

العقد النفسي وعلاقته بمركز الضبط

The psychological contract and its relationship to control center

صوفي عبد الوهاب^{1*}، عينة شوميسة²¹ جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، abdelouaheb.psycho@yahoo.fr² جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان (الجزائر)، aina8choumissa@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/06/12

تاريخ القبول: 2023/05/09

تاريخ الاستلام: 2023/04/25

ملخص:

استهدفت دراستنا هذه موضوع العقد النفسي وعلاقته بمركز الضبط حيث حاولنا دراسة طبيعة العقد النفسي ، حالاته و أبعاده في المؤسسة العمومية (مانطال للأغطية والنسيج) تلمسان ، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي في عملية البحث تكونت عينة الدراسة من 60 عامل ولجمع المعلومات استخدمنا مقياس *Psychological Contrat* « PCI » *Inventary* لدينيس روسو كما اخترنا مقياس مركز الضبط للفينسون (1972) ، استعملنا الأسلوبين الإحصائيين لسبيرمان و بيرسون و قد أظهرت النتائج على أن العقد النفسي في مؤسسة مانطال هو تحولي و تعدد العقد النفسي عند العامل الواحد أو ما يطلق عليه النفاق التنظيمي كما توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي و مركز الضبط لدى عينة البحث .

كلمات مفتاحية: العقد النفسي، مركز الضبط الداخلي، مركز الضبط الخارجي.

Abstract:

The psychological contrat and its relationship to the center of control were the focus of this research. Dennis Rousseau's Inventory "PCI" Psychological Contrat scale was used. The Vinson Center of Control scale (1972). We used the Spearman and Pearson statistical methods. The findings revealed that the Mantal Foundation's psychological contrat is transformative, and that the psychological contrat is multiple for one worker, a phenomenon known as Organisational hypocrisy. In the research sample, there is also a correlational relationship between the psychological contrat, and locus of control.

Keywords: Psychological contrat, internal control center, external control center,

* المؤلف المرسل: صوفي عبد الوهاب

1. مقدمة:

لقد استمدت إدارة المورد البشري أفكارها ومبادئها من عدة نظريات، أثرت وأعطت صبغة جديدة للعلاقات الإنسانية السائدة داخل المنظمة منها نظرية العلاقات الإنسانية (التون مايو) من خلال التركيز على الروح المعنوية والمشاعر والأحاسيس وتقديرها لدى العامل داخل المنظمة وكانت من أهم المبادئ التي توصلت إليها أن روح التعاون والعلاقات الاجتماعية فيما بين العمال من كل الجوانب، تلقى الاهتمام من طرف الباحثين لأهميتها الكبيرة واختلافها من شخص لآخر، فالعلاقة التقليدية المتمثلة في ضمان الأمن والسلامة الوظيفية مقابل الولاء في العمل لم يعد لها وجود مع المتغيرات الجديدة في بيئات العمل المعاصرة لهذا علينا اليوم ان نفهم طبيعة علاقة العمل التي ينظر إليها الطرفان سواء العامل أو رب العمل

أولاً: الإشكالية

تعتبر المنظمة نسق ثقافي واجتماعي يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة به مما يستدعي الحاجة إلى التجديد التنظيمي واكتساب ميزة إستراتيجية والاحتفاظ بمعايير عالية من الأخلاقيات والمسؤولية الاجتماعية ودعم التنوع. ولهذا فهي تحدد منطلقاتها وأساليبها في العمل كون الأفراد يتبادلون مع بعضهم البعض أشياء غير مادية يمكن التعبير عنها بأنها نوايا واعتقادات سلوكية مشكلة نفسياً وفكرياً ومضمرة تظهر لاحقاً على شكل سلوك أو تكون تبرير لسلوك ظهر أو سيظهر وهذا ما اطلقت عليه روسو بالعقد النفسي، وهو مفهوم استخدم في الإدارة وارتبط بعدة مفاهيم كالمواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

لكن ما يحدث في بعض التنظيمات وخاصة في الدول النامية من عزوف عن تطبيق الوعود والالتزامات مع العاملين أدت إلى فقدان الثقة بين الرئيس و المرؤوس ما أدى إلى التغيير في طبيعة العقد النفسي أو إلى انتهاج طريق آخر سببه تفاعلات تنظيمية و أخرى نفسية و في هذا الصدد توصلت دراسة (عصام حيدر و فداء ناصر ، 2014) أن انتهاك العقد النفسي أدى إلى النية في ترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية للعاملين في الجامعات الخاصة في سوريا ، لذا وجب أن تأخذ المؤسسات بضرورة الالتزام بالوعود التي قدمت حتى لا يتولد لدى العمال شعور بالخديعة ، يتكون معه اتجاهات سلبية تؤدي إلى عدم الالتزام التنظيمي ، و هذا التهييج السلبي يحتاج إلى تعامل مقرون بتأصيل عملي يفسر ما قد يحدث من تغيرات من شأنها المساعدة في تفعيل العملية الإنتاجية و استثمار الموارد البشرية (صوفي عبد الوهاب 2013،ص200)، و لضرورة الفهم التنظيمي ارتأينا دراسة هذا الموضوع لفك الشفرة و تحديد المعطيات التي تؤثر فيه من متغيرات الشخصية حيث يعتبر مصدر الضبط من متغيرات الشخصية التي لها الدور في

تحديد طبيعة العقد النفسي و في هذا الصدد تطرقت نظرية التعلم الاجتماعي (لجوليان روتر Julian Roter 1966) و ينظر إليه باعتباره متغيرا مهما من المتغيرات الشخصية يتعلق بمعتقدات الفرد أي الشخصية هي الأكثر مساهمة في التحكم في النتائج الهامة في حياته من مهارة و قدرة و كفاءة أو العوامل الخارجية من صدفة أو حظ أو أشخاص أقوياء فمركز الضبط يعني الطريقة التي يدرك بها الفرد العوامل المسببة لنتائج سلوكه سواء كانت هذه النتائج مرضية كالثواب بجميع أنماطه أو غير مرضية كالعقاب بجميع أشكاله هي كامنة في نفسه أم صادرة عن ظروف أو أحداث خارجية هي في المجال المهني فقد تم ربط مركز الضبط بالاختيار المهني و التخطيط للعمل ، حيث وجد من خلال الدراسات أن الأفراد ذوي الضبط الداخلي كانوا أكثر قدرة على اختيار المهنة التي تناسبهم و أكثر قدرة على التخطيط و أكثر استقرارا في عملهم و لهم مراكز مهنية في المجتمع و حب العمال و الالتزام بمعاييرهم عكس ذوي الضبط الخارجي.

إن طبيعة الوعود والانتظارات سواء كانت من المؤسسة أو العمال تتأثر بدرجة تصور الفرد وشعوره عن ذاته من خلال الأدوار الاجتماعية التي يقوم بها والمعايير الاجتماعية ودرجة إدراكه لتلك الوعود والانتظارات وهذا ما يدفعنا لطرح التساؤل التالي: هل هناك علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط في مؤسسة مانطال؟

التساؤلات الفرعية:

- ما طبيعة العقد النفسي في مؤسسة مانطال؟
- هل توجد علاقة بين العقد النفسي ومركز الضبط في مؤسسة مانطال؟

ثانيا: الفرضيات

- هناك عقد نفسي توازني ذو بعد تقدم داخلي عند عمال مؤسسة مانطال
- توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط عند عمال مؤسسة مانطال.

ثالثا: اهداف الدراسة:

- التعرف على طبيعة العقد النفسي عند عمال مؤسسة مانطال.
- العلاقة بين العقد النفسي ومركز الضبط في مؤسسة مانطال.

2. الخلفية النظرية:

1.2 تعريف العقد النفسي:

عرفته روسو على أنه: "هو ذلك الاعتقاد حول الواجبات الموجودة بين طرفين أو عدة أطراف "

(Isabelle Voulontchen, Patricia Gienal , 2002 :55). وروسو وشالك (Rousseau & 2000 :25)

(Schalk): يقولان إن «العقد النفسي هو ذو طبيعة ذاتية». يصعب إعطاء تعريف دقيق للعقد النفسي لأنه ليس شيئاً ملموساً، لأنه لا يتكون من مجموعة من الاتفاقيات فهو ينتهي إلى ميدان الاعتقادات، ولذلك فهو شيء غير ملموس وما يمكن قوله إن هناك عقدا نفسيا انطلاقاً من وجود طرفين مجبرين للخضوع لعلاقة معينة وأن كل طرف له واجبات نحو الطرف الآخر. (Isabelle Voulontchen, Patricia Gienal, 2002:55) ، فالعقد النفسي إذا هو مجموعة من المعلومات والمعارف التي تشكل الاتجاهات والقيم والميول، وبصفة عامة هو قولية أنماط التفكير وهذه الأخيرة تحدد بدورها القرارات والمواقف في الظروف والحالات المختلفة، ويصح القول بأن نعتبر العقد كقاعدة من المعلومات وأنه هو المحتوى الحقيقي لسلوك الفرد ، لأنه يتشكل من خلال تقويم الفرد للمنافع والأضرار التي يدركها الفرد في المجتمع (محمد مزيان، 1999م: 02).

2.2 أبعاد العقد النفسي:

البعد الأول: ثنائية العقد النفسي بين قيم الأفراد وقيم المنظمة وهذا ما ذهب إليه ليفنسون (Levinson)، يعني أن العقد النفسي يتشكل من خلال التفاعل الثنائي المتبادل بين قيم الفرد وقيم المنظمة.

البعد الثاني: ثنائية العقد النفسي بين نسق الفرد ونسق المنظمة، كما أشار إليه كلا من لورانس ولورش "Laurance, Lorsch" في نموذج "الاختلاف - التكامل".

البعد الثالث: ثلاثية التفاعل وهذا ما نطمح إلى إضافته لما سبق وإظهار ثقله في تشكيل العقد النفسي ويتضمن العلاقة التفاعلية بين الأنساق الثلاثة: الفرد، المنظمة، المحيط.

3.2. العوامل الخارجية والعوامل الداخلية للعقد النفسي:

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

النسق الفردي: يشمل النسق الفردي جملة من الأنساق الفرعية والعناصر يمكن أن تبرز كالتالي: الكفاءات، الطباع والاستعدادات، العادات والتقاليد، القيم.

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

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

4.2. مفهوم مركز الضبط:

يشير مفهوم الضبط في مختار الصحاح إلى الالتزام والانتظام في ناحية من النواحي أو جميع النواحي بالإنسان، ونشأة مفهوم مركز الضبط ارتبط بنظرية روتر في التعلم الاجتماعي بعدها قام كل من فاريز وجيمس Phares et James بتطويره ليحتل منذ ذلك الحين موضعاً هاماً في دراسات الشخصية. ينقسم مفهوم الذات إلى قسمين: مركز ضبط داخلي ومركز ضبط خارجي:

- الأول يعني أن الفرد يرجع مسئولية النجاح والفشل أو النتائج والأحداث الإيجابية أو السلبية التي يمر بها بصفة عامة إلى قدراته الذاتية وجهوده الخاصة، الفرد ذو الضبط الداخلي يبذل أقصى جهده وإمكانياته في سبيل تحقيق أهدافه ثم يترك الأمر لله سبحانه وتعالى .
 - الثاني فيعني أن الفرد يرجع مسئولية النجاح والفشل والنتائج الإيجابية والسلبية للأحداث التي يمر بها بصفة عامة إلى أمور خارج نطاق تحكمه كالحظ والصدفة أو نفوذ الآخرين، فالفرد ذو الضبط الخارجي هو الذي لا يهتم ببذل الجهد المطلوب منه في سبيل تحقيق أهدافه وينسب النجاح أو الفشل إلى الحظ أو الصدفة ونفوذ الآخرين وأن هذه إرادة الله وهو بذلك يتوكل على الله. (سليمان، 2008)
- 5.2. أبعاد مركز الضبط:

من بين أكثر التصنيفات شيوعاً لمركز الضبط تصنيف ليفينسون (1972) Levenson فهو يصنفه إلى ثلاثة أبعاد هي:

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

3. الإجراءات المنهجية للبحث:

1.3. عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة 60 عامل من مؤسسة مانطال، تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية.

2.3. منهج الدراسة:

اعتمد الباحثين على المنهج الوصفي حيث أنه يعبر عن ظاهرة نفسية اجتماعية ودراستها كمياً وكيفياً.

3.3. تقديم مقياس العقد النفسي:

مقياس العقد النفسي «PCI» Psychological Contrat Inventory طورته روسو سنة 1995 وهو عبارة عن استبيان ذو طريقة الاختيار المجبر، حيث يكون المجيب مجبرا باحترام ترتيب المتغيرات المعروضة عليه حسب محك معين، وكان الهدف من المقياس، هو وضع أداة عملية لقياس العقد النفسي وضبط حالاته، تقييم ذاتي لاستعماله في المجالات التعليمية والمهنية تمت ترجمته للعربية من طرف الباحث صوفي عبد الوهاب (2007)، يتضمن المقياس ثلاث محاور أساسية: المحور الأول، يتضمن 28 فقرة (A) / المحور الثاني، يتضمن 28 فقرة (B) / المحور الثالث، يتضمن 12 فقرة (C) / أما (AC) يقيس طبيعة العقد عند العامل و يستعمل المجيب سلم ليكرت الخماسي .

4.3. مقياس مركز الضبط:

صمم مقياس ليفينسون (1972) لقياس مركز الضبط الداخلي لدى أفراد من شرائح عمرية واسعة و فئات مختلفة منها فئة الأفراد العاملين، تم ترجمة المقياس من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية بحيث يتماشى مع البيئة الجزائرية و قد تبيننا هذا المقياس الذي استخدمته الباحثة يحيوي (2008) نظرا لملاءمته مع طبيعة المجتمع لقياس مركز الضبط عند عمال مصنع مانطال للنسيج بتلمسان جاءت فقراته مكونة من 24 فقرة في صورة عبارات تقديرية و لكل فقرة 6 اختيارات للإجابة، حيث تقيس 8 فقرات من المقياس مركز الضبط الداخلي أما 16 فقرة متبقية تقيس مركز الضبط الخارجي 08 فقرات تقيس ضبط الداخلي، 08 تقيس ضبط الصدفة أو القدر و 08 تقيس ضبط الآخرين .

- 5.3. الخصائص السيكومترية :

- **صدق المقياس:** تم الاعتماد على طريقة الاتساق الداخلي الذي بلغ قمة الارتباط بيرسون ومستوى دلالاته بين كل فقرة وأخرى وفقرة والمحور الذي ينتمي إليه، وكل جزء بالبعد، وقد تبين من النتائج تمتع المقياس بمستوى عال من الصدق بين 0.36 إلى 0.89 وهذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم(01): يوضح صدق الاتساق الداخلي لمقياس العقد النفسي

المحاور	أعلى قيمة دالة	أعلى قيمة	أعلى قيمة دالة
العقد النفسي التوازني ا	0.82	0.89	
العقد النفسي التوازني	0.79	0.72	0.65
العقد العلائقي ا	0.72	0.75	0.84
العقد التبادلي ا	0.36	0.63	0.68

0.80	0.80	0.55	العقد التبادلي ب
0.86	0.92	0.72	العقد الانتقالي ج

المصدر (بوعتو، 2009)

- ثبات مقياس العقد النفسي: كشفت دراسة (بوعتو، 2009) عن قيم ثبات مقياس العقد النفسي لروسو من خلال أبعاده الثلاثة بالاعتماد على الأساليب الاحصائية التالية معادلة ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية، وقد تبين ان المقياس على قدر كبير من الثبات حيث امتدت من 0.23 الى 0.95.

جدول رقم (02): يوضح قيم ثبات مقياس العقد النفسي لروسو

التجزئة النصفية	الفا كرونباخ	الأسلوب الإحصائي	
0.65	0.65	امكانية التوفيق بين العمل	التوازني أ
0.82	0.78	الاداء الديناميكي	
0.82	0.87	التقدم الداخلي	
0.56	0.81	الإخلاص	ألعائقي أ
0.87	0.86	الاستقرار	
0.87	0.86	الضيق	التبادلي أ
0.69	0.60	قصير المدى	
0.79	0.87	إمكانية التوفيق بين العمال الخارج	التوازني ب
0.77	0.77	الاداء الديناميكي	
0.77	0.78	التقدم الداخلي	العقد ألعائقي ب
0.66	0.69	الإخلاص	
0.56	0.87	الاستقرار	
0.47	0.52	الضيق	التبادلي ب
0.38	0.28	قصير المدى	
0.23	0.35	التراجع و الانحدار	الانتقالي ج
0.81	0.79	عدم التأكد	
0.83	0.83	عدم الثقة	

المصدر (بوعتو، 2009)

مقياس مركز الضبط:

- ثبات المقياس: للتأكد من ثبات المقياس تم حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ، حيث قسمت فقرات الاستبيان إلى نصفين، النصف الأول يمثل البنود الفردية وهي (8 فقرات والنصف الثاني

البنود الزوجية وهي (8) فقرات وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين النصفين ومعادلة سيرمان براون للتصحيح فكانت النتائج كالتالي:

الجدول 03: : حساب قيمة ثبات مقياس مركز الضبط بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة سيرمان براون

قيمة معامل ارتباط بيرسون	معادلة سيرمان براون
0.53	0.69

المصدر: من اعداد الباحثين

من خلال نتائج معامل ارتباط بيرسون ومعادلة سيرمان براون ومعامل الموضحة في الجدول يتضح أن الأداة تتميز بثبات جيد .

1- صدق المقياس:

2.1.1.5.1- صدق الاتساق الداخلي:

كما تم حساب معامل ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (04): يوضح ارتباط كل بعد من مقياس مركز الضبط بالدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	المقياس	قيمة معامل بيرسون
بعد الضبط الشخصي	الدرجة الكلية للمقياس	**0.47
بعد ضبط الحظ أو الصدفة		**0.81
بعد ضبط الأشخاص الأقوياء		**0.80

(**) دال عند مستوى 0.01

من خلال الجدول (04) يتضح ارتباط الأبعاد بالمقياس ككل مما يدل على أن المقياس صادق أي يقيس ما وضع لقياسه.

3.4. عرض النتائج ومناقشتها:

1.3.4. الفرضية الأولى: هناك عقد نفسي توازني ذو بعد تقدم داخلي عند العمال.

الجدول (05): الخاص بتقديرات العقد النفسي عند العمال المؤسسة الوطنية للنسيج مانطال تلمسان

العقد النفسي عند صاحب العم (B)			العقد النفسي عند العامل (A.C)		
متوسط ط الشدة	الحالة السائدة	البعد السائد	متوسط الشدة	الحالة السائدة	البعد السائد
18.61	توازني 43.33%	التقدم الداخلي 53.85%	16.60	توازني 16.66%	التقدم الداخلي 41.66%
17.42	تبادلي 23.33%	الضيق 79.31%	16.57	تبادلي 11.66%	الضيق 71.42%
/	/	لا يوجد	17.77	تحولي 51.66%	حالة تدهور مؤقتة 47.36%
14.16	علائقي 10%	الاخلاص 60%	16.5	علائقي 3.33%	الإخلاص و الاستقرار 50%
18.85	توازني تبادلي 11.66%	الضيق 41.17%	13	توازني تبادلي 1.66%	التقدم الداخلي 50%
/	/	لا يوجد	16	توازني تحولي 1.66%	التقدم الداخلي 50%
19	توازني علائقي 33.33%	الاخلاص 20%	16	توازني علائقي 1.66%	الاستقرار 33.33%
/	/	لا يوجد	15.25	تبادلي تحولي 6.66%	الضيق 30%
/	/	لا يوجد	10.5	تبادلي علائقي 3.33%	الضيق 40%
15.2	توازني علائقي تبادلي 8.33%	/	/	/	لا يوجد
/	/	لا يوجد	4	توازني علائقي تبادلي تحولي 1.66%	التقدم الداخلي 10%

المصدر: من اعداد الباحثين

- بالنسبة للعقد النفسي عند العامل: العقد النفسي السائد في المؤسسة هو العقد التحولي

- العقد ألعائقي بنسبة 3,33% وبمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 16,5 ويتساوى فيه بعدي: الإخلاص (4) والاستقرار (5) بنسبة 50 .
- أما الحالة الثانية هي التي يشترك فيها العقدين التبادلي والعائقي بنفس النسبة 3,33 % وبمتوسط شدة عقد ضعيفة تقدر ب 10,5 والبعدين الأكثر وجودا في هذه الحالة هما بعد الاستقرار (5) وبعد ضيق (9) بنسبة 40 %.
- بالنسبة لتقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل:
- نجد العقد السائد هو العقد التوازني بنسبة 43,33% وبمتوسط شدة عقد قوية قدرها 18,61 أما البعد الأكثر وجودا في هذه الحالة هو بعد التقدم الداخلي (3) بنسبة 53,83 %
- ويليه في المرتبة الثانية نجد العقد التبادلي بنسبة 23,33% وبمتوسط شدة عقد متوسطة تقدر ب 17,42 والبعد السائد هنا هو البعد الضيق (9) بنسبة 79,31% وفي المرتبة الثالثة يشترك التوازني والتبادلي في حالة واحدة بنسبة 11,66% وبمتوسط شدة قوية تقدر ب 18,85% والبعد الأكثر تواجدا هنا هو الضيق (9) بنسبة 41,17% وفي المرتبة الرابعة نجد العقد ألعائقي بنسبة 10% بمتوسط شدة متوسطة تقدر ب 14,16 أما البعد السائد في هذه الحالة هو بعد الإخلاص (4) بنسبة 60%. وفي المرتبة الخامسة يشترك العقود الثلاثة (توازني عائقي تبادلي) في حالة واحدة بنسبة 8,33 % وبمتوسط شدة متوسطة عقد قدرها 15,2 والأبعاد الأكثر وجودا هم الأبعاد: الضيق (9) والاستقرار (5) والأداء الديناميكي (2) بنسبة 18,18% والحالة الأخيرة هي التي يشترك فيها التوازني وألعائقي بنسبة 3,33% وبمتوسط شدة قوية يقدر ب 19.

2.3.4. الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطيه بين العقد النفسي ومركز الضبط عند العمال .

الجدول 06: دراسة العلاقة الإرتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط

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

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول يتبين لنا انه :

- توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي ومركز الضبط الكلي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0,75 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 لأن قيمة ر المحسوبة 0,75 أكبر من قيمة ر الجدولية 0,42 وبالتالي توجد علاقة ارتباطيه قوية وطردية.
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين العقد النفسي ومركز الضبط الداخلي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0,89 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي توجد علاقة ارتباطيه قوية جدا وطردية.
- توجد علاقة ارتباطيه ذات دالة إحصائية بين العقد النفسي ومركز الضبط الخارجي حيث بلغ معامل الارتباط بينهما 0,43 وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 وبالتالي توجد علاقة ارتباطيه قريبة من المتوسط وطردية.

مناقشة النتائج:

العقد النفسي عند العمال هو تحولي 51,66% ذو بعد حالة التدهور المؤقتة بنسبة 47,36% و متوسط شدة تقدر بـ 17,77 ، فهذا العقد النفسي تحولي هو عبارة عن انطباعات فكرية راسخة في عقليات العمال ناتجة عن خلفيات تنظيمية متناقضة مع ترتيبات العمل المعاشة فالعمل في هذا العقد يكون بحسب ما يتوقعه العمال من عائدات قليلة في المستقبل مقارنة مع الماضي ، و يتوقعون تدهور مستمر في المستقبل ، فالعمال أصبح لديهم احتمالية بان التعزيز أو التدعيم يحدث كوسيلة للسلوك المحدد الذي سيقومون به في موقف معين و هذا ما يوضح أن مركز الضبط يبنى أساسا على التوقعات والتدعيمات فإذا أدرك العامل أن التدعيم الذي يصادفه مرتبط بسلوكه فإنه قوة و ضعف احتمال صدور السلوك عن الفرد في المواقف المشابهة على إيجابية التدعيم أو سلبيته و التي تولد لديه ردود فعلية عاطفية ، أو نظرا لوجود غموض وفقدان الثقة بسياسات المؤسسة و القائمين عليها ، فيؤثر في نوعية حياة العمل مقارنة بالأعوام السابقة ، هذا ما أدى إلى تحديد طبيعة العقد النفسي اتجاه صاحب العمل بسبب عدم وجود سياسة عادلة للمكافآت و الترقيات بالإضافة إلى عدم إحساس العمال بوجود علاقات تفاعلية مبنية على الصدق و الصراحة اتجاه صاحب العمل ، هذا ولد لديهم الشعور السلبي نحو ذاتهم نتيجة اللامبالاة و عدم التقدير و الرفض الاجتماعي من طرف صاحب العمل ، وبالتالي عدم الرضا المهني لدى العامل نتيجة لعدم إشباع لحاجاته و دوافعه الشخصية مثل الحاجة للتقدير و المدح و النجاح

وهذا ما توصلت له دراسة (زينة الطاهري، 2021) أن الأفراد يعتقدون أن المنظمة ترسل إشارات غير ثابتة و مختلفة فيما يخص ورغباتهم واهتمامهم وبالتالي لا يثق كل من الأفراد و المنظمة في بعضهم البعض. إن تعدد طبيعة العقد النفسي في شخصية العامل واحدة، تبرز إظهار عدة سلوكيات نتيجة انتظارات ووعود والتزامات تهدف إلى غاية أو هدف يكمن وراءه دوافع وأسباب، انه النفاق التنظيمي ظاهرة واسعة الانتشار في منظماتنا، وهو جزء من ثقافة العمل نتيجة لعوامل اجتماعية ونفسية واقتصادية، ويرى (RUSTICHINI èVILLEVAL.2012) أن النفاق في العمل هو عدم المحافظة على أسرار العمل ومراعاتها، وان الفرد يظهر السلوكيات الجيدة في العمل ويبطن خلاف ذلك ويعمل على مخادعة المنظمة وموالاة المنافسين، و النتائج تبين وجود ست أنواع من العقد النفسي:

- تبادلي تحولي: في هذا النوع في مؤسسة مانطال، العامل يتخذ سلوكيات مبنية على حسابات ظرفية محددة وتارة أخرى يتصرف بسلوكيات مختلفة على أساس مدة قصيرة مرتكزا على التبادل الاقتصادي و الاجتماعي بينه وبين صاحب العمل، ولعل من أسباب النفاق في هذا النوع هو الحصول على الكسب المادي الذي يحسن وضعه الوظيفي من دون استحقاق وظهور العامل امام جماعة انه صاحب نفوذ في المؤسسة ، يمكن إرجاعه إلى ضعفه في القدرات و المهارات و الأداء، وبسبب الحقد والحسد ، و كذا شعور العامل بانعدام العدالة التنظيمية له دور كبير في التأثير على الالتزام التنظيمي والتي يمكن أن تسهم في تعلم بعض العمال ثقافة النفاق من هذا النوع المرتبط بالمدة .

- تبادلي علائقي: وجود حالتين في مؤسسة مانطال ، العامل يظهر سلوكيات مبنية على وعود و التزامات مرتكزة على حسابات ظرفية محددة خلال مدة معينة يمكن تفسير هذه الحالة مرتكزين على ملاحظة سلوكيات العمال ، ويكون النفاق أحد أيسر السبل لتحقيق ذلك.أو بسبب التنشئة الاجتماعية ذاتها يمكن أن تكون سبباً من أسباب انتشار هذا النوع من النفاق.

- توازني تحولي: وجود حالة واحدة في مؤسسة مانطال، العامل يظهر نوع من الديناميكية في قراراته وسلوكياته ويطور مساره المهني في نفس الوقت تكون مجمل وعوده ظرفية ومحددة بوقت معين يمكن تفسير هذا النوع بالبنية الاجتماعية ، فالعادات والتقاليد والأعراف والمستوى الحضاري للمجتمع عوامل تحدد مدى انتشار النفاق لغرض التبعية الاجتماعية.

- توازني تبادلي: وجود حالة واحدة في مؤسسة مانطال ، العامل تكون وعوده والتزاماته ديناميكية من خلال تطوير مساره المهني والالتزام بقواعد العمل متوقعان تكون عائداته على حسب الأداء ثم يظهر

سلوكات مبنية على حسابات ظرفية متخذا شكل تحولي، يمكن تفسيره عدم اقتناع الأمر الذي يدفعه للوصول الى ما يعتقد أنه حقه الى النفاق لمن هم أعلى منه مرتبة وقيمة وقدرة،

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

- **توازني علانقي تبادلي تحولي:** وجود حالة واحدة لدى مؤسسة مانطال مزيج شامل لكل أنواع العقد النفسي يبرزان العامل يفقد الثقة بصاحب العمل يمكن لاحتمية عاشها داخل المنظمة أو حالة نفسية يعتدها موجودة في صاحب العمل نظرا لطبيعة القيادة الموجودة داخل المؤسسة التي تتصف بنمط تسلطي ساعد من فقدان الثقة بينهما.. نلاحظ العامل له مزيج شامل لكل أنواع العقد النفسي يبرز فقدان الثقة بصاحب العمل لاحتمية عاشها داخل المنظمة او حالة نفسية نظرا لطبيعة القيادة الموجودة داخل المؤسسة التي تتصف بنمط تسلطي ساعد من فقدان الثقة بينهما.

أما تقديراتهم للعقد النفسي عند صاحب العمل فهو توازني بنسبة 43,33% ذو بعد تقدم داخلي بنسبة 53,83% ومتوسط شدة عقد تقدر بـ 18,61% ، فهذا العقد من الطبيعي أن يسهم في تحسين و تطوير العمال في المؤسسة عن طريق فعالية التكوين و يعطي نوع من النشاط و الفعالية في الأداء و خاصة أن بعد التقدم الداخلي يترجم حيوية العامل نحو أدائه من حيث تطوير المهارات و مساره المهني و تطوير الإمكانات المتاحة داخل المؤسسة ، أما بالنسبة للمكافآت و العوائد تكون على أساس الأداء الذي يقوم به العامل ، لكن السياسة المنتهجة في مؤسسة مانطال بالنسبة للتكوين والتوظيف التطوير المسار المهني و نظام الحوافز و الترقيات فهي قليلة و محصورة على أقلية من العمال تربطهم علاقة وساطة بصاحب العمل بعيدة عن المعايير العلمية للعمل و لعدم وجود تسيير حقيقي لموارد بشرية أقل ما يقال عنها أنها ذات كفاءة عالية رغم الصعوبات التي تواجهها .

فيما يخص التوظيف في مؤسسة مانطال فنجد أنها تنتهج سياسة الوساطة دون الأخذ بالمعايير المناسبة لذلك، وهذا ما يؤثر في اختيار اليد العاملة الفنية وهذا ما يكبد المؤسسة لخسائر فادحة في الانتاج ووسائله ناهيك عن حوادث العمل ، اما حالات العقد النفسي بالنسبة لتقديرات العامل لصاحب العمل:

- توازني تبادلي: وجود سبع حالات من هذا النوع، يرون إن صاحب العمل يتخذ من سلوكه ديناميكي في مجمل الوعود و الانتظارات من خلال تطوير المسار المهني للعمال و الالتزام بقواعد العمل متوقع ان تكون العائدات على حسب القرارات المتخذة بالنظر إلى ما حققه العمال من انتاج وتارة أخرى ينظرون الى ان صاحب العمل يتخذ قرارات مبنية على اساس حسابات ظرفية مثل طلبات المتزايدة للأغطية من مختلف المؤسسات الصناعية يمكن تفسيره أنه مجاملة أو على أنه ضرورة اجتماعية لمباشرة الحال، قد يكون هذا النمط من النفاق مصحوباً بنزوع وصولي، ولكنه على الأغلب لا يكون كذلك، ومن ناحية أخرى قد يكون مصحوباً بالرضا والقناعة والقبول بالنفاق بوصفه (مجاملة وتلميعاً) وهذا هو الأغلب.

- توازني علائقي تبادلي: يوجد خمس حالات في مؤسسة مانطال، هناك مزيج من ثلاث انواع من العقد النفسي، يرون أن صاحب العمل يتبع سلوكات ديناميكية على حسب العائدات وتارة العائدات المفروضة تكون بحسب الأداء مبنية على الثقة والإخلاص على المدى الطويل و تارة أخرى تكون قراراته تركز على المدى القصير وضمن مهام ضيقة يمكن تفسير هذا النوع بان العمال يظنون صاحب العمل نفاقه حالة مرضية، عقدة نفسية، منها مثل أي عقدة نفسية أخرى كالكذب، أو الخوف، أو الظلمة... والمشكلة هنا أن صاحب العمل يقوم بسلوكه النفاقي من دون الاعتراف به أو من دون رغبة.

- توازني علائقي: يوجد حالتين في مؤسسة مانطال، يقدر العمال إن صاحب العمل تتميز وعوده والتزاماته بنوع من الديناميكية والاهتمام بمسار المهني للعمال والالتزام بمحتوى العمل بالموازات مع الإنتاجية وتارة يظهر التزامات تتخذ شكلاً طويلاً المدى مبني على الثقة والإخلاص يمكن تفسير هذا النوع بمدى رضا العامل عن مجمل الانتظارات المتوقعة والمنجزة.

- توازني علائقي تبادلي تحولي: وجود حالة واحدة في مؤسسة مانطال، مزيج شامل لكل انواع العقد النفسي يبرز ان العامل يفقد الثقة بصاحب العمل يمكن لجمعية عاشها داخل المنظمة او حالة نفسية يعتدها موجودة في صاحب العمل نظرا لطبيعة القيادة الموجودة داخل المؤسسة التي تتصف بنمط تسلطي ساعد من فقدان الثقة بينهما.

من خلال النتائج المتحصل عليها، تبين لنا إن الأسباب متعددة ولعل أهم أسبابها مركزية القرارات ونمط القيادة التسلطي وهذا ما توصلت اليه دراسة ختام عبد الكريم عبابنة هناك علاقة ايجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 بين نمط القيادة التسلطي والنفاق التنظيمي وأظهرت النتائج إن نشر مفاهيم العدالة التنظيمية وتكافؤ الفرص و المساءلة و الشفافية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في

الأردن ونبذ القيم و العادات السلبية السائدة التي تنقص من حقوق الآخرين في المجتمع بشكل عام وفي العملية التربوية بشكل خاص .

هناك عقد نفسي تحولي بنسبة 51,66% ذو بعد حالة تدهور مؤقتة بنسبة 47,36% وبشدة عقد تقدر ب 17.77. أما العقد النفسي عند صاحب العمل هو توازني بنسبة 43,33% ذو بعد تقدم داخلي بنسبة 53,83% و بشدة عقد تقدر ب 18,61 و بالنظر إلى جدول التوزيع التكراري لأفراد عينة الدراسة نجد أن 28,3% تتراوح أعمارهم بين (24-34) و هي فئة شباب و الفئة الثانية (35-45) تمثل 31,7% و هي فئة كذلك شابة أي 60% من العمال هم شباب ، و فئة (46-57) تمثل 40% من العمال هم من يحملون الكثير من التجارب نظرا لأقدميتهم و قريبة من التقاعد فالفئة الأولى لها طموحات و حاجات مادية و معنوية تسعى لإشباعها حسب سلم ماسلو ما يلزم المؤسسة على تطوير و توجيه العمال و تنمية التدريب و التكوين بمختلف مستوياته و رفع أجور المعيشة عن طريق سياسة التحفيز الفعال سواء مادي أو معنوي و تحقيق الأهداف التنظيمية و تطوير المسار المهني في سوق العمل الداخلية (بالنسبة للعامل يقوم مطالب بتطوير مهارات يتم تقييمها من طرف صاحب العمل) و هذا حسب تقديرهم للعقد النفسي عند صاحب العمل و لا يتجلى ذلك إلا بالاهتمام بعملية تخطيط المسار الوظيفي بالنسبة للعامل و المنظمة ، فالمنظمة لابد أن تهتم برضا العامل من خلال تحسين عملية الاتصال التنظيمي و تشجيع الإبداع ، و زيادة الاهتمام بأمور الصحة و السلامة المهنية و الأمن للعاملين ، و موازنة بين متطلبات العمل و الحياة الخاصة للعاملين فيضمن شعورا بالارتياح لدى العامل نتيجة لإشباع حاجاته و دوافعه الشخصية مثل الحاجة للتقدير و المدح و النجاح و تكوين شعور ايجابي نحو الذات و يتعزز بذلك ضبطه الداخلي نحو تبني سلوك ايجابي مستقبلا.

5.3.4. الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية بين العقد النفسي ومركز الضبط عند العمال:

من خلال النتائج التي توصلنا إليها انه هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية 0,75 عند مستوى الدلالة 0,05 ما يؤكد أن مركز الضبط له علاقة بتحديد طبيعة العقد النفسي عند عمال مؤسسة مانطال من خلال عدة معززات ذكرها رونز يتبلور من خلالها مركز الضبط فالعامل يستجيب في موقف ما من أجل الحصول على التدعيم المتمثل في المكافآت والعلاوات والحوافز و الترقيات في الدرجة أو السلم الوظيفي فتتشكل في ذهن العامل ثم تظهر كاستجابة تعتمد على توقع الشخص لتلك التعليمات المذكورة سابقا و كذلك القيمة التي يأخذها الشخص من المكافأة، كما يشارك في ذلك الموقف النفسي

الناتج عن خبرات و مواقف سابقة تعزى من البيئة الداخلية أو الخارجية تحفز الفرد و تدفعه الى إشباع حاجاته من خلال فعاليته في الأداء نحو المؤسسة .

كما استخلصنا أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين العقد النفسي و مركز الضبط الداخلي حيث بلغ معامل الارتباط 0,89 عند مستوى الدلالة 0,05 ، يعني أن ذوي الضبط الداخلي يعتقدون أن التعزيزات الايجابية أو السلبية مرهونة بسلوكياتهم الذاتية ، فالأحداث الإيجابية هي نتيجة أدائهم و تخطيطهم الدقيق بالإضافة إلى ارتفاع الوازع الديني و الرضا عن النفس فهم يتحكمون في مصادر التعزيز و يتحملون نتائج ما يتعرضون له في حياتهم من نجاح أو فشل نتيجة لقدراتهم الشخصية وهذا ما لاحظناه في مؤسسة مانطال فرغم انتهاك الوعود و الإنتظارات من طرف صاحب العمل نحو العمال إلا أن الأغلبية لازلت تحافظ على أدائها المتميز و تحمل أعباء العمل و ظروف العمل الصعبة (ضجيج، تهوية، نقص الإضاءة، و تقادم المبنى) و نظام التناوب و نوع سياسة القيادة المجحفة اتجاه العمال، و تقادم صبغة العمل و ذلك نتيجة للتغيرات التكنولوجية و التنظيمية خاصة في فرع (la sipa) نتيجة لفتح فرع جديد لإنتاج نوع جديد من الأغذية الحديثة بمميزات عصرية و تكليف العمال بالإنتاج بأقل وسائل متاحة و يبقى العامل في موضع الاختراع لوسائل جديدة تمكنه من تأدية عمله في أحسن وجه (ورشة الصباغة بأقل التكاليف و دون وسائل صحة و سلامة مهنية) فالعمال يتوقعون عائدات قليلة في المستقبل من خلال مشاركتهم في المؤسسة مقارنة مع الماضي نتيجة مركزية القرارات و عدم استقلالية المؤسسة في قراراتها فلا زالت تابعة للشركة الأم فرغم ارتفاع انتاجها و كثرة الطلب بأسعار معقولة تبقى رهن الإفلاس بسبب سوء التسيير من المدير العام و الشركة الأم دون مشاركة العمال لسياسة المؤسسة أو توزيع العوائد على العمال ، فهم يتوقعون تدهور مستمر في المستقبل لأن مؤسساتهم تتحمل نتائج سوء تسيير الشركة الأم (بالعاصمة) ، أما العلاقة الإرتباطية بين مركز الضبط الخارجي و طبيعة العقد النفسي فقد تبين من خلال النتيجة التي توصلنا إليها أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مركز الضبط الخارجي و مفهوم العقد النفسي حيث بلغ معامل الارتباط 0,43 عند مستوى الدلالة 0,05 فالعمال في مؤسسة مانطال ذو الضبط الخارجي ، يرون أنه ليست لديهم أي قدرة على التحكم فيما يجري لهم من أحداث خاصة: سوء انخفاض الإنتاجية ، نقص المهارة ، تعطيل الآلات ، التعرض لحوادث العمل ، توزيع المكافآت في حياتهم العملية و غير قادرين على التحكم في أفعالهم ، فتكوين ضبط خارجي له علاقة في تحديد طبيعة العقد النفسي و هذا ما يفسر مزيج وجود طبيعة العقد النفسي عند العمال في مؤسسة مانطال.

4. خاتمة:

كشفت الدراسة الحالية عن اهمية مركز الضبط في تحديد طبيعة العقد النفسي، وان هذا المتغير يتأثر بمركز الضبط الداخلي وذوي هذا النوع هم الأكثر تأثراً بطبيعة الوعود والالتزامات الضمنية بين الطرفين مما يولد لديهم إحساس مرتفع بالفعالية فينشئ أبنية معرفية ذات إثر فعال في تقوية الإدراك الذاتي لطبيعة العلاقات التنظيمية ولا يتسنى ذلك إلا بالحصول على تعزيزات ايجابية او سلبية تعمل على توضيح الرؤية لمجمل التوقعات المستقبلية نحو العلاقات التنظيمية.

وقد سعينا من خلال دراستنا لمعرفة العلاقة بين مجمل المتغيرات وتأثيرهم على بعض وبعد المعالجة الإحصائية أثبتت العلاقة الارتباطية الموجبة بين مركز الضبط الداخلي بالإضافة إلى اكتشاف حالات أخرى من العقد النفسي وهي مزيج من الأنواع في شخصية العامل أو ما يطلق عليه بالنفاق التنظيمي ترجع اسبابه إلى البنية النفسية والتنشئة الاجتماعية وأخرى تنظيمية ومن الآثار التي تترتب عن هذه الظاهرة على المنظمة والعامل المنافق على حد سواء منها:

تضليل صاحب العمل، والطعن في قراراته.

غياب الالتزام التنظيمي وانخفاض الروح المعنوية للعمال وذلك بسبب الشعور بالظلم وعدم المساواة، وعدم وجود الأمن التنظيمي .

- ترك الأفراد المؤهلين تأهيلا عاليا من العمل والانتقال الى منظمة أخرى.
- ان وجود النفاق داخل المنظمات يحكم على البيئة التنظيمية بانها تتميز بالتوتر والصراع
- انخفاض إنتاجية العمال، وذلك بسبب انخفاض الروح المعنوية والتراخي في العمل.
- انخفاض الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية للمنظمة.

التوصيات :

- ينبغي على المنظمة أن تبدي التزاما اكبر بالعقود النفسية للعمال والوفاء بها لما لها من تأثيرات على بناء الشخصية المهنية من خلال الدعم التنظيمي.
- تطوير مهارات العمال مما يضمن لهم الثقة و الولاء وتحسين المستوى المعيشي .
- عقد دورات تدريبية للعاملين لتعميق إدراكهم لمفهوم مركز الضبط وتأثيره على شخصيتهم المهنية .
- توعية وتحسين القيادات العليا في المنظمة بضرورة الالتزام بوعودهم وتحقيق الانتظارات المستقبلية .

قائمة المراجع:

المراجع المترجمة من العربية الى الانجليزية:

- Al-Khathami, Saleh. (2008). The regulation and impulsivity of heroin users and non-users. Master's thesis, Naif Arab University for Security Sciences, Riyadh, Saudi Arabia.
- Ihsan Dheish Jallab et al. (2015). The role of psychological contract in constructing the social identity of workers: An analytical study of the opinions of a sample of teaching staff in private colleges in Al-Furat Al-Awsat Governorate, Iraq.
- Bouksara, Mansour. (2007-2008). Achievement motivation, locus of control, self-esteem, and academic achievement among high school students. Doctoral thesis, Oran University, Algeria.
- Bouato, Nassira. (2008, 2009). Psychological contract and its relationship with self-esteem in Sonatrach company. Master's thesis, Faculty of Social Sciences, Oran University.
- Soufi Abdelouaheb, 2007, Psychological Contract in Public and Private Organizations - A Comparative Study - (Master's Thesis). University of Oran, Algeria., Oran University, Algeria.
- Yahyawii, Noor Al-Huda. (2008). Locus of control and its relationship with achievement motivation among physicians. Unpublished master's thesis, Oran University, Algeria.
- Mazyan, Mohammed. (1999). Principles in psychological and educational research. Dar Al-Gharb for Printing, Publishing, and Distribution, Algeria.
- Abdelfattah, Ghareeb. (2000). Depression and locus of control among an Egyptian sample of adults. Egyptian Journal of Psychological Studies, 12(34), 95-150.
- Essam Haider, Fidaa Nasser. (2014). The impact of psychological contract violation on turnover intention: A field study on faculty members in private universities. Journal of Economic and Legal Sciences, Damascus University, Syria, Volume 30, Issue 01.
- Sulaiman, Ahmed. (2008). Coping strategies for professional stress and their relationship to perceived control among special education teachers. Master's thesis, Zagazig University, Egypt.
- Hamed Saeed Shaaban. (2002). The impact of leader-member exchange and perceived organizational support as mediating variables on the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior: A field study. Cairo University, Egypt.
- Zahran, Hamed Abdel Salam. (1977). Selecting the personal self-concept in guidance and psychotherapy. Al-Kotob World, Cairo.

- Zeina Taheri, 2021. The psychological contract and its relationship to organizational behavior (loyalty behavior, commitment behavior, citizenship behavior). PhD thesis, Arabi Ben Mhidi University, Oum El Bouaghi, Algeria.

المراجع العربية:

- ❖ الخثعمي، صالح، (2008)، وجهة الضبط والاندفاعية لدى المتعاطين وغير المتعاطين للهيروين. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.
- ❖ إحسان دهش جلاب وآخرون، (2015)، دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين دراسة تحليلية لأراء من عينة تدريسي الكليات الأهلية في محافظة الفرات الأوسط، العراق .
- ❖ بوقصارة، منصور، (2007-2008)، الدافع للإنجاز، مركز الضبط، تقدير الذات والإنجاز الأكاديمي لدى تلامذة الثانوية، دكتوراه دولة، جامعة وهران، الجزائر.
- ❖ بوعتو، نصيرة (2009، 2008)، العقد النفسي وعلاقته بتقدير الذات لدى شركة سونطراك، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- ❖ صوفي عبد الوهاب، 2007، العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة وهران، الجزائر
- ❖ يحيى، نور الهدى. (2008). مركز الضبط وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الأطباء. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة وهران، الجزائر.
- ❖ مزبان محمد، 1999، مبادئ في البحث النفسي والتربوي، دار الغرب للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- ❖ عبد الفتاح، غريب، (2000)، الاكتئاب ومركز الضبط لدى عينة مصرية من الراشدين. مجلة الجمعية المصرية للدراسات النفسية، 12(34)، 95-150.
- ❖ عصام حيدر، فداء ناصر، (2014)، إثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في ا لجامعات الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية و القانونية ، جامعة دمشق ، سوريا المجلد30، العدد01.
- ❖ سليمان، أحمد، (2008)، أساليب مواجهة الضغوط المهنية وعلاقتها بمصدر الضبط لدى معلمي التربية الخاصة. رسالة ماجستير، جامعة الزقازيق، مصر
- ❖ حامد سعيد شعبان، (2002)، أثر علاقة الفرد برئيسه وإدراكه للدعم التنظيمي كمتغيرين وسيطين على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي دراسة ميدانية ، جامعة القاهرة، مصر.
- ❖ زهران حامد عبد السلام، 1977، اختيار مفهوم الذات الخاص في التوجيه والعلاج النفسي ، عالم الكتب، القاهرة.
- ❖ زينة طاهري ، 2021، العقد النفسي وعلاقته بالسلوك داخل المنظمة (سلوك الولاء، سلوك الالتزام، سلوك المواطنة)، رسالة دكتوراه ، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي ، الجزائر.

المراجع الأجنبية:

- ❖ Denise M. Rousseau, Schalk, R (2000), Psychological Contracts in Employment: Cross-National Perspectives .
- ❖ Nathalie Delobbe, Olivier Herrbach, delphine lacaze, karim Mignonac, 2005, comportement Organisationnel (Volume 1, Contrat Psychologique, Emotions au Travail), Socialisation Organisationnelle, De Boeck.