

أثر تصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للمستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني

The impact of psychological contract breach perception on organizational commitment of professional integration assistance device's workers

قورين حسنية^{*1}

¹ كلية العلوم التجارية الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة معسكر (الجزائر)، hasnayoucef@outlook.fr

تاريخ النشر: 2026/06/30

تاريخ القبول: 2026/05/15

تاريخ الاستلام: 2025/03/16

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تفسير أثر الجوانب النفسية والتنظيمية للعمل على البعد السلوكي للعامل المؤقت من خلال تحديد أثر تصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي -بأنواعه الثلاثة (الالتزام المعياري، المستمر و العاطفي) كل على حدى - لدى العمال المؤقتين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

أجريت هذه الدراسة باعتماد الاستبيان على عينة مكونة من 43 متعاقد مؤقت ضمن الجهاز بالمدارس الابتدائية في ولاية سيدي بلعباس. بعد المعالجة الإحصائية أسفرت الدراسة عن وجود أثر سلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي -بأنواعه الثلاثة- للعامل المؤقت قدره 19,2%.

الكلمات المفتاحية: تصور انتهاك العقد النفسي؛ التزام التنظيمي؛ التزام معياري؛ التزام مستمر؛ التزام عاطفي. عمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

تصنيف JEL : J410 ؛ M 540 ؛ M 510

Abstract:

This study aims to explain the impact of psychological and organizational factors on the behavioral dimension of temporary worker by identifying the effect of perceived psychological contract breach on organizational commitment ;and it's three types (normative; continuance and emotional commitment) each one separately; of temporary workers belonging to professional integration assistance device.

This study was carried out using questionnaire on a sample of 43 temporary workers belonging to the device in primary schools in the Wilaya of Sidi bel abbess. The statistical treatment confirmed that psychological contract breach perception had a negative effect on organizational commitment; and it's three types each one separately; equally to - 19,2%.

Keywords: psychological contract breach perception; organizational commitment; normative commitment; continuance commitment; emotional commitment; professional integration assistance device.

Jel Classification Codes : J410 ; M540; M510

*. قورين حسنية

لقد زاد اهتمام الباحثين خلال السنوات الأخيرة بدراسة علاقة العمل بين العامل و المنظمة تحت ما يسمى بعلاقة التبادل، التي تركز في تفسيرها على مفهوم العقد النفسي باعتباره مفسراً لجودة علاقة العامل بمنظمته، من خلال تصوره حول مدى وفاء هذه الأخيرة بوعودها نحوه و استثمارها في علاقتها معه، مما ينعكس على سلوكه و التزامه نحوها و يؤثر بشكل كبير على مستوى أدائه في العمل. و قد برز مفهوم تصور انتهاك العقد النفسي كمحدد رئيسي لهذه العلاقة يؤدي بشكل تراكمي مع مضي الوقت إلى تعزيز التصور السلبي للعامل المؤقت حول العدالة التنظيمية ، مما يؤثر سلباً على مواقف و سلوكيات العمال بشكل خاص و على علاقة العمل بشكل عام. يبدأ تصور انتهاك العقد النفسي عند إدراك العامل للاختلاف الحاصل بين النتائج المتوقعة و النتائج المتحصلة عليها من قبل ممثلي المنظمة أو من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية ، حيث تحدث التغيرات في الوفاء بوعود صاحب العمل تغيرات مماثلة في درجة الوفاء بوعود العامل المؤقت و سلوكه داخل المنظمة المستخدمة ، بهدف استعادة التوازن في علاقة العمل و التعبير عن رفض العامل المؤقت لسياساتها المنتهجة إزاءه. لقد جاءت هذه الدراسة كامتداد لدراسات سابقة ترمي إلى تحديد أثر تصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي ضمن علاقات العمل المؤقتة.

مشكلة الدراسة:

يسعى العمال عموماً إلى تحقيق تبادل متوازن و عادل مع منظماتهم، هذا ما يدفعهم إلى الحد من مساهماتهم في العمل عند إخلال المنظمة المستخدمة بأحد الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل كشكل من أشكال استعادة التوازن، و منه نقترح الإشكالية التالية: ما أثر تصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للعامل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟

تندرج ضمن هذه الإشكالية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي أبعاد الالتزام التنظيمي لعمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟
- ما نوع العلاقة بين تصور انتهاك العقد النفسي و الالتزام التنظيمي للعامل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟
- ما نوع العلاقة بين تصور انتهاك العقد النفسي و الالتزام التنظيمي -بأبعاده الثلاثة كل على حدى- للعامل ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟

فرضيات الدراسة:

العقد النفسي هو عقد غير رسمي و تفسيري إلى مدى كبير يتشكل باعتقاد أحد الأطراف أنه تم وعده بحصة من الفوائد المتوقعة من إحدى أو مجموع الإجراءات ، كما أنه يتطور وفقاً للتغيرات التنظيمية مثل التطور الشخصي للفرد، و عمر و مدة علاقة العمل، وهو يسمح بفحص تصور الفرد حول التغيرات و مدى تأثيرها على مواقفه و سلوكياته. (Lemire & Martel, 2007, p. 92)، ومنه نقترح الفرضية الرئيسية التالية: يؤثر تصور انتهاك العقد النفسي سلباً على الالتزام التنظيمي للمستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

تتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية كالآتي:

- الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر تصور انتهاك العقد النفسي سلباً على الالتزام المعياري للمستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

● **الفرضية الفرعية الثانية:** يؤثر تصور انتهاك العقد النفسي سلبا على الالتزام المستمر للمستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

● **الفرضية الفرعية الثالثة:** يؤثر تصور انتهاك العقد النفسي سلبا على الالتزام العاطفي للمستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

أهداف الدراسة: يمكن حصر أهم أهداف دراستنا في:

- التعرف على أشكال الالتزام التنظيمي لعمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- تحديد نوعية العلاقة التي تربط تصور انتهاك العقد النفسي بالالتزام التنظيمي لعمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني.
- تحديد نوعية العلاقة التي تربط تصور انتهاك العقد النفسي بالالتزام التنظيمي - بأبعاده الثلاثة كل على حدى - لعمال جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

منهجية الدراسة:

لإتمام الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي لاختبار إجابات عينة من العمال المؤقتين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمقاطعة عين البرد 1- التي تضم 12 مدرسة بما 65 متعاقد ضمن الجهاز، تم استهداف جميع أفراد العينة و استرجاع ما يقدر بـ 43 استبانة فقط، لتبلغ نسبة الاستجابة 66.15%. و لقياس أبعاد الاستبانة اعتمدنا على كل من مقياس (Robinson & Morrison, 2000) الذي يضم 7 فقرات تقيس تصور العامل المؤقت حول مدى وفاء منظمته بوعودها التنظيمية تجاهه. إضافة إلى مقياس (Allen & Meyer, 1997) المعدل في دراسة (Dupuis, 2007) و الذي ضم 8 فقرات تقيس الالتزام التنظيمي للعمال المؤقت اتجاه منظمته بأبعاده الثلاثة.

حدود الدراسة:

لكل بحث علمي حدوده الموضوعية و المنهجية التي تعطيها طابع الخصوصية و تحدد الإطار الذي يمكن تعميم نتائجه عليه، ولدراستنا حدود موضوعية و منهجية أيضا تمثلت في:

- تم استبعاد باقي أشكال التوظيف المؤقت، حيث وقع الاختيار على برنامج المساعدة على الإدماج المهني فقط باعتباره يقترح علاقة تعاقدية مؤقتة ثلاثية الأطراف.
- تم تطبيق الدراسة على عينة من العمال المؤقتين ضمن برنامج المساعدة على الإدماج المهني في ولاية سيدي بلعباس ذلك ما لا يسمح بتعميم نتائج الدراسة على باقي العمال المؤقتين في الجزائر.
- لم تتطرق الدراسة إلى تحليل معنوية الفروق في إدراك متغيرات الدراسة باختلاف الجنس، مدة العقد، نوع المؤسسة و غيرها.

المحور الأول: الجانب النظري للدراسة

سيتم في هذا الجانب التطرق إلى المفاهيم الأساسية للدراسة من خلال استعراضها كما وردت في الأدبيات السابقة لتحديد مفهوم اشتمل لها مع الإلمام بمختلف التعاريف لاثراء الجانب النظري للدراسة عامة و متغيرات الدراسة خاصة.

أولاً: تصور انتهاك العقد النفسي

يفسر العقد النفسي جودة علاقة العامل بمنظّمته من خلال تصوره حول مدى وفاء هذه الأخيرة بوعودها نحوه و استثمارها في علاقتها معه، مما ينعكس على سلوكه و التزامه نحوه و يؤثر بشكل كبير على مستوى أدائه .

1- مفهوم تصور انتهاك العقد النفسي

يتوقف مفهوم العقد النفسي عند Rousseau على المعتقدات الذاتية للفرد فهو يعتبره ظاهرة فردية تتم على مستوى ذهن الموظف، و تبنى على أساس الوعود التنظيمية التي يلتزم بها الموظف اتجاه منظّمته التي تبادله مقابل ذلك شعوراً بالالتزام نحوه أيضاً. فالعقد النفسي يختص في دراسة و فهم التبادل الاجتماعي الذي يبرز من خلال علاقة المنظمة بالموظف على طول فترة العقد. (Gorin, 2012, p. 9)

يقصد بانتهاك العقد بصفة عامة عدم احترام شروطه، أما فيما يخص العقد النفسي فهو تصور الفرد حول مدى إمكانية تعرض عقده إلى الخرق من عدمه و هو يتخذ ثلاثة أشكال كالتالي: (Vanina, Hartmann, & Waeber, p. 19)

- **خرق غير مقصود:** كلا الطرفين قادرين و مستعدين للامتثال لشروط العقد لكن تفسيرهما لبنوده مختلفة بسبب سوء الفهم أو الغموض مثلاً.
- **خرق العقد:** كلا الطرفين مستعدان للامتثال للعقد لكنهما غير قادرين على ذلك بسبب الظروف.
- **انتهاك العقد:** أحد الطرفين مستعد و قادر على الامتثال للعقد لكنه قرر عدم احترامه و خرقه عمداً.

و هنا يجدر الإشارة إلى الاختلاف بين مفهومي الخرق و الانتهاك الذي أدرجه كل من Robinson و Morrison كالتالي: (Astrid, 2009, p. 5)

- **الخرق:** تقييم معرّف للفجوة الحاصلة بين الالتزامات الموعود بها و التعويضات المستلمة.
- **الانتهاك:** شعور الموظف بعدم احترام صاحب العمل لالتزاماته اتجاهه، و هو "حالة عاطفية و شعورية من خيبة الأمل و الإحباط والغضب و الاستياء تتبع في ظل ظروف معينة من تفسير العامل لحالة الانفصال و ما يصاحبها من ظروف" (Tlik, 2010, p. 98)

2- أشكال انتهاك العقد النفسي:

يمكن تمييز شكلين رئيسيين من أشكال انتهاك العقد النفسي نوجزهما فيما يلي: (Dufour, 2008, p. 33)

أ- انتهاك العقد النفسي من خلال ممثلي الإدارة:

- **المشرفون على عمليات و مقابلات التوظيف:** عدم الدقة و الوضوح في تقديم المعلومات حول منصب العمل المتاح و ظروف شغله.
- **المسيرون و الإدارة:** رسائل غير واضحة، عدم تطابق الممارسات الإدارية مع النصوص التنظيمية.
- **الموجهون و زملاء العمل:** غياب الدعم الوظيفي و التوجيه الكافي.

ب- انتهاك العقد النفسي من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية:

- **التعويض:** الاختلال في معايير تقييم الأداء و احتساب الأقدمية، انعدام الأمن الوظيفي، وجود فروقات في مستوى الأجر الممنوح و الموعود به.

- مزايا اجتماعية: انعدام إجراءات الحماية.
- المسار الوظيفي: عدم تناسق ممارسات الإدارة، قلة فرص الترقية أو الحركية المهنية.
- تقييم الأداء: عدم احترام المواعيد، قلة الملاحظات.
- التكوين/التطوير: غياب التكوين، تطوير الكفاءات غير مناسب للوظيفة.
- التوثيق: إجراءات التوثيق لا تتوافق مع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

3- آثار تصور انتهاك العقد النفسي

يؤثر نوع الانتهاك على درجة شدته و آثاره المحتملة على العامل، حيث كلما زادت نية التعمد في خرق العقد النفسي زاد احتمال تبني العامل لسلوكيات و مواقف تؤثر سلبا على الثقة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، سلوكيات المواطنة التنظيمية و الرضا الوظيفي، و فيما يلي توضيح لأبرز هذه السلوكيات (Lemire & Martel, 2007, pp. 167-168)

- نية المغادرة: يقرر العامل إنهاء علاقة العمل طوعا كونه لا يتوقع تحسن وضعه فيها بمرور الوقت.
- التعبير: يناقش العامل مخاوفه مع رؤسائه أو زملائه في العمل رغبة في تحسين ظروف عمله و الحفاظ على علاقة عمله.
- إهمال/تدمير: ينتهج هنا العامل سلوكا سلبيا معاديا (الإهمال) كانهخفاض مستوى الأداء، الغياب المتكرر... أو سلوكا سلبيا عدوانيا (التدمير) مثل تقديم خدمة سيئة، تشويه سمعة المنظمة، التخريب، السرقة، الاعتداء، التزاوت داخل بيئة العمل.
- الولاء/الصمت: يتبنى العامل سلوكا إيجابيا طمعا في تحسين ظروف العمل من خلال دعم المنظمة، كما يمكن أن يلزم الصمت كشكل من أشكال التقبل و التحمل تجنباً لتوتر علاقة عمله.

ثانيا: الالتزام التنظيمي

يعتبر العقد النفسي و الالتزام التنظيمي مدخلان أساسيان لفهم علاقة التبادل القائمة بين المنظمة و العامل المؤقت، حيث يعكس العقد النفسي تصور العامل حول مدى وفاء و استثمار منظمته في علاقتها معه مما ينعكس على مستوى التزامه نحوها و نيته في استدامة علاقته بها.

1- مفهوم الالتزام التنظيمي و أنواعه:

يعتبر الالتزام التنظيمي بناء اجتماعيا يعكس العلاقة الديناميكية بين الفرد و منظمته و يؤثر على قراره في تركها أو بقاءه فيها لأسباب تفضيلية شخصية (التزام عاطفي) أو حتمية (التزام مستمر) أو أخلاقية (التزام معياري). (Lemire & Martel, 2007, p. 308) و هنا تبرز الأنواع الثلاثة للالتزام التنظيمي كالتالي: (Dačiulytė & Aranauskaitė, 2012, pp. 35-36)

- الالتزام العاطفي: يحفز العامل على الاستمرار في العمل بمنظمته كونه يستمتع بذلك و يشعر بأنه جزء منها يتشارك معها نفس القيم و الأهداف.
- الالتزام المستمر: هو نوع من الالتزام المحسوب الذي لا يتعلق بمفهوم المديونية من جانب العامل، فالفرد يستمر في التزامه اتجاه منظمته خدمة لمصلحته الشخصية و حاجة للمزايا و الفوائد التي سيحصل عليها مقابل بقاءه فيها، وكذا تجنباً لحجم الخسائر و التكاليف التي سيتحملها ما إذا قرر تركها.
- الالتزام المعياري: يركز هذا النوع على الجانب الأخلاقي حيث تتعارض مغادرة المنظمة مع أخلاقيات العامل من وجهة نظره، كونه يعتبر البقاء بها السبيل الوحيد للتعبير عن امتنانه لها، كما يقوم هذا النوع من الالتزام على مجموعة من الاعتبارات و الحاجات

الفردية و الاجتماعية للعمال، و يعتمد تطويره على عوامل مرتبطة بعلاقة العمل كتراكم الخبرات الايجابية و برامج التدريب المتاحة للعمال مما يشعره بأنه مدين للمنظمة و عليه أن يلتزم اتجاهها بالمثل.

2- علاقة تصور انتهاك العقد النفسي بالالتزام التنظيمي

استنادا على مبدأ المعاملة بالمثل الذي يقوم عليه مفهوم العقد النفسي فإن مساهمة العامل في منظمته تزيد كلما زاد التزام هذه الأخيرة اتجاهه و العكس صحيح، هذا ما يخلق حالة نفسية تتمثل في "حالة ذهنية تحفيزية و إيجابية حول العمل تتميز بالحيوية، التفاني و الانهماك في العمل" كالتالي: (Chambel, Lorente, Carvalho, & Martinez, 2016, p. 82). تعتمد هذه الحالة النفسية على الموارد التي يحصل عليها الفرد في إطار علاقته بمنظمته و التي تحفز الدافع الداخلي لديه و تضاعف من درجة مساهمته في العمل، و من ثم تزيد من مستوى التزامه التنظيمي اتجاه منظمته. فالعقد النفسي يعتبر مفسرا لجودة علاقة العمل و احترامه ينعكس على البعد السلوكي للعامل و ينمي اتصاله العاطفي بمنظمته، هذا ما يزيد من التزامه التنظيمي اتجاهها. كما أن هذا الأخير مبني على تصور فردي للعامل حول مدى استثمار منظمته في علاقتها معه أي مدى وفائها بمجموع الوعود المتصورة و التي تشكل مجتمعة بناء العقد النفسي.

ثالثا: جهاز المساعدة على الإدماج المهني

في إطار تحقيق التوافق بين مخرجات التعليم و التكوين و متطلبات سوق العمل استحدثت الجزائر جهاز المساعدة على الإدماج المهني لزيادة حظوظ الشباب عديمي الخبرة في تحقيق وضعية مهنية مستقرة في سوق العمل من خلال اقتراح عقود محددة المدة بين المستفيد و المستخدم عبر وكالة التشغيل التي تلعب دور الوسيط بين الطرفين.

1- مفهوم جهاز المساعدة على الإدماج المهني و عقوده

بدأ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 2008/04/19 بهدف تسهيل الاستفادة من منصب شغل دائم للشباب الباحث عن عمل لأول مرة (لوح، 2008)، عن طريق إدماجهم في الشركات العامة والخاصة والإدارات العمومية وذلك بالدعم الكامل ماليا من قبل الدولة، يتم تسيير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل و هو يهدف إلى: (الوكالة الوطنية للتشغيل)

- الإدماج المهني للشباب و محاربة البطالة.

- تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين-تشغيل و توظيف.

- الاستجابة لحاجات سوق العمل من خلال تكييف التخصصات المطلوبة مع المناصب المتاحة.

يقترح الجهاز 3 أنواع من العقود الموجهة إلى 3 فئات من طالبي العمل المبتدئين كالتالي: (الوكالة الوطنية للتشغيل، 2020)

- عقد إدماج حاملي الشهادات Contrat d'insertion des diplômés: يستفيد منه خريجي الجامعات أو خريجي المعاهد الوطنية و التقنيين السامين.

- عقد إدماج مهني Contrat d'insertion professionnel: يستفيد منه خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.

– عقد تكوين-إدماج Contrat formation- insertion: يستفيد منه طالبي العمل دون تأهيل و لا تكوين الذين يتم إدماجهم في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية أو لدى حرفيين لم تابعة التكوين أو مؤسسات الإنتاج ثم يتم إدماجهم ضمن المؤسسات التي ينصبون بها.

المحور الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة

يحتل الجزء التطبيقي أهمية خاصة في العلوم الإنسانية و الاجتماعية، كونه يعكس الإضافة العلمية التي تقاس بها أهمية البحث العلمي و مدى مساهمته في الإجابة على إشكالية الدراسة و اختبار فرضياتها بطريقة علمية ممنهجة تحظى بالقبول و الشرعية العلمية. لقد خصص هذا المحور للإجابة على إشكالية الدراسة من خلال عرض أداة الدراسة و تحليل فرضيات الدراسة باعتماد الأساليب الإحصائية المناسبة.

أولاً: منهجية و أدوات الدراسة

1- خصائص عينة الدراسة:

اشتملت عينة البحث على ما نسبته 69.79% من الإناث، تفوق أعمارهم 35 سنة، كما مثلت الفئة الغالبة في عينة الدراسة تلك المتحصلة على شهادات التعليم الثانوي بنسبة 40% ، تليها فئة الشهادات الجامعية بنسبة 30% ، كما فاقت سنوات العمل بالمنظمة في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني 5 سنوات بنسبة 70% من أفراد العينة. في حين طغى كل من العزاب و المتزوجين على بقية مفردات العينة بنسبتي 52% و 27% على التوالي.

2- اختبار صدق أداة الدراسة:

جدول (01) : معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور الدراسة

محاو الاستبيان	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	الصدق
المحور الأول: تصور انتهاك العقد النفسي	7	0.726	0.527
المحور الثاني: الالتزام التنظيمي	8	0.762	0.580
الاستبانة ككل	15	0.751	0.564

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي بالاعتماد على برنامج (SPSS. V23)

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ مرتفعة بالنسبة لكل محاور الاستبانة كل على حدى والاستبانة ككل، حيث فاقت نسبته 60% و هي النسبة الدنيا الموصى بها، هذا ما يبين وجود اتساق و ثبات في الأسئلة الموضوعة لدراسة المتغيرات.

ثانياً: اختبار فرضيات الدراسة

سنتطرق فيما يلي إلى عرض و تحليل استجابات أفراد العينة المتعلقة بمحاور الاستبيان من خلال حساب المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار و تحليل فرضيات الدراسة من خلال إجراء اختبار الانحدار الخطي المتعدد على كل من المتغيرين المستقل (تصور انتهاك العقد النفسي) و التابع (الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت مع أبعاده)، باعتبار الانحدار يسمح بالتنبؤ بقيمة أحد المتغيرين بدلالة المتغير الآخر، إضافة إلى كونه يحدد شكل و اتجاه العلاقة بينهما رياضياً و بيانياً.

1- نتائج المتوسطات العامة لمؤشرات الدراسة

جدول (02): نتائج المتوسطات العامة لمؤشرات الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتوسط العام لمؤشر تصور انتهاك العقد النفسي	2.358	0.996
المتوسط العام لمؤشر الالتزام التنظيمي	2.189	0.869
الالتزام المعياري	2.007	1.289
الالتزام المستمر	2.674	1.204
الالتزام العاطفي	2.046	0.699

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي بالاعتماد على برنامج (SPSS. V23)

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن متوسط الإجابات تراوح بين 1.8 إلى 3.39 و هو ما يقابل مستوى عدم الموافقة و الحياد مع تباين مختلف في الآراء، حيث لم يوافق أغلب المبحوثين على انتهاك المنظمة المستخدمة للعقد النفسي و هذا فيما يتعلق بكل من خرق الوعود التنظيمية و عدم الوفاء بها خاصة تلك المرتبطة بتعيين المتعاقد و التعامل معه، إضافة إلى تسجيل مستوى ضعيف إلى متوسط للالتزام التنظيمي للمتعاقدين اتجاه المنظمة المستخدمة، خاصة فيما يتعلق بعدم تجديد عقدها دون الحصول على منصب عمل دائم بنفس المنظمة ما يدل على رغبة المتعاقد المتزايدة في تحقيق وضعية مهنية مستقرة بنفس المنظمة.

2- اختبار الفرضية الرئيسية:

جدول (03): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل بيتا	نسبة المساهمة R^2	R^2 المصححة	التغير في قيمة F	قيمة الثابت	ميل خط الانحدار	مستوى الدلالة
تصور انتهاك العقد النفسي	الالتزام التنظيمي	0.220	0.049	0.025	2.095	2.642	-0.192	0.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي بالاعتماد على برنامج (SPSS. V23)

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F معنوية و هي دالة إحصائية (قيمة sig أقل من 0.05) حيث أن انتهاك العقد النفسي يسمح بالتنبؤ بما قدره 2,5% من الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت، هذا ما يدعم صحة فرضيتنا المتضمنة التأثير السلي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني قدره 19,2- %، و باعتبار المتغير X انتهاك العقد النفسي و المتغير Y الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت يمكن صياغة معادلة الانحدار كالتالي:

$$Y = -0,192 X + 2.642$$

أي إذا زاد تصور انتهاك العقد النفسي بوحدة واحدة ينخفض الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت بـ 0,192-، أما إذا كانت انتهاك العقد النفسي يساوي 0 فإن مستوى الالتزام التنظيمي ثابت و يساوي 2,642. هذا ما يفسر تأثير درجة وفاء المنظمة المستخدمة بعودها التنظيمية على مواقف و سلوكيات العمال اتجاهها.

3- اختبار الفرضيات الفرعية:

جدول (04): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل بيتا	نسبة المساهمة R^2	R^2 المصححة	التغير في قيمة F	قيمة الثابت	ميل خط الانحدار	مستوى الدلالة
تصور انتهاك العقد النفسي	الالتزام المعياري	0.189	0.036	0.012	1.521	2.585	-0.245	0.000
تصور انتهاك العقد النفسي	الالتزام المستمر	0.038	0.001	0.023-	0.059	2.782	-0.46	0.000
تصور انتهاك العقد النفسي	الالتزام العاطفي	0.338	0.114	0.093	5.294	2.607	-0.237	0.000

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي بالاعتماد على برنامج (SPSS. V23)

يوضح الجدول أعلاه اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة التي تختص في تحديد أثر انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت بأنواعه الثلاثة كل على حدى كالتالي:

- **الفرضية الفرعية الأولى:** يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F معنوية و هي دالة إحصائية (قيمة sig أقل من 0,05) حيث أن تصور انتهاك العقد النفسي يسمح بالتنبؤ بما قدره 1,2% من الالتزام المعياري للعامل المؤقت ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، هذا ما يدعم صحة فرضيتنا المتضمنة التأثير السلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام المعياري للعامل المؤقت قدره 24,5-%، ما يفسر تأثير تصور انتهاك العقد النفسي على تراجع الاعتبارات الأخلاقية لعلاقة العمل التي تربط العامل المؤقت بمنظمتها ما يزيد من احتمالية ترك المنظمة.

- **الفرضية الفرعية الثانية:** يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F معنوية و هي دالة إحصائية (قيمة sig أقل من 0,05) حيث أن تصور انتهاك العقد النفسي يسمح بالتنبؤ بما قدره 2,3% من الالتزام المستمر للعامل المؤقت، هذا ما يدعم صحة فرضيتنا المتضمنة التأثير السلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام المستمر للعامل المؤقت ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني قدره 46-%، ما يفسر تأثير تصور انتهاك العقد النفسي على تراجع المنافع و المزايا المتوقعة لعلاقة العمل التي تربط العامل المؤقت بمنظمتها ما يزيد من احتمالية مغادرته لها.

- **الفرضية الفرعية الثالثة:** يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن قيمة F معنوية و هي دالة إحصائية (قيمة sig أقل من 0,05) حيث أن تصور انتهاك العقد النفسي يسمح بالتنبؤ بما قدره 9,3% من الالتزام العاطفي للعامل المؤقت، هذا ما يدعم صحة فرضيتنا المتضمنة التأثير السلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام العاطفي للعامل المؤقت ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني قدره 23,7-%، ما يفسر تأثير تصور انتهاك العقد النفسي على تراجع رغبة العامل المؤقت على الحفاظ على عمله و شعوره بالنفور منها مما يؤثر على قرار استمراريته فيها.

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة

لقد جاءت نتائج الدراسة عموماً داعمة لصحة الفرضية الرئيسية المقترحة بفروعها الثلاثة، و أكدت التأثير السلي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي لعمال برنامج المساعدة على الإدماج المهني بأنواعه الثلاث كل على حدى. فتصور انتهاك العقد النفسي يساهم في زيادة الاضطراب العاطفي لدى الأفراد و يشجعهم على اتخاذ مواقف ذاتية و سلوكيات لمواجهة هذا الخرق التعاقدى قصد لفت انتباه المنظمة المستخدمة إلى افتقار ممارساتها التنظيمية للتناسق مع توقعاتهم الوظيفية فيما يخص وعودها التنظيمية، هذا ما يحتم على المنظمات تحقيق الانسجام بين الممارسات التنظيمية و توقعات الأفراد، هذا ما أكدته دراسة (LAPALME, SIMARD, & TREMBLAY, 16 et 17 novembre 2006) التي توصلت إلى وجود أثر سلبى لتصور انتهاك العقد النفسي من طرف المنظمة المستخدمة أو وكالة التشغيل على الثقة و الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت

إن انتهاك العقد النفسي يقترح إطاراً تكميلياً لفحص التغيرات التي تحدث في علاقة العمل على المستوى الفردي، من خلال تفسير الاستجابات الفردية للتبادلات غير المتوازنة مع أرباب العمل، أي أن التغيرات في الوفاء بوعود صاحب العمل مرتبطة بالتغيرات في درجة الوفاء بوعود العامل المؤقت و سلوكه داخل المنظمة المستخدمة، هذا ما أكدته دراسة (Chambel, Lorente, Carvalho, & Martinez, 2016) التي تدعم بشكل غير مباشر افتراضات دراستنا، حيث أبدى فيها كل من العمال الدائمين والمؤقتين مستويات عالية من المشاركة في العمل تتناسب طردياً مع مستويات الوفاء بالعقود النفسية. .

تقدم نتائج هذه الفرضية دليلاً على التأثير المتبادل الذي يحدث في علاقة التبادل بين العامل المؤقت و المنظمة المستخدمة، كما أنها تتفق مع دراسات كثيرة (Lapalme, Simard, & Tremblay, 16 et 17 novembre 2006; Dawson, Karahanna, & Buchholtz, 2014; Chambel, Lorente, Carvalho, & Martinez, 2016; Lapalme, Simard, & Tremblay, 2011; Rabassini, 2016) تعتبر أن تصور انتهاك العقد النفسي سابقة مهمة لتحديد سلوك العامل المؤقت بصفة عامة و مستوى التزامه التنظيمي بصفة خاصة، فبقدر ما للوفاء بالعقد النفسي آثاراً إيجابية على سلوك العامل المؤقت بصفة عامة، سيكون لانتهاكه أيضاً عواقب سلبية على التزامه التنظيمي بصفة خاصة باعتباره يؤدي بشكل تراكمي مع مضي الوقت إلى تعزيز التصور السلبى للعامل المؤقت حول العدالة التنظيمية.

إن تصور انتهاك العقد النفسي للمتعاقد ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يتمثل فقط في الإخلال بالوعد في الإدماج بل هو يمس كافة الإجراءات و الممارسات التي من شأنها تنصيب العامل طول فترة بقائه بالمنظمة المستخدمة، بدءاً من توظيف العامل المؤقت إلى تكوينه و ترسيمه. فعدم تطابق منصب العمل مع تخصص المتعاقد أو حرمانه من برامج التكوين أو التأخيرات في دفع الأجرة الشهرية أو المهام المكثفة و زيادة التكليف كلها تعتبر شكلاً من أشكال انتهاك العقد النفسي، لهذا وجب على منظمات الأعمال أن تولي إدارة المتعاقدين المؤقتين أهمية بالغة لا تقل عن تلك المخصصة لعمالها الدائمة و أن تلتزم قدر الإمكان بالوفاء بوعودها التنظيمية اتجاههم لضمان التوازنات المطلوبة في علاقات العمل. هذا ما يستدعي زيادة اهتمام المدراء بإدارة العقد النفسي، و إبلاغ العمال المؤقتين بالأسباب الكامنة وراء عدم وفائهم ببعض الالتزامات عند الضرورة، كما يستوجب على المنظمة الاطلاع و التعرف على توقعات العمال و تحديد الفوائد الممنوحة لهم مقابل مساهمتهم من خلال التواصل معهم بالشكل الذي يحقق التوازن بين ما يقدمه العامل المؤقت و ما يتلقاه.

الخلاصة:

أسهمت دراسة مساهمات العقد النفسي في فهم آثار وضعيات العمل على سلوكيات العامل، كما أبرزت دوره في تحديد درجة استمراريته على المدى المتوسط و الطويل من خلال مبدأ المحافظة على التوازن على مستوى التبادلات في علاقات العمل. فالعامل المؤقت يقدر أيضا التبادلات الاجتماعية و العاطفية مع منظمته التي تساهم مجتمعة في بناء تطوير عقده النفسي مما ينعكس على تصوره حول استثمار المنظمة فيه، و يترتب عنه تبني مواقف و التزامات متطابقة من حيث النوع و حجم التأثير مع مستوى الاعتراف و التقدير المقدمة إليه.

يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة في مجموعة من النقاط كالتالي:

- وجود أثر سلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت قدره 19.2%.
- وجود أثر سلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام المعياري للعامل المؤقت قدره 24.5%، ما يفسر دور تراجع الاعتبارات الأخلاقية لعلاقة العمل التي تربط العامل المؤقت بمنظمته في زيادة احتمالية ترك المنظمة من عدمها.
- وجود أثر سلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام المستمر للعامل المؤقت قدره 46%، ما يفسر زيادة احتمالية مغادرة العامل المؤقت لمنظمته بسبب تراجع المنافع و المزايا المتوقعة من علاقة عمله معها.
- وجود أثر سلبي لتصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام العاطفي للعامل المؤقت قدره 23.7%، ما يفسر تأثير تراجع رغبة العامل المؤقت في الحفاظ على علاقة عمله و شعوره بالنفور منها على قرار استمراريته فيها.

آفاق الدراسة

إن الدراسات السابقة تثري الجانب النظري لميدان البحث و تفتح آفاقا لدراسات مستقبلية أخرى من خلال نتائجها، و باعتبار أن دراستنا ستصبح في مصاف هذه الدراسات أيضا لاحقا فهي ستفتح المجال أمام دراسة بعض النقاط المهمة التي ستمهد لدراسات بحثية مستقبلية حول:

- إجراء دراسة مقارنة بين العامل الدائم المستفيد من الترسيم و العامل المؤقت ضمن نفس الجهاز لاختبار تأثير الاستقرار المهني على التزام العامل المؤقت.
- إجراء دراسة مقارنة بين العامل الدائم و العامل المؤقت ضمن نفس المؤسسة لاختبار تأثير الاستقرار المهني على كليهما.
- إجراء دراسة لاختبار أثر انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للعامل المؤقت مع إدخال متغيرات وسيطة لمعرفة مدى إمكانية تعديل العلاقة كالدعم الوظيفي و غيره.

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
breach	2.3588	.99677	43
commitment	2.1890	.86919	43
normative	2.0078	1.28995	43
continuance	2.6744	1.20457	43
emotional	2.0465	.69989	43

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1.542	1	1.542	2.095	.155 ^b
	de Student	30.188	41	.736		
	Total	31.730	42			

a. Variable dépendante : commitment

b. Prédictors : (Constante), breach

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2.642	.340		7.782	.000
	breach	-.192-	.133	-.220-	-1.447-	.155

a. Variable dépendante : commitment

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.220 ^a	.049	.025	.85808

a. Prédictors : (Constante), breach

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.189 ^a	.036	.012	1.28201

a. Prédictors : (Constante), breach

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.500	1	2.500	1.521	.224 ^b
	de Student	67.386	41	1.644		
	Total	69.886	42			

a. Variable dépendante : normative

b. Prédictors : (Constante), breach

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2.585	.507		5.096	.000
	breach	-.245-	.198	.189	-1.233-	.224

a. Variable dépendante : normative

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.038 ^a	.001	-.023-	1.21830

a. Prédicteurs : (Constante), breach

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	.087	1	.087	.059	.810 ^b
	de Student	60.855	41	1.484		
	Total	60.942	42			

a. Variable dépendante : continuance

b. Prédicteurs : (Constante), breach

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2.782	.482		5.771	.000
	breach	-.046-	.189	.038	-.242-	.810

a. Variable dépendante : continuance

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.338 ^a	.114	.093	.66665

a. Prédicteurs : (Constante), breach

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2.353	1	2.353	5.294	.027 ^b
	de Student	18.221	41	.444		
	Total	20.574	42			

a. Variable dépendante : emotional

b. Prédicteurs : (Constante), breach

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2.607	.264		9.881	.000
	breach	-.237-	.103	0.338	-2.301-	.027

a. Variable dépendante : emotional

الاستبانة

تحية طيبة و بعد،

نرجو من حضرتكم مالأ الاستبانة بنوع من الجدوية و الموضوعية لتحديد أثر تصور انتهاك العقد النفسي على الالتزام التنظيمي للمستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني، كما ننوّه إلى أن ما ستدلون به من معلومات سيحظى بالسرية التامة و لن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، و ستكون النتائج المحصل عليها مفيدة و هادفة إلى خلق بيئة عمل مناسبة و داعمة أكثر للعامل المؤقت في المنظمة المستخدمة. شكرا على تعاونكم.

ضع إشارة (X) في الخانة المناسبة:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	تم الوفاء تقريبا بكل الوعود التنظيمية المتعلقة بتوظيفي من قبل منظمتي					
2.	لم أتلق كل ما وعدتني به منظمتي أثناء تعييني					
3.	خالفت منظمتي العديد من وعودها التنظيمية على الرغم من وفائي لها					
4.	أنا غير راض عن معاملة منظمتي لي					
5.	منظمتي انتهكت العقد الذي بيننا					
6.	أنا محبط جدا من طريقة تعامل منظمتي معي					
7.	فشلت منظمتي في الوفاء بوعودها التنظيمية لي					
8.	أحب التحدث مع الآخرين عن منظمتي					
9.	سأكون سعيدا جدا لقضاء باقي مشواري المهني في هذه المنظمة					
10.	سأقبل بكل سرور تجديد عقدي لمرات عديدة في نفس المنظمة					
11.	أحس أن مشاكل المنظمة هي مشاكلي الخاصة					
12.	لن أترك العمل بالمنظمة حتى و إن لم يتم إدماحي					
13.	تستحق هذه المنظمة ولائي					
14.	أنا مدين كثيرا لمنظمتي					
15.	سأغادر هذه المنظمة إذا حصلت على منصب عمل دائم بمنظمة أخرى					

المعلومات الشخصية

الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى

الحالة العائلية ☐ أعزب (عزباء) ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل(ة)

العمر ☐ أقل من 20 سنة ☐ من 20 إلى 30 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐ أكثر من 40 سنة

المؤهل العلمي: ☐ ثانوي فأقل ☐ بكالوريا ☐ ليسانس ☐ ماستر ☐ دراسات عليا

عدد سنوات العمل أقل من 3 سنوات ☐ من 3 إلى 6 سنوات ☐ أكثر من 6 سنوات ☐

بالمنظمة الحالية

الإحالات والمراجع:

قائمة المراجع باللغة العربية

- 1- ا.لوح. (2008). تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الادماج المهني. ر التجمع الجهوي لمديري التشغيل و مفتشي العمل و رؤساء الوكالات الوطنية للتشغيل لولايات الوسط. الجزائر.
- 2- الوكالة الوطنية للتشغيل. (2020). الوكالة الوطنية للتشغيل. تاريخ الاسترداد 31 10 2020، من الوكالة الوطنية للتشغيل: <http://www.anem.dz/ar/pages/dispositifs-ar.html>

References in english & French

1. Rūta Dačiulytė و Aistė Aranauskaitė. (2012). Temporary employees'organizational commitment and its determinants: analysis of temporary agency workers. *Human Resources Management & Ergonomics*.44-31 (2) 4 ،
2. Delley Vanina ،Isabelle Hartmann و Laurence Waeber .Le contrat psychologique .*intervention dans les organisations* .T faculté de droit et des sciences économiques université de Neuchatel.
3. Elodie Gorin .(2012) .*le contrat psychologique et l'engagement affectif dans les relations d'emploi triparties: l'effet modérateur de la motivation* .mémoire en sciences de gestion ،université du Québec ،Montréal.
4. Louise Lemire و Gaétan Martel .(2007) .*L 'approche systémique de la gestion des ressources humaines : le contrat psychologique des relations d'emploi dans les administrations publiques du XXIe siècle*) .Presses de l'Université du Québec (المحرر) ،
5. Maria J. Chambel ،Laura Lorente ،Vânia Carvalho و Isabel Maria Martinez .(2016) .Psychological contract profiles among permanent and temporary agency workers .*Journal of Managerial Psychology*.94-79 (1) 31 ،
6. Marie-Andrée Dupuis .(2007) .*le contrat psychologique comme variable médiatrice dans la relation entre le statut de travail et les attitudes et comportement des travailleurs* .mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de maitrise ès sciences ،université Montréal ،Montréal.
7. Marie-Eve Dufour .(2008) .*Rupture du contrat psychologique et effets sur le cynisme cognitif, la voix et le silence :Effet modérateur de la culture organisationnelle et de la congruence personne-organisation* .Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph.D.) en Relations Industrielles ،Université de Montréal.
8. Moufida El Bedoui Tlik .(2010) .La rupture et la violation du contrat psychologique :distinction conceptuelle et conséquences sur les comportements de citoyenneté organisationnelle et l'intention de départ volontaire .*Revue multidisciplinaire surl'emploi, le syndicalisme et le travail*.118-95 (1) 5 ،
9. Mullenbach-Servayre Astrid .(2009) .le contrat psychologique: un levier du comportement au travail ? *Revue de gestion des ressources humaines*.12-2 (72) 2 ،