوكيات الداعمة التي تبين الاهتمام بمشكلاتهم الشخصية ومصالحهم ومساهماتهم وكذلك محاولة إثراء وظائفهم لتتيح لهم قدرا معقولا من الاستقلال فى العمل وممارسة مهام متنوعة وذات معنى، وكذلك محاولة بناء الثقة فى جدارة وإمكانيات العاملين (Pierce, Gardner, 2004; Pan, Qin & Gao, 2014; Tetteh, Osafo, Ansah-Nyarko, & Amponsah-Tawiah, 2019; Liu, Hui, Lee & Chen, 2013; Kanning & Hill, 2012; Gordon & Hood, 2021; Lango, Islami, & Sopiiah, 2022).

٢- أكدت نتائج الدراسة علاقة الترابط الجوهرية الموجبة بين خرق الحقد النفسي وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث فسر هذا الخرق 25% من التباين فى تلك

السلوكيات، وفي ذلك دلالة تطبيقية مهمة للجهود التنظيمية الرامية للحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث يجب على المسؤولين في المنظمات محل الدراسة مراقبة العقد النفسي المنعقد مع العاملين بشكل مستمر (Rousseau, 1994; 2000)، (حسانين، 2009) وعدم نقض الالتزامات الواقعة على المنظمة تجاه العاملين وذلك حتي لا يبادلونها بنقص التزاماتهم قبلها والإقدام على سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية (eg: Jayawoera, Bal, Chudazikowski & De Jong, 2020; 2021).

٣- رصدت الدراسة الحالية الدور المعدل لخرق العقد النفسي في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث تبين أن هذا الخرق يقلل من علاقة الترابط الجوهرية بين المتغيرين، وفي ذلك دلالة تطبيقية مهمة للجهود الرامية لتنمية تقدير الذات المؤسس في المنظمة والحد من سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، حيث يجب على المسؤولين في المنظمات محل الدراسة مراعاة هذا الظرف المحيط المقيد للإستفادة من نواتج هذا التقدير المرغوب للذات (eg; Nimmi, Jose, Vincent & John, 2023; Zhang, Kang, Jiang & Niu, 2023; Pierce & Gardner, 2004).

١٥- آفاق البحث المستقبلية:

في ضوء مناقشة نتائج الدراسة ودلالاتها وحدودها، يمكن القول بأن هناك عدد من النقاط البحثية التي تصلح لأن تكون نواه لدراسات لاحقة يعرضها الباحث على النحو التالي:

١- لوحظ من نتائج الدراسة ارتفاع مستوى سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية حيث سجل الوسط الحسابي لها قيمة بلغت (3.926) تتجاوز الدرجة 3 والتي تمثل منتصف المقياس، ومن ثم؛ فإن محاولة تقفئ الأسباب الواقعة وراء هذه السلوكيات بخلاف تقدير الذات المؤسس في المنظمة وخرق العقد النفسي يعدا مجالاً يستحق الدراسة في ضوء الأهمية المتزايدة لموضوع سلوكيات العمل

- (*eg: Wang & Lian, 2015; Alson, Bren, Sabado, & Tandang, 2019*)
- ٢- يتبين من نتائج الدراسة ارتفاع مستوى إدراك العاملين لخرق العقد النفسي حيث سجل الوسط الحسابي له قيمة تتجاوز الدرجة ٣ والتي تمثل منتصف المقياس، وبالتالي فإن محاولة تفصي الأسباب الواقفة وراء هذا الإدراك والمترتبات الناتجة عنه يعد مجالاً آخر خصباً للدراسة خاصة بعد الاهتمام بموضوع العقد النفسي للعاملين في المنظمة (*eg: Rousseau, 1994; 2004; Lamoy, 2021*).
- ٣- يتبين من نتائج الدراسة تدني مستوى تقدير العاملين لذواتهم في المنظمة حيث سجل الوسط الحسابي له قيمة دون الدرجة ٣ التي تمثل منتصف المقياس، ومن ثم؛ فإن التطرق للأسباب المفسرة لتدهور تقدير العاملون لذواتهم في المنظمة يعد مجالاً آخر مفتوحاً للدراسة خاصة بعد التثبت من المردودات الاتجاهية السلوكية الإيجابية لهذا التقدير (*eg: Pierce & Gardner, 2004; Bowling, Eschleman, wang, Kirkendall et al, 2010*).
- ٤- إذا كان خرق العقد النفسي يعمل كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية، فإنه قد يكون من المفيد إدخال متغيرات معدلة أخرى مثل الارتباط بالعمل (*Work engagement*) (*eg: Junker, Kaluzo, Hausser, Mojzisch, Dick, Knoll & Demerouti, 2021* ورأس المال النفسي *Psychological contract*) (*eg: Lang & Cayayan, 2016; Li & Dai, 2015*) حتى يمكن التوصل لفهم أشمل للظروف المقيدة والمواتية للعلاقة بين المتغيرين.
- ٥- قد يكون من المفيد إجراء دراسات أخرى تقوم بإعادة اختبار فروض الدراسة الحالية في المنظمات الأخرى حتى يمكن تحديد مدى التشابه والاختلاف في النتائج المتحصل عليها.
- ٦- تناولت الدراسة الحالية خرق العقد النفسي كمتغير معدل *Moderator* في العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة

للانتاجية ويمكن للدراسات اللاحقة تناول بعض المتغيرات الوسيطة *Mediator* في هذه العلاقة مثل الالتزام الوجداني (*eg: Shao, Affective commitment* Zhang et al, 2022)

المراجع:

١. بازرعة، محمود صادق. (١٩٧٨). بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات. القاهرة: دار النهضة العربية.
٢. جاب الله، رفعت محمد. (١٩٩٣). تأثير قيم العمل الإسلامية ومركز التحكم وقوة الحاجة للنمو وربط المكافآت بالأداء وضغوط الوقت والأداء على العلاقة بين رضا وأداء العاملين، *المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد*، جامعة قطر، العدد الرابع، ١٤٥-١٨٧.
٣. حسنين، أسامة أحمد ، عبد الحميد، ممدوح عبد الحفيظ. (٢٠١٨). الإشراف المسئ كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات المواطنة التنظيمية- دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات المالية و التجارية*، كلية التجارة، جامعة بنى سويف، ٢٨(٣)، ١- ٥٠.
٤. حسنين، أسامة أحمد. (٢٠١٣). خرق العقد النفسي و مدركات السلوك السياسي كمحددتين للتهكمية التنظيمية و علاقتها بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية : دراسة ميدانية، *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، كلية التجارة، جامعة سوهاج، المجلد ٢٧، العدد(١)، ٧١-١١١.
٥. حسنين، أسامة أحمد. (٢٠٠٩). إدراك العاملين لخرق العقد النفسي وسلوكيات العمل. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*، جامعة سوهاج، كلية التجارة، المجلد الخامس والعشرون، ملحق العدد الثاني، ٤٣- ٨٥.
٦. ريان، عادل محمد. (٢٠٠٧). بحوث التسويق: المبادئ والقياس والطرق، الطبعة الثانية، مطبعة الصفا والمرورة.
٧. شاهين، محمد عبد التواب البكري. (٢٠٠٦). العوامل المؤثرة في تقدير الذات التنظيمية. *آفاق جديدة للدراسات التجارية*. جامعة المنوفية. كلية التجارة. السنة الثامنة عشر. العدد الثالث والرابع: ١٣٤-١٦٠.
٨. مركز نظم المعلومات ودعم اتخاذ القرار، ديوان عام محافظة سوهاج، ٢٠١٧.

9. Abela, F., & Debona, M. (2019). The relationship between psychological contract breach and job related attitude within a manufacturing plant. *Sage Open. Journal*, 1- 10.
10. Alson, J., Bren, J., Sabado, P., & Tandang, E.(2019). Counterproductive work behaviors in higher educational institutions. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 1(10): 6-9.
11. Anderson, E. (2022). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Understanding their nature and antecedents through familial, longitudinal, and concurrent data. Retrieved from the University of Minnesota Digital Conservancy.
12. Ballou, N.(2013). The effects of psychological contract breach on job outcomes. *Master's Theses*, San Jose State University.
13. Bienstock, C., De Moranville, C., & Smith, R. (2003). Organizational citizenship behavior and service quality. *Journal of service marketing*, 17(3): 357-378
14. Blau, P. (1964). Exchange and power in social life. New York: wiley.
15. Bowling, N., Eschleman, K., wang, Q., Kirkendall, C., & Larcon, G. (2010). meta-analysis of the predictors and Consequences of organization - Based self- esteem. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(4): 611-622.
16. Brown, t. (2008). Understanding employee deviance: The role of organizational satisfaction, job satisfaction and stress. *Ph D. Thesis*. The University of Tennessee.
17. Butt, S. and Yazdani, N. (2021), Influence of workplace incivility on counterproductive work behaviour: mediating role of emotional exhaustion, organizational cynicism and the

- moderating role of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15(2): 378-404.
18. Chattopadhyay, P., & George, E. (2001). Examining the Effects of Work Externalization through the Lens of Social Identity Theory. *Journal of Applied Psychology*, 86, 781-788.
 19. Chung, Y., & Yang, J. (2017). The mediating effects of organization-based self-esteem for the relationships between workplace ostracism and workplace behaviors. *Baltic Journal of Management*, 12(2): 225-270.
 20. Cochran, M. (2014). Counterproductive Work Behaviors, Justice, and Affect: A Meta-Analysis. *Electronic Theses and Dissertations*. 4517.
 21. Collins A, Beauregard A. (2020). The effect of breaches of the psychological contract on the job satisfaction and wellbeing of doctors in Ireland: a quantitative study. *Human Resource Health*. 18(1):89.
 22. Coopersmith, S. (1981). Self-esteem inventories. California: Consulting psychologists press.
 23. Coyle-Shapiro, J., Pereira Costa , S., Doden, W., & Chang, C. (2019). Psychological contracts: Past, Present and Future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1): 145-169.
 24. Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6): 874-900.
 25. Cropanzano, R., Anthony, E., Daniels, S., & Hall, A. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *The Academy of Management Annals*, 11(1): 479-516.

26. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, & Sowa, D (1986): Perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 77: 1026-1040.
27. Fallon, J., Avis, J., Kudisch, J., Gornet, T., & Frost, A. (2000). Conscientiousness as a predictor of productive and counterproductive behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 15(2), 339–349.
28. Fox, S., Spector, P., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291–309.
29. Gordon, J., & Hood, E. (2021). Organization-based self-esteem and work-life outcomes. *Personnel Review*, 50(1): 21-46.
30. Gouldner, A. (1960): The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25: 161-178.
31. Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). Reciprocal effects of psychological contract breach on counterproductive and organisational citizenship behaviours: the role of time. *Journal of Vocational Behaviour*, 104, 141-153.
32. Griep, Y., Vantilborgh, T., & Jones, S. (2020). The relationship between psychological contract breach and counterproductive work behavior in social enterprises: Do paid employees and volunteers differ?. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 727-745.
33. Griffin, R., & Lopez, Y. (2005): “Bad behavior” in organizations: A review and typology for future research. *Journal of management*, 31(6): 988-1005.

34. Gruys, M. (1999). The dimensionality of deviant performance in the workplace. *Ph. D. Thesis*. University of Minnesota.
35. Haq, M., Ahmed, M., Shabeer, S., & Khalid, S. (2021). Effect of despotic leadership on counterproductive behavior: the role of reduced organization-based self-esteem and emotional stability. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 33(3):1-16.
36. Heffernan, M., & Rochford, E. (2017). Psychological contract breach and turnover intention: the moderating effects of social status and local ties. *Irish Journal of Management*, 36(2): 99-115.
37. Hsi, E.(2017). An Examination of predictors of counterproductive work behaviors: personality traits and transformational leadership. *Master's Theses*. 4850.
38. Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2): 215-232.
39. Jayaweera, A., Bal, P., Chudzikowski, K., & De Jong, S. (2020): Psychological contract breach, job attitudes and behaviours across culture: A meta- analysis. *Business Review. An International Journal*, 2(1): 1-16.
40. Jayaweera, T., Bal, M., Chudzikowski, K., & De Jong, S. (2021): The impact of economic factors on the relationship between psychological contract breach and work outcomes: A Meta-analysis. *Employee relations. The International Journal*, 43(3): 667-686.
41. Jayaweera, T., Bal, P., Chudzikowski, K., & De Jong, S. (2021): Moderating effects of national culture on the

- psychological contract breach and outcome relationship: A meta-analysis. *Cross Cultural and Strategic Management*, 28(3): 574-599.
42. Junker, N., Kaluza, A., Häusser, J., Mojzisch, A., van Dick, R., Knoll, M., & Demerouti, E. (2021). Is work engagement exhausting? the longitudinal relationship between work engagement and exhaustion using latent growth modeling. *Applied Psychology An International Review*, 70(2), 788-815.
43. Kanning, U., & Hill, A. (2012). Organization-based self-esteem scale–adaptation in an international context. *Journal of Business and Media Psychology*, 3(1): 13-21.
44. Kelloway, E., Loughlin, C., Barling J., & Vault, A. (2002): Self-reported counterproductive behavior and organizational citizenship behaviors: Separate but related constructs. *International of Selection and Assessment*. 10(1/2): 143-151.
45. Kickul, J., Neuman, G., Parker, C & Finkle, J. (2001). Settling the score. The role of organizational justice in the relationship between psychological contract breach and anti-citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(2): 77-93.
46. Kim, M., & Beehr, T. (2018). Organization-based self-esteem and meaningful work mediate effects of empowering leadership on employee behaviors and well-being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(4), 385-398.
47. Korman, A. (1970). Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54: 31-41.

48. Kuo, C., Wu, C. (2022). Workplace ostracism and job performance: the moderated mediation model of organization-based self-esteem and performance goal orientation. *Career Development International*, 27(2):260-273.
49. Lamoy, F. (2021). Leadership and psychological contracts: a meta-analysis. *Master Thesis*, University of Oslo.
50. Lango, P., Islami, K. & Sopiah, D. (2022). Organizational based self-esteem: A systematic literature review. *Asian Journal of Economics and Business Management*, 2(2): 506 – 510.
51. Lee, J., & peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 28:661-685.
52. Liao, E., Wang, A., & Zhang, C. (2021). Who influences employees' dark side: A multi-foci meta-analysis of counterproductive workplace behaviors. *Organizational Psychology Review*, 11(2), 97-143.
53. Liu, H., Xu, W. (2022). Research on the influence of organization-based self-esteem on new generation employees' innovative behavior based on SEM. *Forest Chemicals Review* July-August: 2202-2212.
54. Lovelock, C. (1979). An evaluation of effectiveness of drop off questionnaire. *Journal of marketing research*, 13: 358-364.
55. Mackey, J., McAllister, C., Ellen, B., & Carson, J. (2021). A meta-analysis of interpersonal and organizational workplace deviance research. *Journal of Management*, 47(3), 597–622.

56. Malik, S., Bakri, N., Ajmal, M., & Malik, B. (2019). Role of work motivation as moderator between breach of psychological contract and workplace deviant behavior among employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9): 1036–1046.
57. Morrison, E., & Robinson, S. (1997). When employee feel betrayed: A model of how psychological contract violation develop. *Academy of Management Review*, 22: 226-256.
58. Naami, A., Qanavati, S., Hashemi, S. (2020). The effect of organizational trust and workplace spirituality on organizational citizenship behavior and psychological well-being: mediating role of organization based self-esteem. *International Journal of Psychology*, 14 (1) :253-278.
59. Nimmi, M., Jose, G., Vincent, M. & John, A. (2023). Workplace bullying, engagement and employability: moderating role of organization-based self-esteem. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 35: 417- 432.
60. Nunnally, J. (1976). Psychometric theory. McGraw Hill Inc.
61. Oliveira,L., Junior, M., & Gonçalves, R. (2020). Individual and situational antecedents of counterproductive work behaviors. *Brazilian Administration Review*, 17(3)
62. Pan, X., Qi-wen, Q., & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*, 8(1): 127-148.
63. Peng, J, Jien, J. & Lin, J. (2016). Antecedents and consequences of psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8): 1312-1326.

64. Pierce, J. & Gardner, D. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem Literature. *Journal of Management*, 30(6): 591-622.
65. Pierce, J., Donald .Gardner, D., & Crowley, C. (2016). Organization-based self-esteem and well-being: empirical examination of a spillover effect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(2): 181-199.
66. Pierce, J., Gardner, D., Dunham, R., & Cummings, L. (1993). Moderating effects of organization-based self-esteem on role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36: 271-288
67. Pierce, J., Gardner, D., Gunnings, L. & Dunham, R. (1989). Organizational Based Self-esteem: Contract definition, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32: 622-648.
68. Preena, G. & Janadari, N. (2021). Perceived workplace ostracism and deviant workplace behavior: the moderating effect of psychological capital. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15 (3):476-496.
69. Qaiser, S. & Abid, G. (2022) : Psychological contract breach and happiness at work in healthcare sector: Double mediation of colleague support and deviant workplace behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* , 16(1): 50-69.
70. Raver, J. (2004): Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model. *Ph. D. Thesis*. The University of Maryland.

71. Rotich, R. (2016). The impact of organizational-based self esteem on work engagement among State corporations employees in Kenya. *European Journal of Business and Management*, 8(15): 114-124.
72. Rousseau, D. (1994): Changing obligations and psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37: 137-152.
73. Rousseau, D. (1994;2000) Psychological Contract inventory. technical report, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA.
74. Rousseau, D. (2000). Psychological contract inventory technical report. pittsburgh: Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Mellon University.
75. Rousseau, D. (2004). Psychological contracts in the workplace: understanding the ties that motivate. *The Academy of Management Executive*, 18, 120-127.
76. Sackett P. (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10:5-11.
77. Saif, N., Khan, M., Shaheen, I., Javid, A., & Khan, I. (2021). The astracism effect on counterproductive work behaviors through the mediating role of defensive silence, exhaustion and gob Journal dissatis Paction. *International of Innovation, creativity and Srange*, 15(4):598-618.
78. Shao, J., Zhang, R., & Zhang, S. (2022). The mechanism and Causes of Counterproductive work behavior: organizational constraints, interpersonal conflict, and injustice. *Advances*

- in Social Science, Education and Humanities Research*, 6(2):1-7.
79. Shavelson, R., Hubner, J., & Stanton, G. (1976). Self-concept: validation of construct interpretations, *Review of Educational Research*, 46: 407-441.
80. Spector, P. & Fox, S. (2010). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: are they opposite forms of active behavior?. *Applied psychology: An international Review*, 59 (1): 21-39.
81. Tang, R., & Cayayan, P. (2016). Behavioral consequences of psychological contract breach examining the neutralizing effects of organization-based self esteem. *Philippine Journal of Psychology*, 49(1):1-18.
82. Tang, T., & Ibrahim, A. (1996). Antecedents of organizational citizenship behavior. A replication and extension. *Public personnel management*. 23(1): 127-134.
83. Tepper, B. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of management journal*. 43: 176-190.
84. Tetteh S., Osafo J., Ansah-Nyarko M., & Amponsah-Tawiah K. (2019). Interpersonal fairness, willingness-to-Stay and organisation-based self-esteem: the mediating role of affective commitment. *Front Psychol*. 11;10:1315.
85. Topa, G.; Aranda-Carmena, M.; De-Maria, B. (2022). Psychological contract breach and outcomes: a systematic review of reviews. *International Journal of Environment Research and Public Health*, 14(23)1-22.
86. Topo, G., Aranda, Carmena, M., & De-Maria, B. (2022): Psychological contract breach and outcomes: A systematic

- review of reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14: 1-22.
87. Tuncer, O. (2019). "Determinants of counterproductive work behaviors: the role of workload, role ambiguity, leader support and work locus of control," Thesis (M.S.) -- Graduate School of Social Sciences. Business Administration., Middle East Technical University.
88. Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M., & L. L. Cummings, L. (2000). 'Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work Setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (1): 3–23.
89. wan, K. (2013). The effects of psychological contract breach on employee work behaviors in the airline industry, employee cynicism as mediator. *International Journal of Business and Social Science*, 4(12): 304-311.
90. Wang, X. & Lian, X. (2015). Psychological capital, emotional labor and counterproductive work behavior of Service employees: the moderating role of leaders' emotional intelligence. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 388-395.
91. Weick, K. (1995). Sensemaking in organizations. sage, thousand oaks, CA.
92. Weick, K. (2001). Make sense of the organization. Blackwell Publishing. Oxford, UK.
93. Weiss, H, & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *An*

- Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*,18:1-74.
94. Wiley, D. (1999). Impact of locus of control and employee empowerment on organizational commitment. *Ph. D. Thesis*. University of International united states.
95. Yang, J., Treadway, D.(2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 148 (4): 879–891.
96. Zacher, H., & Rudolph, C. (2020). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 76(1): 50–62.
97. Zedeck, S. (1971). Problems with the use of "moderator" variables. *Psychological Bulletin*, 76(4), 295–310.
98. Zhang, R., Kang, H., Jiang, Z. & Niu, X. (2023). How does workplace ostracism hurt employee creativity? Thriving at work as a mediator and organization-based self-esteem as a moderator. *Applied Psychology*, 72:211-230.
99. Zhao, H., Wayne, S., Glibkowski, P., & Bravo, J. (2007): The impact of psychological contract breach on work related outcomes: A met-analysis. *Personnel Psychology*, 60: 647-680.
100. Zhu, Y., & Zhang, D. (2021). Workplace ostracism and counterproductive work behaviors: the chain mediating role of anger and turnover intention. *Frontiers in psychology*, 12:12.

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكياته ...
د/ أسامة أحمد حسنين & د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد

وزارة التعليم العالي
المعهد العالي لنظم التجارة
الإلكترونية بسوهاج

جامعة سوهاج
كلية التجارة
قسم ادارة الأعمال

ملحق الدراسة
"قائمة الاستقصاء"

الأخ الفاضل/.....
الأخت الفاضلة/.....

يقوم الباحثان بدراسة العلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية والدور المعدل المؤدي لخرق العقد النفسي فى تلك العلاقة بهدف توفير بيئة عمل تحد من تلك السلوكيات السالبة. والباحثان يقدمان خالص شكرهما لتعاونكم معهما بالإجابة الدقيقة والصادقة عن فقرات الاستقصاء " الاستبانة " المرفقة لخدمة أغراض الدراسة، هذا وسوف تعامل جميع البيانات الواردة بها بسرية وموضوعية تامه ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم،،،،

الباحثان

د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد
مدرس إدارة الأعمال
المعهد العالي لنظم التجارة الإلكترونية بسوهاج

د. أسامة أحمد حسنين
استاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة- جامعة سوهاج

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكياته ...
د/ أسامة أحمد حسنين & د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد

١ - مقياس خرق العقد النفسي:

تعكس العبارات التالية الالتزامات التي تقع علي عاتق المنظمة تجاهكم في مقابل المساهمات التي تقدمونها في العمل. والمطلوب منك تحديد مدى الوفاء بهذه الالتزامات. (مدي الوفاء موزع علي الأرقام من ١ : ٥).

م	الرمز الاحصائي	العبارات	الوفاء بدرجة كبيرة	الوفاء بدرجة معقولة	الوفاء بدرجة متوسطة	الوفاء بدرجة قليلة	عدم الوفاء
١	PCB1	الأجر العادل.	١	٢	٣	٤	٥
٢	PCB2	ربط الأجر بالأداء.	١	٢	٣	٤	٥
٣	PCB3	الأجازات.	١	٢	٣	٤	٥
٤	PCB4	الرعاية الصحية.	١	٢	٣	٤	٥
٥	PCB5	الأمان الوظيفي.	١	٢	٣	٤	٥
٦	PCB6	مكافآت ومزايا العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٧	PCB7	ساعات العمل المرنة.	١	٢	٣	٤	٥
٨	PCB8	الأدوات الكافية لأداء الوظيفة.	١	٢	٣	٤	٥
٩	PCB9	الموارد الكافية لأداء الوظيفة.	١	٢	٣	٤	٥
١٠	PCB10	المسئوليات الواضحة للوظيفة.	١	٢	٣	٤	٥
١١	PCB11	عبء عمل معقول.	١	٢	٣	٤	٥
١٢	PCB12	بيئة العمل الآمنة.	١	٢	٣	٤	٥
١٣	PCB13	مهام العمل مسيرة للتحدي.	١	٢	٣	٤	٥
١٤	PCB14	العمل الهادف.	١	٢	٣	٤	٥
١٥	PCB15	المشاركة في اتخاذ القرارات.	١	٢	٣	٤	٥
١٦	PCB16	الحرية والاستقلال في الوظيفة.	١	٢	٣	٤	٥
١٧	PCB17	الفرص لتحقيق النمو الشخصي.	١	٢	٣	٤	٥

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكياته ...
د/ أسامة أحمد حسانين & د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد

١٨	PCB18	التدريب المتخصص المستمر.	١	٢	٣	٤	٥
١٩	PCB19	المتابعة والتوجيه في العمل .	١	٢	٣	٤	٥
٢٠	PCB20	زيادة حجم المسؤولية عن أداء العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٢١	PCB21	الفرص لتنمية وتطوير مهارات جديدة .	١	٢	٣	٤	٥
٢٢	PCB22	فرص التطور والترقية .	١	٢	٣	٤	٥
٢٣	PCB23	منح التفرغ مدفوعة الأجر للحصول علي مستوى تعليمي أعلى.	١	٢	٣	٤	٥

٢ - مقياس تقدير الذات المؤسس في المنظمة:

تصف العبارات التالية شعوركم تجاه الوظيفة التي تمارسونها والمطلوب منكم تحديد مدي موافقتكم علي محتواها بوضع دائرة حول الرقم الذي يعبر عن وجهه نظركم في هذا الصدد.

*	الرمز الإحصائي	العبارات	موافق تماما	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق علي الإطلاق
١	OBSE1	يعتد برأيي في العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٢	OBSE2	أعد نفسي مهما في العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٣	OBSE3	يثق الآخرون بي في العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٤	OBSE4	أستطيع التأثير في أداء العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٥	OBSE5	يقدرني الآخرون في العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٦	OBSE6	أعتبر نفسي كفاء في العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٧	OBSE7	أتعاون مع الآخرين في العمل.	٥	٤	٣	٢	١
٨	OBSE8	أساعد الآخرين في العمل.	٥	٤	٣	٢	١

خرق العقد النفسي كمتغير معدل للعلاقة بين تقدير الذات المؤسس في المنظمة وبين سلوكياته ...
د/ أسامة أحمد حسنين & د/ ممدوح عبد الحفيظ عبد الحميد

٣- مقياس سلوكيات العمل المضادة للإنتاجية:

تصف العبارات التالية بعض السلوكيات السالبة التي توقع الضرر بالمنظمة والعاملون فيها والتي قد تصدر عن بعض المنتسبين لها، والمطلوب منك تحديد مدى موافقتك على محتواها، ومدى الموافقة موزع على الأرقام من ٥ إلى ١ كما هو مبين أدناه.

م	الرمز الإحصائي	العبارات	موافق تماماً	موافق	متأكد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
١	CWBS1	تخريب أو إساءة استخدام أو إتلاف ممتلكات المنظمة (آلات، أثاث، ... الخ)	٥	٤	٣	٢	١
٢	CWBS2	تعهد إيذاء الغير بالقول أو بالفعل.	٥	٤	٣	٢	١
٣	CWBS3	عدم طاعة الأوامر والتعليمات والتوجيهات.	٥	٤	٣	٢	١
٤	CWBS4	توجيه النقد الهدام إلى الغير.	٥	٤	٣	٢	١
٥	CWBS5	نشر الشائعات المغرضة عن المنظمة والإدارة.	٥	٤	٣	٢	١
٦	CWBS6	التسبب في إثارة النزاع والصراع مع الغير.	٥	٤	٣	٢	١
٧	CWBS7	أداء العمل بشكل غير صحيح وغير جيد وبطء عن قصد.	٥	٤	٣	٢	١

٣- بيانات عامة:

- | | | |
|-----|-------------------|------------------|
| () | ذكر | |
| () | أنثى | النوع : |
| () | أقل من ٣٠ سنة | |
| () | من ٣٠ إلى أقل من | |
| () | ٤٠ سنة | السن : |
| () | من ٤٠ إلى أقل من | |
| () | ٥٠ سنة | |
| () | من ٥٠ سنة فأكثر | |
| () | أقل من ٥ سنوات | |
| () | من ٥ إلى أقل من | الخبرة : |
| () | ١٠ سنة | |
| () | من ١٠ سنوات | |
| () | فأكثر | |
| () | تعليم متوسط | |
| () | تعليم جامعي | التعليم : |
| () | تعليم فوق الجامعي | |

شاكرين لكم حسن تعاونكم ،،
الباحثان