العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي
دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي كلية التربية المختلطة /جامعة الكوفة

المدرس المساعد
آمال كاظم مهدي
جامعة الكوفة / كلية التربية الأساسية

المستخلص:

يهدف البحث الحالي الى دراسة تأثير العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي ،من خلال عينة الدراسة التي اشتملت على عينة من أساتذة جامعة الكوفة – كلية التربية المختلطة، تم توزيع (63)استمارة استبيان على افراد العينة تم استعادة (57) استمارة فقط صالحة للتحليل الاحصائي ، حددت الدراسة بفرضية رئيسة مفادها أنّ هناك تأثير معنوي للعقد النفسي في تحقيق الاستغراق الوظيفي جمعت البيانات عن طريق استمارة الاستبانة التي تتكون من جزئين ، الجزء الأول يخص العقد النفسي أما الجزء الثاني فيخص الاستغراق الوظيفي تم الاعتماد على عدد من الوسائل الإحصائية ، كالمتوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معادلات النمذجة الهيكلية باستعمال برنامج Smart PLS، لإثبات صحة الفرضية آنفة الذكر ، إذ بينت النتائج صحة الفرضية الرئيسة والفرعية، تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات لعل أبرزها ضرورة التزام صاحب العمل بالوفاء بالالتزامات والوعود والمعاني

المتفق عليها (الثقة ، النزاهة ، حسن النية) للحفاظ على العنصر البشري كونه العنصر الأساس في المنافسة .

المحور الأول: منهجية البحث

أولا: مشكلة البحث:

تعرف مشكلة الدراسة بأنها «أي وضع او ظروف توجد فيها فجوة بين الحالة الحاضرة وبين الحالة المرغوب فيها «((احسان واخرون ،٢٠١٥: ١٦٣) ، ومن هذه الفجوات علاقة العاملين التبادلية مع منظماتهم ومنها العقد النفسي موضوع البحث الحالي، إذ يقوم العقد النفسي على بعدين البعد الأول مدى التزام الافراد اتجاه المنظمة فالأفراد عندما يشعرون ان منظماتهم ملتزمة تجاههم فإنّ هذا الشعور يسهم في تحقيق الاستغراق الوظيفي لديهم والبعد الثاني التزام المنظمة اتجاه الافراد من خلال ما يشعر به الفرد بأنه قيم في المنظمة التي ينتمي اليها وعلى وفق ما تقدم فان مشكلة الدراسة تتمحور بالتساؤلات الاتية :

١- ما المنهجية المفاهيمية للعقد النفسي في المؤسسة المبحوثة .

٢- ما المنهجية المفاهيمية للاستغراق الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

٣- ما تأثير العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

ثانيا : أهداف البحث :

١- التعرف على المنهجية المفاهيمية للعقد النفسي في المؤسسة المبحوثة

٢- التعرف على المنهجية المفاهيمية للاستغراق الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

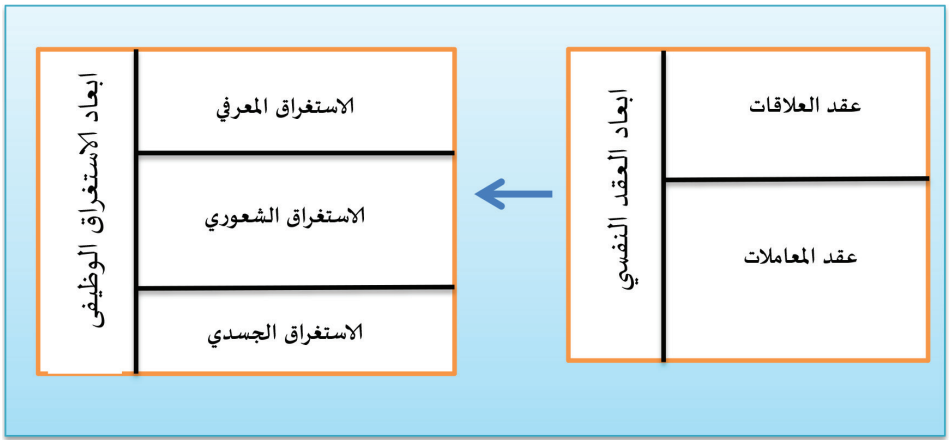
٣-بيان تأثير العقد النفسي في الاستغراق الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

ثالثا : أهمية البحث :

يستمد هذا البحث أهميته من خلال الموضوع الذي يتناوله (العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي) ، كما تنبع أهمية البحث من انه يبحث في موضوع العقد النفسي الذي تفتقر اليها الدراسات و انه مهم كونه يربط مفهوم العقد النفسي في إدارة الاستغراق الوظيفي ويقدم البحث الحالي مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن ان تغير واقع البيئة المبحوثة ويعد نقطة الارتكاز الأولى باتجاه تقديم عدد من المقترحات للبحوث المستقبلية المهتمة بهذا المجال .

رابعا :المخطط الفرضي للبحث :

تم تصميم نموذج افتراضي والذي يشير الى وجود العلاقة بين ابعاد العقد النفسي بوصفها متغيرا مستقلا وابعاد الاستغراق الوظيفي بوصفه متغيرا تابعا وكما هو موضح في الشكل أدناه :



خامسا: فرضيات البحث :

تنبثق من المخطط الفرضي للبحث مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية وعلى النحو الاتي:

الفرضية الرئيسة :» يوجد تأثير معنوي إيجابي للعقد النفسي في تحقيق الاستغراق الوظيفي «. وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

١- يوجد تأثير معنوي إيجابي لعقد العلاقات في تحقيق الاستغراق الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي لعقد المعاملات في تحقيق الاستغراق الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

سادسا: حدود البحث

١- الحدود البشرية : اقتصر تطبيق هذا البحث على عينة من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية المختلطة / جامعة الكوفة.

٢- الحدود الزمنية: تم اجراء هذا البحث خلال المدة الواقعة ما بين كانون الثاني ٢٠١٩م ولغاية أيار ٢٠١٩م.

سابعا: مقياس البحث

تم اعداد مقياس البحث الحالي والمكون من (٣١) فقرة لقياس متغيرين هي (العقد النفسي، الاستغراق الوظيفي) عبر تبني مقياس (Thunder (2017، والمؤلف من (١٣) فقرة لقياس متغير العقد النفسي والمكون من بعدين وهي (عقد المعاملات ، عقد العلاقات) وكذلك تبني مقياس (Abedi (٢٠١٧، لقياس متغير الاستغراق الوظيفي والمكون من ثلاث ابعاد (الاستغراق المعرفي، الاستغراق الشعوري، الاستغراق الجسدي) والمؤلف من (١٨) فقرة .

ثامنا: أداة البحث

صممت الباحثة استبانة على شكل استمارة وزعت بصورة عشوائية ومباشرة للمدة من (١/ ٢/ ٢٠١٩) الى (١٥/ ٢/ ٢٠١٩) على عدد من أساتذة جامعة الكوفة – كلية التربية المختلطة واعتمد الباحث على مقياس ليكرت ذي التدرج الخماسي Point Likert – Five (لا اتفق تماما ، لا

اتفق ، محايد ، أتفق ، اتفق تماما) مقسمة على محورين (الأول يتعلق بالعقد النفسي ويتألف من (١٣) فقرة ، والثاني يتعلق بالاستغراق الوظيفي ويتألف من (١٨) فقرة.

تاسعًا: مجتمع البحث وعينته:

في أدناه بيان مفصل لمجتمع البحث الحالي وعينته وكما يأتي:

أ. مجتمع البحث:

لإتمام متطلبات البحث الحالي، قامت الباحثة بالاستعانة بآراء عدد من أساتذة كلية التربية المختلطة- جامعة الكوفة وذلك لدرايتهم وادراكهم للعوامل والمتغيرات ، التي قد تؤثر في بيئة عملهم بصورة عامة ومتغيرات البحث الحالي بصورة خاصة .

ب. عيّنة البحث:

لضمان الحصول على نتائج دقيقة للبحث الحالي، قامت الباحثة بتوزيع (٦٣) إستبانة على عدد من أساتذة كلية التربية المختلطة - جامعة الكوفة وبصورة عشوائية كان الصالح منها للتحليل (٥٧) استبانة.

المحور الثاني / الاطار النظري للبحث

المبحث الأول: العقد النفسي Psychological contract

أولا: التطور التأريخي للعقد النفسي Historical development of the psychological contract:

ان تاريخ العقد النفسي يعود الى اكثر من خمسين عاما، وكان (1958)، Menninger) أول باحث في مفهوم العقد النفسي في كتابه «نظرية تقنية التحليل النفسي «وأوضح ان المفهوم ينطوي على مجموعة من التبادلات الشخصية التي تركز على عقد صريح وغير معلن بين المعالج النفسي والمريض له ، لكنه لم يستخدم مصطلح العقد النفسي لوصف تقنيته (2012:89، Brunel) ، وان (1960)، Arggris) هو اول من استخدم مصطلح العقد النفسي متحدثا عن التفاهم الضمني بين مجموعة من رؤساء العمل وموظفيهم في مصنع في الولايات المتحدة واعتبر ان الموظفين سيحافظون عل انتاج مرتفع وشكاوي منخفضة مقابل ان رئيس العمل يضمن ويحترم معايير الثقافة غير الرسمية للموظف (2010:3، Aas) ، وأكد (2012:26 ،Pernille) على أنّ مفهوم العقد النفسي الذي ظهر عام ١٩٦٠ كان أكثر شفافية بكثير من الوقت الحالي ، لأن الموظف كان يعمل في المؤسسة نفسها طوال حياته التنظيمية ، ولهذا يشار الى العقد النفسي على انه نسبي يستلزم علاقات اكثر استقرارا وطويلة بين صاحب العمل والموظف وان المركزية لعلاقة العمل تؤكد مفهوم الولاء ، لكن هذا تغير بعد عامين ١٩٦٢عندما تم بناء مصطلح العقد النفسي من قبل Levinson وزملائه في كتاب عنوانه «الرجال والإدارة والصحة العقيلة «لوصفه على وجه الخصوص مجموعة من التوقعات والالتزامات التي

تحدث للموظفين عند الحديث عن تجاربهم العملية ويعتقد Levinson أنّ العقد النفسي مستمر في العمل ويعيد التفاوض بشأنه بشكل متواصل ولكن النقد التي وجه للباحثين مثل (1960 ،Arggris،) و (1962)، Levinson) وآخرين بأنهم اسسوا دراستهم البحثية في اطار تنظيمي فقط بمشاركة أرباب العمل والموظفين ، في المقابل يرى آخرين أنّ وجود علاقة تبادل جيدة بين أصحاب العمل والموظفين لا يضمن بالضرورة انخفاض معدل دوران الموظفين .

واليوم مصطلح العقد النفسي الذي صاغه (1960)، Levinson) هو الأكثر شيوعا بدلا من مصطلح عقد العمل النفسي الذي أشار اليه (1960)، Arggris)

أما (1989)،Rousseau) فقد أعادت صياغة مفهوم العقد النفسي من خلال مقالها «العقد النفسي والضمني في المنظمة « وهو على النقيض من المفاهيم الاصلية التي اكدت على التوقع في العلاقة بين صاحب العمل والموظفين وركزت Rousseau على الجانب الالزامي للعقد التي وصفته بأنه وعد قدمه صاحب العمل وتمت الموافقة عليه من قبل العاملين وهو ما يربط الطرفين الان بالتزام متبادل (Brunel ، 2012:90) وقد يوضح الجدول ادناه موجزاً لتطوير العقد النفسي وهو يتميز بمساهمات هؤلاء الباحثين الرئيسين واختلافاتهم واوجه التشابه بينهم.

الجدول (١) يوضح التطور التاريخي للعقد النفسي

الفرق الرئيس	التشابه	المساهمة النظرية
Menninger(1958)		
تم نقل العقد النفسي خارج مكان العمل. العلاقة لست متبادلة.	العلاقة تقوم على الرضا وهو مرادف للتوقعات.	العقد النفسي هو مشاركة مجموعة من التبادلات الشخصية الداخلية .
Arggris(1960)		
يقوم العقد النفسي على أساس جو من ثقافة الموظف غير الرسمية.	الالتزام المتبادل والعلاقة التبادلية هي المعاملة بالمثل.	انتجت بالشكل الأمثل تحت قيادة غير فاعلة .
Levinson(1962)		
التركيز على فهم العلاقة من وجهة نظر الموظف وارباب العمل	يستند على الالتزام المتبادل ويقوم العقد النفسي على سلسلة من ا لتو قعا ت .	يحدد توقعين (التوقعات الضمنية ، وتوقعات الشركة)
Schein(1965)		
يستند على عَمَلي Arggris و Levinson	توقعات متبادلة	العقد النفسي مستمر في العمل ويجري باستمرار التفاوض بشأنه.
Kotter(1973)		
كلما تطابقت توقعات صاحب العمل والموظف كلما ازداد الرضا الوظيفي للموظف	توقعات متبادلة على أساس العلاقة بين الموظف ورب العمل	توقعات متطابقة
Rousseau(1989)		
الاعتقاد الفردي والادراك يدل من الموظف والتبادل التنظيمي	اتفاقية تبادل – تبادل	ينطوي على خرق الالية التي تربط العقد النفسي بالردود المختلفة على عكس ما يوصف بأنه تطابق معقول بين مساهمة الموظف والاغراء التنظيمي.

Sources Dadi, v. (2012). Promises, Expectations, and Obligations – Which Terms Best Constitute the Psychological Contract? International Journal of Business and Social Science , Vol. 3 No. 19 .p.90

ثانيا : مفهوم العقد النفسي

Concept of psychological contract :

تنبع نظرية العقد النفسي من نظرية التبادل الاجتماعي التي تشير الى ان العلاقات الاجتماعية تتكون دائما من التزامات غير محددة وتوازنات غير متكافئة للسلطة حيث قام باحثون بارزون في مجال السلوك التنظيمي بتطبيق المفهوم على اطار تنظيمي وصاغوا مصطلح «عقد العمل النفسي» ، ان مفهوم العقد النفسي يتعلق بالعلاقة بين صاحب العمل والموظف وما يصاحبها من توقعات او التزامات ضمنية التي تربط كل منهما بالآخر (Pernille ،2012:24) أما Dadi،2012:94-95)) فقد أوضح مفهوم العقد النفسي في مجموعة واسعة من المعتقدات اعتماداً على الخلفيات الفردية والتربية والثقافة والدين والفئة العمرية والحالة ، والعقود النفسية هي بنيات فردية محددة تتأثر بالخصائص الفردية والاختلافات التي تمثلها السمات الشخصية لأن من غير المحتمل أن يعلق شخصان الدرجة نفسها من الأهمية على أي وعود محددة او أي عنصر آخر في العقد النفسي Sambrook & Wainwright،2010:14)) وقد تم تحديد مفهوم العقد النفسي على انه معتقدات مبنية على التوقعات ولكن هذه المعتقدات تغيرت الى وعود والتزامات ، ومع ذلك فإن النقد على تصورات الموظفين هو ان العقد النفسي يختلف من شخص لآخر بسبب الخلفية الثقافية والتنشئة للموظف ولذلك فإن الخطوة الأولى في معرفة كيفية تعريف مفهوم العقد النفسي هي اللحظة التي تسأل فيها نفسك أسئلة حول التعريف فإنك تواجه وابلا من التعريفات حول معتقدات مختلفة وهذا يجعل من الصعب تحديد ما المناسب لمفهوم العقد النفسي وفي ادناه بعض التعاريف المتعلقة بالشروط الثلاث التي يستخدمها الباحثون Dadi،2012:91)) :-

- تعريف Rousseau(1989) للمفهوم على أنّه اعتقاد الفرد فيما يتعلق بأحكام الاتفاق المتبادل بين الطرف الرئيس والطرف الاخر ويظهر العقد النفسي عندما يعتقد احد الأطراف أنّ هناك وعداً بالعائدات المستقبلية مقابل المساهمة التي قدمها وقد تم انشاء هذا الالتزام لتوفير منافع مستقبلية.

-تعريف Morrison and Robinson (1997) للمفهوم على انه اعتقاد الموظف بشأن الالتزامات المتبادلة بين ذلك الموظف ومنظمته حيث تستند هذه الالتزامات على وعود مصورة ولا يعترف بها بالضرورة وكلاء المنظمة.

-تعريف Levinson(1962) للمفهوم على انه سلسلة من التوقعات المتبادلة التي قد لا تكون أطراف العلاقة نفسها على دراية بها لكنها تحكم علاقتها بعضها ببعضها الآخر.

عند المقارنة بين التعاريف أعلاه فأن الانطباع الأول للعقد النفسي بأنه يتعلق

بالوعـود والالتزامـات والتوقعـات في حيـن إنّ الوعـد هـو الدافـع الـذي يدفـع الموظـف الـى العمـل بجديـة أكبـر وفي المقابـل فـأن الوعـود تعطـي الموظـف الايمـان بالتوقعـات المسـتقبلية في حيـن تشـير التوقعـات الـى مـا يجـب علـى الموظـف الحصـول عليـه مـن صاحـب العمـل مقابـل عملـه الشـاق ويمكـن ان تكـون الوعـود مكتوبـة في التعاقـد مثـل زيـادة في الأجـور لذلـك يتوقـع الموظفيـن مـن صاحـب العمـل الالتـزام بهـا لكـن في بعـض الأحيـان ليـس بالضـرورة ان تكـون مكتوبـة وانمـا يعتمـد علـى الكيفيـة التـي تـم توصـل المصطلـح إليـه.

امـا (Rousseau 1989) فقـد قدمـت تحـولا جوهريـا في فهـم معنـى وعمـل العقـد النفسـي ومسـاهمة كبيـرة مـن خـلال أربعـة أسـباب السـبب الاول تـم التركيـز بشـكل اكبـر علـى طبيعـة العقـد ، الثـاني التحـول مـن اعتبـاره عقـدا مـن منظـور المديـر والموظـف الـى منظـور الموظـف فقـط ، الثالـث الايمـان بـأن العقـود النفسـية مشـتقة مـن مسـتوى حاجـات اعمـق للتنميـة ، الرابـع الانتهـاكات هـي الاليـة الرئيسـة لربـط العقـود النفسـية بمختلـف النتائـج ، ومـن الاسـهامات البـارزة الأخـرى إضافـت Rousseau العقـود الضمنيـة وعرفـت Rousseau(1989) العقـود الضمنيـة كالتـزام متبـادل قائـم علـى مسـتوى العلاقـة وتنشـأ هـذه العقـود الضمنيـة مـن التفاعـلات بيـن الطرفيـن وتقيـم في البيئـة الاجتماعيـة التـي تحـدث فيهـا العلاقـة وأكـدت Rousseau بـأن العقـود النفسـية تختلـف عـن العقـود الضمنيـة منـذ حدوثهـا لأن العقـود النفسـية هـي ذاتيـة ولا تحتـاج اطـراف العلاقـة الـى اتفـاق في حيـن ان العقـود الضمنيـة موجـودة نتيجـة درجـة مـن الاجمـاع الاجتماعـي ممـا يشـكل التزامـا تعاقديـا (Burch et al،2015:110) ،وان الفهـم العـام لمفهـوم العقـد النفسـي علـى انـه فلسـفة وليـس أداة عمليـة يعكـس الطبيعـة المتغيـرة والديناميكيـة للفـرد ، وأشـار باحثـون آخـرون الـى أنـه يمثـل أشـياء في معتقـدات الموظفيـن المتوقعـة منهـم واشـياء يتوقـع الموظفـون تقديمهـا مقابـل وعـود أصحـاب العمـل وانتقـد المفهـوم علـى انـه يركـز علـى سـياق العمـل التقليـدي (تبـادل العلاقـات بيـن أصحـاب العمـل والموظفيـن) ويظهـر اهتمـام أقـل بالعوامـل المجتمعيـة التـي تؤثـر علـى الموظفيـن فعلـى سـبيل المثـال مـا الـذي يدفـع الموظفيـن الـى الانضمـام الـى المنظمـة هـو أنّ ظـروف النـاس تتغيـر لانهـم يسـعون لتحسـين حيـاة اسـرهم ولذلـك اذ لـم تعكـس اتفاقيـة التبـادل توقعاتهـم علـى الأرجـح يكـون الموظـف غيـر قـادر علـى الاسـتمرار في العمـل او الانضمـام الـى اتفاقيـة التبـادل وان القيـام بمزيـد مـن الأبحـاث حـول العوامـل المجتمعيـة المؤثـرة علـى الموظـف مـن شـأنها أن تسـاعد علـى تعزيـز الفهـم الأفضـل وتحسـين علاقـات التبـادل داخـل المنظمـة وخارجهـا (Dadi،2012:94) .

ثالثا : أهمية العقد النفسي

The importance of psychological contract :

تعيش منظمات اليوم في عالم يتصف بالتطوير والتغيير المستمر سواء كانت هذه التغيرات بالأجهزة الالكترونية او ظروف العمل او أساليب تسيير العمل ، وبالتالي فإنّ هذ التغييرات تؤثر على طبيعة العلاقة بين الموظفين وصاحب العمل (صوفي ،٢٠١٣: ١٦٧).

ترتكز طبيعة العلاقة بين الموظف وصاحب العمل على الادراك للالتزامات المشتركة والمتبادلة بين الطرفين لذا فإنّ السعي الدائم للوفاء بهذا العقد وانجازه بالشكل المتوقع من الطرفين (الموظف والمنظمة) يستوجب من كلا الطرفين احترام جميع الالتزامات والتعهدات التي تشكل العوامل المحددة للعقد النفسي (عصام وفداء ،٢٠١٣:١٤).

وقد أظهرت دراسة (أبو طاقية ،٢٠١٧: ٢٩) وجود علاقة بين العقد النفسي وكل من الرضا الوظيفي والالتزام والرغبة في العمل ، كما يوضح مستوى الوفاء بالعقد النفسي مدى التأثير على الارتباط العاطفي مع المنظمة ويؤثر أيضا في الرغبة في الاستمرار والبقاء في المنظمة .

فالعقود تشير الى مجموعة من الالتزامات التي يلتزم بها طرف معين لأداء عمل في المستقبل إذ إنّ الأساس في العقد هو وجود الوعد بالالتزام كونه يوجد الحافز للعمل والتبادل بين الطرفين وذلك من خلال تبادل العمل او الجهد مقابل الدفع المادي والمعنوي (ميثاق وحسين ،٢٠١٤ :٩).

ويمكن تلخيص أثر الالتزام بالعقد النفسي بالنقاط الآتية :

١- يعد العقد النفسي كمؤشر لالتزام الأطراف المتعاقدة بالوفاء بالتزاماتها الصريحة والضمنية (رعد ،٢٠١٧ :٦٧).

٢- العقود النفسية تشير الى شعور الموظفين بالتقارب والثقة في علاقاتهم مع الموظفين ضمن بيئة العمل (ميثاق وحسين ،٢٠١٤: ٨).

٣- ان العقد النفسي مساهمات متبادلة بين الفرد والمنظمة (جلاب واخرون ،٢٠١٥: ١٧٤).

٤- العقود النفسية سمة أساسية من سمات الحياة التنظيمية فهي تقوم بربط الافراد والمنظمات مع بعضهم وتنظيم سلوكهم (أبو طاقية ،٢٠١٧: ١٤).

رابعا : أنواع العقود النفسية:-

Types of psychological contracts

قسم (Burch et al،2015:111) العقود النفسية الى نوعين (علائقي، معاملات) العقد العلائقي هو الذي يقوم على النتائج التي يتم ملاحظتها من قبل الأطراف المتعاقدة فقط وبناءً على ما جاء بالنتائج يسمح العقد العلائقي للطرفين بالاستفادة من معرفتهم التفصيلية لحالتهم المتجددة والتكيف مع المعلومات الجديدة فور توفرها للأسباب نفسها ومع ذلك لا يمكن فرض العقود العلائقية من قبل طرف ثالث لأنها ذاتية التطبيق ، اما عقود المعاملات هي العقود الرسمية

التي تحدد الشروط والاحكام المحددة ما قبل التوظيف حيث يقوم صاحب العمل بالدفع للموظف مقابل أداء عمل محدد في عالم قانوني وهذا يسهل على الأطراف الاخرى تقييم هذا الامر وفحصه بناء على شروط واحكام الاتفاقية ، اما الاطار التوضيحي للأبعاد (المعاملات ، العلائقية) له جذور الى حد كبير في مجال المعتقدات والقيم الخاصة بالفرد فيما يتعلق بعلاقته بالمنظمة وبالتالي فقد ركزت الكثير من الأبحاث لحد الان على التعاقد النفسي كعلاقة فردية (موظف – مؤسسة) ومع ذلك بعض الباحثين اكدوا على ان العقود النفسية يمكن ان تشمل في كثير من الأحيان على علاقات متعددة تعمل داخل المنظمة وخارجها وتفسر طبيعة المساهمات التي يتم تبادلها في العقد النفسي على انها اقتصادية (معاملات) او اجتماعية – عاطفية (علائقية) ومع ذلك فإن إمكانية إسهام فرد ما في اتخاذ اشكال أخرى غير مادية مثل المساهمات الايديولوجية الناشئة عن رغبة الفرد في تعزيز قضية ذات قيمة عليا او مبدأ (خارج نطاق المصلحة الذاتية) هذا يعني ان المساهمات المرتبطة بالأيديولوجيا المستمدة من التزام الموظف بقانون أخلاقي مهني يتم خلطها بمساهمات اجتماعية – عاطفية ولا يمكن الاعتراف بها او تفسيرها كعنصر مميز في العقد النفسي للموظف ، ويبين الجدول الموضح ادناه اطاراً عاما موسعا للعقد النفسي ((O'Donohue& Nelson،2009:111 :-

الجدول (٢) توسيع الاطار التفسيري للعقد النفسي

	المعاملات	العلائقية	الأيديولوجية المبتكرة
النطاق	ضيق	منتشر وشامل	حدود أقل يشمل الكل
الاطار الزمني	مدة محددة (مغلق)	مدة غير محددة (مفتوح)	مدة متغيرة
العملة الأساسية	اقتصادي (التعويض)	اجتماعية – عاطفية	عقائدي
التزامات المنظمة	توفير العمالة المستمر ، بيئة العمل الامنة ، التعويض العادل	توفير التدريب والتطوير الوظيفي والترقية ، الفرص والامن الوظيفي على المدى الطويل	اثبات الالتزام الموثوق لقضية اجتماعية قيمة .
التزامات الفرد	الوفاء بمتطلبات الدور محدد رسميا	الوفاء بواجب الدور المعمم ، الالتزام التنظيمي والمشاركة ، سلوك المواطنة التنظيمية	المشاركة في مهمة سبب للمنظمة السلوك التنظيمي والمجتمعي
المستفيد البارز	النفس (أنا)	الذات والتنظيم المجتمع (نحن)	المجتمع ، بعض القطاعات منها الملموسة وغير الملموسة مبدأ الكل

Sources Wayne, O, Lindsay,N. (2009). The role of ethical values in an expanded psychological .contract Journal of Business Ethics, p.4

إنّ دمج المنظورات المعاملات والعلائقية والايديولوجيات تبرز مقارنة خصائص المستفيد البارز، في حالة وجود منظور المعاملات يكون نهج الفرد انانيا ومقيداً في التركيز على العوائد التي تعود عليه اما بالنسبة للمنظور العلائقي يكون النهج الفردي جماعيا يركز على العوائد المتدفقة الى كل من الفرد والمنظمة اما في حالة وجود منظور أيديولوجي فيتم نقل التركيز الى ابعد من الفرد والمنظمة الى طرف ثالث مستفيد يتم تعريفه بعبارات عامة كمجتمع او جزء منه او مبدأ غير ملموس وهكذا يعكس العقد النفسي المبتكر الأيديولوجي نموذجا مبدئيا موجها من الخارج للطبيعة البشرية .

وأوضح (Burch et al،2015:111) بأن عقود المعاملات تنطوي على تبادلات محددة قابلة للتحويل بين الأطراف خلال فترة زمنية محددة في أغلب الأحيان ويرجع هذا الى فكرة ان العمل يمكن ان ينظر اليه في المقام الأول على انه معاملة اقتصادية بين ارباب العمل والموظفين ويقدم أصحاب العمل المكافأة كالأجور وينظر اليها على انها التزام لأصحاب العمل لتلبية

متطلبات العقد النفسي وإذ فشل صاحب العمل في تقديم هذه الجوائز الخارجية فأن الموظف سيعتبر هذا الاجراء انتهاكا للعقد النفسي الذي قد يسبب ردود فعل فورية من الموظف ، في المقابل تتضمن العقود العلائقية اتفاقيات طويلة الأمد تحدد العلاقة وتحافظ عليها وإن هذه العقود جوهرية وتركز على جوانب معينة مثل الاحتياجات الاجتماعية والعاطفية ولها أطر زمنية مفتوحة وأضافت (Rousseau2000) نوعاً ثالثاً للعقد وهو العقد المتوازن وقالت ان العقود المتوازنة هي ترتيبات توظيف ديناميكية ومفتوحة على أساس النجاح الاقتصادي للشركة ، ويمكن توضيح شروط العقود الموضحة أعلاه من خلال الجدول ادناه :-

الجدول (٣) شروط العقد وأحواله

عقود المعاملات		العقود العلائقية						
تعويضات	توقعات الوظائف	تأكيد	اشراف	زملاء عمل	ايثار	الحالة	البيئة	أمن العمل
راتب	المهام المطلوبة	ترقية وظيفية	مشرف جيد	امتاع	القيمة	هيبة	راحة	شركة مستقرة
علاوة	المسؤوليات	فرص التطوير الوظيفي	مدير جيد	مسؤول	مساعدة الاخرين	قوة	سلامة	وظيفة مستقرة
تأمين	واجبات جانبية	محل تقدير	قيادة جيدة	------	سبب معنوي	شهرة	ظروف العمل	------
تقاعد	ساعات العمل	اعتراف	المشرف الحالي	------	------	الانتماء	------	------
مشاركة الأرباح	المؤهلات المطلوبة	جوائز	------	------	------	------	------	------
إجازة مدفوعة	قواعد اللباس	تحقيق المحتمل	------	------	------	------	------	------
سيارة الشركة	موقع	تطوير الذات	------	------	------	------	------	------
الهاتف الخلوي	توظيف	النمو الذاتي	------	------	------	------	------	------
		تدريب	------	------	------	------	------	------

Sources Burch, G, Batchelor ,J, Burch ,J, Heller ,N. (2015). Psychological Contracts Revisited: Providing a New Framework and Example Journal of Management Policy and Practice Vol. 16(2) .p.113

المبحث الثاني : الاستغراق الوظيفي
job involvement

أولا : مفهوم الاستغراق الوظيفي:

يعود اصل الاستغراق الوظيفي الى بداية سنة 1921 في الدراسات التي أجريت على معنويات او استعداد مجموعة من الافراد على تحقيق الأهداف التنظيمية وقد ساهم الجيش الأمريكي في نضوج فكرة القيمة المعنوية للمنظمات من خلال الحرب العالمية الثانية للتنبؤ بوحدة الجهد واستعداد قوات الجيش للذهاب الى أي مدى من أجل رفاهية المنظمة (كريم ومحمد ،2016: 178).

لذلك فإن افضل طريقة لرفع مستوى الأداء المنظمي هو رفع مستوى أداء العمال العاملين في المنظمة ، الذي يمكن تحقيقه من خلال توفر الظروف والعوامل جودة حياة العمل التي تشجع على استغراق الموظفين كالعدالة والأجور والمكافأة والمشاركة في اتخاذ القرارات وبناء الثقة والعمل الجماعي والتمكين (عبد الله ،2018: 242).

حيث أوضح (السبعاوي ،2018: 167) بأنّ الاستغراق الوظيفي يعد وسيلة لتعزيز أداء الموظفين وأحد هذه الطرق هو فهم تفكير الموظف وسلوكه وتحديد الطرق الممكنة لزيادة مشاركة الموظفين واستغراقهم في وظائفهم .

وأشارت (شهناز ،2016: 275) الى الاستغراق الوظيفي «بكونه تسخير الانفس لأعضاء المنظمة لأداء ادوارهم في العمل وتوظيف أنفسهم جسديا والتعبير عن ذلك ذهنيا وعاطفيا اثناء أداء ادوارهم» ، ويعرف الاستغراق الوظيفي بأنه مستويات الحماس والطاقة التي يمكن مشاهدتها لدى عدد محدد من الافراد الذين يسعون لخلق تحسين مستمر ومميز وقد تشعر بأن سلوكهم جدير بالملاحظة والاهتمام (الساعدي وعكار ،2016: 9).

وان الاستغراق الوظيفي يؤثر في مناخ المنظمة بشكل عام فالأفراد الذين لديهم مستوى عالٍ من الاستغراق سيكونون مهتمين ومؤثرين على جعل المنظمة قادرة على التكيف مع المتغيرات البيئية.

ثانيا : أهمية الاستغراق الوظيفي:-

إنّ الإستغراق الوظيفي هو امتداد معرفي لإسهامات معرفية سابقة كونه يعد بمثابة المحرك الرئيس للأعمال ونجاحها فالمستويات العالية من استغراق العاملين ضمن المنظمة سيقود بالمحافظة على المواهب وتبني ولاء الزبون وتعزيز الأداء التنظيمي ، ولعل ما يذكر في هذا الصدد برهن كل من (العنزي ورنا ،2017: 36) بأن قوى العمل المستغرقة تكون اكثر كفاءة وفاعلية اذ تعمل على تقديم مستويات عالية من الإنتاجية وضمان معدل دوران اقل والتي ستترجم في النهاية بأجمعها الى أداء شامل .

وتأكيداً على ذلك اثار (أبو شنب ،2016: 61) سؤالاً محورياً حول ما الذي ستكسبه المنظمات من تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين في المنظمة ؟ ولعل الإجابة على

هذا التساؤل تكمن بأهمية الاستغراق الوظيفي وارتباطها بتنمية رأس المال البشري كونه الجوهر الأساس وعامل حاسم يساعد المنظمات على كسب الميزة التنافسية من خلال امتلاك العاملين روابط قوية بالوظيفية من الصعب كسرها وبذل الموظف مركز اهتمامه حول وظيفته بالإضافة الى التمسك والمحافظة على دقة أداء العمل بدرجة كبيرة وانخفاض معدل الغياب ودوران العمل وزيادة الالتزام والتحسين المستمر في الإنتاج .

وبالتالي فإنّ الافراد المستغرقين في العمل يكونون اكثر اهتماما بمستقبل المنظمة فضلا عن رغبتهم في استثمار جهودهم بشكل طوعي لتحقيق اهداف المنظمة وضمان نجاحها .

ثالثا : ابعاد الاستغراق الوظيفي:-

اعتمد البحث الحالي على مقياس (العابدي ،2012) المتمثلة ابعاده (بالاستغراق المعرفي – الاستغراق العاطفي – الاستغراق المادي) .

واعتمدت دراسة (العابدي ،2012) التي تم اعتمادها في البحث الحالي في بناء فقرات المقياس على العديد من الدراسات ومنها (Rick et al ،2010) ودراسة (Lepine et al ،2010) وفيما يأتي توضيح لكل بعد من الابعاد التي اعتمدها البحث الحالي .

حدد (العابدي ،2012: 160) ثلاثة أبعاد للاستغراق الوظيفي :-

1- الاستغراق الادراكي – المعرفي : من الناحية الادراكية ينغمس الافراد بشكل كامل في ممارسة عملهم ، وكما يصفه (العنزي ورنا ،2017: 37) بأنه الوعي الحيوي او اليقظة الفكرية ومنطق الادراك المتزايد والاهتمام بالعمل ويتمثل بالتركيز الشديد والادراك الذهني لإداء الوظيفة والاندماج والتفاعل لإداء المهام في المنظمة فضلا عن الشعور بالحماس والثقة في العمل .

2 – الاستغراق العاطفي :- يعني الاستغراق الشعوري العاطفي وجود علاقة قوية بين عواطف ، أفكار ، مشاعر وبين الوظيفية مما يؤدي الى مشاعر الحماس والفخر وعلى العكس من الاستغراق الشعوري يبرز مفهوم الغياب الشعوري الذي يتميز بفصل العاطفة مع الاخرين ويذكر (ماضي ،2015: 9) الاستغراق العاطفي هو مدى قوة استمتاع الفرد بالعمل في وظيفته أو مدى حبه لعمله ومن اهم خصائصه (التعلق ، الاستمتاع ، الارتباط .

3-الاستغراق الجسدي :- يعني توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة وأوضح (الساعدي وعكار ، 2014 : 11)بأن الاستغراق المادي- الجسدي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط فعلى سبيل المثال يمكن الاستشهاد بين دور اثنين من الزملاء في احد المخيمات اذ كانت مستشارة المخيم فقط مستلقية على الأرض بدلاً من أداء واجباتها الفعلية بينما كان هناك مهندس معماري مشارك في المخيم نقل نفسه من إطار منصبه هذا وبدأ بعمل الزراعة وإن كانت مهمة خارج

الـدور التنظيمـي المرسـوم لوظيفتـه.

المحور الثالث : التحليل الاحصائي

اعتمـدت الدراسـة التحليـل الوصفـي بمـا يتضمنـه مـن مقاييـس النزعـة المركزيـة والتشـتت باسـتخدام برنامـج SPSS، كمـا تـم اسـتخدام نمذجـة المربعـات الصغـرى الجزئيـة (Partial Least (PLS-SEM Squares مـن خـلال برنامـج SmartPLS.

أولا: التحليل الوصفي

يكشـف الجـدول (2) عـن التحليـل الوصفـي للمقيـاس وباسـتخدام المعـدل كمقيـاس للنزعـة المركزيـة واسـتخدام الانحـراف المعيـاري كمقيـاس لتشـتت البيانـات، لقـد أظهـرت نتائـج المعـدل تجـاوز كافـة ففقـرات متغيـر العقـد النفسـي للوسـط الفرضـي البالـغ (3) (عنـد اسـتخدام مقيـاس ليكـرت الخماسـي) وهـذا يـدل علـى انتشـار كافـة الفقـرات والمتغيـر الكلـي في المنظمـة قيـد الدراسـة، كمـا كانـت فقـرات متغيـر الاسـتغراق والمتغير الكلي أكبـر مـن الوسـط الفرضـي وبالتالـي فإنّـه يـدل أيضـا علـى انتشـار هـذا المتغيـر في المنظمـة المبحوثـة، كمـا أظهـرت نتائـج التحليـل الوصفـي نسـبًا متدنيـة مـن الانحـراف المعيـاري ممـا يـدل علـى دقـة إجابـات المسـتجيبين وفهمهـم للفقـرات.

جدول (٢) التحليل الوصفي لفقرات المقياس

المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العقد النفسي PC	عقد العلاقات HR	HR1	4.298	0.494
		HR2	4.246	0.539
		HR3	3.754	1.014
		HR4	4.123	0.703
		HR5	3.404	1.057
		HR6	4.123	0.727
		الكلي	3.991	0.441
	عقد المعاملات CT	CT1	4.158	0.768
		CT2	4.316	0.501
		CT3	4.298	0.561
		CT4	4.228	0.562
		CT5	4.14	0.575
		CT6	4.281	0.449
		CT7	4.333	0.541
		الكلي	4.251	0.423
		الكلي	4.45	0.684
المتغير	البعد	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري

الاستغراق الوظيفي	الاستغراق الادراكي CE	CE1	4.368	0.517
		CE2	4.263	0.479
		CE3	4.632	0.482
		CE4	4.544	0.498
		CE5	4.614	0.487
		CE6	4.263	0.806
		الكلي	4.447	0.39
	الاستغراق الشعوري EE	EE1	4.228	0.593
		EE2	4.193	0.736
		EE3	4.333	0.572
		EE4	4.351	0.513
		EE5	4.298	0.529
		EE6	4.316	0.501
		الكلي	4.287	0.48
	الاستغراق الجسدي PE	PE1	4.632	0.482
		PE2	4.544	0.498
		PE3	4.614	0.487
		PE4	4.614	0.487
		PE5	4.649	0.477
		PE6	4.632	0.482
		الكلي	4.614	0.455
		الكلي	4.45	0.494

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

ثانيا: تقييم انموذج المقياس

يعد تقييم جودة المقياس او ما يسمى بانموذج القياس من الخطوات الأساسية للتحليل والتي تسبق عملية اختبار الفرضيات، ويتم تقييم انموذج القياس في نمذجة المربعات الصغرى وفقا لـ (Hair et al.، 2014) من خلال أربعة معايير وكما يظهر في الجدول (٣):

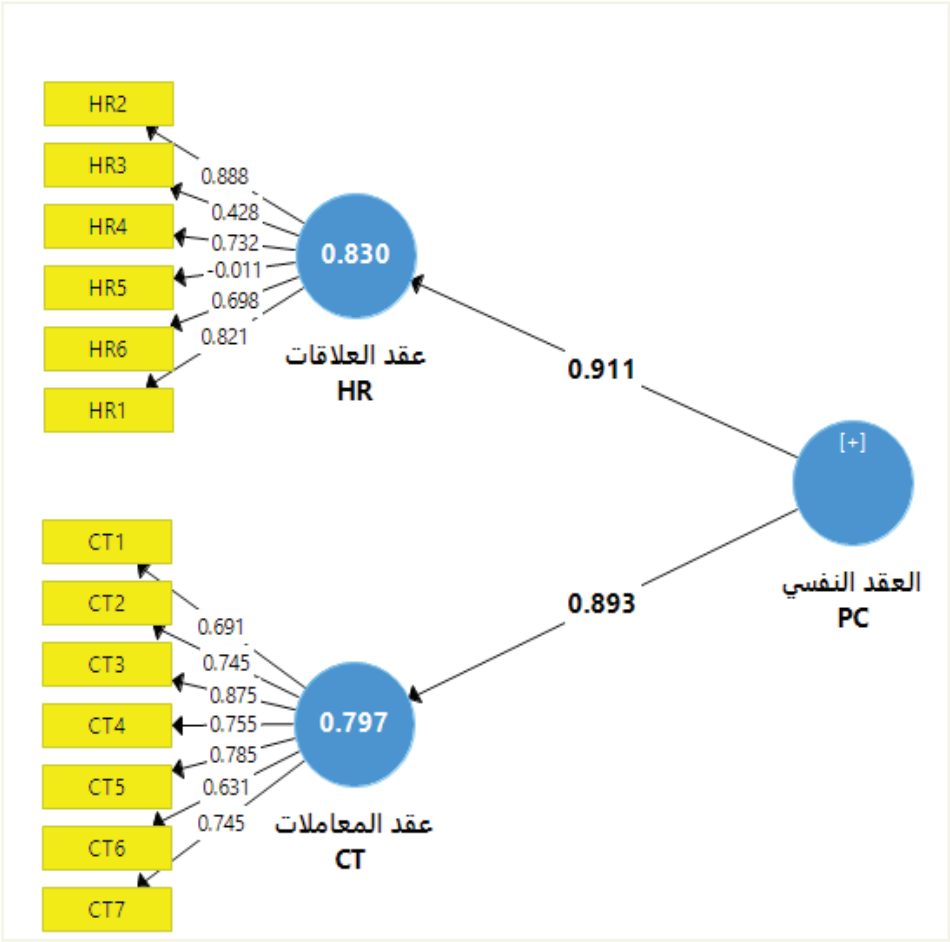
جدول (٣) معايير تقييم انموذج القياس

المعيار	المفهوم	الغرض	الحد الأدنى المقبول
معامل كرونباخ الفا	درجة إمكانية المقياس من الاتيان بنتائج مماثلة عند إعادة الاختبار أي يكشف عن اتساق المقياس (Hair et al,2014:165)	اختبار ثبات واتساق المقياس	0.7
الثبات المركب		اختبار ثبات واتساق المقياس	0.6
ثبات الفقرة (التشبعات)	توضيح هل ان المقياس يقيس ما يفترض ان يقيسه أي يكشف دقة المقياس (Hair et al,2014:166)	اختبار صدق المقياس	0.7
متوسط التباين المستخلص (AVE)		اختبار صدق المقياس	0.5

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM. Los .Angeles: SAGE

١- تقييم انموذج القياس لمتغير العقد النفسي باستخدام برنامج SmartPLS تم بناء انموذج القياس والذي يظهر في الشكل (٢) والذي يستعرض نتائجه الجدول (٤):



شكل (٢) انموذج القياس لمتغير العقد النفسي

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

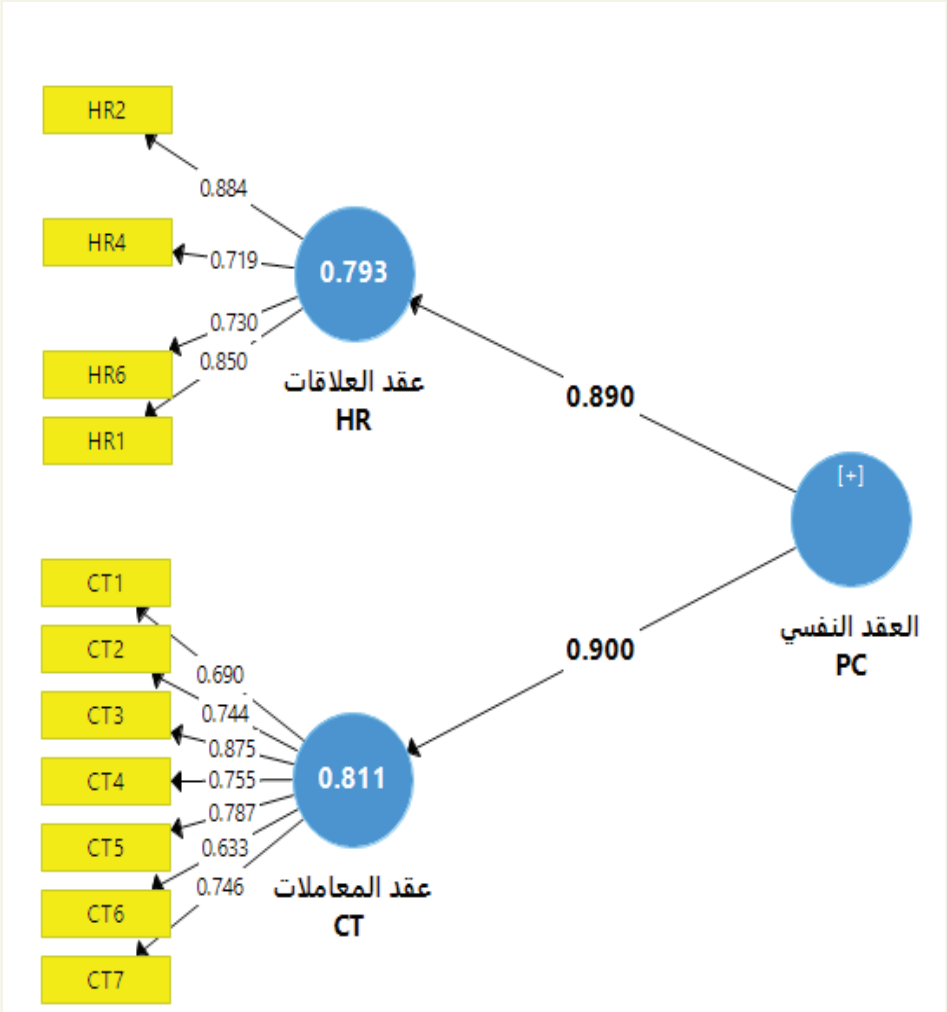
ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

جدول (٤) نتائج اختبار انموذج القياس

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
CT1	0.691	0.678	0.791	0.445
CT2	0.745			
CT3	0.875			
CT4	0.755			
CT5	0.785			
CT6	0.631			
CT7	0.745			
HR2	0.888	0.869	0.899	0.563
HR3	0.428			
HR4	0.732			
HR5	−0.011			
HR6	0.698			
HR1	0.821			

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (٤) نتائج اختبار انموذج القياس والتي أظهرت قصوراً في تشبعات بعض الفقرات(HR3,HR5) وهذا ما يستلزم حذفها، وهذا يلزم الباحث بتعديل الانموذج وحذف الفقرات ذات التشبعات المنخفضة، لذلك تم تعديل الانموذج وكما يظهر في الشكل (٣) والذي يستعرض نتائجه الجدول (٥):



شكل (٣) انموذج القياس المعدل لمتغير العقد النفسي

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

جدول (٥) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل لمتغير العقد النفسي

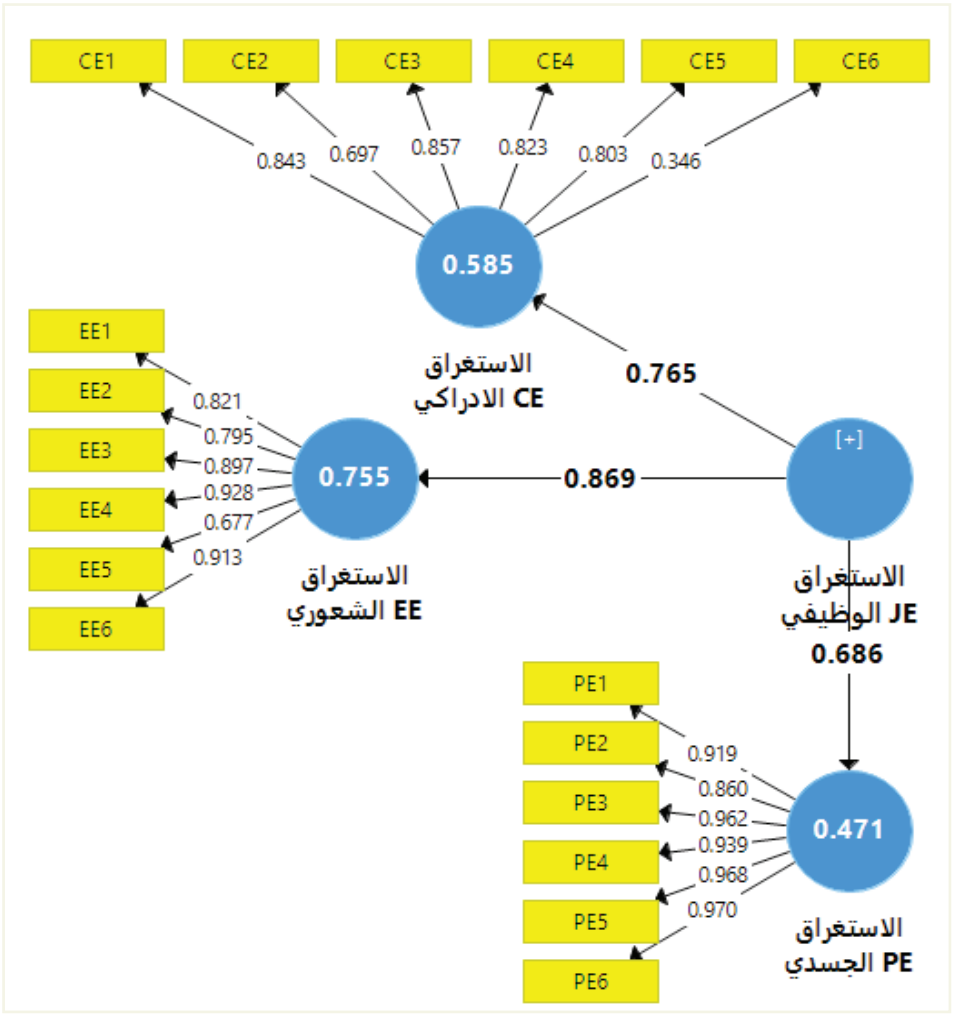
الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
CT1	0.690	0.810	0.875	0.639
CT2	0.744			
CT3	0.875			
CT4	0.755			
CT5	0.787			
CT6	0.633			
CT7	0.746			
HR2	0.884	0.869	0.899	0.563
HR4	0.719			
HR6	0.730			
HR1	0.850			

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (٥) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل(بعد حذف الفقرات التي أظهرت قصوراً في تشبعاتها) والتي أظهرت تحقيق كافة الفقرات المتبقية للحدود المقبولة من التشبعات، كما حققت المتغيرات الحدود المقبولة لكل من كرونباخ الفا والثبات المركب و AVE.

٢- تقييم انموذج القياس لمتغير الاستغراق الوظيفي

باستخدام برنامج SmartPLS تم بناء انموذج القياس والذي يظهر في الشكل (٤) والذي يستعرض نتائجه الجدول (٦):



شكل (٤) انموذج القياس لمتغير الاستغراق الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

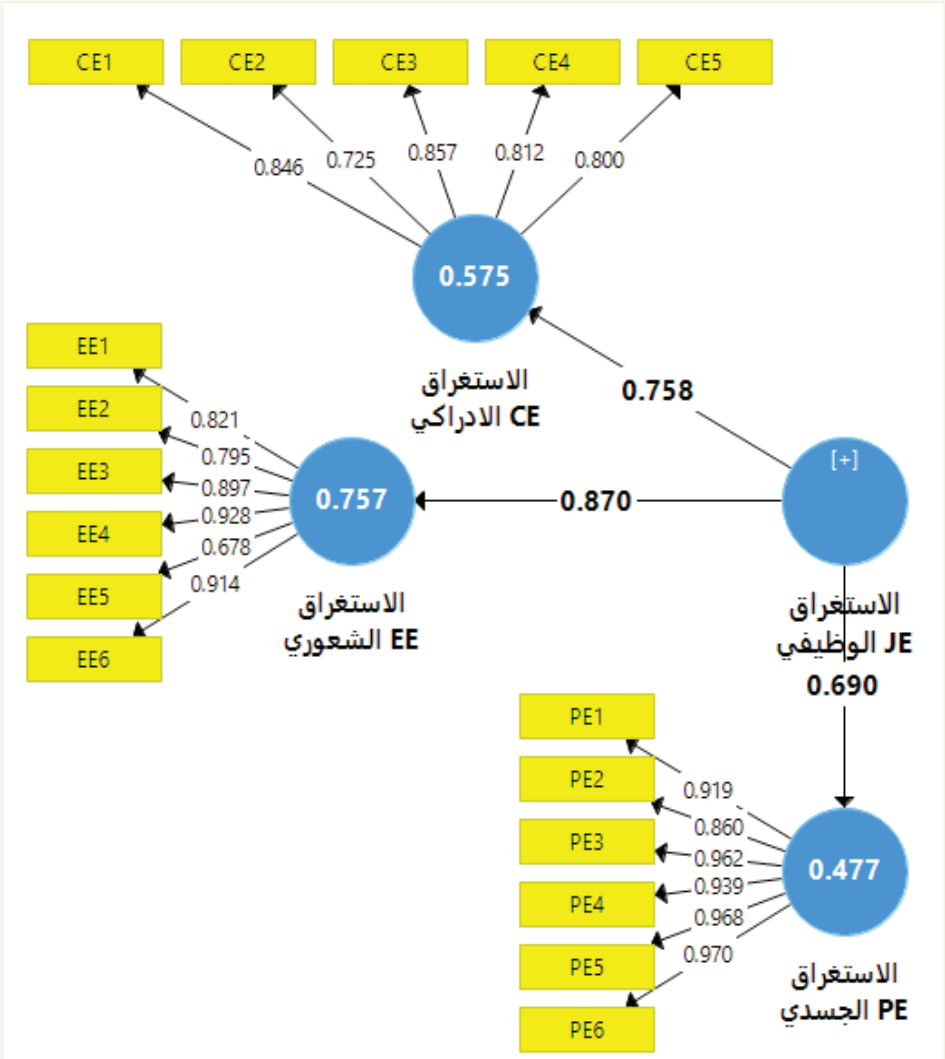
ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

جدول (٦) نتائج انموذج القياس لمتغير الاستغراق الوظيفي

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
CE1	0.843	0.619	0.799	0.472
CE2	0.697			
CE3	0.857			
CE4	0.823			
CE5	0.803			
CE6	0.346			
EE1	0.821	0.832	0.879	0.562
EE2	0.795			
EE3	0.897			
EE4	0.928			
EE5	0.677			
EE6	0.913			
PE1	0.919	0.916	0.936	0.711
PE2	0.860			
PE3	0.962			
PE4	0.939			
PE5	0.968			
PE6	0.970			

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (٦) نتائج اختبار انموذج القياس والتي أظهرت قصوراً في نتائج AVE ، وهذا يلزم الباحث بتعديل الانموذج وحذف الفقرات ذات التشبعات المنخفضة(CE6)، لذلك تم تعديل الانموذج وكما يظهر في الشكل (٥) ادناه:



شكل (٥) انموذج القياس المعدل لمتغير الاستغراق الوظيفي

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

ملاحظة: الأرقام في الأسهم تمثل التشبعات (ثبات الفقرة)

جدول (٧) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل لمتغير الاستغراق الوظيفي

الفقرات	التشبعات	كرونباخ الفا	الثبات المركب	AVE
CE1	0.846	0.870	0.904	0.655
CE2	0.725			
CE3	0.857			
CE4	0.812			
CE5	0.800			
EE1	0.821	0.972	0.977	0.878
EE2	0.795			
EE3	0.897			
EE4	0.928			
EE5	0.678			
EE6	0.914			
PE1	0.919	0.916	0.936	0.711
PE2	0.860			
PE3	0.962			
PE4	0.939			
PE5	0.968			
PE6	0.970			

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

يبين الجدول (٧) نتائج اختبار انموذج القياس المعدل (بعد حذف الفقرات التي أظهرت قصوراً في تشبعاتها) والتي أظهرت تحقيق كافة الفقرات المتبقية للحدود المقبولة من التشبعات، كما حققت المتغيرات الحدود المقبولة لكل من كرونباخ الفا والثبات المركب و AVE.

ثانيا: اختبار الفرضيات

يتم اختبار فرضيات التاثير من خلال معاملات المسار في الانموذج الهيكلي،

ويتم تقييم الانموذج الهيكلي في نمذجة المربعات الصغرى وفقا لـ (Hair et al., 2014) من خلال المعايير في الشكل معايير وكما يظهر في الجدول (٨) ادناه:

جدول (٨) معايير تقييم الانموذج الهيكلي

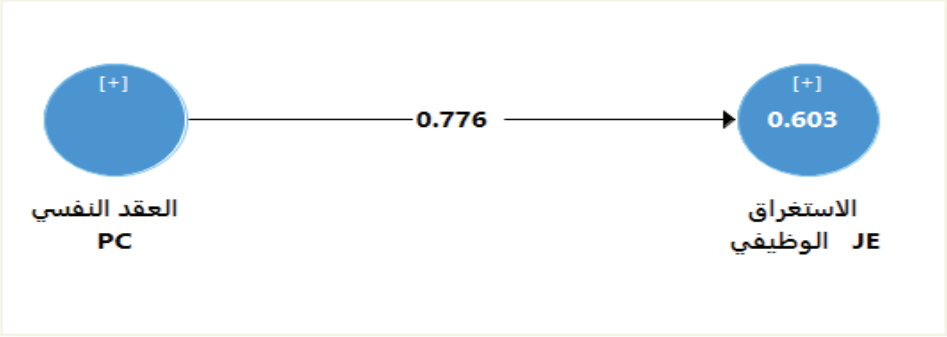
المعيار		العتبة (الحد المسموح)
معنوية معامل المسار	قيمة t	أكبر أو تساوي 1.96
	قيمة p	أقل أو تساوي 0.05
معامل التفسير	R^2	0.25 ضعيف، 0.5 متوسط، 0.75 عالي

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى

Hair, J. (2014). A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM. Los .Angeles: SAGE

١ – اختبار الفرضية الرئيسة

نصت الفرضية الرئيسة الاولى على أنّه « يوجد تأثير معنوي إيجابي للعقد النفسي في تحقيق الاستغراق الوظيفي » لغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (٦) ادناه:



شكل (٦) الانموذج الهيكلي لاختبار للفرضية الرئيسة الاولى

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الارقام في الدوائر تمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلي.

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (٩) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضية الرئيسة الأولى

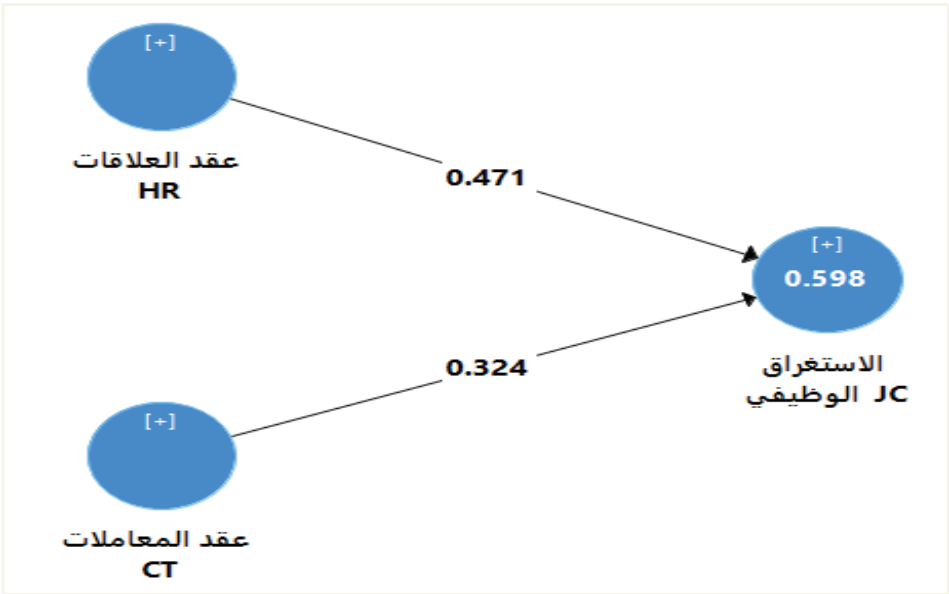
الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H1	PC→-JE	١	0.776	15.65	0	قبول	1.298	0.603	0.588

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التي استعرضها الجدول (٩) الى ان معامل المسار (التأثير المباشر) قد بلغ) (٠,٧٧٦وبمعامل تحديد R2 (تفسير) قدره((٠,٦٠٣ وللتحقق من معنوية معامل المسار فإنَّ كلاً من قيمة t و pتحقق الحدود المطلوبة في الجدول (٨) مما يدل على معنوية العلاقة وبالتالي يتم قبول الفرضية الرئيسة الاولى.

٢- اختبار الفرضيات الفرعية

لغرض اختبار الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسة الاولى (1-H1, 2-H1) فقد تم بناء الانموذج الهيكلي وكما يظهر في الشكل (٧) ادناه:



شكل (٧) الانموذج الهيكلي لاختبار الفرضيات الفرعية

ملاحظة: الارقام في الاسهم تمثل معامل المسار في حين الارقام في الدوائر تمثل معامل التحديد، ويشير الرمز [+] الى اخفاء الفقرات التابعة للمتغير بسبب انتفاء الحاجة لها في تقييم الانموذج الهيكلي.
المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

جدول (١٠) نتائج تقييم الانموذج الهيكلي الخاص بالفرضيات الفرعية

الفرضية	المسار	VIF	معامل المسار	t Value	p Value	النتيجة	حجم التأثير f^2	معامل التحديد R^2	R^2 المعدل
H1-1	HR→JE	2.501	0.471	7.422	0.005	قبول	0.089	0.59	0.56
H1-2	CT→JE	2.347	0.324	5.27	0.008	قبول	0.098		

المصدر: مخرجات برنامج SmartPLS

أظهرت نتائج التحليل التي يستعرضها الجدول (١٠) الى ان الفرضية H١-١ و H١-٢ قد حققت المعايير المطلوبة من قيمة t وقيمة p وبالتالي تقبل هذين الفرضيتين، وقد بلغ معامل التحديد ٥٧٪.

المحور الرابع
الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

بناءً على نتائج اختبار الفرضيات ومن اجل تحقيق اهداف البحث توصلت الباحثة الى مجموعة من الاستنتاجات وكما يأتي:

١-تحتاج ابعاد العقد النفسي في الكلية المبحوثة الى اهتمام اكثر بالرغم من أنّ نتائج التحليل الاحصائي لتلك الأبعاد يؤكد تحقيقها تقدما ملحوظا بالمقارنة مع الوسط الفرضي البالغ(3)، إذ إنّ هذه الأبعاد هي التي تطمح اليها المنظمات على اختلاف أنواعها وطبيعة نشاطاتها سواء كانت منظمات عامة او خاصة.

٢- تهتم الكلية المبحوثة بعوامل تعزيز الاستغراق الوظيفي وتعتبره من الاولويات المهمة اذ حصلت أبعاد الاستغراق الوظيفي على استجابة عالية وهي اعلى من المتوسط الفرضي ما يشر الى إنّ الكلية المبحوثة تملك وعي حول أهمية المتغير التابع وسبل تعزيزه وهي تحاول جاهدة الحفا ظ عليه.

٣- سجلت النتائج الإحصائية أن جميع علاقات الارتباط بين أبعاد العقد النفسي والاستغراق الوظيفي، كانت قوية وذات دلالة معنوية ، مما يشير إلى إمكانية

المواءمة بينهما خصوصا أن علاقات التأثير كانت جميعها ذات دلالة معنوية ما يؤكد أن المواءمة حاصلة بين المتغيرين ، أي أن زيادة الاهتمام بأبعاد العقد النفسي في المنظمات سيؤدي بالضرورة إلى زيادة في منحنيات الاستغراق فيها ، وهذا في دوره يمكن أن يكون مقدمة إلى الاستفادة من هذه الزيادة في الاستغراق في تدعيم العقد النفسي وتقويته مما يضمن تحقق الدور المنطقي في هذه العملية وتصبح العملية تبادلية أي أن التغير الايجابي الذي يحدث للعقد النفسي في المنظمات يحدث تغيير ايجابي في الاستغراق الوظيفي فيها و العكس صحيح .

ثانيا: التوصيات والمقترحات

نتناول هذه الفقرة بناءً على الاستنتاجات التي توصل إليها البحث أهم التوصيات و المقترحات ، والتي تأمل الباحثة أن تلاقي الاهتمام المناسب من قبل أصحاب القرار في مجتمع الدراسة بما يجعلها تسهم في ترسيخ ابعاد العقد النفسي و استثمارها باتجاه تعزيز آفاق صناعة الاستغراق الوظيفي ، والمواءمة فيما بين أبعادهما للوصول إلى أفضل السبل لتحقيق نتائج من شأنها أن ترتفع بمستوى أداء الكليات المبحوثة و تمكنها من مواجهة التحديات في المستقبل .

١-التوصيات:

أ-ضرورة إلتزام صاحب العمل الوفاء بالإلتزامات والوعود والمعاني المتفق عليها (الثقة ، النزاهة ، حسن النية) للحفاظ على العنصر البشري كونه العنصر الأساس في المنافسة.

ب-إعداد أبحاث علمية متخصصة بواقع الجامعة ، ورصد المخاطر القيمية التي يمكن أن تتعرض لها الكليات ، و لا سيما أن العراق يعيش حالة من الانفتاح على العالم الخارجي تشوبها بعض المؤشرات المقلقة بسبب عدم وجود استراتيجيات واضحة و محددة لأغراض التواصل تدريجيا مع ما يحصل من التطور في مجالات العلمية و الثقافية إقليميا و دوليا .

ت-العمل على ترسيخ مفهوم العقد النفسي لدى العاملين في الكليات و كذلك الطلبة، إذ يمكن للعقد أن يكون علاجا ناجحا للكثير من الأمراض التي تصيب المجتمع و الأجهزة الإدارية في ظل وجود مؤشرات عامة على استشراء حالات الفساد الإداري و القيمي.

ث-تكثيف الجهود الموجهة نحو صناعة الاستغراق الوظيفي داخل الكليات و إشاعة ثقافته، و الاعتماد على الإمكانات المتاحة في توفير موارد بشرية قادرة على تحقيق النجاح و بشكل مستمر.

٢-المقترحات:

فيما يأتي مجموعة من المقترحات التي نعتقد أهميتها في تهيئة المجال للسادة المسؤولين و الباحثين، المهتمين بتطوير

أداء الكليات و الجامعات و التعليم العالي على نحو عام ، في مجال العقد النفسي والاستغراق الوظيفي.

أ- تكثيف الدراسات حول العقد النفسي في المنظمات العامة و الخاصة للحاجة الماسة لمثل هذه الدراسة في ظل متطلبات الواقع الذي نعيشه ، تمهيدا لبحث سبل الخروج من الأزمات التي يعاني منها المجتمع العراقي .

ب- إجراء دراسة مقارنة لمعرفة المواءمة بين العقد النفسي والاستغراق الوظيفي في كل من القطاع العام و القطاع الخاص

ت- إجراء دراسة حول تأثير قوانين الخدمة المدنية النافذة على صناعة العقد النفسي في المنظمات العامة.

ث- دراسة دور الاستغراق الوظيفي في تفوق المنظمات.. دراسة ميدانية في قطاع التعليم.

المصادر

١-احسان، شروق، زينب (2015).(دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين). مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية.

٢-العبادي، ولاء (2012). استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال. مجلة دراسات إدارية

٣-العابدي، علي (2012).(الرشاقة التنظيمية: مدخل إستراتيجي في عملية تعزيز الاستغراق الوظيفي للعاملين (دراسة تجريبية لعينة من شركات القطاع الصناعي في وزارة الصناعة والمعادن.(مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية.

٤-الغانمي، افراح (2018). (دور الاستغراق الوظيفي وانعكاساته على فاعلية نظام تقييم اداء العاملين دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة). مجلة جامعة كربلاء.

٥-الحسيني، كمال (2013).(رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي) .مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية .

٦-السبعاوي، عامر (2018) .(أثر مبادئ إدارة الجودة الشاملة على الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل سمنت كركوك) مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية.

٧-العنزي، رنا (٢٠١٧).(دور الاستغراق

الوظيفي للعاملين في ضمان ولاء الزبون : بحث تطبيقي في عينة من المصارف العراقية الخاصة « مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية .

٨-الساعدي، زينب (٢٠١٤).(دور الاستغراق الوظيفي في الاداء العالمي).مجلة الإدارة والاقتصاد .

٩-خضير (٢٠١٧).(أثير الاستغراق الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية دراسة تطبيقية في معمل سمنت النجف الاشرف) مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية .

١٠-شهناز (٢٠١٦).(الاستغراق الوظيفي للعاملين وتأثيره في بلورة التماثل التنظيمي (بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في مصرف الشرق الأوسط العراقي للاستثمار). مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية .

١١-عصام، فداء (٢٠١١).(أثر انتهاك العقد النفسي في النية لترك العمل).

١٢- عبد الله (٢٠١٨). دور القيادة الخادمة في تحقيق الاستغراق الوظيفي: دراسة تحليلية للآراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة السليمانية) مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية .

1- McInnis، K. J. (2012). Psychological contracts in the workplace: A mixed methods design project

2- Rousseau، D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. Employee responsibilities and rights journal، 2(2)، 121139-.

3- Umar، S.، & Ringim، K. J. (2015، May). Psychological contract and employee turnover intention among Nigerian employees in private organizations. In Paper presentation at Management International Conference 28th-30th May

4- Maguire، H. (2003). The changing psychological contract: challenges and implications for HRM، organisations and employees.

5-. Turnley، W. H.، & Feldman، D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. Journal of organizational behavior، 21(1)، 2542-.

6- Robinson، S. L. (1996). Trust and breach of the psychological contract. Administrative science quarterly، 41(4).

7- Lessner، R.، & Akdere، M. (2008). Review of the Literature on the Changing Psychological Contract: Implications on Career Management and Organizations. Online Submission.

Abstract:

The Psychological Contract and its Effect on Job Intake A study of the views of a sample of the teaching of the Mixed Education College / University of Kufa

Current research aims To Determine The Role Of The Psychological Contract In Career Absorption, Through The Sample Of The Study, Which Included A Sample Of The Professors Of The University Of Kufa – Faculty Of Mixed Education 63 Questionnaires Were Distributed To The Sample (57) Were Returned Only Valid For Statistical Analysis, The Main Hypothesis Is That There Is A Significant Effect Of The Psychological Contract In The Achievement Of Employment. The Data Were Collected By Means Of The Questionnaire Which Consists Of Two Parts. The First Part Relates To The Psychological Contract. The Second Part Deals With A Number Of Statistical Methods, The Results Of The Smart Pls Program Were Presented To Validate The Hypothesis. The Results Showed The Validity Of The Main And Subsidiary Assumptions. A Number Of Conclusions And Recommendations Were Reached, Most Notably The Necessity Of The Employer›s Commitment To Fulfilling The Agreed Commitments, Promises And Meanings (Trust, Integrity,) To Keep The Human Being As The Key Element In Competition.