



العقد النفسي ودورة في تحقيق الاستقرار التنظيمي - دراسة تطبيقية لاراء عينة من موظفي قسم

التعليم المهني

م. م علي فالح جبر السيلوي

المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف

alifa8729@gmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى تحديد الدور الذي يؤديه العقد النفسي في تحقيق الاستقرار التنظيمي للمنظمات والعاملين ، حيث اعتمد المتغير المستقل على بعدين رئيسيين هما (عقد المعاملات، العقد العلائقي) والمتغير التابع على (الاستقرار الهيكلي العمودي، الاستقرار الهيكلي الافقي) أذ اعتمدت الدراسة على عينة من موظفي قسم التعليم المهني في تربية النجف الاشرف وقد بلغ حجم العينة (65) موظف موزعين على جميع شعب القسم. لذا يعد العقد النفسي من المواضيع المهمة للاستقرار التنظيمي كون العقد النفسي يمثل الالتزام بين المنظمة والعاملين بالواجبات والمسؤوليات المتفق عليها. الدراسة اعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المطلوبة واستخدم الباحث العديد من الوسائل الاحصائية كالوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري ومعامل الارتباط ومعامل الانحدار. توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والتي من اهمها وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي في المنظمة من خلال اهتمام ادارة المنظمة على الوعي وتحقيق رضا العاملين وتحقيق اهداف المنظمة على المدى البعيد.

الكلمات المفتاحية : العقد النفسي، الاستقرار التنظيمي، قسم التعليم المهني

Psychological Contract and its Role in Achieving Organizational Stability - An Applied Study of the Opinions of a Sample of Vocational Education

Department Employees

A. L. Ali Faleh Jabr Al-Silawi

General Directorate of Education in Najaf Governorate

alifa8729@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the role played by the psychological contract in achieving organizational stability for organizations and employees, as the independent variable relied on two main dimensions, namely (transactional contract, relational contract) and the dependent variable on (vertical structural stability, horizontal structural stability). The study relied on a sample of employees of the Vocational Education Department in Najaf Education. The sample size reached (65) employees distributed across all departments of the department. Therefore, the psychological contract is one of the important topics for organizational stability, as the psychological contract represents the commitment between the organization and employees to the agreed-upon duties and responsibilities. The study relied on the questionnaire as the main tool to collect the required data, and the researcher used many statistical methods such as the weighted arithmetic mean, standard deviation, correlation coefficient, and regression coefficient. The study reached a set of conclusions and recommendations, the most important of which is the existence of a positive and significant correlation between the psychological contract and organizational stability in the organization through the organization's management's interest in

awareness and achieving employee satisfaction and achieving the organization's goals in the long term.

Keywords: Psychological contract, organizational stability, Vocational Education Department

المقدمة

في علاقات مسبوق وغير جذريا تغييراً العالم شهد كبيرة بصورة المنافسة حدة وازدياد العولمة ظهور مع في نجاحها يكمن ديمومة سر ان المنظمات ادركت اذ الاعمال، بيئة في المتواصل التغيير فرضه العمل هيكله لعلاقتها اعادة نحو المنظمات توجهت التغييرات هذه ظل في . فيها البشري المورد على المحافظة الفهم المشترك إلى للوصول الطرفين بين الاجتماعي التبادل منحى على قائمة العلاقات لتصبح بالافراد برز هنا ومن المنظمات علاقات في جذبا الاكثر المفهوم هي التبادل علاقات واصبحت. التنظيمية للحياة الافراد فيه التنظيمية ويركز الحياة في عليا كقيمة التبادل على محتواه في يركز الذي النفسي العقد مفهوم النفسية يظهر التزام بالعقود اذ. معهم النفسية بالعقود وفائها ومدى تجاههم المنظمات التزام مقدار على مباحث اربعة تكونت الدراسة من فقد المنظور هذا وفق وعلى معنى الاستقرار التنظيمي، الافراد تجاه حيث ركز المبحث الاول على المنهجية العلمية ، اما المبحث الثاني فقد تناول المتغير الاول للدراسة المتمثل بالعقد النفسي اما المبحث الثالث تناول المتغير الثاني للدراسة المتمثل بالاستقرار التنظيمي بينما تناول المبحث الثالث الجانب العملي والتطبيقي واختتمت الدراسة بالمبحث الرابع الذي يتضمن الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول/ المنهجية العلمية

أولاً : مشكلة البحث

من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة وما يقترن به من موضوعات ذات صلة، استمدت مشكلة الدراسة في تحديد أهمية العقد النفسي في المنظمات ودوره في تحقيق الاستقرار التنظيمي ويمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية.

كيف تستطيع المنظمات الحفاظ على الاستقرار التنظيمي من خلال العقد النفسي؟

هل يؤثر العقد النفسي بصورة مباشرة على الاستقرار التنظيمي؟

ما مدى علاقة العقد النفسي بالاستقرار التنظيمي؟

هل خرق العقد النفسي يؤدي الى انعدام الاستقرار التنظيمي؟

ثانياً: أهمية البحث

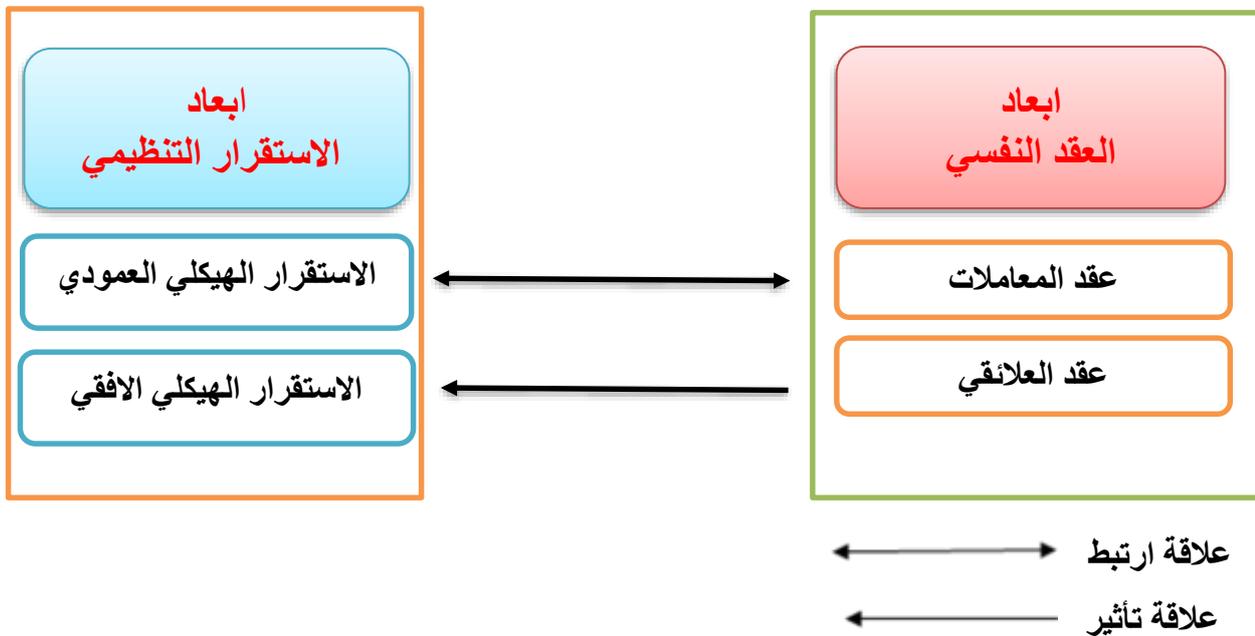
- 1- الدراسة اكتسبت أهمية لكونها تناولت بالوصف والتحليل التاثير والعلاقة بين متغيرات الدراسة.
- 2- تعد هذه الدراسة وفق علم الباحث في ضوء الاطلاع على الابحاث والدوريات اضافة علمية متواضعة من خلال الاسهام في افادة الدارسين والباحثين في مجال الدراسة.
- 3- يمكن الاستفادة من الدراسة الحالية في تطوير عمل المنظمة وتحقيق اهدافها على المدى البعيد.
- 4- تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات التي تعد دليلاً علمياً للارتقاء بمستوى اداء المنظمة والذي ترمي اليه.

ثالثاً : أهداف البحث

ان الهدف الرئيسي للدراسة هو التحقق من العلاقة والتاثير بين (العقد النفسي والاستقرار التنظيمي) وذلك في ضوء مشكلة الدراسة وأهميتها.

تأطير معرفي متكامل لموضوعات الدراسة الأساسية، المتمثلة في العقد النفسي والاستقرار التنظيمي من خلال الاطلاع على أهم الطروحات العلمية الخاصة بهذه الموضوعات في مجالات عديدة والتأطير المعرفي الموجود فيها. توصيف كيفية عرض بعض الأساليب والممارسات الخاصة التي تساهم في المواءمة بين العقد النفسي وتسليط الضوء على مكوناته ، ليكون هذا التوصيف بمثابة دليل يسهل على المنظمات التوجه نحو تحقيق الاستقرار التنظيمي والذي من خلاله سوف يحقق تطلعات للمالكين والعمل على تحقيق أهداف المنظمة . توفير قاعدة معلوماتية للمهتمين بموضوع الدراسة ولمدراء المنظمات والتي تعدُّ بمثابة القوة الداعمة لرؤيتهم المستقبلية تجاه العقد النفسي التي تستوعب الانضمام من خلال وضع رؤيتها، رسالتها وأهدافها لتتمكن من تحقيق الاستقرار التنظيمي .

رابعاً : مخطط البحث



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

خامساً : فرضيات البحث

: من اجل الوصول الى الحل المناسب ومنطقي لتساؤلات البحث تم صياغة فرضيتين رئيسيتين وهي

الفرضية الرئيسية الاولى

توجد علاقة ارتباط معنوية بين ابعاد العقد النفسي والاستقرار التنظيمي وقد انبثقت الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالات إحصائية بين عقد المعاملات وابعاد الاستقرار التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط ذات دلالات إحصائية بين العقد العائقي وابعاد الاستقرار التنظيمي.

الفرضية الرئيسية الثانية

توجد علاقة تأثير ذات دلالات معنوية بين العقد النفسي وابعاد الاستقرار التنظيمي وقد انبثقت عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة تأثير ذات دلالات إحصائية بين عقد المعاملات وابعاد

الاستقرار التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة تأثير ذات دلالات إحصائية بين العقد العلائقي وابعاد

الاستقرار التنظيمي.

سادساً: مجتمع وعينة الدراسة

اشتملت الدراسة على مجموعة من الادوات ومنها استمارة الاستبانة والتي تُعد الاداة الرئيسة للدراسة التي من خلالها جُمعت البيانات وقد صُممت لتغطي جميع متغيرات الدراسة.

مجتمع الدراسة: تم اختيار قسم التعليم المهني في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف ميداناً لتطبيق الدراسة.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة من موظفي قسم التعليم المهني في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف البالغ عددهم (65) مستجيباً.

المبحث الثاني: العقد النفسي

اولاً: مفهوم العقد النفسي

تشكل العقود النفسية نماذج عقلية ، أو تجريدات لمفاهيم معقدة مثل علاقات التوظيف ، للمساعدة في فهم العالم الذي يعيش فيه الموظفون. بمرور الوقت ، يطور الموظفون عقداً نفسياً مستقرًا بشكل متزايد، وهو أكثر مقاومة للتغيير من عقود العمال الأصغر سنًا والأكثر خبرة. قد يكون للتغييرات في وضع العمل ، مثل خرق العقود ، تأثير أكثر حدة على الشباب بالنظر إلى نماذجهم العقلية الأقل استقرارًا لعقدتهم النفسي (Bal et al, 2008: 145) مقارنة بالعمالين الأكبر سنًا

على الرغم من اهتمام وثناء الآداب المتعلقة بالعقد النفسي ، إلا انه لا يوجد تعريف عالمي واحد أو تعريف مقبول. تم تعريف العقد النفسي على أساس التوقعات المتبادلة غير المكتوبة ، والعقد الضمني والتصورات والمعتقدات. "مجموعة من التوقعات المتبادلة غير المكتوبة بين الموظف والمؤسسة". "عقد ضمني بين الفرد ومنظّمته يحدد ما يتوقعه كل منهما من الآخر في علاقته". تصورات طرفي علاقة العمل ، المنظمة والفرد ، للالتزامات الضمنية في العلاقة. التعاقد النفسي هو العملية التي يتم من خلالها الوصول

العقد النفسي على أنه (Savarimuthu & Racha, 2017: 103) إلى هذه التصورات. يعرف "معتقدات الفرد ، التي شكلتها المنظمة ، فيما يتعلق بشروط اتفاقية التبادل بين الفرد و المنظمة". المعتقدات هنا هي وعود والتزامات وتوقعات أطراف العقد. العقد النفسي هو اعتقاد بأن التوقع الرئيسي للموظفين مقابل مساهمتهم في الشركة كان مستوى من الاستقرار الوظيفي من حيث بيئة العمل والأمن كما يعرف العقد النفسي على أنه "معتقدات الفرد (Savarimuthu & Racha, 2017: 103) الوظيفي.

حول شروط اتفاقية التبادل بين الموظف وصاحب العمل. يتعلق بفكرة التبادل بين الأطراف. يدخل الأفراد العمل بمجموعة من المعتقدات والتوقعات والالتزامات التي يتوقعون أن يفي بها صاحب العمل (Curwen, 2013: 2) على أنه معتقدات (Bal et al, 2008: 144) بينما يعرف. بينما يعرف (Curwen, 2013: 2) الموظفين المتعلقة بالالتزامات المتبادلة بين الموظف والمنظمة. عندما لا تفي المنظمة بالتزاماتها ، قد يتعرض الموظفون لخرق نفسي للعقد. يُعرّف خرق العقد بأنه اعتراف الموظف بأن المنظمة فشلت في

الوفاء بالتزاماتها. قد يتبع ذلك رد فعل عاطفي ، بما في ذلك مشاعر الغضب والخيانة. يشير الخرق إلى (Dangmei, 2016: 187) مبدأ مفاده أن المنظمة فشلت في الوفاء بالتزاماتها. كما ويُعرّف بأنه معتقدات الأفراد فيما يتعلق بالتوقعات والالتزامات بين الأفراد وتنظيمهم. يتكون العقد النفسي من اتفاقيات بين المنظمة وموظفيها تحدد عروضهم وتوقعاتهم وقيمهم وعودهم والتزاماتهم بين الطرفين

خارج العقد المكتوب. من الواضح أن الموظفين لديهم توقعات بشأن ما سيفعله أصحاب العمل للموظفين ، كما أن الموظفين لديهم تصور لما يُتوقع منهم القيام به في بعض الأشياء استجابةً لذلك. يؤكد المفهوم أن هناك مجموعة حرجة من التفاهات الضمنية التي توجه توقعات ومواقف وسلوك الموظفين وأصحاب العمل. وبالتالي فإن العقد النفسي خارج عن عقد العمل المكتوب في مكان العمل. يجسد العقد النفسي كيف يفسر الموظفون علاقات العمل الخاصة بهم: على وجه التحديد ، شروط التبادل بين الموظف والمنظمة. (Garcia et al, 2021: 2)

ثانياً : ابعاد العقد النفسي

(بأن هنالك بعدين اساسيين للعقد النفسي هما: Kishokumar, 2018: 3 ذكر)

عقد المعاملات: يستند عقد المعاملات على إرضاء الفوائد المادية لكلا الجانبين. لا يصبح الموظفون أعضاءً تنظيميين حقاً ولكنهم يهتمون فقط بالمكافآت المادية قصيرة المدى والمزايا الشخصية. الإطار الزمني المغلق وتبادل الموارد الاقتصادية ومعايير الأداء الواضحة والاستثمار المتبادل المحدود بين صاحب العمل والموظفين هي خصائص عقد المعاملات. خصائص عقد المعاملات هي كما يلي

ضيق: الموظف ملزم بأداء مجموعة ثابتة أو محدودة فقط من الواجبات ، للقيام فقط بما يتقاضاه مقابل القيام به. يلتزم صاحب العمل بتقديم مشاركة محدودة للعامل فقط في المنظمة ، أو تدريب قليل أو معدوم أو تطوير موظفين آخر.

قصير الأجل: الموظف ليس عليه التزامات بالبقاء مع الشركة ، ملتزماً بالعمل لفترة محدودة فقط. يقدم صاحب العمل التوظيف لفترة محددة أو محدودة فقط.

عقد العلائقي: يعكس العقد العلائقي المشاركة العاطفية للموظفين وإيمانهم بالمنظمات لأن المنظمات لا تقدم فقط المكافأة المادية الضرورية في مقابل الموظفين ولكنها توفر أيضاً ضمانات لسلامة عمل الموظفين وتدريبهم على المهارات والتطوير الوظيفي. خصائص العقد العلائقي هي كما يلي:

الاستقرار: الموظف ملزم بالبقاء مع الشركة والقيام بما هو مطلوب للحفاظ على الوظيفة. يلتزم صاحب العمل بتقديم أجور ثابتة وتوظيف طويل الأمد.

الولاء: الموظف ملزم بدعم الشركة وإظهار الولاء والالتزام باحتياجات المنظمة ومصالحها. كن منظماً جيداً كمواطن يلتزم صاحب العمل بدعم رفاهية ومصالح الموظفين وعائلاتهم.

المبحث الثاني: الاستقرار التنظيمي

أولاً: مفهوم الاستقرار التنظيمي

على الرغم من أن الاستقرار هو مفهوم مركزي في العديد من التخصصات الأكاديمية ، إلا أن المتوازيات تظل غير مستكشفة لأن المناقشات السابقة للمفهوم كانت تقريباً خاصة بموضوع محدد. وجدنا في الأدبيات ثلاثة مفاهيم أساسية للاستقرار ، نسميها الثبات والقوة والمرونة. تم العثور عليها جميعاً في كل من العلوم الطبيعية والاجتماعية. لتحليل المفاهيم الثلاثة ، نقدم إطاراً رسمياً عاماً يرتبط فيه الاستقرار بالتحويلات بين الدول. يمكن بعد ذلك إثبات أن المتانة هي حالة مقيدة من المرونة ، في حين لا يمكن تعريف الثبات أو المرونة من حيث الآخر. ومن ثم ، هناك نوعان من المفاهيم الأساسية للاستقرار ، وكلاهما يستخدم في كل من العلوم الاجتماعية والطبيعية. هذا التطابق في مفاهيم الاستقرار له أهمية خاصة بالنسبة للجهود (Hansson & Helgesson, 2003)المبذولة لبناء نماذج تمثل كلاً من الظواهر الطبيعية والاجتماعية.

يمكن النظر إلى الاستقرار التنظيمي على أنه قدرة المنظمة على الحفاظ على مشاركة الموظف في (1) الأنشطة الإنتاجية الموجهة نحو المهام. يشار إلى فقدان الاستقرار من خلال التحول من ثقافة التزام الموظف والإنتاجية إلى ثقافة الحفاظ على الذات مدفوعة بعدم اليقين والخوف. هذا التحول هو نتيجة وعي الموظف بالخلل الوظيفي داخل المنظمة. نقترح أن فقدان الاستقرار يمكن اكتشافه في شبكات البريد



الإلكتروني. علاوة على ذلك ، يسبق عدم القدرة على التحمل نتيجة الخلل الأساسي ، ويمكن استخدام حيث يشير (1: 2009: Collingsworth et al) اكتشافه كنظام إنذار مبكر في التقييم التنظيمي. (Zelditch et al, 1965) الاستقرار الى أن نظام العمل لن يتغير نتيجة أي ضغوط داخل النظام نفسه او بمعنى اخر خلق الالتزام من قبل المنظمة من اجل ضمان الاستقرار. ان مفهوم الاستقرار التنظيمي (6) يمثل قدرة المنظمة على امتلاك موارد هامة ورأس مال فكري التي تمثل اساس بيئة عمل المنظمات وكذلك الفرص التي تمتلكها لتبادل المعلومات والمشاركة والعمل الجماعي حيث يتحقق الاستقرار التنظيمي بقدرة المنظمة على بناء علاقات تنظيمية او رأس مال اجتماعي الذي يعد اساس الاستقرار التنظيمي.

ان الاستقرار التنظيمي بحد ذاته تحدي كبير للقيادة التنظيمية (22: 2001: De Vita & Twombly) وقدرتها على المحافظة على الاستقرار الفردي والمجموعة وصولا الى الاستقرار التنظيمي والعمل على Burchell تكيف هيكلها التنظيمي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات التي من شأنها ان تحقق الاستقرار. (هنا ، تصور الاستقرار التنظيمي على أنه التفاعل بين الاستعداد لتبني التدخل (34: 2006: Kolb & أي تحديد الأولويات والمؤشرات الإيجابية) ودعم القيادة (مثل الملكية واستراتيجيات الاتصال) والثقافة القائمة. حيث تقع هذه العوامل في السياق التنظيمي الأكبر. كما ان الأهم من ذلك ، أننا لا نرى هذه العوامل على أنها ثنائية التفرع أو ثابتة ولكنها مستمرة وديناميكية ، ويمكن أن تؤثر على عوامل أخرى (111: 2015: Wozniak et al) بطرق خفية.

ثانيا: ابعاد الاستقرار التنظيمي

(وجود بعدين اساسيين للاستقرار التنظيمي هما: (810: 2009: Boyne, & Meier يذكر الباحثين الاستقرار الهيكلي العمودي: يمثل الثبات في الادوار الهرمية للمنظمة ويتضمن هذا البعد من ابعاد الاستقرار التنظيمي ستة من الادوار الاساسية التالية : (الادارة المركزية ، الادارة على مستوى المنظمة ، العاملين ، موظفي الدعم الوظيفي ، مساعدي المدراء وموظفي الخدمات) وهذه الادوار تعكس الهيكل العمودي للمنظمة وتعتبر الاساس لتحقيق الاستقرار الهيكلي للمنظمة. الاستقرار الهيكلي الافقي: يتمثل بالتنظيم الافقي للعاملين كالتخصص او التفريق بين العمليات والمنظمة وهذا يعني فرز العاملين الى فئات متجانسة وتوظيف عاملين متخصصين يتمتعون بالخبرة والمهارة وفق العمل المناط بهم ويسكون هنالك دور للاستقرار الهيكلي الافقي والعمودي وكلما كان هنالك استقرار في العمل والمسؤوليات والصلاحيات واختيار الافراد الملائمين للعمل المناط بهم. ويضم هذا البعد ستة اصناف وهي : (التعليم او التدريب ، التدريب التعويضي ، التدريب الخاص ، التدريب المضاعف ، التعليم الميداني و تدريب العاملين الضعفاء).

المبحث الثالث/ الجانب العملي والتطبيقي

اولا: ثبات الاستبانة وترميز متغيرات وفقرات ومقياس البحث

للتحقق من ثبات الاستبانة تم اعتماد اختبار الفا كرونباخ وقد بينت النتائج في الجدول ادناه ان الثبات الكلي وتبين (830). أما الثبات الكلي للمتغير التابع الاستقرار التنظيمي ((811). للمتغير المستقل العقد النفسي هذه النتائج ان نسبة الثبات عالية وهي تفي بأغراض البحث والتي سيتم توضيحها في الجدول ادناه **الجدول (1) ترميز متغيرات وابعاد مقياس الدراسة وعدد فقراته وثبات الاستبانة**

المتغير	رمز المتغير	البعد	رمز البعد	عدد الفقرات	معامل الفا كرو نباخ للمتغيرات	معامل الفا كرو نباخ للأبعاد
العقد النفسي	PC	عقد المعاملات	TC	3	.811	.779
		عقد العلائقي	RC	3		.796
الاستقرار	OS	الاستقرار	VSS	3	.830	.820

				الهيكلية العمودي		التنظيمي
	.750	3	HSS	الاستقرار الهيكلية الافقي		

المصدر: من اعداد الباحث

ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

ان اختيار الاختبارات الاحصائية للبيانات تعتمد على نوعية معرفة البيانات فيما اذا كانت بيانات معلمية ام لا معلمية. ولجأ الباحث الى اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات التي حصل عليها من الافراد العاملين في skewness والالتواء kurtosis المديرية العامة لتربية النجف الاشرف عن طريق استخراج قيم التفلطح لبيانات جميع المتغيرات وعلى النحو التالي:

أ- اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل العقد النفسي

الجدول ادناه يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل العقد النفسي

الجدول(2) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير

Kurtosis		Skewness		N	الفقرة
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
330	.741	.172	-.561	65	TC1
330	-.550	.172	-.894	65	TC2
330	.847	.172	-.666	65	TC3
330	.784	.172	-.697	65	RC1
330	.452	.172	-.832	65	RC2
330	.408	.172	-.677	65	RC3

SPSS V .26 المصدر : برنامج

ان قيم كل من الالتواء والتفلطح في الجدول اعلاه وقعت بين الحدود الدنيا والعليا للتوزيع الطبيعي المتمثلة (وهذا يدل ان قيم المتغير المستقل العقد النفسي صالحة Hair et al. 2017 ب ± 1) وفق قاعدة (التحليلات الاحصائية التي تتلائم مع اختبارات التحليل الاحصائي المعلمي.

ب- اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع الاستقرار التنظيمي

الجدول ادناه يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع الاستقرار التنظيمي

الجدول(3) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للمتغير

Kurtosis		Skewness		N	الفقرة
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	
330	.789	.172	-.760	65	VSS
330	.577	.172	-.880	65	VSS
330	.427	.172	-.763	65	VSS
330	.557	.172	-.465	65	HSS
330	.690	.172	-.794	65	HSS
330	.594	.172	-.745	65	HSS

SPSS V .26 المصدر : برنامج

ان قيم كل من الالتواء والتفلطح في الجدول اعلاه وقعت بين الحدود الدنيا والعليا للتوزيع الطبيعي المتمثلة (وهذا يدل ان قيم المتغير التابع الاستقرار التنظيمي صالحة Hair et al. 2017 ب $(1 \pm)$ وفق قاعدة) للتحليلات الاحصائية التي تتلائم مع اختبارات التحليل الاحصائي المعلمي.

ثالثا: التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

1- التحليل الوصفي لبيانات متغير العقد النفسي

(وهي نسبة 0.837 وعلى وفق نتائج الجدول (4) فقد سجل متغير العقد النفسي اهمية نسبية بلغت)
(وقيمته اعلى من الوسط الفرضي، وسجلت قيمة الانحراف 4.187 مرتفعة وكان الوسط الحسابي)
(، وهذا يشير الى ان هنالك انسجاما في اجابات العينة. وفيما يأتي التحليل الوصفي على 0.730 المعياري)
مستوى الابعاد: -

عقد المعاملات 1-

(ان نتائج الجدول (4) تشير الى ان هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي)
(0.739) وبانحراف معياري 0.793 وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة)

العقد العلائقي 2-

(ان نتائج الجدول (4) تشير الى ان هنالك نسبة اتفاق ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي)
(0.508) وبانحراف معياري 0.831 وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية بلغة)

الجدول (4) نتائج التحليل الوصفي لبيانات متغير العقد النفسي

ت	الابعاد والفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية
1	تعد المكافاة المادية والمعنوية اساسية لضمان العقد النفسي بين الموظفين والمنظمة.	3.660	1.241	0.732
2	المنظمة ملتزمة بواجباتها تجاه العاملين.	4.020	0.623	0.804
3	العاملين ملتزمين بالمسؤوليات المحددة تجاههم.	4.220	0.839	0.844
	عقد المعاملات	3.967	0.739	0.793
4	المنظمة تعمل بسلوك تعاطفي.	4.220	0.645	0.844
5	تقوم المنظمة بتدريب العاملين وتشجعهم على التعلم.	3.940	0.940	0.788
6	يرغب الافراد باكتساب المهارات وتبادل المعلومات.	4.300	0.893	0.860
	العقد العلائقي	4.153	0.508	0.831
	العقد النفسي	4.187	0.730	0.837

SPSS V.26 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج

2- التحليل الوصفي لبيانات متغير الاستقرار التنظيمي

على وفق لنتائج الجدول (5) فقد سجل متغير الاستقرار التنظيمي لدي الموظفين اهمية نسبية بلغت)
(وقيمته اعلى من الوسط الفرضي، وسجلت (3.732) وهي نسبة مرتفعة وكان الوسط الحسابي (0.746)
(، وهذا يشير الى ان هنالك موثوقية في اجابات العينة. وفيما يلي التحليل 0.75 قيمة الانحراف المعياري)
الوصفي على مستوى الابعاد الفرعية للمتغير وكما يأتي: -

(وهو اكبر من الوسط الفرضي 13.830- بعد الاستقرار الهيكلي العمودي حقق وسط حسابي)
(0.531) وانحراف معياري (0.766) واهمية نسبية بلغة (3)

2- بعد الاستقرار الهيكلي الافقي: ان نتائج التحليل الوصفي في الجدول (5) تشير الى ان هنالك نسبة اتفاق)
(وهو اكبر من الوسط الفرضي (3) واهمية نسبية 3.633 ايجابية حول هذا البعد وحقق وسط حسابي)
(0.671) وانحراف معياري (0.727) بلغة)

الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي لبيانات متغير الاستقرار التنظيمي

الابعاد والفقرات	الوسط	الانحراف	الاهمية
------------------	-------	----------	---------

ت	الحساب	ف	النسبية
	ي	المعياري	
1	3.810	0.810	0.762
2	3.760	0.717	0.752
3	3.920	0.849	0.784
	3.830	0.531	0.766
5	3.150	0.792	0.630
6	4.340	0.587	0.868
7	3.410	0.636	0.682
	3.633	0.671	0.727
	3.732	0.75	0.746

SPSS V .26 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج

رابعاً: الارتباط والتأثير

سوف يتم التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث من خلال استخدام بعض الادوات والاساليب الاحصائية وكما يلي

1-تحليل علاقات الارتباط بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي

الفرضية الرئيسية : تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي وسيتم التحري عنها وفق معامل الارتباط بيرسون وكما يلي : فقد بلغ معامل الارتباط العام (P-value) والذي يدل بوجود علاقة ارتباط طردية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (**0.697). التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (0.05) والنتيجة قبول الفرضية. value=0.000

الجدول (6) نتائج علاقات الارتباط بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي

الابعاد	الاستقرار الهيكلي العمودي	الاستقرار الهيكلي الافقي	الاستقرار التنظيمي
عقد المعاملات	.374**	.332**	.487**
المعنوية	0.000	0.000	0.000
عقد العلائقي	.474**	.532**	.610**
المعنوية	0.000	0.000	0.000
العقد النفسي	.442**	.582**	.697**
المعنوية	0.000	0.000	0.000

SPSS V .26 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج

-اختبار فرضية البحث الفرعية الاولى: من متابعة نتائج اختبار في الجدول (6) يتضح وجود 1-علاقة ارتباط طردية بين بعد عقد المعاملات ومتغير الاستقرار التنظيمي من خلال قيمة معامل (P-value=0.000) التي أظهرت نتيجة مقبولة أصغر من (P-value=0.000)،، قيمة مستوى الدلالة (**0.487) الارتباط (لذلك تقبل هذه الفرضية. 0.05)

تبين وجود ارتباط طردي بين العقد العلائقي ومتغير الاستقرار التنظيمي 2-الفرضية الفرعية الثانية ((P-value ذات دلالة احصائية بالاعتماد على قيمة مستوى الدلالة (**0.610 ان قيمة معامل الارتباط (تقبل هذه الفرضية value=0.000

تحليل علاقات التأثير بين متغيرات البحث



الفرضية الرئيسية الثانية: تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي لدى الموظفين. وسيتم معرفة هذا التأثير من خلال معادلة لانحدار الخطي البسيط" وتكون معادلة الانحدار كما يأتي:

$$Y=a+ \beta X$$

$$Y=4.210+.676X$$

(: العقد النفسي(X)

(: الاستقرار التنظيمي(Y)

مقدار الثابت .وهذه العلاقة تعني ان الاستقرار التنظيمي يمثل دالة للقيمة الحقيقية لابعاد العقد a وتمثل النفسي نتائج الانحدار في الجدول(6) تنص على وجود تأثير طردي بين ابعاد العقد النفسي وابعاد الاستقرار التنظيمي ، ونستدل من خلال النتائج

وتعني ان العقد النفسي عندما تكون مساوية للصفر فان قيمة الاستقرار $\alpha=4.210$ بلغت قيمة المعلمة () وهي قيمة موجبة وتعني ان التغيير في العقد $\beta=.676$ التنظيمي لن تقل عن هذه القيمة والمعلمة بيتا () في المتغير التابع الاستقرار التنظيمي $.676$.النفسي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار (. من التباين الحاصل في الاستقرار 48 ان العقد النفسي يفسر $(R^2\%)$ ، وقد بينت قيمة معامل التحديد (p- value)، وان العلاقة طردية ومعنوية وفقا لقيمة $R^2=0.48$ التنظيمي ، طبقا لقيمة معامل التحديد (لذلك تقبل الفرضية :وتنتبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات (0.05)) وهي اقل من $(value=0.000)$ فرعية

الفرضية الفرعية الاولى : تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية بين عقد المعاملات ومتغير الاستقرار التنظيمي.

تشير النتائج ضمن الجدول (7) الى أن هنالك تأثير طردي ومعنوي لبعده عقد المعاملات في متغير () تعني ان عقد المعاملات عندما يكون مساوي للصفر $\alpha=4.144$ الاستقرار التنظيمي. قيمة المعلمة الفا ()، وهي قيمة موجبة وتعني $\beta=.411$ فان قيمة الاستقرار التنظيمي لن تقل عن هذه القيمة .والمعلمة بيتا () في الاستقرار 4.11 .ان التغيير في عقد المعاملات بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار (. من التباين الحاصل 37 .التنظيمي ، وقد اظهرت قيمة معامل التفسير ان بعد عقد المعاملات يفسر $(\%)$ (p- value)، وان العلاقة معنوية وفقا لقيمة $R^2=.37$ في الاستقرار التنظيمي ، وطبقا لقيمة معامل التحديد (وهذا يعني ان تطبيق عقد المعاملات لدى العاملين عينة البحث (0.05)) وهي اقل من $(value=0.000)$. سوف يزيد ذلك من الاستقرار التنظيمي بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول(7).

الفرضية الفرعية الثانية: تنص على وجود تأثير ذو دلالة معنوية لبعده العقد العلائقي في الاستقرار ، وهي قيمة موجبة وتشير ان التغيير في $(\beta=.643)$ التنظيمي إذ تشير المعلمة بيتا الى معامل التأثير (في الاستقرار التنظيمي ،ومن 643 .العقد العلائقي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغيير بالزيادة بمقدار () من التباين الحاصل 42)، ان العقد العلائقي يفسر $(R^2=.42\%)$ خلال قيمة معامل التحديد البالغه ((0.05)) وهي اقل من $p-value=0.000$ في العقد العلائقي ،وان العلاقة معنوية وموجبة وفقا لقيمة وهذا يعني ان العقد العلائقي في المنظمة عينة البحث سوف ينعكس ذلك في الاستقرار التنظيمي بمقدار معامل التفسير المشار إليه في الجدول.

الجدول (7) معاملات التأثير بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي

المتغير التابع	Sig	F	T	R ²	B	A	المتغير المستقل
							الابعاد
الاستقرار	0.000	18.753	11.843	.37	.411	4.144	عقد المعاملات
التنظيمي	0.000	25.895	8.742	.42	.643	4.657	العقد العلائقي

العقد النفسي	4.210	.676	.48	11.081	35.826	0.000
--------------	-------	------	-----	--------	--------	-------

(SPSS V .26 المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج)

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

- العقد النفسي له اهمية كبيرة في المنظمات حيث يمكنها من اداء الاعمال بصورة صحيحة مما يؤدي الى تحقيق الاهداف.
- يساعد العقد النفسي على تحقيق الالتزام المتبادل بين الطرفين.
- يخلق حالة من الرضا عن العمل بالنسبة للموظفين وكذلك يحقق اهداف المنظمة.
- يقوي او اصر العلاقة بين الموظفين والمنظمة.
- يؤدي الالتزام بالعقد النفسي الى تحقيق الاستقرار في المنظمة من خلال تقليل دوران العمل وتقليل التغيب وتقليل حالات التسكع.
6. أن العقد النفسي له دورا فاعلا ومعنويا في تحقيق الأداء الوظيفي للعاملين.
7. اثبتت النتائج أن العقد النفسي يرتبط على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد بعلاقة ايجابية وقوية مع الاستقرار التنظيمي ، وهو ما يمكن تربية النجف الاشرف من تعزيز قيادات المنظمة في رفع مستوى أداءها وتمييزها.
8. يجب على المنظمات توفير البيئة المناسبة للمنافسة والانتشار على المستوى المحلي والعالمية.
- 9- العقد النفسي له تأثير معنوي ومطابق لنتائج البحث مما يدل على انه يوجد اهتمام من قبل المنظمة لمتغيرات البحث.
- 10- أكدت النتائج على انه يوجد ارتباط وثيق بين العقد النفسي والاستقرار التنظيمي مما يدل على انه يوجد اهتمام من قبل المنظمة لمتغيرات البحث.

ثانياً: التوصيات:

- على المنظمات ان تطبق العقد النفسي في عملها لان ذلك يؤدي الى تحقيق الاستقرار التنظيمي.
- تقوية او اصر العلاقة بين العاملين والمنظمة والعمل بصورة جماعية لتحقيق الهدف المنشود.
- نذب الاشخاص الغير منتجين والغير ملتزمين بالعقد النفسي لان ذلك يخلق عدم الاستقرار التنظيمي.
- القضاء على الشخص الثرثار الذي يخلق حالة من عدم الاستقرار كونه ينقل صورة غير صحيحة عن زملائه في العمل.
- السعي الى الوصول الى الاستقرار لان ذلك ينعكس ايجابيا على المردود المالي للمنظمة.
- توزيع المكافأة المادية والمعنوية لان ذلك يحفز العاملين ويجعلهم يحبون العمل ويسعون لنيل المكافئة.
- ضرورة اهتمام المنظمة بتعاون الافراد مع بعضهم البعض واقامة علاقات طيبة بين الادارة والعاملين.
- الاهتمام بالجوانب الاجتماعية للافراد من خلال زيادة الاجور والمكافئات والمعاملة الحسنة وتقليل الصراعات .
- العمل على تنمية روح المبادرة والابداع عن طريق تبني برامج تشجيعية للأفكار الإبداعية ومحاولة العمل لها، مما يخلق شعور بالرضا والالتزام لدى العاملين في المنظمات.
- 10- تمكين العاملين ومشاركتهم بالعمل واشراكهم في صنع القرار الاداري.
- 11- ينبغي الاهتمام بقياس نتائج التدريب للعاملين للتعرف على كفاءة عملية التدريب.

Reference

- Bal, P. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G., & Van Der Velde, M. E. (2008). Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of vocational behavior*, 72(1), 143-158.
- Savarimuthu, A., & Racha, J. (2017). Psychological contract-A conceptual framework. *International Journal of Management (IJM)*, 8(5).
- Dangmei, J. (2016). Psychological Contract: Why Should Employers Care About It in the 21st Century?. *International Journal of Management and Social Science Research Review*, 1(5), P187-189.
- Garcia, P. R. J. M., Amarnani, R. K., Bordia, P., & Restubog, S. L. D. (2021). When support is unwanted: The role of psychological contract type and perceived organizational support in predicting bridge employment intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103525.
- Kishokumar, R. (2018). The impact of psychological contract on organizational citizenship behaviour: An investigation on banking sector in eastern province, Sri Lanka. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 1-13.
- Hansson, S. O., & G Helgesson. (2003). What is stability?. *Synthese*, 136(2), 219-235.
- Collingsworth, B., Menezes, R., & Martins, P. (2009, March). Assessing organizational stability via network analysis. In 2009 IEEE Symposium on Computational Intelligence for Financial Engineering (pp. 43-50). IEEE.
- Zelditch, M., Berger, J., & Cohen, B. P. (1965). Stability of organizational status systems. Laboratory for Social Research, Stanford University.
- De Vita, C. J., & Twombly, E. (2001). Building capacity in nonprofit organizations. C. Fleming (Ed.). Washington, DC: Urban Institute.
- Burchell, N., & Kolb, D. (2006). Stability and change for sustainability. *University of Auckland Business Review*, 8(2), 33-41.
- Wozniak, L., Soprovich, A., Rees, S., Frank, L., Johnson, S. T., Majumdar, S. R., & Johnson, J. A. (2015). Impact of organizational stability on adoption of quality-improvement interventions for diabetes in primary care settings. *Canadian journal of diabetes*, 39, S100-S112.
- Boyne, G. A., & Meier, K. J. (2009). Environmental turbulence, organizational stability, and *public service performance*. *Administration & Society*, 40(8), 799-824.
- Shah, S. S. A., & Hasnu, S. A. F. (2013). Effect of job instability on job performance: Banking sector of Pakistan. *Stud*, 2(1), 93-106.
- Abela, F., & Debono, M. (2019). The relationship between psychological contract breach and job-related attitudes within a manufacturing plant. *SAGE Open*, 9(1).
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) . Los Angeles: Sage.



استبانة البحث

اولاً : العقد النفسي

البعد الاول : بعد عقد المعاملات

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً
1	تعد المكافأة المادية والمعنوية اساسية لضمان العقد النفسي بين الموظفين والمنظمة.					
2	المنظمة ملتزمة بواجباتها تجاه العاملين.					
3	العاملين ملتزمين بالمسؤوليات المحددة تجاههم.					

البعد الثاني : بعد عقد العلائقي

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً
1	المنظمة تعمل بسلوك تعاطفي.					
2	تقوم المنظمة بتدريب العاملين وتشجعهم على التعلم.					
3	يرغب الافراد باكتساب المهارات وتبادل المعلومات.					

ثانياً : الاستقرار التنظيمي

البعد الاول : بعد الاستقرار الهيكلي العمودي

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً
1	يعمل المدراء على الحفاظ وضمان الاستقرار في المنظمة.					
2	لا يتحقق الاستقرار في الهيكل العمودي دون وجود تعاون متبادل بين جميع اعضاء المنظمة.					
3	يمكن ان يحدث الاستقرار بمجرد الالتزام بالعمل.					

البعد الثاني : بعد الاستقرار الهيكلي الافقي

ت	الفقرة	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا تماماً
1	يؤدي التعليم الى ضمان الاستقرار التنظيمي الافقي.					



					2	ان الموظفين الماهرين لهم الدور الاساسي في ضمان الاستقرار.
					3	يؤدي تجاهل العاملين لشروط العمل الى عدم الاستقرار التنظيمي.