



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: ادارة أعمال

بعنوان



ضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي
دراسة حالة عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز
. الطاقات المتجددة .

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د شرقي مهدي

من اعداد الطالبين:

باحرينز محمد

حجاج منير

نوقشت و أحيزت علنا بتاريخ 06 جوان 2024م

أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د. عجيلة حنان	أستاذة محاضرة ب	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د. شرقي مهدي	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. قرساس حياة	أستاذة مساعدة ب	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعة: 2024/2023.



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: ادارة أعمال

بعنوان



ضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي

دراسة حالة عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز

. الطاقات المتجددة .

تحت إشراف الأستاذ:

أ.د شرقي مهدي

من اعداد الطالبين:

باحريز محمد

حجاج منير

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ 06 جوان 2024م

أمام اللجنة المكونة من

اللقب والاسم	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
د. عجيلة حنان	أستاذة محاضرة ب	جامعة غرداية	رئيسا
أ.د. شرقي مهدي	أستاذ	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
د. قرساس حياة	أستاذة مساعدة ب	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعة: 2024/2023.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

إلى التي حملتني تسعة شهور وربتني وعلمتني، إلى نبض قلبي ونور حياتي، إلى التي هي السبب في كل ما أنا عليه اليوم إلى التي جعلتني حياتي جنة ولم تتوقفي يوما عن رعايتي أُمي الغالية "صليحة" دون أن أنسى جدتي "مريامة" حفظكما الله وأطال في عمركما وبارك فيه.

إلى الذي رحل عن حياتي ولكنه لم يرحل من قلبي، رغم مرور الأيام والسنين لاتزال دائما في قلبي أسأل الله أن ينير قبرك و أن يجمعنا في رحمته رحمك الله يا والدي العزيز "صالح".

إلى أبي الثاني الذي سهر على تعليمي وتوجيهي وتربيتي، غادرتنا وتركت مكانك فارغا لازالت كلماتك وابتسامتك دائما في مخيلتي رحمك الله يا جدي "الحاج ابراهيم بن محمد طلاي".

إلى إخوتي "يوسف، داود" وأخواتي "شاشة، مهدية" أدام الله ودنا وعشرتنا، دون أن أنسى أختنا "لالة" التي غادرت هذه الدنيا، لكن روحها الطيبة لا تزال ترافقنا في كل مكان.

أدعو الله أن يمنحها الراحة الأبدية.

إلى جميع أفراد عائلتي "باحريز" و "طلاي".

إلى جميع أصدقائي.

إلى كل من دعالي بالخير.

إلى كل من ذكره قلبي ولم يذكره قلبي.

الإهداء

أولاً أحمد الله عز وجل الذي وفقني وقواني في مشواري الدراسي، وأهدي هذا العمل وهذا النجاح إلى (أمي الغالية) وإلى (روح أبي المرحوم) شكراً لكما على دعمكما اللامحدود وتحفيزكما المستمر، لم أكن لأتمكن من الوصول إلى هنا بدونكما.

وأهدي هذا النجاح أيضاً إلى إخواني (جابر و سفيان و حسين و يحيى و صلاح الدين) و أخواتي (زينب و باية و إيمان و وفاء و عائشة و أولادهم) على الوقوف بجاني طوال مشواري.

وإلى أستاذي في الطور الثانوي (دادى بابا عبد الغني) على وقوفك بجاني في محنتي وبارك الله في والديك وفي أولادك، وإلى مدير مؤسسة الغفران (الحاج موسى محمد) لإرشادك وتوجيهك الحكيم. شكراً لك على كل ما قدمته لي.

وإلى (زوجتي الغالية رفيقة دربي) شكراً لك على صبرك ودعمك الذي لا ينضب. أهديك هذا النجاح وإلى (أبنائي وبناتي) حفظهم الله وهداهم ووفقهم في دراستهم وفي حياتهم إن شاء الله.

وإلى أصدقائي الذين كانوا لي كالإخوة (دادى بابا عيسى و بغباغة عبد الله و طالب ابراهيم احمد و بابكر عبد المجيد و الحاج داود داود و أويابة معاذ و باحرز محمد) وإلى كل محب بارك الله فيكم أجمعين.

شكرًا

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا طيبا

مباركا فيه.

نتقدم بخالص الشكر التقدير والإحترام إلى الأستاذ الدكتور شرقي مهدي الذي لم يبخل علينا بأي معلومة، وعلى

كل ما قدمه من نصائح وتوجيهات طيلة إنجاز هذا البحث.

إلى كل أساتذة وموظفي جامعة غرداية وبالأخص كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

إلى جميع اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . على تقديم يد المساعدة والعون

والمساهمة في انجاح الدراسة.

كما أجدد شكري إلى جميع أعضاء هيئة التدريس بقسم علوم التسيير بجامعة غرداية

ملخص :

أجريت هذه الدراسة بهدف التعرف على مدى تأثير عقد العمل النفسي على الانتماء الوظيفي من خلال ضغوط العمل على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .، حيث تم تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل، أسبابه، مصادره وأشكاله وكذا عقد العمل النفسي ومفهومه، خصائصه، كيفية تكوينه، وكذا انتهاكه، ثم تم الحديث عن الانتماء الوظيفي ومفهومه، فوائده، أسسه وتأثيره.

تكون مجتمع الدراسة من إطارات مختلفة والبالغ عددهم 303 اطار حيث تم اختيار عينة من 70 اطار وزع عليهم الاستبيان المعتمد في هذه الدراسة ولقد تم استبعاد 20 استبيان منها ما لم يتم الاجابة عليه ومنها ماتم الغاء لعدة أسباب، حيث قدرت العينة الصالحة للدراسة والتحليل بـ 50 استبيان.

وقد خلصت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها وجود تباينات واضحة في مستوى ضغوط العمل بين متوسط عينة الدراسة والقيمة المتوقعة، بالإضافة إلى أن الاطارات في المؤسسة الذين يشعرون بقدر أكبر من الرضا والالتزام تجاه المؤسسة يظهرون انتماءا وتمسكا أكبر بوظائفهم، وجود فروق معنوية بين الجنسين في كيفية فهمهم لعقود العمل النفسية وتأثير ضغوط العمل على انتمائهم الوظيفي.

وعلى ضوء النتائج التالية تم تقديم اقتراحات وتوصيات من أهمها محاولة تخفيف ضغوط العمل عن طريق توزيع المهام بشكل عادل وتوفير الموارد الكافية للموظفين لذلك، اعتماد سياسات تضمن تكافؤ الفرص وتعزيز التنوع والشمول في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: ضغوط عمل، عقد عمل نفسي، انتماء وظيفي، مؤسسة عمومية اقتصادية.

Abstract:

This study was conducted with the aim of shedding light on the concept of work stress, its causes, sources, and forms, as well as the psychological contract, its concept, characteristics, formation, and violations. The study also discussed job commitment, its concept, benefits, foundations, and impact. Additionally, it examined work stress as a mediating variable between the psychological contract and job commitment among a sample of executives from the Algerian Electricity and Gas Company - Renewable Energies.

The study population consisted of 303 executives from the Algerian Electricity and Gas Company - Renewable Energies. A sample of 70 executives was selected, and the questionnaire used in this study was distributed to them. Out of these, 20 questionnaires were excluded due to incomplete responses or for various other reasons, resulting in a valid sample of 50 questionnaires for study and analysis.

The study concluded with several key findings, including significant disparities in the level of work stress between the average of the study sample and the expected value. Furthermore, executives in the institution who experience higher levels of satisfaction and commitment to the institution demonstrate greater job commitment and loyalty. There are also significant differences between genders in their understanding of psychological contracts and the impact of work stress on their job commitment.

Based on these findings, several suggestions and recommendations were made, including efforts to reduce work stress by distributing tasks fairly and providing adequate resources for employees, as well as adopting policies that ensure equal opportunities and enhance diversity and inclusion in the workplace.

Keywords: *Work Stress, Psychological Contract, Job Commitment, public economic institution.*

فهرس المحتويات

	الإهداء.
	الشكر والعرفان.
V	ملخص.
VII	فهرس المحتويات.
IX	قائمة الجداول.
XI	قائمة الأشكال.
XII	قائمة الملاحق.
المقدمة	
ت	إشكالية الدراسة.
ت	فرضيات الدراسة.
ث	أهداف الدراسة.
ث	مبررات اختيار الموضوع.
ج	مخطط الدراسة.
ح	أهمية الدراسة.
ح	حدود الدراسة.
ح	منهج الدراسة والأدوات المستخدمة.
خ	صعوبات الدراسة.
خ	مرجعية الدراسة.
خ	هيكل الدراسة.
الفصل الأول: الأدبيات، النظرية والتطبيقية لضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي	
02	تمهيد.
03	المبحث الأول : الأدبيات النظرية لضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي.
03	المطلب الأول: ماهية ضغوط العمل وأهم مصادرها وأشكالها.
03	الفرع الاول: ماهية ضغوط العمل.

07	الفرع الثاني :مصادر ضغوط العمل.
10	الفرع الثالث : أشكال ضغوط العمل.
12	المطلب الثاني: ماهية عقد العمل النفسي، وماهي أهم مقوماته.
12	الفرع الأول: ماهية عقد العمل النفسي.
14	الفرع الثاني: أنواع عقد العمل النفسي، خصائصه وتكوينه.
21	الفرع الثالث: انتهاك عقد العمل النفسي.
24	المطلب الثالث: ماهية الإلتناء الوظيفي وماهي أهم أسسه.
24	الفرع الأول: ماهية الإلتناء الوظيفي.
28	الفرع الثاني: تأثير وأبعاد الإلتناء الوظيفي.
30	الفرع الثالث: الحاجات التي تعمل على زيادة الإلتناء الوظيفي.
32	المبحث الثاني : الدراسات السابقة.
32	المطلب الأول: الدراسات العربية و المحلية.
32	الفرع الأول: الدراسات العربية السابقة المتعلقة بمتغير ضغوط العمل.
35	الفرع الثاني: الدراسات العربية السابقة المتعلقة بمتغير عقد العمل النفسي.
38	الفرع الثالث: الدراسات العربية السابقة المتعلقة بمتغير الإلتناء الوظيفي.
42	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.
42	الفرع الأول: الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بمتغير ضغوط العمل.
45	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بمتغير عقد العمل النفسي.
48	الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بمتغير عقد الإلتناء الوظيفي.
51	المطلب الثالث: مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.
52	الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.
58	الفرع الثاني: ملاحظات حول الدراسات السابقة.
59	الفرع الثالث: الفرق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.
الفصل الثاني : دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والإلتناء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .	
61	المبحث الأول: الطريقة والادوات المستخدمة.
61	المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة.

61	الفرع الأول: منهج الدراسة.
68	الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.
68	المطلب الثاني: أدوات الدراسة.
73	الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة.
73	الفرع الثاني: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.
73	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة.
73	المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة.
73	الفرع الأول: توزع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس.
74	الفرع الثاني: توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير السن.
75	الفرع الثالث: توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي.
76	الفرع الرابع: توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير التخصص.
78	الفرع الخامس: توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير الأقدمية.
79	الفرع السادس: توزع أفراد العينة بالنسبة لمتغير المنصب.
80	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات.
80	الفرع الأول: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى.
88	الفرع الثاني: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية.
92	الفرع الثالث: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة.
94	المطلب الثالث: مناقشة النتائج.
خاتمة	
96	خاتمة.
قائمة المصادر والمراجع	
101	أولا : باللغة العربية.
104	ثانيا : باللغات الأجنبية.
الملاحق	
107	الملاحق.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الترتيب	الرقم
65	توزيع عدد العمال على مختلف وحدات الانتاج التابعة لمديرية وحدة غرداية.	01.02	01
69	الفروق في محور عقد العمل النفسي حسب الدرجة.	02.02	02
69	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور عقد العمل النفسي.	03.02	03
70	الفروق في محور ضغوط العمل حسب الدرجة.	04.02	04
70	قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور ضغوط العمل.	05.02	05
71	الفروق في محور الانتماء الوظيفي حسب الدرجة.	06.02	06
71	معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الانتماء الوظيفي.	07.02	07
73	توزع أفراد العينة حسب خاصية الجنس.	08.02	08
74	توزع أفراد العينة حسب خاصية السن.	09.02	09
75	توزع أفراد العينة حسب خاصية المستوى التعليمي.	10.02	10
76	توزع أفراد العينة حسب خاصية التخصص.	11.02	11
78	توزع أفراد العينة حسب خاصية الأقدمية.	12.02	12
79	توزع أفراد العينة حسب خاصية المنصب.	13.02	13
80	مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي.	14.02	14
81	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمحور عقد العمل النفسي.	15.02	15
83	المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي.	16.02	16
83	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمحور ضغوط العمل.	17.02	17
85	المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي.	18.02	18
86	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمحور الانتماء الوظيفي.	19.02	19
88	معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي.	20.02	20
89	معاملات خط الانحدار المعاملات Coefficientsa بين عقد العمل النفسي وضغوط العمل.	21.02	21
90	معاملات خط الانحدار المعاملات Coefficientsa بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي.	22.02	22
91	معاملات خط الانحدار المعاملات Coefficientsa بين ضغوط العمل	23.02	23

	والانتماء الوظيفي.		
92	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية الجنس.	24.02	24
92	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية السن.	25.02	25
93	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية المستوى التعليمي.	26.02	26
93	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية الأقدمية.	27.02	27
94	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية المنصب.	28.02	28

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الترتيب	الرقم
ج	نموذج الدراسة.	01.01	01
17	أنواع عقد العمل النفسي حسب (Rousseau and Tijoriwa) "روسو وتيجوريوا".	02.01	02
21	العلاقات المتبادلة بين الفرد والمنظمة في عقد العمل النفسي.	03.01	03
67	الميكمل التنظيمي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..	01.02	04
73	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس.	02.02	05
74	الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية السن.	03.02	06
76	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية المستوى التعليمي.	04.02	07
77	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية التخصص.	05.02	08
78	الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الأقدمية.	06.02	09
80	الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية المنصب.	07.02	10

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	الرقم
107	الاستبيان المتعمد في الدراسة.	01
111	الجدول الاحصائية المحصل عليها من برنامج SPSS.	02

المقدمة

أ. توطئة:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، يعتبر فهم الديناميكيات الاقتصادية والتحليل الدقيق للعوامل المؤثرة في السوق من الأمور الحيوية للمؤسسات والفرد على حد سواء. يتجلى ذلك في أهمية البحث والتحليل المتعمق في مجالات مختلفة من الاقتصاد، بما في ذلك تأثيرات السياسات الاقتصادية، وتحليل السوق، ودراسة السلوك الاستهلاكي، هذا دون إهمال جانب تأثر العامل بطبيعة عمله، و يعتبر العمل بمثابة جزء أساسي من حياة الفرد، حيث يمضي معظم الأشخاص ساعات طويلة يوميا في بيئة العمل، يتعرضون فيها لعدة أنواع من الضغوط تؤثر بشكل أو بآخر إما على أدائهم الوظيفي أو على إستقرارهم في العمل أو غير ذلك.

ففي عصرنا الحالي، تشكل ضغوط العمل والتحديات النفسية التي تطرحها أمور مثل العمل الجماعي، والمسؤوليات المتزايدة، وسرعة التغيير، تحديات حقيقية للعاملين والمنظمات على حد سواء. من جانب آخر، فإن فهم عقد العمل النفسي ودوره في بناء الانتماء الوظيفي يساعد في إيجاد استراتيجيات فعالة لتخفيف هذه الضغوط وتعزيز رضا الموظفين و التحسين من أدائهم، فهو أمر يستحق البحث والتحليل الدقيق نظرا لأهميته في فهم ديناميكيات سوق العمل الحديثة وتأثيراتها على الفرد والمؤسسة على حد سواء.

ففي ساحة الاقتصاد وإدارة الأعمال، تلعب العديد من العوامل دورا مهما في تشكيل وتأثير السوق والنظام الاقتصادي بشكل عام. من بين هذه العوامل، يأتي عامل العمل وعلاقته بضغوط العمل وعقود العمل النفسية والانتماء الوظيفي بمكانة بارزة.

و باعتبارها جزءا لا يتجزأ من الحياة المهنية اليومية، لا يمكن إنكار أن ضغوط العمل تشكل جزءا أساسيا من تجربة كل فرد في بيئة العمل الحديثة. إن موضوع ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي يثير اهتماما متزايدا للعلماء والممارسين في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم النفس، وبالتحديد في جانب شعور العامل بانتماءه للمؤسسة أو خلاف ذلك.

ب. إشكالية الدراسة:

في ظل البيئة العملية المتغيرة باستمرار تطور الأساليب والتكنولوجيا، أصبح فهم تفاعلات العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على أداء وسلوك الموظفين ضرورة حيوية للمنظمات، ومن بين هذه العوامل يبرز متغير ضغوط العمل كواحد من أبرز التحديات التي يواجهها الموظفون في بيئة العمل الحديثة.

تزداد أهمية فهم كيفية تأثير عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على أداء الموظفين ومن المثير للاهتمام أن يتم التحقيق في دور ضغوط العمل كمتغير وسيط بين هذين العاملين، وكيفية تأثير العلاقة فيما بينهم، وانطلاقاً من هذا تمت صياغة الاشكالية التالية:

ما مدى تأثير عقد العمل النفسي على الانتماء الوظيفي من خلال ضغوط العمل على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . ؟

من خلال هذه الاشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- فيما تتمثل الخلفية النظرية لكل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي؟
- مامستوى ادراك الموظفين لمتغيرات الدراسة (ضغوط العمل، عقد العمل النفسي، الانتماء الوظيفي) في المؤسسة محل الدراسة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية بين كل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي تعزى الى المتغيرات الشخصية والوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة؟

ت.فرضيات الدراسة:

للإجابة على اشكالية الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: يدرك الاطارات بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . مستوى متفاوت من عقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. يدرك العاملین بالمؤسسة محل الدراسة مستوى متوسط من عقد العمل النفسي بأبعاده (المحتوى الوظيفي، التحكم والتأثير، الدعم الاجتماعي، المكافآت والتقدير).
2. يوجد مستوى مرتفع من ضغوط العمل بأبعاده (الضغط الزمني، الضغط العملي، الضغط الشخصي).
3. يدرك العاملین بالمؤسسة محل الدراسة مستوى متوسط من الانتماء الوظيفي بأبعاده (الانتماء السلوكي، الانتماء المهني، الانتماء الاجتماعي).

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل ومدى الانتماء الوظيفي لدى عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر مباشر لعقد العمل النفسي بأبعاده (المحتوى الوظيفي، التحكم والتأثير، الدعم الاجتماعي، المكافآت والتقدير) على ضغوط العمل بالمؤسسة محل الدراسة.
2. يوجد أثر مباشر لعقد العمل النفسي بأبعاده (المحتوى الوظيفي، التحكم والتأثير، الدعم الاجتماعي، المكافآت والتقدير) على الانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.
3. يوجد أثر مباشر لضغوط العمل بأبعادها (الضغط الزمني، الضغط العملي، الضغط الاجتماعي، الضغط الشخصي) على الانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي، تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الأقدمية في العمل، المنصب).

ث. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره.
- التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته.
- توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.
- تحديد العلاقة بين كل من ضغوط العمل من جهة و عقد العمل النفسي و الانتماء الوظيفي من جهة أخرى.
- اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها وتحديد أثرها.

ج. مبررات اختيار الموضوع:

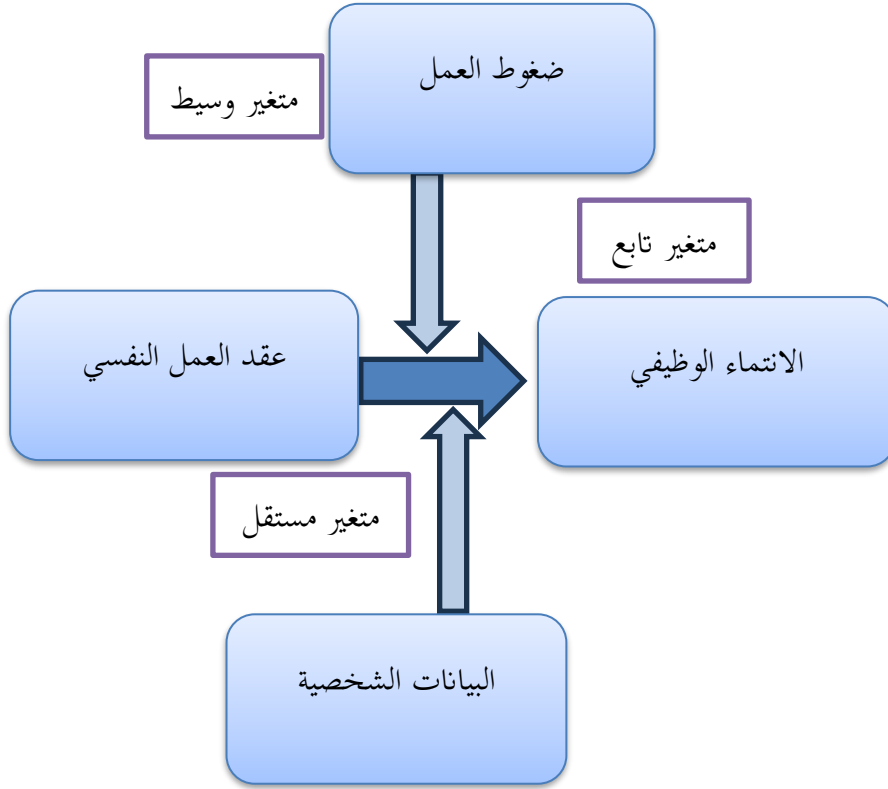
لقد تمثلت أهم المبررات في اختيار الموضوع في:

- زيادة الموسوعة العلمية في مجال عقد العمل النفسي الذي يهمله الكثير من المدراء.
- اثراء الموسوعة الجامعية ببحوث علمية جديدة حول الموضوع.
- قلة الدراسات التي تجمع المتغيرات الثلاثة رغم أهميتهم وعلاقتهم المترابطة.

➤ الرغبة في تسليط الضوء على مدى أهمية عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي لدى اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

ح. مخطط الدراسة:

الشكل رقم (01.01): نموذج الدراسة.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

خ. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- إبراز مدى تأثير ضغوط العمل على كل من عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي.
- إبراز دور عقد العمل النفسي ومدى تأثيره بضغوط العمل.
- إبراز دور الانتماء الوظيفي ومدى تأثيره بضغوط العمل.

د. حدود الدراسة:

تم رسم حدود الدراسة في:

- **الحدود الموضوعية:** تمت في تسليط الضوء على مفهوم كل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي، وفهم كيفية تأثير ضغوط العمل على عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي.
- **الحدود المكانية:** مقر الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .
- **الحدود الزمانية:** من 2023/11/28 إلى 2024/05/16.
- **الحدود البشرية:** تمثلت في مجموعة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

ذ. منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل الوصول الى نتائج صحيحة وإجابات واضحة حول الاشكالية المطروحة في البحث، وإختبار مدى صحة الفرضيات المطروحة تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول الى ذلك تم الاعتماد على مايلي:

- تقديم مفاهيم وتعريفات حول متغيرات الدراسة وذلك لمعرفة حيثيات الموضوع جيدا، دون اهمال الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.
- القيام بدراسة ميدانية اعتمادا على تصميم استبيانات وتوزيعها على الفئة المستهدفة ثم استرجاعها وتحليلها وإستخراج النتائج منها.

ر. صعوبات الدراسة:

- مرت مرحلة دراسة هذا الموضوع بعدة صعوبات وعراقيل أهمها:
- خروج الموظفين في مهمات خارج المؤسسة مما يؤدي إلى نقص في توفير الإجابات.
- تغير الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة بشكل كبير مقارنة بالموسم الماضي.

ز. مرجعية الدراسة:

اعتمدنا في اعدادنا لهذا الموضوع على عدة مراجع مختلفة منها الكتب، الأطروحات، الرسائل والمقالات العلمية في الجانب النظري، أما بالنسبة للجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الوثائق المقدمة في المؤسسة محل الدراسة.

س. هيكل الدراسة:

تم تقسيم الدراسة على النحو التالي:

الفصل الأول ويضم الأدبيات النظرية والتطبيقية لكل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي، حيث تم تقسيمه الى مبحثين يعالج الأول الادبيات النظرية والتطبيقية الخاصة بمتغيرات الدراسة، أما الثاني فقد تعرضنا فيه الى الدراسات السابقة حول متغيرات الدراسة.

الفصل الثاني، والذي يضم الدراسة الميدانية التي اجريت بالمؤسسة محل الدراسة حيث تم تقسيم الفصل لمبحثين، يعالج الأول المنهج والأدوات الاحصائية التي استعملت في الدراسة، أما المبحث الثاني فقد تعرضنا فيه الى تحليل وتفسير النتائج.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لضغوط العمل وعقد العمل

النفسي والانتماء الوظيفي

تمهيد:

تشهد البيئة العملية في العصر الحديث تطورات سريعة وتحولات مستمرة، مما يجعل العمال يواجهون مجموعة متنوعة من الضغوطات والتحديات. تعتبر ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي من بين المفاهيم الأساسية التي تثير اهتمام الباحثين والممارسين على حد سواء، نظرا لتأثيرها البالغ على أداء الموظفين ورفاهيتهم في بيئة العمل، و تعتبر ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي من بين أهم الجوانب التي تؤثر على تجربة الفرد في بيئة العمل. يتناول هذا الفصل مراجعة للأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بهذه الجوانب الحيوية الثلاثة، حيث يهدف إلى فهم أعمق لكيفية تأثير الضغوط المهنية على كل من عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي والذي ينعكس على سلوك الموظفين وأدائهم في محيط العمل.

سيتم في هذا الفصل استعراض النظريات والنماذج التي تسلط الضوء على مفهوم الضغوط العملية، بما في ذلك العوامل البيئية والنفسية والاجتماعية التي تؤثر على مستوى الضغوط في مكان العمل. كما سيتم تحليل مفهوم عقد العمل النفسي، ودوره في تحديد توقعات الموظفين واستجاباتهم للظروف المهنية، مع التركيز على التبادل المتبادل للوعود بين الموظف وصاحب العمل.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم فحص مفهوم الانتماء الوظيفي، والذي يشير إلى الارتباط العاطفي والانتماء الذي يشعر به الموظف تجاه منظمته. سنناقش كيف يمكن لهذا الانتماء أن يؤثر على الأداء والرضا الوظيفي، وكيف يمكن للمنظمات إدارة وتعزيز الانتماء الوظيفي لدى موظفيها.

من خلال استعراض الأدبيات النظرية والتطبيقية لهذه المفاهيم الثلاثة، سنسعى إلى فهم أفضل لتأثيرها على تجربة الموظف وأدائه في بيئة العمل.

أما بالنسبة للمبحث الثاني فسنستعرض أهم الدراسات السابقة التي عالجت كل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي، حيث سنستعرض الدراسات العربية والمحلية، ثم نمر إلى استعراض الدراسات الأجنبية، وفي الأخير نقوم بتسليط الضوء على أوجه الشبه والاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء

الوظيفي.

في هذا المبحث سنتحدث عن الأدبيات النظرية لمتغيري الدراسة حيث سنبين أهم توجهات الباحثين وتعريفاتهم لكل من المتغيرات الثلاثة لمتغير ضغوط العمل حيث قد تم تقسيمه إلى ثلاثة فروع حيث تم التطرق إلى ماهية ضغوط العمل وأهم مصادرها وأشكالها، أما في المطلب الثاني فقد تم تقسيمه إلى ثلاثة فروع حيث تم التطرق إلى كل من ماهيته، مقوماته وانتهاك عقد العمل النفسي، أما المطلب الثالث فقد تم تناول متغير الانتماء الوظيفي في ثلاثة فروع أيضا حيث تم التطرق في أولهم إلى ماهيته، ثم إلى تأثيره وأبعاده والحاجات التي تعمل على زيادته.

المطلب الأول: ماهية ضغوط العمل وأهم مصادرها وأشكالها.

وهي ضغوط تسببها عوامل مرتبطة بالمنظمة حيث تنتج عن طبيعة الدور الوظيفي الذي يمارسه الفرد أو حتى البيئة الداخلية للمنظمة من ظروف العمل الطبيعية كالحرارة والرطوبة والإضاءة وكذلك الضوضاء الناتجة عن الأجهزة والآلات والمعدات، وتنتج كذلك عن المناخ التنظيمي السائد في المنظمة وكذا العلاقات الاجتماعية داخل العمل.

الفرع الأول: ماهية ضغوط العمل.

ضغوط العمل تشير إلى الضغوط والتحديات التي يتعرض لها الأفراد في بيئة العمل، ويمكن أن تكون ناجمة عن عوامل متعددة.

1. تعريف ضغوط العمل

سعت العديد من الدراسات إلى تسليط الضوء على الضغوط في مكان العمل حيث تعتبر من الحقائق التي لا يمكن تجاهلها أو منعها، ومن الجوانب التي سيتم تناولها تعريف الضغوط، ضغوط العمل، وبعض مصادرها وهي: عبء العمل الزائد، التكنولوجيا المستخدمة

من خلال ما تم التطرق إليه من مفاهيم للضغوط¹، ذكر (Johns Saks and Jamal Baba) "جون ساكس، جمال بابا" أن ضغوط العمل هي ردود فعل الفرد تجاه ظروف العمل والناجمة عن مشكلات بيئية، وتنظيمية، ووظيفية، وفردية، والتي تمثل تهديدا له في حالة عدم تناسب قدرتها معها، مما يعرضه لزيادة متطلبات

1 حابس محمد نذير، بن زايد حسين، طبيعة ضغوط العمل في المؤسسة الجزائرية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2023/06/19، ص3.

العمل وصعوبة تكيفه معها ويترجم الشكل التالي ضغوط العمل بالمعنى المثار اليه آنفاً، والذي يعكس وجهة نظر الباحث في هذا الصدد¹.

مما لا شك فيه أننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة بغض النظر عن أسبابها سواء مادية أو سيكولوجية، وان ضغوط العمل قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض وجد ليعمل ولا يزال مصدر شقاء وذلك مصداقاً لقوله تعالى (وَلَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ) البلد (4)، ولقد ترتب على هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعديد من المخاطر والتحديات في حياته، تلك التي جلبت له الضغوط².
وعرف (*Price*) "بريس" دوران العاملين بأنه " حركة انتقال العامل الطبيعية خارج حدود المنظمة التي يعمل بها متخلياً عن عضويته فيها"³.

مع المتطلبات المتزايدة باستمرار لأعباء العمل والمواعيد النهائية، مع التكنولوجيا الهائلة التغيير، مع تدوير العمل والطبيعة المتغيرة للأسرة أي الأزواج الذين يكسبون من عملهم، أصبح مكان العمل في حد ذاته مشكلة صحية⁴.

تعتبر ضغوط العمل مشكله صعبة ومكلفة لأفراد والمنظمات بكافة أنواعها وخاصة الفنادق حيث تسبب هذه الضغوط ارتفاع معدل الغياب وضعف أداء العاملين و عددا من الحوادث و ينعكس ذلك على الانتاجية الخاصة بتلك المنظمات وخاصة قطاع الفنادق فئة الخمس نجوم القعد، وتعددت تعريفات ضغوط العمل ولم يتحدد تعريف ثابت لها ومن بين تلك التعريفات، ذكر (*Abu Afch*) "أبو عفش" أن ضغوط العمل نتيجة وجود متطلبات للوظيفة غير متوافقة مع قدرات الفرد العقلية والجسدية وكذلك الفسيولوجية مما تجعله غير متوازن في أداء عمله.

وذكر (*Brec*) "بريك" تعريف ضغوط العمل بأنها هي الأساليب التي يتبناها ممارسي العلاقة العامة لمواجهة ضغوط العمل المختلفة وقد تكون هذه الضغوط ايجابية او سلبية.

وذكر (*Wallace and Szilgyi*) "والاس وزيلقي" في عام 1987 أن تعريف ضغوط العمل هي تجربة ذاتية تحدث إختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج من عوامل تتعلق بالمنظمة بمختلف أعمالها، وأن لتلك الضغوط ثلاث مكونات وهي: التأثير، الإستجابة، التفاعل⁵.

1 أ.د. محمد أمين عبد اللطيف عشوش، دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل و التوازن بين العمل والحياة، كلية التجارة - جامعة القاهرة، مجلة الدراسات المالية والتجارية، ص 267.

2 محمد حسن خميس أبو رحمة، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة، الجامعة الإسلامية غزة، 2012، ص 13/12.

3 آدم احمد موسى حامد، توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل، جامعة بيشة السعودية، جامعة النيل الأبيض السودان، 2020، ص 134.

4 *Marc J. Schabracq And Al; The Handbook Of Work And Health Psychology; Second Edition; 2003; P39.*

5 عمر سطوحى عبد المعز و ابراهيم محمد عبد العزيز شكر و جيهان نبيل احمد، الدور العدل الخصائص الديمغرافية في تحسين في العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وضغوط العمل، مصر القاهرة، يونيو 2021، ص 16.

وقد تم تعريف ضغوط العمل بأنها تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن التفاعل بين قوى ضاغطة و المكونات الشخصية، وقد يؤدي إلى اضطرابات جسمية أو نفسية أو سلوكية لديه تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي، أو تؤدي إلى تحفيزه لتحسين الأداء.

عرفها (*Hall_Mansfield*) "هال مانسفيلد" بأنها الضغوط هي قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فردا او منظمة وتؤدي الى حدوث تغيرات داخلية في صورة اجهاد¹.

ومما سبق يمكن ان نعرف ضغوط العمل على أنها حالة من التوتر والإجهاد النفسي والجسدي التي يمكن أن تصيب الأفراد نتيجة لتعرضهم لمتطلبات أو ضغوط تتعلق بوظائفهم. يمكن أن تنشأ هذه الضغوط من مجموعة متنوعة من العوامل بما في ذلك بيئة العمل، حجم العمل، التوقعات المهنية، العلاقات مع الزملاء والرؤساء، وعدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية.

2. خصائص ضغوط العمل:

تمتاز ضغوط العمل بمجموعة من الخصائص نوردتها فيما يلي: أن ضغوط العمل منتشرة دائما وتوجد في مكان العمل بشكل أو آخر، فازدحام المكاتب أو زيادة الضوضاء ... كل ذلك يشكل ضغطا على تفكير الفرد وأعصابه وحالته المزاجية التي تسبب ضغوطا في العمل².

تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد، تلفت النظر الى جدية موضوع ضغوط العمل وضرورة تعرف الرؤساء في المستويات التنظيمية المختلفة على مسببات الضغط³، فقد تخدم الضغوط أغراضا مفيدة قد تكون دافعا لإجادة العمل والمنافسة والتفوق وقد تشكل فرصا للتحسين والتطوير وقد تكون مصدر للابتكار وتطبيق الأفكار الإبداعية، ولكنها من جهة أخرى قد تسبب أضرارا كثيرة على المستوى الشخصي والتنظيمي لذلك فان هناك قدرا مقبولا أو صحيا للضغوط التي ينتج عنها آثار ايجابية فإذا قلت الضغوط أو زادت عن هذا القدر أصبحت ضارة وخطيرة.

أن ضغوط العمل منتشرة دائما وتوجد في مكان العمل بشكل أو بآخر⁴، ويختلف الناس في استجابتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط و ذلك ناتج عن إدراكهم لهذه الضغوط والمعاني التي يعطون لها، الجدير بالذكر أن الشعور بعبء ضغوط العمل والقدرة على مواجهتها والتعامل معها يختلف مع الافراد باختلاف قدراتهم وخصائصهم النفسية والعقلية⁵، فكثرة العمل وازدحام جدولته يعني قلقا وتوترا عند البعض بينما يعتبره آخرون فرصة للتحدي و إثبات الذات، وقلة العمل عن القدر المطلوب يعتبرها بعضهم سوء تقدير لمهاراتهم و غيابا لفرص النجاح التي

1 عاشور خديجة، ضغوط العمل . النظريات و النماذج،، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خضير بسكرة.ص 188.

2 بوتينة كريمة و بيوط فاطمة الزهراء، العوامل الوظيفية وعلاقتها بضغط العمل. جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل،2019/2018، ص40/93.

3 محمد سلامة، فن ادارة الوقت، دار المغنر للنشر والتوزيع،2016،ص77.

4 بن لعمودي مريم، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، جامعة قاصدي مبراح ورقة2014/2015، ص 13.

5 خديجة يحيى عبد الصمد، أثر الذكاء العاطفي في ضغوط العمل لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة الازهر، جامعة الازهر، فرع البنات بالقاهر، 2023/05/30، ص354.

يريدون بينما ينظر إليه آخرون على أنها فرصة للراحة وعدم مواجهة المشكلات، لذلك نجد أن الضغوط التي تسبب آثارا نفسية عند البعض قد تصبح هي نفسها مصدرا للطاقة والنشاط عند الآخرين.

3. أسباب ضغوط العمل:

هناك عدة عوامل التي تجعل موقف العمل ضاغطا نذكر بعضها¹:

➤ صراع الدور :

يمكن القول لأن صراع الدور هو مجموعة من الخصائص الموجودة في بيئة العمل وتمثل تهديدا للفرد²، ويحدث ذلك عندما يكون هناك زيادة في الطلب على الفرد من قبل الزملاء فينشأ صراع الأدوار، ويعرف صراع الأدوار بأنه التناقض في التوقعات والمتطلبات من الأطراف المختلفة في المنظمة. يستخدم البعض مصطلح صراع الأدوار للإشارة إلى الحالات التي تتعارض فيها التوقعات التي يتعرض لها الفرد، سواء كان الفرد على علم بالصراع أم لا، بينما يستخدم آخرون مصطلح صراع الأدوار للإشارة إلى الحالات التي يدرك فيها الفرد وجود توقعات متعارضة³.

➤ غموض الدور:

هو حالة يفتقر فيها الشخص إلى الوضوح بشأن السلطة والمعلومات حول كيفية أداء أو إكمال العمل الموكول إليه، ويوصف غموض الدور بأنه حالة لا يمتلك فيها الفرد توجيها واضحا بشأن التوقعات المتعلقة بدوره في المنظمة، ينشأ غموض الدور عندما يشعر الموظف بوجود الكثير من عدم اليقين في جوانب دوره أو عضويته في المجموعة، ويعتبر غموض الدور عاملا آخر يسبب ضغوط العمل، حيث يحدث عندما لا يتم تحديد التوقعات والأهداف والمسؤوليات بوضوح للموظفين⁴.

➤ تحمل المسؤولية:

تحدث ضغوط العمل بسبب شعور العامل الذي يشغل منصبا رئيسيا أنه مسؤول عن تقييم أشخاص آخرين وكتابة التقارير عنهم من حيث الصلاحيات للعمل أو الاستحقاق للعلاوة أو ترقية أو حتى الفصل من العمل خاصة إذا كان هذا الموظف من ذوي الضمير الحي اليقظ، ويطلب أيضا من الموظفين أن يتحملوا مسؤولية البحث عن التدريب والنصائح والإشراف الضروريين للعمل بفعالية وأمان في الوظيفة⁵.

➤ بيئة العمل:

1 وهيبية عيشاوي و مصطفى عوي، ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، البلدة و باتنة الجزائر،: 09 / 2020/11، ص 229/328.

2 عبير ياسين أحمد ابراهيم، دور المهارات الحياتية في مواجهة ضغوط العمل، مجلة الاقتصاد المنزلي العدد الرابع، 23-24/12/2017، ص 747.

3 *Junaid Ahmad, Impact Of Role Conflict And Role Ambiguity On Job Satisfaction The Mediating Effect Of Job Stress And Moderating Effect Of Islamic Work Ethics, European Journal Of Business And Management Research, July 2021, P42.*

4 *Cahayasanthi, Ni Putu Melda and al, The Effect Of Role Ambiguity On Work Related Stress And Employees' Work Satisfaction, American Journal Of Humanities And Social Sciences Research, 2020, P100.*

5 *Natalie Dermott, Work –related Stress Management Policy And Code Of Practice, University Council, November 2015, P07.*

بيئة العمل السيئة لها تأثير كبير على حمل العمل ومصدر الضغط على الموظف، على الرغم من أن الموظفين لديهم خصائص فيزيائية مختلفة، إلا أن ظروف العمل لا يمكن تحديدها بشكل مناسب إذا لم يتم تحديد مستويات حمل العمل بدقة، بينما تعتبر الظروف الفيزيائية التي تعد جزءاً من العوامل البيئية من بين العوامل التي تشكل بيئة العمل للأفراد، بالإضافة إلى ذلك فإن الظروف السلبية للبيئة من بين العناصر التي ستسبب الضغط الذي سيواجهه الأفراد كتأثير الإضاءة، الضوضاء، درجة الحرارة، الهيكل راحة، وجودة الهواء في مكان العمل، تؤثر هذه العوامل بشكل فعال على الموظفين كموارد نفسية وفيزيولوجية، نقص هذه الموارد سيتسبب في تجربة الموظفين للتوتر¹.

الفرع الثاني: مصادر ضغوط العمل.

يستعرض الباحث فيما يلي أهم المصادر المحتملة لضغوط العمل إذ أن محاولة كشف الأسباب الكامنة وراء تلك الضغوط هو الشغل الشاغل للباحثين في هذا المجال وقد حلل الكثير من هؤلاء الباحثين أسباب مختلفة لضغوط العمل، إلا أن تركيز الباحث هنا سينصب على مسببات ضغوط العمل لدى العمال في المؤسسة². إن مصادر ضغوط العمل كثيرة حتى انه يمكن القول إن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للتوتر والقلق، ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به، به أو بمعنى آخر فإنها تعد تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد.

1. عدم توافق الشخصية مع متطلبات التنظيم الرسمي:

حيث تميل المنظمات كبيرة الحجم إلى الأخذ بالشكل البيروقراطي المتقيد بلوائح وإجراءات رسمية، فيتعارض ذلك عادة مع رغبة العاملين في الاستقلالية والتصرف بحرية، وذلك بإجبارهم على الالتزام بالأنظمة والإجراءات والقواعد الرسمية التي تحد من المبادرة أو الابتكار أو الإبداع، ويلقي ذلك التعارض ضغوطاً نفسياً على العاملين. أن اختلال ظروف العمل المادية من تهوية، وإضاءة ودرجة حرارة عالية و ضوضاء أو التعامل مع مواد كيميائية كالغازات، يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل وظروفه، ونظراً للارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامتها فإنها يمكن أن تكون مصدراً أساسياً من مصادر ضغوط العمل. أن الضوضاء تعتبر من الأسباب الرئيسة لضغوط العمل لما تؤدي إليه من مضايقات نفسية وأثار عضوية سلبية على الفرد تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى التركيز الشديد عند إنجازها.

1 Tarık Ziyad Çelik, *Effective Strategies For Managing Workload And Stress*, February 2024, P228.

2 محمد حسن خميس أبورحمة، مرجع سبق ذكره، ص 18.

ويعتبر الباحث أن إضاءة مكان العمل من أهم ظروف العمل المادية حيث أن النظام الجيد للإضاءة يؤدي إلى زيادة الدقة في الإنتاج وكذلك فإن الإضاءة السيئة في مكان العمل تسبب للأفراد شعورا بالانقباض وزيادة التعب والأخطاء في العمل.

2. صراع الادوار و صراع الفرد والدور و غموض الدور:

➤ صراع الادوار: ويحدث ذلك عندما يتعارض دور الفرد مع مفاهيمه و قيمه الشخصية أو مع ظروفه الخاصة أو معهما معا، ويتعارض الدور مع الظروف الشخصية للفرد عندما يتحتم عليه العمل في مناورات مسائية أو السفر لمسافات بعيدة أو التغيب عن المنزل لفترات طويلة مع كونه زوج أو أب، ويؤدي ذلك إلى صراع نفسي تتوقف حدته على قوة الضغوط وقدرة احتمالها من قبل الفرد، الذي يتعرض لمجموعتين من توقعات الدور في آن واحد والامتثال لأحدهما يجعل من الصعب الامتثال لآخر¹، فالفرد يقوم بمقابلة التوقعات المختلفة التي يريدها الأطراف ذو العلاقة به، والتي قد تكون متعارضة، فقد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الاولوية، وتعارض حاجات الأفراد العاملين مع متطلبات المنظمة وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة فتكون الضغوط نتيجة عدم قدرة الفرد على تحقيق هذه التوقعات المتعددة.

➤ صراع الفرد والدور: ويحدث هذا عندما تتصارع خاصية من خصائص وسمات الفرد (القيمة، الحاجة، الرغبة، المبدأ المعنوي) مع الدور فمثلا عندما يرقى الفرد إلى مركز أعلى بينما يجد من الصعوبة تفويض السلطة، أو عندما يكلف الفرد بواجبات معينة في وظيفة لا يفضلها مثلما يكلف فرد يعمل في مجال معين بالقيام بعمل في التقنيات التربوية.

➤ غموض الدور: يعتبر غموض الدور سببا مهما لضغوط العمل فقد أشار التقويم إلى أن ماكتيل قام بإجراء دراسة أوضحت أن غموض الدور يمثل مصدرا لضغط العمل بالنسبة لحوالي (35%) من عينة الدراسة، وأن غموض الدور يؤدي لزيادة التوتر والشعور بعدم جدوى ما يبذلون من جهد وانخفاض الرضا الوظيفي لديهم.

ويعني غموض الدور الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسؤولياته والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة، وطرق تقييم الأداء وغيرها ويترب على ذلك أن يصبح العامل غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات.

3. نمط الشخصية و مشكلة العلاقة مع الآخرين و تقييم الأداء و الاتصال والتواصل المهني:

1 محمد مكناسي، مصادر ضغوط العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 8 ماي 1945 - قالة، المجلد 4 - جوان 2017، عدد 10، ص 224/223.

➤ نمط الشخصية: إن بعض الأفراد يتصفون بمجموعة من الصفات التي تميزهم عن غيرهم من الأفراد ولديهم رغبة عالية في التنافس، ويشعرون بإلحاح الوقت، ورغبة في ذكر أن لديهم دافع عال لإنجازاتهم كما أنهم عدوانيون، سريعو الغضب، ويتسمون بالسرعة وقلة الصبر، ويقبلون على الأعمال التي تتسم بمسؤولية أكبر ومجازفة أعلى، وسميت هذه السمات بنمط الشخصية، أما النمط الآخر فلديهم قدر منخفض من هذه السمات، وتشير البحوث إلى أن الأفراد الذين يتسمون بنمط الشخصية أكثر عرضة للإصابة بضغوط العمل، ويبدو أن متغير العدوانية وسرعة الغضب يساهمان أكثر من المتغيرات الأخرى بالإصابة بضغوط العمل.

➤ مشكلة العلاقة مع الآخرين: تؤدي العلاقات الشخصية بين العامل وزملائه في العمل دورا هاما في الحياة العملية، فهذه العلاقات قد ينتج عنها إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية كالتقدير والاحترام والصدقة وغيره، أما إذا أسبى استغلال هذه العلاقات فإنها بلا شك ستتصف بسمات العداة والكراهية، وقد تعمق هذه السمات إلى الحد الذي يؤدي إلى انفصال المسؤول أو ما يشبه حالة اغتراب.

يوجد داخل المنظمة الإدارية أنواع مختلفة من العلاقات بين الرئيس والمرؤوس، أو العلاقة بين المرؤوسين فيما بينهم فإذا كانت العلاقة بين الرئيس والتابعين له يغلب عليها التسلسل أو انعدام التفاهم فذلك يؤدي إلى زيادة الضغوط لدى الأفراد، و إلى ظهور الصراعات داخل المنظمة وتعرض العاملين للضغوط.

➤ تقييم الأداء: إن تقييم الأداء يعتبر في كثير من الأحيان مصدرا من مصادر ضغوط العمل لدى المسؤولين بما يتطلبه من استرجاع للمعلومات بخصوص الموظفين الذين يقومون عليهم واسترجاع الوقائع المتعلقة بسلوكهم وأدائهم طوال العام، والأفراد يجدون أنفسهم غير قادرين على التحرر من تأثير العلاقات الشخصية مع هؤلاء الموظفين أو من ضغوط وتوجيهات الإدارة العليا¹.

➤ الاتصال والتواصل المهني: يعد شكل الاتصال وآلياته داخل المؤسسات أحد أسباب ضغوط العمل، حيث أن الاتصال في البيئات الواضح و المبني على الثقة المتبادلة بين الطرفين يشكل عاملا مهما في تخفيف ضغوط العمل، وان قلة الثقة المتبادلة بين المدير ومرؤوسيه تؤثر سلبا على كفاءة الاتصال بينهما والتي تؤدي بدورها إلى خلق جو من التوتر بين الطرفين.

4. العبيء الوظيفي و الضغوط المرتبطة بالقرارات الوظيفية و طبيعة الإشراف:

➤ العبيء الوظيفي: يعتبر عبيء العمل أحد أهم مصادر ضغوط العمل التي يمكن ان تعيق اداء الفرد لما يتطلبه من مهارات عالية خاصة في وظائف الادارة وبخاصة القيادة منها، فقد وما يزال ينظر الى ضغوط العمل على انها اكبر خطر مرتبط بعمل الافراد الذين يشغلون الوظائف القيادية وينقسم عبيء العمل الى عبيء كمي ونوعي².

1 محمد مكناسي، مرجع سبق ذكره، ص 226.

2 عاشور خديجة، مرجع سبق ذكره، ص 194.

عبيء كمي: ويتمثل في تعدد المهام المسندة للفرد او عدم كفاية الوقت لانجاز المهام المنوط به بحيث يحتاج الى وقت أكثر.

عبيء نوعي: ويحدث عندما يفتقر العامل للمهارات اللازمة لانجاز مهامه او لانجاز أكبر من قدرته سواء من الناحية العقلية او الجسمية.

➤ **الضغوط المرتبطة بالقرارات الوظيفية:** حيث يتوقف اتخاذ الفرد لمثل هذه القرارات على وجود بدائل متاحة، وعلى المعلومات المتوافرة عن كل بديل وعن مدى المخاطرة التي ينطوي عليها كل بديل، فكل بديل له خصائص ايجابية وسلبية، ويشعر الفرد بالضغوط عندما يكون عليه الاختيار بين احد هذه البدائل، وكثير من الأفراد يتخذون قرارات وظيفية من خلال الأخذ بعين الاعتبار البدائل المتاحة في وقتها، كما أنهم يفكرون في البدائل الأخرى التي قد تظهر أمامهم أيضا فهم يتأثرون إلى درجة كبيرة بالتزامهم بقرار معين، وبرأي الآخرين فيهم، وهنا يشعر هؤلاء الأفراد بالضغط الشديد إلى أن يتم اتخاذهم للقرار.

➤ **طبيعة الإشراف:** يلعب الأسلوب الذي يتبعه المسؤولون للأفراد دورا هاما في الصورة التي يؤدون بها عملهم، فإذا كانت نظرتهم إيجابية نحو موظفيهم فإن ذلك يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لديهم ورضاهم عن العمل، أما إذا كانت سلبية فإنها تؤدي إلى ضغوط في العمل.

الفرع الثالث : ضغوط العمل الخارجية والداخلية

لا تختلف كثيرا مصادر ضغوط العمل في المؤسسات سواء العامل منها في المجال الاقتصادي أو الصحي أو الخدماتي، وتنقسم ضغوط العمل بين ضغوط عمل خارجية (خارج المؤسسة)، ضغوط عمل داخلية أو تنظيمية (داخل المؤسسة) وضغوط عمل شخصية (فردية)¹.

1. مصادر ضغوط العمل الخارجية:

تتمثل أهم الضغوط الخارجية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات:

➤ **ضغوط العمل المرتبطة بالمتغيرات السياسية والقانونية:** إذ يؤدي عدم الاستقرار السياسي إلى شعور الأفراد بالضغط.

➤ **ضغوط العمل المرتبطة بالمتغيرات الاقتصادية:** يمكن أن تؤدي الحالة الاقتصادية العامة التي يمر بها البلد، وكذا مستويات التضخم إلى شعور الأفراد بالضغوط النفسية.

1 محرز صالح، مشعلي بلال، مصادر ضغوط العمل في المؤسسات الصحية وطرق معالجتها، جامعة تبسة، ص23.

➤ الضغوط المرتبطة بالتطورات التقنية والتكنولوجية: وتكون بخاصة في قطاع الصحة وحدة المنافسة وشدتها خاصة عند موظفي القطاع الخاص، وذلك بنقص مستلزمات العمل وعجز الموردين في كثير من الأحيان في توفير أدوات العمل الذي يولد ضغطا لدى العمال.

2. مصادر ضغوط العمل الداخلية:

تتمثل أهم الضغوط الداخلية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات:

➤ **طبيعة العمل:** من الصعب أن نجد وظيفة في مجتمعنا المعاصر خالية من أي ضغوط، التأثيرات لدى الطاقم الإداري والناجمة عن التفاعل بين العوامل التنظيمية والاجتماعية والمكونات الشخصية له، والتي تؤدي إلى اضطرابات صحية ونفسية وفكرية وسلوكية مما يؤدي إلى الانحراف عن مسار الأداء الطبيعي لمهامه¹، وإن كانت بعض الوظائف تعاني من ضغط العمل أكثر من غيرها، خاصة إذا تعلق الأمر بصحة المواطن وحياته.

➤ **اتخاذ القرار:** يشعر الفرد بالضغوط عندما يكون عليه الاختيار بين البدائل المتاحة للقرار، خصوصا عند تعدد البدائل وتقارب مزاياها وعيوبها، ولا سيما حينما يكون القرار متعلق بالصحة العامة وحياة الأشخاص لضغوط العمل.

➤ **السلامة والصحة المهنية:** إن عدم توفير شروط السلامة والصحة المهنية وقواعدها يعد مصدرا يولد إحساس لدى الفرد بأنه غير آمن على حياته أثناء أدائه لعمله، خاصة أن العاملين في مؤسسات الصحة عرضة للعدوى والإصابة بالأمراض المتنتقلة.

➤ **نظام الأجور والحوافز:** يعتبر الأجر وملحقاته من المزايا والحوافز الاقتصادية التي يحصل عليها العامل، حيث لها تأثير في اتجاهاته نحو عمله والرضا عنه، وبالتالي عدم التكافؤ بين راتب الفرد ونفقاته الأسرية والشخصية يعرضه لتدني مستوى المعيشة وصعوبة التخطيط المالي، وكل هذا يسبب ضغوطا مهنية.

➤ **ظروف العمل المادية:** إن اختلال ظروف العمل المادية من إضاءة، وحرارة، ورطوبة، وتهوية، وضوضاء، وترتيب مكان عمل، وغيرها من الظروف يمكن أن يؤدي إلى شعور الفرد بعدم مناسبة مكان العمل وظروفه، ويؤدي هذا بالطبع إلى زيادة الشعور بالتوتر والضغوط النفسية.

3. مصادر ضغوط العمل الشخصية:

تتمثل أهم الضغوط الشخصية التي يتعرض لها العاملون في المؤسسات:

➤ **نمط الشخصية:** يتفاوت الناس في شخصياتهم وخصائصهم وسماتهم وميولهم، وبالتالي في مدى قابليتهم للضغوط وتكيفهم مع هذه الضغوط²، على مقدار ما يتميزون به من قدرات التوافق بين قدرات الفرد وحاجاته.

1 خالد عيادة، عمليات ضغوط العمل وأثره على الأداء، دار الخليج 2010، الطبعة الأولى 2011، ص8.

2 محرز صالح، مرجع سبق ذكره، ص09.

- **العمل:** تتحدد مواقف الأفراد وسلوكياتهم بناء على احتياجات شخصية و وظيفية، لذا يعد عدم التوافق بين قدرات الفرد وحاجات العمل من العوامل المؤدية لضغوط العمل.
- **الحالة النفسية والبدنية:** الحالة الصحية العامة هي رأسمال الفرد في أي عمل من الأعمال، بحيث أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالي من اللياقة البدنية يستطيعون مواجهة ضغوط العمل بدرجة أقوى من الأفراد الذين يعانون من الأمراض.
- **الحالة العائلية:** قد أشارت الأبحاث إلى أن مصادر الضغوط المنزلية قد تكون أكثر تأثيراً، على الفرد للدرجة التي تنعكس عليه في عمله.
- **الخبرة المهنية:** إن العلاقة بين ضغوط العمل والخبرة المهنية علاقة عكسية، حيث تلعب الخبرة دور كبير في تخفيض الضغط الناتج من بيئة العمل، لذا فإن طبيعة الوظيفة تعد مصدراً للضغط كون ان مصدر الوظائف والمناصب يختلف باختلاف شاغليها، حيث يمكن ان يؤثر القائد بالضغط الممارس عليه بدرجة أقل من شخص اخر من نفس منصبه، ذلك لأن الفروق الفردية تلعب دوراً في تكيف الضغوط وكيفية التعامل معها¹.
- **الجنس:** يعد عامل الجنس من ذكور واناث من الخصائص الشخصية المؤثرة في دراسة ضغوط العمل، لا سيما مع زيادة معدلات دخول الإناث في سوق العمل، والتي يختلف موقعها الاجتماعي والوظيفي عن الرجل من تداخل مسؤولياتها بين العمل والمنزل

المطلب الثاني: ماهية عقد العمل النفسي، وماهي أهم مقوماته.

ان مفهوم عقد العمل النفسي يعتبر من المفاهيم المعاصرة في علم الادارة والتي تهتم بجانبها الغير مكتوب بين كل من الموظف أو العامل والمؤسسة وسنحاول في هذا المطلب عرض ماهيته، وأهم مقوماته.

الفرع الأول: ماهية عقد العمل النفسي.

يعتبر مفهوم عقد العمل النفسي من الأفكار الحديثة في مجال الفكر الإداري، على الرغم من أن هناك بعض من المحاولات الجادة لتعريفه وتحديده بدقة من قبل بعض الباحثين، إلا أنه لا يزال هناك تبايناً واضحاً في الآراء. فالمفاهيم المتعلقة بعقد العمل النفسي تظل غامضة مقارنة ببقية المواضيع النفسية والمفاهيم المرتبطة بالسلوك التنظيمي. في هذا السياق، سنقوم بتقديم مجموعة من التعاريف التي قدمها الباحثون والأكاديميون لمفهوم عقد العمل النفسي، ونوضح كيفية تصور كل منهم لهذا المفهوم.

1 عدان نبيلة، ضغوط العمل والاداء الوظيفي، مركز الاداء الاكاديمي، 2020، ص24.

يمكن تصور علاقة العمل على أنها تتكون من علاقيتين متميزتين الأولى هي عقد قانوني يوضح متطلبات الخدمة والأجور و مسؤوليات الموظف وصاحب العمل، والثانية هي عقد غير مكتوب وهو يشير إلى التوقعات السلوكية التي لم يتم تناولها بشكل صريح في العقد القانوني الرسمي.

1. مفهوم العقد:

هو المفهوم العام المعروف الذي يتفق فيه طرفان أو أكثر على إنشاء مركز قانوني أو تعديله أو إلغائه وذلك بعد توافر الشروط الشكلية والموضوعية المحددة للعقود بشكل عام أو للعقد المتفق عليه بصفة خاصة، وينشئ هذا العقد آثاره القانونية في ذمة كلا المتعاقدين بمجرد حصوله حصولاً صحيحاً¹.

2. مفهوم عقد العمل النفسي:

اختلف العلماء والباحثين في تقديم تعريف موحد لعقد العمل النفسي وفيما يلي سنسرد اهم التعاريف الواردة في الموضوع سواء من العلماء أو من الباحثين.

عرفت (**Denise Rousseau**) "دينيس روسو" عقد العمل النفسي على أنه " اعتقاد ذاتي للفرد حول طبيعة العلاقات المتبادلة بين الفرد والآخرين المؤسسة أو المبنية على الوعود سواء كانت خفية أو مصرح عنها في تفاعلاتهم"².

أما (**Schein**) "شايين" فقد عرفه على أنه " الفرد ينتظر من التنظيم عدة توقعات تلك التوقعات ليست مركزة حسب علاقة كمية العمل مقابل أجره فحسب بل تتعدى ذلك إلى حقوق ومزايا وواجبات بين الفرد والمنظمة"³.

أما (**Spanow**) "سباناو" فقد عرفه على أنه " عقد العمل النفسي يتأثر بالمعايير الاجتماعية والقواعد التي تسيطر أو تضبط السلوكيات ما بين الأشخاص وكذا طريقة إدراك توازن السلطة مابين العامل وصاحب العمل"⁴. يشير عقد العمل النفسي إلى معتقدات الأفراد فيما يتعلق بالالتزامات والفوائد المتبادلة في علاقة العمل، وأظهرت الأبحاث أن الانتهاكات في هذا العقد يمكن أن تؤدي إلى نتائج سلبية لكل من الموظفين والمنظمات⁵. يشير عقد العمل النفسي في التوظيف إلى معتقدات الأفراد حول التوقعات والالتزامات المتبادلة بين الموظفين وأصحاب العمل، مما يعزز علاقة طويلة الأمد لاستدامة الأعمال⁶.

1 عيسى إبراهيم عثمان، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص24.

2 أمال كاظم مهدي، عقد العمل النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي، مجلة كلية الفقه، جامعة الكوفة، العدد30، السنة 2019، ص575.

3 صوفي عبد الوهاب، طبيعة عقد العمل النفسي (محاولة لفهم طبيعة العلاقة بين العامل والمنظمة)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 13، جامعة تلمسان، 2013، ص02.

4 صوفي عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره، ص02.

5 **Marjo-Riitta Diehl and Rebecca Melissa Löffert**, *A psychological contract perspective to managing the employment relationship during the COVID-19 pandemic in the aviation industry*, *International Journal of Human Resource Management*, 2023, p05.

6 **Kainat Akhtar Usmani and Farhina Sardar Khan**, *Understanding Psychological Contract: Long-Term Investment for Business Sustainability*, *Management Dynamics*, 2022, p62.

يمثل عقد العمل النفسي بشكل عام نظرية تسمح لنا بدراسة التبادل الاجتماعي وفهمه، فضلاً عن أن مفهوم عقد العمل النفسي قد ولد ليعبر عن وجود علاقة بين طرفين: المؤسسة من جهة أو رب العمل أو العامل من جهة أخرى ويرجع عقد العمل النفسي إلى معتقدات الأفراد و ادراكهم فيما يتعلق بالالتزامات المتبادلة بين العاملين ومنظمات العمل، والاعتقادات المبنية على الوعود اللفظية أو الضمنية التي تتعمق باتفاقية تبادل مبرمة بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها¹.

إن عقد العمل النفسي هو كأى عقد عادي ينشأ بين طرف وآخر أو بين طرف وعدة أطراف يمكن أن يفصح عنه الفرد كما يمكن أن يكتمه، كما ينفرد عقد العمل النفسي بخاصية كونه عقداً ضمناً غير مكتوب يوازي فيه الفرد بين مجموعة من العناصر الذاتية².

يوضح الباحثون أن الاختلافات الرئيسة بين التصورات الأولية لعقد العمل النفسي تمثل المرور إلى رؤية تبادلية والتي تشير إلى فوائد ملموسة نحو منظور أوسع يشتمل على عناصر ملموسة وغير ملموسة، إن وجهة نظر تعريف عقد العمل النفسي غيرت مستوى المجموعة نحو علاقة الفرد بالمؤسسة، حيث أن العلاقة بين هذه الأطراف ينظر إليها على أنها علاقة التبعية³.

ويعرف (*Hoyleund*) "هويلوند" على أن العقد النفسي هي العلاقة بين الأفراد وأصحاب العمل. يركز بشكل صريح على رأي الموظف تجاه صفقة التوظيف وهو ذو صلة كبيرة بإدارة الموارد البشرية، ولذلك يجب على الموارد البشرية مواءمة استراتيجيتها للحفاظ على مواقف وسلوكيات إيجابية لدى العمال⁴. يمكن فهم عقد العمل النفسي كعملية من تعديلات على مر الزمن، ويمكن تفسير التعديلات على أنها كيفية وعي كل طرف بدرجة تحقيق الطرف الثاني للوعد.

من خلال ماسبق يمكن تعريف عقد العمل النفسي على أنه مجموعة من التصورات والمعتقدات والالتزامات المتبادلة والتي تتعلق بعدة جوانب كالاتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ونوعية وظروف العمل والتي تكون غير مكتوبة وتحدد طبيعة العلاقة بين كل من العامل والمؤسسة.

الفرع الثاني: أنواع عقد العمل النفسي، خصائصه وتكوينه.

1. أنواع عقد العمل النفسي:

1 محمد مزيان، عقد العمل النفسي في التقييم التربوي، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، 1999، ص06.
2 عبد الوهاب أحمد جاد، السلوك التنظيمي: دراسة سموك الأفراد والجماعات داخل منظمات الاعمال، دار الوفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص12.
3 عبد العزيز عمي مرزوق، تمكين العاملين مدخل لتحسين إدارة الأزمات الحج معيد خادم الحرمين الشريفين، الملتقى العمومي الخامس لأبحاث الحج، المملكة العربية السعودية، 2004، ص35

4 *Okpu, Tarela Oborol; Relational Psychological Contract And Organizational Citizenship Behaviour Of Commercial Banks In Bayelsa State; International Journal Of Business And Management Invention, February 2021, p12.*

إن تقديم مفهوم عقد العمل النفسي وكذلك قياسه كان محل خلاف بين الباحثين حتى نهاية التسعينات، فقد ركز كل من (*Rousseau and Tijoriwa*) "روسو وتيجوريوا" على مسألة تعدد أبعاد مفهوم عقد العمل النفسي، الأمر الذي قادهما إلى صياغة نموذج يحدد أربع أبعاد أساسية لمفهوم عقد العمل النفسي وهي كمايلي: العقد العلاقي، العقد المتوازن، العقد التبادلي (التعاقدى)، العقد الانتقالي¹.

أ. العقد العلاقي:

في هذا العقد، تكون ترتيبات العمل متعددة المدى ومفتوحة على المستقبل، وتعتمد على الثقة والإخلاص والعائدات. تكون المكافأة مشروطة بالأداء الذي يتفق مع رؤية المنظمة ومشاركته فيها، والعقد العلاقي أو العلاقي هو عقد يحتوي على عناصر من التعاقد العلاقي؛ بمعنى آخر، العقد العلاقي يتكون من ممارسات صراع الأدوار². يمكن قياسها عن طريق بعدين أساسيين وهما:

➤ الاستقرار: يبقى العامل في المنظمة ويؤدي ما هو مطلوب منه في العمل .

➤ الإخلاص: يحفز صاحب العمل على دفع رواتب مقبولة تساعد العامل على البقاء والاستمرار على المدى البعيد. ويطلب من العامل تعزيز المؤسسة للتعبير عن إخلاصه وحسن نواياه وحاجاتها وإنجازاتها، أي يكون مواطناً صالحاً بالنسبة للمنظمة. بالنسبة لصاحب العمل (المنظمة)، يدعم الأفراد من حيث تحسين مستوى المعيشة، وتحقيق احتياجاتهم واهتماماتهم وعائلاتهم.

ب. العقد المتوازن:

في هذا العقد تلتزم المنظمة بتفويض المسؤوليات ومنح امتيازات للولوج إلى المعلومات، و توفير الأدوات لتحقيق الأهداف، والفرص للتطوير الذاتي، وفي المقابل فإن العامل يقبل أهداف المنظمة ويلتزم بإثبات القدرة على التأقلم لتحقيق الأداء المنتظر³، وتكون ترتيبات العمل ديناميكية ومفتوحة للمستقبل، ومشروطة بالنجاح الاقتصادي للمنظمة وفرص العمال لتطوير مساهمهم المهني، وتطوير الإمكانيات التي توفرها المنظمة، يشارك كل من العامل والمؤسسة بشكل كبير في تطوير بعضهما البعض.

1 محمد مزيان، مفهوم عقد العمل النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات، دار الغرب للنشر والتوزيع، السنة 2003، ص46.

2 *Una Obiose Kriston Nwajei, How Relational Contract Theory Influence Management Strategies And Project Outcomes: A Systematic Literature Review, Article In Construction Management And Economics, May 2021, P08.*

3 مسعود طحطوح، العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، العدد 37، ديسمبر 2013، ص216.

ويمكن القول أيضا بأن العقد المتوازن هو الذي تشمل الوعود والالتزامات كعقود تفاعلية، وأيضا من تلك العلاقات. على الرغم من أنها تبدو على المظهر الأول لنا عقودا تفاعلية وعلاقات، فإن الأدلة التجريبية تشير إلى أن الموظفين غالبا ما يمتلكون كلا النوعين من عقود العمل¹، ويتميز هذا النوع من العقود بعدة خصائص وهي:

➤ **إمكانية التوازن بين العمل الخارجي والعمل في المنظمة:** تطوير المسار المهني عن طريق سوق العمل الخارجية يتطلب من العامل تطوير مهاراته التسويقية، أما بالنسبة لصاحب العمل فيقوم بتعزيز العامل على العمل طويل المدى خارج المنظمة أو داخلها من خلال توفير الدعم اللازم.

➤ **التقدم الداخلي:** تطوير المسار المهني في سوق العمل الداخلي يتطلب من العامل تطوير مهاراته التي يتم تقييمها من قبل صاحب العمل، أما بالنسبة لصاحب العمل فيجب أن يكون مستعدا ومدفوعا لتوفير فرص تطوير المسار المهني للعمال داخل المؤسسة.

➤ **الأداء الديناميكي:** يطلب من العامل أداء ناجح لتحقيق أهداف جديدة ومتغيرة في المستقبل لمساعدة المؤسسة على للبقاء على تنافسية، أما بالنسبة لصاحب العمل فيجب أن يكون مستعدا لترقية التعلم المستمر ومساعدة العمال في تنفيذ متطلبات العمل بنجاح.

ج. العقد التبادلي (التعاقدية):

في هذا العقد، تكون ترتيبات التوظيف ذات المدى القصير أو المحدود، متمحورة أساسا حول التبادل الاقتصادي؛ مهام محددة وضيقة ومشاركة العاملين في المنظمة يكون محدود². ويشمل هذا النوع من العقود الوعود الملموسة المتبادلة ذات الطابع الاقتصادي وعادة ماتتميز الفئة التي تمتلك هذا النوع من العقود بالمشاركة المحدودة وغياب الالتزام على المدى الطويل³، حيث يمكن قياس ذلك بالبعدين التاليين:

➤ **الضيق:** المطلوب من العامل أن يؤدي فقط مجموعة محددة وثابتة من المهام، ويقوم فقط بما يطلب منه أو بما يتم دفع أجره عليه، أما بالنسبة لصاحب العمل فيكون مستعدا لتوفير نوع من الانتماء المحدود للمنظمة أو القليل و عدم تقديم أي شيء من التكوين أو التطويرات الأخرى للعامل.

➤ **قصير المدى:** العمال ليسوا مطالبين بالبقاء في المؤسسة ويكونون مستعدين للعمل في فترة محدودة، أما بالنسبة لصاحب العمل فإنه يقدم العمل فقط في فترة محددة وليس مطالبًا بتقديم أي استعداد للعمل في المستقبل.

د. العقد الانتقالي (حالة تحويلية):

1 *Dr Mimoza Manxhari, Employment Relationships And The Psychological Contract: The Case Of Banking Sector In Albania, International Conference On Leadership, Technology, Innovation And Business Management, 2015, P234.*

2 *Kainat Akhtar Usmani, Understanding Psychological Contract: long-term Investment For Business Sustainability, Jaipuria Institute Of Management, April 2017, P62.*

3 فورين حسنية وآخرون، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بناء العقد النفسي للعلاقاتي للعمال الدائمين والمؤقتين، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، جامعة معسكر، المجلد 06، العدد 01(2023)، ص377.

هذه العقود هي حالة ليست شكل من أشكال عقد العمل النفسي فهي حالة عقلية فكرية تعكس نتائج التغيير التنظيمي والتحويلات التنظيمية والتي تتناقض مع ترتيبات العمل التي تم تأسيسها في السابق¹، وتشير العقود الانتقالية إلى جميع النتائج المحتملة للتغييرات والانتقالات التنظيمية غير المتماشية مع الترتيبات السابقة²، يمكن قياسها عن طريق بعدين:

➤ **عدم الثقة:** بالنسبة للعامل، يعتقد أن المؤسسة ترسل إشارات غير ثابتة ومتناقضة فيما يتعلق برغبته واهتماماته، مما يؤدي إلى عدم الثقة في المؤسسة. أما بالنسبة لصاحب العمل، فيجد عدم استقرار في المعلومات حول العمال والمؤسسة، مما يؤدي إلى عدم الثقة في العمال.

➤ **عدم التأكد (مشكوك فيه):** العمال غير متأكدين فيما يتعلق بطبيعة واجباتهم نحو المؤسسة، أما بالنسبة للمؤسسة (صاحب العمل)، فإنها تقيس مدى عدم تأكد العمال فيما يتعلق بهم. في حالة التطور المؤقت: بالنسبة للعمال، يتوقعون عوائد قيمة في المستقبل من خلال مشاركتهم في المؤسسة مقارنة بالماضي، ويتوقعون أيضا تطورا مستمرا في المستقبل (آفاق واعدة). أما صاحب العمل، فيقوم بتطبيق تغييرات لخفض أجور العمال والفوائد، مما قد يؤثر على نوعية حياتهم المهنية مقارنة بالسنوات السابقة. الشكل الموالي يوضح أنواع عقود العمل النفسية حسب كل من (Rousseau and Tijoriwa) "روسو وتيجوريوا":

الشكل رقم (02.01): أنواع عقد العمل النفسي حسب (Rousseau and Tijoriwa) "روسو وتيجوريوا".



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

1 صوفي عبد الوهاب، طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 13، ديسمبر 2013، ص173.
2 *Jakobus Petrus Van Der Nest, Positive Employment Relations And Organisational Outcomes: The Role Of The Psychological Contract And Employability, Magister Commercii, October 2014, P26.*

أما (*Andy*) "أندي" فهو يميز بين ثلاثة أنواع من المنظمات تحدد طبقاً لنوع العقد النفسي الشائع، وتمثل تصنيفات هذه المنظمات فيما يلي¹:

1. العقود الجبرية: في هذا النوع من المنظمات، يكون الفرد ضد إرادته وتحت قوة قاهرة، مثل السجن والمستشفيات الإقامية. تتمثل طريقة المراقبة في تطبيق قواعد العقوبات والجزاءات، مما يجرم الفرد من حريته، ويضيف أن بعض المؤسسات مثل المدارس والمستشفيات وحتى المصانع يمكن أن تدرج تدريجياً في هذا النوع من التنظيمات.

2. العقود الحسابية: العقد في هذه المؤسسات هو عقد إرادي يحدث تبادل في هذه المنظمات، حيث يقوم الفرد بتقديم خدمات معينة والمنظمة تقدم له مقابل خدماتها ليس فقط أموالاً بل أيضاً ترقية وفرص اجتماعية.

3. العقود التعاونية: في هذا العقد، يميل الفرد إلى تقمص أهداف المنظمة ويسعى ليكون مبدعاً في تحقيقها، يبدو أن معظم المديرين يتجهون نحو هذا النوع من العقود، ولكن غالباً ما تتعارض هذه الجهود مع تناقض الأهداف، حيث ما يكون مفيداً للمدير، قد لا يكون كذلك بالنسبة للفئات الدنيا من المنظمة ولا يمكن أن تؤثر فرص أي شيء على الأفراد لأن ذلك قد يخالف العقد التعاوني وحرية الدخول في العقد، والتي تعتبر شرطاً أساسياً في العقد التعاوني. يعتبر العقد التعاوني من الأشكال الناجحة للعقود النفسية، حيث يتقمص العامل أهداف المؤسسة ويعمل على تحقيقها بإخلاص، بينما تستجيب المؤسسة لاحتياجاته وتوقعاته، مما يجعل العقد مفيداً وصحياً للطرفين.

أما محمد مزيان، فقد أضاف ثلاثة أنواع جديدة من العقود النفسية وهي:

➤ **عقد الولاء:** حيث يتقمص العامل أهداف المؤسسة ويبدل قصارى جهده لتحقيقها، وتستجيب المؤسسة لاحتياجاته وتوقعاته، مما يجعل العقد مفيداً للطرفين.

➤ **العقد التأمري:** يشمل هذا النوع من العقود اتفاقية بين المديرين والعمال على أنماط معينة من العمل لا تتوافق مع ما هو مطلوب منهم، وتعتبر الطريقة التي يدير بها العمل بعيدة عن القواعد المعتادة.

➤ **العقد التحولي:** يقتضي هذا العقد وجود العامل في المؤسسة لفترة زمنية محددة، ويكون العقد أساساً لتبادل الالتزامات المتعلقة بتلك الفترة الزمنية، وقد يتضمن ظروفًا خاصة تتطلب تغييرات أو إعادة هيكلة تنظيمية، مما ينتج عنه أنواعاً مختلفة من العقود تأخذ بعين الاعتبار الظروف الفريدة للمؤسسة.

2. خصائص عقد العمل النفسي:

بحيث يتمثل عقد العمل النفسي على بنود ضمنية تنشأ من خلال ملاحظات الآخرين والإشارات والامتيازات التي تم التصريح عنها من قبل المنظمة أثناء عملية الاستقطاب والتوظيف على الموقع الإلكتروني للمنظمة والمطويات

1 مؤيد الساعدي، مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 65.

التي يتم نشرها مثل التأمين الصحي، التدريب والتطوير المهني، وقد تكون بشكل شفهي أثناء المقابلة الشخصية وكذلك من خلال العقد القانوني¹، إن دراسة خصائص العقد النفسي تكون أكثر سهولة للتعميم وتسمح لمقيمي السياسات بتحليلات مقارنة لمعاهد النفسية من وجهة نظر الموظفين².

حسب (*MacLeanParks and Rousseau*) "مكلينباركس وروسو" فإن خصائص عقد العمل النفسي تتمثل في خصائص (عامة وواسعة) لعلاقة العمل، وتستبعد التصورات والالتزامات المحددة من طرف الموظف وصاحب العمل. وهناك خمس (05) خصائص لعقد العمل النفسي النفسي:

➤ **استقرار الالتزامات:** في سياق عقد العمل النفسي يشير مفهوم استقرار الالتزامات إلى الاتساق والثبات في توقعات والتزامات كل من الموظف وصاحب العمل تجاه بعضهما البعض.

➤ **امتداد واتساع الالتزامات:** يشير إلى نطاق وعمق التوقعات والتعهدات التي يتحملها كل من الموظف وصاحب العمل تجاه بعضهما البعض.

➤ **نفاذية الحدود بين المجال الشخصي والمجال المهني:** مدى تأثر وتداخل الحياة الشخصية والعملية للموظف، وكيفية تأثير هذا التداخل على توقعات والتزامات الموظف وصاحب العمل.

➤ **الالتزامات الملموسة:** التعهدات المحددة والواضحة التي يتوقع كل من الموظف وصاحب العمل الوفاء بها.

➤ **الإطار الزمني:** المدة الزمنية التي يتوقع الموظف وصاحب العمل خلالها التزامهما بتعهداتهما المتبادلة وتوقعاتهما.

أما (*Janssen and Brandy denvan*) "جانسن وبراندي دين فان" فقد قاما بإضافة الأبعاد التالية:

➤ **التوافق في التبادلات:** يشير إلى تحقيق التوازن والتناسب بين ما يقدمه الموظف وما يحصل عليه من صاحب العمل، والعكس صحيح. هذا التوازن يساهم في تعزيز رضا الموظف واستمراره في العمل، وكذلك في تحقيق أهداف المؤسسة.

➤ **مستوى العقد النفسي (المستوى الفردي، مستوى الجماعة):** يشير مستوى العقد النفسي إلى نطاق التوقعات والالتزامات التي يمتلكها الموظفون تجاه صاحب العمل، وكذلك توقعات صاحب العمل من الموظفين.

ويحدد محمود السيد خصائص عقد العمل النفسي على النحو التالي³:

➤ **العقود النفسية الشخصية:** نظرا لأن عقد العمل النفسي يتضمن معتقدات شخصية، فإنه يعبر عن قيم ذاتية للشخص وترجمة التزامات المنظمة نحوه. ويشير هذا المفهوم إلى أن الأفراد يقومون بتشفير المعلومات بطريقة ذاتية خاصة بهم، يختلفون عن الآخرين فيما يؤمنون به وترجمة تلك المعلومات.

1 مريم عيسى أحمد عبد العزيز وآخرون، العقد النفسي وتأثيره على سلوك المواطنة التنظيمية، كلية العلوم الادارية، مملكة البحرين، ماي 2021، ص251.

2 صوفي عبد الوهاب، مرجع سبق ذكره، ص123.

3 عامر مياح حمود، نموذج مقترح اثار العقد النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص111.

➤ **العقود النفسية كتوقعات:** فإنها تعتبر توقعات أو وعودا يتم التزام كل طرف بتنفيذها للطرف الآخر في مرحلة مستقبلية. وتنشأ هذه التوقعات من العقد المكتوب أو شفهيًا، أو من خلال سلوك الأطراف الأخرى في العقد.

➤ **العقود النفسية كاتجاهات:** تتضمن الاتجاهات ثلاثة مكونات (معرفية، عاطفية، وسلوكية)، ويشير المكون الأول إلى المعتقدات ومظاهر المعرفة والأفكار والخبرات المتعمقة حول الهدف المراد الوصول إليه، أما بالنسبة للمكون الثاني فإنه يشير إلى الاستجابات العاطفية التي تتشكل استنادا إلى المعتقدات، في حين يمثل المكون السلوكي الأفعال التي يقوم بها الإنسان لتحقيق الهدف.

➤ **العقد النفسي كنموذج عقلي:** يعرف عقد العمل النفسي كنموذج عقلي مقسم إلى مجموعة عناصر يدركها الفرد، وبعبارة أخرى يمكن النظر إليه على أنه الإطار المعرفي الذي يمثل المعرفة المنظمة حول موضوع معين، سواء كان شخصا أو وضعية، والتي تؤثر على كيفية معالجة المعلومات. يتطور هذا النموذج تدريجيا استنادا إلى الخبرات المتنوعة التي يجمعها الفرد، كما يوجه الأفراد نحو الطريقة التي يمكنهم من خلالها إدراك المعلومات وتفسيرها.

3. تكوين عقد العمل النفسي:

يعتبر العقد النفسي، وفقا لـ (*Denise Rousseau*) "دينيس روسو" كمخطط عقلي يتمتع به الأفراد حول علاقتهم بالعمل، يعني ذلك مجموعة المعتقدات التي يتمتعون بها بشأن طبيعة العلاقة النموذجية مع العمل، وقد تم تطوير هذا المخطط لأن الأفراد يطورون قيما مشتركة قصد المشاركة بها مع الآخرين. تتأثر هذه القيم بالأسرة والمدرسة وجماعات الأقران (الأصدقاء)، بالإضافة إلى تفاعلهم مع زملائهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك فإنه حتى عندما يقبل الفرد الدخول في أول وظيفة له، فإنه يطور افتراضات حول ما ينبغي أن يتوقعه وما يجب أن يقدمه كجزء من العلاقة العملية. هذا المخطط يمكن للفرد الموظف من خلاله تفسير تجربته المهنية والتي بدورها تؤثر على الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

و تعتبر المنظمة المصدر الرئيسي للمعلومات للموظف الجديد، ويشدد العديد من العلماء على أهمية ممارسات الموارد البشرية كواحدة من العوامل الرئيسية التي من خلالها يفهم الموظفون شروط علاقة عملهم، من المرجح أن تؤثر عدد من عمليات الموارد البشرية الرئيسية على تشكيل العقد النفسي، وغالبا ما تشير الأدبيات إلى هذه العمليات على أنها "صانعي العقود الإدارية"¹.

أما بالنسبة لآليات تكوين العقد النفسي فإنه حسب روسو، يعتبر كل شخص إذا كان لديه علاقة بوعد أو توقع داخل نطاق عقد العمل النفسي مشاركا في هذا العقد، ويتمتع المشاركون في العقد بثلاث خصائص وهي²:

1 *Ultan P. Sherman, On The Formation Of The Psychological Contract: A Schema Theory Perspective, Article In Group & Organization Management, March 2015, p175.*

2 محمد مزيان، مرجع سبق ذكره، ص12.

أ. التفاعل:

قد يكون التفاعل عبارة عن رسائل إدارية سواء كانت مكتوبة أو شفوية، مثل التوجيهات، النصائح، الوعود، وما إلى ذلك. يستخدم التفاعل كآلية شائعة جدا من قبل المديرين وأصحاب العمل.

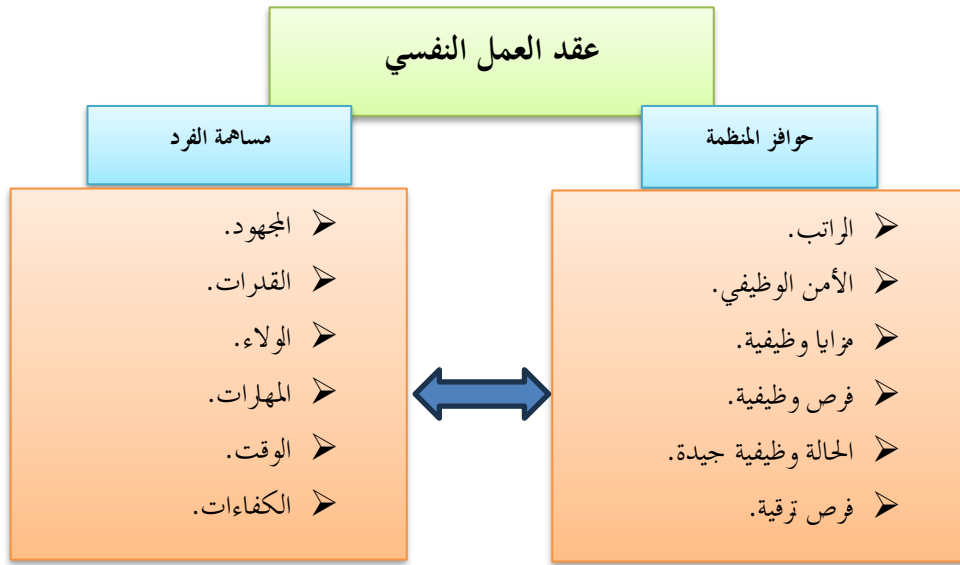
ب. الملاحظة:

تتيح الملاحظة للموظفين مراقبة زملائهم من العمل أو رؤسائهم أو أعضاء آخرين في المنظمة، مما يمنحهم الفرصة لاكتشاف بعض المؤشرات الاجتماعية المهمة. وهذا ينطبق أيضا على المديرين والإدارة بالنسبة للموظفين.

ت. الإشارات الإيجابية البنائية:

تنقل هذه الإشارات المعلومات عن طريق الإجراءات التي يتخذها قسم الموارد البشرية، مثل المزايا المقدمة لبعض الموظفين، ونظام التعويضات، وتقييم الأداء، وفرص الترقية، وفرص التدريب، وغيرها. وغالبا ما تتمثل هذه الإشارات في وثائق رسمية مكتوبة تعبر عن التزامات محددة على شكل إعلانات، بيانات، مذكرات، أو غيرها من الوثائق الرسمية.

الشكل رقم (03.01): العلاقات المتبادلة بين الفرد والمنظمة في عقد العمل النفسي.



المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة.

الفرع الثالث: انتهاك عقد العمل النفسي.

يشير انتهاك عقد العمل النفسي إلى خرق أو عدم الامتثال للالتزامات العقد النفسي التي تمثل الاتفاقات والتوقعات بين العامل وصاحب العمل في مجال العمل. يمكن أن يحدث انتهاك عقد العمل النفسي عندما يتم تجاوز أو إخلال بالحقوق والتوقعات المتفق عليها في العقد النفسي بين الطرفين.

تم تعريف الانتهاك على أنه الإدراك بأن صاحب العمل لم يفي بواحدة أو أكثر من الالتزامات في العقد النفسي للفرد، هذا المفهوم للانتهاك يعني أن الأفراد يقيمون ما تلقوه مقارنة بما يعتقدون أنهم وعدوا به، التعريف

الشائع الثاني للانتهاك يستدعي المزيد من العاطفة حيث "يعاني الضحية من الغضب والاستياء والشعور بالظلم والضرر الخاطيء" بالنظر إلى هذه التعريفات يمكن أن نميز بين الانتهاك وخرق العقد المتصور. يقترح المؤلفون أن خرق العقد المتصور يشير إلى الإدراك بأن المنظمة لم تفي بواحدة أو أكثر من التزامات الموظف المتوقعة بينما يشير الانتهاك إلى التجربة العاطفية القوية المرتبطة بفشل المنظمة في الوفاء بالالتزام المتوقع¹.

البحث في مجال العقد النفسي كان يعتمد بشكل كبير على إطارين نظريين. ركز الإطار الأول على الانتهاك أو الخرق الذي أدى إلى نتائج سلبية لكل من صاحب العمل والموظف. فالانتهاك أو الخرق حرم الموظفين من نوع من المكافأة؛ أدى إلى ضعفهم بالظلم الإجرائي، وانعدام الثقة والحيانة؛ وخفض المساهمات. أما الإطار الثاني فقد كان يتمثل في أن الوفاء بالعقد أدى إلى نتائج إيجابية للطرفين وخلق شعورا بأن الموظفين يشعرون بالتقدير من قبل المنظمة، مما زاد الثقة بين الطرفين وأدى إلى نتائج إيجابية للموظف (مثل الرضا الوظيفي) والمنظمة (مثل سلوك المواطنة التنظيمية وانخفاض نية المغادرة)، كانت الحجج النظرية من قبل باحثين مختلفين متسقة مع الإطارين المذكورين، وهي أن الوفاء أدى إلى نتائج إيجابية، والانحراف عن الوفاء شكل خرقا أو انتهاكا وأدى إلى نتائج سلبية.

قدم الباحثان (*Wolf Morrison and Robinson*) "وولف موريسون و روبينسون" نموذجا مفصلا لكيفية تطور انتهاك عقد العمل النفسي من التنصل وتناقض الوعود مروراً بإدراك العامل بأنه هنالك وعوداً لم تلبي وصولاً لإدراك حدوث الخرق وانتهاءً بحدوث انتهاك لعقد العمل النفسي وفيما يلي توضيح لذلك²:

1. التنصل: حالات الانتهاك في عقد العمل النفسي يمكن أن تعود جذورها إما لوجود تناقض أو تنصل من الوعود، يحدث التنصل عندما يعرف ممثل المنظمة أن هناك التزام معين تجاه عامل في المنظمة لكنه لا يقوم بالوفاء به، ويعود سبب التنصل لعاملين أساسيين هما:

➤ **العجز:** قد تعجز المنظمة عن الوفاء بوعودها تجاه عاملها، إما بسبب كثرة الوعود التي قدمتها، أو بسبب حدوث تغيرات في البيئة الداخلية أو الخارجية تمنعها من الوفاء بوعودها.

➤ **عدم الرغبة:** التنصل قد يحدث بسبب عدم رغبة ممثلي المنظمة في الوفاء بينود محددة في اتفاق العمل، حيث أن ممثل المنظمة قد يعطي وعداً دون وجود نية للوفاء به أصلاً، أو يمكن أن يقدم وعداً ما وينوي حقا الوفاء به لحظة تعهده، إلا أنه يتنصل من ذلك لاحقاً. إن التنصل من الالتزامات في هذه الحالة مكلف، فقد يؤدي إلى انخفاض في الولاء التنظيمي، انخفاض في الأداء، ترك العمل، الإساءة لسمعة المنظمة، أو حتى دعاوي قضائية. إلا أن الوفاء بالالتزامات يعد أمراً مكلفاً أيضاً بالنسبة للمنظمة، لأن

1 Leigh Ann Bynum, *The Relationship Between Psychological Contract Breach, Professional Identity Essential Identity, And Or , And Organizational Citizenship Behaviors: An Equity Sensitivity Perspective*, The University Of Mississippi, December, 2011, P21.

2 خالد سعد الدين، أثر خرق وانتهاك العقد النفسي في سلوكيات العمل المؤدية و الدور المعدل للأنماط الشخصية، مذكرة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، المعهد العالي لإدارة الأعمال، الجمهورية العربية السورية، السنة 2021، ص25.

الوعود تجاه العامل يتطلب الوفاء بها موارد هامة بالنسبة للمنظمة، هذا يعني أن المنظمة غالبا ما تتنصل من وعودها عندما تكون فوائد التنصل أكبر من التكاليف، وهناك عدة عوامل قد تؤثر في حساب التكاليف والفوائد من التنصل.

عندما يكون العامل هو الطرف الأقوى في علاقة العمل أي أنه يؤدي مهام حساسة ويتمتع بمهارات نادرة، ويصعب استبداله فإن احتمال تنصل المنظمة من وعودها سيكون منخفضا لأن تكلفة التنصل في هذه الحالة ستكون مرتفعة. أما في حال كان الطرف الأقوى هو المنظمة أي أنه من السهل استبدال العامل، فإن احتمال تنصل المنظمة من وعودها سيرتفع، لأن مزايا التنصل في هذه الحالة أكبر من تكاليفه.

2. التناقض: يحدث التناقض عندما يختلف تصور العامل للوعد عن تصور ممثل المنظمة المسؤول عن الوفاء بهذا الوعد. ويعود سبب هذا الاختلاف لأن بنود عقد العمل النفسي ذو إدراك حسي بطبيعتها. يواجه ممثلوا المنظمة والعاملون صعوبة في تذكر وفهم جميع تفاصيل المحفز وخصوصا عندما تكون وعود ضمنية، أو عندما تعطى وعود ناقصة فيحاول الأفراد ترميم التفاصيل الناقصة، وعملية الترميم هذه قد لا تكون دقيقة. أو قد يصبح الالتزام غامضا بسبب مرور وقت طويل دون تذكره، التواصل الصادق والدقيق فيما يتعلق بالالتزامات سيخفف من التناقض، وخصوصا أثناء مرحلة التوظيف والتي ينشئ خلالها العديد من بنود عقد العمل النفسي.

3. البروز واليقظة: العامل قد لا يدرك أن الوعود تجاهه لم تلب إذا لم يتم بمقارنة المخرجات مع ما فهمه من عقد العمل النفسي، و الإدراك يعتمد على أمرين هما:

➤ **البروز:** وهو مدى بروز الوعود الغير ملبأة عن سياقها المباشر، ويوجد عدة عوامل تؤثر في البروز (حجم التناقض، أهمية الوعد بالنسبة للعامل، إلى أي مدى مازال الوعد واضح في ذهن العامل).

➤ **اليقظة:** إلى أي مدى يراقب العامل مدى نجاح المنظمة في الوفاء بينود عقد العمل النفسي ويوجد عدة عوامل تؤثر في البروز وهي (عدم التأكد من أن المنظمة ستفي بوعودها، طبيعة العلاقة المرتكزة على العقد العلائقي، التكاليف المدركة لاكتشاف عدم الوفاء بالوعد).

4. المقارنة: لا يكفي عدم الوفاء بالوعد حتى يدرك العامل أن خرقا للعقد النفسي قد حدث، بل لابد، أيضا من أن يفهم العامل بالوعد التي قدمها بالمثل، وتتأثر عملية المقارنة بما يلي:

➤ **التحيز لخدمة مصالح ذاتية:** غالبا ما يتحيز العاملون لصالح تضخيم إنجازاتهم ومساهماتهم و إلى تكوين افتراض مشوش حول مدى وفاء منظماتهم بالتزاماتها.

➤ **العتبة:** يقصد بالعتبة مدى اختلال التوازن حتى يقر العامل بحدوث خرق للعقد النفسي، وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على عتبة تحديد حدوث خرق للعقد النفسي وهي (الفروقات الفردية، نوع العقد، التباين).

المطلب الثالث: ماهية الإنتماء الوظيفي وماهي أهم أسسه.

الانتماء الوظيفي هو شعور الموظف بالولاء والالتزام تجاه المنظمة التي يعمل بها، ويتجلى هذا الشعور في الرغبة القوية للبقاء في الوظيفة والمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المنظمة. يعتبر الانتماء الوظيفي من العوامل الحاسمة التي تؤثر على أداء الموظفين وإنتاجيتهم، وهو يعكس مدى رضاهم عن بيئة العمل وثقتهم بالإدارة.

الفرع الاول: ماهية الانتماء الوظيفي.

الانتماء الوظيفي هو الشعور بالانتماء والارتباط العاطفي والانتماء القوي للفرد بمنظمتها أو بيئته الوظيفية. يعبر هذا المفهوم عن العلاقة العاطفية والمعنوية التي يشعر بها الفرد تجاه منظمتها والتي تؤثر على سلوكه وأدائه في العمل.

1. تعريف الانتماء الوظيفي:

يعد الإنتماء عنصرا حيويا في بلوغ الاهداف التنظيمية، وتعزيز الاستقرار وثقة الإدارة والعاملين فيها ويسهم في تطوير قدرات المنظمة على البقاء والإستمرار¹.

ويعرف الإنتماء بأنه اتجاه يستشعر من خلاله الفرد تواجهه بالجماعة بكونه جزءا مقبولا منها ويستحوذ على مكانة متميزة، نجد ان الانتماء الوظيفي عبارة عن شعور داخلي لدى الفرد تجاه المنظمة التي ينتمي إليها تساعد على العمل وتحقيق اهداف المنظمة بكفاءة وفعالية، ويمثل مستوى الشعور الايجابي المتولد عند الموظف إزاء منظمتها الادارية والالتزام بقيمتها وإخلاص أهدافها والشعور الدائم بالارتباط معها والافتخار بالانتماء إليها² ويتمثل الإنتماء الوظيفي في العلاقة الايجابية بين الفرد والمنظمة، وقبوله لأهداف وقيم المنظمة، ورغبته في بذل جهد إضافي لصالح المنظمة، وحرصه على الإستمرارية في عضوية المنظمة وإستغراقه في مهام ومشاكل المنظمة، وإستعداده للتضحية لأجلها.

لقد قام الباحثون بدراسة الموظفين والمنظمة لعدة قرون، مع الاعتراف بذلك الموظفون هم القوة الدافعة لأي منظم، الملاءمة التنظيمية هي متغير مهم في الفهم سلوك الموظف وله تأثير كبير عليه الأداء التنظيمي. بالإضافة إلى الخبرة، السلطة والكفاءة التي يحتاجها الموظفون الشعور بالانتماء للمنظمة، موظفين من غير المرجح أن يفعل ذلك الملتزمون بالمنظمة ترك المنظمة³.

1 مروة جمال عبد الوهاب أبورية، أثر ممارسات الاجتماعية على الانتماء الوظيفي للعاملين بفنادق الخمس نجوم، المجلد الثالث، جامعة مدينة السادات، 2019، ص 98.

2 ناصر بن سيف شنار الظهيري السهلي، العدالة التنظيمية وأثرها على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص، جامعة الجزائر 3 ادارة الاعمال، الجزائر، 2021/2020، ص هـ

3 *Tanja Regina Fabjan and Jasmina Starc; Employee Affiliation and Presenteeism in Health-care Setting. 2023 May, P 338.*

ويرى (*Al Khawali*) "الحوالي" بأن الانتماء الوظيفي هو شعور الفرد بكونه جزءا بين مجموعة أشمل من أسرة أو قبيلة أو ملة أو حزب أو أمة أو جنس أو نحو ذلك ينتمي لها، وكأنه ممثل لها أو متواجد فيها ويتقمصها فيشعر بالاطمئنان والفخر والرضا المتبادل وكأن كل ميزة للجماعة هي ميزته الخاصة¹.

يعرف (*Inejlach*) "إنجلش" الانتماء بأنه اتجاه يستشعر الفرد من خلاله انه جزء من الجماعة ويتوحد معها ومقبول من طرف افرادها، وبهذا فلا يعد نقص الإنتماء مكلفا للمفهوم السيكولوجي المعروف بالإغتراب فهو يصف العلاقة بين الفرد و البيئة الاجتماعية أو العالم الإجتماعي ككل².

ويعرف سهير إدريس الانتماء الوظيفي على أنه "الحالة التي يصل إليها الفرد إلى التطابق والتكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي لتحقيق أهدافه من خلال تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها وينتمي إليها"³.

وقد عرف (*Bouchanan*) "بوشانان" الانتماء التنظيمي بأنه ارتباط فعال بين الأفراد، وتنظيم معين ويقوم هذا الارتباط على ولاء الأفراد للتنظيم وتطابق أهدافهم مع أهدافه. ومن المنظور السلوكي، يحدد بوشانان ثلاثة عناصر أساسية للانتماء التنظيمي هي التوحد، و الاندماجية في العمل، والولاء للتنظيم⁴.

يعرف (*Awad*) "عواد" الانتماء الوظيفي بأنه إلتزام الفرد بقيم ومبادئ يمارسها بحيث يظهر من خلاله حرصه على مؤسسته، وتميزه بالأداء وإنغماسه بالعمل وتفانيه فيه، وبث روح التعاون مع الآخرين لتحقيق اهداف المؤسسة⁵.

نقول من خلال ما سبق الانتماء الوظيفي هو مؤشر يشير الى مدى التزام الموظفين بوظائفهم ونشاطاتهم ومؤسستهم والدفاع عنها في العمل، واندفاعهم بها في العمل، ويمكن تعريف هذا المؤشر بعبارات اخرى الالتزام التنظيمي او الاندفاع الوظيفي، ويعد خلق مثل هذا الاحساس في الموظفين أداة لحفظ القوى العاملة ومنع التسرب في العمل ورفع وتيرة العمل.

2. فوائد الانتماء الوظيفي:

الانتماء يلعب دورا مهما ومؤثرا في عمل المؤسسات من خلال إسهامه في تحسين موقف المؤسسة في المجتمع وإبراز ميزتها التنافسية مقارنة بالمؤسسات الأخرى⁶. الرضى الوظيفي يؤدي إلى الإنتماء وليس العكس، فالانتماء يكتسب نتيجة إحتكاك الفرد بمجتمعه، والذي يعتبر في حد ذاته منظومة متداخلة لا يمكن فصل أي من

1 خليل علي خليل أبو جراد، الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز، المركز الديمقراطي العربي جامعة الأزهر غزة، 2020، ص 11.

2 سناء محمد سليمان، سيكولوجيا الحب والانتماء، عالم الكتب، 2013، ص 117.

3 مها يوسف عبد الرحيم علي، الرضا الوظيفي وعلاقته بدور مؤسسات رياض الاطفال في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الاطفال من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت، مجلة دراسات في مجال الارشاد النفسي والتربوي، الكويت، افريل 2022، ص 37.

4 عبد السلام حمادوش، الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي، جامعة سطيف (2 الجزائر)، 2014/05/22، ص 94.

5 خليل علي خليل ابو الجراد، مرجع سبق ذكره، ص 12.

6 *Iman Jasim Mohammedl, Effect Of The Affiliation Dimension At Work On Organizational Commitment An Applied Study Of Etihad Food Industries Company Ltda. Sugar And Oil Industry / Babylon Governorate, International Journal Of Professional Business Review, February 2023 P04.*

مكوناتها السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية، الأفكار والمبادئ والقيم الاخلاقية والاجتماعية والانسانية والادارية السائدة بين الموظفين الاداريين¹ وهذا الإكتساب يتم بواسطة مجموعة معقدة من العمليات التفاعلية فيما بين الإنسان، وبين البيئات المحيطة به، ومنها بيئة العمل بالطبع، والتي تلعب دورا في الانتماء، لذلك فإن الشعور بالرضى الوظيفي يزيد من انتماء الفرد إلى وطنه، وليس بالضرورة ان يؤدي الانتماء إلى الشعور بالرضى، حيث أن الرضى الوظيفي يتكون من عدة فوائد للانتماء الوظيفي².

➤ **الإنتاجية العالية:** عندما يشعر الموظف بالانتماء لمكان عمله، فإنه يكون أكثر إنتاجية واجتهادا في أداء مهامه.

➤ **الولاء والاستمرارية:** يؤدي الانتماء الوظيفي إلى زيادة مستوى الولاء للشركة أو المؤسسة، وبالتالي يزيد من استمرارية الموظفين في العمل لفترات طويلة.

➤ **التفاني والارتباط العاطفي:** يشعر الموظفون الذين يشعرون بالانتماء بمزيد من التفاني في عملهم وبالارتباط العاطفي زملائهم وبالشركة.

➤ **تحفيز الإبداع والابتكار:** عندما يشعر الموظف بأنه جزء لا يتجزأ من الشركة وأنه يحظى بدعم وتقدير، فإنه يكون أكثر استعدادا لتقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة.

➤ **تقليل معدلات الانتداب:** يقلل الانتماء الوظيفي من معدلات الانتداب والاستقالة في الشركة، مما يقلل من تكلفة استبدال الموظفين ويساهم في استقرار الفريق.

➤ **تعزيز السمعة وجذب المواهب:** الشركات التي تعني بانتماء موظفيها تكون غالبًا ما تتمتع بسمعة جيدة في سوق العمل، وبالتالي يكون من الأسهل لها جذب المواهب الجديدة.

➤ **تحسين الرضا الوظيفي:** يساهم الانتماء الوظيفي في رفع مستوى رضا الموظفين عن عملهم وبيئتهم الوظيفية، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياتهم العملية بشكل عام.

➤ **تحسين العلاقات العملية:** عندما يشعر الموظفون بالانتماء لمكان عملهم، يكون لديهم ميل أكبر لبناء علاقات إيجابية ومتعاونة مع زملائهم ومديريهم.

➤ **زيادة مستوى الثقة:** يؤدي الشعور بالانتماء إلى زيادة مستوى الثقة بالنفس لدى الموظفين، مما يمكنهم من تحمل التحديات والمسؤوليات بثقة وإيجابية.

➤ **تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والعملية:** عندما يكون لديهم ارتباط قوي بمكان عملهم، يميل الموظفون إلى تحقيق توازن أفضل بين حياتهم الشخصية والمهنية.

1 امانى محمد فيصل عبيدات، قيم العمل السائدة لدى الموظفين الاداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة اربد، البحوث والنشر العلمي المجلة العلمية، بني كنانة الاردن، 2021، ص337.

2 أحمد جابر مصنون، العلاقة التبادلية بين القادة والعاملين، دار البازوري، 2018، ص 34.

3. أهمية الإلتزام الوظيفي:

إن إيجاد بيئة عمل مناسبة مع تقديم الحوافز المادية والمعنوية، وتطبيق مبدأ الإدارة الحديثة كل ذلك يسهم في زيادة شعور الموظف بالإلتزام إلى شركته، حيث يأتي هنا الدور الأكبر للمديرين في تقديم المحفزات مع الإعتراف بما حققوه من إنجازات، إضافة إلى استخدام السلوك الداعم للمرؤوسين وإقامة علاقة ود وصداقة معهم، ومن بين أهمية الإلتزام نذكر منها¹.

- ▶ الإلتزام الوظيفي يعتبر عنصراً مهماً للغاية في بيئة العمل، وله عدة أسباب تجعله ذو أهمية بالغة، من بينها:
 - ▶ **زيادة الإنتاجية والأداء الوظيفي:** عندما يشعر الموظف بالإلتزام لمكان عمله، يكون أكثر تفانياً واجتهاداً في أداء مهامه، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء الوظيفي بشكل عام.
 - ▶ **تحقيق الاستقرار والتوازن الوظيفي:** يزيد الإلتزام الوظيفي من استقرار الموظفين في العمل، حيث يميلون إلى البقاء لفترات أطول في الشركة وتحقيق توازن أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية.
 - ▶ **تحسين العلاقات الداخلية والتفاعلات الاجتماعية:** يسهم الإلتزام الوظيفي في بناء علاقات إيجابية بين الموظفين وزملائهم والإدارة، مما يعزز التفاعلات الاجتماعية وروح الفريق داخل الشركة.
 - ▶ **تعزيز رضا العملاء والسمعة الشركائية:** عندما يشعر الموظفون بالإلتزام لشركتهم، يكونون أكثر اهتماماً برضا العملاء وتقديم خدمة عملاء متميزة، مما يؤدي إلى تحسين سمعة الشركة وزيادة ولائها.
 - ▶ **تحفيز الابتكار والإبداع:** يشجع الإلتزام الوظيفي الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة، حيث يشعرون بالثقة والراحة في بيئة العمل لتقديم مقترحاتهم وتنفيذ مشاريعهم الإبداعية.
 - ▶ **تقليل معدلات الانتداب وتكاليف استبدال الموظفين:** يساهم الإلتزام الوظيفي في تقليل معدلات الانتداب واستقرار الفريق، مما يقلل من تكاليف استبدال الموظفين ويحافظ على استقرار العمل واستمرارية الأعمال.

4. أسس تحقيق الإلتزام الوظيفي لدى العاملين:

هناك مجموعة من الأسس لتحقيق الإلتزام للمعلم حيث ذكر (*Tarter and Houi*) "تارتر و هوي" أن هناك مجموعة من العوامل في حالة استخدامها ستساهم في إلتزام العاملين لوظيفته ولمؤسسته التعليمية وهي كالتالي²:

- ▶ **سلوك التحويل والتوجيه:** سلوك يعتمد على قدرة المدير على توجيه المعلمين، وعلى قدرته على تحويلهم للقيام بالمهام الأدائية مع بقاءه مستقلاً عن المسؤولين الموجودين في المراكز العليا، حيث ذكر (*Jood and Jantzi*) "وود و جانتزي" لكي يكون هناك دافع للعمل يجب أن يكون للمعلمين معرفة

1 محمد سرور الحريري، ثقافة العلاقات الإقتصادية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2016، ص113.

2 ركية بنت ذياب بن المطيري، الإستقامة التنظيمية وعلاقتها بالإلتزام الوظيفي، المملكة العربية السعودية، 2024/01/27، ص215/216.

بنجاح جهودهم، في حال عدم معرفة نجاح العمل لأن يكون بسبب لكي يهنئ الفرد نفسه، حيث يمكن الحصول على التغذية الراجعة من خلال نفسه، أو من خلال موافقة الآخرين على أدائه.

➤ **سلوك الدعم:** سلوك يعتمد على دور المدير في إثارة دافعية المعلمين تجاه العمل في كونه قدوة للمعلمين في عملهم، وفي اظهار اهتمامه لصالح الوظيفة، ومن الضروري ان يشعر المدير بالانتماء للعمل مثل العامل، حيث ان الانتماء ظاهرة جماعية كما انه ظاهرة فردية، كما ان حرية التصرف والاستقلالية الوظيفية وتعتبر من اساسيات عملية التعليم والتعلم، حيث تساهم في زيادة انتماء المعلم لعمله ومكان عمله، ومن الضروري تحمل المعلمين لمسؤوليات اعمالهم لتعزيز انتمائهم الوظيفي، هذا يجعلهم يعتقدون ان انجازهم تنسب بشكل مباشر إلى جهودهم، والاعمال التي تعطي للمعلمين إستقلالا وحرية تتطلب منهم اصدار احكام وإختيار من العمل ما يشاء وعندما يفعلون ذلك يرون انفسهم انهم خلف هذا الإنجاز.

➤ **سلوك مراعات حقوق ومشاعر الآخرين:** يعتبر سلوك ودي حيث ان المدير يكون منفتحا في تواصله وعلاقته مع المعلمين، حيث أن المدير الناجح هو الذي يقوي العلاقات ويبني علاقة يشجع فيها المعلمين على التشاركية والتعاون في ابداء الرأي وطرح الافكار، وتحويل النشاطات وبرامج الإدارية من النظام الروتيني إلى استراتيجيات لتطوير المعلم كإشعار المعلمين عن فرص التطوير الوظيفي والإعتراف بجهود المعلمين ونسب انجازاتهم لهم.

➤ **سلوك الدعم وعدم السيطرة:** يشير هذا السلوك إلى ان المعلم يستطيع تحقيق رؤية وأهداف المدرسة إذا كانت المدرسة تتبنى هذا السلوك وتدعمه، إذ ان المدير لا بد ان يكون محفز يساهم في خلق ظروف تمكن المدرسة من دعم طلابها ورفع مستوياتهم بحيث يكونون أكثر فاعلية، ويقوي انتماء المعلمين لمدرستهم، حيث ان المعلم لن يشعر بالانتماء بمجرد التحفيز اللفظي من المدير بل ينبغي على المدير ان يدعم ويحفز ويولي الإهتمام بالمعلم من خلال المهام والمسؤوليات التي يكلف بها المعلم، فهي عامل أساسي في توليد الانتماء لرؤية وأهداف المدرسة.

الفرع الثاني: تأثير وأبعاد الانتماء الوظيفي.

1. التأثير على العاملين:

الانتماء الوظيفي له تأثيرات إيجابية كبيرة على العاملين في المنظمة، ومن أهمها:

➤ **الروح المعنوية:** تعبر الروح المعنوية عن الحالة النفسية والذهنية والعصبية لدى العاملين بالمؤسسة والتي تحكم سلوكهم وتصرفاتهم ومن ثم فإن الانتماء الوظيفي يؤثر إيجابا على الروح المعنوية للعاملين وبالتالي يمكن النظر إليها على أنها مؤشر من مؤشرات الانتماء الوظيفي وبمعنى آخر فإن الانتماء الوظيفي يساهم في رفع الروح المعنوية للعاملين والعكس صحيح فإن ضعف الانتماء الوظيفي لدى العاملين يؤدي الى

انخفاض الروح المعنوية لديهم¹، على اعتبار أن الروح المعنوية العالية تعكس حماس العاملين تجاه العمل بالمؤسسة وامتلاكهم روح المبادرة والابتكار وتطبيقهم للاوائح وتعليمات المؤسسة والرغبة في العمل الجماعي أو التعاوني وتقديم المصالح المؤسساتية على مصالحهم الشخصية والشعور بالفخر والانتماء للعمل والوظيفة والمؤسسة بمعنى ذلك أن الانتماء الوظيفي ينشر الاستقرار في المؤسسة وبالتالي ترتفع الروح المعنوية لديهم في حين أن ضعفه يعمل على إيجاد مجموعة من الاضطرابات والصراعات وتفشي السلوكيات السلبية لدى العاملين.

➤ **تسرب العاملين:** يعبر التسرب الوظيفي عن توقف الفرد عن عضويته في المؤسسة التي يعمل فيها ويرجع هذا التسرب إلى فقدان الشخص لذاته وقمة شعوره بكفاءته ومن ثم تدني الاداء لديه ناهيك عن زيادة التكاليف سواء في الاعداد أو التدريب أو غيره مثل هذه الامور تؤدي إلى حدوث التسرب الوظيفي ويعكس ذلك سلبا على الانتماء الوظيفي على اعتبار أن الاول يعمل ضد مصالح المؤسسة حيث أنه يعطل العمل ويزيد التكلفة في حين أن الثاني يزداد فيه ارتباط الفرد بوظيفته ومتوجها نحو الابداع لإثبات ذاته ومشاركا في العمل التعاوني لتحقيق أهداف المؤسسة وتحمل أعباء العمل وتحقيق جودة الاداء.

2. التأثير على المؤسسة:

الانتماء الوظيفي للعاملين له تأثيرات إيجابية كبيرة على المنظمة بشكل عام، وهنا بعض هذه التأثيرات:

➤ **الاداء المتميز:** يؤثر الانتماء الوظيفي إيجابا على أداء العاملين بالمؤسسة من خلال التزامهم بقيم وأخلاقيات العمل، والاهتمام بتحقيق أهدافها ويتم ذلك في إطار حب المؤسسة والتفاني في العمل ومن ثم يأتي الابداع الوظيفي الذي من شأنه أن يرفع المؤسسة إلى المكانة التي تنشدها معنى ذلك أن الاداء المتميز يجعل المؤسسة وحدة متعاونة تحل مشاكلها أولا بأول وتحافظ على حقوق العاملين وتحثهم على أداء واجباتهم من أجل إحراز التفوق في الاداء المؤسسي على اعتبار أنه يعد بمثابة محصلة بين الحفاظ على الحقوق والتفاني في أداء الواجبات مع إدخال كل ما هو جديد ومفيد إلى وظائف المؤسسة والحفاظ على أسرارها وتحديث سبل إنجازها.

➤ **دوران العمل:** تنعكس زيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة سلبا على معدلات دوران العمل بمعنى أن زيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين يغير من سلوك الفرد وأفعاله بل ويمتد إلى نيته نحو ترك العمل بالمؤسسة وبالتالي فإن يتفاني في وظيفته وذلك بإنجاز مهام الفرد الأكثر انتماء و يزداد حبه لها ولا يفكر في ترك العمل، وعلى هذا فإن الانتماء الوظيفي يساعد على انخفاض معدل الدوران وبالتالي تتولد العلاقة العكسية بين الانتماء الوظيفي ودوران العمل، والشك أن التخلص من دوران العمل أو تركه يتوقف على تقليل المصروفات الادارية المرتبطة بعملية التوظيف والاختيار والتدريب الخاص بالعاملين

1 شروق محمد عبد العزيز جاسم تورة، تفعيل دور اسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين، كلية التربية، جامعة بنها، 2020، ص 281/282.

بشكل عام والعاملين الجدد بشكل خاص، كما أن انخفاض الإنتاجية يؤدي إلى زيادة دوران العمل والعكس صحيح، بالإضافة إلى أن غياب الفرد عن عمله أو تركه يترتب عليه انخفاضاً في الروح المعنوية له ومن ثم يمكن أن يكره العمل بالمؤسسة ويبحث عن عمل آخر في مؤسسة أخرى، وعلى هذا فإن زيادة إنتاجية المؤسسة وارتفاع الروح المعنوية للعاملين تعتبر بمثابة إنتاج تنامي الانتماء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة سواء كانت خدمة أو إنتاجية.

3. ابعاد الانتماء الوظيفي:

يجد (Garteth and George) "جورج و جاريت" ان الانتماء الوظيفي يشتمل على مشاعر العاملين واعتقاداتهم حيال العمل بالمنظمة بصورة شمولية ويتضمن الابعاد الاتية¹:

➤ **الانتماء المؤثر (العاطفي):** تعبيراً عن رضا العاملين في علاقتهم مع بعضهم البعض، وعلاقتهم الوظيفية والشعور العالي بتطابق الفرد وإرتباطه مع المؤسسة في اهدافها وقيمتها، وأهمهاك فيها لإنجاز ما هو مطلوب منهم من العمل والأداء.

➤ **الانتماء المتواصل (الاستمراري):** تعبيراً عن قوة رغبة الفرد ليبقى في مؤسسته للاستمرار في العمل لإعتقاده بأن ترك العمل فيها سيكلفه الكثير، وإدراك العاملين بحقيقة الامتيازات والمنافع التي سيحصلون عليها جراء استمرارية انتمائهم وولائهم وبقائهم داخل المؤسسة، مقارنة بفقدانهم لتلك الامتيازات والمنافع، في حال تركهم للمنظمة مثل الاقدمية، الامن الوظيفي، الراتب التقاعدي، الخدمات الصحية.

➤ **الانتماء المعياري (الادبي):** تعبير عن شعور الفرد بانه ملزم بالبقاء في المنظمة بسبب القيم التي يؤمن بها الفرد، وماذا يمكن ان يقوله الآخرون عن ترك العمل بالمؤسسة. وتتبع هذه القيم من مصدرين هما: القيم التي يعتنقها الفرد قبل إلتحاقه بالمنظمة من الاسرة الثقافة الاجتماعية، والقيم التي يكتسبها الفرد بعد إلتحاقه بالمنظمة والناجئة عن التطبيع الوظيفي.

الفرع الثالث: الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء الوظيفي.

تشير بعض الدراسات التي تناولت موضوع الانتماء الوظيفي إلى عدد من الحاجات التي تساعد على زيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين ومن أهمها²:

1. العمل على إيجاد نظام مناسب من الخوافز:

يشير (Rosenholtz) "روزهولتز" إلى أن معظم المعلمين يحصلون على أقوى المكافآت من العلاقات الاكاديمية الناجحة والايجابية من التلاميذ ومن المديح الخارجي الذي يتلقونه من زملائهم ومن المديرين، لذلك فان

1 تياتي خليل ابراهيم شقيرات، واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بالابداع الوظيفي، جامعة القدس فلسطين، 2015، ص15/14.

2 رفح محمد رسمي حجازي مضيه، استراتيجيات الموارد البشرية في هيئات المجالس المحلية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، القدس فلسطين، 2017، ص 35/34.

غياب المكافآت المعنوية سيكون له التأثير على عدم اقتناع المعلم بالعمل وتغيبه عن مكان العمل، والرغبة في ترك المهنة، ويعتمد نظام الحوافز إلى شقين:

➤ **الشق الأول:** وهو أن يشتمل هذا النظام على الحوافز المادية والمعنوية.

➤ **الشق الثاني:** فيجب أن يكون النظام موجها للأفراد والجماعات.

2. زيادة إشراك العاملين في المدرسة :

تعرف المشاركة على أنها اشتراك عقلي وانفعالي للفرد داخل الجماعة من خلال موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في الاهداف الجماعية وأن يشترك في المسؤولية عنها ولقد تبين ان اشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الانتماء الوظيفي لديهم، فيتحدث الفرد عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال مواجهتهم مشكلة في العمل يشيرون لها أنها "مشكلتهم" وبذلك يكونوا أكثر قدرة ورغبة على العمل الجماعي مما يعود على المنظمة بمزيد من الاداء الجيد.

3. المساعدة وإشباع الحاجات الانسانية للعاملين في المؤسسة:

إن الفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، فالفرد لا يطلب العائد المادي فقط، وإنما يريد أيضا الامن والمكانة والتقدير والاحترام من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء وإخلاص من قبل الافراد فإذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دون النظر إلى تحقيق الالتزام النفسي وإهمال ضعف الانتماء الوظيفي للعاملين، أخذوا يبحثون عن الفرص لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على التوازن في الشقين المادي والنفسي.

4. العمل على بناء ثقافة مؤسسية:

وتعني هذه العبارة أنه يجب إيجاد وخلق أهداف مشتركة بين العاملين وتحقيق احتياجاتهم والعمل على إشباعهم، ثم النظر إليهم والتعامل معهم على أنهم أعضاء في أسرة واحدة وهي المؤسسة، والتي يسعى المسؤول عنها إلى خلق وترسيخ مقاييس متميزة في الاداء عن أعضائها من خلال التدريب الكافي والمناسب وتوفير القدر اللازم من الاحترام بين أفراد هذه الاسرة الواحدة.

5. وضوح الاهداف وتحديد الادوار:

فكلما كانت الاهداف واضحة داخل المؤسسة زادت درجة الانتماء الوظيفي عند العاملين، فوضوح الاهداف يجعل العاملين أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة لتحديد الادوار، فعملية التحديد هذه تساعد وتعمل على خلق الانتماء عند العاملين نظرا لما يترتب عليها من استقرار وتجنب للصراع في مجال التحديد للادوار، كما أنه على العكس تماما من ذلك يمكن أن يجلب الغموض في الادوار إلى الصراع في المنظمة وبداخلها دوامة الخلافات وعدم الاستقرار.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.

سنستعرض في هذا المبحث الدراسات السابقة المتعلقة بكل من متغيرات الدراسة (ضغوط العمل، عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي)، حيث سنتطرق الى الدراسات السابقة المحلية والعربية، ثم الدراسات الأجنبية، ثم نستعرض الفرق بينها وبين هذه الدراسة، وفي الخير نقوم بالتعليق على الدراسات السابقة.

المطلب الأول: الدراسات العربية و المحلية.

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب الى مجموعة من الدراسات السابقة التي عاجلت مفاهيم كل من ضغوط العمل، عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي كل على حدى.

الفرع الأول: الدراسات العربية السابقة المتعلقة بمتغير ضغوط العمل.

1. دراسة عائشة مفتاح جبريل "2015" بعنوان أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي للعناصر الطبية المساعدة، دراسة ميدانية ببعض المستشفيات العامة بمدينة مصراتة بحث مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الاجازة العليا "الماجستير"، مدرسة العلوم الادارية والمالية فرع مصراتة، ليبيا. عاجلت الاشكالية التالية ما أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي للعناصر الطبية المساعدة في بعض المستشفيات العامة بمدينة مصراتة ؟

هدفت الدراسة الى:

- محاولة تقديم مساهمة نظرية متواضعة للمكتبة العلمية، في مجال أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي.
 - محاولة التعرف على مصادر ضغوط العمل التي تتعرض لها العناصر الطبية المساعدة في المستشفيات قيد الدراسة.
 - التعرف على الأهمية النسبية للمصادر المسببة لضغوط العمل بالمستشفيات العامة قيد الدراسة.
 - التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للعناصر الطبية المساعدة بالمستشفيات العامة قيد الدراسة.
 - دراسة أثر الاختلاف في الخصائص الشخصية والوظيفية للعناصر الطبية المساعدة في المستشفيات قيد الدراسة في مستوى الأداء الوظيفي.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:
- شعور الأفراد عينة الدراسة بضغوط عمل مرتفعة في المستشفيات العامة محل الدراسة من خلال مصادر ضغوط المختلفة (صراع الدور، غموض الدور، عبء الدور، بيئة العمل المادية، العلاقات في العمل).
 - كان ترتيب مصادر ضغوط العمل حسب أهميتها النسبية من الأعلى إلى الأقل على التوالي كالاتي (عبء الدور، بيئة العمل المادية، صراع الدور، العلاقات في العمل، غموض الدور).

➤ شعور الأفراد عينة الدراسة بمستوى منخفض من الأداء الوظيفي للعناصر الطبية المساعدة في بعض المستشفيات العامة بمدينة مصراتة.

➤ وجود علاقة ارتباط عكسية بين ضغوط العمل والأداء الوظيفي.

➤ وجود علاقة تأثير قوية للضغوط العمل في الأداء الوظيفي.

2. دراسة أميرة عبد الستار محمد عربي "2022" بعنوان تأثير ضغوط العمل على أداء الموظف في

فندق خمس نجوم في المملكة الأردنية الهاشمية، رسالة تقدم الى جامعة مولانا مالك ابراهيم الاسلامية

الحكومية لاستيفاء شروط الحصول على درجة البكالوريوس في الادارة، كلية الاقتصاد جامعة مولانا

مالك ابراهيم الاسلامية الحكومية مالانغ . إندونيسيا ..

عاجلت الاشكالية التالية هل هناك تأثير للضغط العمل على أداء الموظف بسبب الخصائص الشخصية ؟

هدفت الدراسة الى:

➤ وضع اطار نظري موحد يتضمن أدبيات ضغوط العمل بأكملها والمفاهيم ذات الصلة، بالإضافة الى الموضوعات ذات الصلة والمتداخلة.

➤ التعرف على مدى تأثير العلاقة بين ضغوط العمل وأبعادها (عبء العمل، الأجور والمكافآت، الهيكل التنظيمي و بيئة العمل) على أداء العاملين في قطاع الفنادق.

➤ تحقيق النتائج التي تساعد على وضع توصيات من شأنها تقليل أسباب ضغوط العمل وتقليل آثارها السلبية على العاملين في قطاع الضيافة لتحقيق مستويات أعلى من الأداء الفردي والمؤسسي.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

➤ لا يؤثر الجنس على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان.

➤ تؤثر الحالة الاجتماعية على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان.

➤ لا يؤثر العمر على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان.

➤ لا يؤثر مستوى التعليم على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان.

➤ سنوات الخبرة لا تؤثر على أداء العاملين في فنادق الخمس نجوم في عمان.

3. دراسة أبو بكر علي خضر بجيت "2023" بعنوان أثر ضغوط العمل على قيمة الانجاز، دراسة

تطبيقية على موظفي وزارة المالية ولاية سنار، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، ولاية سنار، السودان.

عاجلت الاشكالية التالية ماهو أثر ضغوط العمل على قيمة الانجاز؟

هدفت الدراسة الى:

- القاء الضوء على ضغوط العمل والتعرف على طبيعتها ومختلف عناصرها ومصادرها واساليبها الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط.
- التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى العاملين بالمؤسسة أو المنظمة ومستويات الأداء الوظيفي فيها وتحديد مصادرها لضغوط العمل والكشف عن وجود استراتيجيات التعامل معها.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين المهام والواجبات وتوقعات الفرد.
- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين بيئة العمل المادية وتوقعات الفرد.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية الهيكل التنظيمي وتوقعات الفرد.
- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين البيئة التكنولوجية وتوقعات الفرد.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين المهام والواجبات وقيمة الإنجاز.
- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين بيئة العمل المادية وقيمة الإنجاز.
- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية الهيكل التنظيمي وقيمة الإنجاز.
- ليس هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية بين البيئة التكنولوجية وقيمة الإنجاز.

4. دراسة ابن خروور خير الدين "2011" علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة

التربوية الجزائرية، دراسة ميدانية بمدارس بلدية العوينات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية جامعة محمد خيضر، بسكرة.

عالجت الاشكالية التالية ما علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية؟
هدفت الدراسة الى:

- الوقوف على عوامل ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمدرس ، و الواجب معرفتها و حصرها، للرفع من معنويات ورضا المدرسين و فعاليتهم من خلال مدارس بلدية العوينات بولاية تبسة كنموذج لذلك .
- ترتيب مصادر ضغوط العمل حسب درجة وحدة تأثيرها على مستوى الرضا الوظيفي للمدرس في المؤسسة التربوية الجزائرية مجال الدراسة - مدارس بلدية العوينات - .
- توسيع معلومات الدارس في مجال تخصصه ، فهي تفيد في اكتساب الخبرات المنهجية في البحث العلمي الاجتماعي
- تعميق الاهتمام البحثي ، فهي تتجه إلى محاولة نقل الدراسة من مجال معرفي (علم النفس وعلوم التربية) إلى آخر (علم الاجتماع).

استخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- محور ضغط الأجر يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الثمانية في علاقته بمستوى ضغوط العمل الكلي لأعضاء هيئات التدريس بمدارس بلدية العوينات.
- محور الرضا عن محتوى العمل يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الثمانية في علاقته بمستوى الرضا الوظيفي الكلي لأعضاء هيئات التدريس بمدارس بلدية العوينات.
- أن محور عدم الرضا عن جماعة العمل يأتي في المرتبة الأولى بين المحاور الثمانية في علاقته بمستوى عدم الرضا الكلي لأعضاء هيئات التدريس بمدارس بلدية العوينات.

5. دراسة نعمة محمد بعيطي "2021" بعنوان ضغوط العمل وأثرها على أداء الموظفين داخل المؤسسة، مقال بالمجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية جامعة جازان، المملكة العربية السعودية.

عاجلت الاشكالية التالية ماهو أثر ضغوط العمل على أداء الموظفين داخل المؤسسة؟
هدفت الدراسة الى:

- التعرف على السمة العامة لضغوط العمل أداء المؤسسي لدى الموظفين وعلاقتها ببعضهما البعض.
- التعرف على مستويات مصادر الضغوط التي يواجهونها.
- صياغة توصيات تعمل على خفض ضغوط العمل إن وجدت أو التخفيف من آثارها السلبية على الموظفين في المؤسسة.
- محاولة الوصول لأهم الطرق لمعالجة هذه المشكلات أو خفضها .
- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- تتسم ضغوط العمل لدى الموظفين بانخفاض دال إحصائيا.
- يتسم الاداء المؤسسي لدى الموظفين بارتفاع دال إحصائيا.
- توجد علاقة عكسية دالة احصائيا بين ضغوط العمل والأداء المؤسسي العمل لدى الموظفين بالكلية الجامعية بصيبا.
- يواجه العاملون بالكلية الجامعية بصيبا مستوى منخفض من غالبية مصادر الضغوط ودرجتها الكلية.

الفرع الثاني: الدراسات العربية السابقة المتعلقة بمتغير عقد العمل النفسي.

1. دراسة مسعود طحطوح وآخرون "2017" بعنوان عقد العمل النفسي و أثره على الالتزام التنظيمي للعمال، مقال علمي بمجلة العوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة.

عاجلت الاشكالية التالية مامدى تأثير العقود النفسية على الالتزام التنظيمي في منظمات الأعمال؟

هدفت الدراسة الى:

- اختبار أثر استقرار عقد العمل النفسي على تحسين درجة الارتباط العاطفي مع المنظمة.
- اختبار أثر استقرار عقد العمل النفسي على رغبة الفرد في الاستمرار في العمل وزيادة السلوكيات الإيجابية كالمواطنة التنظيمية.
- اختبار أثر استقرار عقد العمل النفسي على القيم والمبادئ المشتركة بين المنظمة والأفراد، وتأثير الأفراد بمبادئ المنظمة.

استخدم الباحث المنهج العلمي، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استقرار العقود النفسية والبعد العاطفي للالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استقرار العقود النفسية والبعد السلوكي للالتزام التنظيمي.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استقرار العقود النفسية والبعد الأخلاقي للالتزام التنظيمي.

2. دراسة ميمى سليم جهيمي "2019" بعنوان العقود النفسية لدى أعضاء هيئة التدريس الجامعي

دراسة حالة على جامعة مصراتة، مجلة كلية الآداب جامعة مصراتة، ليبيا.

عالجت الاشكالية التالية ماهي الأبعاد التي تكون مفهوم عقد العمل النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس

بجامعة مصراتة؟

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- وجود عدد من العوامل التي تتسبب في مستويات مرتفعة أو منخفضة من العقود النفسية.
- توقعات أعضاء هيئة التدريس بجامعة مصراتة تتضمن مجموعتين من المكونات (الالتزامات، الوعود)، حيث تتفاعل هذه المكونات معا لتنتج مستويين من التوقعات؛ إما توقعات مرتفعة أو توقعات منخفضة.

3. دراسة عبد المحسن عبد المحسن جودة وآخرون بعنوان العلاقة بين عقد العمل النفسي والارتباط

الوظيفي بالتطبيق على العاملين بمحافظة الدقهلية، القاهرة. مصر..

عالجت الاشكالية التالية ماالعلاقة بين عقد العمل النفسي والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين

بمحافظة الدقهلية ؟

هدفت الدراسة الى:

- تحديد طبيعة العلاقة بين عقد العمل النفسي والإرتباط الوظيفي بالشركات موضع الدراسة.
- تحديد تأثير عقد العمل النفسي على الارتباط الوظيفي.
- تحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالشركات موضع الدراسة فيما يتعلق بعقد العمل النفسي وفقا للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية.

- تحديد الاختلافات بين آراء العاملين بالشركات موضع الدراسة فيما يتعلق بالارتباط الوظيفي وفقا للمتغيرات الديموغرافية والتنظيمية.
- تقديم مجموعة من التوصيات (في ضوء أهم النتائج التي سوف يتم التوصل إليها) لمحاولة دعم وتنمية الموظف وزيادة مستوى الارتباط الوظيفي.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول أبعاد عقد العمل النفسي وفقا للمتغيرات الديموغرافية.
- توجد اختلافات معنوية بين آراء مفردات عينة الدراسة حول أبعاد الارتباط الوظيفي وفقا للمتغيرات الديموغرافية.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الإطار الزمني وكل من الترتيبات المادية والنطاق والثبات والحيوية والتفاني والإستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الترتيبات المادية وكل من النطاق والثبات والحيوية والتفاني والإستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين النطاق وكل من الثبات والحيوية والتفاني والإستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الثبات وكل من الحيوية والتفاني والإستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية.
- يوجد ارتباط معنوي إيجابي بين الحيوية وكل من التفاني والإستغراق الوظيفي عند مستوى معنوية.

4. دراسة مريم عيسى أحمد عبد العزيز "2021" بعنوان عقد العمل النفسي وتأثيره على سلوك

المواطنة التنظيمية، مقال علمي كلية العلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.

عاجلت الاشكالية التالية ماهو تأثير عقد العمل النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية للموظفين؟

هدفت الدراسة الى:

- التعرف على واقع عقد العمل النفسي لدى الموظفين العاملين في وزارة شؤون الاعلام بمملكة البحرين.
- التعرف على واقع المواطنة التنظيمية لدى الموظفين العاملين في وزارة شؤون الاعلام بمملكة البحرين.
- دراسة وتحليل خصائص عقد العمل النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- وجود تأثير ايجابي ذو دلالة احصائية بين خصائص عقد العمل النفسي وأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.
- وجود فروق ذو دلالة احصائية بين آراء الموظفين العاملين في وزارة شؤون الاعلام بمملكة البحرين في تأثير عقد العمل النفسي على سلوك المواطنة التنظيمية.

5. دراسة جورين حسنية "2023" بعنوان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على بناء عقد العمل النفسي العلاقائي للعمال الدائمين و المؤقتين، مخبر تحليل واستشراف وتطوير الوظائف والكفاءات، جامعة معسكر.

عالجت الاشكالية التالية ما أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على بناء عقد العمل النفسي العلاقائي للعمال الدائمين و المؤقتين ؟
هدفت الدراسة الى:

➤ التعرف على أهم ممارسات ادارة الموارد البشرية المرتبطة ببناء عقد العمل النفسي العلاقائي للعمال المؤقتين والعمال الدائمين وفقا لطبيعة عقد العمل.

➤ تحديد أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بناء عقد العمل النفسي العلاقائي للعمال الدائمين والعمال المؤقتين.

➤ تحديد الاختلاف في بناء عقد العمل النفسي العلاقائي للعمال الدائمين والعمال المؤقتين بناء على طبيعة عقد العمل.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، و توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

➤ وجود تأثير ايجابي لممارسات ادارة الموارد البشرية على بناء عقد العمل النفسي العلاقائي لكل من العمال الدائمين والعمال المؤقتين ضمن برنامج المساعدة على الادمج المهني.

➤ عدم وجود فروق في بناء عقد العمل النفسي العلاقائي وفقا لنوعية العقد.

الفرع الثالث: الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الانتماء الوظيفي.

1. فرح خالدي وآخرون "2021" بعنوان دور الانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية -

دراسة عينة من أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة، مقال علمي بمجلة الدراسات الاقتصادية الكمية، جامعة محمد خيضر بسكرة.

عالجت الاشكالية التالية ما هو دور الانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية لدى أفراد مديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة ؟
هدفت الدراسة الى:

➤ التعرف على مفهوم الانتماء الوظيفي والمواطنة التنظيمية.

➤ إبراز أهمية تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية بين أفراد المنظمة.

➤ معرفة علاقة شعور الأفراد بالانتماء لوظيفتهم ومنظمتهم وتقوية سلوك المواطنة بالمنظمة.

- محاولة تقديم مقترحات يمكن أن تسهم في تعزيز علاقة الانتماء الوظيفي في تقوية وتعزيز سلوك المواطنة بالمنظمة بمديرية الحماية المدنية لولاية بسكرة.
- استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- تصورات المبحوثين حول مستوى المتغير: الانتماء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة اتجهت نحو المستوى المرتفع وفقا لمقياس البحث.
- تصورات المبحوثين حول مستوى المتغير: سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة اتجهت نحو المستوى المرتفع وفقا لمقياس البحث.
- وجود دور للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الالتزام التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة.
- وجود دور للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك الإيثار في المؤسسة محل الدراسة.
- عدم وجود دور للانتماء الوظيفي في سلوك الإخلاص للمؤسسة في المؤسسة محل الدراسة.
- عدم وجود دور للانتماء الوظيفي في تعزيز سلوك روح المبادرة في المؤسسة محل الدراسة.

2. دراسة شروق محمد جاسم عبد العزيز التورة "2020" بعنوان تفعيل دور اسلوب التحفيز في تحقيق

الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت، بحث مشتق من رسالة الماجستير في التربية لاستكمال متطلبات الحصول عليها، كلية التربية جامعة بنها . مصر ..

عاجلت الاشكالية التالية كيف يمكن تفعيل دور اسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى

العاملين بالمدرسة الثانوية بدولة الكويت ؟

هدفت الدراسة الى:

- التعرف على الاسس النظرية لأسلوب التحفيز وفقا للأدبيات المعاصرة.
- الكشف عن المضمون العلمي للانتماء الوظيفي لدى العاملين.
- الوقوف على أهم ملامح المدرسة الثانوية بدولة الكويت.
- تحديد أهم الاجراءات المقترحة لتفعيل دور اسلوب التحفيز من أجل تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمدرسة الثنوية بدولة الكويت.
- وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- المدرسة الثانوية بالمجتمع الكويتي يزداد فيها ولاء العاملين تجاه مدرستهم وحب العمل لهذه المدارس التي يغلب عليها النمط البيروقراطي في الادارة حيث حب الاستحواذ على السلطة والانفراد بالقرار ومن ثم يقل الانتماء الوظيفي لدى العاملين بهذه المدارس وفي المقابل نجد أن بعض المدارس الثانوية بمختلف المناطق التعليمية بالمجتمع الكويتي تقبل على تطبيق بعض الاساليب الادارية الحديثة على كافة العناصر البشرية المتميزة بها من أجل تحقيق الانتماء الوظيفي لهم ومن هذه الأساليب أسلوب التحفيز وأسلوب التوازن.

3. دراسة خليل علي خليل أبو جراد "2015" بعنوان الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية

الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظات غزة، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة

الماجستير في علم النفس من كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة . فلسطين ..

عاجت الاشكالية التالية مالعلاقة بين كل من الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى

المرشدين التربويين بمحافظات غزة ؟

هدفت الدراسة الى:

➤ الكشف عن طبيعة العلاقة بين الانتماء والرضا الوظيفي من جهة ودافعية الانجاز من جهة اخرى لدى أفراد عينة الدراسة.

➤ الكشف عن أثر التفاعل بين كل من الانتماء والرضا الوظيفي على دافعية الانجاز لدى أفراد عينة الدراسة.

➤ التحقق من وجود فروق بين متوسطات درجة المرشدين التربويين لدى عينة الدراسة بمحافظتي غزة في كل من الانتماء الوظيفي ودافعية الانجاز.

➤ التحقق من وجود فروق بين متوسطات درجة المرشدين التربويين لدى عينة الدراسة بمحافظات غزة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز.

➤ التحقق من وجود فروق بين متوسطات دافعية الانجاز بين مرتفعي ومنخفضي الانتماء الوظيفي لدى المرشدين التربويين من عينة الدراسة بمحافظات غزة.

➤ التحقق من وجود فروقات بين متوسطات دافعية الانجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي لدى المرشدين التربويين من عينة الدراسة بمحافظة غزة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة الى النتائج الآلية:

➤ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الانتماء الوظيفي و درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

➤ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الانتماء الوظيفي و دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.

➤ لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الرضا الوظيفي و درجة دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة.

➤ لا يوجد أثر دال إحصائياً للتفاعل بين كل من التتماء و الرضا الوظيفي على درجة دافعية الإنجاز.

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05) \geq \alpha$ في درجة الانتماء الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة.

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(0.05) \geq \alpha$ في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الدراسة.

➤ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) $\alpha \geq$ في درجة دافعية الإنجاز تعزى لمتغيرات الدراسة.

4. وجدان أبو القاسم الميلودي بعنوان الانتماء الوظيفي وأثره على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية دراسة ميدانية في جامعة الزاوية ، مقال علمي بكلية التربية العجالات، جامعة الزاوية . ليبيا .. عالجنا الإشكالية التالية ما تأثير الانتماء الوظيفي وأثره على أداء العاملين بالمؤسسات الليبية؟ هدفت الدراسة الى:

➤ التعرف على أبعاد الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الليبية

➤ التعرف على مستوى أداء العاملين لدى العاملين بالمؤسسات الليبية.

➤ التعرف على أساليب تقدير أداء الموظف لدى العاملين بالمؤسسات الليبية.

➤ التعرف على العلاقة بين أبعاد الانتماء الوظيفي ومستوى أداء العاملين بالمؤسسات الليبية.

وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

➤ الرضى الوظيفي يتحقق "بدرجة متوسطة" . ولقد أظهرت دراسة خليل إسماعيل ابراهيم ماضي(2014) أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة احصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي .

➤ أن العدالة تتحقق "بدرجة متوسطة" . ولاشك أن العدالة تؤثر بشكل إيجابي على الرضى الوظيفي، وتمثل أحد عوامل التحفيز على بذل مزيد من الجهد ، وإتقان العمل . كما أن الوصول إلى أداء وظيفي متميز للعاملين مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن الخدمات وعن العمل وعن العدالة المادية والمعنوية.

➤ أن (العلاقات الإنسانية والانتماء الوظيفي) يتحقق "بدرجة متوسطة" . حيث تساعد العلاقات الإنسانية على تحقيق التوافق والتعاون بين العاملين وبعضهم ، وبينهم وبين الإدارة، مما يؤثر على مستوى أداء العمل .

➤ أن الأوزان المرجحة لأبعاد الانتماء الوظيفي تتحقق "بدرجة متوسطة" - .

➤ أن مستوى أداء العاملين يتحقق "بدرجة متوسطة" . ولقد توصلت دراسة محمد عباس الحاج عبدالله (2014) أن هناك أثر إيجابي للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين.

➤ أن تقدير أداء الموظف من وجهة نظر العاملين يتحقق "بدرجة متوسطة" . ولاشك أن تقدير الرؤساء للعاملين يمثل أحد أهم عوامل التحفيز، وأحد الدوافع لتحقيق مزيد من العمل الجيد.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.

الفرع الأول: الدراسة الأجنبية السابقة المتعلقة بمتغير ضغوط العمل.

1. دراسة (Martin Kemp) مارتين كيمب "2024" بعنوان ظروف العمل والضغوط المهنية على أطباء الأسنان في المجتمع في المملكة المتحدة.

Working Conditions And Occupational Stress Among Community Dentists In The Uk

عالجت الاشكالية التالية كيف تؤثر ظروف العمل والضغوط المهنية على أطباء الأسنان في المملكة المتحدة؟

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- منع أو تقليل مستويات الضغط المهني العالية وتداعياتها على الرفاهية النفسية يعني تحديد الظروف العملية التي تزيد من احتمال حدوثها
- يرفع مزيج معين من العوامل مخاطر تعرض أطباء الأسنان في المجتمع للضغط الوظيفي العالي (طبيعة العمل السريري المكثف).

2. دراسة (Srijana Khadka) سريجانا كادكا و آخرون "2023" بعنوان تأثير الضغط الوظيفي على أداء مهمة مدرسي التعليم الإداري.

Impact Of Job Stress On Management Education Teacher's Job Performance

عالجت الاشكالية التالية كيف يؤثر الضغط الوظيفي على أداء مهمة مدرسي التعليم الإداري؟ هدفت الدراسة الى:

- تقييم درجة الضغط الوظيفي الذي يواجهه مدرسو الإدارة من حيث الضغط الناتج عن العمل، وضغط الأمان الوظيفي، وضغط العمل بنظام الورديات.
 - استكشاف العلاقات بين هذه العناصر الضاغطة وأداء مهمة مدرسي الإدارة.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- لدى مدرسي الإدارة متوسط لدرجة الضغط بمقدار 3.08، مما يشير إلى أنهم يواجهون مستويات متوسطة من الضغوط المرتبطة بالعمل. كما كانت متوسط درجة ضغط الأمان الوظيفي 3.78، وهو أعلى بالمقارنة، مما يشير إلى أن القلق بشأن الأمان الوظيفي يلعب دورًا هامًا في الضغط الوظيفي الشامل الذي يواجهه أساتذة الإدارة بالإضافة الى أن الساعات غير المنتظمة للعمل أثرت بشكل متوسط على مستويات ضغطهم.

➤ توجد علاقة إيجابية قوية بين ضغط الأمان الوظيفي وأداء العمل، مما يشير إلى أن مستويات الضغط الأعلى كانت مرتبطة بتحسين أداء العمل.

3. دراسة (Ghizlane Benbrahim) غيزلان بن ابراهيم وآخرون "2021" بعنوان الضغط في العمل (الوقاية من خلال التحفيز).

Stress At Work: Prevention Through Motivation

عالجت الاشكالية التالية إلى أي مدى يمكن للتحفيز أن يساهم في تحسين وراحة الصحة النفسية ورفاهية الإنسان في العمل؟

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- تعزيز تحفيز الموظفين من خلال سياسة تعويض عادلة وفعالة مع متابعة وإدارة مسار المهنة.
- تقديم فوائد مادية مثل السيارة الخاصة بالعمل، السكن، استرداد تكاليف النقل...، وفوائد اجتماعية مثل التقاعد، التأمين على الحياة، الإجازات، والتأمين الصحي.
- تطبيق نظام للتقدير من خلال المكافآت، التي يمكن أن تكون مادية، اجتماعية، أو رمزية). يمكن نقل هذه المكافآت عن طريق عدة وسائل، على سبيل المثال، التقدير من قبل الزملاء والمرؤوسين (احترام، دعم)، أو الراتب (عادل)، وأيضًا عن طريق الاستقرار في الوظيفة وفرص الترقية المهنية.
- مشاركة الموظفين يمكن اعتبارها عامل آخر للتحفيز. عندما يشعر الموظف بأنه لا ينتمي إلى منظمته ولا يشارك في أي من القرارات المتخذة، فإن مثل هذه المشاعر تؤثر على معنويات الموظف ويجب تغييرها. لذا، يجب عقد الاجتماعات أو الفعاليات بانتظام، وهذا سيعطي الانطباع للموظفين بأنهم ليسوا فقط جزءًا من العمل، بل سيعزز أيضًا الروابط بينهم، مما يساعدهم على العمل بتناغم.
- تحسين نظام الإدارة الخاص بها. اختيار نمط إداري مشاركي يعزز استقلالية الموظف ويشجعه على بذل مزيد من الجهد.

4. دراسة (You She Melly Anne Dharasta) يو شي ميلي دارستا "2023" بعنوان تأثير التركيز والضغط الوظيفي على إنتاجية العمل لدى الموظفين.

The Effect Of Concentration And Work Stress On Employee Work Productivity

عالجت الاشكالية التالية ماهو تأثير التركيز والضغط الوظيفي على إنتاجية العمل لدى الموظفين؟

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- هناك تأثير ملحوظ بين التركيز وإنتاجية العمل، فضلاً عن بين الضغط الوظيفي وإنتاجية العمل. وهذا يعني أن مستوى تركيز الفرد في أداء المهام ومستوى الضغط الوظيفي الذي يتعرض له كل موظف له تأثير على إنتاجيتهم
- تأثير متزامن بين متغيرات التركيز والضغط الوظيفي على إنتاجية العمل لدى موظفي مطار يوجياكارتا الدولي. وهذا يشير إلى أنه يجب إدارة ومراعاة هذين العاملين معاً لزيادة إنتاجية العمل.
- متغيرات التركيز والضغط الوظيفي ككل يمكن أن تفسر حوالي 33.8% من التباين في إنتاجية العمل لدى الموظفين في هذا البيئة.

5. دراسة (*Sandrine Fournier*) ساندرين فورنيي "2016" بعنوان التوتر و الأداء في العمل: دراسة حلة معلمين.

Le Stress Et La Performance Au Travail : Le Cas Des Enseignants

عالجت الاشكالية التالية الى أي مدى يؤثر مستوى الضغط على أداء المعلمين وماهي النتائج المترتبة على الأداء المتوقع للمؤسسات؟

هدفت هذه الدراسة الى دراسة العلاقة بين تأثيرات الضغط المهني والتنظيمي على الأداء المتوقع في ضوء نشر النتائج السنوية من قبل إدارة التقييم والتوقعات والأداء في المؤسسات التعليمية الثانوية.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- العناصر المختلفة المحفزة للضغط تؤثر مباشرة على المعلمين في العمل، مع تبعات على جودة العمل المقدم والمشاركة.
- يسبب الضغط تعباً وعواقب جسدية تؤدي الى غيابات واضطرابات تنظيمية.
- هناك نوعين من الضغط لدى المعلمين: الضغط الإيجابي والمتنع أو "اليوترس"، والضغط السلبي والمزعج، الذي يُعتبر مسبباً للمرض أو "الضغط النفسي".
- عندما يتعرض الشخص لضغوط متكررة، تنفذ موارده التكيفية.
- يسبب الضغط فقداناً محتملاً في الإيقاعات أو انخفاضاً في مستوى الالتزام بالعمل مع آثار فيزيائية مثل الصداع وصعوبات التركيز والضغط النفسي.
- بدون الجدول المدرسي الحالي الذي يتضمن أسابيع العطل المنتظمة، فإن تأثيرات الضغط على مستوى أداء المعلمين ستكون أكثر أهمية.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بمتغير عقد العمل النفسي.

1. دراسة (Maja E. Francisco) مايا فرانسيسكو "2015" بعنوان المعوقات لانتهاك عقد العمل

النفسي والسلوكيات الإيجابية تجاه المؤسسة في المؤسسات التعليمية الخاصة.

Moderators Of Psychological Contract Breach And Organizational Citizenship Behaviors In Private Educational Institutions

عالجت الاشكالية التالية كيف يمكن للمؤسسات التعليمية الخاصة الحفاظ على العقود النفسية وتحفيز

المعلمين للمشاركة في السلوكيات الإيجابية تجاه المؤسسة؟

هدفت الدراسة الى:

➤ معرفة كيفية حفاظ المؤسسات التعليمية الخاصة على العقود النفسية، وكيفية تحفيز المعلمين للمشاركة في

السلوكيات الإيجابية تجاه المؤسسة.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

➤ جودة العلاقة بين المشرف والرئيس لم تؤثر على تأثير انتهاك عقد العمل النفسي على ميول موظفي الهيئة

التدريسية إلى التقليل من سلوكيات المواطنة التنظيمية.

➤ امتلاك محور التحكم الداخلي وجودة عالية للعلاقة بين الأفراد ومشرفيهم يتسم بتأثير تهديدي على انتهاك

عقد العمل النفسي المحسوس، مما يؤدي إلى استمرار المشاركة في سلوكيات المواطنة التنظيمية.

➤ العديد من موظفي الهيئة التدريسية قد أوصوا بأن حزمة تعويض وحوافز جاذبة ستضمن ولاءهم والتزامهم

تجاه المدرسة. أيضاً، ذكر قليل من موظفي الهيئة التدريسية أن العلاقة الجيدة مع المشرف والزملاء،

والاعتراف بإنجازاتهم سيضمنان الولاء والالتزام تجاه المنظمة.

2. دراسة (Leigh Ann Bynum) لي أن بيوم "2011" بعنوان العلاقة بين انتهاك عقد العمل

النفسي، والهوية المهنية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية بين هيئة التدريس في مجال الصيدلة: من منظور

حساسية العدالة.

The Relationship Between Psychological Contract Breach, Professional Identity, And Organizational Citizenship Behaviors Among Pharmacy Faculty: An Equity Sensitivity Perspective

عالجت الاشكالية التالية ماالعلاقة بين انتهاك عقد العمل النفسي والهوية المهنية وسلوكيات المواطنة

التنظيمية بين هيئة التدريس؟

هدفت الدراسة الى:

➤ معرفة العلاقة بين انتهاك عقد العمل النفسي، والهوية المهنية، وسلوكيات المواطنة التنظيمية بين هيئة

التدريس في مجال الصيدلة: من منظور حساسية العدالة

➤ اختبار الدراسة تأثيرات نوع الانتهاك المدرك للعقد النفسي، وحساسية العدالة، واستفاضة الهوية على نتائج الموظف.

➤ استكشف الباحث تأثير التخصص ووضع الصيدلاني على سلوكيات المواطنة التنظيمية. على وجه التحديد فحص تأثير حساسية التعادل على العلاقات بين أهمية الهوية (التخصص أو المدرسة)، ونوع انتهاك العقد المدرك (إداري أو مهني)، وأداء سلوكيات المواطنة التنظيمية تجاه كلية الصيدلة من قبل هيئة تدريس كلية الصيدلة.

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

➤ البيانات تشير إلى أن درجة التمايز التي يشعر بها الشخص مع كلية الصيدلة لها تأثير على أدائه في تنفيذ سلوكيات إضافية توجه نحو الكلية. كما هو متوقع، و تشير هذه الدراسة إلى أن الأفراد الأكثر إحساناً من المتوقع أن يكونوا أكثر امتيازاً في تنفيذ سلوكيات المواطنة. وعلى عكس التوقعات، لم يتم العثور على أي تأثير لانتهاك عقد العمل النفسي على أداء سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما كشفت التحليلات أيضاً أن حساسية العدالة لا تعتبر عاملاً تأثيرياً في هذه العلاقات. بالإضافة إلى هذه النتائج، كشفت هذه الدراسة عن مجال غني للبحث المستقبلي، حيث كشفت عن اختلافات كبيرة بين أعضاء هيئة التدريس الذين يمارسون مهنة الصيدلة "و/أو" الذين حازوا على ترخيص كصيدلي وبين الذين لا يمتلكون ذلك. تختلف هذه الفئات فيما يتعلق بهوية كلية الصيدلة، وهوية التخصص، وحساسية العدالة، وانتهاك عقد العمل النفسي المدرك، وأداء سلوكيات المواطنة التنظيمية. تشير هذه النتائج إلى أن القادة الأكاديميين وكذلك قادة الرعاية الصحية يجب أن يأخذوا في اعتبارهم عدة عوامل فردية وتنظيمية عند السعي إلى زيادة أداء سلوكيات المواطنة التنظيمية.

3. دراسة (Jakobus Petrus van der Nest) جاكوب بيترس فان دير ناست "2014" بعنوان

العلاقات الإيجابية في مجال التوظيف والنتائج التنظيمية: دور عقد العمل النفسي وفرص التوظيف.

Positive Employment Relations And Organisational Outcomes: The Role Of The Psychological Contract And Employability

عالجت الاشكالية التالية كيف يمكن للأفراد أن يساهموا ويلتزموا بشكل كامل عندما تكون ظروف العمل

غير مؤكدة؟

وهدفت الدراسة الى:

- التحقيق في تأثير تحقيق عقد العمل النفسي على رضا الوظيفة للموظفين.
- تحديد التأثير الذي كان لتحقيق عقد العمل النفسي على سلوك المواطنة التنظيمي لدى الموظفين.
- دراسة العلاقة بين تحقيق عقد العمل النفسي ونية التحول (الاستقالة).

- تحديد العلاقة بين انتهاك عقد العمل النفسي ونية التحول (الاستقالة).
- التحقيق في ما إذا كانت قابلية التوظيف لديها تأثير تعديلي على العلاقة بين انتهاك عقد العمل النفسي ونتيجة تنظيمية مثل نية التحول (الاستقالة).
- استخدم الباحث المنهج ، وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- قدمت النتائج دعمًا لنموذج يتم فيه استخدام الكمبيوتر الشخصي أثر الوفاء بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي، مع تأثير إيجابي غير مباشر على OCB وتأثير سلبي غير مباشر على نية الدوران.
- أظهرت النتائج من دراسة أجريت في صناعة التعدين في جنوب أفريقيا أن رضا الوظيفة هو أفضل متنبئ بالامتثال لقواعد السلامة. الموظفون الذين يشعرون بالرضا عن وظائفهم سيكونون أكثر عرضة للالتزام بالتعليمات الأمنية في المنجم.
- رضا الوظيفة (أو نقصه) يمكن اعتباره أحد أهم القوى الدافعة وراء تنقل الموظفين.

4. دراسة (Denise M. Rousseau) دينيس روسو "1989" بعنوان العقود النفسية والضمنية في المؤسسات.

Psychological And Implied Contracts In Organizations

عالجت الاشكالية التالية ماهي العقود النفسية والضمنية في المؤسسات؟

توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- الاعتراف العلني بوجود علاقة مع الموظفين (أي أن التوظيف، خاصة بالنسبة للموظفين ذوي الخبرة الطويلة، يتجاوز المعاملة التجارية).
- يتم إجراء تقييم (من خلال مقابلات أو استبيانات) لاعتقادات الأعضاء في أي التزامات متبادلة أو وعود.
- تقوم الجهة العاملة بتوضيح القيمة التي توليها للحفاظ على علاقتها مع موظفيها. هنا، تنطبق مبادئ حسن النية والتعامل العادل. يشمل ذلك توجيه الاتصالات بالأخبار السيئة (على سبيل المثال، إعلان عن تسريح العمال) في وقت مبكر خلال عملية التغيير. يمكن أن يتسبب عدم الكشف عن معلومات سلبية في إلحاق أذى بالعلاقة المستقبلية، خاصة مع الناجين والموظفين المستقبليين المحتملين.

5. دراسة (Ebru ÇİTİL) ابرو سيتيل "2023" بعنوان مفهوم عقد العمل النفسي في عمليات التواصل التنظيمي ومراجعة أدبية حول عقد العمل النفسي.

The Concept Of "psychological Contract" In Organizational Communication Process And A Literature Review On Psychological Contract

- عالجت الاشكالية التالية هل مفهوم عقد العمل النفسي فعال في النجاح التنظيمي، إنتاجية الموظف وانتمائه، عملية انتهاك العقد، التنظيم و التواصل؟
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- هناك علاقة إيجابية كبيرة بين تصورات الموظفين حول عقد العمل النفسي ومستويات الالتزام التنظيمي.
 - عدم تحقيق العناصر التعاقدية المتضمنة في توقعات الموظفين يؤدي إلى انتهاك عقد العمل النفسي.
 - الموظفين يركزون على نوع العقد العلاقي مثل التدريب والتطوير والأمان الوظيفي بدلاً من النوع التعاملية الذي يركز على المكافآت والتكريمات.
 - انتهاك عقد العمل النفسي لديه تأثيرات غير مباشرة على تركيز الموظفين على الفرص والقيود، ونية التحول، والالتزام العاطفي، وسلوكيات الاستنفاد، وأن الانتهاك يُعتبر عاملاً هاماً للإجهاد بالنسبة للموظفين.

الفرع الثالث: الدراسة الأجنبية السابقة المتعلقة بمتغير الانتماء الوظيفي.

1. دراسة (*Shweta Rajput And Al*) شاورتا راجبت وآخرون "2016" بعنوان الرضا الوظيفي وولاء الموظفين: دراسة للأكاديميين.

Job Satisfaction And Employee Loyalty: A Study Of Academicians

عالجت الاشكالية التالية ماهي العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي وعلى ولاء الموظفين؟

هدفت الدراسة الى:

- تصميم وتطوير وتوحيد مقياس لتقييم رضا الوظيفة والولاء للموظف.
 - البحث عن العوامل المختلفة التي تكمن وراء رضا الوظيفة وولاء الموظف.
 - دراسة تأثير رضا الوظيفة على ولاء الموظفين بين الأكاديميين.
 - تحديد مجالات جديدة للبحث المستقبلي.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- يوجد تأثير كبير للرضا الوظيفي لدى الموظفين.
 - العوامل الأساسية للرضا الوظيفي للموظفين من خلال هذه الدراسة هي (النمو، التحفيز، بيئة ومكان العمل والرضا عن النفس).
 - العوامل الأساسية لولاء الموظفين هي (الانتماء الوظيفي، المشاركة الوظيفية و الالتزام التنظيمي).

2. دراسة (*Lady Nadia Frempon And Al*) لادي ناديا فرمبون وآخرون "2018" بعنوان

أثر الرضا الوظيفي على ولاء الموظفين والالتزام: دراسة مقارنة بين بعض القطاعات المختارة في غانا.
The Impact of Job Satisfaction on Employees' Loyalty and Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors in Ghana

عالجت الاشكالية التالية كيف يحفز أصحاب العمل موظفيهم على زيادة العمل (الأداء)؟
هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي يؤثر على ولاء الموظفين والتزامهم و معرفة العوامل (ممارسات إدارة الموارد البشرية) المؤثرة عليها من أجل جعلها تتسم بالكفاءة والفعالية في النظام الإداري.
افترض الباحث الفرضيات التالية:

- المكافأة والتقدير لها تأثير كبير وإيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين.
 - توجد علاقة إيجابية ومعنوية لمشاركة الموظفين في اتخاذ القرار والرضا الوظيفي للموظفين.
 - بيئة مكان العمل لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمكين الموظف ووظيفة الموظف (الإشباع).
 - الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي على ولاء الموظف والتزامه.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- الرضا الوظيفي لا يتأثر فقط بالعوامل الأربعة المختارة (المكافأة/التقدير، المشاركة، بيئة العمل والتمكين).
 - أظهرت بيئة العمل علاقة إيجابية وأثرا كبيرا على الرضا الوظيفي.
 - في القطاع المالي المكافأة والتقدير بالإضافة الى مشركة الموظفين كان لكل منهم علاقة كبيرة بالرضا الوظيفي أثناء وجودهم في قطاع التعدين.
 - الرضا الوظيفي أظهر أثرا كبيرا على الولاء والالتزام لدى العاملين.

3. دراسة (*Iman Jasim Mohammed And Al*) إيمان جاسم محمد وآخرون "2023" تأثير

بعد الانتماء في العمل على النفاي التنظيمي: دراسة تطبيقية لشركة صناعات إتحاد الغذاء المحدودة،
قطاع صناعة السكر والزيتون / محافظة بابل.

Effect Of The Affiliation Dimension At Work On Organizational Commitment An Applied Study Of Etihad Food Industries Company Ltda. Sugar And Oil Industry / Babylon Governorate

عالجت الاشكالية التالية هل الانتساب يؤثر على عمل الموظف؟
هدفت هذه الدراسة الى معرفة مدى تأثير الانتماء كعامل مستقل في الالتزام التنظيمي.
افترض الباحث في هذه الدراسة فرضيتين هما:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد الانتماء والالتزام التنظيمي.
- يوجد تأثير معنوي لبعد الانتماء في الالتزام التنظيمي.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:
- الانتماء ينتج الالتزام، كما أن الالتزام يتأثر بالانتماء.
- هناك علاقة ايجابية قوية جدا مع دلالة معنوية بين بعد الانتماء والالتزام التنظيمي.
- يوجد تأثير معنوي لبعد الانتماء على المستوى التنظيمي.

4. دراسة (*Jasmina Starc And Al*) ياسمينا ستارك وآخرون "2023" بعنوان انتماء الموظف والحضور في أماكن الرعاية الصحية.

Employee Affiliation And Presenteeism In Health-care Settings

عالجت الاشكالية التالية ماهو الانتماء التنظيمي وماهي أسباب ومحددات ظاهرة الحضور في مكان العمل بين طاقم التمريض في اعدادات الرعاية الصحية؟

هدفت الدراسة الى التعرف على الانتماء التنظيمي وتحليل أسبابه ومحدداته لظاهرة الحضور في مكان العمل بين طاقم التمريض في اعدادات الرعاية الصحية.

افترض الباحث الفرضية التالية وهي للانتماء وظاهرة الحضور تأثير عميق على أداء المؤسسة التنظيمية، وأداء العامل الصحي الفردي وصحته، والأداء السريري، والذي بدوره يؤثر على نتائج المرضى.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة الى مايلي:

- أظهرت النتائج أن العاملين في التمريض يظهرون أكبر قدر من الولاء التنظيمي من حيث أنهم هم دائماً على استعداد لمساعدة الزملاء والمدبرين وأنهم يؤمنون بالتطور الناجح لأنفسهم وللمؤسسة الرعاية الصحية.
- إنهم يدركون أنهم يتصرفون بشكل غير مسؤول تجاه زملائهم والمرضى الآخرين عندما يفعلون ذلك يأتون إلى العمل وهم مرضى، لكنهم كانوا حاضرين في العمل على الرغم من انخفاض قدرتهم على أداء عملهم، لأنهم لا يريدون أن ينقل عليهم زملاؤهم، وعلى الرغم من معاناتهم من مشكلة صحية، فقد تمكنوا من ذلك ومن إكمال المهام الصعبة لعملهم، على الرغم من أنها تتطلب المزيد من الوقت والطاقة للقيام بذلك

5. دراسة (*Raza M And Al*) رازا و آخرون "2020" بعنوان تعزيز الانتماء الى مكان العمل بين جميع الموظفين.

Workplace Belongingness Among Employees Fostering

عالجت الاشكالية التالية ماهو أثر تعزيز الانتماء الى مكان العمل بين الموظفين؟

افترض الباحث الفرضيات التالية:

- يوجد تأثير ايجابي لصياغة الوظيفة على الانتماء لمكان العمل.
 - هناك تأثير ايجابي للقيادة التقديرية في مكان العمل على الانتماء.
 - هناك تأثير ايجابي لصياغة الوظيفة على الالتزام التنظيمي.
 - يوجد تأثير ايجابي للقيادة التقديرية على الالتزام العاطفي.
- توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- يوجد تأثير مباشر لتشكيل الوظيفة والقيادة المقدره على الانتماء لمكان العمل.
- يوجد تأثير مباشر لتشكيل الوظيفة والقيادة المقدره على الالتزام العاطفي.
- يوجد تأثير مباشر للالتزام العاطفي على الانتماء لمكان العمل.

6. دراسة (*Jan Rey T. Provide*) جون راي بروفيدو "2022" بعنوان الانجاز والقوة والانتماء والرضا الوظيفي لمعلمي الرياضيات.

Achievement, Power, Affiliation, And Job Satisfaction Of Mathematics Teachers

عالجت الاشكالية التالية ماهي عوامل التنبؤ برضا الوظيفة بين مدرسي الرياضيات في المرحلة الثانوية؟ هدفت الدراسة الى تحديد عوامل التنبؤ برضا الوظيفة بين مدرسي الرياضيات في المرحلة الثانوية في المنطقة الأولى من يوليو خلال العام الدراسي 2019-2020. توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية لديهم مستوى مرتفع من الحاجة إلى التحقيق والانتماء، ومستوى متوسط من الحاجة إلى القوة ومستوى عالٍ من رضا الوظيفة
- هناك ارتباط إيجابي كبير بين الدرجات المتوسطة في التحقيق ورضا الوظيفة، وبين التحقيق والانتماء، وبين القوة والانتماء
- هناك ارتباط إيجابي منخفض بين الدرجات المتوسطة في الانتماء ورضا الوظيفة، وبين التحقيق والقوة.
- التحقيق كان أقوى متنبئ برضا الوظيفة، بينما لم تكن القوة والانتماء متنبئات جيدة لرضا معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية.

المطلب الثالث: ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة.

بعد ما تطرقنا للدراسات السابقة التي عالجت متغيري الدراسة؛ العربية منها والأجنبية؛ سنقوم الآن بتقديم جدول نستعرض فيه أوجه الشبه والاختلاف بين دراستنا والدراسات السابقة؛ ثم سنقدم ملاحظات عامة حولها؛ ثم سنختم بالتركيز على الفرق بين دراستنا والدراسات السابقة.

الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

أوجه الاختلاف	أوجه التشابه	الدراسة
الدراسات الخاصة بضغوط العمل		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة اللبية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ➤ تم في هذه الدراسة اعتماد الأداء الوظيفي كمتغير تابع بينما دراستنا اعتمدت على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير تابع. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم اعتماد ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على المنهج الوصفي. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	<p>دراسة عائشة مفتاح جبريل "2015"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تمت الدراسة في 12 مؤسسة عبارة عن فنادق تعمل في البيئة الأردنية فيما كانت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ➤ تم في هذه الدراسة اعتماد أداء الموظف كمتغير تابع بينما اعتمدت دراستنا على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير تابع. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	<p>دراسة أميرة عبد الستار محمد عوي "2022"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تمت الدراسة على عينة من موظفي وزارة المالية وهي مؤسسة عمومية تنشط في البيئة السودانية، بينما تمت هذه الدراسة على مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ➤ تم في هذه الدراسة اعتماد قيمة الانجاز كمتغير تابع بينما اعتمدت دراستنا على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير تابع. ➤ اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت دراستنا على المنهج الوصفي. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان أداة للدراسة. 	<p>دراسة أبو بكر علي خضر بخت "2023"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم في هذه الدراسة اعتماد الرضا الوظيفي كمتغير تابع بينما اعتمدت دراستنا على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على ضغوط العمل كأحد كمتغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	<p>دراسة ابن خورور خير الدين "2011"</p>

تابع.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على المنهج الوصفي. ➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة السعودية بينما تمت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ➤ تم الاعتماد على أداء الوظيفي للموظفات كمتغير تابع بينما اعتمدت هذه الدراسة على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل والانتماء الوظيفي كمتغير تابع. ➤ تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اعتمدت على ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	دراسة نعمة محمد بعيطي "2021"
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من أطباء الأسنان بالمملكة المتحدة بينما تم اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من اطارات مؤسسة عمومية جزائرية. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على ضغوط العمل كأحد متغيري الدراسة. 	دراسة (<i>Martin</i>) <i>(Kemp</i> "2024"
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من مدرسي التعليم الاداري بينما تمت هذه الدراسة على مجموعة من اطارات مؤسسة عمومية جزائرية. ➤ تم اعتماد الأداء الوظيفي كمتغير تابع بينما اعتمدت هذه الدراسة على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل و على الانتماء الوظيفي كمتغير تابع. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على ضغوط العمل كأحد متغيري الدراسة. 	دراسة (<i>Srijana</i>) <i>(Khadka</i> "2023"
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من الموظفين يعملون في بيئة عمل مغربية بينما اجريت هذه الدراسة على مجموعة الاطارات يعملون في بيئة عمل جزائرية. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اعتمدت على ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	دراسة <i>(Ghizlane</i> <i>(Benbrahim</i> "2021"
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من العمال يعملون في البيئة الاندونيسية بينما اجريت هذه الدراسة على مجموعة من اطارات يعملون في البيئة الجزائرية. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على ضغوط العمل كأحد متغيرات الدراسة. 	دراسة (<i>You She</i>) <i>Melly Anne</i> <i>(Dharasta</i> "2023"
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من المعلمين يعملون في مؤسسات تعليمية فرنسية بينما 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على ضغوط العمل كأحد متغيري الدراسة. 	دراسة) Sandrine

<p>اجريت هذه الدراسة على مجموعة من الاطارات يعملون في البيئة الجزائرية.</p> <p>➤ هدفت الدراسة الى دراسة العلاقة بين تأثيرات الضغوط المهني والتنظيمي على الأداء المتوقع بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، والتعرف على مفهوم عقد العمل النفسي وأهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>(Fournier "2016"</p>
<p>الدراسات المتعلقة بعقد العمل النفسي</p>		
<p>➤ الدراسة عبارة عن مقال علمي بينما هذه الدراسة عبارة عن مذكرة.</p> <p>➤ استخدم الباحث في المنهج العلمي في معالجته للموضوع بينما تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الموضوع.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p> <p>➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.</p>	<p>دراسة مسعود طحطوح وآخرون "2017"</p>
<p>➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة اليبية بينما اجريت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.</p> <p>➤ تم الاعتماد على المقابلة كأداة للدراسة بينما اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على دراسة حالة للوصول الى النتائج.</p>	<p>دراسة ميمة سليم جهيمي "2019"</p>
<p>➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة المصرية بينما اجريت هذه الدراسة على مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على دراسة حالة للوصول الى نتائج.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة عبد المحسن عبد المحسن جودة وآخرون</p>
<p>➤ تمت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة البحرينية بينما تمت هذه الدراسة على مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.</p> <p>➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كمتغير مستقل بينما اعتمدت هذه الدراسة على عقد العمل النفسي كمتغير تابع.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة مريم عيسى أحمد عبد العزيز "2021"</p>
<p>➤ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بينما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج</p>	<p>➤ الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة.</p>	<p>دراسة جورين حسنية "2023"</p>

الوصفي.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اجريت الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ تمت الدراسة في مجموعة من المؤسسات التعليمية الخاصة الفلبينية بينما تمت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية. ➤ هدفت هذه الدراسة الى معرفة كيفية حفاظ المؤسسات التعليمية الخاصة على العقود النفسية بينما هدفت هذه الدراسة الى زيادة الرصيد المعرفي واثراء المكتبة الجامعية. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اعتمدت على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	<p>دراسة (<i>Maja E. (Francisco)</i> "2015"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ اجريت الدراسة في مؤسسة تعمل في بيئة عمل أمريكية بينما أجريت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تعمل في البيئة الجزائرية. ➤ هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين انتهاك عقد العمل النفسي والهوية المهنية وسلوكيات المواطنة التنظيمية بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، والتعرف على مفهوم عقد العمل النفسي وأهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	<p>دراسة (<i>Leigh (Ann Bynum)</i> "2011"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ اجريت الدراسة في مؤسسة تعمل في بيئة عمل جنوب افريقية بينما اجريت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تعمل في بيئة جزائرية. ➤ هدفت الدراسة الى التحقيق في تأثير تحقيق عقد العمل النفسي على رضا الوظيفة للموظفين بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ اعتمدت على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. 	<p>دراسة (<i>Jakobus Petrus van (der Nest)</i> "2014"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ الدراسة تم التطرق اليها في كتاب تضمن ملاحظات ونتائج حول موضوع عقد العمل النفسي بينما هذه الدراسة عبارة عن مذكرة. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي كأحد متغيرات الدراسة. 	<p>دراسة (<i>Denise M. (Rousseau)</i> "1989"</p>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ اجريت الدراسة في بيئة عمل تركية بينما اجريت 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ تم الاعتماد على عقد العمل النفسي 	<p>دراسة (<i>Ebru</i>)</p>

<p>هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تعمل في بيئة عمل جزائرية.</p> <p>➤ تم اجراء هذه الدراسة عن طريق مراجعة الأدبيات السابقة واستخلاص النتائج بينما اعتمدت هذه الدراسة على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>كأحد متغيرات الدراسة.</p>	<p>(ÇITIL "2023"</p>
<p>الدراسات الخاصة بالانتماء الوظيفي</p>		
<p>➤ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليل بينما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي.</p> <p>➤ هدفت الدراسة الى ابراز أهمية سلوك المواطنة التنظيمية والتعرف على مفهوم الانتماء الوظيفي بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة</p> <p>➤ الدراسة اجريت في مؤسسة عمومية تعمل في البيئة الجزائرية.</p>	<p>فرح خالدي وآخرون "2021"</p>
<p>➤ اجريت الدراسة في مؤسسة عمومية تعمل في البيئة الكويتية بينما اجريت هذه الدراسة في مؤسسة عمومية تعمل في البيئة الجزائرية.</p> <p>➤ هدفت الدراسة الى التعرف على الأسس النظرية للأسلوب التحفيز و الكشف عن المضمون العلمي للانتماء الوظيفي بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ اعتمدت على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ اعتمدت على المنهج الوصفي في الدراسة.</p>	<p>دراسة شروق محمد جاسم عبد العزيز التورة "2020"</p>
<p>➤ ادريت الدراسة في مؤسسة عمومية تعمل في البيئة الفلسطينية بينما اجريت هذه الدراسة على مؤسسة عمومية تعمل في البيئة الجزائرية.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة خليل علي خليل أبو جراد "2015"</p>
<p>➤ اجريت الدراسة على مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الليبية بينما اجريت هذه الدراسة على مؤسسة عمومية تنشط في البيئة الجزائرية.</p>	<p>➤ اعتمدت على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>وجدان أبو القاسم الميلودي</p>

<p>➤ اعتمدت على الانتماء الوظيفي كمتغير مستقل بينما اعتمدت هذه الدراسة على الانتماء الوظيفي كمتغير تابع.</p>		
<p>➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من الأكاديميين في البيئة الهندية بينما اجريت هذه الدراسة على مجموعة من الاطارات يعملون في البيئة الجزائرية. ➤ هدفت الدراسة الى تصميم وتطوير وتوحيد مقياس لتقييم رضا الوظيفة والانتماء الوظيفي بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة) Shweta Rajput And "Al 2016"</p>
<p>➤ تم اجراء الدراسة على مجموعة من القطاعات تنتمي لبيئة العمل الغانية بينما تم اجراء هذه الدراسة على مجموعة من اطارات يعملون في البيئة الجزائرية. ➤ هدفت الدراسة الى معرفة ما إذا كان الرضا الوظيفي يؤثر على الولاء والانتماء الوظيفي بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة) Lady Nadia Frempon (And Al "2018"</p>
<p>➤ تم اجراء الدراسة على مؤسسة تعمل في بيئة عراقية بينما تم اجراء هذه الدراسة على مجموعة من اطارات يعملون في بيئة جزائرية. ➤ هدفت الدراسة الى معرفة مدى تأثير الانتماء الوظيفي على الالتزام التنظيمي بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة. ➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة) Iman Jasim Mohammed (And Al "2023"</p>
<p>➤ تم اجراء الدراسة في بيئة عمل مقدونية بينما تم اجراء هذه الدراسة على مجموعة من الاطارات</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p>	<p>دراسة) Jasmina</p>

<p>يعمون في بيئة عمل جزائرية.</p> <p>➤ هدفت الدراسة الى التعرف على الانتماء الوظيفي وأسبابه ومحدداته بينما هدفت هذه الدراسة الى تسليط الضوء على مفهوم ضغوط العمل و تأثيره، التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي و أهميته، توضيح مفهوم الانتماء الوظيفي وأثره.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>Starc And "2023" (Al</p>
<p>➤ تم اجراء الدراسة في بيئة عمل انجليزية بينما تم اجراء هذه الدراسة على مجموعة من الاطارات يعملون في بيئة عمل جزائرية.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاتبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة (Raza (M And Al "2020"</p>
<p>➤ تم اجراء هذه الدراسة في بيئة عمل فيليبينية بينما تم اجراء هذه الدراسة على مجموعة من الاطارات يعملون في بيئة عمل جزائرية.</p>	<p>➤ تم الاعتماد على الانتماء الوظيفي كأحد متغيرات الدراسة.</p> <p>➤ تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.</p>	<p>دراسة (Jan Rey T. (Provido "2022"</p>

الفرع الثاني: ملاحظات حول الدراسات السابقة.

من خلال استعراض الدراسات السابقة الخاصة بكل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي يلاحظ مايلي:

- تم الاستفادة من هذه الدراسات السابقة في اثراء الجزء النظري من البحث، كما تم الاستفادة منها وذلك بمعرفة منهجية كل باحث في علمه وأدوات الدراسة التي استخدمها وغير ذلك.
- ركزت بعض الدراسات على متغيرات لها علاقة بضغوط العمل كالأداء الوظيفي "دراسة عائشة مفتاح جبريل 2015" و "دراسة أميرة محمد عبد الستار محمد عربي 2022" والرضا الوظيفي "دراسة ابن خورور خير الدين 2011" والضغوط المهنية "دراسة مارتين كيمب 2024".
- كما ركزت بعض الدراسات على متغيرات لها علاقة بعقد العمل النفسي كأثر ممارسات ادارة الموارد البشرية "دراسة جورين حسنية 2023" وانتهاك عقد العمل النفسي "دراسة لي أن بيوم 2011".
- وركزت بعض الدراسات الأخرى على متغيرات لها علاقة بالانتماء الوظيفي كالرضا الوظيفي "دراسة خليل علي خليل أبو جراد 2015" و "لادي ناديا فرميون 2018" و المواطنة التنظيمية "دراسة فرح خالدي 2021" والتفاني التنظيمي "دراسة إيمان جاسم محمد وآخرون 2023".

- والملاحظ أيضا أن الدراسات السابقة الذكر تنوعت في طبيعة عينة الدراسة فمنهم العام والخاص ومنهم المحلي والعربي وكذا الأجنبي، وهذه الدراسة اشتركت مع بعض الدراسات في كونها اجريت في مؤسسة عمومية محلية وعربية تنشط في مجال الطاقة.
- أما بالنسبة للفترة الزمنية فإنه يلاحظ بأن هذه الدراسات أجريت في الفترة بين 2015 و 2023 إلا دراسة واحدة اجلريت سنة 1989.
- تنوعت عينة الدراسة في الدراسات السالفة الذكر بين 40 فرد الى 2399 فرد مما يعكس التنوع الذي تم على أساسه اختيار عينات الدراسات السابقة.
- وقد تطابقت هذه الدراسة مع أغلبية الدراسات السابقة في استخدامها للاستبيان كأداة للدراسة.

الفرع الثالث: الفرق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة.

- عدم توفر دراسة سابقة تطرقت الى متغيرات البحث الثلاثة وهي ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي.
- تعتبر هذه الدراسة اضافة قيمة للمكتبة الجامعية فيما يخص عقد ضغوط العمل والمفاهيم المرتبطة به.
- الدراسات السابقة في هذا المجال ركزت على تحليل العلاقة المباشرة بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي دون النظر إلى دور الضغوطات في العمل كمتغير وسيط.

خلاصة الفصل:

بعد استعراضنا في هذا الفصل لمختلف الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة والمتمثلة في كل من ضغوط العمل حيث تم التطرق الى أسبابه والمتمثلة في غموض الدور، تحمل المسؤولية بالنسبة للعامل أو الموظف بالإضافة الى تأثير بيئة العمل، ثم عرجنا الى الحديث عن مصادر ضغوط العمل والمتمثلة في عدم توافق شخصية الموظف أو العامل مع منصبه بالإضافة اختلال بيئة العمل المادية وصراع الادوار الذي يحدث بسبب عدم وضوح الحقوق والواجبات ونمط الشخصية الذي يتغير من شخص لآخر بالإضافة الى العبئ الوظيفي الذي يعاني منه بعض العمال والموظفين، بالإضافة الى ذلك فقد تناولنا في هذا الفصل أشكال ضغوط العمل والمتمثلة في ضغوط داخلية وأخرى خارجية بالإضافة الى الضغوط الشخصية.

أما فيما يخص عقد العمل النفسي فقد تم استعراض مفهومه وتعريف سابقة حوله وحاولنا تسليط الضوء على أنواعه والمتمثلة في العقد العلائقي، العقد المتوازن، العقد التبادلي والعقد الانتقالي ثم بعد ذلك مررنا للحديث حول خصائص عقد العمل النفسي وكيفية تكوينه لكونه عقدا غير مادي ولجهل عدد معتبر من العمال والموظفين بهذا النوع من العقود تم تحدثنا في الأخير عن انتهاك عقد العمل النفسي و كيفية حدوث ذلك.

اما بالنسبة للانتماء الوظيفي فقد تم تعريفه مثل ماحدث مع المتغيرين السابقين تم استعراضنا أهم الفوائد التي تحصل عليها المؤسسة جراء شعور العامل والموظف بانتمائه لها، ثم تحدثنا عن الأسس التي يتم الاعتماد عليها لزيادة شعور الانتماء لدى العمال والموظفيتين تجاه مؤسستهم وفي الأخير تحدثنا عن تأثير الانتماء الوظيفي على العاملين والمؤسسة.

أما فيما يتعلق بالدراسات السابقة فقد تم التطرق الى 31 دراسة سابقة تم منها 15 دراسة عربية ومحلية تم تقسيمها الى 05 دراسات لكل متغير من المتغيرات، وتم التطرق الى 16 دراسة أجنبية منها 5 لكل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي و6 لمتغير الانتماء الوظيفي.

اختلفت المواضيع والدراسات السابقة منها ما أجري على بيئة جزائرية أخرى مصرية أو أمريكية وإنجليزية وغيرها ومنها ما تحدث عن صلب الموضوع ومنها ما تحدث عن عن جانب من جوانب الموضوع.

الفصل الثاني : دراسة ميدانية

لضغوط العمل كمتغير وسيط

بين عقد العمل النفسي

والانتماء الوظيفي على عينة

من اطارات الشركة الجزائرية

للكهرباء والغاز

. الطاقات المتجددة .

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي بدوره يهتم بدراسة الظاهرة على أرض الواقع لجمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة، وتحليلها، واستخراج النتائج، ومناقشتها، وسنحاول تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، يتعلق الأول بطريقة اختيار العينة؛ و يضم الثاني الأدوات المستخدمة في الدراسة.

المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة.

سنتعرف في هذا المطلب على منهج الدراسة المستخدم وعينة الدراسة.

الفرع الأول: منهج الدراسة.

اعتمدنا على المنهج الوصفي حيث أنه يعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبير كميًا وكيفيًا، كما اعتمدت الدراسة على نوعين من البيانات.

1. البيانات الأولية:

وذلك من خلال الدراسة الميدانية وجمع المعلومات اللازمة من مجتمع الدراسة، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS بهدف الوصول لدلالات ومؤشرات تدعم الموضوع.

2. البيانات الثانوية:

وذلك من خلال مراجعة الكتب والدوريات والمنشورات التي تتعلق بكل من ضغط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي لإثراء الدراسة بشكل علمي.

الفرع الثاني: مجتمع وعينة الدراسة.

الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات متجددة . المعروفة اختصارا بـ"SER" هي شركة ذات أسهم SPA، وتعود كل أسهمها إلى شركة سونلغاز، المتخصصة في إنتاج الكهرباء عبر الوقود الحفري (غاز، وقود) في مناطق الشبكة الجزائرية المعزولة، وإنتاج الكهرباء عبر الوسائط المتجددة في جميع أنحاء البلاد، وفيما يلي نتطرق الى نبذة عن مجمع سونلغاز¹ الذي تعتبر تابعة له ثم نمر الى تقديم بطاقة فنية عن المؤسسة محل الدراسة.

1. نبذة تاريخية عن مجمع سونلغاز.

➤ نشأة مجمع سونلغاز: إن نشأة مؤسسة سونلغاز تعود إلى العهد الاستعماري، حيث كانت شركة احتكارية تابعة للمستعمر الفرنسي تدعى مؤسسة الكهرباء والغاز (EGA) كان ذلك في 1947/06/05. وبعد استقلال الجزائر بقيت كما هي إلى غاية 1969/06/28 حيث شملها قرار

1 بن أم السعد فتيحة، دور نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرارات بالمؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز فرع شبكة توزيع الكهرباء والغاز قسنطينة . الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة باتنة، 2016/2015، ص162.

التأميم نظرا للخراب الذي خلفه الاستعمار الفرنسي، ويصدر الأمر 69 . 59 تم حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر وظهر ما يسمى بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز (ICEP) و مع مطلع التسعينات و بالضبط 1991، تغير طابع المؤسسة إلى شركة ذات طابع صناعي و تجاري وفقا للإصلاحات الاقتصادية المستهدفة آنذاك.

➤ أهم المراحل التاريخية التي مر عليها مجمع سونلغاز:

I. مرحلة ما بعد الاستقلال (1962 . 1969): في هذه المرحلة سارت المؤسسة على نفس الوتيرة التي كانت عليها قبل الاستقلال وذلك لطبيعة المعدات والتقنيات وكذلك وجود العمال والتقنيين الفرنسيين لتسييرها وصيانتها.

II. مرحلة التسيير الاستراكي (1969 . 1990): بعد حل مؤسسة كهرباء وغاز الجزائر تم انشاء الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، وتميزت هذه المرحلة بكون الشركة محتكرة بنسبة 100% لصالح الدولة الجزائرية، توزيع الغاز الطبيعي عبر كامل التراب الوطني، تسويق غاز البوتان المميع المنتج من طرف شركة سوناطراك، و في سنة 1983 تم إعادة هيكلة هذه الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بواسطة مرسوم رئاسي يسمح بظهور ستة (06) فروع جديدة على شكل مؤسسات صغيرة، وهذا لمواجهة الطلب المتزايد على الطاقة (الكهرباء والغاز) خاصة الكهرباء الريفية، وهذه الفروع هي:

- كهركيب (*kahrakib*): تهتم بتركيب معدات الكهرباء، الخطوط والمحولات ذات الضغط العالي.
- كهريف (*kahrif*): تقوم بأشغال الكهرباء والإنارة الريفية.
- كنگاز (*kangaz*): تقوم بإنشاء قنوات نقل وتوزيع الغاز.
- انرغا (*inerga*): تقوم بأشغال الهندسة الصناعية.
- التركيب (*aterkib*): تهتم بعمليات التركيب الصناعي .
- *Amc*: تقوم بصناعة العدادات وأجهزة المراقبة.

وقد سعت الشركة في هاته الفترة الى التخلص من التبعية لمؤسسة كهرباء وغاز فرنسا وتوسيع دائرة التغطية ليستفيد أكبر قدر ممكن من المواطنين من خدمات الشركة.

III. مرحلة التسعينات (1990 . 2002): في هاته الفترة برز نظام قانوني جديد يتماشى مع معطيات المحيط حيث تحولت شركة الكهرباء والغاز إلى هيئة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، الأمر الذي سمح للشركة بالتححر شيئا فشيئا من تدخل الدولة، وبع ظهور المرسوم الرئاسي 02 . 195 المؤرخ في 2002/06/01 حيث تغير بموجبه النظام القانوني للشركة وأصبحت شركة ذات أسهم الأمر الذي أعطاها دفعا كبير للتنظيم والانتاج والتحرر في العمل.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

ترجمة حروف كلمة سونلغاز: ترمز كلمة سونلغاز الى جملة بالفرنسية تم اختصارها في هذه الحروف وهي "SO" وهي "société" بمعنى شركة، "NA" وهي "nationale" بمعنى وطنية، "EL" وهي "Electricité" بمعنى كهرباء، "QAZ" بمعنى غاز.

2. بطاقة فنية عن الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

- الاسم الكامل للمؤسسة: الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..
- مقرها: حي بوهاووة، بلدية بنورة، ولاية غرداية.
- ترجمة حروف كلمة "SER": "S" وهي "sonalgaz" بمعنى سونلغاز، "E" وهي "énergies" وهي بمعنى طاقات، "R" وهي "renouvelables" وهي بمعنى متجددة.
- تاريخ الانشاء: يعود تاريخ انشاء الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . الى يوم 07 أفريل 2013م، بعد اعادة هيكلية الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز "سونلغاز" الشركة الأم والتي مقرها الاجتماعي بحي بوهاووة، ولاية غرداية، وهي وحدة تابعة لمديرية الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . الكائن مقرها بالطريق الوطني رقم 38 مبنى 600 مكتب، جسر قسنطينة، الجزائر العاصمة، والتي تعتبر تابعة للشركة الأم وهي الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز "سونلغاز".
- أسباب الانشاء: تأسس هذه الشركة لم يكن ناتجاً عن فراغ في السوق أو من خلال تجزئة شركات سونلغاز، بل جاء نتيجة للأسباب التالية:
- ❖ التخصص في تسيير معدات الإنتاج المخصصة للشبكة المعزولة نظرا لخصوصية مناطق الجنوب من حيث الظروف المناخية القاسية والاستثنائية وبعد المسافات والاهمية الاقتصادية للجنوب في الاقتصاد الوطني.
- ❖ الوقوف على تطلعات سكان الجنوب من أجل الاستمرارية في التزود بالكهرباء، ونوعية الخدمات المقدمة.
- ❖ التوجه الاستراتيجي للدولة في تحقيق البرنامج الوطني الطموح في تطوير الطاقات المتجددة.
- ❖ الطاقة الشمسية تعتبر تقنية جديدة ومتطورة في مجال الطاقة، وبما أنها تعتمد على تقنيات ومعرفة مختلفة، يجب أن يتم وضع مخطط شامل لتنفيذها بشكل فعال، وهذا المخطط يتطلب تعاوناً مع اختصاصيين متخصصين في مجال الطاقة الشمسية والذين يمتلكون المعرفة والخبرة اللازمة لتصميم وتنفيذ أنظمة الطاقة الشمسية بطريقة فعالة ومستدامة.
- مهام الشركة: تتمثل مهام الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز فيما يلي:
- ❖ إنتاج الكهرباء بالطاقة الشمسية عن طريق تثبيت ألواح شمسية تتلقى الضوء من الشمس، وتحويل هذا الضوء إلى كهرباء.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

- ❖ تطوير المنشآت القاعدية لإنتاج الكهرباء في الشبكة المعزولة في الجنوب مع القيام بأعمال الهندسة والصيانة.
- ❖ تسويق الطاقة والكهرباء المنتجة عبر مؤسسة التوزيع الخاصة بشركة سونلغاز "SD".
- **رأس مالها الحالي:** يقدر رأس المال بالنسبة للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . ب38.700.000.000 دج.
- **أهداف الشركة:** تتمثل أهداف الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . فيما يلي:
- ❖ هدف الاجتماعي هو توليد وتسويق الكهرباء المنتجة من الطاقة الشمسية في جميع أنحاء البلاد، بهدف تحقيق أقصى استفادة اجتماعية من هذه الجهود.
- ❖ تطوير وتحسين أسطول إنتاج الكهرباء بجميع أنواعه.
- ❖ استغلال وصيانة وتأمين المرافق والمعدات ذات الصلة.
- ❖ الالتزام بقواعد حماية البيئة.
- ❖ الامتثال للالتزامات الخدمة العامة فيما يتعلق بنظام توزيع الكهرباء وجودة الخدمة المقدمة للزبائن و العملاء.
- ❖ مراقبة معايير جودة نظام الإنتاج الكهربائي والالتزام بها.
- **المشاريع المستقبلية:** تتمثل المشاريع التي تهدف الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . لتنفيذها فيما يلي:
- ❖ إنشاء مديريات جهوية جديدة للأنتاج في كل من ولايات البليدة، قسنطينة، وهران وأدرار.
- ❖ المساهمة في تنفيذ مشروع رئيس الجمهورية في مجال الطاقة النظيفة، و الذي يهدف إلى توليد قدرة إجمالية تبلغ 26 جيجاواط من الطاقة النظيفة، ويتضمن هذا المشروع بناء محطات توليد كهرباء من مصادر متجددة مثل الطاقة الشمسية، وطاقة الرياح.
- **أهم شركائها:** للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . عدة شركاء يساعدها في انجاز مهمتها وهم:
- ❖ الشركات العالمية المتخصصة في مجال الطاقة الشمسية " **SunPower Corporation** ، **inkoSolar Holding Co., Ltd**... " وهذه الشركات تساهم إما بتكوين الاطارات في مجال الطاقة الشمسية، أو بصيانة محطات الطاقة الشمسية أو بتوريد قطع غيار للصيانة.
- ❖ الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز "الشركة الأم" وذلك لكونها تابعة لها.
- ❖ شركة "SD" وهي شركة التوزيع التي تتعامل معها الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..
- ❖ الجوية الجزائرية وتتعامل معها الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة فيما يتعلق بالمهمات التي توكل الى الاطارات والتي تستوجب السفر لمسافات طويلة.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

➤ توزيع الموظفين على وحدات الانتاج: تندرج تحت مسؤولية الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة . 27 محطة انتاج للطاقة الشمسية و 01 محطة انتاج لطاقة الرياح وفيمايلي توزيع الموظفين على كل محطة:

جدول رقم (01.02) يبين توزيع عدد العمال على مختلف وحدات الانتاج التابعة لمديرية وحدة غرداية

عدد العمال	اسم المحطة	الولاية	
08	وحدة انتاج الطاقة الشمسية جانت	جانت	01
03	وحدة انتاج الطاقة الشمسية جانت 2	جانت	02
09	وحدة انتاج الطاقة الشمسية الخنق	الأغواط	03
09	وحدة نتاج الطاقة الشمسية واد نشو	غرداية	04
08	وحدة انتاج الطاقة اشمسية عين الابل	الجلفة	05
09	وحدة انتاج الطاقة الشمسية عين الملح	المسيلة	06
05	وحدة انتاج الطاقة الشمسية وادي الكبريت	سوق أهراس	07
08	وحدة انتاج الطاقة الشمسية الحجيرة	توقرت	08
05	وحدة انتاج الطاقة الشمسية واد الماء	باتنة	09
04	وحدة انتاج الطاقة الشمسية برج عمر ادريس	إيليزي	10
19	وحدة انتاج الطاقة الشمسية أدرار	أدرار	11
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية العين السخونة	سعيدة	12
13	وحدة انتاج الطاقة الشمسية أولف	أدرار	13
09	وحدة انتاج الطاقة الشمسية برج باجي مختار	برج باجي مختار	14
08	وحدة انتاج الطاقة الشمسية كبرتين	بشار	15
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية الأبيض سيد الشيخ	البيض	16
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية النعام	النعام	17
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية رقان	أدرار	18
15	وحدة انتاج الطاقة الشمسية تلاغ	سيدي بلعباس	19
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية تيمياوين	برج باجي مختار	20
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية تميمون	تميمون	21

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

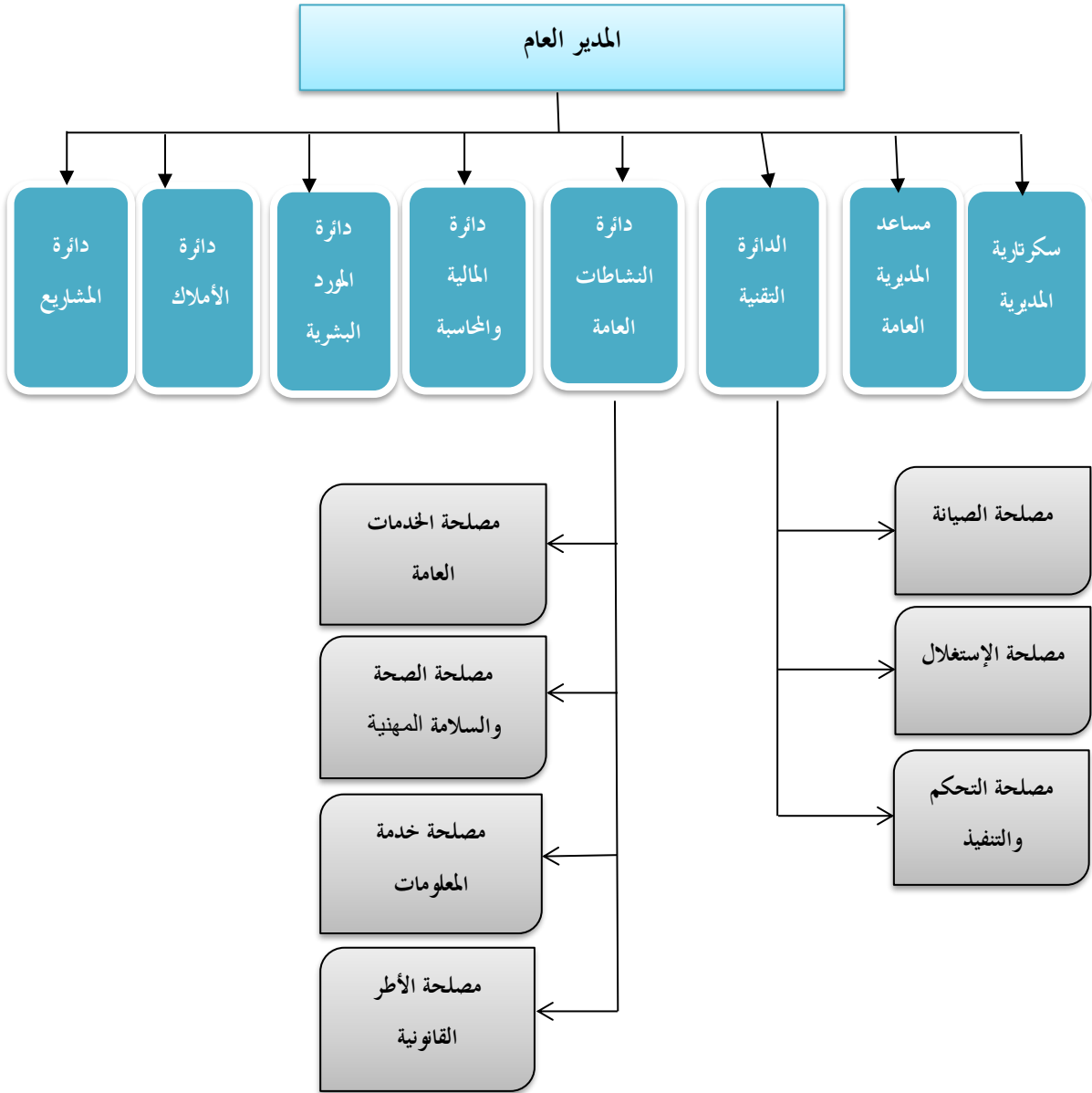
12	وحدة انتاج الطاقة الشمسية زاوية كنتة	أدرار	22
07	وحدة انتاج الطاقة الشمسية شمال تمنراست	تمنراست	23
10	وحدة انتاج الطاقة الشمسية عين صالح	عين صالح	24
02	وحدة انتاج الطاقة الشمسية تينزاواتين	عين قزام	25
03	وحدة انتاج الطاقة الشمسية عين قزام	عين قزام	26
09	وحدة انتاج الطاقة الشمسية تيندوف	تيندوف	27
18	وحدة انتاج طاقة الرياح كبرتين	بشار	28
51	مديرية وحدة الانتاج	غرداية	29
303	مجموع عدد العمال التابعين لمديرية وحدة الانتاج غرداية		
54	المديرية العامة	الجزائر	
357	المجموع العام لعدد العمال التابعين للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .		

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق من المؤسسة محل الدراسة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

3. الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .:

يتلخص الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة في الشكل الموالي:
الشكل رقم (01.02): الهيكل التنظيمي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .



المصدر: رئيس مصلحة الموارد البشرية بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .

4. عينة الدراسة:

تم استهداف عينة قدرت ب 70 فردا (تم توزيع أداة الدراسة عليهم) شملت فئة الإطارات وقد تم تعددت عينة الدراسة بين كل من أعوان التحكم، و العمال البسطاء وكل عمال المستوى التنفيذي، الموظفين، رؤساء الأقسام مع الحرص على وجوب توفر مستوى معين من الخبرات المعرفية والمصطلحات المتضمنة في أداة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

الدراسة المستخدمة الواجب توفرها لدى الفرد المستجوب ، وقدرت العينة الصالحة للدراسة ب50 عينة، حيث تم استبعاد 12 استبيان وذلك بسبب الاجابة الجزئية للاطارات على بعض الأسئلة فقط، وتم استبعاد 08 استبيانات بسبب خلل في طباعة الأوراق وتكرر الصفحات في بعضها.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

اعتمد الطالب على مجموعة من الأدوات والأساليب الإحصائية والتي استخدمت في جمع ومعالجة البيانات للتوصل إلى النتائج كما يلي:

الفرع الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (*Statistical Package for Social Sciences [SPSS]*) النسخة رقم (24) وتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- التكرارات والنسب المئوية: لحساب مواصفات أفراد عينة الدراسة.
- 2- اختبار **T.test** للكشف عن الفروق بين المتوسطات لعينتين: تم استخدامه لحساب الصدق (المقارنة الطرفية)، وحساب الفرضية.
- 3- اختبار ألفا كرونباخ **Alpha de Cronbach**: تم استخدامه لحساب الثبات.
- 4- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: للإجابة عن أسئلة الدراسة.
- 5- معامل الارتباط بيرسون **Pearson**: تم استخدامه لحساب الفرضية.
- 6- اختبار تحليل الانحدار البسيط: لاختبار تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
- 7- اختبار تحليل التباين الأحادي (**One Way ANOVA**): لاختبار الفروق بين متوسط ثلاث عينات فأكثر، تم استخدامه لحساب الفرضيات.

الفرع الثاني: الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

1- محور عقد العمل النفسي:

أ- الصدق:

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث تم ترتيب الباحثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 28 بالمائة من الفئة الأدنى ومثيلتها من الأعلى، وتم إجراء المقارنة بينهما.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

جدول رقم (02.02): يبين الفروق في محور عقد العمل النفسي حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	14	48.86	2.685	-14.586	26	0.000
الأعلى	14	62.50	2.245			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار ت دال إحصائياً، حيث قدرت قيمة ت بـ 14.586- عند درجة حرية قدرها 26 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في محور عقد العمل النفسي حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للمحور، ويعني ذلك أن المحور الذي يقيس عقد العمل النفسي يظهر قدرة قوية على التمييز بين الأفراد في الفئة العليا والأفراد في الفئات الأخرى. وبمعنى آخر، يعني ذلك أن الأفراد في الفئة العليا يظهرون فهما أو تجربة مختلفة بشكل كبير في عقد العمل النفسي مقارنة بالأفراد في الفئات الأخرى، و يبدو أن هنالك اختلافات ملحوظة في تفاعل الأفراد مع عناصر عقد العمل النفسي بناء على مستوى تحصيلهم الدراسي أو المرتبة الاجتماعية أو أي معيار آخر يستخدم في تصنيفهم إلى فئات مختلفة. وبالتالي، يتضح أن المحور يعزز الصدق التمييزي، أي أنه قادر على التمييز بين هذه الفئات المختلفة بناء على تفاوتها في درجاتها، مما يعزز من مصداقية النتائج وقدرتها على تقديم صورة دقيقة للتفاوتات في الفهم والتجارب المتعلقة بعقد العمل النفسي.

ب- الثبات:

جدول رقم (03.02): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور عقد العمل النفسي

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
20	0.650

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (03) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحور عقد العمل النفسي، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لمحور عقد العمل النفسي تمثلت في (0.650)، مما يشير إلى تمتع محور عقد العمل النفسي بدلالة ثبات جيدة، هذه القيمة تشير إلى درجة جيدة من الثبات، حيث أن القيمة عادة لثبات الاختبار تكون بين 0 و 1، وكلما كانت القيمة أقرب إلى 1 كان الثبات أعلى، بالتالي يمكن استنتاج أن محور عقد العمل

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

النفسي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وهذا يعني أن النتائج التي تم الحصول عليها من هذا المحور موثوقة ويمكن الاعتماد عليها لتقديم تقييم دقيق لعقد العمل النفسي للأفراد.

2- محور ضغوط العمل:

أ- الصدق:

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث تم ترتيب الباحثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 28 بالمائة من الفئة الأدنى ومثيلتها من الأعلى، وتم إجراء المقارنة بينهما.

جدول رقم (04.02): يبين الفروق في محور ضغوط العمل حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	14	47.29	63.21	-12.814	26	0.000
الأعلى	14	3.667	2.860			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبارات دال إحصائية، حيث قدرت قيمة ت بـ 12.814- عند درجة حرية قدرها 26 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في محور ضغوط العمل حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للمحور، بناء على النتائج التي تم الحصول عليها من الاختبار، فإن قيمة التباين بين المجموعات تكونت بشكل عشوائي بنسبة قليلة جدا، وهذا يدل على أن الفروق الدالة إحصائية في محور ضغوط العمل بين الفئات المختلفة غير عرضة للخطأ العشوائي، وبالتالي يمكن الاعتماد على نتائج هذا المحور لتقديم تقييم دقيق لمستوى الضغوط في العمل للأفراد في الفئات المختلفة، مما يعزز الثقة في صدق المحور وقدرته على التمييز بين هذه الفئات.

ب- الثبات:

جدول رقم (05.02): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور ضغوط العمل

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
20	0.617

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (05) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحور ضغوط العمل، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لمحور ضغوط العمل تمثلت في (0.617)، مما يشير إلى تمتع محور ضغوط العمل بدلالة ثبات

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

جيدة، بالتالي، يمكن استنتاج أن محور ضغوط العمل يتمتع بدرجة جيدة من الثبات، وهذا يعني أن النتائج التي تم الحصول عليها من هذا المحور موثوقة ويمكن الاعتماد عليها لتقديم تقييم دقيق لمستوى الضغوط في العمل للأفراد.

3- محور الانتماء الوظيفي:

أ- الصدق:

- الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

حيث تم ترتيب الباحثين حسب الدرجة من الأدنى للأعلى وتم اختيار 28 بالمائة من الفئة الأدنى ومثيلتها من الأعلى، وتم إجراء المقارنة بينهما.

جدول رقم (06.02): يبين الفروق في محور الانتماء الوظيفي حسب الدرجة

الدرجة	التكرار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأدنى	14	45.79	60.29	-11.707	26	0.000
الأعلى	14	3.806	2.644			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول السابق نجد أن اختبار ت دال إحصائياً، حيث قدرت قيمة ت بـ 11.707- عند درجة حرية قدرها 26 وكانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى المعنوية 0.05 مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في محور الانتماء الوظيفي حسب الدرجة لصالح الفئة العليا، وهذا ما يدل على الصدق التمييزي للمحور، بناء على النتائج التي تم الحصول عليها من الاختبار، فإن قيمة التباين بين المجموعات تكونت بشكل عشوائي بنسبة قليلة جداً، وهذا يدل على أن الفروق الدالة إحصائياً في محور الانتماء الوظيفي بين الفئات المختلفة غير عرضة للخطأ العشوائي، و بالتالي يمكن الاعتماد على نتائج هذا المحور لتقديم تقييم دقيق لمستوى الانتماء الوظيفي للأفراد في الفئات المختلفة، مما يعزز الثقة في صدق المحور وقدرته على التمييز بين هذه الفئات.

ب- الثبات:

جدول رقم (07.02): يوضح قيمة معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحور الانتماء الوظيفي

عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
20	0.612

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (07) قيم معاملات ألفا كرونباخ لمحور الانتماء الوظيفي، ويتضح من الجدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة لمحور الانتماء الوظيفي تمثلت في (0.612)، مما يشير إلى تمتع محور الانتماء الوظيفي

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

بدلالة ثبات جيدة، بمعنى آخر إذا تم تطبيق نفس الاختبار على مجموعات مختلفة من الأفراد في ظروف متشابهة، فمن المرجح أن يتم الحصول على نتائج متماثلة تقريبا، هذا يدل على أن محور الانتماء الوظيفي مستقر ويمكن الاعتماد عليه لتقديم تقييم دقيق لمستوى الانتماء الوظيفي في المؤسسة، وبالتالي، يمكن الاعتماد بثقة على نتائج محور الانتماء الوظيفي لتوجيه القرارات وتحليل وفهم ظاهرة الانتماء الوظيفي في البيئة العملية، مما يعزز الثقة في صدق النتائج ودقتها.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة.

قصد التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وتحليلها نتعرض إليها كما يلي:

المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لأفراد العينة.

الفرع الأول: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية

كما يلي:

الجدول رقم (08.02): توزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس

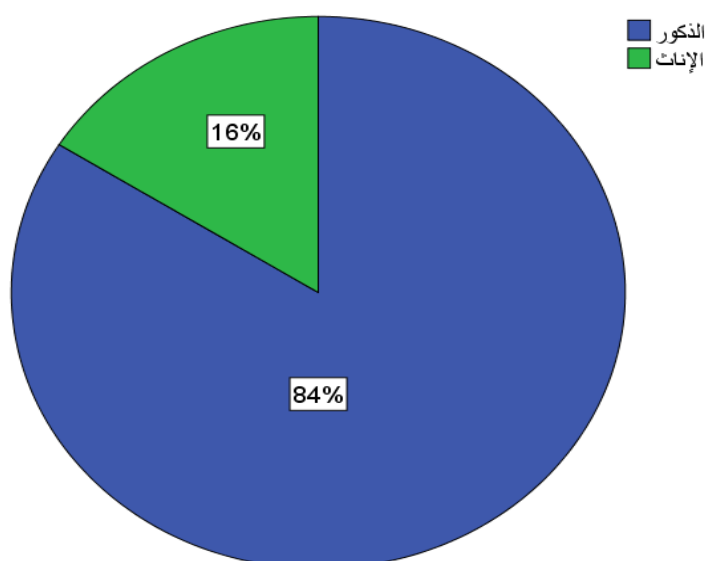
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
1	الجنس	الذكور	42	84.0
		الإناث	8	16.0
		المجموع الكلي	50	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يظهر من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة 84% في حين بلغت نسبة الإناث 16% من مجموع أفراد العينة، وهذا يرجع أساسا الى طبيعة عمل الشركة المناسبة أكثر لفئة الذكور.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (02.02): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الجنس



الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير السن: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كمايلي:

الجدول رقم(09.02): توزيع أفراد العينة حسب خاصية السن

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
2	السن	أقل من 25 سنة	1	2.0
		من 25 إلى 30 سنة	12	24.0
		أكثر من 30 سنة	37	74.0
		المجموع الكلي	50	100

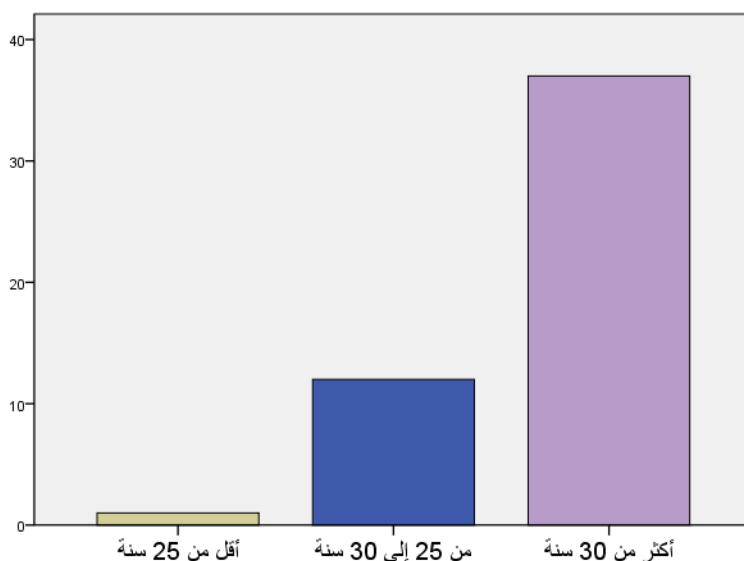
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (09) توزيع أفراد العينة حسب خاصية السن، حيث يتبين أن فرداً واحداً بنسبة 2% من عينة الدراسة أعمارهم أقل من 25 سنة وهي أقل نسبة، في حين أن 12 فرداً بنسبة 24% تتراوح أعمارهم من 25 إلى 30 سنة، بينما هناك 37 فرداً من الذين أعمارهم أكثر من 30 سنة تمثلت نسبتهم 74.0%، ويعود هذا أساساً الى حاجة المؤسسة محل الدراسة إلى أفراد ذو خبرة للتعامل مع متطلبات الوظيفة.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (03.02): الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية السن

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم (10.02): توزيع أفراد العينة حسب خاصية المستوى التعليمي

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
3	المستوى التعليمي	متوسط	00	00.0
		ثانوي	7	14.0
		جامعي	35	70.0
		دراسات عليا	8	16.0
		المجموع الكلي	50	100

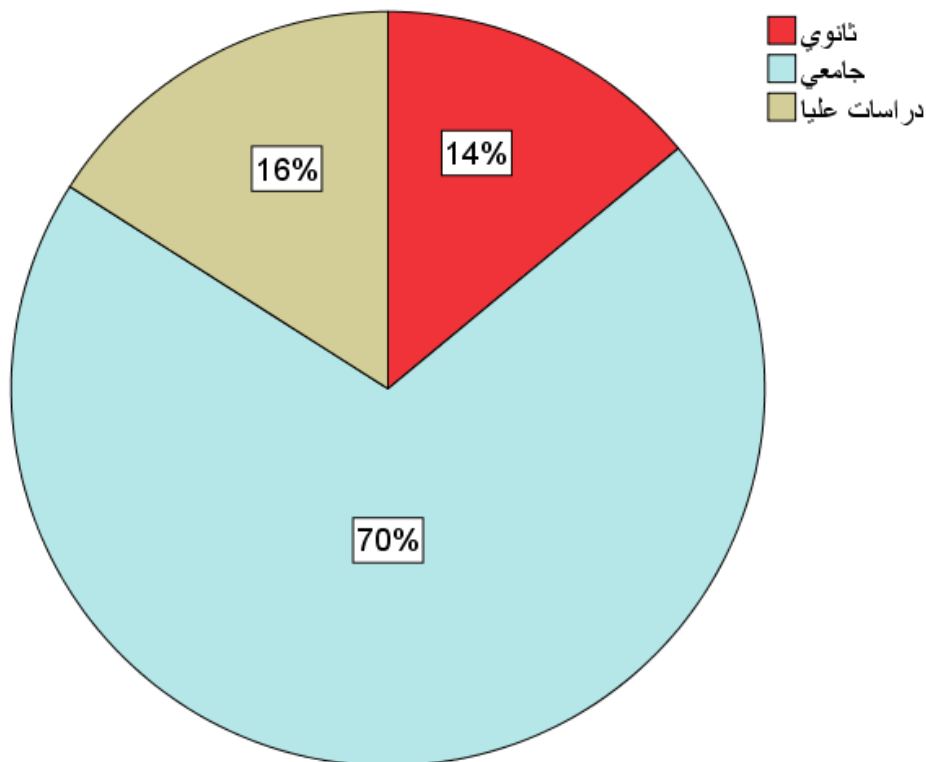
المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (10) توزيع أفراد العينة حسب خاصية المستوى التعليمي، حيث يتبين أن هناك 7 أفراد بنسبة 14% من عينة الدراسة مستواهم التعليمي ثانوي وهي أقل نسبة، و35 فرداً بنسبة 70% مستواهم التعليمي جامعي، بينما هناك 8 أفراد بنسبة 16% مستواهم التعليمي دراسات عليا، مع انعدام فئة المستوى التعليمي متوسط من عينة الدراسة، وهذا يعود أساساً الى اعتماد المؤسسة محل الدراسة الى اطارات ذو كفاءة للتعامل مع متطلبات المنصب.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (04.02): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع الرابع: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير التخصص: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية

كما يلي:

الجدول رقم(11.02): توزيع أفراد العينة حسب خاصية التخصص

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
4	التخصص	محاسبة	14	28.0
		قانون	4	8.0
		هندسة	7	14.0
		علوم تجارية واقتصادية	3	6.0
		حقوق	2	4.0
		أخرى	20	40.0

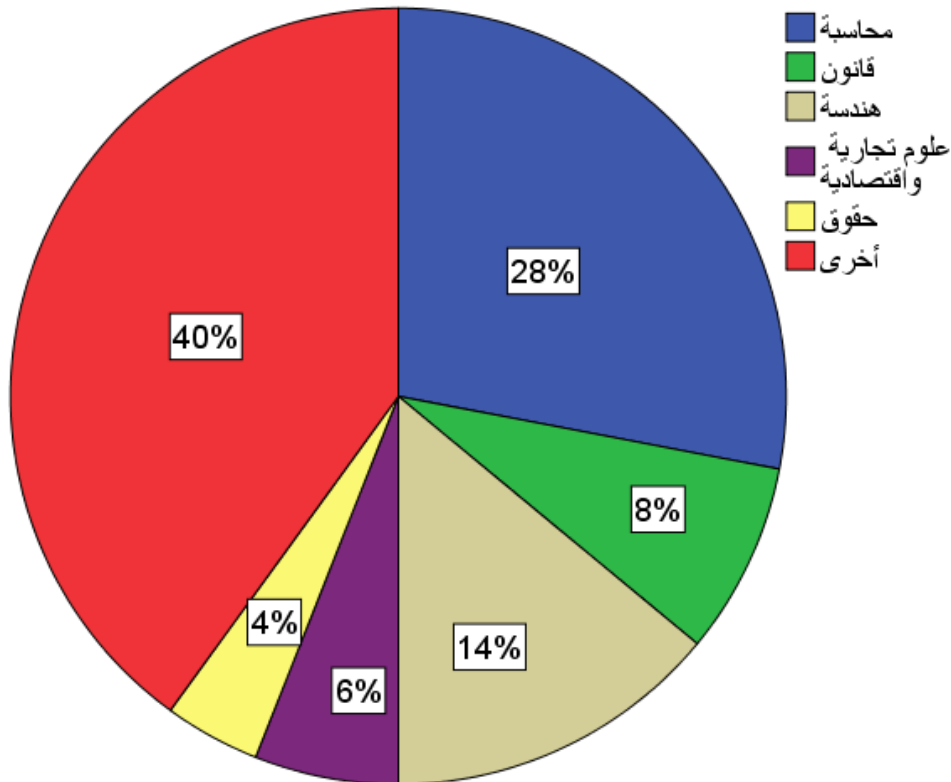
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

100	50	المجموع الكلي
-----	----	---------------

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (11) توزيع أفراد العينة حسب خاصية التخصص، حيث يتبين أن هناك 14 فرداً بنسبة 28% من عينة الدراسة تخصصهم محاسبة، و4 أفراد بنسبة 8% تخصصهم قانون، و7 أفراد بنسبة 14% تخصصهم هندسة، وهناك 3 أفراد بنسبة 6% تخصصهم علوم تجارية واقتصادية، وفردين اثنين بنسبة 4% من الذين تخصصهم حقوق، بينما هناك 20 فرداً بنسبة 40% فهم من تخصصات أخرى، وهذا يعد أساساً إلى العينة التي تم توزيع الاستبيان عليها والتي أغلبيتها تشغل مناصب تحتاج فيها لمهارات التسيير. وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (05.02): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية التخصص



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

الفرع الخامس: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير الأقدمية: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم(12.02): توزيع أفراد العينة حسب خاصية الأقدمية

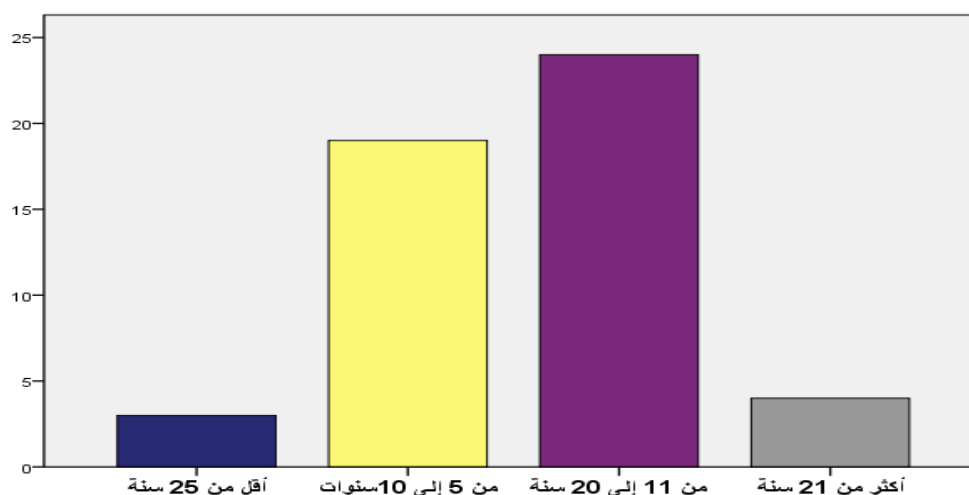
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
5	الأقدمية	أقل من 5 سنوات	3	6.0
		ما بين 5 - 10 سنوات	19	38.0
		ما بين 11 - 20 سنة	24	48.0
		أكثر من 21 سنة	4	8.0
المجموع الكلي			50	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (12) توزيع أفراد العينة حسب خاصية الأقدمية، حيث يتبين أن 3 أفراد بنسبة 6% من عينة الدراسة أقدميتهم أقل من 5 سنوات، في حين أن 19 فرداً بنسبة 38% تتراوح أقدميتهم ما بين 5 - 10 سنوات، و 24 فرداً بنسبة 48% تتراوح أقدميتهم ما بين 11 - 20 سنة، كما أن 4 أفراد بنسبة 8% للذين أقدميتهم أكثر من 21 سنة، وهذا يعقد لاعتماد المؤسسة على أفراد ذوي خبرة للتعامل مع مختلف الظروف المتغيرة.

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (06.02): الأعمدة البيانية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية الأقدمية



الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفرع السادس: توزيع أفراد العينة بالنسبة لمتغير المنصب: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب هذه الخاصية كما يلي:

الجدول رقم(13.02): توزيع أفراد العينة حسب خاصية المنصب

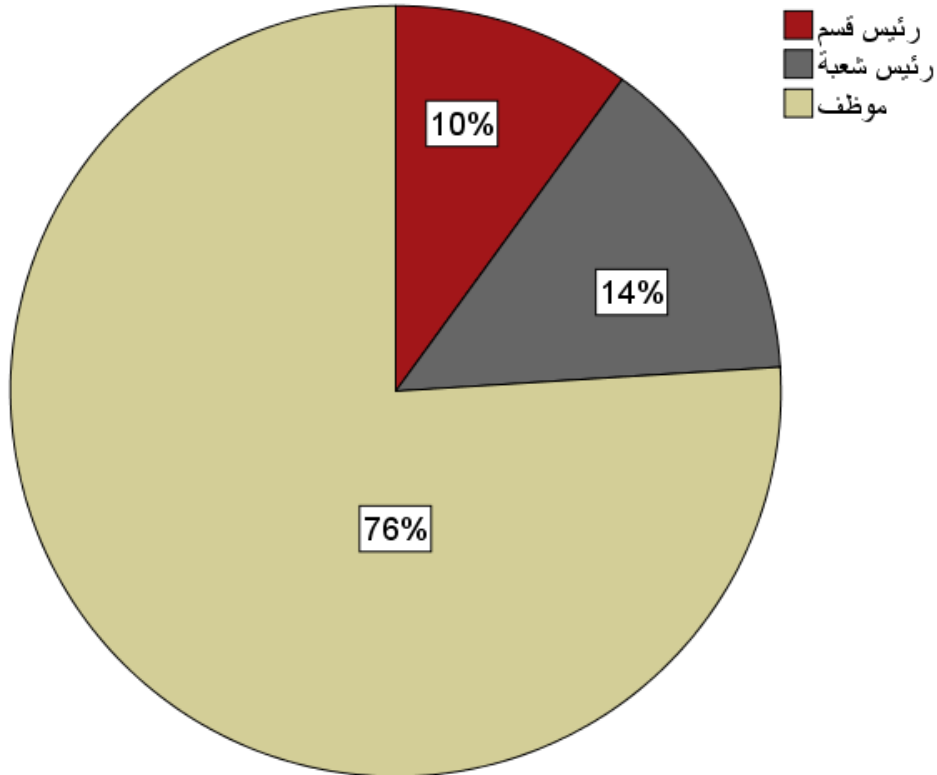
الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة (%)
6	المنصب	مدير	00	00.0
		رئيس القسم	5	10.0
		رئيس شعبة	7	14.0
		موظف	38	76.0
		غير ذلك	00	00.0
		المجموع الكلي	50	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يبين الجدول رقم (13) توزيع أفراد العينة حسب خاصية المنصب، حيث يتبين أن هناك 5 أفراد بنسبة 10% من عينة الدراسة منصبهم رئيس القسم وهي أقل نسبة، و 7 أفراد بنسبة 14% منصبهم رئيس شعبة، بينما 38 فرداً بنسبة 76% فمنصبهم موظف، مع انعدام فئة مدير ومناصب أخرى من عينة الدراسة، وهذا يعود أساساً الى أن أغلب العينة الموزع عليها الاستبيان عبارة عن موظفين بالإضافة الى أن نسبة الموظفين في المؤسسة أعلى من المناصب الأخرى

وفيما يلي التمثيل البياني لأفراد العينة حسب هذه الخاصية:

الشكل رقم (07.02): الدائرة النسبية لتوزيع أفراد العينة حسب خاصية المنصب



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات.

سنحاول من خلال هذا المطلب اختبار صحة فرضيات الدراسة وذلك من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من خلال حساب معامل ليكارت الخماسي بالإضافة الى حساب معامل الارتباط بيرسون، ومعاملات خط الانحدار.

الفرع الأول: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الأولى.

الفرضية الفرعية 01: يدرك العاملین بالمؤسسة محل الدراسة مستوى متوسط من عقد العمل النفسي.

نتائج المقياس

الجدول رقم (14.02): مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 إلى 2.33
متوسط	من 2.34 إلى 3.67
مرتفع	من 3.68 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

وعليه قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وهذا ما توضحه الجداول التالية.

جدول رقم (15.02): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمحور عقد العمل النفسي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسئلة
متوسط	0.931	2.50	تكلفني المؤسسة بمهام مفهومة وواضحة.
متوسط	0.885	2.54	توفر المؤسسة لي فرصا تدريبية لتنمية وتطوير مهاراتي.
متوسط	0.972	2.56	تدفع المؤسسة راتبا يتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذله الموظف
متوسط	0.955	2.84	تدفع المؤسسة لي راتبا يتناسب مع مؤهلاتي وقدراتي وينافس ما يتقاضاه موظفون بنفس المؤهلات والقدرات في مؤسسة أخرى.
متوسط	0.870	2.76	المؤسسة تفي بالوعود التي قدمتها لي عند التعاقد.
متوسط	0.961	2.88	هناك توازن بين المراتب الذي أتلقاها من المؤسسة وبين المساهمة والجهد الذي أقدمه في العمل.
متوسط	1.050	2.86	هناك دعم كافي من المؤسسة في تطوير مهاراتي وتحقيق أهدافي المهنية.
متوسط	1.015	2.90	الإجراءات والسياسات في المؤسسة عادلة ومتساوية بين جميع الموظفين.
متوسط	0.904	2.86	يوجد تطابق بين القيم والمبادئ التي تتبناها وتعبر عنها المؤسسة وبين قيمتي الشخصية.
متوسط	0.855	2.38	المؤسسة تحترم خصوصيتي وتحافظ على سرية المعلومات التي تشاركها معي.
متوسط	1.096	3.06	المؤسسة توفر بيئة عمل تشجع على التعاون وتعزز

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

			العمل الجماعي .
متوسط	0.974	2.90	أتلقي الملاحظة والتقدير من المديرين والزملاء عند تحقيقي للأهداف وأداء الأدوار المطلوبة مني .
متوسط	0.909	2.90	هناك توافق بين توقعاتك الشخصية وتوقعات المؤسسة بشأن أدائي ومسؤولياتي .
متوسط	0.859	2.58	يساعدني مسؤولي في العمل على تطوير قدراتي من أجل التعامل مع متطلبات العمل وليس للحصول على ترقية .
متوسط	0.873	3.18	يطلب مني في العمل أداء عدد محدد من المهام .
متوسط	0.904	2.72	الاتصال بيني وبين إدارة المؤسسة مفتوحا وشفافا بشكل كاف .
متوسط	0.969	2.80	تستجيب المؤسسة بفعالية لاحتياجاتي ومتطلباتي في مكان العمل .
متوسط	0.932	2.78	يقدم لي صاحب العمل وعودا مستقبلية تساعدني للحفاظ على مناصبي .
متوسط	1.010	2.80	تقدم المؤسسة لي الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في عملي .
متوسط	0.934	2.84	تسمح لي المؤسسة بأداء مهامي بالطريقة التي أجدها مناسبة .
متوسط	5.587	55.64	عقد العمل النفسي
	الدلالة الإحصائية = 0.000	درجة الحرية = 48	قيمة ت = 1.623

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

من خلال الجدول نجد أن قيمة ت قدرت ب 1.623 عند درجة حرية قدرها 48 وكانت الدلالة الإحصائية SIG أصغر من 0.05 وعليه نقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في عقد العمل النفسي داخل المؤسسة لصالح متوسط عينة الدراسة والذي قدر ب 55.64 وانحراف معياري قدره 5.587 ويثبت هذا أن مستوى عقد العمل النفسي متوسط لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الأولى.

الفرضية الفرعية 02: يوجد مستوى مرتفع من ضغوط العمل.

نتائج المقياس

الجدول رقم (16.02) : مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 إلى 2.33
متوسط	من 2.34 إلى 3.67
مرتفع	من 3.68 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

وعليه قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وهذا ما توضحه الجداول التالية.

جدول رقم (17.02): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة محور ضغوط العمل

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسئلة
متوسط	0.993	2.56	تعتبر أن عدد ساعات اليوم كثيرة.
متوسط	0.973	2.46	تشعر بأن الضغوطات العملية تؤثر على صحتك العامة.
متوسط	0.986	2.74	تشعر بأن العمل يؤثر على علاقاتك الشخصية بسبب الضغط الناتج عنه
متوسط	0.899	2.74	تقوم بالقيام بمهام أكثر مما يمكنك تحملها في الوقت المحدد.
متوسط	1.003	2.88	تواجه صعوبة في الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية بسبب الضغوط العملية.
متوسط	1.036	2.78	تشعر بالإحباط أو الإجهاد بسبب الضغوطات

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

			المستمرة في العمل .
متوسط	0.913	2.68	هل تعتبر بأن الضغوطات في العمل تؤثر على أدائك وإنتاجيتك .
متوسط	0.899	2.74	تشعر بأن لديك موارد كافية (مثل الوقت والدعم) للتعامل مع الضغوطات في العمل .
متوسط	0.948	2.86	تشعر بأن هناك ضغطا على النجاح في العمل يؤثر على مستوى رضاك الشخصي .
متوسط	1.001	2.76	يعاني الفرد من توتر شخصي نتيجة لمشاكل أو تحديات في الحياة الشخصية مثل العلاقات العائلية أو المشاكل المالية .
متوسط	0.955	2.84	يوجد صراع داخلي بين القيم العائلية التي تحثك على قضاء وقت أكبر مع أسرتك وبين التطلعات الوظيفية التي تتطلب منه العمل لساعات طويلة .
متوسط	1.003	2.88	تعارض الأدوار المختلفة يؤدي إلى الشعور بالإرباك وعدم الرضا .
متوسط	1.010	2.80	عدم وضوح الدور الذي يقوم به الموظف داخل العمل وذلك لعدم وجود المعلومات الكافية .
متوسط	0.922	2.74	تحدث ضغوط العمل بسبب تحمل المسؤولية في تقييم أداء اشخاص آخرين .
متوسط	0.937	2.98	الإجبار على التقيد بالقواعد الرسمية والأنظمة والإجراءات التي تحد من الإبداع والإبتكار .
متوسط	0.955	2.84	وجود ضوضاء مفرطة في بيئة العمل قد تسبب انشغال العقل وتقليل التركيز وبالتالي تقليل الإنتاجية .
متوسط	0.961	2.88	قد ينشأ صراعات شخصية بين الفرد والآخرين بسبب اختلافات في الآراء أو القيم أو الاهتمامات .
متوسط	0.819	2.68	أكون مستعدا للاستماع إلى آراء الآخرين بانتباه، وأحاول فهم وجهات نظرهم قبل إبداء رأيي .

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

متوسط	0.955	2.84	وجود منافسة شديدة في السوق يمكن أن يزيد من الضغوط على المؤسسات لتطوير منتجات وخدمات جديدة وتحسين الجودة.
متوسط	0.839	2.52	المواعيد النهائية الصارمة والجداول الضيقة يمكن أن تزيد من الضغط على الموظفين وتسبب التوتر.
متوسط	6.615	55.20	ضغوط العمل
	الدلالة الإحصائية = 0.000	درجة الحرية = 48	قيمة ت = 1.389

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن قيمة ت قدرت بـ 1.389 عند درجة حرية قدرها 48 وكانت الدلالة الإحصائية SIG أصغر من 0.05 وعليه نقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل داخل المؤسسة لصالح متوسط عينة الدراسة والذي قدر بـ 55.20 وانحراف معياري قدره 6.615 ويثبت هذا أن مستوى ضغوط العمل متوسطة لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية الفرعية 03: يدرك العاملون بالمؤسسة محل الدراسة مستوى متوسط من الانتماء الوظيفي.

نتائج المقياس

الجدول رقم (18.02): مجال المتوسط الحسابي المرجح لمقياس ليكارت الخماسي

المستوى الموافق له	مجال المتوسط الحسابي المرجح
منخفض	من 1 إلى 2.33
متوسط	من 2.34 إلى 3.67
مرتفع	من 3.68 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الدراسات السابقة

وعليه قمنا بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة، وهذا ما توضحه الجداول التالية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

جدول رقم (19.02): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والدرجة لمحور الانتماء الوظيفي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأسئلة
متوسط	1.045	2.64	تشعر بالرضا تجاه بيئة العمل في هذه المؤسسة.
متوسط	0.938	2.76	تعتقد بأن المؤسسة تقدم لك الفرص المناسبة للنمو والتطوير المهني.
متوسط	0.922	2.92	تشعر بأن هناك تقدير لجهودك وإسهاماتك في المؤسسة.
متوسط	0.964	2.64	الإدارة تتبنى مبادرات لتعزيز الروح الفريقية والتعاون بين الموظفين.
متوسط	0.935	2.68	المؤسسة تقوم بإعطاء فرصة للمساهمة في اتخاذ القرارات المهمة في العمل.
متوسط	0.802	2.64	الشعور بالاستقرار والأمان في موقفه الوظيفي داخل المؤسسة يؤدي إلى تعزيز الانتماء والولاء
متوسط	0.872	2.66	قدرة المؤسسة على توفير بيئة عمل متوازنة تسمح للموظفين بالاستمتاع بحياتهم الشخصية بجانب العمل.
متوسط	0.913	2.68	يمكن للموظف المساهمة في تطوير العمل وتقديم .. الأفكار الجديدة والابتكارات داخل المؤسسة
متوسط	0.875	2.64	يعتبر توفير بيئة عمل عادلة ومساواة في الفرص بين الموظفين عاملا مهما في تعزيز الانتماء الوظيفي.
متوسط	0.961	2.66	يتم التكيف مع التحديات والتغيرات في السوق وتوفير فرص التطوير والتحسين المستمر للموظفين.
متوسط	0.939	2.66	يكون هناك رغبة ودافع للعمل عندما يكون

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

			للأشخاص معرفة بنجاح جهودهم.
متوسط	0.904	2.86	المدير الناجح هو الذي يبني العلاقات ويبنى علاقة يشجع فيها الأشخاص على والتعاون والمشاركة في طرح الافكار وإبداء الآراء.
متوسط	0.731	2.42	تعلم كيفية التعبير عن مشاعرك بطريقة لا تبعد الآخرين عنك أو تجعلك تشعر بالنبذ أو الاضطراب.
متوسط	0.929	2.44	وضع الفرد في المكان المناسب لقدراته ومؤهلاته و فرص التقدم والترقية .
متوسط	0.891	2.68	سلم واقعي للأجور يلي الاحتياجات ويتناسب مع العمل ويكون مدعوما بنظام حوافز يؤدي إلى جذب ذوي الكفاءات والخبرات والكوادر المتميزة.
متوسط	0.967	2.62	الأداء المتميز هو السبيل الجيد لبقاء المنظمات وإستمرارها في العالم اليوم الحافل بالتحديات.
متوسط	0.948	2.86	بعض الموظفين قد يغادرون لأسباب خارجة عن سيطرتهم ، مثل الأسباب العائلية أو المالية.
متوسط	0.870	2.76	يعتبر تعميق الانتماء مصدرا هاما لراحة الفرد، وأمنه، وسعادته، ونجاحه
متوسط	0.693	2.36	أصحاب العمل قادرون على تحسين جودة الخدمة التي يقدمونها لموظفيهم وتقديم تجربة عمل ملائمة لهم.
متوسط	0.722	2.36	الثقافة التنظيمية القوية هي التي تتلاءم بمرونة مع ظروف السوق أو التقاليد السائدة في بيئة العمل

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

			الخارجية.
متوسط	6.186	52.94	الانتماء الوظيفي
		درجة الحرية = 48	قيمة ت = 0.097
		الدلالة الإحصائية = 0.000	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن قيمة ت قدرت بـ 0.097 عند درجة حرية قدرها 48 وكانت الدلالة الإحصائية SIG أصغر من 0.05 وعليه نقول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء الوظيفي داخل المؤسسة لصالح متوسط عينة الدراسة والذي قدر بـ 52.94 وانحراف معياري قدره 6.186 ويثبت هذا أن مستوى الانتماء الوظيفي متوسط لدى العاملين بالمؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

الفرع الثاني: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثانية. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل ومدى الانتماء الوظيفي لدى عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة.
جدول رقم (2002): يبين معامل ارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي

معامل الارتباط بيرسون	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
0.671	48	0.000	دال عند 0.01
			ضغوط العمل
			الانتماء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول رقم (20) وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي، حيث أنّ القيمة الاحتمالية 0.000 وهي أصغر من مستوى الدلالة 0.01.

وبذلك تمّ قبول فرض البحث القائل بوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل ومدى الانتماء الوظيفي لدى عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة. وفي ضوء ما سبق يتضح أن الفرضية قد تحققت.

الفرضية الفرعية 01: يوجد أثر مباشر لعقد العمل النفسي على ضغوط العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

-دراسة معاملات خط الانحدار:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين عقد العمل النفسي وضغوط العمل
الجدول رقم(21.02): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات **Coefficients^a** بين عقد العمل النفسي
وضغوط العمل

مستوى الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات قياسية Coefficients standardisés	معاملات غير قياسية Coefficients non standardisés		النموذج
		Bêta	Erreur standard	B	
0.238	1.195		6.660	7.960	الثابت (Constante)
0.000	7.128	0.717	0.119	0.849	المتغير المستقل عقد العمل النفسي

a. المتغير التابع ضغوط العمل

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 7.960 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.238) وهي غير مقبولة لأنها أكبر من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئيا هي:

$$Y=a+bX$$

وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y= 7.960+ 0.849 X$$

حيث أن X يمثل المتغير عقد العمل النفسي و Y يمثل المتغير التابع ضغوط العمل نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة عقد العمل النفسي ولو بقيمة 1 فلن تزيد ضغوط العمل بقيمة 0.849.

وهذا ما يؤكد فرضية الدراسة وقبول فرضية العدم القائلة بعدم وجود أثر ذو دلالة احصائية لعقد العمل النفسي على ضغوط العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية 02: يوجد أثر مباشر لعقد العمل النفسي على الانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

-دراسة معاملات خط الانحدار:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي
الجدول رقم(22.02): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات **Coefficientsa** بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي

مستوى الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات قياسية Coefficients standardisés	معاملات غير قياسية Coefficients non standardisés		النموذج
		Bêta	Erreur standard	B	
0.001	3.377		8.136	27.479	الثابت (Constante)
0.003	3.145	0.413	0.142	0.458	المتغير المستقل عقد العمل النفسي

a. المتغير التابع الانتماء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 27.479 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.001) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئيا هي:

$$Y=a+bX$$

وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y= 27.479+ 0.458 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل عقد العمل النفسي و Y يمثل المتغير التابع الانتماء الوظيفي نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة عقد العمل النفسي ولو بقيمة 1 سيزيد الانتماء الوظيفي بقيمة 0.458.

وهذا ما يؤكد فرضية الدراسة القائلة بوجود أثر ذو دلالة احصائية لعقد العمل النفسي على الانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية 03: يوجد أثر مباشر لضغوط العمل على الانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

–دراسة معاملات خط الانحدار:

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

يمثل الجدول أدناه قيم معاملات خط الانحدار للعلاقة بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي
الجدول رقم(23.02): قيم معاملات خط الانحدار المعاملات **Coefficients^a** بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي

مستوى الدلالة Sig.	قيمة t	معاملات قياسية Coefficients standardisés	معاملات غير قياسية Coefficients non standardisés		النموذج
		Bêta	Erreur standard	B	
0.002	3.292		5.565	18.322	الثابت (Constante)
0.000	6.264	0.671	0.100	0.627	المتغير المستقل ضغوط العمل

a. المتغير التابع الانتماء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات **SPSS**

من خلال الجدول نجد أن ثابت خط الانحدار يساوي 18.322 والذي يمثل قيمة B بالجدول، وبلغت الدلالة الإحصائية Sig (0.002) وهي مقبولة لأنها أقل من 0.05 فتصبح معادل خط الانحدار مبدئيا هي:

$$Y=a+bX$$

وبتعويض القيم نجد المعادلة التالية:

$$Y= 18.322+ 0.627 X$$

حيث أن X يمثل المتغير المستقل لضغوط العمل و Y يمثل المتغير التابع الانتماء الوظيفي نستنتج من معادلة خط الانحدار أن زيادة ضغوط العمل ولو بقيمة 1 سيزيد الانتماء الوظيفي بقيمة 0.627. وهذا ما يؤكد فرضية الدراسة القائلة بوجود أثر ذو دلالة احصائية لضغوط العمل على الانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة.

الفرع الثالث: اختبار صحة الفرضية الرئيسية الثالثة.

الفرضية الفرعية 01: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي، تعزى لمتغير الجنس.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

الجدول رقم (24.02): قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل

النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية الجنس

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
الجنس	T.test	0.260	غير دال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة Sig قدرت ب 0.260 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم رفض فرضية البحث وقبول فرضية عدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

الفرضية الفرعية 02: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي، تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (25.02): قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل

النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية السن

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
السن	ANOVA	0.442	غير دال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة Sig قدرت ب 0.442 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم رفض فرضية البحث وقبول فرضية عدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير السن.

الفرضية الفرعية 03: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي، تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

الجدول رقم (26.02): قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل

النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية المستوى التعليمي

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
المستوى التعليمي	ANOVA	0.292	غير دال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة Sig قدرت ب 0.292 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم رفض فرضية البحث وقبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

الفرضية الفرعية 04: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي، تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم (27.02): قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل

النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية الأقدمية

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
الأقدمية	ANOVA	0.702	غير دال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة Sig قدرت ب 0.702 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم رفض فرضية البحث وقبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية.

الفرضية الفرعية 05: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي، تعزى لمتغير المنصب.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية لضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي على عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة ..

الجدول رقم (28.02): قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل

النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي حسب خاصية المنصب

الخاصية	الطريقة المعتمدة	مستوى الدلالة sig	النتيجة
المنصب	ANOVA	0.501	غير دال

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من خلال الجدول قيمة ثابت الدلالة Sig قدرت ب 0.501 وهي أكبر من قيمة الدلالة 0.05 حيث يتم رفض فرضية البحث وقبول فرضية العدم أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) حول مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير المنصب.

المطلب الثالث: مناقشة النتائج.

توفر نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS رؤى قيمة ومعلومات ذات أهمية كبيرة في فهم وتفسير البيانات التي تم جمعها في دراستنا هذه، فمن خلالالنتائج، يمكن للباحثين والمهتمين بالمجال استخلاص الاستنتاجات واتخاذ القرارات الصحيحة بناء على الأدلة الكمية.

وتتيح مناقشة نتائج التحليل الإحصائي فرصة لفحص العلاقات والاتجاهات والتغيرات التي يمكن أن تكشف عنها البيانات سواء كانت هذه النتائج تؤكد فرضيات الدراسة أو تكشف عن نتائج غير متوقعة، فإن مناقشتها بشكل دقيق ومنطقي يسهم في تعزيز فهمنا للظواهر والعلاقات في مجال ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي.

وسنحاول استعراض بعض النتائج الرئيسية التي تم الحصول عليها من تحليل SPSS، وسنقوم بمناقشتها بمزيد من التفصيل، ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها:

➤ الاطارات في المؤسسة محل الدراسة يظهرون مستوى متوسط في الرضا والالتزام والانتماء إلى المؤسسة، وهذا قد يعود الى عدة أسباب كبيئة العمل ويقصد بذلك وجود الضغوطات العملية، سوء التواصل أو غياب الدعم الإداري، أو عدم وجود توازن بين بيئة العمل والحياة الشخصية أو عدم وجود فرص للتطوير المهني أو عدم وجود ثقافة تنظيمية في المؤسسة.

- وجود اختلافات ملحوظة في مستوى ضغوط العمل بين متوسط عينة الدراسة والقيمة المتوقعة وهذا يعود الى عدة أسباب منها فروق في بيئة العمل بين المؤسسة محل الدراسة والمؤسسات التي تعمل في نفس المجال وهذا ما أظهرته نتائج التحليل.
- الاطارات في المؤسسة محل الدراسى يظهرون مستوى متوسط من الانتماء للعمل والمؤسسة وهذا يعود إلى عدة أسباب منها الشعور بالمشاركة والتأثير، التقدير والمكافآت والرضا الوظيفي.
- على الرغم من وجود علاقة مؤكدة بين عقد العمل النفسي وضغوط العمل، إلا أنها ليست لها دلالة إحصائية، قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على ضغوط العمل في المؤسسة وتلعب دورا مهماً في تحديد مدى تأثير عقد العمل النفسي على هذه الضغوط ومنها ثقافة عمل المؤسسة، تنظيم العمل والتوجيه والاشرافذ.
- الاطارات في المؤسسة محل الدراسة الذين يشعرون بمزيد من الرضا والالتزام بالمؤسسة قد يكونون أكثر انتماءا وتمسكا بوظائفهم، وهذا يعود إلى عدة أسباب منها الشعور بالتقدير والاعتراف من الزملاء و المدراء، بيئة العمل الايجابية والتي تعزز التواصل مع الزملاء وتقديم مكافآت ومزايا نظير مجهوداتهم.
- وجود اختلافات معنوية بين الجنسين في كيفية ادراكهم لعقود العمل النفسية وكيفية تأثير ضغوط العمل على انتمائهم الوظيفي وهذا يعود الى عدة أسباب منها التنشئة الاجتماعية، اختلاف الأدوار الأسرية والاختلاف في الاستراتيجيات التي يتبعها كل جنس لأداء مهامه.
- لا يعتبر السن عملا مؤثرا في العلاقة بين ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة وهذا يعود إلى تداخل الفئات العمرية، توفر الخبرة لدى أغلبية الاطارات والتكيف مع ضغوط العمل والتعود عليها وعلى كيفية التحكم فيها من طرف عينة الدراسة.
- لا يعتبر المستوى التعليمي والمنصب عاملين مؤثرين بشكل معنوي على العلاقة بين عقد العمل النفسي، وضغوط العمل، والانتماء الوظيفي على العينة محل الدراسة وهذا يعود إلى الوظائف المتنوعة وبالتالي يتم تعيين كل اطار وفق مستواه ومدى تحمله لضغوط العمل ومعرفة بعقد العمل الانفسي والانتماء الوظيفي، الثقافة التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة والتي تنتهجها بتعيين كل اطار في المنصب المناسب.

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل، قمنا أولاً بتقديم المؤسسة التي كانت محل الدراسة، شمل هذا العرض معلومات أساسية عن المؤسسة مثل تاريخ إنشائها، رأس مالها، عدد عمالها وتوزيعهم بالإضافة الى هيكلها التنظيمي، بعد ذلك تناولنا عينة الدراسة، موضحين كيفية اختيارها وحجمها وخصائصها الديموغرافية، مثل العمر، الجنس، المستوى التعليمي، والخبرة المهنية.

ولإجراء التحليل الإحصائي للدراسة، استخدمنا برنامج SPSS، وهو أحد البرامج الرائدة في مجال التحليل الإحصائي. بدأنا بتحليل البيانات الأولية للتأكد من جودتها واستكشاف الاتجاهات الأولية، ولضمان أن الاستبيان المستخدم في جمع البيانات كان دقيقاً وموثوقاً، قمنا بإجراء اختبارات للتحقق من صدق وثبات الاستبيان، ثم تم قياس مدى اتساق الاستبيان الداخلي باستخدام مؤشرات مثل معامل كرونباخ ألفا، وهو اختبار إحصائي يحدد مدى الترابط بين عناصر الاستبيان.

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان، انتقلنا إلى اختبار الفرضيات التي وضعناها في بداية الدراسة، وقد تضمن هذا استخدام أساليب إحصائية متعددة لتحليل البيانات والتحقق من صحة الفرضيات، شملت هذه الأساليب اختبارات (t-tests)، تحليل التباين (ANOVA)، وغيرها من الاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات وأخيراً، تم التحقق من مدى صحة الفرضيات الموضوعة في بداية الدراسة بناءً على نتائج التحليل الإحصائي. إذا كانت النتائج تدعم الفرضيات، فهذا يعني أنها صحيحة وفقاً للبيانات المتاحة، وإذا لم تدعمها فقد تحتاج الى إعادة النظر في الفرضيات أو البحث عن تفسيرات بديلة للنتائج.

خاتمة

تعد ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي موضوعات حيوية تؤثر بشكل كبير على الأداء والرفاهية العامة للموظفين في بيئة العمل، تتداخل هذه العوامل بشكل معقد، حيث يمكن أن تؤدي ضغوط العمل المرتفعة إلى تآكل عقد العمل النفسي (خرق أو ما يسمى بانتهاك عقد العمل النفسي) وتقليل للانتماء الوظيفي، بينما يمكن لعقد عمل نفسي قوي وإيجابي أن يعزز القدرة على التعامل مع الضغوط ويزيد من انتماء الموظفين تجاه مؤسستهم.

ومن الواضح أن التحديات المرتبطة بضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي لا يمكن حلها من خلال اتباع نهج واحد فقط، بل يجب على المؤسسات أن تتبنى سياسات واستراتيجيات شاملة تشمل تعزيز بيئة عمل إيجابية، دعم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، وتوفير فرص للتطوير المهني من خلال التركيز على بناء ثقافة تنظيمية داعمة، وتقديم الدعم والتوجيه المستمر.

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تلعب العوامل الشخصية والاجتماعية دورا كبيرا في كيفية تعامل الموظفين مع ضغوط العمل وإدراكهم لعقود العمل النفسية، لذا فإن توفير بيئة تشجع على المرونة النفسية والدعم الاجتماعي يمكن أن يساهم بشكل كبير في تعزيز الانتماء الوظيفي.

ولالإحاطة بالموضوع من مختلف الجوانب تم تقسيم الدراسة الى فصلين نستعرضهما فيما يلي:

أولهما نظري حيث تعرضنا في المبحث الأول إلى مختلف الأدبيات المتعلقة بمتغيرات الدراسة (ضغوط العمل، عقد العمل النفسي، الانتماء الوظيفي) من تعاريف وخصائص ومحاولة لذكر بعض الأسباب. كما قمنا في المبحث الثاني باستعراض الدراسات واحد وثلاثين (31) دراسة سابقة منها 15 دراسة عربية ومحلية تم تقسيمها إلى 5 دراسات لكل من المتغيرات الثلاثة، بالإضافة إلى ذلك، تم التطرق إلى 16 دراسة أجنبية، بواقع 5 دراسات لكل من ضغوط العمل وعقد العمل النفسي، و6 دراسات لمتغير الانتماء الوظيفي ثم قمنا بالمقارنة بينهم وبين الدراسة الحالية من خلال ذكر أوجه التشابه والاختلاف.

وثاني الفصول تم التطرق فيه إلى الدراسة الميدانية، والذي بدوره تم تقسيمه الى مبحثين تطرقنا في أولهما إلى تقديم المؤسسة محل الدراسة، مجتمع الدراسة وطرق اختيار العينة، اما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى عرض وتحليل نتائج خصائص أفراد عينة الدراسة ولقد أفضت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

➤ يظهر الإطار في المؤسسة مستوى متوسطا من الرضا والالتزام والانتماء إلى المؤسسة، ويعود ذلك إلى عدة عوامل مثل بيئة العمل المليئة بالضغوطات، سوء التواصل أو غياب الدعم الإداري، عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية، نقص فرص التطوير المهني، وغياب الثقافة التنظيمية.

➤ توجد اختلافات ملحوظة في مستوى ضغوط العمل بين متوسط عينة الدراسة والقيمة المتوقعة، ويعود ذلك إلى اختلافات في بيئة العمل بين المؤسسة محل الدراسة والمؤسسات الأخرى في نفس المجال، وهو ما أظهرته نتائج التحليل.

- يظهر الإطار في المؤسسة مستوى متوسطا من الانتماء للعمل والمؤسسة، ويعود ذلك إلى الشعور بالمشاركة والتأثير، التقدير والمكافآت والرضا الوظيفي.
- رغم وجود علاقة مؤكدة بين عقد العمل النفسي وضغوط العمل، إلا أنها ليست ذات دلالة إحصائية. قد تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على ضغوط العمل في المؤسسة، مثل ثقافة عمل المؤسسة، تنظيم العمل، والتوجيه والإشراف.
- الإطار في المؤسسة الذين يشعرون بمزيد من الرضا والالتزام بالمؤسسة يكونون أكثر انتماءا وتمسكا بوظائفهم، ويعود ذلك إلى الشعور بالتقدير والاعتراف من الزملاء والمديرين، بيئة العمل الإيجابية التي تعزز التواصل وتقديم المكافآت والمزايا تقديرا لمجهوداتهم.
- توجد اختلافات معنوية بين الجنسين في كيفية إدراكهم لعقود العمل النفسية وتأثير ضغوط العمل على انتمائهم الوظيفي، ويعود ذلك إلى التنشئة الاجتماعية، اختلاف الأدوار الأسرية والاختلاف في الاستراتيجيات التي يتبعها كل جنس لأداء مهامهم.
- لا يعتبر السن عاملا مؤثرا في العلاقة بين ضغوط العمل وعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة، يعود ذلك إلى تداخل الفئات العمرية، توفر الخبرة لدى معظم الإطار، والتكيف مع ضغوط العمل والتعود عليها.
- لا يعتبر المستوى التعليمي والمنصب عاملين مؤثرين بشكل معنوي على العلاقة بين عقد العمل النفسي، وضغوط العمل، والانتماء الوظيفي في العينة محل الدراسة، يعود ذلك إلى تنوع الوظائف وتعيين كل إطار وفق مستواه وقدرته على تحمل ضغوط العمل ومعرفته بعقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي، بالإضافة إلى الثقافة التنظيمية التي تعتمدها المؤسسة بتعيين كل إطار في المنصب المناسب له.
- بالتأكيد، هناك حاجة مستمرة لإجراء المزيد من الدراسات والبحوث لفهم هذه العلاقات بشكل أعمق، واكتشاف العوامل الجديدة التي قد تؤثر على ضغوط العمل وعقود العمل النفسية والانتماء الوظيفي. في النهاية تتطلب مواجهة هذه التحديات تبني نهج شامل وتعاوني يجمع بين الجهود الفردية والتنظيمية لتحقيق بيئة عمل صحية ومستدامة.

الاقتراحات والتوصيات:

- على ضوء النتائج المتوصل إليها يمكننا تقديم الاقتراحات والتوصيات التالية:
- تقليل الضغوطات في بيئة العمل من خلال توزيع المهام بشكل متوازن وتوفير موارد كافية للموظفين، وذلك من خلال تنفيذ برامج لتحسين بيئة العمل، التدريب على إدارة الوقت وورش العمل حول مهارات التأقلم مع الضغوط.

- تحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان الشفافية والوضوح في التوجيهات والتعليمات، وذلك من خلال تنظيم اجتماعات دورية بين الإدارة والموظفين لمناقشة المشكلات والعقبات وتقديم الدعم اللازم.
- توفير سياسات مرنة تتيح للموظفين تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، وذلك من خلال تقديم خيارات للعمل عن بعد، وجدولة ساعات العمل المرنة، وبرامج دعم الأسرة.
- توفير فرص تدريب وتطوير مستمرة للموظفين لتعزيز مهاراتهم وزيادة فرص ترقيتهم، وذلك من خلال إنشاء برامج تدريبية داخلية وخارجية، ودعم المبادرات التعليمية مثل الشهادات والدورات المتخصصة.
- بناء ثقافة تنظيمية تشجع التعاون والابتكار والاعتراف بالمجهودات، وذلك من خلال تنظيم فعاليات اجتماعية وفريق عمل لتعزيز روح الفريق، وتقديم جوائز وشهادات تقدير للموظفين المتميزين.
- دراسة الفروق بين بيئة العمل في المؤسسة والمؤسسات الأخرى لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، وذلك من خلال إجراء استطلاعات دورية لقياس ضغوط العمل والرضا الوظيفي، واستخدام النتائج لتطوير استراتيجيات ملائمة لتحسين بيئة العمل.
- إشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار لتعزيز شعورهم بالمشاركة والتأثير، وذلك من خلال تشكيل لجان استشارية تضم ممثلين عن الموظفين لإبداء آرائهم ومقترحاتهم حول قرارات الإدارة.
- تقديم برامج مكافآت وتحفيزات تقديراً لجهود الموظفين وإسهاماتهم، وذلك من خلال إنشاء برامج مكافآت شهرية وسنوية تشمل مكافآت مالية، وترقيات، وشهادات تقدير.
- تبني سياسات تساوي الفرص وتعزيز التنوع والشمول في مكان العمل، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية حول التنوع والشمول، وإنشاء لجان لبحث الشكاوى المتعلقة بالتمييز والتحيز.
- توفير برامج دعم وتطوير تناسب جميع الفئات العمرية داخل المؤسسة، وذلك من خلال إنشاء برامج توجيه وإرشاد للموظفين الجدد والشباب، وتقديم فرص للاستفادة من خبرات الموظفين الأكبر سناً.
- التأكد من أن تعيين الموظفين في المناصب يتناسب مع مستواهم التعليمي وقدراتهم المهنية، وذلك من خلال تطوير نظام تقييم أداء شامل يأخذ بعين الاعتبار المؤهلات والمهارات والخبرات لضمان وضع الموظف المناسب في المكان المناسب.
- من خلال تنفيذ هذه الاقتراحات والتوصيات، يمكن للمؤسسة تحسين مستويات الرضا والانتماء الوظيفي وتقليل ضغوط العمل، مما يساهم في تعزيز أداء الموظفين ورفع كفاءة المؤسسة ككل.

آفاق الدراسة:

- كمواصلة لجهود البحث في هذا المجال يمكننا اقتراح مواضيع ذات صلة بالموضوع وهي:
- تأثير ضغوط العمل على الصحة النفسية والبدنية.

- توقعات وانتهاكات عقد العمل النفسي وأثرها على الاستقرار الوظيفي.
 - الانتماء الوظيفي وأثرها في زيادة الإنتاجية.
 - تأثير ضغوط العمل على الانتماء الوظيفي.
 - الدور الوسيط لعقد العمل النفسي في العلاقة بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي
 - تقييم سياسات العمل في المؤسسات لتقليل ضغوط العمل وتعزيز الانتماء الوظيفي.
- قبل الختام، تجدر الإشارة إلى أن موضوع عقد العمل النفسي يحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة على مستوى المعاهد والجامعات، ومن الضروري أيضا أن يمنح المدراء أهمية أكبر لهذا الجانب نظرا لتأثيره الكبير على أداء المؤسسة سواء داخليا أو خارجيا، ولا يمكن تجاهل ضغوط العمل التي يعاني منها الموظفون في مختلف المجالات، حيث أن كلا المتغيرين يعتبران أساسا لزيادة الانتماء الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية.

1. أ.د. محمد أيمن عبد اللطيف عشوش، دراسة العلاقة التآثرية بين ضغوط العمل والتوازن بين العمل والحياة، كلية التجارة - جامعة القاهرة .، مجلة الدراسات المالية والتجارية.
2. محمد حسن خميس أبو رحمة، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة، الجامعة الإسلامية غزة، 2012.
3. عمر سطوحى عبد المعز و ابراهيم محمد عبد العزيز شكر و جيهان نبيل احمد، الدور العدل الخصائص الديمغرافية في تحسين في العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرين وضغوط العمل، القاهرة - مصر .، يونيو 2021.
4. عاشور خديجة، ضغوط العمل . النظريات و النماذج .، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة محمد خيضر - بسكرة..
5. بوتيتة كريمة و بيوط فاطمة الزهراء، العوامل الوظيفية وعلاقتها بضغوط العمل، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل .، 2018/2019.
6. محمد سلامة، فن ادارة الوقت، دار المغنز للنشر والتوزيع، 2016.
7. وهيبية عيشاوي و مصطفى عوفي، ضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين، البلدية وباتنة الجزائر، 2020.
8. محمد مكناسي، مصادر ضغوط العمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 8 ماي 1945 . قلمة .، المجلد (4) جوان 2017.
9. محرز صالح، مشعلي بلال، مصادر ضغوط العمل في المؤسسات الصحية وطرق معالجتها، جامعة تبسة، جامعة قلمة.
10. خالد عيادة، عمليات ضغوط العمل وأثره على الاداء، الطبعة الاولى 2011، دار الخليج، 2010.
11. عدان نبيلة، ضغوط العمل والاداء الوظيفي، مركز الاداء الاكاديمي، 2020.
12. عيسى إبراهيم عثمان، النظرية الاجتماعية المعاصرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
13. أمال كاظم مهدي، عقد العمل النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي، مجلة كلية الفقه، جامعة الكوفة، العدد30، السنة 2019.

14. صوفي عبد الوهاب، طبيعة عقد العمل النفسي (محاولة لفهم طبيعة العلاقة بين العامل والمنظمة)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 13، جامعة تلمسان، 2013.
15. محمد مزيان، عقد العمل النفسي في التقويم التربوي، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران، 1999.
16. عبد الوهاب أحمد جاد، السلوك التنظيمي: دراسة سلوك الأفراد والجماعات داخل منظمات الاعمال، دار الوفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
17. عبد العزيز عمي مرزوق، تمكين العاملين مدخل لتحسين إدارة الأزمات الحج معيد خادم الحرمين الشريفين، الملتقى العمومي الخامس لأبحاث الحج، المملكة العربية السعودية، 2004.
18. محمد مزيان، مفهوم عقد العمل النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات، دار الغرب للنشر والتوزيع، السنة 2003.
19. مؤيد الساعدي، مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
20. عامر ميال حمود، نموذج مقترح اثار العقد النفسي على سلوكيات المواطنة التنظيمية، الدار الجزائرية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
21. خالد سعد الدين، أثر خرق وانتهاك العقد النفسي في سلوكيات العمل المؤذية و الدور المعدل للأنماط الشخصية، مذكرة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، المعهد العالي لادارة الأعمال، الجمهورية العربية السورية، 2021.
22. مروة جمال عبد الوهاب أبورية، أثر ممارسات الاجتماعية على الانتماء الوظيفي للعاملين بفنادق الخمس نجوم، المجلد الثالث، جامعة مدينة السادات، 2019.
23. خليل على خليل أبو جراد، الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقتها بدافعية الانجاز، المركز الديمقراطي العربي جامعة الأزهر غزة، 2020.
24. سناء محمد سليمان، سيكولوجيا الحب والانتفاء، عالم الكتب، 2013.
25. عبد السلام حمادوش، الثقافة التنظيمية و علاقتها بالانتماء التنظيمي لدى عمال و موظفي القطاع الصحي، جامعة سطيف، 2014.
26. أحمد جابر مصنون، العلاقة التبادلية بين القادة والعاملين، دار اليازوري، 2018.
27. محمد سرور الحريري، ثقافة العلاقات الإقتصادية في إدارة الشركات العالمية والمؤسسات الدولية والخاصة، شركة دار الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2016.

28. زكية بنت ذياب بن المطيري، الإستقامة التنظيمية وعلاقتها بالإنتماء الوظيفي، المملكة العربية السعودية، 2024.
29. شروق محمد عبد العزيز جاسم تورة، تفعيل دور اسلوب التحفيز في تحقيق الانتماء الوظيفي لدى العاملين، كلية التربية، جامعة بنها، 2020.
30. تياتي خليل ابراهيم شقيرات، واقع الانتماء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدارس محافظة القدس وعلاقته بالابداع الوظيفي، جامعة القدس فلسطين، 2015.
31. رفع محمد رسمي حجازي مضيه، استراتيجيات الموارد البشرية في هيئات المجالس المحلية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، القدس فلسطين، 2017.
32. قورين حسنية وآخرون، أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية على بناء العقد النفسي العلاقتي للعمال الدائمين والمؤقتين، مجلة الاقتصاد والتنمية المستدامة، جامعة معسكر، المجلد 06، العدد 01(2023).
33. صوفي عبد الوهاب، طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة تلمسان، العدد 13، ديسمبر 2013.
34. مسعود طحطوح، العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، العدد 37، ديسمبر 2013.
35. مريم عيسى أحمد عبد العزيز وآخرون، العقد النفسي وتأثيره على سلوك المواطنة التنظيمية، كلية العلوم الادارية، مملكة البحرين، ماي 2021.
36. أ.د. محمد أيمن عبد اللطيف عشوش، دراسة العلاقة التأثيرية بين ضغوط العمل و التوازن بين العمل والحياة، كلية التجارة - جامعة القاهرة، مجلة الدراسات المالية والتجارية.
37. آدم احمد موسى حامد، توسط ضغوط العمل للعلاقة بين التوافق المهني ودوران العمل، جامعة بيشة السعودية ، جامعة النيل الأبيض السودان، 2020.
38. بن لعمودي مريم، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014/2015.
39. خديجة يحيى عبد الصمد، أثر الذكاء العاطفي في ضغوط العمل لدى هيئة التمريض بمستشفيات جامعة الازهر، جامعة الازهر، فرع البنات بالقاهر، 2023/05/30.
40. عيبر ياسين أحمد ابراهيم، دور المهارات الحياتية في مواجهة ضغوط العمل، مجلة الاقتصاد المنزلي العدد الرابع، 23-24/12/2017.

41. ناصر بن سيف شنار الظهيري السهلي، العدالة التنظيمية وأثرها على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الخاص، جامعة الجزائر 3 ادارة الاعمال، الجزائر، 2021/2020.
42. مها يوسف عبد الرحيم علي، الرضا الوظيفي وعلاقته بدور مؤسسات رياض الاطفال في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى الاطفال من وجهة نظر المعلمات بدولة الكويت، مجلة دراسات في مجال الارشاد النفسي والتربوي، الكويت، افريل 2022.
43. اماني محمد فيصل عبيدات، قيم العمل السائدة لدى الموظفين الاداريين في مديريات التربية والتعليم بمحافظة اربد، البحوث والنشر العلمي المجلة العلمية، بني كنانة الاردن، 2021.

ثانيا: باللغات الأجنبية.

44. **Marc J. Schabracq;** *The Handbook Of Work And Health Psychology; Second Edition; 2003.*
45. **Marjo-Riitta Diehl and Rebecca Melissa Löffert,** *A psychological contract perspective to managing the employment relationship during the COVID-19 pandemic in the aviation industry, International Journal of Human Resource Management, 2023.*
46. **Kainat Akhtar Usmani and Farhina Sardar Khan,** *Understanding Psychological Contract: Long-Term Investment for Business Sustainability, Management Dynamics, 2022.*
47. **Tanja Regina Fabjan and Jasmina Starc,** *Employee Affiliation and Presenteeism in Health-care Settings. Since 2002. 2023 May 28.*
48. **Jakobus Petrus Van Der Nest,** *Positive Employment Relations And Organisational Outcomes: The Role Of The Psychological Contract And Employability, Submitted In Fulfilment Of Degree Magister Commercii, 2014.*
49. **Ultan P. Sherman,** *On The Formation Of The Psychological Contract: A Schema Theory Perspective, Article In Group & Organization Management, March 2015.*
50. **Okpu, Tarela Oboro;** *Relational Psychological Contract And Organizational Citizenship Behaviour Of Commercial Banks In Bayelsa State; International Journal Of Business And Management Invention, February 2021.*
51. **Junaid Ahmad,** *Impact Of Role Conflict And Role Ambiguity On Job Satisfaction The Mediating Effect Of Job Stress And Moderating Effect Of Islamic Work Ethics, European Journal Of Business And Management Research, July 2021.*

52. **Cahayasanthi Ni Putu Melda**, The Effect Of Role Ambiguity On Work Related Stress And Employees' Work Satisfaction, *American Journal Of Humanities And Social Sciences Research*, 2020.
53. **Tarik Ziyad Çelik**, Effective Strategies For Managing Workload And Stress, February 2024, P228.
54. **Natalie Dermott**, Work –related Stress Management Policy And Code Of Practice, University Council, November 2015.
55. **Una Obiose Kriston Nwajei**, How Relational Contract Theory Influence Management Strategies And Project Outcomes: A Systematic Literature Review, Article In *Construction Management And Economics*, May 2021.
56. **Dr Mimoza Manxhari**, Employment Relationships And The Psychological Contract: The Case Of Banking Sector In Albania, *International Conference On Leadership, Technology, Innovation And Business Management*, 2015.
57. **Kainat Akhtar Usmani**, Understanding Psychological Contract:long-term Investment For Business Sustainability, *Jaipuria Institute Of Management*, April 2017.
58. **Iman Jasim Mohammed**, Effect Of The Affiliation Dimension At Work On Organizational Commitment An Applied Study Of Etihad Food Industries Company Ltda. Sugar And Oil Industry / Babylon Governorate, *International Journal Of Professional Business Review*, February 2023 P04.
59. **Leigh Ann Bynum**, The Relationship Between Psychological Contract Breach, Professional Identity Essional Identity, And Or, And Organizational Citiz Ganizational Citizenship Beha Enship Behaviors: An Equity Sensitivity Perspective, *The University Of Mississippi*, December, 2011.

الملاحق

الملحق رقم 01: الاستبيان المعتمد في الدراسة.



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استمارة استبانة مذكرة ماستر الموسومة بـ:

ضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي

دراسة حالة عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .

أخي الفاضل، أختي الفاضلة، نشكر لكم قبولكم على أن تكونوا طرفا مشاركا وفعالا في دراستنا وذلك بالتفضل بملء الاستبيان الموضوع بين أيديكم والتعبير عن آرائكم الشخصية حول موضوعه الموسوم بـ: "ضغوط العمل كمتغير وسيط بين عقد العمل النفسي والانتماء الوظيفي دراسة حالة عينة من اطارات الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز . الطاقات المتجددة .".

والذي يدخل ضمن إطار إعداد مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في شعبة علوم التسيير (تخصص إدارة أعمال).

نتمنى أن تدلوا بآرائكم الشخصية بكل صراحة وموضوعية، لأنها الطريقة الفعالة والوحيدة التي يمكننا أن نستفيد بها منكم، نضمن لكم السرية

التامة على إجاباتكم حيث أنها سوف تعالج وتحلل على أساس مجهول، كما نقدر لكم مجهوداتكم ونرحب باقتراحاتكم وتوجيهاتكم لنا.

تحت اشراف الأستاذ:

أ.د شرقي مهدي

من اعداد الطالبين:

باحريز محمد

حجاج منير

1. البيانات الشخصية:

1-1- الجنس: ذكر أنثى 1-2- السن: أقل من 25 سنة بين 25 و30 سنة أكثر من 30 سنة 1-3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا

1-4- التخصص:

1-5- الأقدمية في العمل: أقل من 05 سنوات من 05 الى 10 سنوات من 11 الى 20 سنة أكثر من 21 سنة 1-6- المنصب: مدير رئيس قسم رئيس شعبة موظف غير ذلك

2. المحور الأول (عقد العمل النفسي):

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
					01 تكلفني المؤسسة بمهام مفهومة وواضحة.
					02 توفر المؤسسة لي فرصا تدريبية لتنمية وتطوير مهاراتي.
					03 تدفع المؤسسة راتبا يتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذله الموظف
					04 تدفع المؤسسة لي راتبا يتناسب مع مؤهلاتي وقدراتي وينافس ما يتقاضاه موظفون بنفس المؤهلات والقدرات في مؤسسة أخرى.
					05 المؤسسة تفي بالوعود التي قدمتها لي عند التعاقد.
					06 هناك توازن بين المراتب الذي أتلقها من المؤسسة وبين المساهمة والجهد الذي أقدمه في العمل.
					07 هناك دعم كافي من المؤسسة في تطوير مهاراتي وتحقيق أهدافي المهنية.
					08 الإجراءات والسياسات في المؤسسة عادلة ومتساوية بين جميع الموظفين.
					09 يوجد تطابق بين القيم والمبادئ التي تتبناها وتعبر عنها المؤسسة وبين قيمتي الشخصية.
					10 المؤسسة تحترم خصوصيتي وتحافظ على سرية المعلومات التي تشاركها معي.
					11 المؤسسة توفر بيئة عمل تشجع على التعاون وتعزز العمل الجماعي.
					12 أتلقى الملاحظة والتقدير من المديرين والزلاء عند تحقيقي للأهداف وأداء الأدوار المطلوبة مني.
					13 هناك توافق بين توقعاتك الشخصية وتوقعات المؤسسة بشأن أدائي ومسؤولياتي.
					14 يساعدني مسؤولي في العمل على تطوير قدراتي من أجل التعامل مع متطلبات العمل وليس للحصول على ترقية.
					15 يطلب مني في العمل أداء عدد محدد من المهام.
					16 الاتصال بيني وبين إدارة المؤسسة مفتوحا وشفافا بشكل كاف.
					17 تستجيب المؤسسة بفعالية لاحتياجاتي ومتطلباتي في مكان العمل.
					18 يقدم لي صاحب العمل وعودا مستقبلية تساعدني للحفاظ على مناصبي.
					19 تقدم المؤسسة لي الفرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في عملي.
					20 تسمح لي المؤسسة بأداء مهامي بالطريقة التي أجدها مناسبة.

3. المحور الثاني (ضغوط العمل):

لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
					01 تعتبر أن عدد ساعات العمل في اليوم اليوم كثيرة.
					02 تشعر بأن الضغوطات العملية تؤثر على صحتك العامة.
					03 تشعر بأن العمل يؤثر على علاقاتك الشخصية بسبب الضغط الناتج عنه
					04 تقوم بالقيام بمهام أكثر مما يمكنك تحملها في الوقت المحدد.

					05 تواجه صعوبة في الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة الشخصية بسبب الضغوط العملية.
--	--	--	--	--	---

					06	تشعر بالإحباط أو الإجهاد بسبب الضغوطات المستمرة في العمل.
					07	هل تعتبر بأن الضغوطات في العمل تؤثر على أدائك وإنتاجيتك.
					08	تشعر بأن لديك موارد كافية (مثل الوقت والدعم) للتعامل مع الضغوطات في العمل.
					09	تشعر بأن هناك ضغطا على النجاح في العمل يؤثر على مستوى رضاك الشخصي.
					10	يعاني الفرد من توتر شخصي نتيجة لمشاكل أو تحديات في الحياة الشخصية مثل العلاقات العائلية أو المشاكل المالية.
					11	يوجد صراع داخلي بين القيم العائلية التي تحتك على قضاء وقت أكبر مع أسرتك وبين التطلعات الوظيفية التي تتطلب منه العمل لساعات طويلة.
					12	تعارض الأدوار المختلفة يؤدي إلى الشعور بالإرباك وعدم الرضا.
					13	عدم وضوح الدور الذي يقوم به الموظف داخل العمل وذلك لعدم وجود المعلومات الكافية.
					14	تحدث ضغوط العمل بسبب تحمل المسؤولية في تقييم أداء اشخاص آخرين.
					15	الإجبار على التقيد بالقواعد الرسمية والأنظمة والإجراءات التي تحد من الإبداع والابتكار.
					16	وجود ضوضاء مفرطة في بيئة العمل قد تسبب انشغال العقل وتقليل التركيز وبالتالي تقليل الإنتاجية.
					17	قد ينشأ صراعات شخصية بين الفرد والآخرين بسبب اختلافات في الآراء أو القيم أو الاهتمامات.
					18	أكون مستعدا للاستماع إلى آراء الآخرين بانتباه، وأحاول فهم وجهات نظرهم قبل إبداء رأيي.
					19	وجود منافسة شديدة في السوق يمكن أن يزيد من الضغوط على المؤسسات لتطوير منتجات وخدمات جديدة وتحسين الجودة.
					20	المواعيد النهائية الصارمة والجداول الضيقة يمكن أن تزيد من الضغط على الموظفين وتسبب التوتر.

4. المحور الثالث (الانتماء الوظيفي):

العبارة						
لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
					01	تشعر بالرضا تجاه بيئة العمل في هذه المؤسسة.
					02	تعتقد بأن المؤسسة تقدم لك الفرص المناسبة للنمو والتطوير المهني.
					03	تشعر بأن هناك تقدير لجهودك وإسهاماتك في المؤسسة.
					04	الإدارة تتبنى مبادرات لتعزيز الروح الفريقية والتعاون بين الموظفين.
					05	المؤسسة تقوم بإعطاء فرصة للمساهمة في اتخاذ القرارات المهمة في العمل.
					06	الشعور بالاستقرار والأمان في موقفه الوظيفي داخل المؤسسة يؤدي إلى تعزيز الانتماء والولاء.
					07	قدرة المؤسسة على توفير بيئة عمل متوازنة تسمح للموظفين بالاستمتاع بحياتهم الشخصية بجانب العمل.
					08	يمكن للموظف المساهمة في تطوير العمل وتقديم الأفكار الجديدة والابتكارات داخل المؤسسة..
					09	يعتبر توفير بيئة عمل عادلة ومساواة في الفرص بين الموظفين عاملا مهما في تعزيز الانتماء

					الوظيفي .	
					يتم التكيف مع التحديات والتغيرات في السوق وتوفير فرص التطوير والتحسين المستمر للموظفين .	10
					يكون هناك رغبة ودافع للعمل عندما يكون للأشخاص معرفة بنجاح جهودهم .	11
					المدير الناجح هو الذي يبني العلاقات ويبني علاقة يشجع فيها الأشخاص على التعاون والمشاركة في طرح الافكار وإبداء الآراء .	12
					تعلم كيفية التعبير عن مشاعرك بطريقة لا تبعد الآخرين عنك أو تجعلك تشعر بالنبذ أو الاضطراب .	13
					وضع الفرد في المكان المناسب لقدراته ومؤهلاته و فرص التقدم والترقية .	14
					سلم واقعي للأجور يلبي الاحتياجات ويتناسب مع العمل ويكون مدعوما بنظام حوافز يؤدي إلى جذب ذوي الكفاءات والخبرات والكوادر المتميزة .	15
					الأداء المتميز هو السبيل الجيد لبقاء المنظمات وإستمرارها في العالم اليوم الحافل بالتحديات .	16
					بعض الموظفين قد يغادرون لأسباب خارجة عن سيطرتهم ، مثل الأسباب العائلية أو المالية .	17
					يعتبر تعميق الانتماء مصدرا هاما لراحة الفرد، وأمنه، وسعادته، ونجاحه	18
					أصحاب العمل قادرون على تحسين جودة الخدمة التي يقدمونها لموظفيهم وتقديم تجربة عمل ملائمة لهم .	19
					الثقافة التنظيمية القوية هي التي تتلاءم بمرونة مع ظروف السوق أو التقاليد السائدة في بيئة العمل الخارجية .	20

لملاحظاتكم واقتراحاتكم:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم (02): الجداول الاحصائية المحصل عليها من برنامج SPSS.

نتائج الصدق التمييزي لمحور عقد العمل النفسي

Statistiques de groupe

	M	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
TQ1	1	14	48.86	2.685	.718
	2	14	62.50	2.245	.600

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité			
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
Hypothèse de variances égales	.293	.593	-14.586	26	.000	-13.6
Hypothèse de variances inégales			-14.586	25.208	.000	-13.6

نتائج ألفا كرونباخ لمحور عقد العمل النفسي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.650	20

نتائج الصدق التمييزي لمحور ضغوط العمل

Statistiques de groupe

	M	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
TQ2	1	14	47.29	3.667	.980
	2	14	63.21	2.860	.764

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité			
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
Hypothèse de variances égales	.672	.420	-12.814	26	.000	-15.9
Hypothèse de variances inégales			-12.814	24.544	.000	-15.9

نتائج ألفا كرونباخ لمحور ضغوط العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.617	20

نتائج الصدق التمييزي لمحور الانتماء الوظيفي

Statistiques de groupe

	M	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
TQ3	1	14	45.79	3.806	1.017
	2	14	60.29	2.644	.707

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité			
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne
Hypothèse de variances égales	2.069	.162	-11.707	26	.000	-14.5
Hypothèse de variances inégales			-11.707	23.174	.000	-14.5

نتائج ألفا كرونباخ لمحور الانتماء الوظيفي

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.612	20

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمحور عقد العمل النفسي

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
R1	2.50	.931	50
R2	2.54	.885	50
R3	2.56	.972	50
R4	2.84	.955	50
R5	2.76	.870	50
R6	2.88	.961	50
R7	2.86	1.050	50
R8	2.90	1.015	50
R9	2.86	.904	50
R10	2.38	.855	50
R11	3.06	1.096	50
R12	2.90	.974	50
R13	2.90	.909	50
R14	2.58	.859	50
R15	3.18	.873	50
R16	2.72	.904	50
R17	2.80	.969	50
R18	2.78	.932	50
R19	2.80	1.010	50
R20	2.84	.934	50
TQ1	55.64	5.587	50

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمحور ضغوط العمل

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
RR1	2.56	.993	50
RR2	2.46	.973	50
RR3	2.74	.986	50
RR4	2.74	.899	50
RR5	2.88	1.003	50
RR6	2.78	1.036	50
RR7	2.68	.913	50
RR8	2.74	.899	50
RR9	2.86	.948	50
RR10	2.76	1.001	50
RR11	2.84	.955	50
RR12	2.88	1.003	50
RR13	2.80	1.010	50
RR14	2.74	.922	50
RR15	2.98	.937	50
RR16	2.84	.955	50
RR17	2.88	.961	50
RR18	2.68	.819	50
RR19	2.84	.955	50
RR20	2.52	.839	50
TQ2	55.20	6.615	50

المتوسطات والانحرافات المعيارية لمحور الانتماء الوظيفي

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
S1	2.64	1.045	50
S2	2.76	.938	50
S3	2.92	.922	50
S4	2.64	.964	50
S5	2.68	.935	50
S6	2.64	.802	50
S7	2.66	.872	50
S8	2.68	.913	50
S9	2.64	.875	50
S10	2.66	.961	50

S11	2.66	.939	50
S12	2.86	.904	50
S13	2.42	.731	50
S14	2.44	.929	50
S15	2.68	.891	50
S16	2.62	.967	50
S17	2.86	.948	50
S18	2.76	.870	50
S19	2.36	.693	50
S20	2.36	.722	50
TQ3	52.94	6.186	50

معامل الارتباط بيرسون بين ضغوط العمل والانتماء الوظيفي

Corrélations

	TQ2	TQ3
TQ2		
Corrélation de Pearson	1	.671**
Sig. (bilatérale)		.000
N	50	50
TQ3		
Corrélation de Pearson	.671**	1
Sig. (bilatérale)	.000	
N	50	50

** La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

نتائج معاملات نموذج الانحدار لعقد العمل النفسي على ضغوط العمل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
	B	Erreur standard			
1					
	(Constante)	7.960	6.660	1.195	.238
	TQ1	.849	.119	.717	.000

a. Variable dépendante : TQ2

نتائج معاملات نموذج الانحدار لعقد العمل النفسي على الانتماء الوظيفي

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
	B	Erreur standard			
1	(Constante)	27.479	8.136	3.377	.001
	TQ1	.458	.146	.413	.003

a. Variable dépendante : TQ3

نتائج معاملات نموذج الانحدار لضغوط العمل على الانتماء الوظيفي

Coefficients ^a					
Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
	B	Erreur standard			
1	(Constante)	18.322	5.565	3.292	.002
	TQ2	.627	.100	.671	.000

a. Variable dépendante : TQ3

نتائج الفروق في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير

الجنس

Test des échantillons indépendants						
Test de Levene sur l'égalité des variances						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
TQ	Hypothèse de variances égales	1.302	.260	1.157	48	.253
	Hypothèse de variances inégales			.992	8.790	.348

نتائج الفروق في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعا لمتغير

السن

ANOVA

TQ

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	417.211	2	208.605	.830	.442
Intragroupes	11817.369	47	251.433		
Total	12234.580	49			

نتائج الفروق في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

ANOVA

TQ

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	625.019	2	312.510	1.265	.292
Intragroupes	11609.561	47	247.012		
Total	12234.580	49			

نتائج الفروق في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية

ANOVA

TQ

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	366.872	3	122.291	.474	.702
Intragroupes	11867.708	46	257.994		
Total	12234.580	49			

نتائج الفروق في مستوى ادراك العاملين لعقد العمل النفسي وضغوط العمل والانتماء الوظيفي تبعاً لمتغير المنصب

ANOVA

TQ

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Inter-groupes	354.960	2	177.480	.702	.501
Intragroupes	11879.620	47	252.758		
Total	12234.580	49			