

جامعة وه  
كلية العلوم الاجنسي  
قسم علم النفس وعلوم التربية

رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم  
(تخصص اتصال وعلاقات العمل)

عنوانها

العقد النفسي وعلاقته بتقدير الذات  
دراسة ميدانية حول عينة من العمال بشركة  
سوناطراك مركب GL4Z

تحت إشراف الأستاذ:

أ. د. محمد مزيان

مساعد المؤطر

الأستاذ ميموني مصطفى

من إعداد الطالبة:

بوعتو نصرية

السنة الجامعية

2009/2008

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح أبي الطاهرة.  
على أحق الناس بصحبتني إلى القلب الطيب أمي قرّة عيني قوراري التالية.  
إلى من كان السند الذي أمدني بالطيبة والتشجيع والتفهم زوجي مقداد عمر  
إلى إخوتي محمد، حميد، عبد القادر، الطيب، يوسف، وهوارية، خيرة، عمارية وشكر  
خاص لأختي وسندي ورفيقة دربي فاطمة.  
إلى كل عائلة زوجي أمي عباسية، أبي محمد، إخوتي يوسف وعثمان.  
إلى أمي الحنونة الحاجة يامنة وأخص بالذكر أبي "مقداد الحاج العربي" الذي غمرني  
بحبه وحنانه.  
إلى أحبائي وتوعم روجي خليدة، سارة وأمينة، خدوجة، ونّام، محمد علي.  
إلى كل طاقم مركز التكوين المدرسي والمهني وهران وسط خاصة الأخوات الحبيبات  
بوراس خيرة ولعلام ليلي.

ناصرية

كلمة شكر وتقدير

أشكر الله سبحانه وتعالى الذي سهل علي ووقفنا  
الأحق بالحمد بقدر جلال وجهه وعظيم سلطانه.

كما أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان لكل من ساعدني في إنجاز هذا العمل  
المتواضع وأخص بالذكر الأستاذ الدكتور "محمد مزيان" لقبوله الإشراف ومتابعة هذه  
الرسالة من خلال توجيهاته، كما أتقدم بخالص الامتنان والتقدير للأستاذ "ميموني  
مصطفى" الذي كان بمثابة النبراس والذي بفضل تأطيره وتوجيهاته أتمت هذا العمل؛  
إلى الأستاذة "شعبان الزهراء" التي ساعدتني بدعمها المعنوي.  
إلى كل عمال وعاملات شركة سوناطراك مركب GL4Z وأخص بالذكر السيد "دباح"

ناصرية

## ملخص البحث

لقد استهدفت دراستنا هذه موضوع العقد النفسي، حيث حاولنا دراسة العلاقة بين العقد النفسي وتقدير الذات عند العامل الجزائري (بمؤسسة سوناطراك)، وذلك من خلال دراسة العلاقة بين العامل وصاحب العمل من خلال التوقعات والالتزامات المنتظرة من الطرفين، ممثلة في ما يسمى بالعقد النفسي.

ولقد تمحورت إشكالية البحث في مجموعة من الأسئلة هي كالتالي:

- ما مدى علاقة درجة تقدير الذات لدى العامل الجزائري ونوعية العقد النفسي السائد في المؤسسة؟

بمعنى هل تختلف حالة العقد النفسي باختلاف درجة تقدير الذات لدى العامل؟  
أو بعبارة أخرى إذا كان للعامل تقدير إيجابي للذات يبنى العقد النفسي التوازني أو العلائقي، وإذا تميز بتقدير الذات السلبي للذات تبنى العقد النفسي التحولي أو التبادلي؟

وللإجابة على هذه الأسئلة تم صياغة فرضيات البحث التالية:

- يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين حالة العقد النفسي التوازني وتقدير الذات الإيجابي لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين حالة العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين حالة العقد النفسي التبادلي وتقدير الذات السلبي لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين حالة العقد النفسي التحولي، وتقدير الذات السلبي لدى العمال.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين حالة العقد النفسي العلائقي و تقدير الذات السلبي لدى العمال.

لإجراء هذا البحث، قمنا بالدراسة الاستطلا

الزيارة باختيار عينة البحث، التي اشتملت على 200 فردا في المؤسسة، ولجمع المعلومات استخدم الباحث مقياس العقد النفسي (Psychological contract Inventory) (PCI) لروسون جامعة (Pittsburgh).

وكان يحتوي المقياس على ثلاث محاور (أ-ب-ج).

المحور (أ): تحتوي على 28 سؤال.

المحور (ب): تحتوي على 28 سؤال.

المحور (ج): تحتوي على 12 سؤال.

ولتحليل النتائج، استعنا بوثيقة وضعتها الأستاذة (روسو)، لتفريغ النتائج لمعرفة طبيعة العقد النفسي (حالاته وأبعاده) عند العمال.

كما استعملنا مقياس تقدير الذات ل (Rosenberg) روزنبرغ لمعرفة درجة تقدير الذات عند العامل، ويحتوي المقياس على 10 بنود.

ولدراسة العلاقة بين العقد النفسي وتقدير الذات عند العمال، استعملنا الأسلوب الإحصائي لدراسة معامل الارتباط.

وبعد تحليل النتائج وحساب الارتباطات إحصائية كانت النتائج كالتالي:

- يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين حالة العقد النفسي السائدة في المؤسسة وبين درجة وتقدير الذات عند العمال.

- يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين حالة العقد النفسي التوازني وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي التبادلي وتقدير الذات السلبي عند العمال.



Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين

السلبي عند العمال.

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات

السلبي لدى العمال.

## قائمة المحتويات

### الصفحة

أ	الإهداء.....
ب	كلمة شكر وتقدير.....
ج	ملخص البحث.....
د	قائمة المحتويات.....
هـ	قائمة الجداول.....
ك	قائمة الأشكال.....
01	مقدمة عامة.....

### الفصل الأول

#### تقديم البحث

05	1. تحديد مشكل البحث.....
07	2. دواعي البحث.....
08	3. تساؤلات البحث.....
08	4. فرضيات البحث.....
09	5. أهمية البحث.....
10	6. التحديد الإجرائي لمفاهيم البحث.....

### الفصل الثاني

#### العقد النفسي

12	تمهيد.....
12	1. تعريف العقد النفسي.....
13	2. توضيح لمصطلح العقد النفسي.....
14	3. الدراسات المقدمة في مجال العقد النفسي.....
16	4. طبيعة العقود.....
18	5. أنواع العقود.....
23	6. أسس العقد النفسي.....
23	7. المشاركين في العقد النفسي.....
24	8. تكوين العقد النفسي.....
27	9. عوامل العقد النفسي.....
29	10. حالات العقد النفسي وأبعاده.....
32	11. أنواع العقود النفسية بالنسبة للباحثة دنييس روسو.....
34	12. قياس العقد النفسي.....
35	13. التبادل الاجتماعي كأساس لنظرية العقد النفسي.....
40	14. العقد النفسي كنموذج ذهني لعلاقات العمل.....

15	.....	15. الأسس التي تبني عليها العقد النفسي
16	.....	16. النظرة المعرفية الاجتماعية لتكوين العقد النفسي
45	.....	17. تقييم العقد النفسي
52	.....	18. أثر العقد النفسي على الاتجاهات
54	.....	19. أثر العقد النفسي على السلوكات
55	.....	20. حالات العقد النفسي في المؤسسة الجزائرية
56	.....	21. مصطلح الاحترام التنظيمي
60	.....	خلاصة

## الفصل الثالث

### تقدير الذات

62	.....	تمهيد
62	.....	1. تعريف مفهوم الذات
65	.....	2. مفاهيم تقدير الذات
66	.....	3. النظريات التي تناولت مفهوم الذات
76	.....	4. قياس مفهوم الذات
79	.....	5. أبعاد الذات
80	.....	6. تقدير الذات
81	.....	7. نظريات تقدير الذات
85	.....	8. أبعاد تقدير الذات
85	.....	9. مستويات تقدير الذات
88	.....	10. عوامل اكتساب تقدير الذات
89	.....	11. مزايا الشخصيتين المتميزتين بتقدير الذات مرتفع ومنخفض
91	.....	خلاصة

## الفصل الخامس

### الإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية

93	.....	1. مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية
93	.....	2. أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة
74	.....	3. الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات
114	.....	4. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية

## الفصل السادس

### الإجراءات المنهجية للدراسة الأساسية

117	.....	1. فرضيات البحث
117	.....	2. المنهج المستخدم
118	.....	3. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة



4. عينة الدراسة الأساسية .....  
5. الأدوات المستخدمة .....  
6. الأساليب الإحصائية المتبعة .....  
127

## الفصل السابع

### عرض النتائج

1. عرض نوع تقدير الذات السائد لدى العينة الأساسية ..... 129  
2. عرض وتوضيح العقد النفسي السائد لدى العينة الأساسية ..... 129  
3. عرض نتائج العقد النفسي السائد لدى العينة الأساسية ..... 129  
4. عرض نتيجة الفرضية العامة ..... 136  
5. عرض نتيجة الفرضية الأولى ..... 137  
6. عرض نتيجة الفرضية الثانية ..... 138  
7. عرض نتيجة الفرضية الثالثة ..... 139  
8. عرض نتيجة الفرضية الرابعة ..... 140  
9. عرض نتيجة الفرضية الخامسة ..... 141

## الفصل الثامن

### مناقشة النتائج

1. مناقشة نتيجة الفرضية العامة ..... 144  
2. مناقشة نتيجة الفرضية الأولى ..... 146  
3. مناقشة نتيجة الفرضية الثانية ..... 148  
4. مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة ..... 149  
5. مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة ..... 151  
6. مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة ..... 152  
الاقتراحات والتوصيات ..... 156  
المراجع العربية .....  
المراجع الأجنبية .....  
الملاحق .....



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

## قائمة الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
19	يوضح أنواع ومواصفات العقود	01
22	يوضح العقد النفسي كنموذج ذهني لعلاقة العمل	02
28	يوضح العوامل المكونة للعقد النفسي القيم والحديث	03
32	يوضح أنواع العقود النفسية بالنسبة للباحثة روسو دنيس	04
74	يمثل نموذج نظري للتنظيم الداخلي لمختلف العوامل المكونة لمصطلح الذات حسب "ليكير"	05
97	يوضح نتائج صدق المحكمين الخاصة بمدى وضوح فقرات تقدير الذات الإيجابي والسلبي من حيث الصياغة اللغوية	06
98	يوضح تعديل الفقرات لدرجة تقدير الذات من حيث الصياغة اللغوية بناء على آراء المحكمين	07
99	يبين نتائج إجابات المحكمين المتعلقة بمدى وضوح التعليمات المقدمة	08
99	يوضح علاقة كل فقرة مع البعد الذي ينتمي إليه رتبة الفقرات مع التقدير الإيجابي للذات	09
100	يوضح ارتباط الفقرات مع التقدير السلبي للذات	10
100	يوضح ارتباط كل فقرة بالاختبار ككل	11
101	يمثل ارتباط الأبعاد مع الاختبار ككل	12
101	يوضح قيم ثبات مقياس تقدير الذات	13
103	يوضح قيم الارتباط للعقد التوازني (أ)	14
104	يوضح قيم الارتباط للعقد العلائقي (أ)	15
105	يوضح قيم الارتباط للعقد التبادلي (أ)	16
106	يوضح قيم الارتباط للعقد التوازني (ب)	17

		يوضح قيم الارتباط للعقد العلائقي (ب)	18
109		يوضح قيم الارتباط للعقد التبادلي (ب)	19
111		يوضح قيم الارتباط للعقد الانتقالي	20
112		يوضح قيم ثبات مقياس العقد النفسي	21
114		يمثل توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس والوضع المهني	22
115		يوضح حالة العقد النفسي السائد عند أفراد العينة الاستطلاعية	23
115		يوضح درجة تقدير الذات السائدة عند الأفراد العينة الاستطلاعية	24
124		يوضح خصائص العينة على ضوء السن والحالة النسبية عند أفراد العينة الأساسية	25
126		يوضح خصائص العينة على ضوء الجنس والوضع المهني والخبرة عند أفراد العينة الأساسية	26
129		يوضح نوع تقدير الذات السائد لدى العينة الأساسية	27
130		يوضح العقد النفسي السائد لدى العينة الأساسية	28
131		يمثل عرض نتائج أفراد العينة الأساسية	29
132		يمثل تحليل نتائج العقد النفسي السائد عند العمال وتقديرات العمال للعقد النفسي عند صاحب العمل	30
134		يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين حالة العقد النفسي السائد في المؤسسة وتقدير الذات عند العمال وصاحب العمل	31
136		يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين تقدير الذات الإيجابي وحالة العقد النفسي التوازني	32
137		يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين تقدير الذات وحالة العقد النفسي العلائقي	33

	يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة والعقد النفسي التبادلي	34
139	يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين تقدير الذات السلبي والعقد النفسي التحولي	35
140	يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين تقدير الذات السلبي والعقد النفسي التحولي	36
141	يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين المتغيرين	37

## قائمة الأشكال:

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
33	يوضح حالات وأبعاد العقد النفسي عند روسو	01
50	يوضح أبعاد العقد النفسي	02
52	مكونات أبعاد العقد النفسي	03
73	يوضح نموذج ليكبير	04
84	ترتيب هرمي للحاجات عند ماسلو	05

## مقدمة عامة:

لقد ركزت العلوم الإنسانية في العصر الحديث على مكانة الإنسان ومسؤولياته إزاء نفسه وغيره، وبظهور الثورة الصناعية بدأت تظهر الحاجة إلى عمال أكفاء؛ وراحت الدراسات المعرفية تهتم بدراسة الفرد بهدف معرفة العوامل التي تساعد تحسين أدائه وعطائه وبتبني هذه الدراسات للآليات الذهنية برز مفهوم العقد النفسي كطرح يساعد في إعادة بناء العلاقات وفهم الإطار المرجعي لسلوك العمال داخل المنظمة.

تعتبر المهمة الرئيسية للإدارة على كافة مستوياتها في المنظمة هي مهمة تكوين وتنمية فريق من الأفراد العاملين في مختلف ميادين النشاط فيها، فعلى أساس قدرة الإدارة على اختيار أعضاء الفريق، وتنمية قدراتهم واستثارة حماسهم، وتنمية علاقات التعاون بينهم، وتصميم المهام الموكلة إلى كل منهم، يتحدى مدى النجاح الذي تحققه في الميادين المختلفة التي يعمل فيها هؤلاء الأفراد. (أحمد صقر عاشور: 1983)

كما أن الإهمال في العنصر البشري يعتبر أساس لفشل السياسات التنموية، وتدعو بالتالي كي تستفيد هذه السياسات إلى وضع العنصر البشري في بؤرة اهتماماتها، باعتبارها ليس فقط وسيلة أو صانعا للتنمية، بل وغاية التنمية ومحورها.

وهو ما عقد من مهام مسيري الموارد البشرية، الذي أصبح دوره لا يقتصر على تنفيذ أوامر وتوجيهات الإدارة العليا، بل تعدى ذلك إلى الاهتمام بانتظارات وتطلعات العمال، وإعطاء أهمية قصوى للجانب العلائقي داخل المنظمة. (غياث بوفلجة: 1999)

إن الأفراد يتعاملون مع بعضهم البعض فتنشكّل على إثرها علاقات تنسجها مرجعية معينة قد تتمثل في مكانتهم الاجتماعية أو في طبيعة انتمائهم إلى المنظمات. وعادة ما يتعامل الأفراد أيضا مع المنظمات التي ينتمون إليها في علاقة مهنية أو علاقة أخرى، فينسجم عن ذلك نوعا من التبادل في المصالح ويتوقع كل طرف من الآخر تقديم خدمة أو نشاط وجلب منفعة، فينتج عن ذلك نوعا من الأخذ والعطاء. (محمد مزيان: 2003)

وتدرس علاقة الرابط بين الأفراد والمنظمة

نذكر النسق الفردي المتكون من: الكفاءات- الطباع والاستعدادات- العادات والتقاليد والقيم، كما يمكننا اعتبار العقد النفسي حلقة وصل بين المحيط، المنظمة والفرد وبتسليطنا الضوء على الفرد بكل معطياته الذاتية ومفهومه لذاته بكل أبعادها من سمات مزاجية واتجاهات وميول وقيم، يظهر لنا بوضوح أهمية العلاقة بين العقد النفسي والذات أو بمعنى أصح بتقدير الذات، والتفاعل وتقدير الذات والعقد النفسي الذي يعتبر الاتفاق غير المعلن بين أطراف التعامل أي العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل القائمة على الوعود والتوقعات والالتزامات والحقوق، والاهتمام بالعلاقات الإنسانية والسلوك البشري في فهم طبيعة العلاقات.

إنّ العقد النفسي يهتم بالعلاقات عمال مؤسسة مركزا على طبيعة الوعود والتوقعات الضمنية الطرفين؛ ومعرفة دور كل طرف في بناء العلاقة مع الآخر، لأن العامل يتبنى سلوكا تفرضه عليه طبيعة تعامله مع المؤسسة ومدى توفير هذه المؤسسة لتوقعاته المعلن وغير المعلن عنها.

نقدم بحثنا هذا في شكله النهائي على النحو التالي:

**الفصل الأول:** يشمل مقدمة البحث، أسباب اختيار الموضوع وإبراز الأهمية

المادية والإنسانية له، تحديد مشكل المدروس ووضع الفرضيات على هذا الأساس.

**الفصل الثاني:** تطرقنا فيه لمفهوم العقد النفسي، الذي يعتبر صميم الموضوع، ولمعرفة أنواع العقد النفسي، طبيعته والمعايير التي يبني عليها أي نوع من أنواع العقد النفسي، وكذا معرفة المشاركين في هذا العقد ومعرفة حالاته وأبعاده، كما سلطنا الضوء على نظرية التبادل الاجتماعي كأساس لنظرية العقد النفسي، وكذلك إلى النظرية الاجتماعية والمعرفية لتكوينه وتقييمه، وأثره على الاتجاهات والسلوكيات.

**الفصل الثالث:** حددنا فيه مفاهيم تقدير الذات والمفاهيم المتصلة به، والنظريات التي تناولت مفهوم الذات، وذكر لمختلف النماذج للعوامل المكونة لمصطلح الذات، قياس وأبعاد الذات، سمات الأفراد الذين يتميزون بتقدير ذات سلبي أو إيجابي.



## الفصل الرابع: نتطرق في هذا الفصل إلى

الدراسة الاستطلاعية، التعرف على الأدوات المستخدمة في هذه الدراسة وخصائصها  
السيكومترية.

**الفصل الخامس:** ويشمل التذكير بتساؤلات وفرضيات البحث، المنهج المستخدم،  
التعريف بالمؤسسة التي أجريت فيها الدراسة، عينة الدراسة الأساسية، الأدوات  
المستخدمة، الأساليب الإحصائية المتبعة.

**الفصل السادس:** ويتضمن عرض متسلسل للنتائج التي توصلت إليها الدراسة  
الأساسية وفقا لفرضيات البحث.

**الفصل السابع:** خصص هذا الفصل لمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها ونهية  
هذه الدراسة بمجموعة من الاقتراحات.

## 1. تحديد مشكل البحث:

ترتبط دراسة التسيير أو التنظيم ارتباط وثيقاً مع العنصر البشري وأدائه الذي لا يقتصر على الكفاءة ذو التدريب بل يتعداها إلى الحالة النفسية للعامل، وعلاقته مع أفراد محيطه من عمال وأصحاب عمل، ولذلك فقد اهتمت النظريات والدراسات الحديثة والأنظمة المختلفة للتسيير بشكل كبير بظروف العمل والعامل وأولته كلّ الأهمية نظراً لإدراكها بأنّ أداءه هو المحرك الأساسي للمنظمة، وأنّ حالته النفسية تعبّر الموجه لهذا الأداء، لذا وجب تهيئة كلّ الأسباب للارتياح والتفاعل ومن أهمها تقدير عطاءات العامل وإقرار انتمائه للمؤسسة ومدى أهميته بالنسبة للتنظيم ولهذا فمن بين انتظارات العامل من المؤسسة هو أن نلتفت لتطلعاته بهدف تحقيق ذاته.

ولابد من ذكر أنّ نجاح المنشآت الحديثة في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة بها، وهناك اتفاق بين رجال الإدارة أنّ إدارة وتنمية الموارد البشرية هو المدخل الأنجح لرفع أو تحسين كفاءة أداء العمال وفعاليتهم في العمل ودور كلّ واحد منهم، ونظراً للظروف التي يعيشها العامل تصدر منه مواقف واتجاهات في العمل متوقفة على مدى التفاعل بينه وبين المنظمة.

وقد أثبتت الدراسات والواقع أنّ إهمال العنصر البشري وإجحاف حقوقه وهو يشعر أنه الفاعل الأكبر في الإنتاج والأداء، هو ما يؤدي إلى فشل التنظيمات وعدم قدرتها على الصمود والنمو الاقتصادي.

وقد اعترفت التنظيمات بفسلها بظهور المشاكل والاضطرابات داخلها كالغياب والصراع وحوادث العمل والعطل المرضية وظهور التنظيمات غير الرسمية بشكل خاص ونقص الأداء، ولكنها ورغم اعترافها لم تتمكن من تحديد الأسباب المباشرة لتلك المشاكل، حيث أنّ هذه الأسباب تكمن ضمناً في منهجية وأسلوب التنظيم ورؤيته إلى العامل من خلال الأداء والإنتاج الوافر والتكلفة القليلة لزيادة الأرباح مما أدى بالعمال إلى استخدام طرق مختلفة للاحتجاج.

فقد ظهر فيما بعد أنّ التنظيمات الفاشلة كما

يتعلق بما ينتظرونه من تقدير لعطاءاتهم واهتماماتهم ودورهم في المسؤولية والسيير وإحساساتهم بالانتماء إلى مؤسستهم.

لكن مع العقد النفسي تغيرت هذه العلاقة بين الطرفين لتركز على المعنى الضمني والعلاقة التي تربط العمال وطبيعة الوعود والانتظارات التي يشكلها العامل ولا يصرح بها والتي تحدّد سلوكه ودوره داخل المؤسسة التي ينتمي إليها.

وتبدأ انتارات العامل مباشرة بعد إمضاء المتعاقدين العامل وصاحب العمل على العقد المكتوب الذي يعتبر تعاقد أو التزام بين الطرفين حول كلّ ما يتعلق بشروط العمل وانتظارات وتوقعات وواجبات وحقوق كلّ طرف على الآخر، ولذلك فإنه بمجرد كتابة العقد الذي سنحاول تسميته بالمثير يدخل العامل في مرحلة الاستجابة أي التطبيق - تطبيق لشروط العقد من احترام ساعات العمل وتأدية واجباته كعامل أو كصاحب عمل حتى يمكنه المطالبة بحقوقه.

لكن قبل هذا السؤال المطروح هو هل تعاقد الفرد ذاته؟ وعليه تظهر أهمية العقد النفسي.

هل الفرد مستعد نفسيًا للخوض في غمار هذا العقد المكتوب؟ يمكن تسميته اتفاق مع الذات، هل الفرد متفق مع ذاته وفي مصلحة مع ذاته حتى يستطيع الشروع في تطبيق العقد المكتوب؟

ومن هذا المنطلق وجد الباحث نفسه أمام إشكالية علاقة العقد النفسي بالذات وهو ما دفع بالباحث إلى طرح التساؤلات التالية:

ما مدى تأثير الذات لدى العامل الجزائري على نوعية العقد النفسي السائد في المؤسسة، بمعنى هل يختلف تبني العامل للعقد النفسي السائد في المؤسسة بحسب تقديره لذاته؟

بحيث إذا كانت للعامل تقدير سلبي لذاته يتبنى النوع التحوّلي من العقد النفسي، أو العكس وهل يتبنى العامل نوع متوازن من العقد النفسي بغرض إخفاء تقديره السلبي لذاته أو تعويضها؟

وتم صياغة الأشكال العام على النحو التالي:

دراسة مدى تأثير تقدير الذات بنوعيه الإيجابي والسلبي على حالة العقد النفسي السائد في المؤسسة لدى عمال شركة سوناپراك بأرزويو وهران ونترجمها في التساؤلات التالية:

## 2. دواعي البحث:

إنّ من بين الأسباب الرئيسية لاختيار الموضوع ما يلي:

- يعتبر موضوع العقد النفسي موضوعاً شاملاً لما يُعنيه من اهتمام بعلاقة العامل وصاحب العمل، وهو ما أثار اهتمام الباحث لإجراء دراسة تحاول تسليط الضوء على أحد أطراف العقد النفسي والمتمثل في العامل ومدى تأثير تقديره لذاته على نوع العقد النفسي السائد في المؤسسة.
- نحاول إبراز مدى أهمية دراسة موضوع العقد النفسي بالنسبة لتسيير الموارد البشرية بهدف تحقيق التوازن النفسي والاجتماعي داخل المنظمة.
- نحاول إعداد بنك للمعلومات حول الموضوع نظراً لقلّة الكتابات في الوطن العربي باستثناء كتاب الأستاذ مزيان (مزيان محمد 2003).
- نظراً لأهمية الموضوع واهتمام الجامعات الأمريكية، وكبريات المعاهد الكندية والأوروبية بموضوع تطوير العقد النفسي في المؤسسات.
- لأن الموضوع يعني بالاهتمام العنصر البشري، باعتباره أهم محدّد للسلوك داخل المنظمة وعلى أساسه يحدّد الفرد التزامه والمجهود الذي يبذله اتجاه هذه المنظمة، لذلك فإنّ تغيير السلوك قد يكون ناتجاً عن تغيير في نوع أنواع العقد النفسي.
- كوننا طلبة ماجستير، كان الباحث مضطراً لاختيار موضوع بحث يوافق اهتماماته.
- نظراً لاهتمام الأستاذ المشرف ومساعد المشرف بالموضوع وتوافقهم مع اهتمام الباحث.

### 3. تساؤلات البحث:

1. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي التوازني ودرجة تقدير الذات الإيجابي لدى العامل الجزائري؟
2. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي العلائقي ودرجة تقدير الذات الإيجابي لدى العامل الجزائري؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي التبادلي ودرجة تقدير الذات السلبي لدى العامل الجزائري؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي التحولي ودرجة تقدير الذات السلبي لدى العامل الجزائري؟
5. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي العلائقي ودرجة تقدير الذات السلبي لدى العامل الجزائري؟

### 4. فرضيات البحث:

- الفرض العام ينص على أنه: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي في المؤسسة وبين درجة تقدير الذات العامل في المؤسسة.
- ومن هذا المنطلق تطرح مجموعة من الفرضيات الجزئية والتي تنص على أن:
1. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي التوازني ودرجة تقدير الذات الإيجابي لدى العامل الجزائري.
  2. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي العلائقي ودرجة تقدير الذات الإيجابي لدى العامل الجزائري.
  3. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي التبادلي ودرجة تقدير الذات السلبي لدى العامل الجزائري.
  4. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي التحولي ودرجة تقدير الذات السلبي لدى العامل الجزائري.

5. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين حالة الذات السلبي لدى العامل الجزائري.

## 5. أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في إبراز دور تقدير الذات في تحديد نوع العقد النفسي السائد في المؤسسة ولقد لخصنا أهمية هذا البحث في مجموعة من العناصر هي كالآتي:

- إن مجتمعنا اليوم في حاجة إلى أفراد يتسمون بثقة بذاتهم ويساهمون في العملية الاتصالية متميزين بالإيجابية والنضج الانفعالي حتى يساهمون في الرفع من مستوى المنظمة المنتمون إليها وقد ارتأينا القيام بهذه الدراسة في الوسط المهني لمعرفة حالة العقد النفسي السائد في مؤسساتنا والاطلاع على نوع العقد النفسي الذي ينتمي إليه العامل الجزائري.

- دراسة العقد النفسي ونوع العلاقة الموجودة بين العمال وصاحب العمل من خلال التوقعات المتبادلة لكلا الطرفين.

- بناء قاعدة من المعلومات حول موضوع العقد النفسي وعلاقته بتقدير الذات عند العامل الجزائري بصورة كمية مستقاة من الميدان.

- المساعدة في بناء برنامج لتدعيم العقد النفسي في المؤسسة وللمساعدة الفرد العامل على تطوير صورته وتقديره لذاته عن طريق دورات تكوينية في التنمية البشرية مستنديين في ذلك إلى حقائق ميدانية تتعلق بالمجتمع المستهدف بحيث تصبح المعلومات والحقائق التي سوف يقدمها البحث محكات رئيسية لهذا البرنامج.

- إن التعرف على درجة تقديرنا لأنفسنا والمتغيرات المتعلقة به تساعدنا على خلق ظروف أفضل للعمل.

- إن ما سوف تفرزه هذه الدراسة من نتائج يمكنه المساعدة في التكيف بين خصائص العامل الذاتية وطبيعة عمله.

## 6. التحديد الاجرائي لمفاهيم الدراسية:

**1.6. العقد النفسي:** هو عقد واتفاق ضمني غير مكتوب بين العامل وصاحب العمل، يتمثل في توقعات صاحب العمل من العمل في كل ما يتعلق بجهد مبذول، كفاءات، قدرات... من جهة وتوقعات العامل من صاحب العمل في كل ما يتعلق بالتحفيز، مكافآت وترقية من جهة أخرى.

**2.6. تقدير الذات:** تتمثل في مدى وعي وتقدير الشخص لقدراته وكفاءاته واستعداداته، ويختلف تقدير الشخص لذاته بين تقدير منخفض للذات وتقدير مرتفع للذات.

**تقدير الذات الإيجابي أو المرتفع:** هو اعتقاد الفرد العامل بأنه مسؤول وبأنه عنصر مهم وفعال داخل وخارج المنظمة.

**تقدير الذات السلبي أو المنخفض:** هو اعتقاد العامل بأنه نموذج عن الفشل، يحط من قيمة ذاته، شخص يتميز بالسلبية سواء في المنظمة أو في حياته العائلية.

**3.6. مفهوم الإتصال:** هو عملية تبادل المعلومات بين شخصين أو أكثر، هدفه ربط العلاقات وخلق التفاعل بين الأفراد داخل الهيكل الذي ينتمون إليه.

## تمهيد:

بتوسّع مجال التفاعلات بين الفئات العمالية داخل التنظيم نظراً لتعدد المهام، اهتم العقد النفسي بدراسة تلك العلاقة والاتفاق غير المعلن بين أطراف التعامل، بمعنى الجانب الضمني للعلاقة بهدف إبراز الانتظار راق والوعود غير المصرّح بها، ومدى تأثيرها على المسار المهني للعامل ولقد قدّمت الأستاذة "دنيس روسو" تعريفاً إجرائياً للعقد النفسي وضحت فيه طبيعة الحالة التي يكون عليها كلّ من العامل وصاحب العمل.

### 1. تعريف العقد النفسي:

إنّ العقد النفسي في تصوّرنا يتجاوز الوعود الرسمية، جلّ يعبر عن النوايا والمواقف التي قد لا يفصح عنها المستخدم فهو بمثابة دستور ذاتي أو ميثاق ينتج عن طريق المحاورة الداخلية للفرد يكون موضوعها المعطيات الخارجية والمحيطية بمفهوم الذات ويُقصد بها كيف يقيّم الفرد نفسه وما هي الصورة التي تتكوّن لديه عن قدراته وإمكانياته، وهو أيضاً ميثاق شخصي تحدّد فيه القرارات حول اختيار سلوك ما دون آخر، ويكون السلوك هنا تعبيراً عن حقيقة الإدراك ونتيجة لمعالجته (محمد مزيان 2000).

### تعريف العقد النفسي:

عرّفت روسو العقد النفسي على أنّه: "اعتقاد ذاتي للفرد حول طبيعة العلاقات المتبادلة بين الفرد والآخرين داخل المؤسسة، أو المبنية على الوعود، سواء كانت خفية أو مصرّح عنها في تفاعلاتهم".

وتعرّفه روسو أيضاً: "هو ذلك الاعتقاد حول الواجبات الموجودة بين طرفين أو عدّة أطراف".

روسو وشالك (روسو، 2000) يقولان أنّ: "العقد النفسي هو ذو طبيعة ذاتية"، ومنه يصعب إعطاء تعريف دقيق للعقد النفسي، لأنه ليس شيئاً ملموساً، إنه لا يتكوّن من



مجموعة من الاتفاقيات، فهو ينتمي إلى ميدان ملموس، وما يمكن قوله أنّ هناك عقداً نفسياً انطلاقاً من وجود طرفين مجبرين للخضوع لعلاقة.

## 2. توضيح لمصطلح العقد النفسي:

تم تعريف العقد النفسي منذ فترة قديمة بفضل أعمال (برنرد، 1937)؛ هذا المصطلح كان موضوعاً لأبحاث في العلوم الاجتماعية لمدة طويلة، لكن الباحثين في السلوك التنظيمي وتسير الموارد البشرية وعلى النفس التنظيمي كان اهتمامهم بالموضوع حديثاً وأصبح في تزايد خاصة عند (فلدمن، 1999)، و(شارب، 2003)

(شين، 1980) يعلق على العقد النفسي ويقول: "بأنّ الشروط الحقيقية للعقد النفسي مخفية وغير ظاهرة، ليست مكتوبة، لكن يوجد انتظارات من العلاقة بين العامل ومنظّمته، من هذه العلاقة يظهر العقد النفسي، من هذا المعنى فإنّ نتائج جدية تنتج عن خطأ طرف لإرضاء انتظارات الطرف الآخر، مثال: التحفيز، نهاية العمل (الخروج من المنظمة)، غياب الحركية (الديناميكية) داخل المنظمة".

"اليوم، مصطلح العقد النفسي مستعمل لشرح الحركية (الديناميكية) التي تتكون بين العامل وصاحب العمل في موضوع ترجمة الشروط الرسمية أو اللارسمية لعلاقة العمل التي تكون تحت تغييرات سريعة للمحيط". (فلدمن، 1999)

روبنسون وروسو (Rousseau, Robrinson 1994)، يقولان أنّ "العقد النفسي يعود إلى الانتظارات الضمنية التي تتوّج العلاقات بين أفراد المنظمة، الوعود والواجبات المتبادلة الرابطة بين العامل وصاحب العمل".

"وُجدت المنظمات لمنحنا الأمان، ومن جهتنا (العمال) الطاعة والإخلاص" (شارب، 2003) يعلق على روسو ويقول: "لقد اقترحت روسو بأنّ العقد النفسي يتضمّن ليس الانتظارات فحسب بل يتعداه إلى وعود وواجبات متبادلة لا نجدها في عقد العمل الرسمي؛ العقد النفسي عند روسو يشتمل على علاقة فرد أمام فرد تشكّل في إطار

المنظمة؛ بين العامل وربّ العمل، مع العلم أنّ للعمال، والعمال يلاحظون أعمال (les actions) التي يقوم بها المنظمه ويرجموها بمفردهم بطريقة ذاتية، وانطلاقاً من الإدراك يتنبأ العمال بالمتغيرات في المحيط وشعوره بالأمان في المنظمة حسب مجلة (أوليدي زون، 2003): فإنّ: "مصطلح العقد النفسي هو مصطلح جدّ ذاتي يؤثر على إيمان وتصديق العمال، لما يُوعَدُون به داخل المؤسسة وكذا على سلوكهم داخل المؤسسة.

العقد النفسي هو عقد غير مكتوب مبني على توقّع كل فرد داخل المنظمة من صاحبّ العمل وهذا ما يجعله مختلف عن العقد المكتوب، هو دائم التغيير وهو سري بطبيعته، كلّ ما كُتب عن العقد النفسي له مفهوم يشمل السلوك داخل المنظمة، ومع الاختلاف في الوظائف وفي نوع وطبيعة العمل، يصبح من الضروري إيجاد نوع من العقود الذي يوافق ويلئم طبيعة العمل، ونتيجة لذلك فإنّ مصطلح العقد النفسي يمكن أن يأخذ معرّجاً آخرًا وينتمي لفئة التبادل؛ العقد النفسي يوضح التبادل المشترك، الإدراك والالتزام غير الرسمي بين العامل وربّ العمل.

### 3. الدراسات المقدّمة في مجال العقد النفسي:

ركزت دراسات كلّ من (Casting) مع التعاون مع (Turnou – Gatignon، 2004) (Guerrero، 2003) على مصطلح العقد النفسي لدراسة علاقة العمل الراهنة، هذه الدراسات اعتمدت على تحديد الوعود والإجبارات والالتزامات المدركة من طرفي العقد الموقع في العمل (عامل وربّ العمل)، حيث أنّ الأمن في العمل مُقابل مصطلح الإخلاص لن يصبح له وجود في بعض الحالات، لأنّ هذه العلاقة في العمل كانت ممكنة في ظروف ومحيط مستقر في مرحلة النمو الاقتصادي، هذه الدراسات تقيم وتضع حصيلة لمحتوى العقد النفسي من خلال دراسة تمت حول عينة من الإطارات (217 عامل) أوضحت أنه كلما كان التقييم سلبي للعقد النفسي كلما أدى ذلك إلى

الاتجاه التشاؤمي (Nefaste) لدى العمال، بالإضافة  
من طرف العمال وبين الاتجاهات في العمل.

وفي دراسة (Guerrero، 2005) يتضح أنّ العقد النفسي ودرجة الاهتمام التنظيمي الإدراك يولدان علاقة عمل مناسبة وملائمة بين الإطارات بحيث في هذه الدراسة تمرّ الاعتماد على نظرية التفاعل والتبادل الاجتماعي المطبقة على عينة (294) إطار من جنسية فرنسية؛ وقد أظهرت الدراسة أنّ على مفهوم العقد النفسي يسمح بمعانية الإدراك الذاتي اللاموضوعي الذي يتبناه الأفراد المعنيين مباشرة بالتغيير الذي يحيط بهم، وكذا تأثير الإدراك على الاتجاهات والسلوكيات (روسو، 1995)، أوضحت التأثير الخاص في وسط الأدبيات المختصة (au sien de la littérature spécialisé).

دراسات كلّ من (Guest, Clinton, Guerrero) 2005 توضح تأثير التطبيق لمحتوى العقد النفسي، وقد تمت الدراسة على عينة (197) عامل، النتائج الأولية تقترح أنّ محتوى العقد النفسي ليس مرهوب أو مرتبط مع النتائج الفردية التي حلت في هذه الدراسة، بالمقابل فإنّ تكملة العقد مرتبطة بالنتائج الفردية كالثقة، الشعور بتوفر العدل والإنصاف، الرضى المهني.

كما اهتمت هذه الدراسة كذلك بالعقد، وأظهرت التأثير المزدوج الملحوظ بين العقد النفسي وعقد العمل المتمثل في الإشراف (L'implication) التنظيمية بحيث تقترح الدراسة بأنّ خطوة إمضاء العقد والالتزام به أكثر أهمية من نوعية الوعد (La promesse).

كلّ هذه الأعمال تم إتباعها بتطبيق قياس العقد النفسي في المنظمات (قيرورو، 2005)، لأن صعوبة القياس ترجع إلى التعريف بالمصطلح، غير أنّ الجهود المبذولة مهمة، توفر الدراسات العالمية العديد من الأوجه لقياس العقد النفسي بالنظر لوظيفة الكلمات العقد (محتواه)، طبيعة (خصائصه العامة)، تقييمه (درجة تطبيقه) وفي الأخير يتبادله (Réciprocité) بمعنى إدراك الطرفين العامل ورب العمل. هذه الدراسات تغير تكملة لملتقى دولي البحث في العقد النفسي، نظم في أفريل (2004) برعاية (Roussel)

Casting) وكذلك (Jaqueline Cogle, Sbobira) من مختلف الدول الأوروبية (بليجكا، فلندا، فرنسا، إنجلترا، سويسرا) بوقت من طرف مختصين في الميدان، وقد ساعد هذا الملتقى الباحثين على عشر نتائجهم واقتراحاتهم حول موضوع العقد النفسي في مجلات عالمية، بالإضافة إلى تشكيل مجموعات من الكتاب مسؤولين بالكتابة في موضوع العقد النفسي.

أما دراسة كلّ من (2005Gatigron – Turean, Fabre) فقد اكتشفت تأثير تطبيقات MSE (Responsabilité sociale de l'enquête) ، على العقد النفسي، تتمثل في تطبيق تطوعي (بهدف إنساني) بدون أجر من طرف العمال بحيث تدعم المشروع لدراسة إستكشافية تقوم على النوعية.

اعتمادًا على نظريات للعقد النفسي و OCB (دراسة في مؤسسة الضمان الاجتماعي) (Organizational citizenship behavior) تتطرق الدراسة لـ: كيف يكون إدراك العلاقة في العمل في تطوّر عندما يتم إشراك العمال في بعض الوظائف. النتائج توّصلت إلى أنّ العقد النفسي يتطوّر بالنظر إلى تعديل العمال لانتظاراتهم من المؤسسة عندما (بالمقابل) تهتم بهم المؤسسة بحيث تُقدّرهم وتبدي لهم الاعتراف والامتنان (la reconnaissance) بحيث يصبح هناك تبادل بين رب العمل والعامل، وعليه الرجوع والاعتماد على نظريات التبادل الاجتماعي.

#### 4. طبيعة العقود:

إنّ التشريع، وهو علم القانون وفلسفته، لا يحكم طريقة حياتنا اليومية فحسب، بل يحكم وجودنا الصناعي والاقتصادي كذلك. ولو أنّ الفرد العادي لا يرى القانون أو التشريع إلا في صورة القانون الجنائي، لا في صورة قانون العقود. بل ويدهش حين يعرف أنّ العقد في كثير من أشكاله يؤثر عليه ذلك التأثير الكبير، كما يدهش حين يعلم أنّ الأمر يحتاج فعلا إلى ملايين القوانين لتنفيذ هذه الحقائق الظاهرة البسيطة من السلوك. ولكننا إذا درسنا الأمر دراسة وثيقة وجدنا أننا نتغلغل في قانون العقد في كلّ

ساعة من حياتنا، وأن كل صفقة يومية نعقدتها وغير ذلك، تدخل في قانون العقد، وأن كل رهن أو شراء لسلعة حسياره أو نازجه، هو في واقع أمره تطبيق لقانون العقد.

ونحن ندخل في عقود تتضمن مسئوليتنا أو تعبر عنها، كركوب سيارة عامة أو قطار أو سيارة أجرة، فاستخدام وسيلة نقل في تنقلاتنا تتضمن من جانبنا مسؤولية دفع الأجرة أو الرسم المقرر لذلك. دون حاجة إلى أي كلام يقال قبل عقد الصفقة حتى يكون العقد قائماً، فالأصل في الحقوق القانونية عدالة المبدأ. (تشارلس وإيدمان - ترجمة عمر القباني، بدون سنة).

وتدخل العقود بصفة عامة تحت ثلاث أنواع:

**عقود شفوية** (يتم الاتفاق عليها بالكلام)، و**عقود ضمنية** (وهي اتفاقات تتم عن طريق تصرفات أطراف التعاقد، بغير حاجة إلى تفاهم شفوي أو كتابي)، و**عقود مكتوب** (وهي اتفاقيات تتم باستخدام مواد مكتوبة، تحدد التزامات كل من الأطراف المتعاقدة).

ومن المسلم به بصفة عامة، أنه حين يجري الاتفاق المكتوب بين أطراف التعاقد، فالعقود الشفوية والتصرفات التي تترتب عليها، والتي سبقت الاتفاق، لا حكم لها طبعاً، إلا إذا اقتنع القضاء بالغدر والقسوة فيه، وعلى أية حال، حين ينقص مواد الاتفاق الوضوح، وحين يظهر جانب الغموض فيه، فمن سلطة المحاكم أن تحدد العدالة فيه على أساس البيانات الشفوية أو التصرفات الضمنية، التي حدثت قبل التاريخ الذي بدأ فيه العقد المكتوب. مما يكون قد تأثر به المتعاقدون في ذلك الوقت.

ويمكن من ثم القول بأن العقد هو اتفاق يتمتع فيه كل طرف بمنفعة فيبيع البائع سلعة للمشتري بشرط أن يحصل البائع بمقتضاه على مال (منفعة) ويحصل المشتري طبعاً على السلعة.

والصفقات التي من هذا النوع الغالب في العقود أو الاتفاقات، وهكذا نرى أن كل طرف في التعاقد قادر على أن يحصل على منفعة.

وفي الأزمنة القديمة حين كان عدد من ي

العقود الشفوية والعقود الضمنية، أما اليوم فإنّ طرف التعاقد الذي يريد ان يرعى طرفاً آخر أو يجبره على الوفاء بوعده وعد به اتفاق شفوي أو ضمني، يجب عليه أن يبين أنّ هناك من مثل هذا الاتفاق.

والعقود الضمنية تتم في ظروف متنوعة كثيرة، وتؤسس على العدالة، فإذا طلب شخص من فلاح أن يعمل في مزرعة، وقام الفلاح فعلاً بالعمل في المزرعة، ولو أنه لم تذكر كلمة ما عن التعويض أو المقابل لهذا العمل، فالقانون يتضمن أنّ هذا الفلاح يجب أن يكافئ مكافأة معقولة عن عمله.

والمنفعة وإن كانت شرطاً ضرورياً من شروط العقد، إلا أنها لا تمثل دائماً المكافأة المالية أو المادية لكل طرف من أطراف التعاقد، فكلمة المنفعة تدل على سبب مادي للوعد الذي يبذل قد يكون منفعة للقائم بالوعد، أو ضرراً أو خسارة للموعد، نتيجة سلوك القائم بالوعد أو طلبه.

وعلى ذلك فالمصلحة التي تبرر العقد قد تكون حقاً أو مصلحة أو ربحاً أو منفعة تتحقق لأحد الأطراف، وقد تكون خسارة أو مسؤولية يتحملها الطرف الآخر.

وليس من الضروري أن تكون المصلحة متعادلة لكن يجب أن يكون لها قيمة حقيقية. (تشارلس وايدمان - ترجمة عمر القباني، بدون سنة).

## 5. أنواع العقود:

أ. **العقد الضمني:** هي مجموعة آراء للأشخاص الذين لا يشاركون في العقد قد يكونوا شهود، رجال قضاء، عمال، تلك الآراء تتركز أساساً حول متضمنات العقد والتبادلات الموجودة فيه.

إنّ العقود الضمنية تلعب دور إعطاء صورة عامة حول التنظيم، وتمكن أيضاً من إعطاء صورة حول قيم أخلاقية المؤسسة المترجمة داخل متضمنات العقد النفسي (روسو، 1995).

ب. **العقد الاجتماعي:** هو عقود ثقافية مبنية

السلوك الذي يجب الالتزام به داخل المؤسسة.

إنّ العقد الاجتماعي ليس مبني على وعود لكن يؤثر على الطريقة التي تترجم بها الوعود، وهو ينشأ عند الفرد لمجرد انتمائه داخل الجماعة (روسو، 1995).

ج. **العقد المعياري:** يمكن التحدث عن العقد المعياري في حالة وجود عدة أشخاص في مرتبة واحدة، ويشعرون أنهم مشتركون في خاصية "المشاركة في عقد واحد"، هذا الانتماء المشترك يندرج منه تفاعلات، واتصالات متكررة بين الأفراد، وهذا راجع إلى انتمائهم إلى نفس العقد، فيشكلون معتقدات مشتركة حول العقد.

فكلما كانت متضمنات العقد مشتركة بين الأعضاء، كلما كانت درجة تأثير هذا العقد على سلوكهم داخل التنظيم.

**مثال:** إطارات شركة (I. B. M) الموجودة في أطلنطا سوف يراقبون تصرفات نظرائهم في المؤسسة الأخرى المتواجدة في مدينة أخرى (Isabelle. Voulontchen, Particia Gienal, 2002)

### الجدول رقم (1) يوضح أنواع ومواصفات العقود عن (Rousseau 1995)

أنواع العقود	مواصفات (Description)
العقد النفسي	معتقدات أشخاص إزاء الوعود المنتظرة والمقبولة من كلا الطرفين
العقد المعياري	يظهر في حالة وجود أفراد داخل الجماعة أو في نفس وحدة العمل ولهم اعتقادات مشتركة.
العقد الضمني	أراء الأشخاص حول متضمنات العقد.
العقد الاجتماعي	الاعتقاد بواجبات مشتركة داخل الجماعة مقرونة بثقافة المؤسسة.

(Rousseau, 1995)

ويميز هاندي بين ثلاثة أنواع من المنظمات، تحدد طبقاً لنوع العقد النفسي الشائع، وتتمثل تصنيفات هذه المنظمات فيما يلي: (محمد مزيان، 2003)



## أ. العقود الجبرية (Coercive contrats): في

فيها ضد إرادته وبقوة قاهرة، ومن أمثلة ذلك السجن والمسئفيات العقبيه. وبوقف طريقة المراقبة على قواعد العقوبات والجزاء، فهي تحرمه من شيء كبير من هويته ومع الأسف يضيف هاندي أن بعض المؤسسات كالمدارس والمستشفيات، وحتى المصانع في المجتمعات المعاصرة، يمكن أن يتم إدراجها في هذا النوع من التنظيمات.

ب. العقود الحساباتية (Calculative contrats): إنَّ العقد في هذه المنظمات هو عقد إرادي يحدث تبادل في هذه المنظمات، فالفرد يؤدي عملا معيناً، والمنظمة تقدم له مقابل خدماته ليس الأموال فقط، بل أشياء أخرى كالترقية والفرص الاجتماعية.

ج. العقود التعاونية (Co-operative contrats): في ظل هذا العقد فإنَّ الفرد يميل إلى التمسك (الولاء) مع أهداف المنظمة ويسعى أن يكون مبدعا في إنجاز أهدافها. ويبدو أنَّ معظم المسيرين يعملون على توجيه منظماتهم نحو هذا النوع من العقود، لكن غالبا ما تصطدم هذه الجهود بتناقض في الأهداف فما هو مفيد للتسيير قد لا يكون كذلك بالنسبة للفئات الدنيا من المنظمة، ولا يمكن فرض على الأفراد أي شيء لأنَّ ذلك يخل بالعقد التعاوني، وحرية الدخول في العقد يعتبر كشرط أساسي في العقد التعاوني. (محمد مزيان، 2003)

من خلال التصنيفات السابقة لأنواع العقود النفسية، ونظرا لبعض الظروف التي تعيشها المؤسسات العمومية، يمكن اقتراح العقود التالية: (محمد مزيان، 2003)

أ. عقد الولاء أو التعاوني: هذا العقد يرادف إلى حد كبير العقد العلائقي، كما عرفته " روسو" والعقد التعاوني الذي اقترحه "هاندي". ففي هذا العقد يتقصد العامل أهداف المؤسسة ويعمل على تحقيقها، ويبذل أقصى الجهود لذلك. كما أنَّ المؤسسة تستجيب للعامل من حيث حاجياته وتوقعاته، فهو عقد يمكن اعتباره صحي ومفيد للطرفين.

ب. العقد التأمري: في هذا النوع من العقد، فإنَّ الطرفين: المؤسسة بواسطة المسيرين، والعمال يقتنعون بأنماط معينة من العمل لا تصل إلى ما هو مطلوب أداءه.



وكل الأطراف واعية بأن الطريقة التي تسيّر به إتباعها. نستطيع أن نبلور هذه الحالة بنوع من السامر على برك الأمور على حالها، ويصبح ما هو غير عادي وغير مرغوب فيه وفق المقاييس الموضوعية هو السائد. وكما نقرب أكثر من فهم هذا النوع من العقود نقدم مثالا غالبا ما نلاحظه في مؤسساتنا، ويتعلق باحترام أوقات العمل وخاصة مواعيد الشروع في العمل ونهايته. فالعقد التأمري هو ذلك العقد الذي يتوقع العامل فيه أن مواعيد العمل يمكن التصرف فيها، كما أن المؤسسة تعرف هذا التصرف وكأنها متففة معه، أو ليس لها القدرة على تغييره لأسباب مختلفة فتغض الطرف عنه. وتكون نتيجة ذلك أن يصبح ما هو غير مرغوب فيه سمة من الثقافة التنظيمية.

**ج. العقد التحولي:** هو عقد مبني على حسابات ظرفية محددة، فالعامل مقتنع أن وجوده في المؤسسة هو لمدة معينة والمؤسسة كذلك. ولذلك فالعقد أساسه تبادل الالتزامات المرتبطة بهذه الفترة الزمنية، كما أن العقد التحولي قد يقتضي ظروف خاصة تمر بها المؤسسة، من حيث تغيير هيكلتها أو إعادة تأهيلها، فتفرز نوعا من العقود التي تأخذ بعين الاعتبار الحالة الظرفية للمؤسسة. (محمد مزيان، 2003)

**د. العقود المكتوبة:** هي اتفاقيات تتم باستخدام مواد مكتوبة تحدد التزامات كل من الأطراف المتعاقدة اتجاه الآخر (صاحب العمل، العمال).  
تعتبر (روسو، 2001) أن المخططات يمكن لها أن تكون متغيرة حسب تعقدها (عدد الاعتقادات المعرفية تكون المخطط)، في هذا الصدد تعطي روسو بعدين تتمكن من خلالهما تحديد معرفيا علاقات العمل:

**أ. البعد العمودي:** الذي يضبط درجة تمثيل الاعتقادات المعرفية.  
**ب. البعد الأفقي:** الذي يمثل درجة التفرقة بين الاعتقادات المعرفية.  
في البداية يكون المخطط الذهني لعلاقة العمل عند العامل بسيط، فهو يتكون من عدد معين من عناصر وعلاقات متبادلة فيما بينها، وكلما تطور المخطط الذهني كلما تعقد وأصبح صعبا للفهم.

تحدد روسو ثلاث مستويات لعلاقات العمل:

أ. مستوى الاعتقادات (وعود، واجبات، ...)

ب. مستوى المعنى المرتبط بالاعتقادات (اقتصادية، اجتماعية...).

ج. مستوى المعنى المرهون بعلاقات العمل (ايولوجي، معايير العمل...).

(Niveau d'abstraction élève par rapport à la relation d'emploi idéologique) (Idéologie)
المعاني المرافقة (Significations associées) عقلاني - تبادلي (Transactionnel / Relationnel) اقتصادي - اجتماعي عاطفي (Economique/ socio - émotionnel)
اعتقادات بسيطة (Croyances élémentaires) وعود / واجبات (Promesse / obligations)

جدول رقم (02): يوضح العقد النفسي كنموذج ذهني لعلاقة العمل. (Rousseau 2001).

الأسس التي يبني عليها العقد النفسي: بما أنّ العقد النفسي هو في تطور مستمر، والذي يبني نفسه من خلال تجربة الفرد (Fiske, Taylor 1984) اهتم بعض العلماء على الأسس التي من خلالها يمكن بناء العقد النفسي، في أعمال (Robinson, Morrison, 1997, 2004) حددوا عددًا من العوامل المرتبطة بالخبرة، والتي يمكن لها أن يؤثر على بناء العقد النفسي عند الفرد. ويمكن لهذه العوامل أن تظهر قبل، خلال، أو بعد انضمام الفرد إلى التنظيم.

و. عقد العمل: عقد يعقد بين مجموعة من الموظفين لهم نقابة تقوم عنهم بمهمة المساومة، وبين صاحب العمل الذي يمثل مصالح المؤسسة.

حيث تصبح الإدارة بموجب هذا العقد ملزمة بتنفيذ بنود العقد تنفيذًا صحيحًا ويصبح هذا نوع من الإدارة الدقيقة وهو نفس الشيء ينطبق على العمال الذين يصبحون مجبرين على تطبيق هذا العقد. (تشارلس وايدمان، ترجمة عمر القباني، بدون سنة).

## 6. أسس العقد النفسي:

هناك مطلبين أساسيين لنشأة العقد النفسي:

أ. **التمتع بنوع من الحرية الشخصية:** بما أنّ العقود النفسية هي اتفاقيات إرادية يجب تمكين العمال من إعطائهم القدرة على وضع الاختيارات وإعطائهم حقوقهم حتى يتمتعوا بحرية الفعل. (Rousseau & Schalk, 2000)

ب. **العقد النفسي هو نتاج وعد أو توقع:** هذا الوعد ذاتي، حتى يمكن له أن يشكل قاعدة للعقد، يجب على كل الأطراف المشكلة للعقد أن تؤمن بحيثيات هذا الوعد وأن تتقبل محتوياته وهذا يجبر الأطراف إلى الخضوع إلى عنصر أساسي وهو " الثقة في نوايا وإمكانيات كل الأطراف مهم جدا". (Rousseau & Schalk, 2000)

هذا يعني أنّ الفرد الواعد يجب عليه أن يخضع لبعض الشروط:

- يجب أن ينظر إليه على أنه شخص ذو سلطة ونفوذ أو له القدرة على الوفاء بوعوده.

- المهام التي يقوم بها تكون داخل المضمون الذي يعتبر أنّ الوعد يجب أن يكون مناسباً لموقف معين.

**مثال:** كل المهام التي تتطلب تغيير في المكانة، مثال عن ذلك: توظيف، تحويل، ترقية.

- يجب أن يمتاز بسلوك موافق لوعوده. (Rousseau, 1995)

## 7. المشاركين في العقد النفسي:

حسب روسو كل شخص له علاقة بوعد أو توقع ما في نطاق العقد النفسي يعتبر مشاركاً في هذا العقد (Contrat markers).

فالمشاركين في العقد يتمتعون بثلاث آليات قصد تكوين العقد النفسي:

أ. **التفاعل (L'interaction):** يمكن أن يكون عبارة عن رسائل إدارية سواء أكانت مكتوبة أو لفظية أو توجيهات، نصائح، وعود....

التفاعل هو آلية مستعملة كثيرا عند المسيرين

ب. **الملاحظة:** وتسمح للعامل من مراقبة نظرائه من العمال، رؤسائه، أو اعصاء  
آخرون من التنظيم، وهذا ما يعطيه الفرصة لاكتشاف وفهم بعض المؤشرات  
الاجتماعية، وهو نفس الشيء بالنسبة للمسيرين والإدارة نحو العمال.

ج. **الإشارات الهيكلية (البنائية) (Les signaux structuraux):** هذه المؤشرات تنقل  
المعلومة عن طريق الإجراءات المعمول بها من طرف الموارد البشرية.  
مثال: المزايا المعطاة لبعض العمال، نظام التعويضات، توازن الأداءات، إمكانية  
الترقية، إمكانية التكوين.

فهي عبارة في أغلب الأحيان عن وثائق رسمية مكتوبة التي تعبر عن تلك الوعد  
على شكل إعلانات، بيانات، مهمات أو غيرها من الوثائق الرسمية. (Isabelle  
Voulantchen, Patricia Gienal, 2002)

## 8. تكوين العقد النفسي:

إن أثر العقد النفسي على الاتجاهات وسلوك الفرد شيء مسلم به، فالعديد من  
البحوث اهتمت بالطريقة التي من خلالها يتكون العقد النفسي عند الفرد، وسوف نهتم  
هنا إلى التطرق كيف يتكون العقد النفسي، كيف يستقر، وكيف يتحول عبر الوقت.

### 1.8. مراحل تكوين العقد النفسي:

الدراسات في هذا الموضوع بينت أنّ العقد النفسي يتكون انطلاقا من عدة  
مراحل. (Joblin, Nelson, kuick, Anderson, Thomas, 1995)  
ففي البداية هناك مرحلة تسمى:

➤ **التنشئة القبلية:** أو بمعنى آخر أنّ الفرد له عقد نفسي قبلي:

يتكون لديه قبل دخول المؤسسة (Anderson, Thomas, 1996)  
(Blancero, Kleiner, 2001)، فيكون هذا العقد مبني على الاعتقادات وتخمينات ناتجة من

التجارب السابقة للفرد بتسمية البعض المخطط الد  
طريق التنشئة العائلية والاجتماعية.

وتكون فيه إدراكات الواجبات مستقبلية مبنية على نظرة الفرد للعمل المستقبلي،  
ولعلّ التفاعلات الأولى بين الفرد والمؤسسة عند التوظيف مثلا أو عند المقابلات،  
تعطيه أفكارا حول طبيعة الواجبات والوعود التي قد تم التلميح إليها ضمنا في  
المقابلات.

➤ **اللقاء:** تبدأ هذه المرحلة عند بداية عمل الفرد في الأشهر الأولى لعلاقة العمل،  
ويطور فيها مخططا معرفيا لعلاقة العمل ذات مدى طويل، وتكون الاحتكاكات  
مع باقي العمال داخل المنظمة ، وكذا التجربة المبدئية للعامل ذات الأهمية  
البالغة، حيث يبدأ يتشكل عند الفرد رويدا رويدا مخطط معرفي أكثر استقرارا  
حول عقده النفسي.

➤ **مرحلة التغيير أو الاكتساب:** المخطط الذهني ينمو هنا انطلاقا من المعلومات  
المتحصل عليها من محيط العمل، حتى أن يتوصل الفرد بإيجاد توازن بين  
خبراته التنظيمية واعتقاداته الشخصية في إطار العمل (Rousseau, 2001)، وبعد  
ذلك تشتد صلابة ذلك المخطط الذهني ليصبح تدريجيا مقاوما للتغيير  
(Fisk & Taylor, 1984) ، (Stein, 1992) ، (Horowitz, 1998).

غير أنّ بالمقابل كما صرح (Schalk, 2004) فالعقود النفسية قابلة للتغيير،  
والمراجعة من خلال تجارب الفرد والتعديلات التي يقوم بها طوال المدة التي بقي فيها  
في التنظيم (Thomas, 1996)، وتكون هذه التعديلات طويلة المدى ومؤسسة على نوعين  
من الميكانيزمات، وهي تعديلات أحادية وتعديلات متبادلة.

أ- **ميكانيزم تعديلات أحادية الاتجاه:** تنشأ هذه الميكانيزمات عندما يقوم الفرد  
بتغيير الإدراك الذي له عن الوعود المبنية داخل العلاقة (وعوده أو وعود صاحب  
العمل) (Devos et all, 2003)، حيث في دراسة لهم استخلصوا أنّ عمال جدد يستخدمون  
تجربتهم في المنظمة حتى يتمكنوا من إيجاد المعلومات التي تساعدهم على تحديد

الإدراكات نحو علاقة العمل. فإنّ ميكانيزمات ت  
صيرورة الترجمة والمعنى المعطى للدخول في التنظيم.

ب- ميكانيزم تعديلات متبادلة: يحدث هذا الميكانيزم عندما يقوم الفرد بتغيير اعتقاده نحو الوعود لإحدى طرفي العقد على أساس ترجمته لإسهامات الطرف الآخر (Devos et all, 2003)

وبين هذا الأخير في البحوث الأمبريقية، أنّ العمال الجدد يغيرون اعتقاداتهما حول واجباتهم نحو المؤسسة على أساس إسهامات هذه الأخيرة نحوهم، بمعنى آخر أنّ معيار المعاملة بالمثل يلعب دوراً هاماً في بناء العقد النفسي وذلك حسب (Robinson et all, 1996) (Nathalie Delobe et all, 2005)

➤ **التنشئة التنظيمية (La socialisation Organisationnelle)** حتى نفهم حقيقة العقد النفسي، نشأته، تطوره، آثاره على الأفراد، سوف نتطرق إلى إعطاء أمثلة لفهم صيرورة عامل جديد يدخل المؤسسة.

أ- **الدخول في التنظيم:** عند دخوله في المؤسسة العامل يدخل في صيرورة التكيف التنظيمي، ومن خلاله الفرد سوف يتعلم ويتكيف مع وضعية العمل الجديدة، فانطلاقاً من قول أنّ كل تنظيم ثقافة، فالفرد مطالب ببذل مجهودات حتى يتبنى هذه الثقافة. بصفة عامة الاختلاف في الثقافات متعلق بما تنتظره المنظمة من خلال احترام معايير الأداء ومعايير الاستثمار.

➤ **معايير الأداء:** تحدد ما ينتظره العمال مقارنة بمستواهم وطبيعة سلوكهم في العمل.

➤ **معايير الاستثمار:** تمثل كلّ ما تنتظره المنظمة إزاء الطريقة التي يعبر بها العمال على استثمارهم وإخلاصهم نحو المؤسسة.

ومنه فالعقد النفسي يعكس المعايير وما تنتظره المؤسسة.  
فالعامل الجديد سوف يتدرب على تعلم قيم المؤسسة، هذا التعلم قد يكون مباشراً (العامل الجديد نعرفه على القوانين التي يخضع لها الأفراد ومعايير الأداء العادية).

وقد يمر بأمثاله النموذجي (Behavioral Modeling)

الآخرين داخل التنظيم.

**ب- التأقلم التنظيمي:** التأقلم يجب أن يكون نفسي وسلوكي بمعنى آخر المنخرط

الجديد في التنظيم يجب عليه:

- أن يبرهن عن مستوى مقبول نوعاً ما من حيث القدرات.

- أن يشكل علاقات عمل.

- أن يحل الصراعات ما بين العمل بحد ذاته والعوامل الخارجية (Tosi& all, 1994)

(Isabelle, Voulantchen, Patricia Gienal).

## 9. عوامل العقد النفسي:

رغم أنه لا يوجد توافق في العوامل التي يجب أن يتضمنها العقد النفسي إلا أنه

عموماً كان مقبول في وسط الباحثين، وكما يوضح الجدول (I)، فقد كان معدلاً في

السنوات الأخيرة 2003 «Shorpe»، في بداية 1990، معظم المنظمات تبنت بنية هيكلية

بيروقراطية تتميز بالاستقرار، الخصوصية والنمو، مكانة العمل محددة، وتضمن

المنظمة للعمال مقابل إخلاصهم وولائهم العمل ودرجة أدائهم الأمن في العمل وفرص

لتطوير مساره المهني. الزيادة في الأجر السنوي، (Copplli 1999). ومن بين التغيرات

الأكثر إيجابية لعلاقة العمل هي غياب أو انعدام الأمن في العمل بسبب التغيرات في

بنيات واستراتيجيات تسير المنظمات، كان له تأثير على المسار المهني أما برامج

الترقية التي تركز على حجم العمل والخبرة استبدلت برامج تعتمد على الأداء الفردي

والإسهام والمشاركة للعمال داخل المنظمة.

بما أنّ المنظمة أصبحت غير قادرة على منح نفس الفرص للعمال، ارتفع عبء العمل،

ونجاح المنظمة لم يعتمد فقط على إنقاص في اليد العاملة وإنما كذلك على تطوير

أدائهم، انتظارات المنظمة اتجاه العمال تحولت، أصبحت أحيانا حاسمة (drastepement)

وأحيانا شهرية، تبحث عن المرونة، تضاعف في المسؤوليات، اشتراط التطوير في

القدرات، لاستيعاب كلّ التعقيدات المصاحبة للتغيرات التكنولوجية مما يساهم في تطوير



لدى العمال القدرة على تقييم الوضعيات، لتحسين

(Sins 1994, Capelli 1999, Sharpe 2003)

### جدول رقم (03) يمثل العوامل المكونة للعقد النفسي:

العقد النفسي الحديث	العقد النفسي القديم	عوامل العقد النفسي
متور، تغيير مستمر	مستفز، التركيز على قصير المدى	المحيط
احترام الواجبات في المنظمة في حالة أن الأداء الفردي والجماعي يلي انتظارات المنظمة.	أبوي (سلطوي)، الأقدمية الاستقرار والأمن في العمل مقابل الالتزام في المنظمة	الثقافة
الأجر يعتمد على مساهمة الفردية والجماعية.	الأجر يعتمد على الوضعية والمكانة والدرجة	المكافآت
تطوير الكفاءات والإثراء للعمل والوظيفة	الترقية	عوامل التحفيز
الأجدر هو الذي يستحقها وفرضتها قليلة	تعتمد على الأقدمية والكفاءة والمهارة	شروط الترقية
أفقية، كوسيلة للتجديد في المنظمة	نادرة، بحسب شروط المنظمة.	الحركية
العامل يعتبر نفسه محظوظ لحصوله على عمل، والعمل ليس مضمون مدى الحياة.	استمرارية العمل حسب متطلبات المؤسسة بالنسبة للكفاءات	الأقدمية والتسريح
المسؤولية بالتوازن مع التحديث والابتكار	تبادل المكافآت بكثرة المسؤوليات، مفهوم ألي ووضيفي	التأهلية
مرتبطة بالكفاءات الحقيقية المتبنة	جدّ مهمة، مرتبطة بالمنصب	المكانة
من المسؤولية الخاصة بالفرد	من مسؤولية المنظمة	النمو الفردي، التشغيلية l'employabilité
مرجوة، لكن العمال مهتمين أكثر بمشاريعهم الخاصة أو بمهنتهم أكثر من المؤسسة.	توجد درجة عالية من الثقة بين الأفراد	الثقة



## 10. حالات العقد النفسي وأبعاده:

العقد النفسي هو اعتقاد الفرد في الالتزامات المتبادلة بين الشخص والطرف الآخر، مثل صاحب العمل (Reusseau 1989)، هذا الاعتقاد يستند إلى الإدراك في تبادل الوعود المقدمة، التي ترتبط ويلتزم بها العمال، معظم الأبحاث حول العقد النفسي تركز في إطار علاقة العمل.

يمكن تنفيذ العقود النفسية من زوايا مختلفة:

محتوى العقد النفسي يشير إلى الشروط والعناصر التي تشكل العقد (طلبات محدودة، التزامات داخل العمل، أنواع الالتزامات، تقييم أو تقدير من الالتزام ضمن إطار العقد النفسي، اهتم الباحثون بكل هذه الجوانب من العقد النفسي، وعليه فإنّ العقد النفسي يعني إلى أي سن أو في العامل بالتزاماته اتجاه صاحب العمل، وإذا كان صاحب العمل قد أوفى بالتزامات بدوره.

العقد النفسي يتكون من أربع حالات لكلّ حالة أبعاد حسب (الشكل 07) لـ "روسو" (Rousseau).

➤ عقد علائقي Relational

➤ متوازن Balantional

➤ تبادلي (تعاملي) transactional

➤ انتقالي (حالة تحويلية) transitional

1. **العقد العلائقي Relational:** في هذا العقد ترتيبات العمل تكون طويلة المدى

ومفتوحة على المستقبل، ومؤسسة قائمة على الثقة والإخلاص والعائدات، فهي مشروطة بالأداء القائم على العضوية والمشاركة في المنظمة ويمكن قياسها عن طريق بعدين أساسيين:

أ. **الاستقرار Stability:** العامل ملام بالبقاء في المؤسسة وبتطبيق ما يطلب منه

داخل المؤسسة للمحافظة على وظيفته، صاحب العمل ملام بتوفير الأجور.

ب. الإخلاص Loyalty: صاحب العمل يكو

العامل على البقاء والاستمرار على المدى البعيد.

فالعامل مطلوب منه تدعيم المؤسسة للتعبير عن إخلاصه وعن ولائه لاحتياجات وحاجيات واهتمامات المنظمة، بمعنى نوع من المواطنة للمؤسسة، ومواطن صالح بالنسبة للمنظمة، أما بالنسبة لصاحب العمل (المنظمة) يدعم الأفراد من حيث تحسين معيشتهم واهتماماتهم وعائلاتهم وحفظ التوازن.

2. **العقد المتوازن Balanced**: ترتيبات العمل تكون ديناميكية، ومفتوحة للمستقبل ومشروطة بالنجاح الاقتصادي للمنظمة، وفرص العمال لتطوير مساهم المهني وتطوير الإمكانيات التي توفرها المنظمة، كل من العامل والمؤسسة يشارك بشكل كبير في تعلم وتطوير الآخر، أما بالنسبة للعائدات تكون على أساس الأداء والمشاركة في أن يكون نوع من المقارنة في الإمكانيات، وما توفره المؤسسة حسب الأداء الذي يقوم به الأشخاص.

ويمكن قياس هذه الحالة:

أ. **إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي (External Employability)**: تطوير المسار المهني عن طريق سوق العمل الخارجية، فهنا بالنسبة للعامل يتوجب عليه تطوير المهارات التسويقية، أما بالنسبة لصاحب العمل يقوم بتعزيز العامل على عمل طويل المدى خارج المنظمة أو داخلها.

ب. **التقدم الداخلي (Internal Advancement)**: بمعنى تطوير داخلي للتقدم الوظيفي في سوق العمل، العامل ملزم يتطور المهارات المقيمة من طرف صاحب العمل، وصاحب العمل ملزم بتوفير فرص للتطوير للحياة العملية للعامل داخل المنظمة.

ج. **الأداء الديناميكي Dynamic Performance**: العامل مطلوب منه للقيام بأداء ناجح فيما يخص أهداف جديدة ومطلوبة، والتي يمكن أن تتغير مرات ومرات في المستقبل، وذلك لمساعدة المؤسسة في بقائها متنافسة. بالنسبة لصاحب العمل يكون مستعداً لترقية التعليم المستمر، ومساعدة العمال بتنفيذ متطلبات عملهم بنجاح.

## العقد التبادلي (التعاملي) (Transactional):

قصيرة المدى أو محددة، وتكون مبدئياً مركزة على التبادل (العامل) الاقتصادي، والمهام الضيقة الخاصة، وكذلك تكون على أساس مساهمة محدودة للعمال في المنظمة. ويمكن قياس هذه الحالة عن طريق بعدين:

أ. الضيق (Narrow): المطلوب من العامل تطبيق عدد محدد من الوظائف، تطبيق ما هو مأجور عليه فقط، وصاحب العمل ملزم بتوفير للعامل نوع من الانتماء أو المشاركة المحدودة للعامل داخل المنظمة، مثل تحديد فترات للتكوين بمعنى قلة الفترات التكوينية.

ب. قصير المدى (Shortterm): العامل ليس ملزم بالبقاء داخل المنظمة، فهو يعمل لأجل محدود، صاحب العمل يؤثر فقط لفترة محدودة وهو غير مجبر بعود مستقبلية.

## العقد الانتقالي Transitronal

هي حالة عقلية فكرية تعكس نتائج التغيير التنظيمي والتحويلات التنظيمية والتي تتناقض مع ترتيبات العمل التي تم تأسيسها في السابق، ويمكن قياسها بما يلي:

أ. عدم الثقة، الحذر (Mistrust): العامل يظن أنّ المؤسسة تُصدر أو تعطي إشارات (وعود) مختلطة ومتناقضة، العامل يحذر من المؤسسة وصاحب العمل يجيب المعلومات عن العمال، شركة لا تثق بعمالها.

ب. عدم التأكد (الشك) Macertainty: العامل يشك بخصوص الالتزامات المستقبلية لصاحب العمل بمعنى أنه غير متأكد من طبيعة واجباتهم نحو المنظمة، أما صاحب العمل فهو يركز على تقدير حالة عدم التأكد بالنسبة لمستقبل العمال.

ج. تآكل (تدهور مؤقت) Erosion : العامل يتوقع الحصول على عائدات أقل لمستقبل المساهمات للمؤسسة مقارنة بالماضي، توقع انخفاض مستمر في المستقبل، وصاحب العمل على التغييرات التي تخفض أجور العمال، وتصبح الحياة في المؤسسة مرتبطة بالتآكل مقارنة مع السنوات السابقة.

## 11. أنواع العقود النفسية بالنسبة للباحثة ر

جدول رقم (04) يمثل أنواع العقود النفسية بالنسبة للباحثة روسو دنيس

(1997):

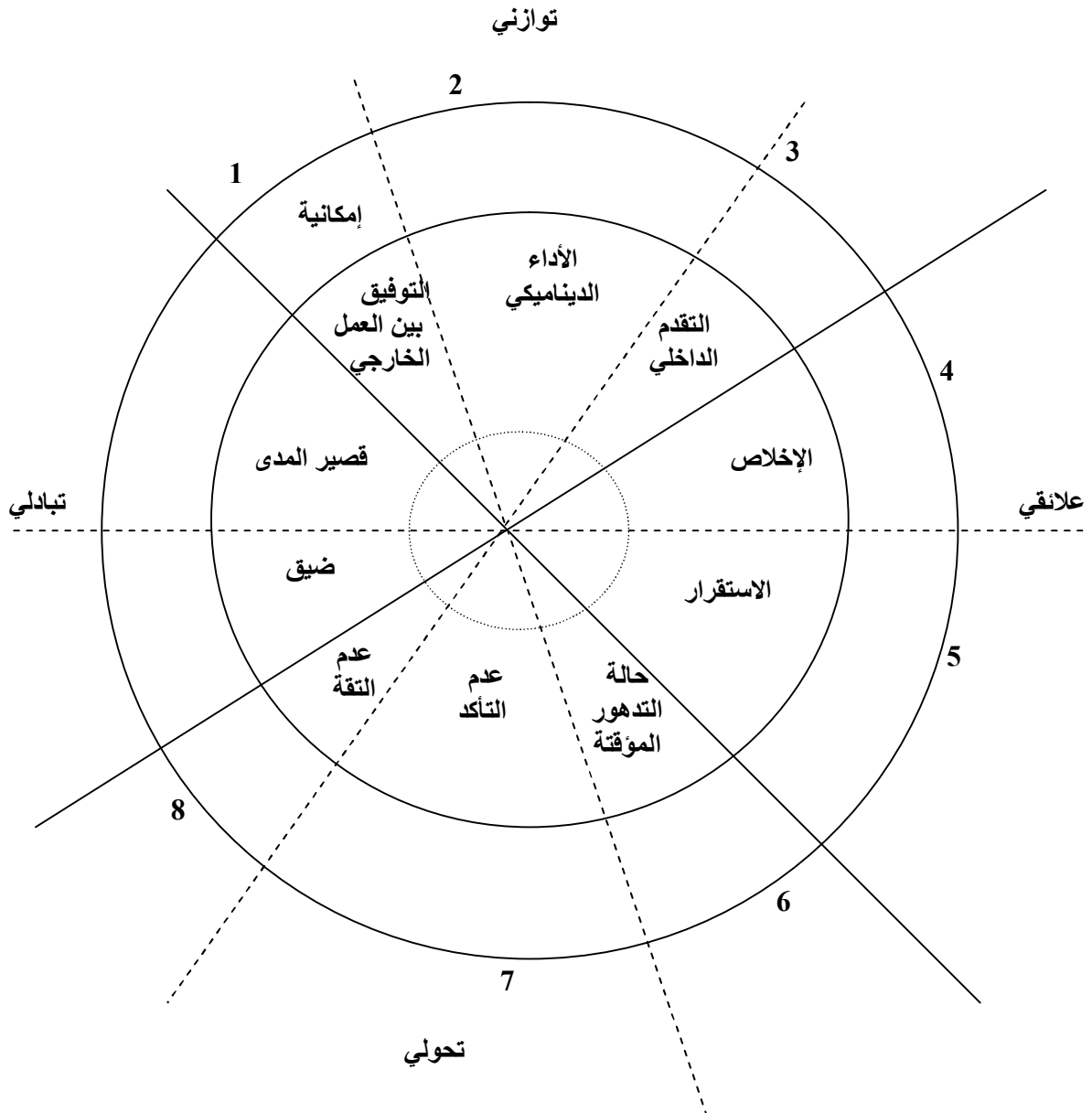
محدّد	غير محدّد
على المدى القصير	انتقالي لا ضمانات
على المدى البعيد أو الطويل	علائقي Relational
	التوازني Balance
	انتقالي transitoire

الشكل 01: بالنسبة للعلاقات الطويلة المدى أو الطويلة لأجل أو المفتوحة

ترتكز على عنصر الثقة والولاء المتبادل، مكافأة مشروطة بالتنفيذ، ومدى المساهمة والمشاركة في المنظمة، كيفية التنظيم أو الترتيب في العمل تكون متوازنة، حركية، مفتوحة مشروطة ومرهونة بفرص النجاح الاقتصادي للمؤسسة والعمال وذلك بتطوير المزايا الوظيفية (des avantages des carrière)، يساهم العامل ورب العمل إلى حد كبير في التطور، ترتكز مكافأة العمال على الطاعة والأداء والمساهمة في تطور المؤسسة خاصة أمام المتطلبات المتغيرة الناتجة عن ضغط السوق.

أما على المدى القصير أو المحدود فهي ترتكز أساساً على التبادل الاقتصادي، واجبات محدّدة وضيقة ومحدودة لمشاركة العمال في المؤسسة الانتقالية (transitoire) هي لا تشكل العقد النفسي في حدّ ذاتها وإنما وردت منسجمة تعكس نتائج التغيير في المنظمة.

قامت الباحثة "روسو" بتفصيل العوامل الأربعة بطريقة تنتج جداول لها درجة عالية من الصّلاحية والوصف، اختارت الباحثة (Rousseau) تقسيم كل بعد على حدى.



الشكل رقم (01) يمثل حالات وأبعاد العقد النفسي عند روسو

## 12. قياس العقد النفسي:

تقديم مقياس العقد النفسي « PCI »

إنّ أول نموذج لقياس العقد النفسي « PCI » تم اقتراحه من طرف الباحثة روسو "1990" ثم تم إدخال تعديلات عليه سنة (1998 و 2000)، فالنموذج الأول كان عبارة عن جرد للالتزامات من طرف صاحب العمل، وكان مستعملا حتى نهاية التسعينات. (Resseau, Robinson, 1994).

وكان ضعف هذا المقياس يتمثل في اهتمامه فقط على وعود صاحب العمل، مما أدى إلى عدم فهم العلاقات التبادلية بين العامل وصاحب العمل، وانطلاقا من هذه الانتقادات قدمت روسو في (1998-2000) نموذجا متطورا للـ PCI يحوي 59 بنداً، وكان يطمح من خلالهم التمثيل الأوسع للعناصر المركزية لعلاقة العمل، وتم تطوير هذه اللائحة عن طريق استجابات قامت بها الباحثة على طلبة (Master of Business Administration) ، الذين يعملون داخل 13 مؤسسة في ميادين المحاسبة والصناعة والهندسة، وقامت بإقحام الوعود من كلا الطرفين العامل والمؤسسة. إنّ اهتمامنا بالـ: « PCI » يضم ثلاثة أبعاد:

- فهو يناسب إجرائيا وعمليا الجانب النظري للعقد النفسي.
- يقدم لائحة مفصلة للوعود المتبادلة.
- يستعمل من طرف الباحثين البارزين.

ولقد أجرى عدة باحثين دراسات في العقد النفسي نذكر منهم:

(Conway et Brinner, 2002/ Coyle – Sechapiro, 2002 / Coyle – Schapiro et Neman, 2004/ Coyle et Kessler, 2002/ Kickul et Lester, 2001 / Porter et all, 1998 / Robinson, 1996 / Turnley et Feldman, 1999, 2000 / Devos et all, 2003)

**والشيء الملاحظ:** أنّ في كل هذه الدراسات كلّ باحث يستعمل عدداً من الوعود التي يحتاجها، فهم لا يجمعون الوعود عن طريق تحليل العملي، فهم يكتفون بجمع النقاط لكل عقد. إنّ الـ « PCI » لـ روسو ولائحة الوعود فقد قيست باختبار "ت" (T) وبـ التحليل العملي إذن منهجياً هو سليم. (Sylvie Guerrero, 2005).

### 13. التبادل الاجتماعي كأساس لنظرية العقد النفسي:

أ. التبادل الاقتصادي والتبادل الاجتماعي: إنَّ نظرية التبادل الاجتماعي اهتم بها

(Blau, 1964)، حيث قسمها إلى نوعين من العلاقات:

- التبادل الاقتصادي.

- التبادل الاجتماعي.

عرف (Blau, 1964) التبادل الاقتصادي على أنه: "تبادل ذو طبيعة خاصة والذي يستثمر فيه العقد المكتوب، حتى يتمكن لنا من مراقبة واجبات كلِّ طرف المكونين للعقد". على غرار هذه العلاقة هناك التبادل الاجتماعي الذي يضم أيضا الواجبات غير المكتوبة في العقد.

بما أنَّ هذه الأخيرة تلعب دوراً كبيراً في نظرية التبادل الاجتماعي، فإنَّ مفهوم الثقة دوراً هاماً في صيرورة التبادلات.

فمنذ بداية التبادلات وفي المراحل الأولى، كل طرف محتاج إلى ثقة الآخر في تحقيق الواجبات، أما العامل الأساسي الذي يجعل من التبادلات.

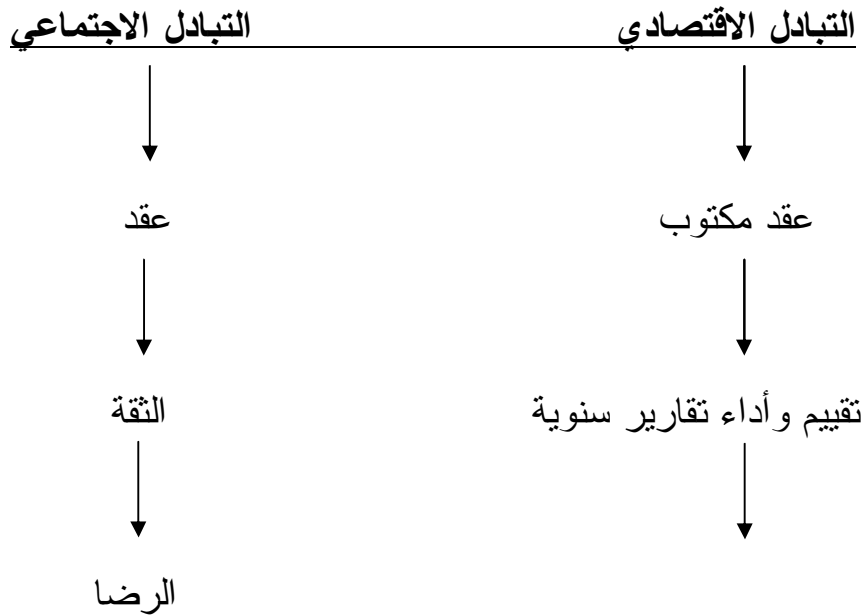
وحسب (Blau, 1964) فإنَّ الإطار الموقفي (Temps Temporel) لهذه التبادلات يرتكز على ضرورة إعطاء الطرف الآخر ما تحصلت عليه أو أكثر.

أو بعبارة أخرى، فإنه في وقت معين من التبادلات يستلزم على كلِّ طرف الرد بالمثل على ما أعطي له في إطار تحقيق الواجبات، وعموماً فإنَّ بناء مثل تلك العلاقات يستلزم في البداية الثقة، التي تنشأ من خلال تحقيق بعضا من الواجبات نحو الآخر. وهنا يكون الإدراك متبادلا بين الطرفين على أنَّ الثقة موجودة، وانطلاقاً من هذا ننتقل إلى مرحلة ما يسمى بـ "الرضا عن الطرف الآخر" وهذا ما يسمح للتبادلات بالتطور.

والفرق الثاني بين التبادل الاجتماعي والاقتصادي، هو من حيث الوقت حيث التبادلات الاقتصادية محددة في الوقت، أما التبادل الاجتماعي فهو مبني على المدى

الطويل ومتنامي، فهذا العامل يجعل من التبادل الطرفين.

فالتبادل الاقتصادي أساسه عقود مكتوبة، ويتم تحقيق الواجبات فيه عن طريق طرق علمية وإدارية. مثال: التقييم والأداء، تقارير سنوية، المحاسبة، المراقبة... الخ. أما التبادل الاجتماعي، فهو ضمني وأساليب وطرق تحقيقه تكون مبنية على الثقة، الرضا، التبادلات... الخ لأنه غير مكتوب.



ب. معيار المعاملة بالمثل: إنّ المفهوم الجوهرى لنظرية التبادل الاجتماعي،

ترتكز على معيار المعاملة بالمثل، حيث يقول في هذا الصدد (Gouldner, 1960)

- الناس مجبرون على مساعدة من ساعدهم.

- على الناس أن يسيئوا إلى من ساعدهم.

ويضيف Gouldner نوعين من التعامل بالمثل:

- التعامل بالمثل على أساس الاختلاف « La réciprocité Hétéromorphe » تكون

التبادلات في هذه الحالة مختلفة ومتعددة الأشكال لكن بقيمة واحدة...



- التعامل بالمثل على أساس موحد (متساوي) (ie) الحالة متماثلة:

ويرى (Gouldner, 1960) أنّ غزارة الواجب إزاء دين مربوطة بقيمة المزايا المتحصل عليها، فإنّ المزايا تكون ذات قيمة إذا توفرت الشروط الآتية:

- المستفيد يكون في حاجة.

- المعطي يكون في حالة صعبة بالرغم من ذلك يمنح تلك المزايا.

- المعطي يمنح مزايا للآخر بدون أن يكون محفزا بأي شيء.

- المعطي لا يكون مجبر على بعض المزايا.

ونستخلص من هذا أنّ المزايا عالية القيمة، تولد واجبات ذات طابع المعاملة بالمثل. أما بالنسبة (Cahlins, 1972, 1965): فهو يعتبر أنّ معيار التعامل بالمثل له ثلاث أبعاد هي:

- السرعة في الإرجاع: وتتخلص هذه الحالة على أن المستفيد من المصلحة عليه أن يتخلص من واجباته في أقرب وقت ممكن.

- التوازي في الإرجاع: ويعني بها أنّ المصالح والواجبات تكون متساوية.

- يكون طرفي التبادل في هذه الحالة على دراية من الفائدة التي سوف يمنحهم ذلك التبادل.

وانطلاقاً من هذه الحالات أعاد النظر إلى نظريته (Cahlin, 1972) حيث اقترح ثلاثة أشكال من معيار التعامل بالمثل:

التعامل بالمثل المطلق - التعامل بالمثل المتوازي - التعامل بالمثل السلبي.

بالنسبة لشكل التعامل بالمثل المطلق: فهو يرتكز على مبدأ الإيثار (Atruiste) ولا يهتم بالوقت ولا بمحتوى التبادلات.

**التعامل بالمثل المتوازي:** يرتكز على فكرة المنح بالمقابل، فهو إذن يرتكز على أهمية استرجاع قيمة المورد المعطى.

**التعامل بالمثل السلبي:** يرتكز على فكرة الأنانية في التبادلات، حيث يكون في صراع دائم حول الفائدة التي يترتب عنها التبادل.

إنّ معيار التبادل بلعب دوراً مهماً في تنمية  
تمتتين احترام الواجبات وتمتين الإحساس بالدين.

فحسب (Green Berg, 1980): إنّ قوة الواجب الناتج عن المعاملة بالمثل أي بمعنى  
آخر الدين يمكن له أن يتأثر بـ:

- حوافز المدين (المعطي) (المانح).
- قيمة المزايا المتحصل عليها من طرف المستفيد.
- طبيعة السبب الذي من خلاله تم إعطاء الشيء.
- المؤشرات التي من خلالها نقارن بها الواجبات المتبادلة

(Nathalie Delobe & All, 2005)

**ج. نظرية التبادل الاجتماعي والأبحاث المتعلقة بالعقد النفسي:** إنّ الفرق بين  
التبادل الاقتصادي والتبادل الاجتماعي، هو على غرار الفرق الموجود بين العقد النفسي  
التبادلي Transactionnel والعقد النفسي التحولي Transitionnel، فإنّ اختلاف تلك العقود  
يمكن أن يكون على أساس المحتوى، أو على أساس المحتوى، أو على أساس مدة  
صلاحية العقد، الاستقرار... الخ.

إنّ العقد النفسي التبادلي Transactionnel: قائم على أسس اقتصادية ثابتة على طيلة  
وجود العلاقة، فصلاحية كبيرة لأنّ الحياة الشخصية للفرد غير مهمة في هذا العقد، ولا  
تؤثر على العمل.

أما بالنسبة للعقد النفسي التحولي: فهو تقوم على فكرة أنّ الفرد وظف للعمل طول  
حياته، حتى التقاعد يعمل لصالح العمل.

بالرغم من أنّ هناك تباين معرفي واضح بين هذين النوعين من الحالات ، فإنّ  
الدراسة الابستمولوجية التي تناولت العقد النفسي التحولي والتبادلي عرفت جدالاً ونقداً  
كبيرين من طرف الباحثين.

حيث تناولت بحوث (Roehling, 1996) و (Arnold, 1996) حول دراسة نقدية للعقد  
النفسي، أشاروا إلى أنّ العناصر المشكلة للعقد النفسي التحولي والتبادلي غير واضحة

وغير دقيقة ونسبية، مما يصعب إجراء بحوث بالنسبة لـ (Coyle – Ashapiro, 2000) و (Kessler 2000) ، فنوصل بحوبهم الامبريويه

(التجريبية) إلى بلورة ثلاث حالات من العقود هي:

- العقد النفسي التحولي.
- العقد النفسي العقلاني.
- العقد النفسي التكويني.

فنرى من هنا أنّ الباحثين تخلو على الفكرة التي من خلالها تقول أنّ هناك فرقا بين العقد النفسي التحولي والعقد النفسي التبادلي، إلى فكرة تقوم على أساس جمع العناصر الثابتة للعقد النفسي: كالأجور، المزاياء، الغير متعلقة بالأجر، إمكانية الترقية، جودة العلاقات. (Robinson, Morrison, 1995)

أما فئة أخرى من الباحثين فقد شد اهتمامها حول توجه آخر لدراسة العقد النفسي، فاهتموا بدراسة إمكانية الترقية، إمكانية التقدم الداخلي، محتوى العمل، مناخ العمل، المنح، التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة (De Vos, Bu yens, Schark, 2003) أما بالنسبة لتايلور (2005) (Robinson, Morrison, 1995) فكانت لهم اهتمامات أكثر شمولية وغير واضحة حول العقد النفسي.

من خلال كلّ هذه الدراسات، يتبين أنّ اختلاف الرؤى حول بلورة مفهوم دقيق للعقد النفسي كانت صعبة، وأنّ المناهج والمحكات المستعملة كانت أيضا متنوعة. هذال التباين نلاحظه أيضا في بحوث (Herriot et All, 1997)، حيث لاحظ هذا الأخير أنّ السمات والعناصر الموجودة في العقد النفسي التحولي موجودة هي أيضا في العقود العلائقية، وطرح سؤال في غاية الأهمية حيث قال: لا يهمنا معرفة إذا كان تباين (اختلاف) حول طبيعة تلك العقود، ولكن هل يمكن إجراء بحوث عملية في هذه الحالات؟

أما البحوث التي اهتمت بالعلاقة الموجودة بين معيار المعاملة بالمثل، والعقد النفسي فكانت هناك فرضية التي من خلالها توجد ميكانيزمات تتيح للفرد من تقييم عقده النفسي، فبالرغم من عدم توفر لدينا نتائج دراسات دقيقة، تبين لنا جليا أنّ قبول معيار

المعاملة بالمثل والترتيبات الشخصية للعامل إز  
طبيعة علاقة العامل بصاحب العمل.

فلاحظ (Coyle, Shapiro, 2002) أنّ قبول معيار التعامل بالمثل من طرف العمال،  
يضببط العلاقة الموجودة ما بين العوائد المتحصل عليها من خلال التبادل والسلوك  
داخل المؤسسة.

ونعني من كل هذا أنّ الاعتقادات الذاتية والإيديولوجيات الشخصية تساهم في  
قبول التبادل والتعامل بالمثل في المؤسسة.

ومما سبق نستخلص أنّ الدراسات حول العقد النفسي تستمد بعض أفكارها من  
نظرية التبادل الاجتماعي، ولكن لا تأخذ منها الجانب المعقد لصيرورة التبادل التي لمح  
إليها (Blau, 1964) وعلى الخصوص فإنّ نظرية العقد النفسي تعتبر أنّ التبادل بين  
العامل وصاحب العمل في تفاعلاتهم قد تكون متزامنة بالرغم من أنّ (Blau, 1964)  
اقترح التفرقة ما بين التبادلات المباشرة وغير المباشرة، حيث تكون التبادلات مباشرة  
لا يمكن فهمها كلية بدون فهم التبادلات غير المباشرة، مثال: إذا أراد عامل مساعدة  
زميل له في العمل فيقوم هنا صاحب العمل بمجازاة العامل.

فنرى من خلال هذا المثال أنّ نظرية العقد النفسي تهمل العلاقات المتشعبة داخل  
التبادلات، والتي لا يمكن لها أن تكون مهمة في فهم الأخيرة (التبادلات).  
فما يمكن أن يعاب عليه العقد النفسي، أنه يهتم بالتبادلات المباشرة ولا يهتم  
بالتبادلات والتي هي غالبا متشعبة في المؤسسة. (Nathalie Delobe & All, 2005)

#### 14. العقد النفسي كنموذج ذهني لعلاقات العمل:

إنّ التنظيم في مفهوم العقد النفسي يتطلب علينا الوقوف عند النظريات المعرفية  
التي تناولت النماذج الذهنية في بلورة العقد النفسي، (كما يوضح الجدول رقم 03).

وسوف نتطرق هنا إلى معرفة مدى نجاعة

ذهني، وكذا التطرق إلى بعض النظريات التي تناولت العقد النفسي في علم النفس المعرفي.

**تعريف وبنية المخططات المعرفية:** يعرف المخطط على أنه تنظيم معرفي، أو نموذج ذهني، مكون من عناصر مرتبطة معرفيا (Beck & All, 1967)، أو بمعنى آخر يمكن رؤية المخطط على أنه إطار معرفي يمثل معرفة منظمة لمفهوم معين، أو لفرد أو حالة، والذي يؤثر على الطريقة التي يتم من خلالها معالجة المعلومة (Taylor & All, 1984). إنَّ العقد النفسي يمكن اعتباره على أنه مخطط ذهني لدى العامل اتجاه علاقة العمل (روسو 1995)، إنَّ هذا النمط المعين يمثل إذن بنية معرفية للاعتقادات نحو واجبات والتزامات الأفراد فيما بينهم داخل علاقات العمل (روسو، 1995). إنَّ العقد النفسي كمخطط معرفي لعلاقة العمل، يساعد إذن العمال بالتعرف على محتوى وخصائص علاقة العمل، فهذه الأخيرة تؤثر أيضا على الطريقة التي يتم من خلالها إدراك الواجبات والوعود من طرف العمال داخل علاقة العمل.

تعتبر (روسو، 2001) أنَّ المخططات يمكن لها أن تكون متغيرة حسب تعقدها (عدد الاعتقادات المعرفية تكون المخطط)، في هذا الصدد تعطي روسو بعدين تتمكن من خلالهما تحديد معرفيا علاقات العمل:

- **التنشئة خلال مرحلة الطفولة والمراهقة:** ففي هذه المرحلة يقوم الفرد ببناء عدداً من القيم والتي تكون مربوطة مثلاً: كقيم العدالة، قيم العمل، والإخلاص فيه، والواجبات نحو الآخرين، وكذا الواجبات نحو العمل. (Morrison, Robinson, 2004)

- **الثقافة الوطنية:** ويعني بالثقافة ذلك الكم من الاعتقادات والقيم التي تؤثر على الفرد والتي يدركها ويعيش بها، والتي يمكن لها أن تؤثر في طريقته لبناء واجباته، واقترح كلا من (Morrison, Robinson, 2004) أنَّ القيم الثقافية الوطنية يمكن لها أن تؤدي بالفرد إلى بناء عدد من الانتظارات داخل علاقة العمل.

- **التجربة السابقة للعمل:** إنَّ التجارب السابقة للعمل يمكن لها أن تؤثر تأثيراً كبيراً في عملية الإدراك للعلاقة المهنية وبالتالي على طبيعة العقد النفسي ففي تجربة

قادها (Noe, Cavanugh, 1999) حينما درسوا دور

في إطار تسريح العمل) على الطريقة التي من خلالها يدرك العمال طبيعته العقد النفسي بينت هذه الدراسة أنّ العمال لهم أحاسيس معينة نحو تلك الترتيبات وكونوا إدراك معيناً نحو عملية طرد العمال، وبالتالي أثر على طبيعة العقد النفسي لديهم.

- **الثقافة التنظيمية:** القيم الثقافية الموجودة داخل التنظيم يمكن لها أن تؤثر على الطريقة التي من خلالها يدرك العمال واجباتهم وكذا طريقة لإدراك علاقة العمل. (Gries, Dulac, Delobbe, 2003)

- **التنشئة التنظيمية:** إنّ مراحل التنشئة التنظيمية تؤثر أيضاً على الطريقة التي من خلالها يدرك العامل واجباته نحو المنظمة، كما جاءت في بحوث. (Rousseau, Benderson, Robinson, Mobinson, Morrison, 2001, 2002)

- **المؤثرات الاجتماعية والتفاعلات اليومية:** إنّ التفاعلات مع عمال آخرين والمعلومات المتبادلة بينهما تؤثر على الفرد من حيث طريقة إدراكه لعلاقة العمل. (Rousseau, Morrison, Robinson, 1995, 2004)

- **الدور الذي يقوم به العامل داخل المؤسسة والحوافز:** لكل عامل أهداف وحوافز يقوم ببنائها نحو علاقة العمل ولهذه العناصر أهمية كبيرة في إدراك علاقة العمل لأنها تؤثر.

أ. على طريقة معالجة المعلومات داخل المؤسسة.

ب. طريقة سد الفراغ المنسوب بنقص المعلومات داخل المؤسسة وكل هذا يؤثر على العقد النفسي. (Nathalie Delobe & All, 2005)

## 15. الأسس التي يبني عليها العقد النفسي:

بما أنّ العقد النفسي هو في تطور مستمر، والذي يبني نفسه من خلال تجربة الفرد (Fiske, Taylor 1984) اهتم بعض العلماء على الأسس التي من خلالها يمكن بناء العقد النفسي، في أعمال (Robinson, Morrison, 1997, 2004) حددوا عدداً من العوامل

المرتبطة بالخبرة، والتي يمكن لها أن يؤثر على  
لهذه العوامل أن تظهر قبل، خلال، أو بعد انضمام الفرد إلى التنظيم.

## 16. النظرة المعرفية الاجتماعية لتكوين العقد النفسي:

انطلاقاً من النظريات المعرفية والمخططات التكوينية قامت (روسو، 1995) ببلورة فكرة أساسها، أنّ العقد النفسي يتكون انطلاقاً من معطيات اجتماعية معرفية، بحيث تعرفه أيضاً (العقد النفسي) على أنه: "مخطط أو نموذجاً عقلياً عند العامل. إنّ روسو تذكرنا أنّ علاقة العمل مكونة مبدئياً من طرفين من عامل وصاحب عمل، انطلاقاً من هنا تقترح روسو عدداً من العوامل يمكن لها أن تساهم في تكوين العقد النفسي فهي تقترح نوعين من العوامل:

- أ. الرسائل الخارجية والمؤشرات الاجتماعية الصادرة من المنظمة.
- ب. الترجمة والاستعدادات والبناءات الفردية.

فبالنسبة للعوامل الخارجية: فالعوامل الخارجية التي يمكن لها أن تكون العقد النفسي:

- أ. الرسائل والأحداث الصادرة من المنظمة حاملة الالتزام.
- ب. المؤشرات الاجتماعية الصادرة من محيط الفرد الجديد.

نعني بذلك أنّ المنظمات يمكن لها أن تلتزم نحو العمال بأمور شتى مستعملة بذلك مؤشرات مصرح بها أو ضمنية، والتي يمكن أن يعتمد الفرد من خلالها على بناء التزاماته الشخصية نحو المؤسسة، حيث تكون غالباً هذه النشاطات في ميدان تسيير الموارد البشرية، عند التوظيف أو عند الترقية، في دراسات روسو فإنها تحدد أربع عناصر التي يمكن من خلالها تبليغ الوعود:

- **المعطيات المفتوحة:** يمكن لها أن تساهم في تبليغ الوعود فهي تساهم في بناء العقد النفسي عند الفرد.



- ملاحظة اهتمام المؤسسة للأخريين: فالعا

اختلافات تعامل صاحب العمل مع العمال، فيبني الفرد انطلاقاً من ذلك افكاراً بسببه  
حول علاقات العمل وبالتالي يقوم بتكوين تدريجياً عقده النفسي.

- المظاهر السياسية التنظيمية: التي تساهم في تبليغ الوعود تعليمات الترقية  
والتكوين... الخ.

- البناءات الاجتماعية: فإنّ تاريخ المنظمة، صمعتها ومكانتها في المجتمع يمكن  
أن تساهم في تبليغ بعض الوعود داخل علاقات العمل.

وتعتبر روسو الإشارات الاجتماعية أنها صادرة من محيط العامل وتضعها ضمن  
العوامل الخارجية، فتلعب هذه الإشارات دوراً في بناء العقد النفسي، فهي تزود الفرد  
بمعلومات وخصائص حول العقد النفسي داخل المؤسسة ويمكن لها أن تضغط اجتماعياً  
على الفرد وتلزمه إلى تبني واجبات جماعية داخل العقد الجماعي.

الترميز: إنّ تلك المؤشرات الاجتماعية التي تساهم في تبليغ الوعود حتى يتم  
فهمها وإدراكها من طرف الفرد قدمت (روسو، 1995) ثلاثة شروط حتى يتمكن للفرد  
ترجمتها، والشروط هي:

- مصدر المعلومة أو مصدر الوعود يجب عليه أن يمثل السلطة في المؤسسة  
وأن يكون مصدر موثوق وشرعي.

- سياق تبليغ الوعود مهم وكلما كان منظماً كلما كانت الوعود المراد تبليغها  
واضحة أو مفهومة من طرف الفرد المستقبل بها.

الترتيبات الفردية: بما أنّ العقد النفسي يعتبر مفهوماً شخصياً فإنّ الاستعدادات  
الفردية تؤثر على بنائه، فالدراسات في هذا الموضوع أثبتت أنّ هناك ثلاثة استعدادات  
والتي يمكن لها أن تؤثر على بناء العقد النفسي.

- استعدادات معرفية.

- الحوافز، الغايات وأهداف العمل نفسه.



- الشخصية: حسب روسو فإنّ عملية معال

للعامل نحو المنظمة هو في غاية الأهمية في بناء العقد النفسي، فالاستعدادات المعرفية مهمة.

تعتبر الحوافز أيضا من النقاط غاية الأهمية في التأثير على بناء العقد النفسي. أما بالنسبة لمتغيرات الشخصية فهي في غاية الأهمية في بناء العقد النفسي فبنية الشخص على بناء العقد النفسي. (Nathalie Delobe & All, 2005)

### 17. تقييم العقد النفسي:

في العديد من الحالات قد يجد العامل نفسه مدركا أنّ المنظمة لا تقوم بواجباتها نحوه، بالرغم من أنّ هذه الأخيرة وجهت له إشارات عن وعود محتملة كانت تود تلبيةها.

إنّ مفاهيم خرق وقطع العقد النفسي يمكن لها أن توضح لنا عملية تقييم الفرد للعقد النفسي، ففي بعض الحالات يتوقف العقد النفسي عندما يدرك الفرد أنّ منظّمته أخفقت في تحقيق واجباتها نحوه (Morrison, Robinson, 1997)، مما يترتب عن ذلك عدداً من ردود الأفعال كالغضب والقلق والخداع ولهذا كان مهماً جداً على دارسي الموضوع والمسيرين في آن واحد الاهتمام بتلك المظاهر بطريقة علمية، لأنّ خرق العقد أو توقيفه يكون مصدراً هاماً لهم في دراسة تقييم العقد النفسي فإنّ أدبيات هذا الموضوع تسلط الضوء على "خاصية الذاتية"، التي تميز علاقة العمل، لأنّ خرق العقد سوف يحدث عدة تغيرات في العلاقة وإنتاج الصراع والتغيير في اتجاهات السلوكيات ومنه يلزم التعرف على كلّ هذه المتغيرات لفهم علاقة العمل فسوف نهتم فيما يأتي بمفهوم خرق العقد وصورته وكذا العوامل المشاركة فيه مسطّين الضوء على أعمال (Oliviere Herrbach, 2000).

**خرق العقد في المؤسسة:** هناك عدة بحوث بينت تردد تلك الظاهرة في التنظيمات حيث أولى الدراسات للعقد النفسي (Rousseau et Robinson, 1994) بينت أنّ

حوالي 55% من طلبة (MBA) في عينتهم اعتبرو خرق (بعضه).

في دراسة أخرى لـ (Feldman, 2000) بينت أن حوالي 52% من الأشخاص عبروا عن وجود درجة معينة من الخرق في تنظيمهم وأن 81% منهم عبروا أنه على الأقل هناك خرق للعقد بدرجة معينة وفي دراسة أخرى (Conway et All, 2002) بينوا أن هناك 69% من عينتهم صادفوا في العشر أيام الأولى من عملهم، أن وعدا لم يتحقق. وخالصة القول أننا نلاحظ من كل هذه الأعمال أم مفهوم خرق للعقد أو بعضه ظاهرة موجودة في المؤسسة.

وأن من 52% - 81% من العمال المستجوبين صادفوا خرقا للعقد أو بعضا منه على الأقل من حيث واجبات صاحب العمل (Conway et All, 2002). وأن خرق العقد أو بعضه يتصادف أحيانا مع ظروف خاصة، كحدوث تغيير تنظيمي في المنظمة في المنظمة أو في فترة متوترة أو في فترات تقليص العمال وإعادة الهيكلة.

**تطوير خرق العقد أو بعضه:** اهتم بعض الباحثون (Rousseau, 1995) (Morrison, Robinson, 1997) (Feldman, 1999)، أن النموذج لخرق العقد المقترح من طرف روسو قد تم تطويره، حتى وصلوا إلى فكرة مفادها أن خرق العقد النفسي هو نتاج سلسلة من الحوادث بدأت أولها بإدراك أن الطرف الآخر لم يفي بوعوده. أما (Morrison, Robinson, 1997) حددا نوعين أساسيين إلى إدراك نوعا معينا من خرق العقد أو التخلي. إن التخلي يحدث عندما يكون الفرد في المنظمة معترفا أن له واجبات ولكن لا يؤديها إما لأنه غير قادر على تأديتها أو ليست لديه الرغبة في تأديتها. (Morrison, Robinson, 1997)

اضطراب في فهم وشخصية الفرد المتعاقد (L'in congruence): فهي تحدث عندما يختلف الفهم للعقد النفسي بين الفرد والمنظمة، فهو ناتج عن اختلاف الإدراكات. فالتخلي ومعوقات الاتصال (L'in congruence) يمكن لهما أن تؤدي إلى إدراك لوعد غير

موفى له، أو بعبارة أخرى هناك وجود فارق من

والواقع وينجر عن هذا الإدراك تفعيل صيرورة من المفاربه عند الفرد نجعله يقيم كل طرف في علاقة العمل، ومدى التزامه لوعدها، فإن رأى الفرد أنه التزم بوعوده وأن المنظمة لم توف بوعدها هي أيضا، حدث إذن هنا نوعاً من الخرق.

**التخلي:** يحدث التخلي عندما يعترف طرف معين أنّ له واجبات ولكن لا يقوم بها سواء لأنه غير قادر أو لأنه غير راغب فيها (Morrison, Robinson, 1997) ويمكن لنا من هذا التعريف القول أنّ هناك نوعين من عملية التخلي.

**التخلي عن طريق عدم استطاعة فعل الشيء:** تعكس الحالة التي من خلالها يكون الفرد في حالة استحالة الإيفاء بوعوده ومصدرها قد يكون متغيراً مثال: تقليص العمال، المنافسة الحادة، ...الخ.

فمن وجهة النظر الأمبريقية (Morrison, Robinson, 1997) درسوا أثر المحيط التنظيمي على احتمال إدراك نوعا من الخرق وقدموا فريضة أساسها أنّ عملية التخلي عن طريق عدم استطاعة فعل الشيء تحدث غالبا في فترات صعبة اقتصادياً تمر بها المؤسسة.

**التخلي لأن الطرف الآخر غير راغب في أداء ترتيبات العقد النفسي:** وهنا نكون أمام حالتين:

أ. إما أن الطرف تخلى عن الوعد بدون أن تكون له النية المسبقة لأدائه.  
ب. إما أن يتخلى عن القيام بترتيبات العقد النفسي مع صبر الإصرار (Morrison, Robinson, 1997)، فهما يعلقان على هذا السلوك ويقولان، بما أنّ الطرفين المتعاقدين يلجآن غالبا إلى التصرف بالارتجالية فإنّ المنظمة سوف لا تحترم التزاماتها نحوهم وهنا يدخل الطرفان في اعتبارات وحسابات اقتصادية محضة، فإذا كانت الفائدة من التخلي أكبر من التكلفة فيقع هناك عدم احترام للواجبات، وحدد (Morrison, Robinson, 1997) ثلاث عوامل التي يمكن لها أن تحدد التكلفة والفوائد المؤثرة على عملية التخلي:

- توازن في السلطة.

- سلوك العامل.

- طبيعة علاقة التبادل.

**اضطراب في شخصية الفرد (L'in congruence):** النوع الثاني من خرق العقد يتمثل في اضطراب شخصية الفرد (L'in congruence) حسب (Morrison, Robinson, 1997) فإنها تحدث عندما يكون الطرفين المتعاقدين لهم إدراكات مختلفة حول طبيعة الالتزامات المكونة لعلاقة العمل فإن اضطراب شخصية الفرد. (In congruence) يمكن لها أن تؤثر على مضمون الالتزامات في العقد النفسي. حدد (Morrison, Robinson, 1997) ثلاثة أسباب التي من خلالها يمكن شرح اختلافات الإدراكات من حيث الواجبات عند طرفي العلاقة.

- كثرة المخططات المعرفية.

- تعقيد الواجبات.

- النقص في عملية الاتصال.

أ. وهو كثرة المخططات المعرفية: عندما تكون علاقة العمل بسيطة يكون مخطط واحد يضبط العلاقة والذي من خلاله نفهمها ونتعامل معها وندركها ولكن مع تطور الخبرة (Taylor, 1984) وتعدد الاهتمامات تنشأ بطريقة غير إرادية مخططات أخرى يمكن أن تؤثر في المخططات وكثرتها، نذكر على سبيل المثال: التنشئة في الطفولة، والمراهقة، التنشئة التنظيمية، المهنية، السوابق الثقافية... الخ.

فكل هذه العوامل، يمكن لها أن تكون عددًا من المخططات، تجعل من العقد النفسي يخترق.

ب. تعقيد الواجبات: إن تعقيد المثيرات المدركة، تعتبر نوعًا آخر في اضطراب

الفهم والشخصية (In congruence) لسببين هما:

أولهما: ففي علاقة عمل هناك إشارات ومثيرات كثيرة يمكن فهمها أو التخلي عن بعضهما أو احتقار بعضها وهنا يمكن أن يتفادها كلا الطرفين على أهمية المثير المرسل وبالتالي يمكن أن يحدث هنا خرق للعقد.

أما النوع الثاني: فهو مرهون بالوعود والو

تكون هذه الأخيرة مبهمة وغير كاملة يستحيل على كل طرف، إعطاء معنى لها  
وتفسير معطياتها (Ross, 1993)

ومن هنا يمكن أن تحدث عملية خرق للعقد:

أما العامل الأخير: النقص في الاتصال: وفي هذا الصدد (Morrison, Robinson, 1997)  
للاتصال أهمية كبيرة لأنّ من خلالها يقوم المشرف بتحديد ترتيبات للعقد الناشئ  
في مرحلة التوظيف (Rousseau et All, 1994).

بواسطة عملية الاتصال سوف يقيم العامل الجديد طبيعة عقده النفسي، ترتيباته،  
شروط العلاقة... الخ.

وهذا يعتبر عامل من العوامل التي تؤدي إلى خرق العقد النفسي أو بعضه.  
(Nathalie Delobe & All, 2005)

### الأبعاد الثلاثة للعقد النفسي:

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

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

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

الفرد، المنظمة، المحيط، كما يبينهما الشكلان رقم (8، 9).

ولما كانت الأبعاد الثلاثة هي العوامل التي قد تشكل العقد النفسي فيبدو من  
المعقول أن نناقشها وتتوقف عندها بنوع من التحليل والإيضاح.

إنّ الدراسة الصحيحة للعقد النفسي في نظرنا، تستدعي الاستعانة بإحدى  
النظريات المشهورة والمعروفة بنظرية الأنساق (K) وذلك لسببين رئيسيين: أولهما

مقاربتها الشمولية للظاهرة وثانيهما التركيز على علاقتها ببعضها البعض.

إنّ المقاربة النسقية جاءت تكملة لمدرسة الموارد البشرية من خلال البحوث التي أجريت في معهد "تفيستوك" (Tavistock Institue) (la flamme . M, 1979) ومن خلال دراسات أخرى فإنّ مؤسسي هذه المدرسة يعتبرون أنّ المنظمة هي عبارة عن كلّ اعتماداً على نموذج الجشطالتية « Gestalt » والمنظمة بهذا المفهوم هي عبارة عن نظام يتفرع هو بدوره إلى عدة أنساق أو نظم فرعية.

**العوامل الخارجية والعوامل الداخلية للعقد النفسي:** يمكن أن نسميها العوامل أو المكونات أو المتغيرات وانطلاقاً من المقاربة النسقية فإننا ندرس علاقة الترابط بين الأفراد والمنظمة كأنساق مستقلة ومتفاعلة مع بعضها.

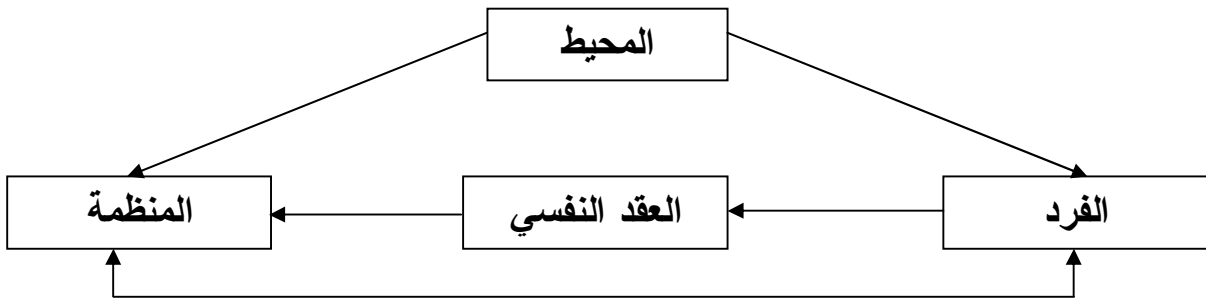
**أولاً: النسق الفردي:** يشمل النسق الفردي جملة من الأنساق الفرعية أو العناصر يمكن أن تبرز كالتالي:

الكفاءات.

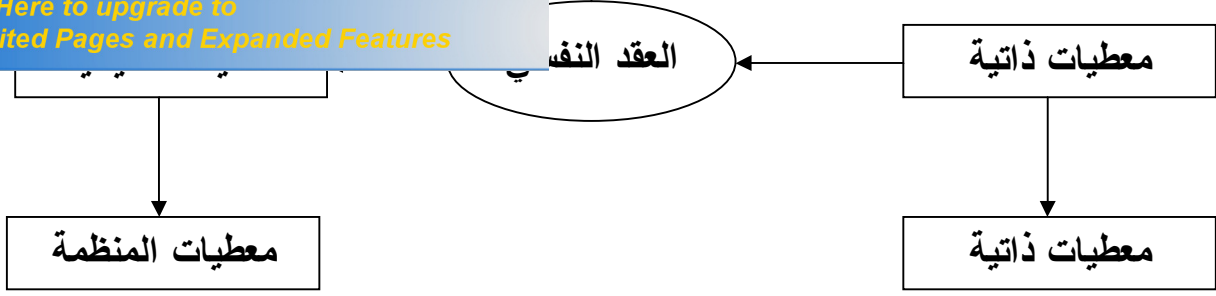
الطباع والاستعدادات.

العادات والتقاليد.

القيم.



الشكل رقم (02): أبعاد العقد النفسي.



### داخل المؤسسة

أسلوب التسيير ونوعية المسيرين

تصميم العمل وتحديد الأدوار

نظام المحفزات: الترقيّة، المالية والمعنوية

أسلوب التقييم

التسيير والمجموعات الغير رسمية

ظروف العمل: طبيعة محيط العمل العلاقة مع

الأخرين.

معطيات المحيط الواسع

خارج المؤسسة:

الوصية:

موقع سلطة صنع القرار (المسافة)

أنماط التسيير المستعملة

نظم وقواعد تسيير المستخدمين

المحيط:

مقارنة مع الأعمال والوظائف الأخرى

نوعية الخدمات الإدارية والاجتماعية في إشباع

التوقعات

### أبعاد الشخصية:

السمات المزاجية

الاتجاهات والميول

القيم

القدرات الجسمية والعقلية

القدرات الجسمية والعقلية

جوانب فسيولوجية

القدرات العقلية

الجوانب المعرفية:

المستوى التعليمي

المستوى المعرفي



## الجوانب الثقافية:

التشجيع الثقافي

التجربة الثقافية والعلمية

القيم والاعتقادات: إدراك العالم الخارجي

الشكل رقم (03): مكونات أبعاد العقد النفسي.

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

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

## 18. أثر العقد النفسي على الاتجاهات:

**الرضا:** اهتم الباحثون بموضوع خرق العقد أو بعضه وعلاقته بالرضا.

**مثال:** على أساس دراسة، كانت عينة البحث فيها طلبه (MBA) وتبين (Robinson, Rousseau, 1994) أن إدراك خرق العقد كان مربوطا بطريقة سلبية على الرضا نحو العمل وبصفة عامة فكل البحوث الأمبريقية تثبت وجود علاقة سلبية بين خرق العقد أو بعضه والرضا في العمل (Taylor et All, 2005).

**الالتزام:** في دراسة (Turnley, 1998) حول دراسة خرق العقد أو بعضه إبان إعادة هيكلة المؤسسة لاحظ أن العمال الذين مروا بمرحلة خرق العقد، كان التزامهم العاطفي نحو المؤسسة ضعيف. وفي دراسة (Lester, 2002) درس الطريقة التي من خلالها يقوم العمال ومشرفيهم بإدراك خرق العقد، لاحظ أن درجة التزامهم نحو المؤسسة كان ضعيفا.



في دراسة أخرى (Turnley, 2004) حول الع

نحو النقابة، وجد أنّ إدراك خرق العقد أو بعضه كان مربوطاً بطريقه إيجابيه مع  
الالتزام نحو النقابات.

وخلص القول هناك عدة بحوث التي تثبت أنّ خرق العقد أو بعضه داخل العقد  
النفسي له علاقة بالالتزام النقابات.

**الثقة:** في دراسة (Robinson, 1994) كانت عينتها طلاب (MBA) أثبت أنّ الإدراك  
بخرق العقد أو بعضه مرتبط بطريقة سلبية مع الثقة نحو صاحب العمل. وفي هذه  
الآونة عدد البحوث حول موضوع أثر العقد النفسي والثقة غير متوافر ولكن القليل منها  
يثبت أنّ خرق العقد النفسي أو بعضه مربوط بنقص الثقة نحو صاحب العمل  
(Morrison, 1995).

**نية البقاء أو مغادرة المؤسسة:** في دراسة (Rousseau, 1994) ذكرت أنّ إدراك  
خرق العقد النفسي أو بعضه مرتبط بطريقة سلبية بنية الفرد في البقاء بالمؤسسة.  
في دراسة أخرى (Feldman, 1999) يثبت أنّ العمال الذين يعتقدون أنّ عقدهم  
النفسي أصيب بخرق، يحاولون البحث عن عمل آخر، وكلّ الدراسات حول هذا  
الموضوع أثبتت تلك العلاقة (Taylor, 2003).

**اتجاهات أخرى:** في دراسة قام بها (Conway, 2002) حول الراحة النفسية والعقد  
النفسي أثبتت أنّ هناك علاقة إيجابية حول حالة العقد النفسي والرضا عن الحياة بصفة  
عامة.

وفي دراسة (Briner, 2002) حول العواطف والمزاج وخرق العقد النفسي وجد أنّ  
خرق العقد أو بعضه يؤثر سلباً على عواطف الفرد في المؤسسة.

وفي دراسة أخرى (Gakovic, 2003) حول موضوع أثر تحقيق أو عدم تحقيق  
الواجبات نحو صاحب العمل على التعب العاطفي هو ذات علاقة سلبية. (Nathalie  
Delobe & all, 2005)

## 19. أثر العقد النفسي على السلوكيات:

**الأداء (Performance):** هناك عدّة دراسات أثبتت أنّ خرق العقد النفسي أو بعضه مربوط بطريقة سلبية على الأداء في العمل (Robinson, 1996).

وفي دراسة أخرى حول العقد النفسي على الأداء (Robinson, 1995) بينت أنّ إدراك خرق العقد أو بعضه يوحي بطريقة سلبية سلوكيات المدنية (سلوكيات المواطنة التنظيمية مثلاً) للعامل.

**إدراك الواجبات وتحقيقها:** انطلاقاً من فكرة أنّ معيار المعاملة بالمثل، اهتم بعض الباحثين بدراسة أثر خرق العقد أو بعضه، أدت إلى إضعاف إحساس العامل بالواجبات نحو المؤسسة.

**سلوكيات أخرى:** بعض الدراسات أثبتت أنّ إحساس العمال باللاعقل تؤثر على السلوك وتؤدي إلى احباطات وعدوانية. (Nathalie Delobe & all, 2005).

**الوسيلة L'instrument:** مع هدف تطور البنود الأربعة لكل بناء، يستعمل العقد النفسي 5 بنود لكل جدول مقترح. الاستبيان يتناول أو يستعمل على السجل الذاتي أو شكل السمات، يسمح بإقامة المسح ويساعد الإدارة على إدراك ومعرفة جزء من النشاطات التطورية، أين المشاركين يصبح باستطاعتهم إدراك إجاباتهم بالإضافة إلى إيجابية المنافسة العامة حول النموذج الملاحظ من خلال المشاركين.

كل بناء في الاستمارة يصف ويقاس مرتين، أولاً في معتقدات بخصوص التزام رب العمل من العامل، ومن جهة أخرى التزام العمال اتجاه المؤسسة.

Les articles الأصلية لكلّ واحدة Zobalance الناتجة (10 نموذج الالتزامات محددة على حسب رب العمل وحدود العامل). أدلة التقسيم إلى 4 مجموعات.

أول مجموعة تحتوي على 7 التزامات رب العمل (على المدى القصير، الولاء، الضيق، الديناميكية، التنفيذ، التطوير الداخلي والخارجي للأداء، الاستقرار). وكان السؤال كالتالي: "بالنظر للعلاقة التي تجمعهم مع رب العمل، إلى أي مس يلتزم رب العمل بواجباته". الرجاء الإجابة على السؤال باستخدام 1 - 2 - 3 - 4 - 5.

## المجموعة الثانية: تشمل 3 جداول Transition

(التآكل) واستعمال جداول من 1 إلى 5. "إلى أي مدى تصف البنود الواردة ادغاه تصف صاحب العمل مع العامل".

**المجموعة الثالثة:** تشمل 7 التزامات للعمال (مماثلة لصاحب العمل المقاس أعلاه). وباستخدام: "إلى أي مدى للالتزام صاحب العمل؟"

**المجموعة الرابعة:** تشمل الجداول للتعامل (Transition) للعمال مقارنة مع التعامل لصاحب العمل. الجملة الواردة "إلى أي مدى تصف هذه العناوين أو هذه الجمل علاقتك مع صاحب العمل "من 01 إلى 05".

في المجموعات الأربعة الواردة أعلاه وردت البنود متسلسلة ومكمّلة لبعضها. ثم وردت بنود في نفس النطاق كانت قريبة من بعضها في التسلسل في الالتزامات للعمال وأصحاب العمل كانت على المدى القصير الولاء، الضيق، التنفيذ الديناميكي، الأداء الداخلي، التطور الخارجي، الأمن التسلسل بالنسبة للعمال وأصحاب العمل: بنود الشك والريبة والاضمحلال.

## 20. حالات العقد النفسي في المؤسسة الجزائرية:

كلّ هذه التصنيف وهذه الاتجاهات تعتمد على المعطيات البنية التي وجدت فيها والتي انتقاهما أصحابها منها، وهذه البيئة هي الليبرالية وتتميز بالنظام الوقت الخاص أما بالنسبة لمؤسساتنا وهي عمومية أو أنها تنتقل من العام إلى الخاص هناك مظاهر أخرى خاصة ومميزة تتكوّن من خلال الثقافة والبيئة، وأساليب التنظيم والتسيير المتبعة في مؤسساتنا ومن بين الحالات التي يمكن أن يكون عليها العقد النفسي:

**1. عقد الولاء أو التعاوني:** في هذا الصدد يتقمص الفرد أهداف المنظمة ويعمل على تحقيقها ويبدل أقصى الجهود، كما تستجيب المؤسسة للعامل من حيث حاجياته وتوقعاته، فهو عقد صحيح ومثالي بالنسبة لتحقيق أهداف التيسير ويحسن المستوى المعيشي للعمال.

## 2. العقد النفسي التوطئي: هذا العقد لا يتد

الأشخاص القائمين على الإدارة والمراقبة وبين العمال، وهو نوع من الاتفاق السري بين الطرفين حول إيجاد أنماط من التسيير البعيدة تمامًا عن القواعد المنصوص إليها، والتي لا تحقق أهداف المؤسسة ولا حتى إخلاصها في ظل النظام العمومي، ويتعلق الأمر مثل في عدم المحافظة على الدوام والتأخر وترك العمل في وقت مبكر وتكون الأمور غير العادية مقبولة ومتفق عليها. والعقد التواطئي هو العقد الذي يتوقع العامل فيه أنه يمكن التصرف في مواعيد العمل، وحتى الحضور إلى العمل قد يكون ضروريا في هذه المؤسسة وحتى إن أرادت التغيير في الوضع لا يمكنها ذلك لأسباب مختلفة كما أنه لا يوجد متى يسهر على ذلك.

## 3. العقد النفسي التحولي: هو مبنى على حاجات ظرفية وكل الطرفين يعرف أن

العقد قائم لمدة معينة، ويتم تبادل الالتزام في قبره هذا العقد وقد يحدث العقد النفسي في ظل تغير الظروف كإعادة الهيكلة أو التأهيل وتطفو العقود.

## 21. مصطلح الالتزام التنظيمي:

إنّ السلوك التنظيمي يُعتبر الرابط الشعوري (enotroset) الذي يكونه الفرد اتجاه المنظمة والذي يرتكز على قيم في العمل وأخلاقيات منقسمة بين رغبة في بقاء الأفراد في المنظمة وبين المشاركة الوظيفية (2001 Meyer, Horxovith)، بهذا المفهوم الالتزام التنظيمي باعتباره عنصر أو عامل شعوري، عاطفي يترجم عنه عنصرين هما عنصر التخلي عن المنظمة وعنصر الحاجة. (Mayer, Smith, 1993). وتوافقا مع مفهوم العقد النفسي كمكوّن اجتماعي يجب التركيز على أن كلّ هذه الأبعاد الالتزام التنظيمي تصب في الإدراك الالتزام التنظيمي تصبّ في الإدراك الديناميكي و (Contesstuelle) الذي يطوّره الفرد للعلاقة التي تربطه مع منظمته بمعنى تقييم ذاتي للفرد للوضعية التي وجد نفسه محاط بها. وهذا التقييم يتطورّ بحسب التغير التنظيمي. والتطورّ الشخصي للأفراد على مستوى السن وفترة العلاقة بالعمل (Sharpe, 2003).

ومن هنا فإنّ الأفراد الملتزمون (شعوريًا) يبقون

لكن الحاجة فإنهم يبقون لأنّ عنصر التخلي عن المنظمة مرهق جدًا. أما المعنوي فإنهم يبقون في المنظمة لأسباب تتعلق بالمعايير العملية (في العمل) والاجتماعية. بمعنى أنّ الالتزام الشعوري يعني أنّ الفرد لديه الرغبة والإرادة في البقاء في المنظمة، أما التزام الحاجة والمعنوي فيعني البقاء الضروري في المنظمة.

هذه الأبعاد الثلاثة تظهر كلّ على طريقتهما أنّ الالتزام التنظيمي هو مكون اجتماعي يعكس العلاقة الحركية الديناميكية بين الفرد والمنظمة والذي يآثر على القرار في البقاء في المنظمة.

العديد من الخصائص الفردية والتنظيمية هي السبب في نوع الالتزام الذي يطوّره العمال اتجاه المنظمة (1993, Smith, Mayer, Allon).

**الالتزام الشعوري affectif**: مطوّر من طرف عمال خبرتهم تتوافق مع انتظاراتهم.

**الالتزام للحاجة**: مطوّر من طرف عمال واعين بالأرباح التي تجنبها المنظمة ووعيهم بصعوبة الحصول على عمال في منظمة أخرى.

**الالتزام المعنوي**: يأخذ مراحل (سيرورة) الاجتماعية التي تولد عند العمال أشكال الواجبات أو مفهوم التبادل نحو المنظمة يعود أو يرجع للأرباح، من خلال نشاطات للتكوين المستمر المقدمة والمتحمّل نفقاتها من طرف المنظمة.

### **المنظمة كمدّعم للتطور L'emplogobilité للأفراد:**

انطلاقاً من حتمية أنّ التقدم الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للمحيط تجلب تغييرات تنظيمية مهمّة وأنّ إدراك العمال لعلاقاتهم في العمل تأتي بالمقابل مثل: الأجر والفوائد الاجتماعية، لفرص تطوير الكفاءات، لتسيير الأداء، ولمحتوى العمل، تشكل تأثيراً على اتجاهاتهم وسلوكياتهم، ليس من المفاجئ أنّ الألفية الأخيرة أظهرت عناية جدية من طرف الباحثين لمصطلح العقد النفسي (Sharpe, 2003)، بعض الباحثين ركزوا على تقييم النفسي (Parkes et kidder 1990, Csoker 1995, Ehrbich 1994, Kissler 1994, Oreilly 1994). وبالمقابل فإنّ آخرين اهتموا باستراتيجيات جديدة لتسيير لضبط الواجبات

المتبادلة بين العامل ورب العمل وكذلك تشجع  
(1994 Guzzo et Noon, Greller et Rceuseau 1994).

L'employabilité قدمت كثيراً كعامل جدّ مهم في البعد التبادلي للعقد النفسي الجديد  
عصر إيجابي مرّة للأفراد والمنظمات ونجد بعدين متناقضين (Relinson, Rceuseau)  
(1999 Heldmon, 1994)

**البعد التفاؤلي:** يعتمد على اعتماد المؤسسات على الضمان للعمال كلّ الدعم  
اللازم لتدعيم L'employabilité في داخل وخارج المنظمة، بحيث تعمل على التركيز  
على مصلحة العمال لتطوير من L'employabilité.

**البعد التشاؤمي:** طلب التطوير لـ L'employabilité تأتي من العامل الذي يتولد له  
إحساس بأنه ترك بدون الاعتناء به (Copeli 1999).

تم توضيح 10 مفاتيح للنجاح لتطوير L'employabilité (Reilly 1994):  
الثلاثة الأكثر الأهمية هي:

1. توفر ثقافة تنظيمية للتكوين تتعلق باتجاهات التسيير وتطوير الكفاءات.
2. التمثلات L'employabilité لتطوير الكفاءات كعامل مهم الإستراتيجية التنظيمية.
3. القدرة التنظيمية لمواجهة التواتر الداخلي والخارجي كالتغيرات التكنولوجية  
والسياسية الحديثة للقيادة أو المناقشة.

العوامل السبع الأخرى تتطرق لاختلاف استعمالات التكوين والتعلم مثل التكوين  
الداخلي والخارجي، والتكوين المستمر في المنظمة بفضل المدربين، الاعتراف من  
طرف المنظمة بالتكوين الخارجي، التكوين اللارسمي، القدرة على الإجابة على  
حاجيات الأفراد، وأخيراً تقييم تطوّر الكفاءات ودرجة فائدتها على الاستثمار.

يتضح جلياً أنّ تطوّر L'employabilité للعمال لا تتركز فقط على قدرات السلطة  
والقرارات التشريعية وإنما تعتمد كذلك على استراتيجيات التسيير المستعملة من طرف  
المنظمات لمواجهة سوق العمل وتدعيم فعاليته، حسب العلماء فإنّ L'employabilité  
تقدم عامل نجاح للعقد النفسي الجديد تتمثل في العلاقة بين العمال ورب العمل  
(Pascale 1995)، وهذا يطرح أنّ الالتزامات الجديّة بين الطرفين إذا كانت العلاقة على



المدى البعيد غير ممكنة، لأنّ الثقافة الأجوبة ي  
والأمن في العمل يحلّ محلها التطوير في L'employabilité في داخل وحارج المنظمه،  
وكنتيجة فإنه على المنظمات استثمار في تطوير L'employabilité لعمالهم، وغياب الأمن  
في العمل يُعتبر قصة المسار المهني يجب أي يخلفها (يعادلها) تمكين كلّ عامل قيمته  
وحركته في العمل. (Sharpe 2003)

هذا يعني أنّ نتيجة للأبحاث ترتكز أنّ مبدأ L'employabilité للعقد النفسي الجديد  
مقبول في قبل مجموعة عمال ثم اختيارهم ، بحيث لوحظ أنّ العمال الشباب طموحين  
ويهمهم تطوير كفاءاتهم، يبحثون عن الاستقلالية، عن المرونة وعن التحدي في العمل  
والمشاركة في القرارات التي تحيط بحياتهم العملية (Pemberton, Hamet 1994, Herriot  
1996).

أوضحت الدراسات (Sharpe 2003) أنّ الانتظارات نحو المسار المهني عند الشباب  
تختلف عن انتظارات العمال الذين يشغلون مناصبهم منذ سنوات في بعض المنظمات  
العمال الشباب لم يعرفوا العقد النفسي القديم، كذلك لم يطوروا الانتظارات القوية مثل  
زملائهم القدماء (نووا الخبرة في الميدان)، مثل: الأمن في العمل، الشعور بالإهمال  
(Le perte)، يكون أقل شدة عند العمال القدماء الذي يُظهرون صعوبة في تقبل شروط  
العقد النفسي (Hillrop 1995)، تظهر الأبحاث كذلك أنّ الأفراد من مختلف الأعمار أكثر  
إصراراً على فكرة تكوين المسار المهني في نفس المنظمة، وبالتالي على البعد العلائقي  
(Relationnelle) العقد النفسي (Sharpe 2003).

إنّ المنظمات تتطور وتنمو في محيط مستقر في خلال فترات طويلة، وقد أصبح  
أكثر صعوبة وتعقيداً أكثر حساساً (Fragile) تحديد عوامل العقد النفسي الجديد لأنّ العديد  
من العوامل الشخصية والتنظيمية وعوامل المحيط تأثر على إدراك الأفراد اتجاه  
العلاقات في العمل (Sharpe 2003). من الصعوبة تحديد عوامل العقد النفسي الحديث  
وأكثر صعوبة في المنظمات المعقدة في محيط تنافسي (SONI 2004, Sharpe 2003)،  
المنظمات التي تتعايش هي التي تستطيع جذب والاحتفاظ بأحسن العمال، بمعنى أنّ  
المنظمات يجب أن تجد حلولاً مبتكرة للمشاكل الحالي المتمثل في (Capital humain).

لا يكفي إعادة خبرات الماضي (SONI 2004)

مفهوم هذا العقد النفسي الجديد، خاصة المرتبط بتطوير L'employabilité عند العمال

(Sharpe 2003).

## خلاصة:

تعرضنا في هذا الفصل لمناقشة مفهوم العقد النفسي من حيث حالاته وأبعاده، وقد سلطت معظم الدراسات الضوء على نقطة العلاقة بين العامل وصاحب العمل والتي تضم كل من اتجاهات وسلوكيات كلٍّ من طرفا العقد (عامل وصاحب العمل) داخل المؤسسة، والتي تقوم على الوعود والانتظارات غير المصرح بها (الخفية) الشيء الذي يعقد العقد النفسي ويصعب نوعاً ما في فهم طبيعة النفسي السائد داخل المنظمة وعدم وضوح تصوّرات العامل وصاحب العمل.



## تمهيد:

من نعم الله علينا أن وهبنا القدرة على معرفة ذاتنا، لكن جهلنا لأنفسنا وعدم استغلالنا لهذه القدرة يجعلنا نقيم دأوتنا تقيماً خاطئاً، فإما أن تعطينا أكثر من حقها فتتقل كاهلها، وإما أن نزرديها فتقلل من قيمتها فنسقطها، فمختلف المشاعر والأحاسيس التي نملكها اتجاه أنفسنا هي التي تكسبنا الشخصية القوية المتميزة هذه المشاعر تعبر عن مدى تقديرنا لذاتنا.

ويعتبر تقدير الذات بعداً هاماً من أبعاد الذات، وهو عبارة عن تقييم الفرد لذاته، هذا التقييم قد يكون سلبياً كما قد يكون إيجابياً، وفقاً لذلك يتحدد سلوك الفرد لذا يُعتبر تقدير الذات منظماً للسلوك ودافعاً له.

## 1/ تعريف مفهوم الذات:

1. **التعريف اللغوي:** ذات: "ذات الشيء حقيقته وخاصيته يقال هذا الشيء ذاتي، وفي الأدب العربي يقال نقد ذاتي".

ويقال أيضاً: "لقد أتاني بذاته أي بنفسه والذات أعلم من الشخص لأن الذات تطلق على الجسم وغيره، والشخص لا يطلق الأعلى الجسد.

وقد ذكرت الذات في القرآن الكريم لقوله تعالى: "ذاوت أفناني" سورة الرحمان الآية 48، "إنّ عليهم بذات الصدور" سورة الملك.

2. **التعريف الاصطلاحي:** لقد عرف ويليام جيمس الذات على أنها: "المجموع الكلي لما يستطيع الإنسان أن يدعي أنه له: جسده، سماته، قدراته، ممتلكاته، أسرته، أصدقائه، أعداؤه، مهنته وهواياته". (سمير كامل أحمد 1998).

كما يرى سارنراي الموجود لذاته هو الموجود الذي يشعر بذاته هو الموجود الذي يشعر بانطواء ذاته على نقص في الوجود ومعنى ذلك كله أنّ الموجود الممثل هو الموجود في ذاته، أما الموجود الذي يشعر بالنقص فهو الموجود بذاته" (مصطفى حسن علي 1998).

يعرف معجم علم النفس الذات على أنها ضم

وحدته.

ولقد أنشأ فكرة مفهوم الذات علماء معاصرون، بحيث يعرفها "سلامي" بأنها: التمثيل المعرفي للشخص من طرف الشخص نفسه، ولعلاقاته بالأفراد والأشياء التي تعتبر مهمة بالنسبة له.

وعموماً يعرف علم النفس الذات على أنها تعبير عن وعي، وفي نفس السياق يعرض "C. Renouvier" الذات واللاذات لتعريف الشخصية ويتعلق الأمر بالفرد الواعي كوحدة ذاتية عوضاً عن الأنا الذي يوحى إلى مجموعة الخصائص الفردية، بينما يعرف "W. James" في كتابه "مبادئ علم النفس" الذات بأنها "مجموع كلي لكل ما يمكن للفرد أن ينسبه إليه من حيث جسمه وقدراته الفيزيائية وأغراضه ومسكنه، قرينه وأولاده، أسلافه وأصدقائه، سيرته وعمله وأراضيه وخيوله، حتى حسابه البنكي".

تعود فكرة الذات إلى كلّ ما يحسه الفرد في نفسه، وكلّ ما يفكر أنه ينتمي إليه كخصائص شخصيته، قيمة، طموحاته.

يطلق فرويد لفظ الذات على الجزء اللاشعوري من الأنا ويظن بأن الأنا هو ذلك الكيان الذي يبدأ من نظام إدراك العالم الخارجي والذي يُعتبر أولياً قبل الشعور، مع الاحتفاظ بمعنى الذات لكلّ العناصر النفسية الأخرى الذي يمتدّ فيها الأنا بصفة لاشعورية، فالنسبة لفرويد يتألف الفرد من الذات النفسية غير المعرفة ولاشعورية يضاف إليها الأنا السطحي المنبثق من نظام الإدراك الخارجي، حيث لا يوجد فصل كامل بين الأنا والذات، خاصة في قاعدة الذات حيث يتمازج المفهومان كما أنّ المكبوت يختلط بمعنى الذات بصفته جزءاً منه.

بالنسبة "وليام جيمس": تحتوي الذات كلّ ما هو الأنا، وما يملكه الأنا أي أنّه "أنا" متوسع يشمل كل ما هو شخصي: يصنف "جيمس" "مكونات الذات" كما يسميها إلى أربعة أجزاء:

الذات المادية: تتعلق بجسد الفرد وكلّ ما ينتج

الذات الاجتماعية: تتعلق بمدى تفاعل الفرد مع مجتمعه والانطباع الذي يتركه

فيه.

الذات الروحية: وهي القدرات والاستعدادات الجسدية والفكرية، الميول والطموحات... والتي يعترف بها الشخص كجزء من شخصيته.

الأنا المطلق: والذي يرجع إلى المعنى التعريفي أو المتواصل بين العناصر الثلاثة السالفة الذكر.

تعود فكرة الذات على كلّ ما يحسّه الفرد في نفسه، وكلّ ما يفكر أنه ينتمي إليه كخصائص شخصيته، قيمه وطموحاته.

لكبير (1978) في كتابه "مصطلح الذات"، الوعي بالذات، إدراك الذات، التمثّل للذات، فكرة الذات ثم استعمال هذه الكلمات استعمالاً مترادفاً؛ وهي نوعان:

1. تتطرق لمصطلح الذات على قاعدة الإدراك، إدراك الفرد لعوامل محيطه، إدراكه لنفسه (لذاته)، وإدراكه لعلاقته مع الآخر.

2. تعتمد على الدينامية الفردية الداخلية (intra - individuelle) في إطار جوانب الشخصية.

له مفهوم متعدّد الأبعاد يكتسي شكلاً لاشعورياً (ذات ظاهرية)، وشكلاً شعورياً (ذات ظاهرية).

تيار علم النفس الاجتماعي: هذا التيار يفضل تحليل مصطلح الذات على قاعدة علاقة الذات مع الآخرين، أين تعتبر أهمية المحيط والتنشئة الاجتماعية للفرد في تكوين مصطلح الذات (جرجن وجرجن، رُدريغازميد).

## 2. مفاهيم تقدير الذات:

**عند مصطفى كامل:** (سهير كامل، 1994) "نظرة الفرد واتجاهه نحو ذاته ومدى تقدير هذه الذات من الجوانب المختلفة كالنوع والمركز الأسري والمهني والجنسي وبقية الأدوار التي يمارسها في مجال العلاقة بالواقع ويشكل توظيفاً أو تعديلاً أو انحرافاً في علاقة الفرد بذاته".

**عند محمود أبو النيل:** (محمود أبو النيل نفس المعجم، ص121)

"عملية استنبطان ذاتي ليمارسها الفرد إزاء علاقته بنفسه أي أنها عملية تقويم وأحكام يصدرها الفرد على ذاته سواء من ناحية إدراكه بقيمته ومكانته ودوره، وصورة الحسم والكفاءة...".

**مفهوم تقدير الذات حسب المنظمة العالمية للصحة L'OMS:** "هو القيمة الإيجابية التي يعطيها الفرد لنفسه" أي كيف يقوم الفرد بنفسه.

وعبارة "تقدير الذات" أصلها لاتيني وهي "aestimare" وتعني بالفرنسي "évaluer" وباللغة العربية "يقوم، تقويمًا". ولها معنى مزدوج:  
- مرة "تحديد قيمة لشيء ما"، "déterminer la valeur de".  
- ومرة: "وجود رأي على"، "avoir une opinion sur".

**مفهوم تقدير الذات عند جيمس ويليام (William James):** يعتبر "ويليام جيمس" أب علم النفس الأمريكي الحديث فهو أول من تكلم على تقدير الذات سنة 1890 فقال: "إنّ تقدير الذات هي تلك الإدعاءات المقدسة، من قبل النجاح "C'est les prétentions divisées par le succès"  
فتقدير الذات متمثل في الادعاءات والآراء والأفكار التي تنتج من بعدها تصنيف الفرد لحاجاته.

و تقدير الذات هو ذلك التقويم الذي يكون بين الشخص ونفسه، ومنه فيقصد ويليام جيمس "بالادعاءات" "les prétention" عملية التقويم التي تكون نتيجة للنجاح المحقق.

عند لويس هاي: Louis Hay (la même revue)

"حق الفرد في العيش والاستمتاع به وبالتالي سيفدر نفسه ويحرمها ومنه يعطيها

قيمة وذلك هو تقدير الذات". (La résilience en action, 2003).

### 3. النظريات التي تناولت مفهوم الذات:

#### اتجاه علم النفس الاجتماعي:

والتي تفضل تحليل لمصطلح "الذات" على قاعدة علاقة الذات مع الآخرين أو أهمية المحيط وتفاعل الفرد في بناء مصطلح الذات (جرجن وجرجن وهايد Mead وروديرغز).  
**نموذج جرجن وجرجن:** تعتمد معرفة الذات خاصة على تطبيق البطاقات الاجتماعية *appliquer étiquettes*، إذا كان الشعور بالهوية الشخصية تولد باختيار البطاقات الاجتماعية، فإنّ مفهوم الذات للفرد يمكن أن يكون راجع للوضعية الاجتماعية، يتأثر مصطلح الذات بثلاث خصائص هي:

1. **الأنثى في المرأة (Mead):** مصطلح الذات هو نتيجة لما يعكسه المجتمع كصورة للفرد (جرجن وجرجن)، المجتمع يتمثل في امرأة ومن خلالها يكتشف الأفراد صورتهم أو البطاقة التي تناسبهم، المرأة الاجتماعية لها أهمية كبيرة في تكوين لمصطلح الذات لأنه أساسي لتكوين الفرد لتقدير الذات، جرجن يقول حول تقدير الذات "هذه الإدراكات لهذه القدرات... مدعمة بالتقييم الإيجابي للآخرين".

2. **أثار المقارنة الاجتماعية:** مقارنة الذات مع الآخرين في وقت معين لجرجن

مرجعين هامين هما:

دراسة فستنغر 1954 Leon Festinger: الشك عند الفرد تدفعه للدخول في مرحلة المقارنة الاجتماعية.

دراسة مسافين 1935 Masafin Terif: الذي عمل على مرحلة المقارنة الاجتماعية

من خلال تجربة الجماعة للمعايير الإدراكية (formation de normes perceptuels).

### 3. التمييز الاجتماعي: جرجن "الأفراد يطر

الظروف التي تختلف عن الآخرين، ملاحظة الاختلاف نرفع الوعي الذي لدينا  
لخاصية، الخاصة تصبح إذا وسيلة الهوية الشخصية.

**نموذج جردن Chodgordan 1968:** تعتبر الذات كمنظمة بعناصر كثيرة، وهذه  
المنظمة تتدرج ببعض من العناصر لهم أهمية أكثر من الآخرين لأن هذه العوامل  
تتشكل وتتطور من الطفولة: (شريف حلومة: )

#### خصائص الذات

#### مكونات الذات les composants

الجنس	الدور والانتماء
السن	النشاطات والفوائد
الاسم	الموارد المادية
الإرث الاجتماعي أو الوطني	الأربع أحاسيس نسقية للذات المرتبطة
التصنيف إلى فئة، ديانة معينة.	بوظيفة الشخص.
الأدوار الأجوبة	الخصائص الشخصية.
المكانة الاجتماعية	
المرجعية للمواطنة.	
الانتماء لجماعة في تفاعل.	
المرجعية الوجودية أو الفردية	
الانتماء لفئة.	
الرجوع (المرجعية) لادبيولوجية	
الأحكام، الأذواق والأشياء المستحبة	
الاهتمامات الثقافية	الخصائص الشخصية
النشاطات الفنية	
النشاطات الأخرى.	

للذات الجسدية وصورة الجسد  
الإحساس بالكفاءة المرتبطة بالتكيف  
عمومًا وبتقدير الذات.  
(المجهودات المبذولة للوصول  
للأهداف).  
الشعور بالوحدة.  
القيمة المعنوية (إدراك الذات بالنسبة  
للمعايير).  
الشخصية أو النوع النفسي.  
الأحكام للآخرين.

جردن درس هذه المكونات معتمدًا على تقنيات بنجلتارو زلمر Zelem و Bengental  
مع ضرورة العمل على الجانب اللغوي.  
تختلف على حسب الهوية الاجتماعية الأفعال - الأسماء  
جردن ← مفهوم الوقت

### نموذج هكتور رديغاز 1972:

يتطرق خاصة للدور المهم للمجتمع في للذات وكذلك للفرد (L'individualiste).  
العلاقة أنه الأجر Wallon: يقدم لنا الصورة (L'image propre) تمثلا الذات من  
طرف الذات.  
الصورة الاجتماعية: تقديم الذات من طرف الآخرين.

## نموذج زيلر 1973 Robeil Ziller

بالنسبة لزيلر فإنّ المظهر الاجتماعي مهم في تكوين مصطلح الذات، وكذلك فإنّ البحث عن الذات تظهر أهميتها في العلاقة مع الآخر (فردى أو جماعى) ومن خلال نظرية زيلر Ziller يقول ليونارديس Léonardis:

"هذه الصورة يمكن أن تعرف انطلاقاً من تقدير الذات الاجتماعى الذى يكونها الفرد عن نفسه بالتفاعل مع الآخرين، وعليه فإنه من خلال علاقاته مع مختلف الأشخاص فإنّ الفرد سيدرك الخاصيات الإيجابية أو السلبية للصورة التى يكونها الأفراد عنه (الصورة الاجتماعية).

زيلر Ziller : الذات - الآخر: هو يتطرق لـ:

1. تقدير الذات
2. الفائدة الاجتماعية (الفرد يدرك نفسه بين الآخرين وليس بمفرده).
3. الهامشية marginalité
4. التركيز على الذات (إدراك الذات مستقل عن إدراك الآخرين له).
5. التركيب والتكامل (كمية الذات التى يدركها الفرد عن نفسه).
6. الهوية (ترجع للتشابه مع الآخر).
7. التمثيل للأغلبية.
8. سلطة الذات إذا كانت عليا أو دنيا بالنسبة للآخرين.
9. تفتح الذات على الآخرين.

### نموذج روجرز:

رُوجرز الذى طوّر فكرة الفرد يظهرها في وحدة تجمع 03 مكونات:

- الفرد المنظم (الفرد في مجموعة la totalité).
- العقل النظرى الذى يجمع المعرفة.
- الذات التى تأخذ شكلين، الذات الواعية والذات اللاواعية.



على حسب روجرز فإنّ الصورة التي يع

مباشر على تكوين لمصطلح الذات لهذا الفرد "The self - concept". وهو يظهر اهمية  
الذات في البنية النفسية للفرد وعلى الأهمية في العلاقات الإنسانية. بالنسبة له فإنّ  
الذات لا يمكنها الظهور إلا في العلاقة فرد - محيط. أين العلاقة تسمح بالتمثلات للقيم.  
**الجانب الفردي L'approche individuelle:**

يركز رواد هذا التيار على قدرة الفرد على التمييز بين الإدراكات المترتبة من  
الوسط الخارجي، وبين ما تمليه عليه الفطرة الذاتية في تكوين مفهوم الذات، دون  
التخلي تمامًا من المؤثر الاجتماعي (دور الآخرين) في بناء الذات.  
يأخذ إدراك الفرد موقعًا أساسيًا من أجل التوصل إلى بناء شخصية ذاتية،  
فالإدراك الداخلي إذ يسود على الإدراك الخارجي.  
يتناول المؤلفون الآتون شرح هذا التيار:

#### نموذج بيجنتال Bergental (1949 - 1964):

بالنسبة لبيجنتال فإنّ مصطلح الذات هو نسق في العقل الإدراكي يعمل كموضوع  
(Objet) داخل العقل الإدراكي، بمعنى أنّ مفهوم الذات "نظام إدراكي مكتسب، يقوم  
بوظيفته داخل العقل الإدراكي". أنّ التفكير السائد لدى بيجنتال هو "الطابع الإدراكي"  
الذي يعرفه بتحليله العلاقات القائمة بين ما يدرك أنه يملكه أو ما هو جزء منه والذي  
يطلق عليه "الذات الظاهرية" (الواعية)، وما ليس جزءًا منه العلاقة (La verbalisation)  
بالنسبة لإدراكاتهم. فيقسم مضمون المفاهيم إلى ستة أقسام:

1. الذات القطبية (Polaire): كلّ ما يدركه الفرد كجزء منه.
2. الذات على الذات: إذا كان الأمر الموصوف يتعدى إلى جانب آخر من الذات.
3. اللذات على الذات: إذا كان المضمون الخارج عن الذات يتطرق إلى جوانب  
الذات.
4. الذات على اللذات: الطريقة التي تؤثر بها عناصر من الذات على عناصر لا  
تُعدّ منتهية إليها.

5. اللذات القطبية: وتتضمّن محتويات المضا

نموذج دوغانلد سوپر :Douald Super


تطرق لنظام مفاهيم الذات: إنّ الفرد يكتسب عدّة مفاهيم للذات بفضل تجاربه والتي تدخل في إطار منظم، ويظهر اهتمامه بمفهوم الذات بفضل التعرف على الطباع الشخصية والتي يطلق عليها اسم الأبعاد الداخلية، وأمور أخرى خارجة عن هذه الأبعاد يطلق عليها اسم ما وراء الأبعاد، فيقسمها إلى قسمين:

### I- ما وراء الأبعاد لمصطلح الذات (1978 L'ecuyer):

1. تقدير الذات: وهي درجة قبول الذات كما هي بالنسبة للتعريف العام.
2. الوضوح: يعبر عن وعي الفرد لطبيعة الرموز التي يستخدمها في وصفه ذاته، هذه الشفافية تزيد بتقدم السن، كما يعتمد الوضوح على وظيفة الذكاء.
3. التجريد: يعتمد على قدرة الفرد وصفه نفسه بألفاظ مجردة، وتتطور بتقدم العمر.
4. التهذيب: يتحدّد بدرجة التكوين أو الآراء التي يضيفها وصف الفرد لنفسه.
5. الإقناع: ويعبر عن مدى ثقة الفرد في انتقاء الرموز التي ينسبها إليه.
6. الاستقرار: في تصوّرات الذات.
7. الواقعية: وتقدر بمدى التوافق بين وصف الذات والمعايير الخارجية.

### II/ ما وراء الأبعاد لنظام أو نسق مصطلح الذات:

1. البنية: وتشير إلى درجة التمييز بين مختلف الرموز داخل قالب وصفي عام.
2. الاهتمام: تخص أنظمة الذات وتتمثل في: العدد، الصنف، وتركيب الرموز التي يتلقاها الفرد في نفسه.
3. الليونة أو المرونة: وتعبّر عن السهولة التي تمكن الفرد على استيعاب عناصر جديدة داخل التنظيم العام لإدراكاته الذاتية.
4. الانسجام: يشير إلى مدى التوافق الداخلي بين مختلف عناصر نظام التفكير الداخلي.



**PDF**  
Complete

Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

5. التوافق الاصطلاحي: يبين مدى قدرة

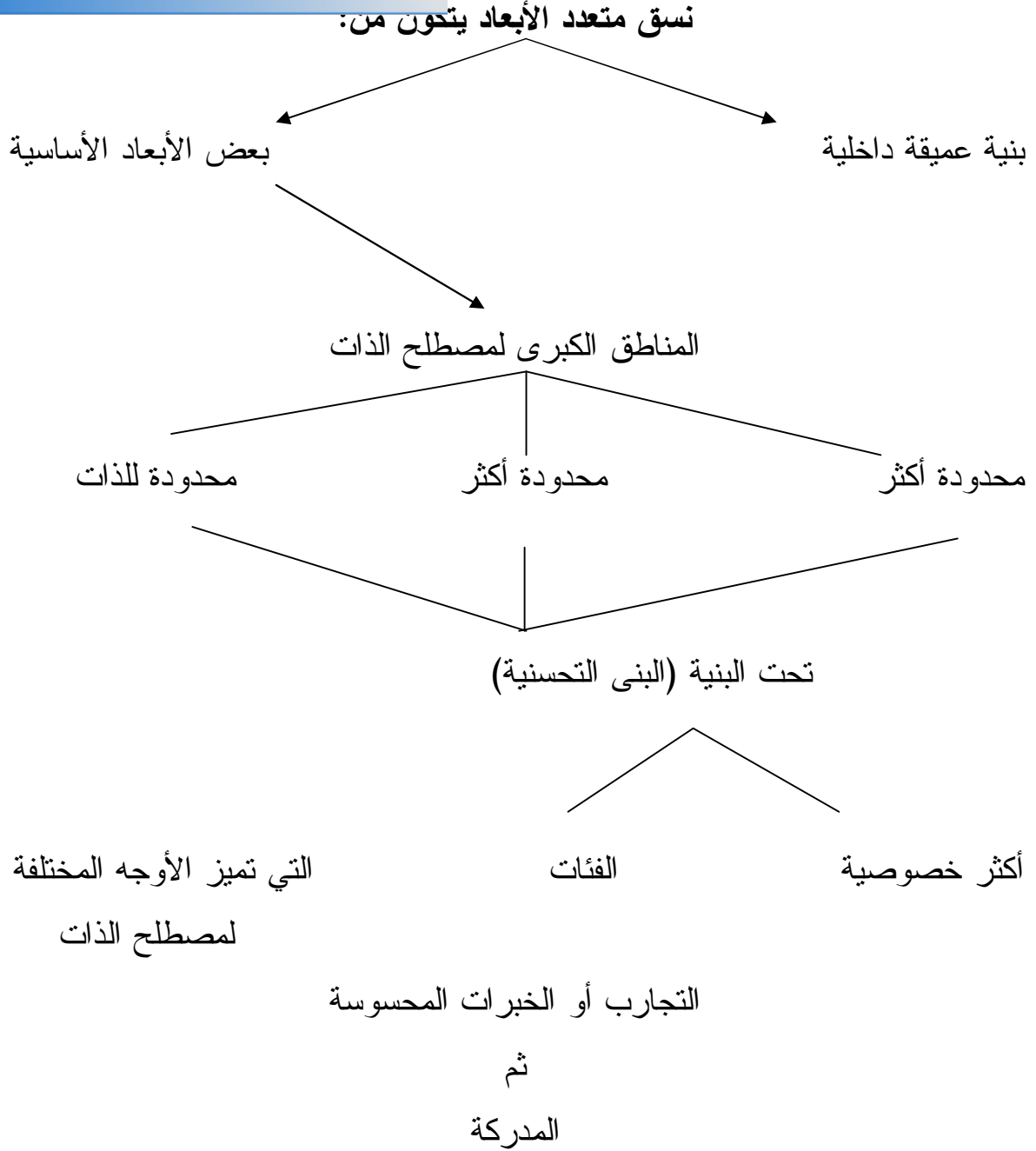
المرجعية الداخلية للفرد، فهو يعكس تلاءم وصف الفرد لتخصه دونما تدخل

خارجي.

6. السيادة: تشير إلى مدى أهمية الدور الذي تلعبه مفاهيم الذات في تحديد سلوك

الفرد.

## نموذج ليكيير:



يرمز لها الفرد (رمز أو فكرة)

بالنسبة لـ "الكبير" تعتمد دراسة للذات على:

- التنظيم الداخلي لمختلف العناصر.
- التعديلات التي تحصل على تطوّر مفهوم الذات من الطفولة إلى الشيخوخة. لقد توصل "ليكير" بعد تحليله لتصور الذات عند عدّة مؤلفين سبقوه إلى التعريف الآتي:
- إنّ تصوّر الذات هو "نظام متعدد الأبعاد يتكون من الهياكل الأساسية التي تحدّد المناطق الكبرى العامة لمفهوم الذات، تتضمن كلّ منها حصصاً أخرى محدودة للذات - أي بنى تحتية - لتتقسّم بدورها إلى مجموعة عناصر أكثر خصوصية - الفئات - التي تميز عدّة أوجه لمفهوم الذات تأخذ منبعها من التجربة المحسوسة مباشرة، والتي يدركها الفرد على شكل رمز أو فكرة. كما يُميّز في نموذجه بين عدّة أبعاد لتصور الذات مشيراً إلى المضامين التالية:

جدول رقم ( ) يمثل نموذج نظري للتنظيم الداخلي لمختلف العوامل المكونة

لمصطلح الذات حسب لينجر (1978, 1990) h. l'Eanger

	Structures البنية	Sous - Structures البنيات التحتية	Catégories الفئات
1	الذات المادية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ذات فيزيولوجية عضوية</li> <li>- الذات المالكة المتسلطة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الخصائص الجسدية.</li> <li>- الشروط الجسدية والصحية.</li> <li>- حيازة المواضيع (Objets).</li> <li>- حيازة الأفراد.</li> </ul>
2	الذات الشخصية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- صورة الذات</li> <li>- التمثل للذات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspiratio</li> <li>- ترقيم النشاطات</li> <li>- المشاعر والأحاسيس</li> <li>- الفوائد</li> <li>- القدرة والاستعداد</li> <li>- النوعية والعيوب</li> <li>- التسمية البسيطة</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- المكانة والدور</li> <li>- التماسك والصلابة</li> <li>- الإيدولوجية المجردة</li> </ul>
3	الذات المتأقلمة Soi adaptif	قيمة الذات نشاطات الذات	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الكفاءة</li> <li>- القيمة الشخصية</li> <li>- إستراتيجية التكيف</li> <li>- الاستقلالية</li> <li>- التناقض والتعارض</li> <li>- التبعية الفعلية، الحالية</li> <li>- طريقة الحياة style de vie</li> </ul>
4	الذات الاجتماعية	الاهتمامات والاتجاهات الرجوع إلى الجنسية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- القبول Réceptivité.</li> <li>- المهيمنة</li> <li>- حب الغير (تفضيل الغير).</li> <li>- الرجوع، الإسناد، الإحالة البسيطة</li> <li>- جاذبية والتجربة الجنسية</li> </ul>
5	الذات - لا - الذات	- الاستناد على الآخر - رأي الآخر نمو على الذات	

1. بنية الذات المادية: تجمع كل المعاني الجسدية والممتلكات التي ينتمي إليها

بطريقة أو بأخرى.

2. بنية الذات الشخصية: تشير إلى المميزات الداخلية أو النفسية التي يكوّنها

الفرد، يأتي بعضها عموماً أو وصفيًا ما تحت بنية "صورة الذات"، والبعض الآخر أكثر

عمقا ما تحت "الذات المعرفة".

### 3. بنية الذات المتأقلمة: وتعود على تفاء

التفاعلات تأتي من دورين: معيار للتقديرين الإيجابي والسلبى (ما تحت بنية تقدير الذات) ومعيار الفعل يحدّد نمط الفعل أو التفاعل مع الإدراكات (ما تحت بنية أفعال الذات).

### 4. قياس مفهوم الذات:

قامت "روت ويلي" سنة 1961 بدراسة نظرية نقدية لكلّ ما كتب حول مفهوم الذات، وما أجري من نطاقه من دراسات عديدة، وأشارت إلى مصطلح مفهوم الذات ويُقصد به فكرة المرء عن نفسه ويتضمّن ذلك اتجاهات الفرد نحو ذاته، وتشير "ويلي" إلى أنه لم يستخدم الفرد التقدير الذاتي ولم يذكر بطريقة ما كيف يرى نفسه فليس هناك من سبيل لمعرفة ما إذا كان الفرد يعيى بمفهومه الذاتي أم لا.

إذا مفهوم الذات هو ما يراه الفرد أو يشعره تجاه نفسه بناءً على سلسلة من العوامل التي ينتقي من بينها ما يناسبه. ويؤيد ذلك قول "روجرز" إنّ الوسيلة المثلى لفهم السلوك يمكن التعرف عليها من خلال الإطار المرجعي الداخلي للفرد نفسه، ويؤكد روجرز إنّ المعالج النفسي يدخل إلى العالم الداخلي لإدراكات المريض ليس عن طريق الاستبطان ولكن بواسطة الملاحظة والاستنتاج.

ومفهوم الذات ليس عاملاً سهلاً للقياس حيث قام كما شاهدنا العديد من العلماء المعنيين بقياس ما وراء السلوك من عمليات عقلية ونفسية خاصة بتطوير عدّة اختبارات تهدف إلى تحديد وضبط جيّد لنوع السلوك ودوافعه وخلفياته، فقد استعملت هذه الاختبارات تحت أساس الإدلاء الذاتي الذي يتطلب فيه الشخص إعطاء معلومات عن نفسه، كما ترى "ويلي" أنّ الشكل النموذجي لهذه التجربة هو تزويد الذات بالمتير الذي تكون خصائصه معروفة لدى المجرّب الذي يمدّنّا بمنهج خارجي نقيس بموجبه استجابة الذات (سيد خير الله 1981). وفي هذا القياس يرى "كيللي" أنّ هناك عدّة طرق

لقياس مفهوم الذات المتمثلة فيما يلي:

#### 1.4. المناهج الوصفية الذاتية وهي:

الوصف الذاتي الحر: وفيه يقرّ المفحوص بحقائق عن مشاعره وإحساساته الداخلية وعلى سيرورته العلائقية مع الغير بصفة تلقائية حرّة. وصف الذات المفيدة باستمرار: وفيه يجيب المفحوص عن العبارات الواردة في الاستمارة حسب ملائمتها لمعاشة النفسي.

#### تقنية العمليات الذهنية:

الاختبارات الإسقاطية: ويتكون فيها إسقاط لمختلف المشاعر والإحساسات التي تشكل صراعات بالنسبة للفرد، هذه الاختبارات تخلص إلى ربط هذه الإسقاطات بالناحية الإدراكية والتصورية الداخلية للفرد لذاته. الذات المستنتجة أو المستخلصة: والتي نستنتجها من خلال الملاحظات لمختلف السلوكيات الصادرة عن الفرد وتحليل وسائل المقابلة ونتائجها. وهناك عدّة طرق للعديد من الباحثين تتسجم مع تطرقهم لتحديد هذا المفهوم. ولتحديد قيمة التقرير المباشر الذي يقدمه الشخص نفسه، علينا أن نقارن التنبؤات المستوحاة من تقريره الذاتي بتنبؤات المصادر الأخرى، فمثلا علينا أن نقارن تقارير الذات عند الفرد بمعايير الاختبارات والمقاييس والنفسية، ويتضح ذلك من خلال بعض الدراسات مثل: "ماركس وستاوفر" و"ويلي" الذين حاولوا التنبؤ بالتوافق في المستقبل عند الفصامين.

#### 2.4. الصعوبات الكامنة في قياس مفهوم الذات:

هناك عدّة صعوبات واجهت العلماء في قياس مفهوم الذات وهي:

#### 1.2.4. محاولات شاملة: تعتبر محاولات البحث في مفهوم الذات شاملة أي أنها

تقيس الكثير من العوامل المتغيرة، وهذا ما يؤدي إلى وجود صعوبة في تقييم كل عامل على حدى.



## 2.2.4. مشاكل تكنولوجية ونظرية: وهي

ارتباطها بالعلم، وهذه المشاكل تؤثر على استخدام ادوات القياس وذلك يرجع إلى انفجار الباحث إلى الثقة أثناء التجريب.

## 3.2.4. فشل الباحثين في إعطاء تحديد كافي لهذا الكيان النفسي: فعند قيامه

بعمل محدّد يكون على الباحث من الناحية العملية أن يحدّد مفهوم الذات على أساس مقاييس واختبارات محددة، وهذا لا يمثل أي مشكل للقارئ، أي أنّ المشكلة تبدأ عندما يحاول أن يعمم نتائج أبحاثه على الحياة العملية.

## 4.3.4. وضع حدود معرفة للبحث والتفسير في الموضوع الضيق للذات: حيث

موضوع الذات يحتاج إلى القيام بالتجربة، وبسبب هذا كله لا يستطيع الباحث أن يربط نتائج أبحاثه ربطاً منطقياً بالواقع، وعندما يُعطي تعريف عملي فقط، لأنه لا يمكننا أن نحدّد العامل المتغير، وبهذا لا يمكن أن يكون هناك أسس تقييم النتائج.

## 5.4.4. عدم وجود المناهج الخارجية: تواجهنا أثناء القياس مشكلة التجارب فعند

دراسة الذات لابدّ من توفر المثير الذي تكون خواصه معروفة لدى الشخص المجرب، ثم نلاحظ استجابة هذا المثير، ومعرفة المجرب لهذا المثير تختلف عن الذات، وهذا بدوره يمدنا بمنهج خارجي نقيس بموجبه استجابة الذات، وهذا ما يطرح مشكلاً للباحث، فإنّ لم تتوفر الميزة التي تتوفر في المنهج الخارجي أي عدم حصوله على موافقة الآخرين إزاء ما يجب أن يجد به الذات تحت ظروف معينة.

## 6.5.4. التقبل الاجتماعي: هذا المشكل يصعب من دراستنا لقياس الذات وهذا ما

يعرفه الباحثين بأنه ميل الذوات إلى تمثيل الصفات الشخصية التي يعتبرونها مرغوبة من الناحية الاجتماعية، بالإضافة إلى ذلك فإنهم يميلون إلى بذل كلّ ما هو مرغوب اجتماعياً، ولا يهتم الباحث كثيراً أن يرجع عدم الرضا بالنفس إلى الذوات الذين تكون استجاباتهم بهذه الكيفية غير أنّ المهم هنا هو أن نحدّد تلك الذوات التي تستجيب على أساس التقبل الاجتماعي إلا أنّ هذا العامل له تركيز على إجراء الاختبار ويؤثر على النتائج التي تمكن الحصول عليها.

#### 7.6.4. عدم التكافؤ في اختبارات مفهوم

الاختبارات تطورًا ملحوظًا في السنوات الأخيرة، ولكي يكون الاختبار منظورًا يجب أن يتوفر فيه إمعان النظر وإجراء المزيد من الاختبارات بُغية التأكد من صحته، إلا أن هناك باحثين يتشبثون بنفس الاختبارات والمقاييس ويرفضون تطويرها.

#### 8.7.4. الافتقار إلى الطرق للتأكد من صحة الاختبارات: إن الاقتناع من صحة

الاختبارات معناه أنه يستوعب المحتويات اللازمة لقياس الذات والارتكاز على أسس حيث يزود فيه الاختبار بمعلومات هامة، ولكن الاختبارات تفتقد لهذه الطرق ولذا من الصعب التأكد من صحتها.

#### التقرير الذاتي:

هو كل ما يرغب الفرد في أن يقوله عن نفسه، ويُعدّ من الصعوبات التي تكشف تفسير النتائج، ولدى تعدد الدراسات على مفهوم الذات، مرفوضة لأنها ناتجة عن استخدام التقرير الذاتي، وهذا ما قاله العديد من الباحثين لأن التقرير الذاتي وصف لما يُقرّره الفرد عن نفسه لشخص خارجي، كما أنه يمثل الفرد، وكما يكون عليه.

#### 5. أبعاد الذات:

يتحدد مفهوم الذات من خلال إدراك الشخص لذاته وفقا للأبعاد التالية:

**1.5. الذات المدركة:** تتمثل في الفكرة التي يأخذها الفرد عن قدراته وإمكاناته، وقد يكون لديه صورة عن ذاته كشخص له كيان، وقوة جسمية له القدرة على التعلم، أو على العكس من ذلك فقد يكون صورة عن نفسه بأنه عاجز أو فاشل. إن إدراك الفرد لذاته في ضوء تفسيراته الخاصة لسلوكاته تسمى الذات الإدراكية فكما تغير مجاله الإدراكي فإن إدراكه لذاته يتغير. (مصطفى فهمي).

#### 2.5. الذات الاجتماعية: يقصد بها مفهوم الفرد عن ذاته داخل المجتمع وتقبله

لنفسه كعضو في مجتمعه ولسوکه الاجتماعي، كما أن الفرد يتأثر بالطريقة التي ينظر بها الآخرين إليه لأن كل فرد له نظرة عن ذاته تتكون من خلال نظرة الآخرين إليه

ويؤيد ذلك الدكتور "مصطفى فهمي" في قوله عن

يعتقد الشخص أنّ الآخرين يرونها، أنّ الإحساس بالأمن والاحترام مرتبطان تماماً بالذات الاجتماعية بمعنى أنّ الإحساس القاصر أو الإحساس المبالغ فيه، أهمية الذات يتضمن إدراكاً منحرفاً لمكانتها في نظرة الآخرين". (مصطفى فهمي، 1991).

ويقول "جورج ميد" (George Mide) "أنّ تكوين الذات يعود إلى التفاعل الاجتماعي بين الفرد والبيئة المحيطة به وكذلك التنشئة الاجتماعية، فالذات نتاج اجتماعي متسلط يعكس أدوار الفرد في الحياة". (إبراهيم أحمد أبو زيد 1987).

**3.5. الذات المثالية:** هي نظرة الفرد لذاته كما يريد أن تكون وتشمل كلّ

الإنسيابات الإيجابية التي يطمح الفرد إلى امتلاكها.

وحسب رأي "هافنجرس" (Havnegres) فإنّ نمو الذات المثالية يبدأ من خلال مرحلة متقدمة لتقمص الفرد لوالديه أو لبدائل لهما، ويشير إلى أنه لما تبني الذات المثالية على تقدير واقعي لقدرات الشخص الحقيقية، ونواحي قصوره، فإنها تستخدم كمرشد لتوجيه سلوك الفرد. (حامد عبد السلام زهران ، 1982).

## 6. تقدير الذات:

**تعريف تقدير الذات:** يعكس مفهوم تقدير الذات اتجاه الفرد نحو نفسه حيث أنّ الفرد يكون اتجاهها نحو كلّ الموضوعات التي يتعامل معها والذات إحدى هذه الموضوعات، ويعتبر تقدير الذات تقيماً عاماً يتكون لدى الفرد عن ذاته في كليهما وخصائصها العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية والجسدية، وينعكس هذا التقييم على ثقته بذاته. (مصطفى فهمي - التوافق الشخصي والاجتماعي، 1991)

ويمكن أن نعرف تقدير الذات اصطلاحياً على أنه ذلك الشعور الجيد الذي يكونه الشخص اتجاه نفسه وهناك الكثير من التعاريف التي تناولت تقدير الذات لكن كلها تشترك في طريقة معاملة الفرد لنفسه واحترامها فهو مجموعة من القيم والتفكير

والمشاعر التي نملكها حول أنفسنا فيعود مصطلح  
وكيف تشعر اتجاهها.

**تعريف "هامسك" 1878:** يرى أن تقدير الذات يشير إلى حكم الفرد على أهمية الشخصية، فالأشخاص الذين لديهم تقدير ذات مرتفع يعتقدون أنهم ذو قيمة وأهمية وأنهم جديرون بالاحترام والتقدير، كما أنهم يثقون بصحة أفكارهم، أما الأشخاص الذين لديهم تقدير الذات منخفض فلا يرون أي قيمة أو أهمية في أنفسهم ويعتقدون أن الآخرين لا يقبلونهم ويشعرون بالعجز. (صالح محمد علي أبو جادو، 1998).

**تعريف "كوبر سميث" 1967:** يرى أن ظاهرة تقدير الذات أكثر تعقيداً لأنها تتضمن اتجاهات تقييمية نحو الذات، تتسم بالعاطفة، كما تتضمن استجابات دفاعية ويعرف تقدير الذات بأنه ما يجريه الفرد من تقييم لذاته من حيث القدرة والأهمية. فقد اتسم اتجاه الإنسان نحو نفسه بالاستحسان والرفض. (صالح محمد أبو جادو، 1998).

**تعريف "روزنبرغ" 1979:** يعتبر أن تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه وأن الفرد يكون اتجاه نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها، إلا أن الاتجاه نحوها يختلف عن جميع الموضوعات الأخرى ويرى أن تقدير الذات العالي لدى الفرد يعني شعوره بأهمية نفسه واحترامه لذاته في صورتها.

## 7. النظريات التي تناولت تقدير الذات:

هناك عدة نظريات حاولت تفسير تقدير الذات ومن أهم هذه النظريات:

**1.7. نظرية روزنبرغ:** دارت أعمال "روزنبرغ" حول محاولة دراسة نمو ارتفاع سلوك تقييم الفرد لذاته، وسلوكه من زاوية الوسط الاجتماعي المحيط بالفرد. وقد اهتم بصفة خاصة بتقييم المراهقين لذواتهم، كما وسع دائرة اهتمامه بعد ذلك بحيث شملت ديناميكيات تطور صورة الذات الإيجابية في مرحلة المراهقة. واهتم بالدور الذي يتكون في إطار الأسرة وأساليب السلوك الاجتماعي للفرد فيما بعد.

اهتم بشرح وتفسير الفروق التي توجد بين  
التي بين المراهقين الزوج والمراهقين البيض.

واستخدم "روزنبرغ" نهج الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط  
بين السابق واللاحق من الأحداث والسلوك.

كما اعتبر "روزنبرغ" أنّ تقدير الذات مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه، وطرح  
فكرة أنّ الفرد يكون اتجاهًا نحو كلّ الموضوعات التي يتعامل معها وما الذات إلا أحد  
هذه الموضوعات. ويكون الفرد نحوها اتجاهًا لا يختلف كثيرًا من الاتجاهات التي  
يكونها نحو الموضوعات الأخرى ولكنه فيما بعد اعترف بأنّ اتجاه الفرد نحو ذاته ربما  
يختلف ولو من الناحية الكمية عن اتجاهاته نحو الموضوعات الأخرى. (صالح محمد علي  
أبو جادو، 1998).

**2. نظرية كارل روجرز:** تعتبر الذات مفهومًا رئيسيًا عند "روجرز" ويعرفها بأنها  
تنظيم عقلي ومعرفي منظم للكلمات والمفاهيم والقيم الشعورية التي تتعلق بالسمات  
المميزة للفرد وعلاقته المتعددة، فالفرد يستجيب لعالم الخيرة ككل خاص به ومنظم.  
تنمو الذات من خلال التفاعل بين الفرد والمجال الظاهري، كما أعطى لمفهوم  
الذات قيمة أساسية، واعتبره القوة الدافعة للسلوك والمنطق الأساسي في العلاج النفسي  
هو توصيل المريض إلى اكتساب مفهوم إيجابي عن ذاته من خلال هذه الطريقة. (سيد  
خير الله ، 1981).

يركز "روجرز" على دور العلاقات الإنسانية التي تؤثر على اكتساب الفرد لمفهوم  
إيجابي عن ذاته وبالتالي خلق العلاقات الجيدة، ومدى التقبل في الجماعة ورؤية الآخر  
لها أثر على اكتساب هذا المفهوم.

ويعرف "روجرز" مفهوم الذات على أنه: "مجموعة من الأفكار الفردية الذاتية  
المسبقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونة الفرد الداخلية والخارجية وتشمل  
العناصر والدورات التي تحدد خصائص الذات كما تتعكس إجرائيًا في وصف الفرد من  
خلال التفاعل الإيجابي مع الآخرين". (حامد عبد السلام زهران ، 1977).

ويقيم "روجرز" نظريته على أساس المفاد

الظاهري، الذات. يؤكد كذلك على أنه في النمو الطبيعي للفرد يحتاج فيه إلى اعتبار للذات وهي قائمة على إدراك الشخص لتقدير الآخرين له، فإن كانت القيمة المعطاة له سلبية أو ناقصة فمعنى ذلك أن مدركاته تكون متناقضة مع صورته عن ذاته ويكون هناك ميل نحو الانحراف.

### 3.7. نظرية كوبر سميث: تمثلت دراسته لتقدير الذات على أطفال ما قبل

المدرسة الثانوية، بين أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، ولذا فإن علينا أن لا ننغلق داخل منهج واحد أو مدخل معين لدراسته، بل علينا أن نستفيد منها جميعاً لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم. كما يؤكد "كوبر سميث" على أهمية تجنب وضع الفروض غير الضرورية.

ويميز "كوبر سميث" بين نوعين من تقدير الذات، تقدير الذات الحقيقي، وتقدير الذات الدفاعي. كما ركز على خصائص العملية التي تصبح من خلالها مختلف جوانب الظاهرة الاجتماعية ذات علاقة بعملية تقييم الذات، وقد افترض في سبيل ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات وهي: النجاحات، القيم والدفاعات. ويذهب "كوبر سميث" إلى أنه بالرغم من عدم قدرتنا على تحديد أنماط أسرية مميزة بين أصحاب الدرجات العالية وأصحاب الدرجات المنخفضة في تقدير الذات من الأطفال فإن هناك من حالات الرعاية الوالدية تبدو مرتبطة بنمو المستويات العليا من تقدير الذات. (صالح أبو جادو ، 1998).

### 4.7. نظرية ماسلو: حسب "ماسلو" أن الفرد يولد بطبيعة مادية وطبيعة تسعى

دوماً إلى تحقيق ذاتها متى توفرت لها الظروف المناسبة وتتأثر بالظروف الوراثية والبيئة والمواقف التفاعلية بعضها مع البعض والجانب الشرير يعتبر رد فعل الفرد تجاه الإحباط والدونية.

والإنسان يسعى إلى تجنب الإحباط والدونية لتحقيق الأمن النفسي عن طريق

شعوره أنه محبوب ومتقبل من الجماعة. وقد صاغ ترتيبها للحاجات عند الإنسان.



### ترتيب هرمي للحاجات عند ماسلو

ومن خلال هذا التخطيط نلاحظ أنّ الحاجة إلى إثبات الذات وتحقيقها من الحاجات  
الأولية لدى الإنسان وذلك لأهميتها في تكوين الشخصية.



## 8. أبعاد تقدير الذات:

**1.8. تصور الذات:** تصور فرد لذاته يتوقف على نوعية العلاقة التي تربطه بوالديه، خاصة علاقة الطفل بأمه في المراحل الأولى من النمو، فهذه العلاقة ضرورية لتكوين صورة ذاتية خاصة إذا كان الطفل محبوباً من طرف والديه.

**2.8. تحقيق الذات:** يسعى الفرد لتحقيق إمكانياته وقدرات بكل ما يحتاج إليه من وسائل وطرق وهذا دافع رئيسي للكائن الحي.

**3.8. الوعي بالذات:** هي الوظيفة التي بفضلها يكون الفرد متميزاً.

**4.8. تأكيد الذات:** هو الدافع الذي يجعل الفرد في حاجة إلى التقدير، الاستقلال والاعتماد على النفس.

**5.8. تقبل الذات:** هو مجموعة الفروق بين التقديرات التي تكون مفهوم الذات المدركة.

**6.8. تقبل الآخرين:** هو مجموعة الفروق بين التقديرات التي تكون مفهوم الفرد العادي والتقديرات التي تكون مفهوم الذات الاجتماعية.

## 9. مستويات تقدير الذات:

يخضع تقدير الذات إلى مستويين حسب حاجة الفرد، فإشباع الحاجة إلى تقدير الذات تؤدي إلى الإحساس بالثقة في النفس والقوة، كما يؤدي تحصي هذه الحاجة إلى الإحساس بالنقص والضعف.

**1.9. تقدير الذات المرتفع:** نستطيع تعريفه على أنه: "قدرة الشخص على وضع فكرة عن قدراته وإمكانياته بأنه إنسان كفى للنجاح ومرغوب فيه". (إسماعيل محمد عماد الدين 1982).

كما يرى "السيد خير الله" أن تقدير الذات الإيجابي ليس إلا: "تلك الصورة الإيجابية التي يكونها الفرد عن نفسه، فيشعر بأنه ناجح وجدير بالتقدير إذ تنمو لديه



الثقة بقدرته وإيجاد الحلول لمشاكله ولا يخاف  
بواجهها بكل إرادة بافتراض أنه سينجح فيها". (كمال دسوقي، 1979).

توصل كلٌّ من "جان" «JEAN» و"مورفال" (MORVAL) من خلال الدراسات السابقة التي قام بها العديد من العلماء من بينهم "فاركات" (FARKH) و"غابل" (GABEL) سنة 1954 أنّ الأفراد الذين لديهم تقدير مرتفع للذات يتقبلون أحاسيس الآخرين نحوهم بصفة إيجابية، ويميلون أكثر لحب الغير بالإضافة إلى استعدادهم الشخصي للمبادرة مع المشاركة في النشاطات والمناقشات الجماعية. كما يظهروا استقلالية كبيرة، ومحاولة التأثير على الآخرين بأرائهم.

وفي دراسة لـ "كوبر سميث" «Cooper Smith» 1967 والتي أجراها على 1.700 طالب من الصفين الخامس والسادس، وجد أنّ الأفراد الذين لديهم تقدير مرتفع قدروا أنفسهم على أساس النقاط التالية:

- أعتبر نفسي شخصاً هاماً، ذا قيمة أو على الأقل أمثال منهم في سني وتدريبي، إنني أعتبر فرداً يستحق التقدير والاحترام.
- إنني قادر أن أوثر على الناس والأحداث وذلك جزئياً، لكن آرائني مطلوبة وتحترم جزئياً بسبب كوني قادراً ولدي الرغبة في تقديم هذه الآراء والدفاع عنها، ولدي فكرة جيّدة عن ما هو صحيح.
- لدي فهم جيّد حول الشخص الذي أنا عليه، أنا أستمتع بالمهارات الجديدة ولا أنزعج إذا جرت الأمور على غير ما هو مطلوب.
- في نفس الوقت الذي يمكن أن يكون حديث الشخص ذو التقدير المنخفض على النحو التالي:

- إنني لا أفكر بأنني رجل مهم أو محبوب، ولا أرى سبباً لأي شخص كي يحبني.
- لا أستطيع أن أعمل الأشياء الكبيرة التي أُرغب أن أعملها، أو أن أعملها بالطريقة التي أعتقد أنه يجب العمل بموجبها، أنا غير متأكد من أفكاري وعملي والآخرين لا يعيرونني أي اهتمام. (عبد العزيز القوسي، 1975).

## 2.9. تقدير الذات المنخفض: يرى "السيد خ

تقديرًا منخفضًا للذات "يمكن القول عليه عامة أنه ذلك الشخص الذي يفنر إلى النفه في قدراته، وهو الذي يعتقد بأنّ معظم محاولاته ستبوء بالفشل، ويتوقع سلوكه الخاص ومستوى أدائه بأنه منخفض جدا، ويعتقد بأنه باستطاعته أن يجيد إلا القليل من الأعمال".

من الناحية الاجتماعية يرى كلّ من "شوتز" (Shutz) 1958 و"روزنبرغ" (Rosenberg) 1965 أنّ الأشخاص ذوي التقدير المنخفض للذات يمتازون بصفة التهرب من النشاطات الجماعية، كما يظهرون ميلا إلى أن يكونوا خاضعين ومسيرين، كما يتصفون أيضا بالحساسية المفرطة والخجل وعدم الثقة بالنفس والميل إلى العزلة والوحدة، كما يتمثلون لكل المثيرات الآتية من المجتمع والاستجابة الكاملة له. (إسماعيل محمد عماد الدين، 1982).

والأشخاص ذوي التقدير المنخفض يعتبرون أنفسهم غير هامين، كما يترددون في فعل الكثير من الأشياء يودون القيام بها فعلا، كما أنهم يتوقعون أسوء الأمور من شأنها أن تحدث لهم. (إبراهيم محمد أبو زيد، 1987).

يعتبر الشعور السيئ والأحاسيس التي نمتلكها اتجاه أنفسنا هي التي تكسبنا الشخصية القوية المتميزة أو تجعلنا سلبيين خاملين إذ أنّ إعطائنا وإنتاجنا يتأثر سلبا أو إيجابا بتقديرنا لذاتنا، فيقدر ازدياد المشاعر الايجابية التي نملكها اتجاه أنفسنا بقدر ما تزداد ثقنتنا بأنفسنا، وبقدر ازدياد المشاعر السلبية التي نملكها اتجاه أنفسنا بقدر ما تقل ثقنتنا بأنفسنا ومنه يتضح من هذا أنّ هناك مستويين لتقدير الذات: المستوى الايجابي، المستوى السلبي.

فيرى معظم العلماء مثل (دوكلوز، بلوقيتي، جيمس...) إنّنا عندما نتحدث عن تقدير ذات إيجابي فنقصد تقدير جيّد، تقدير ذات قوي، أما تقدير الذات السلبي، فيقصد به تقدير الذات الضعيف، تقدير الذات المنخفض.

- هذا على العموم، ولكن قد تكون مستويات انحرافية لكلتا المستويين المذكورين.

- قد يعرف تقدير الذات الجيد انحراف بحيث يكو

أي زيادة التفوق العادي، كما يقول عليها المختص النفسي وليام جيمس « La haute estime de soi » فهذا النوع يؤدي بتميز الفرد بالنرجسية من متطور تحليلي وهو توجيه الليبدو نحو الصورة الذاتية.

فهناك نوعين من النرجسية، الابتدائية وهي عادية وتظهر في نمو الطفل. ثانياً النرجسية الثانوية وفيها يكون نوع من اللطف والحب الذاتي ومنه كلّ النرجسيين هم أنانيون مغرورين، ولكن العكس غير صحيح، لأنّ هؤلاء يكونون عاديين في السن السابعة 7 و الثامنة 8 من عمر الفرد.

ومن يتميز بهذا النوع من تقدير الذات فغالبا ما يكون غير واعي بنقاط ضعفه ومشاكله وصعوباته حتى يستطيع أن يقومها لأنه يجعل من نفسه المثال الأعلى في المجتمع « L'idéal ».

وقد يعرف تقدير الذات المنخفض انحراف في انخفاضه بحيث يصبح تقدير ذات منخفض جدا أو ضعيف جدا، وهذا النوع من التقدير يجعل من الفرد محطماً مهزوماً غير راغب ولا راضي على نفسه، لأنه يحط منها دائماً ويجعل من نفسه إلا حشرة يدوس عليها الأقوياء.

## 10. عوامل اكتساب تقدير الذات:

1.10. العوامل الذاتية: تتضمن الناحية الجسمية وهي تضم النمو، الصحة العامة أو عاهات الحواس المختلفة التي يمكن أن يكون لها تأثير مختلفا على اكتساب تقدير الذات. (سيد خير الله، 1981)

2.10. العوامل الداخلية: تشمل العوامل العائلية، كالظروف المادية والمستوى الثقافي للأسرة، اضطراب الحياة المنزلية لكثرة المشاحنات والاستبداد من طرف الآباء في معاملتهم مع أبنائهم.

### 3.10. العوامل النفسية: تتمثل أساسا في

بشكل خاص ومن حنان الوالدين بشكل عام، فهذا له علاقه طرديه مع التكيف الاجتماعي.(علي زيغور، 1977).

### 4.10. العوامل الخارجية: نجد فيها العوامل الاقتصادية إذ يعتبر المستوى

الاقتصادي والثقافي للأسرة عامل مهم في اكتساب الطفل تقدير ذات عالي، بالإضافة إلى ذلك نجد المستوى المعيشي المتدهور للأسرة ينتج عنه الكثير من الإحباط النفسي للطفل بحيث تكون الكثير من مطالبه ورغباته لم تشبع داخل الأسرة.(علي زيغور، نفس المرجع ص48)

### 5.10. العوامل المدرسية: بإمكانها أن تكسب الفرد تقديراً إيجابياً لذاته وبالتالي

تحفزه على العمل وأداء فروضه المدرسية بطريقة جيّدة.

## 11. مزايا الشخصيتين المتميزتين بتقدير ذات مرتفع ومنخفض:

### 1.11. مزايا الشخصية المميزة بتقدير ذات مرتفع (جيّد): يرى "دوكلوز /

J. Duclos" إنّ الشخصية التي يميزها تقدير ذات جيد يتمثل فيها:

- اعتبار الفرد نفسه مكمل للمجتمع بما أنه فرداً منه كباقي الأفراد.
  - احترام الفرد نفسه واحترام الآخرين.
  - يعرف ويدرك قدراته وكفاءاته وفي نفس الوقت نقاط ضعفه ومحدوداته ومحاولة التعزيز والتعديل منها.
  - بناء وتغذية أفكاره وآراءه بصرامة ولكن من خلال احترام الآخرين.
  - السعي نحو تحقيق أهدافه وآماله المفيدة ولكن ليس على حساب الآخرين. (la
- résilience en action, passeport pour la santé, même revue p68-69)
- أما "ستشووتزر / Schweitzer" يرى ليتوفر لدى الفرد تقدير ذات جيّد يجب أن

يؤمن بـ:

- أنه له الحق في العيش والوجود.
- أنه مسؤول عن وجوده.

- أنه مسؤول عن نزاهة جسمه.
- أنه يريد العيش لكن بصحة جيّدة.
- أنه يجتنب كل ما يضرّ بصحته.
- أن يعي أنه فرد وحيد بمثله لا يشبهه أحد لا في جسمه ولا في قدراته ولا في تفكيره لذلك عليه أن يقدر كلّ هذا.

## 2.11. الشخصية المتميزة بتقدير ذات ضعيف (منخفض): فيرى كذلك "دوكلوز

- Duclos "مزايا الشخصية المتميزة بتقدير ذات ضعيف تتمثل في:
- الإحساس المستمر بالنقص أو العكس الإحساس بالعظمة والغرور.
  - الإحساس بعدم القدرة والنقص في الأداء.
  - الإحساس المستمر بعدم احترام الآخرين له.
  - التميز بالعدوانية أثناء تفسير وتوضيح آرائه.
  - مشاكل في الحوار مع الآخرين خاصة فيما يخص التعريف بنفسه أو توضيح آرائه.
  - تفسير حالات الرسوب دائما بالتعميم كأن يقول: "...لن أصل لهدفي أبدا...". "إنني الوحيد الذي يجري له ما جرى لي...". "دائما الروتينية، لقد مللت...". (la résilience en action, passeport pour la santé, même revue)

يرى النفساني الاجتماع "جيرمان دوكلوز" أنّ تقدير الذات موجه نحو الماضي وهو صيرورة يعيشها الفرد منذ ولادته حتى مماته وتتمثل في أو لا التذكر:

"...أتذكر أنني عشت نجاحا، أتذكر بأنني قمت بحركات إيجابية وأداء ملائمة... ولأتذكر يجب يكون هناك أشخاص معينين بالنسبة لي قد اعترفوا لي بهذا النجاح أو أنني أعرفه لنفسي من خلال المونولوج الداخلي... ومنه أستطيع أن أومن بنفسني، فالإيمان أساس الأمل: "أمل في النجاح".

وبالتالي أنا أتحفز... فتقدير الذات أساس التحفيز، فهذا الأخير سيتحول إلى الالتزام والمبادرة، وهذه الأخيرة هي القوة، والقوة هي إنهاء نشاط معين بالرغم من الصعوبات العاتقة.

وبالتالي يعيش الفرد نجاحا، سيتحول إلى الذي  
سيعود ليغذي تقدير الذات نرجع في الأخير من حيث بدانا. وهذا تقدير الذات حقه لا  
متناهية.

## خلاصة:

تعتبر العلاقة بين تقدير الذات والعقد النفسي والاتصال علاقة تكاملية تبادلية، لأن  
عنصر تقدير الذات هو قاعدة الاتصال لأنه باكتساب الفرد ثقة وتقدير لذاته يصبح  
قادرا على التحول في حلقة الاتصال، والذي بفضل وبفضل ربط العلاقات بين العامل  
وصاحب العمل يشعر العامل بالانتماء لمؤسسة وبذلك ينتمي لحالة العقد النفسي السائدة  
في محيط عمله.

تهدف الدراسة الاستطلاعية في بحثنا إلى الـ  
البيانات قبل تطبيقها في الدراسة الأساسية، للتحقق من مدى موازنة الأدوات المسعومة  
وتعايشها مع مستوى أفراد عينة البحث، ومعرفة مدى فهمهم لل فقرات الواردة فيما  
يتعلق باختبار تقدير الذات (Rosenberg) لتصحيح الجوانب الناقصة وتعديلها ولتحقيق  
هذا الهدف كان لابد من التأكد من خصائصها السيكومترية.  
سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية، ثم وصف  
أدوات جمع البيانات، ثم ننتقل إلى الجانب الثاني من الدراسة الاستطلاعية والمتمثل في  
تطبيق الاختيارين بعد التحقق من ثبات وصدق كل مقياس على عينة من العمال  
بمؤسسة سونطراك مركب GL4Z .

## 1. مكان وزمان الدراسة الاستطلاعية:

لقد تم تطبيق هذه الدراسة أولاً بقسم علم النفس وعلوم التربية وذلك بهدف تحكيم  
مقياس تقدير الذات ودراسة الخصائص السيكومترية لكل مقياس، ثم انتقلنا بعد ذلك  
لتطبيقها على عينة من العمال بمؤسسة سونطراك وبالضبط مركب GL4Z. أما الإطار  
الزمني لهذه الدراسة فقد امتدت مدة الدراسة الاستطلاعية من تاريخ 30 ماي إلى 17  
جوان من سنة 2007 وأما الدراسة الأساسية فقد امتدت من 16 أفريل إلى 31 مارس  
من سنة 2008، وقد تم اختيار العينة لأن عمال مؤسسة سونطراك يتمتعون بظروف  
عمل جيدة من ناحية التكوين والأجر مما قد يزيد من الارتباطات بين الاختبارين لدى  
مجتمع الدراسة.

## 2. أدوات جمع البيانات المستخدمة في هذه الدراسة:

بناء على متغيرات البحث المطروحة في الفصل الأول من هذا البحث والمتمثل  
في العقد النفسي وتقدير الذات، فقد تم الاعتماد على أدعين لجمع البيانات وتتمثل هذه

الأدوات في مقياس العقد النفسي ل: "دنيس روس" وفيما يلي وصف كامل لهذين المقياسين مع إبراز لحصوات تطبيقها:

## 1.2. التعريف بالمقاييس المستعملة في الدراسة:

**أولاً: التعريف بمقياس العقد النفسي:** مع بداية الثمانينات اهتم كل من "Argyres" بمقياس العقد النفسي وكانت محاولتهما لاستعمال التقنيات الإكلينيكية وكذلك الجمع بين المقابلات والملاحظات ودراسة مناصب العمل. لكن مع النقص الذي وجد في تلك المحاولات وحاجاتها إلى الثقة والثبات اهتم كل من "Herriat" و"Penberton" سنة 1996م بوضع مقياس حول العقد النفسي وكانت عينة البحث "جماعات العمل" الذي طلب منهم وصف التزاماتهم إزاء أصحاب العمل ونظرتهم إلى العلاقات المستقبلية المتبادلة مع أصحاب العمل إلى غاية بعض الدراسات الأخرى التي حاولت التقييم بطريقة فردية منظمات العقد النفسي.

**مقياس العقد النفسي عند "روسو":** سمي هذا المقياس ب "Psychological contract Inventory Pci" طور سنة 1995م وهو عبارة عن استمارة ذات طريقة الاختبار المجر حيث يكون المجرى مجبر بالإجابة باحترام ترتيب المتغيرات المعروضة عليه حسب محك معين وكان الهدف من هذا المقياس:

1. وضع أداة عملية لمقياس العقد النفسي وضبط حالاته.

2. تقييم ذاتي لاستعماله في المجالات التعليمية والمهنية ويتضمن المقياس 3 محاور أساسية:

**المحور الأول:** يتكون من 28 فقرة "إذ نظرتم إلى العلاقة التي تجمعكم مع صاحب العمل في أي حال من الأحوال صاحب العمل يعني بوعوده نحوكم".

**المحور الثاني:** يتكون أيضا من 28 فقرة "في أي حال من الأحوال تعتقدون أن لكم وعود نحو صاحب العمل".

**المحور الثالث:** يضم 12 فقرة "في أي حال من الأحوال من الأسئلة التالية تتصف علاقتك مع صاحب العمل"



وفي كل المحاور يستعمل المجيب السلم الآت:

1. أبدا.

2. قليل جدا.

3. قليل.

4. نوعا ما.

5. دوما.

**دواعي اختيار المقياس:** تم اختيار المقياس أي مقياس العقد النفسي لنديس روسو نظرا لندرة البحوث في مجال العقد النفسي وتطلعا لإثراء مجال البحث فيه، وإضافة إلى طموح الباحثة محاولة التوصل لنوع العقد النفسي السائد في المؤسسة الجزائرية ومدى ارتباطه بمتغيرات عدّة حددتها الباحثة بمتغير تقدير الذات.

**ثانيا: التعريف بمقياس تقدير الذات روزنغ:** اختبار روبزغ القياس الفرعي لتقدير الذات مؤلفه موريس روزغ 1979، يتكون من عشرة بنود وله بند واحد، صمّم 1962 لقياس تقدير الذات لدى طلبة الثانويات والمدارس العليا، ومن أكبر نقاط القوة فيه تطبيقه واستخدامه في بحوث مختلفة مع عينات كبيرة، اعتبار لما سبق ذكره فقد ارتأت الباحثة إعداد نموذج مترجم من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية بحيث يتماشى مع البيئة الجزائرية لقياس تقدير الذات عند عمال مؤسسة سونطراك بأرزويو - وهران.

**دواعي اختيار هذا المقياس:** تم اختيار هذا المقياس أي مقياس تقدير الذات بهدف معرفة درجة التقدير السائد لدى فئة عمال مؤسسة سونطراك بمعنى نوع التقدير أهو إيجابي أم هو تقدير سلبي.

#### **خطوات بناء مقياس تقدير الذات:**

أ. **تحديد الهدف من هذا المقياس:** المتمثل في مساعدة الأفراد في التعرف أكثر على أنفسهم وذلك من خلال الحصول على المعلومات الخاصة بدرجة تقديرهم لدواتهم سواء بالإيجاب أو بالسلب.

ب. تحديد العينة: هذا المقياس موجه لقي

سونطراك تحديدا بمركب GL4Z وهو مؤسسة صناعية يعنى بتقديم خدمات صناعية لكافة مواطني الجزائر ودول العالم.

ج. تحليل المحتوى: التعريف الإجرائي لتقدير الذات هو مدى وعي وتقدير الفرد لقدراته وكفاءاته واستعداداته، ويختلف تقدير الذات لدى الفرد من تقدير منخفض وتقدير مرتفع للذات.

د. تحديد الفقرات: تمت ترجمة الفقرات في اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية، بحيث كانت ترجمة دقيقة تم من خلالها المحافظة على معنى وقيمة المقياس، وهذا لنفاذي الخلل بين النسختين الفرنسية والعربية.

وردت فقرات المقياس المتكونة من 10 فقرات في صورة عبارات تقريرية ولكل فقرة (4) أربع اختيارات للإجابة تبدأ ب: غير موافق جدا حتى، موافق جدا.

تعليمات المقياس:

مفتاح تصحيح مقياس العقد النفسي: يشمل مقياس العقد النفسي على ثلاثة محاور: (أ و ج) (A/C) يعتمد بقياس العقد النفسي وإبعاده عن العامل. أما المحور (B)، (ب) فيهتم بقياس تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل.

فمثلا: بالنسبة لحالة العقد النفسي للعامل يفرح هذا الاختبار بجمع إجابة فقرات معينة والتي تقيس بعد معين، فمجموع تلك الفقرات يعطينا شدة العقد، ومن هذا مثال

توضيحي (22) 5(15) 1(8) 3(1) A<sub>1</sub>

Total = 11

نقوم بجمع الإجابات 2+5+1+3 = [ 11 ] فترى أن الفقرات: (1)، (8)، (15)، (22)، تقيس 10 الذي يناسب البعد "قصير المدى" ونستخلص من الحالة التي تتناسب العقد النفسي التبادلي وتكون شدة العقد من [ 11 ] في هذا المثال.

لتفريغ الاستمارات استعنا برنامج (SPSS)

### 3. خصائص السيكومترية لأدوات القياس:

أولاً: صدق وثبات مقياس تقدير الذات لروزنبرغ:

1.3. صدق مقياس تقدير الذات: نظراً لاستعانة الباحثة بالترجمة للمقياس من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية، فبدأ من الضروري الأخذ برأي ذوي الاختصاص للتأكد من صدق المقياس وذلك عن طريق صدق المحكمين، حيث تم إعداد استمارة تحكيم (أنظر الملحق رقم 01) وزعت على 05 محكمين وهم أساتذة بقسم علم النفس وعلوم التربية ولهم خبرة في مجال التدريس.

وسيتم التعليق على نتائج التحكيم تبعا للنقاط التالية:

أ. مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية.

ب. مدى وضوح التعليمات المقدمة للمفحوصين.

أ. مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية: تم عرض الاستبيان

المتكوّن من 10 فقرات تقيس تقدير الذات عند العمال وتم الفصل بين فقرات التقدير الإيجابي والتقدير السلبي للذات بهدف التسهيل على المحكم عملية التقييم أولاً وعلى الباحثة عملية استخراج النتائج والاقتراحات المقدمة من طرف المحكمين لتعديلها، وذلك بوضع علامة (x) في إحدى خانتي الجدول، وجاءت نتائج صدق فقرات المقياس من حيث الصياغة اللغوية كما هي موضحة في الجدول:

الجدول رقم (06) يوضح نتائج صدق المحكمين الخاصة بمدى وضوح فقرات

تقدير الذات الإيجابي والسلبي من حيث صياغة اللغوية:

عدد الفقرات المصادق عليها من طرف المحكمين			الفقرات
02 محكم	03 محكمين	05 محكمين	
4-3	8	5-9-2	فقرات تقدير الذات السلبي (05)
10	3-7-4-1	10-7-4-3-1	فقرات تقدير الذات الإيجابي (05)

من خلال الجدول نلاحظ أن الفقرات الخاء

(5-9-2) قد وافق على صياغتها اللغوية (05) محكمين، أما الفقرة (8) فلم يوافق عليها إلا (2) من المحكمين مقابل (03) وهذا ما يجيز لنا اعتبار فقرات فئة تقدير الذات السلبي والتي يبلغ عددها (05) خمس فقرات صادقة.

أما فيما يخص فقرات التقدير الإيجابي للذات فنلاحظ أن الفقرات (1-3-4-7-10) قد وافق عليها كل المحكمين، أما الفقرات (1-4-7-3) فقد وافق عليها 3 محكمين مقابل محكم واحد وهذا ما يجيز لنا اعتبار فقرات تقدير الذات، 10 فقرة صادقة.

ولقد تم تعديل الفقرتين (3و6) من حيث الصياغة اللغوية بناء على آراء المحكمين والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (07) يوضح تعديل الفقرات (3 و4) لدرجة تقدير الذات من حيث الصياغة اللغوية بناء على آراء المحكمين.

رقم الفقرة	الفقرة قبل التحكيم	الفقرة بعد التحكيم
3	- أظن أنني أتميز بصفات حميدة	- أعتقد أنني أتميز ببعض الصفات الجيدة
6	- أشعر أنني فاشل	- أحيانا أحسّ بأنّي غير مفيد.

ب. مدى وضوح التعليمات المقدمة للأفراد المفحوصين: إنّ التعليمات تشرح كيفية الإجابة والتعامل مع البيانات والهدف من التحكيم معرفة مدى وضوحها وطلب من المحكمين إعطاء رأيهم في مدى وضوح هذه التعليمات، وذلك بوضع علامة (x) في إحدى خانتي الجدول (واضحة/ غير واضحة) مع تقييم البديل في حالة عدم وضوحها وجاءت نتائج التحكيم مبنية في الجدول كالاتي:

## الجدول رقم (08) يبين نتائج إجابات المحكمين

المقدمة للمفحوصين:

إجابات المحكمين		التعليمات الموجهة
غير واضحة	واضحة	
00	05	

تبين النتائج أنّ التعليمات المقدمة للأفراد المفحوصين قد صادق عليها كل المحكمين وهذا ما يجيز لنا اعتبار هذه التعليمات صادقة. إضافة إلى صدق المحكمين ارتأت الباحثة الكشف عن قيم صدق مقياس تقدير الذات "لروزنبرغ" من خلال فقراته وأبعاده بالاعتماد على الاتساق الداخلي والذي تم فيه الكشف عن قيمة الارتباط (بيرسون) مستوى دلالاته بين كل فقرة والبعد وعلاقة كل فقرة والبعد الذي تنتمي إليه وعلاقة كل فقرة والاختيار ككل، وفي ما يلي وصف نتائج صدق المقياس.

## الجدول رقم (09) يوضح علاقة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه ارتباط

الفقرات مع التقدير الإيجابي للذات.

الفقرات	تقدير إيجابي للذات	الدلالة المعنوية
الفقرة 1	0.68	دال عند 0.01
الفقرة 3	0.65	دال عند 0.01
الفقرة 4	0.61	دال عند 0.01
الفقرة 7	0.64	دال عند 0.01
الفقرة 10	0.66	دال عند 0.01

ملاحظ أنّ الفقرات الفرعية لاختيار "روزنبرغ" ارتبطت مع بعد التقدير الإيجابي للذات ارتباط كلياً عند مستوى الدلالة 0.01 وذلك اعتماداً على الاتساق الداخلي والذي

تم فيه الكشف عن قيم الارتباط وقد يتبين من خا

عال من الصدق بحيث امتدت من 0.61 إلى 0.68

### الجدول رقم (10) يوضح ارتباط الفقرات مع التقدير السلبي للذات:

الفقرات	تقدير سلبي للذات	الدلالة المعنوية
الفقرة 2	0.60	دال عند 0.01
الفقرة 5	0.75	دال عند 0.01
الفقرة 6	0.66	دال عند 0.01
الفقرة 8	0.60	دال عند 0.01
الفقرة 9	0.61	دال عند 0.01

من خلال الجدول ارتبطت الفقرات الفرعية لاختبار "بروزنبرغ" مع بعد التقدير

السلبي للذات ارتباط كلياً عند مستوى الدلالة 0.01 وتوضح النتائج مدى الاتساق

الداخلي بحيث امتدت الدرجات من 0.75 إلى 0.61.

### الجدول رقم (11) يوضح ارتباط كل فقرة بالاختيار ككل.

الفقرات	تقدير روزنبرغ	الدلالة المعنوية
الفقرة 1	0.32	دال عند 0.01
الفقرة 2	0.28	دال عند 0.01
الفقرة 3	0.26	دال عند 0.01
الفقرة 4	0.28	دال عند 0.01
الفقرة 5	0.35	دال عند 0.01
الفقرة 6	0.45	دال عند 0.01
الفقرة 7	0.36	دال عند 0.01
الفقرة 8	0.32	دال عند 0.01

	0.24	الفقرة 9
دال عند 0.01	0.40	الفقرة 10

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن الفقرات الفرعية لاختبار روزنبرغ قد ارتبطت ارتباطا كليا مع اختيار الكلي عند مستوى الدلالة 0.01 وبحيث بلغت أن درجة 0.40، مما يفسر ويبين صدق الأداة حيث أنها حققت نوعية سيكومترية.

**الجدول رقم ( 12 ) يمثل ارتباط الأبعاد مع الاختيار ككل.**

الأبعاد	مقياس روزنبرغ	مستوى الدلالة 0.01
تقدير إيجابي للذات	0.85	دال عند 0.01
تقدير سلبي للذات	0.75	دال عند 0.01

من خلال الجدول نلاحظ أنّ يوجد ارتباط بين التقدير الايجابي للذات والمقياس ككل بنسبة 0.85، ويوجد ارتباط بحساب معامل الارتباط بيرسون بين التقدير السلبي للذات ومقياس روزغ قدر ب 0.75 والذي يعتبر دال عند مستوى الدلالة 0.01.

**2.3. ثبات مقياس تقدير الذات:** للتحقق من ثبات المقياس استخدمت الباحثة طريقة إعادة إجراء الاختبار على العينة الاستطلاعية المتكونة من 60 عامل، بمؤسسة سونطراك أرزيو - وهران- وأعيد إجراءه بفواصل زمني قدر ب 15 يوما وسيتم الكشف عن قيم ثبات المقياس بالاعتماد على الأساليب الإحصائية:

**الجدول رقم (13) يوضح قيم ثبات مقياس تقدير الذات (جو كهان - ألفا Alpha)**

التجزئة النصفية Spithald	ألفا Alpha	جو كمان	مقياس تقدير الذات
0.64	0.80	0.84	

كشف الدراسة كما هو موضح في الجدول (13) عن قيم ثبات مقياس تقدير الذات ل Rosnberg من خلال أبعاده بالاعتماد على ثلاث أساليب إحصائية وهي معادلة ألفا

كرونباغ، جوکمان، والتجزئة النصفية وقد تبين  
بمستوى عال من الثبات حيث امتدت من 0.64 إلى 0.84.

### ثانيا: صدق وثبات مقياس العقد النفسي:

صدق مقياس العقد النفسي: كشفت النتائج وكما هو موضح في الجدول رقم  
(14) عن قيم صدق مقياس العقد النفسي من خلال فقراته وأبعاده بالاعتماد مع الاتساق  
الداخلي والذي تم فيه الكشف عن قيمة الارتباط (بيرسون) ومستوى دلالاته بين كل فقرة  
وأخرى من نفس البعد وعلاقة كل فقرة والجزء الذي تنتمي إليه وعلاقة كل جزء بالبعد  
الذي ينتمي إليه.

وقد تبين من خلال هذه النتائج تمتع المقياس بمستوى عال من الصدق بحيث  
امتدت من 0.13 إلى 0.89.

وفيما يلي وصف لنتائج صدق المقياس:





**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

من خلال الجدول الذي يوضح قيم صدق

بالنسبة لأبعاده الثلاثة، إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي والاداء الديناميكي والسدم الداخلي هناك دلالة بين كل فقرة وأخرى من نفس البعد وأعلى قيمة دالة 0.82 وعلاقة كل فقرة بالجزء تنتمي إليه، نلاحظ أعلى قيمة دالة هي 0.82 وكذلك العلاقة بين كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه أعلى قيمة كانت دالة 0.89 وتدل هذه القيم على مدى التجانس والاتساق الداخلي الموجود بين فقرات المحور الأول مما يدل على صدقه وقياسه كما وضع لقياسه.

### الجدول رقم (15) يوضح قيم الارتباط للعقد العلائقي (أ):

العلائقي	الاستقرار						الإخلاص					
	الاستقرار	28	21	14	7		الإخلاص	23	16	9	2	
	0.46	0.39	0.35	0.17	0.12	7	0.71	0.28	0.16	0.52	-	2
	0.41	0.36	0.20	0.23	0.27	14	0.72	0.36	0.11	-	0.52	9
	0.46	0.10	0.39	0.23	0.45	21	0.52	0.25	-	0.11	0.16	16
	0.39	0.21	0.46	0.44	0.38	28	0.72	-	0.25	0.36	0.28	23
0.83	0.55	0.39	0.81	0.41	0.46		-	0.72	0.52	0.72	0.71	الإخلاص
0.84	-	0.77	0.73	0.84	0.68		0.55	0.45	0.31	0.37	0.34	الاستقرار
-	0.84	0.67		0.64	0.58		0.83	0.60	0.41	0.62	0.59	العلائقي

بالنسبة للجدول رقم (15) وهو الجدول الذي يوضح قيم صدق القياس للعقد العلائقي نلاحظ أنه بالنسبة للبعدين الإخلاص والاستقرار هناك دلالة بين كل فقرة وأخرى من نفس البعد وأعلى قيمة دالة هي 0.72، وعلاقة كل فقرة بالجزء الذي تنتمي إليه نلاحظ أعلى قيمة دالة 0.75 وكذلك العلاقة بين كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه أعلى قيمة دالة 0.84.

## الجدول رقم (16) يوضح قيم الارتباط للعقد

النيبادلي	قصير المدى						الضيق						
	قصير المدى	22	15	8	1		ضيق	24	17	17	3		
	0.18	0.14	0.32	0.32	0.30	1	0.53	0.27	0.33	0.33	-	3	
	0.18	0.36	0.41	0.53	0.01	8	0.63	0.08	0.17	-	0.13	10	
	0.05	0.26	0.34	0.41	0.30	15	0.63	0.16	-	0.17	0.12	17	
	0.23	0.50	0.09	0.45	0.82	22	0.45	-	0.20	0.51	0.27	24	
064	0.20	0.23	0.05	0.18	0.18		-	0.45	0.63	0.63	0.53	ضيق	
0.68	-	0.52	0.71	0.65	0.49		0.20	0.18	0.33	0.33	0.83	قصير المدى	
	0.68	0.44	0.45	0.37	0.37		0.64	0.35	0.37	0.37	0.29	التبادلي	

إنّ الجدول يوضح قيم صدق العقد التبادلي نلاحظ أنه بالنسبة للبعدين الضيق وقصير المدى هناك دلالة بين كل فقرة وأخرى من نفس البعد وأعلى قيمة دالة هي 0.36، والعلاقة بين كل فقرة بالجزء الذي تنتمي إليه أعلى قيمة دالة هي 0.63 وكذلك العلاقة بين كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه أعلى قيمة هي 0.68. وتدل هذه القيم على مدى التناسق والإنساق الموجود بين الفقرات للمحور الأول مما يدل على صدق وقياس الاختيار لما وضع لقياسه.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

من خلال الجدول رقم (17) كانت أعلى قيمة  
البعد هي 0.79 وذلك بالنسبة للأبعاد الثلاثة إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي والاداء  
الديناميكي والتقدم الداخلي، كانت العلاقة بين كل فقرة والجزء الذي تنتمي إليه ذو دلالة  
بقيم 0.72 وأما العلاقة التي تجمع كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه كانت أعلى 0.65.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

من خلال الجدول رقم (18) والذي يمثل

قيمة دالة لكل فقرة وأخرى من نفس البعد 0.85 بالنسبة للبعدين الإخلاص والاستقرار وكانت العلاقة بين كل فقرة والجزء الذي تنتمي إليه ذو دلالة بقيمة 0.50 وأما العلاقة بين كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه كانت أعلى قيمة بين 0.73. وبالتالي هذه القيم تدل على مدى اتساق الفقرات مما يدل على صدق المقياس.

**الجدول رقم ( 19 ) يوضح قيم الارتباط للعقد التبادلي (ب):**

		الضيق					تبادلي				
	قصير المدى	22	15	8	1	ضيق	24	17	10	3	
	0.56				-	0.63				-	3
	0.57			-	0.60	0.35			-	0.20	10
	0.83		-	0.20	0.39	0.62		-	0.19	0.16	17
	0.80	-	0.35	0.42	0.65	0.44	-	0.39	0.50	0.40	24
0.77	0.50	0.55	0.60	0.34	0.30	-	0.44	0.62	0.35	0.63	ضيق
0.80	-	0.80	0.83	0.57	0.56	0.50	0.86	0.65	0.62	0.49	قصير المدى
-	0.80	0.83	0.59	0.56	0.43	0.60	0.65	0.55	0.50	0.53	التبادلي

يمثل الجدول قيم صدق العقد التبادلي فكانت أعلى قيمة دالة لكل فقرة وأخرى من نفس البعد 0.55 بالنسبة للبعدين الضيق وقصير المدى، وكانت العلاقة بين كل فقرة والجزء الذي تنتمي إليه ذو دلالة بقيمة 0.80، وأما العلاقة بين كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه كانت أعلى قيمة دالة 0.80 مما يدل على صدق المقياس.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)



## التعليق على الجدول (الارتباط للعقد الانتقالي

المحور (ج) الذي يضم العقد الانتقالي والذي يصم الأبعاد عدم السه وعدم الساد والراجع أو الانحدار فنلاحظ أنّ هناك دلالة بين كل فقرة وأخرى من نفس البعد وأعلى قيمة كانت 0.72، أما العلاقة بين كل فقرة بالجزء الذي تنتمي إليه كانت أعلى قيمة دالة 0.92 وكذلك العلاقة بين كل جزء بالبعد الذي ينتمي إليه أعلى قيمة ذات دلالة 0.86.

وبالتالي هذه القيم تدل مدى اتساق الفقرات مما يدل على صدق المقياس.  
- بالنسبة للمحاور الثلاث كانت أعلى قيمة دالة لكل فقرة وأخرى من نفس البعد هي 0.82 بالنسبة للعقد النفسي التوازي (أ) وكانت العلاقة بين كل فقرة والجزء الذي تنتمي إليه ذو دلالة بقيمة 0.69 بالنسبة للعقد التوازي (ب).  
أما العلاقة بين كل جزء والبعد الذي تنتمي إليه كانت أعلى قيمة دالة 0.84 بالنسبة للعقدين العلائقي والتبادلي للمحور (أ).

فمن خلال قيم صدق المقياس للعقد النفسي وفقراته وأبعاده وبالاعتماد على الاتساق الداخلي هناك قيم الارتباط ومستوى الدلالة بين كل فقرة وأخرى من نفس البعد، وعلاقة كل فقرة والجزء الذي تنتمي إليه وعلاقة كل جزء بالبعد الذي تنتمي إليه.

ومنه تدل هذه القيم على مدى التجانس والاتساق الداخلي الموجود بين الفقرات للمحاور (أ، ب، ج) ما يدل على صدق المقياس كما وضع لقياسه.  
**الثبات:** يتم الكشف عن قيم ثبات المقياس، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية.

الجدول رقم (21) يوضح قيم ثبات مقيد  
كرونباخ- التجزئة النصفية):

التجزئة النصفية	ألفا Alpha	Cuttman	الأسلوب الإحصائي	
0.65	0.65	0.65	إمكانية التوفيق بين العمل	العقد التوازي أ
0.82	0.87	0.78	الأداء الديناميكي	
0.71	0.87	0.71	التقدم الداخلي	
0.56	0.81	0.77	الإخلاص	العقد العلائقي أ
0.87	0.86	0.73	الاستقرار	
0.81	0.86	0.95	ضيق	العقد التبادلي أ
0.69	0.60	0.66	قصير المدى	
0.79	0.87	0.87	إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي	العقد التوازي ب
0.82	0.77	0.78	الأداء الديناميكي	
0.77	0.78	0.78	التقدم الداخلي	
0.66	0.69	0.76	الإخلاص	العقد العلائقي ب
0.56	0.87	0.71	الاستقرار	
0.47	0.52	0.56	ضيق	العقد التبادلي ب
0.38	0.28	0.23	قصير المدى	
0.23	0.35	0.23	التراجع أو الانحدار	العقد الانتقالي
0.81	0.79	0.79	عدم التأكد	
0.83	0.83	0.83	عدم الثقة	

- كشفت الدراسة كما هو موضح في الجدول رقم (21) عن قيم ثبات العقد  
النفسي من خلال أبعاده بالاعتماد على ثلاث أساليب إحصائية وهي معادلة ألفا

كرونباخ، جو كمان والتجزئة النصفية، وقد تبيّن  
بمستوى عال من الثبات، حيث امتدت من 0.23 إلى 0.95.

وفي ما يلي وصف نتائج الثبات:

يتضمن مقياس العقد النفسي ثلاث محاور أساسية:

**المحور الأول أ:** يتضمن العقد التوازني (أ) والعقد العلائقي (أ) والعقد التبادلي (أ) وكل عقد له أبعاده وهذا المحور يقيس العقد النفسي بالنسبة للعامل. فمن خلال الجدول (21) الذي يوضح قيم ثبات المقياس، نلاحظ أعلى قيمة للأسلوب الإحصائي جوكرمان كانت للبعد الضيق ب 0.95، للعقد التبادلي (أ) وأدنى قيمة للبعد امكانية التوفيق بين العمر الخارجي 0.62 للعقد التبادلي، أما بالنسبة للتجزئة النصفية فنلاحظ أعلى قيمة للبعد الأداء الديناميكي 0.82 وأدنى قيمة للبعد إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي 0.65.

**المحور الثاني (ب):** يتضمن أيضا العقد التوازني ب والعقد العلائقي ب والعقد التبادلي ب وكل عقد له أبعاده، أما هذا المحور فيقيس تقديراته للعقد النفسي عند صاحب العمل.

فمن خلال الجدول نلاحظ أنّ أعلى قيمة للأسلوب الإحصائي جوكرمان كانت للبعد إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي 0.87 وأدنى قيمة كانت للبعد قصير المدى 0.23. أما بالنسبة للتجزئة النصفية كانت أعلى للبعد الأداء الديناميكي 0.82 للعقد التوازني وأدنى قيمة للبعد قصير المدى 0.47 للعقد التبادلي.

**المحور الثالث (ج):** يتضمن العقد الانتقالي بأبعاده الثلاث، ويبقى أيضا العقد العلاقة بالنسبة لصاحب العمل.

نلاحظ أنّ أعلى قيمة للبعد الرّاجع والانحدار 0.23 والبعد قصير المدى 0.23 أما بالنسبة لألفا كرونباخ فإنّ أعلى قيمة للبعد عدم الثقة 0.83 وأدنى قيمة للبعد الراجع أو الانحدار 0.28.

فمن خلال قيم ثبات المقياس للعقد النفس

الإحصائية فنجد أن المقياس يتمتع بمستوى عال من الثبات والذي امتد من 0.23 إلى 0.95.

### وصف عينة الدراسة الاستطلاعية:

تتكون عينة الدراسة الاستطلاعية من (60) عامل بمؤسسة سونطراك.

والجدول رقم (22) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس والوضع المهني.

الجنس	الوضع المهني	إطار سامي	إطار	متحكم	المجموع
ذكور		04	18	13	35
إناث		02	20	3	25
المجموع		06	38	16	60

يمثل الجدول رقم (22) وصف للعينة بحيث طبقنا الاختبارين على عينة تقدر ب

60 عامل ثم تقسيمها إلى 13 متحكم - 18 إطار - 04 إطارات سامية، لمعرفة نوع

العقد السائد ونوع التقدير الذاتي الموجود لدى العمال بمختلف أوضاعهم المهنية.

وجاءت نتائج كل الاختبارين بعد تطبيقهما على العينة الاستطلاعية، كما هو

موضح في الجدولين المواليين.

### الجدول رقم (23) يوضح العقد السائد عند

العقد المتوازن	العقد العلاني	العقد التبادلي	العقد التحولي	
37.14	25.90	23.82	29.85	المتوسط الحسابي
12.02	07.07	6.79	13.30	الانحراف المعياري
6017	4326	4074	5105	المجموع

من خلال الجدول يتبين أنّ العقد السائد عند العمال هو العقد المتوازن بمتوسط حسابي قدر ب 37.14 وانحراف معياري 12.01 وعليه فإنه العقد السائد على عينة الدراسة الاستطلاعية.

### الجدول رقم (24) يوضح درجة تقدير الذات السائدة عند أفراد الفئة ككل:

تقدير سلبي للذات	تقدير إيجابي للذات	
09.91	08.84	المتوسط الحسابي
3.33	02.35	الانحراف المعياري
1694	1511	المجموع

من خلال الجدول رقم (24) فإنه نسبة 9.91 في المتوسط الحسابي تدل على أنّ تقدير العمال بمؤسسة سونطراك يعتبر تقدير سلبي بانحراف معياري 03.33.

## تمهيد:

بعد تحقيق الدراسة الاستطلاعية لأهدافها والتأكد من استيعاب افراد العينة لاختبار العقد النفسي واختبار تقدير الذات والتأكد من صدق الاختبارين وثباتهما ستشرع الباحثة في خطوات الدراسة الأساسية وفيما يلي تذكير بفرض البحث العام والفرضيات الأساسية:

### 1. فرضيات الدراسة:

**الفرض العام:** ينص على أنه هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي وتقدير الذات عند عمال مركب GL4Z.

ومن هذا المنطلق نطرح مجموعة من الفرضيات الجزئية والتي تنص على أن:

1. يوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي التوازني وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.
2. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.
3. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي التحولي وتقدير الذات السلبي عند العمال.
4. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي التبادلي وتقدير الذات السلبي عند العمال.
5. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات السلبي عند العمال.

### 2. المنهج المستخدم:

عمدت الباحثة استخدام المنهج الوصفي نظرا لدراسة للظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا، وكذا التعبير عنها تعبيراً كمياً وكيفياً.

لأن التعبير الكمي يعطيها وصفا رقميا يوا

بينما التعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها،  
والمنهج الوصفي لا يقف عند حدود وصف الظاهرة النفسية موضوع البحث ولكنه  
يذهب إلى أبعد من ذلك فيحلل ويفسر ويقارن، ويقوم أملا في التوصل إلى تعميمات  
ذات معنى يزيد بها رصيد معارفنا عن تلك الظاهرة النفسية (تركي رابح، 1984)، وبهذا نجد  
أنّ المنهج الوصفي يتوافق كما مع طبيعة موضوع بحثنا.

### 3. التعريف بالمؤسسة محل الدراسة:

المكان الجغرافي للدراسة الأساسية (تقديم شركة سوناطراك):

أ. لمحة تاريخية: سوناطراك مؤسسة وطنية بترولية وغازية، توظف أكثر من  
37000 عامل، أنشأت سنة 1963، وتوجد اليوم في وضعية تأهلها للعب الأدوار  
الأولى لتقوية وضعيتها العالمية وهذا بفضل:

- أهمية احتياطاتها الطاقوية منها 70% من الغاز الطبيعي.
- طاقتها في إنتاج المحروقات السائلة والغازية.
- طاقتها التسييرية والتكنولوجية مصنفة دائما ضمن الاثنت عشر الكبرى  
للشركات البترولية العالمي.
- سوناطراك توجه نشاطها صوب مهام إستراتيجية منها:
  - البحث والتنقيب.
  - تنمية الحقول واستغلالها.
  - نقل المحروقات.
  - تمميع الغاز الطبيعي وتحويل المحروقات.
  - عملية التسويق
  - المساهمة والتجميع والشراكة الفوقية والتحتية لحرفها.

ب. تعريف شركة سوناكراك: سوناطراك

إنتاج البترول والغاز تقع بمنطقة أرزيو تبعد عن وهران ب 40 كلم وتربع على مساحة قدرها 73هكتار في حد ذاته، 72هكتار مخصصة للهيكل التخزين والشحن وتهدف خدماتها إلى علاج 17مليار م<sup>3</sup> من الغاز الطبيعي سنويا فيها الغاز الطبيعي المميع وغاز البوثنان مستعملة في ذلك طريقة تكنولوجية تدعي بالشلالات قام بتأسيسها المقاول تكتيب بريتشارد Technip prichard إذ بدأ إنتاج الوحدة الأولى في سبتمبر 1964.

والوحدة الثانية نوفمبر 1964.

والوحدة الثالثة مارس 1965.

تتميز التقنية الخاصة بالشركة في:

1. طاقة الإنتاج: وتتمثل في الغاز الطبيعي المميع 2مليون م<sup>3</sup> سنويا، غاز

البوثنان 18150 طن سنويا.

2. طاقة المخزون: وتحتوي على ثلاث خزانات سطحية المميع 1100متر م<sup>3</sup>

فرديا.

- خزان تحت الأرض 35000م<sup>3</sup>.

- وحدة لمعالجة الغاز.

- يتجه تحديد شركة سوناطراك في منتجاتها الغاز الطبيعي نحو أوروبا وغاز

البوثنان إلى السوق المحلية.

## تقديم المركب GL4/Z

1. نبذة تاريخية عن المركب GNL/4 أو لكامل سابقا: دسن مركب تمييع الغاز

رقم 4 في أرزيو (GNL/4) في سبتمبر 1964 تحت اسم La Camel

(Compagnie Algérienne de méthane liquide) أي الشركة الوطنية للميثان المميع ويعتبر

أول مصنع مختص للتمييع الغاز الطبيعي على المستوى العالمي، وهو يغذي السوق



البريطاني والفرنسي وقد ألحق تدريجيا بشركة الإنتاجية اليوم تفوق مركبات أخرى حيث تصل إلى 27000 م<sup>3</sup> للخط الواحد.

وتتلخص مراحل تأسيس هذا المركب بالشكل التالي:

- سبتمبر 1961 بداية البناء
  - أبريل 1964 إنجاز أول خط للإنتاج.
  - سبتمبر 1964 شحن أول باخرة.
  - 27 سبتمبر 1964 التدشين الرسمي.
  - نوفمبر 1964 دخول الخط الثاني في الإنتاج.
  - مارس 1965 دخول الخط الثالث في الإنتاج.
  - جانفي 1980 مخطط التجديد والتصليح.
- 2. تعريف المركب GNL/4 أو لكمال:** تم بناؤه في منطقة أرزيو - وهران وتمثل الورشة الأولى لتمميع الغاز الطبيعي في العالم، سميت من قبل ( Compagnie algérienne de méthane liquide ) أخذت هذه التسمية عن الشركات المتعددة الجنسيات الفرنسية والبريطانية، المساهمة فيها، انطلق في الإنتاج عام 1964 في مساحة تقدر ب 73 هكتار وكانت أول عملية شحن الغاز الطبيعي المميع GNL في اتجاه انكلترا وفرنسا في شهر سبتمبر 1964:

- يأتي تموين المركب من الحقول الغازية لحاسي الرمل بالصحراء وأنه لا يعالج أقل من 17 مليار م<sup>3</sup> سنويا.
- يعمل بهذا المركب 586 عاملا وأنه بالورشة توجد الهياكل التالية:
- تجهيزات الشحن والتخزين على مساحة قدرها 22 هكتار منها:
- 03 بضائع خارجية للتخزين.
- 03 قطارات التميع
- 03 قطارات لتبريد الغاز الطبيعي.
- 25 قدر حرارية.

- وحدتين لنزع ماء البحر.

- 03 مولدات كهرباء.

- جهاز عملية ضخ مياه البحر.

- هذا النظام يساعد في الحصول على أفضل مردود من شأنه تقليص نحو 600 مرة من حجم الغاز مما يسهل عملية نقله أي 300م<sup>3</sup> من الغاز الطبيعي = 1م<sup>3</sup> GNL غاز طبيعي مميع.

3. دوائر المركب GL4/Z:

1. المديرية العامة: وظيفتها التسيير، المراقبة، والسهر على السير الحسن

للمركب

2. التنظيم: تعتبر هذه الخلية اليد المنفذة للإدارة بحيث تساعد في التسيير وتشمل

قسم المحافظة.

3. الإعلام الآلي: دوره يتمثل في تسهيل عمل المركب وهذا من خلال إدخال

أحدث التقنيات التكنولوجية.

4. دائرة الأمن: تقوم بالسهر على حماية المركب من خلال مراقبة حركة العمال

والزائرين وتتضمن قسمين: مصلحة التجهيز ومصلحة التدخل

5. الدائرة التقنية: دورها ينحصر في دراسة ومتابعة المشاكل المتعلقة باستغلال

تقنيات قبل كل أعمال الصيانة وتقوم بتحويل شهري كيميائي وفيزيائي للغاز وتشمل

مصلحة التفتيش ومصلحة المخبر.

6. الدائرة المالية: تعتبر المسير المالي للمركب وتتكون من مصلحة الإعلام

الآلي، الخزينة، فرع البنك، فرع الصندوق، الشؤون القانونية، والمحاسبة العامة.

7. دائرة الإنتاج: وظيفتها تمييع الغاز وتحويله والتنسيق بين الطلب والإنتاج

وتتضمن مصلحتين: مصلحة التخطيط والبرمجة ومصلحة التصنيع والإنجاز.

## 8. دائرة الصيانة: تسهر على المحافظة و

وذلك لضمان استمرار السير الحسن، تضم مصالحي الميكانيك الاساليب والنخيط  
الوسائل.

9. دائرة التمويين: وظيفتها مادية، بحيث يقوم المادي بشراء قطع الغيار الخاصة  
بالمركب والمواد الكيمائية اللازمة للإنتاج، وذلك من أجل استغلال الأمن، وتضم  
مصلحة الشراء ومصلحة تسيير المحروقات

10. دائرة الوسائل العامة: تسهر هذه الدائرة على توفير عتاد النقل والأدوية،  
كما تعمل على شراء وتسيير الموارد ومستلزمات المركب من تجهيزات مكتبية  
وغيرها وتضم مصلحة النقل ومصلحة داخلية.

11. مصلحة العلاقات العامة: تبحث في لجان الموظفين وتحليل الالتماسات  
الشخصية.

12. دائرة الموارد البشرية: تهتم بتطوير العمال وتطوير أدائهم وتنقسم إلى  
مصلحتين:

### أ. مصلحة التكوين: تهتم بما يلي:

تكوين وإعادة تأهيل الأشخاص كما أنها تتكلف بدراسة ملفات الأشخاص  
المرشحين للتكوين بالخارج، وتقوم بتوفير المستلزمات الخاصة بعملية التكوين (داخل  
أو خارج المركب) منها المذكرات والمراجع واختيار المدربين وتهيئة المراكز وإعداد  
المتطلبات وتقوم كذلك بوضع مخطط التكوين وإعداد ميزانية ويضم هذا القسم الفروع  
التالية: فرع نشاطات البرمجة، فرع الانتقاء والتكوين، فرع مكلف بالدراسات المكتبية.

ب. مصلحة التخطيط وتسيير المهن: هذا القسم مكلف بتخطيط مهمة العامل  
ومتابعة توظيفه ودوره ليمثل في الاهتمام بإجراءات الترقية عل حسب حاجات بنية  
المركب وحسب المناصب و يضم فروع عديدة:

- فرع الانتقاء والتوظيف وتقديم العامل الجديد للمؤسسة.

- فرع تسيير المهنة.

- فرع مكلف بالدراسات.

## 5. عينة الدراسة:

أ. **المعاينة:** تتمثل عينة الدراسة في عمال مركب GL4/Z بمؤسسة سوناطراك أرزيو، وهران، ولقد خصي التطبيق هذه العينة لمعرفة العلاقة الموجودة بين العقد النفسي السائد لدى العمال ودرجة تقدير الذات.

وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية في كل من مصلحة الموارد البشرية ومصلحة الصيانة Maintenance ومصلحة Technique ومصلحة المالية Finance .

ولقد تم تطبيق هذه الدراسة ابتداءً من تاريخ 31 أفريل إلى غاية 30 ماي 2008، ولقد حاولت الباحثة أخذ عينة كبيرة للدراسة، إلا أنه ولاعتبارات عديدة أهمها رفض العديد من الأفراد الاستبيان (قدمت 250 نسخة من الاختبار وأجيب عن 200 نسخة فقط).

ب. **حجم العينة:** يتكون حجم العينة 200 عامل وهم يمثلون المجتمع الأصلي المقدر ب 586 عامل:

- 10 إطار سامي.

- 100 إطار.

- 90 متحكم

وقد تم انتقاؤهم من مختلف مصالح المؤسسة دون أن تأخذ بعين الاعتبار: السن - الجنس - وفي الجدول الموالي تبين لكيفية توزيع العينة حسب السن والجنس والواقع المهني والخبرة المهنية والحالة المدنية.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

بالنسبة للسن: نجد أغلب العمال يفوق س

نفس الوقت انعدمت تقريبا فئة سم من 24 إلى 30 سنة، بنسبة 5% وهذا راجع

مؤسسة GL4/Z بحيث أنها تعتبر أول مركب أنشأ في أرزيو.

بالنسبة للحالة المدنية: الأغلبية متزوجون وبلغ المجموع 85% وأعلى نسبة

قدرت ب 5% بالنسبة للإطارات العليا نظرا للدخل الذي يعتبر حسن في مؤسسة

سوناطراك.



**PDF**  
Complete

*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

**بالنسبة للجنس:** من خلال الجدول نلاحظ

كل التصنيفات (إطار عالي، إطار متحكم) بحيث قدرت أعلى نسبة للدكور ب 34% فيما يخص العمال الإطار.

وفي المجموع نجد نسبة الذكور 69% تفوق نسبة الإناث التي بلغت 31%. وهذا ما هو طبيعي في أغلب المؤسسات الجزائرية التي تمارس النشاط الصناعي.

**بالنسبة للوضع المهني:** نلاحظ بالنسبة للعمال الإطارات العليا قدرت النسبة ب 5% وأعلى نسبة بلغت 50% بالنسبة للعمال الإطارات، وفي المجموع قدرت نسبة الإطارات ب 50% دائماً يعني أعلى نسبة، وهذا يؤكد اعتماد شركة سوناطراك على الإطارات، وكما يؤكد التكوين المستمر في مؤسسة سوناطراك.

بالنسبة للخبرة المهنية: نجد أغلبية العمال تفوق خبرتهم 12 سنة بنسبة 61% يستطيع العمال بخبرة عالية بالنسبة لكل التصنيفات (متحكم، إطار سامي، إطار).

#### **الأدوات المستخدمة:**

إنّ المقاييس المستعملة في الدراسة الأساسية هي مقياس العقد النفسي "دنييس روسو" ومقياس "تقدير الذات" "S" رونزبرغ" بحيث تم التأكد من صدق وثبات كل أداة من هذه الأدوات في الفصل السابق.

#### **الأساليب الإحصائية المتبعة:**

لمعالجة بيانات هذه الدراسة تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية التالية:

- استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS
- التكرارات والنسب المئوية بعرض خصائص العينة.
- الانحراف المعياري.
- اختبار "ر" معامل الارتباط بيرسون Pearson



## 1. عرض النتائج

بعد تفريغ الاستثمارات لأفراد عينة المؤسسة، حصلنا على النتائج المتمثلة في  
الجدولين التاليين:

جدول رقم (27) يوضح نوع تقدير الذات السائد لدى العينة ككل:

الانحراف المعياري	المتوسط	المجموع	أعلى قيمة	أدنى قيمة	العينة	متغيرات البحث
02.33	08.81	1762	18.00	5.00	98	عبارات تقدير الإيجابي
3.34	10.01	2001	19.00	5.00	102	عبارات التقدير السلبي
4.79	18.81	3763.00	33.00	11.00	200	تقدير الذات

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (27) الذي يعبر عن قيم الإحصاء الوصفي لمقياس تقدير الذات عند "روزنبرغ" من خلال تقديراته للذات قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لحالات تقدير الذات السائد عند العمال، وفيما يلي وصف لهذه النتائج.

نلاحظ أنّ أعلى قيمة كانت عند البعد التقدير السلبي للذات بنسبة 19، بحيث كان المتوسط 10.01 والانحراف المعياري 03.34 وعليه فإنّ التقدير السائد هو التقدير السلبي للذات، مقارنة مع أعلى قيمة للتقدير الإيجابي كانت 18.00 بمتوسط حسابي 08.81 إنحراف معياري 02.33.

ومن هذه الدراسة الإحصائية الوصفية للعينة تبين أنّ التقدير السائد هو التقدير السلبي للذات.

للتطرق في هذا الفصل إلى تطبيق مقياس العقد النفسي على عينة من عمال مركب GL4Z لمعرفة العقد النفسي والحالة السائدة للعمال.

## جدول رقم (28) يمثل حالة العقد النفسي الـ

العقد النفسي بالنسبة لصاحب العمل			العقد النفسي عند العينة		
متوسط الشدة	الحالة السائدة	البعد السائد	متوسط الشدة	الحالة السائدة	البعد السائد
18	عقد نفسي علائقي بـ56%	الاستقرار بـ47.50 %	18.00	عقد نفسي توازني بـ 52.50%	إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي بـ 25%

البعد السائد عند العينة ككل هو بعد إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي بـ25% والذي يناسب العقد النفسي التوازني بنسبة 52.50 ومتوسط شدة قدره 18، هذه النتائج العددية إذا رجمناها إلى ما يفسرها في وثيقة الاختبار فالعقد النفسي عند العينة ككل هو: البعد السائد الذي هو إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي هو أنّ العامل مطالب بتطوير مساره المهني ومهاراته في سوق العمل الداخلية عن طريق التكوين المستمر للعمال ومساعدتهم على التحكم في المهام الموكلة إليهم، والتي تقيم من طرف العمل الذي بدوره يكون مستعد لخلق فرص تطور المسار المهني للعمال.

أما بالنسبة لصاحب العمل فإنّ البعد السائد هو بعد الاستقرار بنسبة 47.50% والذي يناسب حالة العقد النفسي العلائقي بـ 56% وهو يتمثل في توفر الاستقرار في المنصب لفترة طويلة ومفتوحة وهذا ما لاحظته الباحث عند هذه الفئة نظرا لطبيعة التسيير في مؤسسة سونطراك والمتمثل في العقود الكتابية الغير محددة بأجل (CDI).

## جدول رقم (29) يوضح درجة تقدير الذات

لدى العينة ككل:

حالات العقود النفسية			المتوسط الحسابي	النسبة	التكرار	العقد النفسي تقدير الذات
المتوسط الحسابي	الحالة السائدة	البعد السائد				
23.51	10% تبادلي	7.5 الضيق	10.01	51%	102	عبارات التقدير السلبى للزوج
23.22	7.5% تحولي	6.00% عدم الثقة				
37.68	52.5% توازني	25% إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي	08.81	49%	98	عبارات التقدير الإيجابي للذات
26.02	30% علائقي	24.50% الاستقرار				
/	100%	/	/	100%	200	مج

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (29) الملاحظ أن نسبة العمال الذين يتميزون بتقدير سلبي للذات هو 51% بمتوسط حسابي قدره 10.01 وحالات العقد النفسي التي توافق هذه الفئة من العينة هما حالتا العقد النفسي التبادلي بنسبة 10% وحالة العقد النفسي التحولي بنسبة 7.5%، أما بالنسبة للفئة الثانية وهي فئة العمال الذين يتميزون بتقدير إيجابي للذات فقدر بـ 49% بمتوسط حسابي قدره 8.81، وتميزت هذه الفئة بعقد نفسي توازني بنسبة 52% وعقد نفسي علائقي بنسبة 30%،

في مناقشة النتائج أنّ العمال الذين يتميزون بتقدير

التبادلي أو العقد النفسي التحولي وهذا إما لأنهم يحاولون إحصاء أو تعويض تقديرهم

السلبى للذات بالانتماء إلى عقود نفسية ومثالية وعادية والمتمثلة في العقد النفسي

التوازني والعقد النفسي العلائقي.

### جدول رقم (30) يوضح العقد النفسي السائد لدى العينة ككل:

الانحراف لمعياري	المتوسط	المجموع	أعلى قيمة	أدنى قيمة	العينة	متغيرات البحث
4.94	11.86	2371	20	4	200	إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي
4.30	12.78	2556	20	4	200	الاستقرار
4.40	13.05	2609	20	4	200	التقدم الداخلي (أ)
12.27	37.68	7536	58	14	200	العقد المتوازن (أ)
3.68	12.90	2580	20	4	200	الإخلاص (أ)
4.26	13.19	2638	20	4	200	ديناميكية العمل
6.95	26.02	5203	40	10	200	العقد العلائقي (أ)
4.12	12.39	1034	20	4	200	ضيق (أ)
3.88	11.03	2205	20	4	200	قصير المدى (أ)
6.79	23.51	4702	39	8	200	العقد التبادلي (أ)
4.76	10.24	2047	20	4	200	عدم الثقة
4.81	09.75	1950	20	4	200	عدم التأكد
2.40	8.81	1629	20	4	200	الراجع والانحدار
4.30	12.91	2388	20	4	200	إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي (ب)
4.30	12.71	2356	20	4	200	الأداء الديناميكي (ب)

			20	4	200	التقدم الداخلي (ب)
17.38	42.68	1254	24	4	200	العقد العلائقي (ب)
3.72	12.89	2384	20	4	200	الإخلاص (ب)
4.18	12.12	2427	20	4	200	الاستقرار (ب)
6.98	26.00	2706	40	10	200	العقد التوازني (ب)
3.76	12.66	2343	20	4	200	ضييق (ب)
3.86	11.09	2051	20	4	200	قصير المدى (ب)
6.68	23.75	4394	39	8	200	العقد التبادلي (ب)

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (30) الذي يعبر عن قيم الإحصاء الوصفي لمقياس العقد النفسي من خلال أبعاده وحالاته السائدة قام الباحث بحساب المتوسط الانحرافي المعياري لحالات العقد النفسي السائدة، وفيما يلي وصف النتائج:

نلاحظ أن أعلى قيمة كانت للبعد إمكانية التوفيق بين العمال الخارجي بحيث كان المتوسط 12.91 والانحراف المعياري 4.18 والحالات السائدة هي العقد النفسي التوازني بأعلى قيمة بمتوسط 37.68 وانحراف معياري قدره 12.27.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

تحليل النتائج المحصل عليها: يتضح لنا من  
العقد النفسي السائد عند العمال هو:

بعد إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي (01) بنسبة 25% الذي يناسبه حالة العقد  
النفسي التوازني بنسبة 52.5%.

ويليه في المرتبة الثانية البعد الاستقرار (5) بنسبة 24.5% الذي يناسب حالة  
العقد النفسي العلائقي بنسبة 30%.

ثم بعد الضيق (09) بنسبة 7% والذي يناسبه حالة العقد النفسي التبادلي بنسبة  
10%.

وفي الأخير البعد عن الثقة (08) بنسبة 6% والذي يناسبه حالة العقد النفسي  
التحولي بنسبة 7.5%.

أما تقديرات العمال للعقد النفسي عند صاحب العمل فتمثل:

بعد الاستقرار (5) بنسبة 47.5% يناسبه حالة العقد النفسي العلائقي بنسبة  
56%.

ويليه بعد التقدم الداخلي (3) بنسبة 12% سيناسبه حالة العقد النفسي التوازني  
بنسبة 22.5%.

ثم بعد الضيق (9) بنسبة 9.5% تناسبه حالة العقد النفسي التبادلي بنسبة 15%.  
وفي الأخير بعد حالة تدهور مستمر (06) بنسبة 3.5% تناسبه العقد النفسي  
التحولي بنسبة 6.5% بالنسبة للعقد النفسي السائد عند العمال.

نلاحظ أنّ أعلى قيمة كانت للبعد إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي، بحيث كان  
المتوسط 13.19 والانحراف المعياري 4.26 والحالة السائدة هي العقد النفسي المتوازن  
(أ) بمتوسط حسابي 37.68 وانحراف معياري 12.27.

أما تقديرات العمال للعقد النفسي عند صاحب

أعلى قيمة كانت للبعد الاستقرار متوسط 13.12 بانحراف معياري 04.18  
والحالة السائدة هي العقد النفسي العلائقي (ب) بمتوسط 42.68 وبانحراف معياري  
قدره 17.38.

سوف نعرض نتائج فرضيات البحث بالتسلسل حسب طرحها في الفصل الأول:

### 1. عرض نتيجة الفرضية العامة:

تنص الفرضية العامة للدراسة على وجود علاقة دالة إحصائية بين حالة العقد  
النفسي السائدة في المؤسسة وبين درجة تقدير الذات عند العمال، والجدول التالي  
يوضح دلالة العلاقة بين المتغيرين:

الجدول رقم (32) يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين حالة العقد النفسي

السائد في المؤسسة وتقدير الذات عند العمال وصاحب العمل:

مستوى الدلالة	العقد النفسي السائد في المؤسسة		تقدير الذات عند العينة ككل معامل الارتباط سبيرمان Ppearman
	العقد النفسي عند العامل (A.C)	تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)	
دال عند 0.01	0.45**	0.34**	
دال عند 0.01	200	200	العينة

من خلال الجدول رقم (32) نلاحظ أن معامل الارتباط "ر" بين تقدير الذات عند

العينة ككل وبين العقد النفسي السائد عند العمال والمتمثل في العقد النفسي التوازني



والمساوي ل:  $0.45^{**}$  يدل على وجود ارتباط  
الدلالة 0.01.

كما توضح نتائج الجدول أن معامل الارتباط "ر" بين تقدير الذات عند العينة ككل  
وبين تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل المساوي ل 0.34 يدل على  
وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يثبت صحة الفرضية  
العامة.

### عرض نتيجة الفرضية الجزئية الأولى:

تنص الفرضية الجزئية الأولى للدراسة على وجود علاقة دالة إحصائياً بين حالة  
العقد النفسي التوازني وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.

الجدول رقم (33) يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين المتغيرين:

مستوى الدلالة	حالة العقد النفسي التوازني		تقدير الذات الإيجابي معامل الارتباط سبيرمان Ppearman
	العقد النفسي عند العامل (A.C) للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)	تقديرات العامل	
دال عند 0.01	0.28	0.32	
دال عند 0.01	200	200	العينة

من خلال نتائج الجدول نلاحظ أنه يوجد ارتباط بين مستوى تقدير الذات الإيجابي  
عند العمال وبين تقديرات العامل للعقد النفسي بنسبة تقدير ب 0.32 وهي نتيجة دالة  
إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01.

كما يوضح الجدول أنه توجد علاقة مساوية ل 0.28 بين تقديرات الذات الإيجابي  
وبين تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل وهو دال عند مستوى الدلالة

0.01، ما يوافق ما وجدناه من خلال الجدول رقم

عند العمال هو العقد النفسي التوازني بنسبة 52.5% ذو بعد إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي بنسبة 25% وهو ما يثبت صحة الفرضية الجزئية الأولى.

### عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثانية:

تنص الفرضية الجزئية الثانية على وجود علاقة دالة إحصائياً بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات الإيجابي عند العمال:

الجدول رقم (33) يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين المتغيرين:

مستوى الدلالة	حالة العقد النفسي العلائقي		تقدير الذات معامل الإيجابي الارتباط سبيرمان Spearman
	العقد النفسي عند العامل (A.C)	تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)	
دال عند 0.01	0.36	0.23	تقدير الذات معامل الإيجابي الارتباط سبيرمان Spearman
دال عند 0.01	200	200	العينة

تدل النتائج على أنّ معامل الارتباط عند تقدير الذات الإيجابي والعقد النفسي عند العمال يساوي 0.36 مما يدل على وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01، وبالنسبة لتقدير الذات الإيجابي وتقديرات العقد النفسي عند صاحب العمل فهو يساوي 0.23 والذي يعتبر دال عند مستوى الدلالة 0.01.

ومن خلال الجدول رقم (33) فإنّ العقد النفسي السائد في المرتبة الثانية هو العقد النفسي العلائقي بنسبة 30% ذو بعد الاستقرار بنسبة 24.5% وهو ما يثبت صحة الفرضية الجزئية الثانية.

## عرض نتيجة الفرضية الجزئية الثالثة:

تنص الفرضية الجزئية الثالثة على وجود عارقه داله إحصائيا بين العقد النفسي

التبادلي وتقدير الذات السلبي عند العمال.

الجدول رقم (34) يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين المتغيرين:

مستوى الدلالة	العقد النفسي التبادلي		تقدير الذات السلبي معامل الارتباط سبريمن Ppearman
	تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)	العقد النفسي عند العامل (A.C)	
غير دال عند 0.01	0.03	0.02	العينة
غير دال عند 0.01	200	200	

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (34) أن معامل الارتباط بين تقدير الذات السلبي والعقد النفسي عند العمال والمساوي ل 0.02 هو غير دال، وهذا ما يؤكد عدم وجود ارتباط بين المتغيرين.

كما نلاحظ أن معامل الارتباط بين تقدير الذات السلبي وتقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل يساوي 0.03 ما يوضح عدم دلالة عند مستوى الدلالة 0.01.

وبرجوعنا للجدول رقم (29) الذي يوضح أن حالة العقد النفسي التبادلي بلغت نسبتها 10% ذو البعد الضيق بنسبة 7% وهي نسبة ضئيلة وهو ما ينفي وجود العلاقة وهذا ما ينفي صحة الفرضية الجزئية الرابعة.

## عرض نتيجة الفرضية الجزئية الرابعة:

تنص الفرضية الجزئية الرابعة على وجود علاقة دالة إحصائية بين العقد النفسي

التحولي وتقدير الذات السلبي عند العمال.

الجدول رقم (35) يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين المتغيرين:

مستوى الدلالة	العقد النفسي التحولي		تقدير الذات السلبي معامل الارتباط سبيرمان Ppearman
	العقد النفسي عند العامل (A.C)	تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)	
غير دال عند 0.01	0.11	0.12	
	200	200	العينة

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم (35) أنّ معامل الارتباط بين العقد النفسي عند العامل وبين تقديرات الذات السلبي مساوي ل 0.11 الذي يجعله غير دال عند مستوى الدلالة 0.01.

كما أنّ معامل الارتباط بين تقدير الذات السلبي وتقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل يساوي 0.12 وهو غير دال عند مستوى الدلالة 0.01.

وبرجوعنا للجدول رقم (29) نلاحظ أن حالة العقد النفسي التحولي تقدر بشبه 7.5% ببعد عدم الثقة وهي نسبة ضعيفة.

وبما أنه لا يوجد ارتباط بين المتغيرين فإنّ هذه النتيجة تنفي صحة الفرضية الجزئية الرابعة.

## عرض نتيجة الفرضية الجزئية الخامسة:

تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات السلبي عند العمال.

الجدول رقم (36) يوضح نتائج اختبار "ر" لدلالة العلاقة بين المتغيرين:

مستوى الدلالة	العقد النفسي العلائقي		تقدير الذات السلبي معامل الارتباط سبيرمان Ppearman
	العقد النفسي عند العامل (A.C)	تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)	
0.01	0.26**	0.39**	
	200	200	العينة

نلاحظ من خلال الجدول رقم (36) أن معامل الارتباط بين تقدير الذات السلبي وبين العقد النفسي عند العامل بالنسبة للعقد العلائقي يساوي 0.26 وهو ما يوضح وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01.

أما بالنسبة لتقدير الذات السلبي وعلاقته بتقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل بالنسبة للعقد النفسي العلائقي فإن النتيجة المقدرة ب 0.39 تدل على وجود علاقة دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يثبت صحة الفرضية الجزئية الخامسة.

بعد عرض نتائج الفرضية العامة وفرضيات البحث واستخلاص الدلالة الإحصائية للارتباطات الموجودة بين العينة في كل فرضية، بالنسبة للفرضية العامة فإن النتيجة تنص على أنه:

توجد علاقة دالة إحصائية بين حالة العقد النفسي السائدة في المؤسسة وبين درجة تقديرات الذات عند العمال.

أما فيما يخص نتائج فرضيات البحث فهي ت

1. توجد علاقة دالة إحصائياً بين حالة العقد النفسي النوازني وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.
2. توجد علاقة دالة إحصائياً بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات الإيجابي عند العمال.
3. لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين العقد النفسي التبادلي وتقدير الذات السلبي عند العمال.
4. لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين العقد النفسي التحولي وتقدير الذات السلبي عند العمال.
5. توجد علاقة دالة إحصائياً بين العقد النفسي العلائقي وتقدير الذات السلبي عند العمال.

وسيتم مناقشة نتائج هذه الفرضيات في الفصل اللاحق من هذا البحث.

## المراجع

### المراجع باللغة العربية:

1. إبراهيم أحمد أبو زيد، 1987، "سيكولوجية الذات والتوافق"، القاهرة دار المعرفة الجامعية.
2. إسماعيل محمد عماد الدين 1982، "النمو في مرحلة المراهقة"، دار المعارف، مصر.
3. أحمد ماهر، 1986، "دليل المدير في الخصخصة"، الدار الجامعية، بيروت، لبنان.
4. توما خوري، 1996، "الشخصية"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
5. تركي رابح، 1984، "مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
6. تسارلس وايدمان، بدون سنة، ترجمة عمر القباني، "العلاقات بين العمل والإدارة"، دار للنشر والتوزيع.
7. جيلفورد، 1981، بإشراف الدكتور يوسف مراد، "مبادئ علم النفس" طبع بمطابع دار المعارف، جمهورية مصر العربية.
8. جوليان روتز، بدون سنة، "علم النفس الإكلينيكي" ترجمة عطية محمود وهناء محمود عثمان تجاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
9. حامد عبد السلام زهران، 1982، "علم النفس الطفولة والمراهقة" الطبعة الخامسة، عالم الكتب، القاهرة.
10. حامد عبد السلام زهران، 1977، "الصحة النفسية والعلاج النفسي" عالم الكتب، القاهرة.
11. حسن حريم، بدون سنة، "السلوك التنظيمي" دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

12. رونالدي ريجيو، 1990، ترجمة فارس حلم والتتظيمي"، دار الشرق للنشر والتوزيع، القاهرة.
13. ريتشارد لازاروش، 1981، " الشخصية" ترجمة محمد غنيم، دار الشرق، القاهرة.
14. سيد خير الله، 1981، " علم النفس الربوي وأسسها النظرية والتجريبية"، دار النهضة العربية.
15. صالح محمد أبو دادو، 1998، " سيكولوجية التنشئة الاجتماعية"، دار النشر والتوزيع والطباعة، عمان.
16. صلاح الدين عبد الباقي، 2000، " إدارة الموارد البشرية الجامعية"، الاسكندرية .
17. صلاح الدين عبد الباقي، 2002، " الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" دار الجامعة الحديثة للنشر، مصر.
18. علي زيغور، 1977، " تحليل نفسي للذات العربية وأنماطها السلوكية والأسطورية، دار الطبعة للطباعة والنشر، بيروت.
19. عبد العزيز القوسي، 1975، " أسس الصحة النفسية"، مكتبة النهضة العربية، القاهرة.
20. عبد الغفار حنفي، 1997، " السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد"، الدار الجامعية، بيروت.
21. عاشور أحمد وصقر، 1987، " إدارة القوى العاملة"، دار المعرفة الجامعية، مصر.
22. د. عبد الفتاح دويدار، 1992، " سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والاتجاهات"، دار النهضة العربية، دار الطباعة والنشر، بيروت.
23. عبد الحميد ليلي، 1985، " مقاييس تقدير الذات"، دار النهضة العربية، القاهرة.
24. د. عبد الرحمن عيساوي، 1984، " علم النفس بين النظرية والتطبيق"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.



25. د. عبد الرحمن عيساوي ، بدون تاريخ، " سيد بيروت.
26. عاطف محمد عبيد، حمدي فؤاد، بدون تاريخ، " التنظيم الصناعي وإدارة الإنتاج"، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
27. عبد العزيز القوسي، 1975، "أسس الصحة النفسية"، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
28. عباس محمد عوض، 1985، "دراسات في علم النفس الصناعي والمهني"، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية.
29. علي عسكر، 1990، "الدافعية في العمل"، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
30. عبد الفتاح محمد، 1993، "مركز التحكم وعلاقته بتقدير الشخصية"، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد الثالث، جامعة قطر.
31. عمار بوحوش ومحمد محمود الننيبات، 1995، "مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
32. غياث بوفلجة، 1992، "مبادئ التسيير البشري"، دار الغرب للطباعة والنشر، الجزائر.
33. فؤاد الشيخ سالم وآخرون، 1982، "المفاهيم الإدارية الحديثة"، الجامعة الأردنية، عمان.
34. فوج عبد القادر، 1983، "قراءات في علم النفس الصناعي"، المطبعة الفنية الحديثة.
35. كمال دسوقي، بدون سنة، "دخيرة علم النفس" الحولية للنشر والتوزيع، القاهرة.
36. كمال الدسوقي، 1979، "النمو النفسي للطفل والمراهقة"، دار النهضة العربية، بيروت.
37. مصطفى عشوي، 1994، "مدخل إلى علم النفس المعاصر" ديوان المطبوعات الجامعية.

38. مصطفى عشوي، 1992، "أسس علم المطبوعات الجامعية.

39. مصطفى فهمي، 1984، "علم النفس الإكلينيكي"، دار مصر للطباعة.

40. مصطفى فهمي، 1991، "التوافق الشخصي والاجتماعي"، عالم الكتب للنشر والطباعة، القاهرة.

41. محمد سيد عبد الرحمن، بدون سنة، "نظريات الشخصية"، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

42. د. مزيان محمد، 2003، "العقد النفسي (نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات)"، دار الغرب للنشر والتوزيع.

43. د. مزيان محمد، 1999، "مبادئ في البحث النفسي والتربوي"، دار الغرب للطباعة والنشر والتوزيع.

44. محمد شاكر، 1999، "أصول التنظيم والأساليب" دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

45. مصطفى حجازي، 1982، "الاتصال الفعال في العلاقات الإنسانية"، دار الطبعة، طبعة 1، بيروت.

46. ناصر محمد العدلي، 1984، "السلوك الإنساني والتنظيمي"، الإدارة العامة للبحوث، المملكة العربية السعودية.

### المراجع باللغة الأجنبية:

1. Allard Elizabeth , 1999, « Tendances et priss de recherche en gestion des ressource humaines » Quebec.

« L'entreprise » O P U.

« psychologie de la santé » Dunod, Paris.

4. Dicchter, 1991, « Communication et motivation » éditions.
5. Delhomme Meyer, 1997, « Les projets de la recherche en psychologie sociale », Editions Dunod, Paris.
6. Penis Corroger et Marion Walff, 2003, « L'analyse statistique des données en psychologie concept et méthodes de bases », Les éditions trmond colin, Paris.
7. Debdoub Youcef, 1995, « Le niveau mécanisme économique en Algérie, DOP 4.
8. Morin Pierre et Delavallés Eric, 2001, « Le manager à la l'écoute du sociologue », éditions d'organisation, Paris.
9. Nathalie Delobe et Autre, 2005, « Comportement organisationnel contrat psychologique, émettions au travail », Socialisation organisationnel, de .
10. Roger Muchelli, 1973, « Les relations interpersonnelles », français, Bandé, Paris.
11. Weiss Dinitri, 2000, « Ressources humaines » éditions d'organisation 2<sup>eme</sup> tirage, Paris.
12. Wether, less Gesselin K, 1985, « La gestion des ressources humaines », édition Megraw ill, canada.

### المراجع باللغة الانجليزية:

1. Perise M. Beusseaub, 2000, « Psychological contrat invendory, technical report, Carmegie Mellon, university Pittsburgh, Pennsylvania, U.S.A.

### رسائل الدكتوراه:

1. Hallouma Cherif, La présentation du travail et l'image de soi chez l'ouvrière de l'électronique, Thèse de doctorat d'état psychologie – social, 1999- 2000, Université D'oran.
2. بوقصارة منصور، 2008/2007، " الدافع للإنجاز، مركز الضبط، تقدير الذات والانجاز الأكاديمي لدى تلامذة الثانوية" رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في علم النفس، قسم علم النفس وعلوم التربية، جامعة وهران.

### رسائل الماجستير:

1. صوفي عبد الوهاب، 2006/2005، " طبيعاً

والمؤسسة الخاصة"، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.

2. يحيى نور الهدى، 2008/2007، "مركز الضبط وعلاقته بدافعية الانجاز المهني"

رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم.

### المعاجم:

1. سهير كامل أحمد، 1994، "معجم المصطلحات علم النفس المعاصر"، اعداد عبد

المجيد سالمى، دار الكتاب المصري، القاهرة.

2. طلعت زاهي قبيعة، 2000، " قاموس فرنسي + فرنسي عربي"، دار الراتب.

3. منير البعلبكي، 1998، "المورد(عربي انجليزي - انجليزي عربي)، دار العلم

للملايين، مؤسسة ثقافية للتأليف والترجمة والنشر.

1. Le contrat psychologique et l'engagement organisationnel exploration empirique dans une organisation et une firme privée, conférence internationale de management stratégique, Pays de la Loire, Angers 2005.

### المجلات:

1. D'une semaine rational de la santé mentale, du 3 au 9 Mai 1999 « Le coffre à centile de bonheur ».

2. La résilience en action passeport pour la santé « acte de la journée régionale du 28/11/2008, faculté de médecine, Lyon.

### مواقع الأترنت:

1. Rousseau, 1990, « Neo lire perceptions of their and their employer's obligations : a stredy of psychological contrats », journal of organizational behavior.

[www.CMU.sdey/user/rousseau](http://www.CMU.sdey/user/rousseau).(15/06/2006)

2. Rousseau, D, 1998, " Psychological contrat inventory, unprinted doucument, Larnegie Mellon University. (25/05/2006)

[www.ZNU.edu/user/rousseau](http://www.ZNU.edu/user/rousseau)

3. Turuley, W et D.Feldeman, 1998, « Psychological contrat violations during organizational restrectering » Humain ressource management.

[www.remest.za/document/psy](http://www.remest.za/document/psy) (04/01/2007)

4. Shein, E, 1965. organizational, New jersey, Englawood chiffs, Brentice hall.

breach of the psychological contract”, Administrative

6. Robison, S et E. Morrison, 2000, « the development of psychological contract breach and violation a longitudinal study » journal organizational behavior.

[www.CMU.Edm/user/recousseau/psy](http://www.CMU.Edm/user/recousseau/psy). (12/06/2008)

7. Kickul, J, 2001, « when organizations break their promises, employee reactions to unfair processes and treatment » journal of Business Ethics.

[www.rlt.ulval.ra/ri-ir/rvo/60-1-h](http://www.rlt.ulval.ra/ri-ir/rvo/60-1-h) 13K. (24/06/2007)

8. Rousseau P, 1998, “ Psychological contracts in organisations ” oldyzone.

[www.odysseyzone.com](http://www.odysseyzone.com). (18/05/2007)

9. Turuley, Feldman, 2000, “ examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators ”.

[www.ukaom.org.Pdf](http://www.ukaom.org.Pdf).(03/08/2007)

تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (A.B)				العقد النفسي عند العامل (A.C)				
شدة العقد	الحالة	البعد	رقم البعد	شدة العقد	الحالة	البعد	رقم البعد	الرمز
12	علائقي	اس	5	9	توازني	ت د	3	01
12	علائقي	اس	5	12	توازني	ام ت ب ع خ	1	02
18	علائقي	اس	5	11	تبادلي	ض	9	03
16	علائقي	اس	5	15	توازني	ام ت ب ع خ	1	04
20	علائقي	اخ	4	12	توازني	ت د	3	05
18	علائقي	اس	55	10	تبادلي	ض	9	06
16	علائقي	اس	3	10	علائقي	اس	5	07
18	توازني	ت د	5	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	08
16	علائقي	اس	5	10	توازني	اد	2	09
12	علائقي	اس	3	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	10
15	توازني	ت د	5	11	توازني	ت د	3	11
10	علائقي	اس	5	12	علائقي	اس	5	12
20	علائقي	اس	4	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	13
09	علائقي	اخ	4	15	توازني	اد	2	14
20	علائقي	اس	5	10	توازني	ن د	3	15
17	توازني	ت د	3	05	تبادلي	ض	9	16
18	علائقي	اس	5	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	17
10	علائقي	اخ	4	10	تبادلي	ض	9	18
18	علائقي	اس	5	10	علائقي	اس	5	19

				16	توازني	ام ت ب ع خ	1	20
05	علائقي	ا ح	4	10	تبادلي	ق م	10	21
20	علائقي	اس	5	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	22
20	توازني	ت د	3	18	توازني	ق م	2	23
18	علائقي	اس	5	15	توازني	ت د	3	24
20	علائقي	اس	5	11	تبادلي	ض	9	25
18	توازني	ن د	3	16	علائقي	اس	5	26
18	علائقي	اس	5	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	27
12	علائقي	اس	5	15	توازني	أ د	2	28
10	علائقي	اس	5	17	توازني	ت د	3	29
15	توازني	ت د	3	16	توازني	ام ت ب ع خ	1	30
16	علائقي	اس	5	10	توازني	أ د	9	31
12	توازني	ا د	2	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	32
18	علائقي	اس	5	10	علائقي	اس	5	33
10	توازني	ا د	2	15	توازني	ام ت ب ع خ	1	34
10	علائقي	اس	5	10	توازني	ا د	2	35
20	توازني	ام ت ب غ ح	1	18	توازني	ت د	3	36
10	علائقي	اس	5	16	توازني	ام ت ب ع خ	1	37
15	تبادلي	ض	9	12	علائقي	اس	5	38
12	علائقي	اس	5	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	39
10	تبادلي	ض	9	09	توازني	ا د	2	40
10	علائقي	اس	5	15	توازني	ت د	3	41
10	تحولي	ح ت م	6	20	توازني	ت د	3	42

				15	علائقي	اس	5	43
10	نحولي	ع ت	7	15	توازني	ت د	3	44
12	تبادلي	ض	9	10	تبادلي	ض	9	45
14	تحولي	ح ت م	6	09	تبادلي	ض	9	46
10	علائقي	اس	5	16	علائقي	اس	5	47
15	توازني	اد	2	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	48
10	تحولي	ح ت م	6	11	تبادلي	ض	9	49
12	تحولي	ح ت م	6	15	علائقي	اس	5	50
15	علائقي	اس	5	12	تبادلي	ق م	10	51
15	تحولي	ع ت	8	20	علائقي	اس	5	52
12	تحولي	ح ت م	6	17	توازني	ت د	3	53
16	علائقي	اخ	4	10	تبادلي	ق م	10	54
15	علائقي	اس	5	15	توازني	اد	2	55
12	توازني	اد	2	08	تبادلي	ق م	10	56
10	تبادلي	ض	9	12	علائقي	اس	5	57
16	علائقي	اس	5	11	توازني	اد	2	58
17	تبادلي	ض	9	18	توازني	ت د	3	59
10	علائقي	اس	5	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	60
09	تحولي	ح ت م	6	15	توازني	اد	2	61
10	توازني	اد	2	12	علائقي	اس	5	62
12	تبادلي	ق م	10	15	توازني	ام ت ب ع خ	1	63
09	تبادلي	ق م	10	10	توازني	اد	2	64
20	علائقي	اس	5	12	توازني	ت د	3	65
10	تبادلي	ض	9	16	علائقي	اس	5	66



				10	توازني	امت ب ع خ	1	67
20	علائقي	اس	5	12	توازني	اد	2	68
14	تبادلي	ض	9	20	توازني	امت ب ع خ	1	69
12	توازني	اد	2	12	توازني	ت د	3	70
20	علائقي	اس	5	12	علائقي	اس	5	71
10	تحولي	ح ت م	6	10	توازني	امت ب ع خ	1	72
15	تبادلي	ض	9	20	تبادلي	ض	9	73
15	علائقي	اخ	4	18	توازني	اد	2	74
15	علائقي	اس	5	12	توازني	ت د	3	75
16	تبادلي	ق م	10	10	تبادلي	ق م	10	76
15	علائقي	اس	5	12	توازني	امت ب ع خ	1	77
10	توازني	اد	2	15	توازني	اد	2	78
10	علائقي	اس	5	12	توازني	ت د	3	79
20	علائقي	اس	5	12	علائقي	اس	5	80
15	تبادلي	ض	9	10	توازني	امت ب ع خ	1	81
10	علائقي	اس	5	16	توازني	اد	2	82
10	تبادلي	ض	9	20	توازني	امت ب ع خ	1	83
15	علائقي	اس	5	16	توازني	ت د	3	84
20	علائقي	اخ	4	12	علائقي	اس	5	85
20	علائقي	اس	5	18	تبادلي	ض	9	86
16	علائقي	اس	5	16	علائقي	اس	5	87
05	توازني	اد	2	18	علائقي	ت د	3	88
15	علائقي	اخ	4	16	علائقي	امت ب ع خ	1	89
16	علائقي	اس	5	17	علائقي	اد	2	90

				16	تبادلي	ض	9	91
09	نحولي	ع ت	7	18	توازني	ا م ت ب ع خ	1	92
10	علائقي	ا خ	4	18	توازني	ت د	3	93
15	علائقي	ا س	5	12	تبادلي	ق م	10	94
15	تبادلي	ق م	10	18	توازني	ا م ت ب ع خ	1	95
17	تبادلي	ض	9	17	تبادلي	ض	9	96
09	علائقي	ا خ	4	18	توازني	ا م ت ب ع خ	1	97
10	علائقي	ا س	5	12	علائقي	ا س	5	98
20	علائقي	ا س	5	10	توازني	ت د	3	99
15	تبادلي	ض	9	20	علائقي	ا س	5	100
20	علائقي	ا س	5	18	تحولي	ع ت	7	101
18	علائقي	ا س	5	16	علائقي	ا س	5	102
10	علائقي	ا خ	4	18	توازني	ت د	3	103
10	توازني	ا د	2	12	تحولي	ع ت	7	104
16	علائقي	ا س	5	18	علائقي	ا س	5	105
16	علائقي	ا س	5	17	توازني	ت د	3	106
18	توازني	ا د	2	18	علائقي	ا س	5	107
18	علائقي	ا س	5	10	تحولي	ع ت	7	108
18	توازني	ت د	3	16	علائقي	ا س	5	109
15	علائقي	ا س	5	20	توازني	ت د	3	110
12	علائقي	ا س	5	17	تحولي	ع ت	7	111
15	علائقي	ا خ	4	20	توازني	ا م ت ب ع خ	1	112
10	تبادلي	ض	9	10	علائقي	ا س	5	113
15	علائقي	ا س	5	10	علائقي	ا خ	4	114

				20	توازني	ت د	3	115
20	علائقي	اس	5	10	علائقي	اخ	4	116
10	توازني	ت د	7	18	علائقي	اس	5	117
18	علائقي	اس	5	17	توازني	اد	2	118
10	علائقي	اخ	4	20	توازني	امت ب ع خ	1	119
12	تحولي	ع ت	8	20	توازني	ت د	3	120
15	علائقي	اس	5	17	علائقي	اس	5	121
09	علائقي	اخ	4	20	توازني	امت ب ع خ	1	122
10	علائقي	اس	5	10	توازني	اد	2	123
12	تبادلي	ق م	10	10	علائقي	اس	5	124
11	علائقي	اس	5	20	توازني	ت د	3	125
15	توازني	اد	2	20	علائقي	اخ	4	126
10	تبادلي	ض	9	18	توازني	امت ب ع خ	1	127
15	علائقي	اس	5	09	علائقي	اس	5	128
16	علائقي	اس	5	15	توازني	ت د	3	129
18	علائقي	اس	5	17	علائقي	اخ	4	130
18	توازني	اد	2	18	علائقي	اس	5	131
10	علائقي	اخ	4	20	توازني	امت ب ع خ	1	132
09	علائقي	اس	5	18	توازني	ت د	3	133
20	توازني	ت د	3	14	تحولي	ع ت	7	134
18	علائقي	اس	5	18	علائقي	اخ	4	135
15	علائقي	اخ	4	16	علائقي	اس	5	136
10	علائقي	اس	5	20	توازني	امت ب ع خ	1	137
14	توازني	ت د	3	08	توازني	ت د	3	138

				16	علائقي	ا خ	4	139
15	نوارني	ا د	2	10	علائقي	اس	5	140
15	تبادلي	ض	9	09	توازني	ا د	2	141
10	علائقي	اس	5	16	علائقي	ا خ	4	142
12	تبادلي	ق م	10	10	علائقي	اس	5	143
16	علائقي	اس	5	20	توازني	ا م ت ب ع خ	1	144
12	توازني	ت د	3	15	توازني	ت د	3	145
18	علائقي	اس	5	10	توازني	ا د	2	146
20	توازني	ا د	2	15	علائقي	ا خ	4	147
09	علائقي	اس	5	12	علائقي	اس	5	148
10	توازني	ن ر	3	20	توازني	ا م ت ب ع خ	1	149
20	توازني	ت ر	3	15	توازني	ا د	2	150
12	علائقي	اس	5	11	توازني	ت د	3	151
12	نوارني	ت د	3	20	توازني	ا م ت ب ع خ	1	152
12	علائقي	اس	5	10	علائقي	اس	5	153
10	توازني	ت د	3	10	علائقي	اس	5	154
10	علائقي	اس	5	20	توازني	ا م ت ب ع خ	1	155
17	توازني	ا د	2	14	توازني	ت د	3	156
12	علائقي	اس	5	20	علائقي	اس	5	157
10	توازني	ت د	3	18	علائقي	اس	5	158
10	علائقي	اس	5	16	علائقي	اس	5	159
20	توازني	ا د	2	14	تحولي	ع ت	7	160
12	توازني	ت د	3	15	علائقي	اس	5	161
14	تحولي	ع ت	8	18	توازني	ا م ت ب ع خ	1	162

				12	تحولي	ع ت	7	163
17	نوارني	ا د	2	20	علائقي	اس	5	164
10	تبادلي	ض	9	14	توازني	ت د	3	165
12	علائقي	اس	5	05	تحولي	ع ت	7	166
15	تبادلي	ض	9	15	علائقي	اس	5	167
18	توازني	ت د	3	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	168
16	تبادلي	ض	9	15	علائقي	اس	5	169
18	علائقي	اس	5	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	170
17	تبادلي	ق م	10	10	توازني	ت د	3	171
15	توازني	ا د	2	20	تحولي	ع ت	7	172
16	علائقي	اس	5	18	تحولي	ع ت	7	173
14	توازني	ت د	3	15	علائقي	اس	5	174
15	علائقي	اس	5	10	تحولي	ع ت	7	175
10	توازني	ت د	3	15	علائقي	اس	5	176
15	تبادلي	اس	10	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	177
18	علائقي	ت د	5	17	تحولي	ع ت	7	178
17	توازني	ق م	3	18	توازني	ت د	3	179
12	تبادلي	اس	10	15	تحولي	ع ت	8	180
16	علائقي	ت د	5	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	181
09	تبادلي	ق م	10	20	علائقي	اس	5	182
18	توازني	ت د	3	12	تحولي	ع ت	8	183
15	علائقي	اس	5	16	توازني	ام ت ب ع خ	1	184
10	علائقي	اس	5	10	علائقي	اس	5	185
12	علائقي	اس	5	18	علائقي	اخ	4	186

				16	علائقي	ام ت ب ع خ	1	187
12	علائقي	اس	5	16	توازني	اخ	4	188
10	علائقي	اس	5	10	علائقي	اس	5	189
12	تبادلي	ق م	10	18	علائقي	ام ت ب ع خ	1	190
10	علائقي	اس	5	10	توازني	عت	8	191
15	توازني	ت د	3	09	تحولي	اخ	4	192
10	علائقي	اس	5	12	علائقي	ام ت ب ع خ	1	193
11	توازني	اد	2	16	توازني	اس	5	194
15	علائقي	اس	5	16	علائقي	ام ت ب ع خ	1	195
20	توازني	ت د	3	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	196
16	علائقي	اس	5	10	تبادلي	ض	9	197
18	توازني	ت د	3	18	توازني	ام ت ب ع خ	1	198
16	علائقي	اس	5	10	علائقي	اس	5	199
20	علائقي	اس	5	20	توازني	ام ت ب ع خ	1	200

### مفتاح الحروف:

ت د لعدم داخلي.

أ د أداء ديناميكي.

ام ت ب ع خ إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي.

إخ إخلاص.

اس استقرار.

خ ت م حالة التدهور المؤقتة.

عت عدم التأكد.

عت عدم الثقة.

ض ضيق.



*Your complimentary  
use period has ended.  
Thank you for using  
PDF Complete.*

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ق م قصير مدى.

## الملحق رقم (01) يوضح

جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

### استمارة التحكيم

أستاذي المحترم،

نضع بين أيديكم هذا المقياس الذي يهدف لقياس تقدير الذات لدى عمال شركة  
سونطراك، نرجو من حضرتكم تغيير هذا المقياس وتقويمه وذلك بتحديد:

أولاً: بالنسبة لمقياس تقدير الذات

- مدى وضوح الفقرات من حيث الصياغة اللغوية.

- مدى وضوح التعليمات المقدمة المفحوصين.

ويكون ذلك من خلال وضع (X) في الخانة المناسبة، من الجداول المرفقة مع تقديم  
البديل في حالة عدم الموافقة.

وإليك سيدي المعلومات الخاصة بالمقياس تقدير الذات.

**التعريف بالمقياس:** اختبار روزنبرغ لقياس الفرعي لتقدير الذات، مؤلفه موريس

روزنبرغ لقياس التقدير الذاتي لدى طلبة الثانويات والمدارس العليا، ومن أكبر نقاط

القوة فيه تطبيقه واستخدامه في بحوث مختلفة مع عينات كبيرة وسنوات عديدة.



### استبيان

البيانات الشخصية	
الجنس:	/ السن:
نوع المهنة:	/ قسم العمل

- يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على آرائك وانطباعاتك الشخصية إزاء مواقف وأحداث تواجهها في ميدان عملك، والمطلوب منك قراءة كل عبارة بعناية ووضع علامة (X) في إحدى الخانات التي تتناسب مع آرائك الخاصة.
- لاحظ أنه لا توجد عبارات صحيحة وأخرى خاطئة، فمهما كانت إجابتك فهي تعبر عن رأيك الشخصي.
  - الرجاء تسجيل الإجابة بوضوح ولا تترك أي فقرة دون إجابة.

شكرا على تعاونكم مسبقا

## استمارة مقياس ر

إليك مجموعة من العبارات التي تعبر عن آرائك وتصف سلوكياتك، اقرأها جيدا وضع (X) في خانة الجواب الذي تراه مناسباً، ليست هناك إجابات صحيحة أو خاطئة وإنما الإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن رأيك بصدق وشكراً على تعاونكم معنا.

الرقم	السؤال	موافق جداً	موافق	غير موافق	غير موافق جداً
01	1. بصفة عامة أنا راض عن نفسي.				
02	في بعض الأوقات أشعر أحياناً بأنني عديم الجدوى، غير نافع.				
03	أشعر أنني لدي عدداً من الصفات الجيدة.				
04	أستطيع أن أقوم بالعديد من الأشياء بصورة جيدة كغالبية الأفراد				
05	أعتقد أنه ليس في ما يستحق أن أفتخر أو أعتز به				
06	أنا متأكد من شعوري أحياناً بأنني عديم الفائدة.				
07	أشعر أنني فرد له قيمة وهذا على الأقل مقارنة بالآخرين.				
08	لا أحترم نفسي بدرجة كافية.				
09	إن نظرتي عن نفسي إيجابية				
10	بصفة عامة أحط من قدر نفسي، من قيمة نفسي.				

## استمارة تقدير

إليك مجموعة من العبارات التي تعبر عن آرائك وتصف سلوكياتك، اقرأها جيدا وضع (X) في خانة الجواب الذي تراه مناسباً، ليست هناك إجابات صحيحة أو خاطئة وإنما الإجابة الصحيحة هي التي تعبر عن رأيك بصدق وشكراً على تعاونكم معنا.

الرقم	السؤال	موافق جداً	موافق	غير موافق	غير موافق جداً
01	في غالب الأحيان أنا راض على تعاونكم معنا				
02	في بعض الأحيان أضن أنني أحس أنني غير نافع				
03	أضن أنني أتميز ببعض الصفات الجيدة				
04	ليس القدرة على تحقيق الأشياء بصورة جيدة كغالبية الأفراد.				
05	أضن أنني لا أتميز بصفات أستطيع أن أفخر بها				
06	أحياناً أحس أنني غير مفيد				
07	أضن أنني ذو قيمة وهذا على الأقل مقارنة بالآخرين				
08	لا أحترم نفسي بدرجة كافية				
09	بصفة عامة أميل للشعور بأنني شخص فاشل				
10	إنّ نظرتي عن ذاتي إيجابية				

## استمارة العقد الذ

إنّ هذه الاستمارة لها غرض علمي لا توجد اجوبه صحيحه او حاطه، كل  
الأجوبة معنى رجاء الجواب على الأسئلة الآتية

الخبرة (عدد السنوات)

في المؤسسة	في منصب العمل	في المسؤولية
1. سنة أو أقل	1. سنة أو أقل	1. سنة أو أقل
2. سنتين إلى 3 سنوات	2. سنتين إلى 3 سنوات	2. سنتين إلى 3 سنوات
3. من 4 إلى 5 سنوات	3. من 4 إلى 5 سنوات	3. من 4 إلى 5 سنوات
4. من 5 إلى 10 سنوات	4. من 5 إلى 10 سنوات	4. من 5 إلى 10 سنوات
5. أكثر من 10 سنوات	5. أكثر من 10 سنوات	5. أكثر من 10 سنوات

## المستوى التعليمي:

- ابتدائي.
- المتوسط.
- الثانوي.
- الجامعي:

- دراس التدرج (بكالوريا + 2، بكالوريا+3 ، بكالوريا+ 4، بكالوريا+ )
- دراسات ما بعد التدرج (ماجستير، دراسات أخرى...)
- دراسات الدكتوراه
- دراسات أخرى ما هي.....

## التكوين:

- كم من تحصلتم فيه عن تكوين هذه السنة 1 يوم - يومين - 3 أيام - 4 أيام - 5
- أيام - 6 أيام - 7 أيام - 8 أيام - 9 أيام - 11 يوم - 12 يوم - 13 يوم - 14 يوم -
- 15 يوم أو أكثر.

كم من صاحب عمل تعاملتم معه منذ بلوغكم  
1-2-3-4-5-6-7-8- أكثر

عملكم الحالي:

أ. إذا نظرتكم إلى العلاقة التي تجمعكم مع صاحب العمل في أي حال من الأحوال

صاحب العمل يفي بوعده نحوكم:

أجب من فضلكم على كل سؤال محترماً السلم الآتي:

1. أبدا

2. قليل جدا

3. قليل

4. نوعاً ما

5. دوماً

الرقم	السؤال	أبدا	قليل جدا	قليل	نوعاً ما	دوماً
01	أعمال ما دام صاحب العمل بحاجة إلي:					
02	يهتم براحتي الشخصية					
03	وعود تتحصر بداخل المؤسسة					
04	يساعدني على أن أتحصل على منصب أرقى مما أنا عليه الآن					
05	يعطني الفرصة لتحسين مكافئتي في المؤسسة					
06	يساعدني على تطوير قدراتي حتى خارج المؤسسة					
07	يمنح لي منصب آمن					
08	لا يعطيني وعود مستقبلية لكي أحافظ على منصبي					

					يتعاطف نحو راحتي الشخصية	09
					يكونني فقط من أجل العمل في مناصبي	10
					يساعدني فقط من أجل التعامل مع متطلبات العمل وليس من أجل الحصول على ترقية	11
					يعطيني الفرصة على تطوير نفسي داخل المؤسسة	12
					يساعدني على تطوير قدراتي التجارية خارج المؤسسة	13
					أستطيع الاتكال عليه حتى يوفر لي "أجر" و"فائدة"	14
					يوظفني لمدى قصير	15
					يتخذ قرارات مع مراعاته المحافظة على مصلحتي	16
					يمنحني عمل محدد ومحصور وذا مسؤوليات مضبوطة	17
					يساعدني على تحقيق أهدافي	18
					يعطيني الفرصة للتقدم داخل المؤسسة	19
					يعطيني الفرصة للحصول على منصب عمل خارج المؤسسة	20
					يمنحني منصب ثابت	21
					يمنحني عمل مؤقت	22
					يهتم براحتي على المدى الطويل	23
					ينتظر مني فقط تنفيذ واجبات محددة	24

					يعطيني الفرصة للتأقلم مع معطيات العمل ويحفزني	25
					يعطيني فرصة للترقية	26
					يعطيني الفرصة للاتصال مع الناس من أجل البحث عن عمل خارج المؤسسة	27
					يمنحني أجر كافي لتلبية المتطلبات العائلية	28

ب. في أي حال من الأحوال تعتقدون أن لك

الرقم	السؤال	أبدا	قليل جدا	قليل	بوعا ما	دوما
01	أستطيع مغادرة عملي في أي وقت أختاره أنا					
02	أقوم بتضحيات شخصية اتجاه المؤسسة					
03	أنفذ فقط المهام المطلوبة مني والطموحة					
04	أقبل معايير العمل مهما كانت صعوبتها					
05	أبحث عن فرص التطوير قصد تحسين صورتني					
06	أقوم باتصالات خارج المؤسسة من أجل رفع " فرص تحسين مساري المهني "					
07	سوف أبقى دوما في هذه المؤسسة					
08	ليس لي أي وعود نحو صاحب العمل					
09	أتحمل شخصيا مشاكل المؤسسة					
10	أعمل فقط من أجل الأجرة					
11	أنكيف عند الطلب الذي يتزامن مع المتغيرات الانجازية لمتطلبات العمل					
12	أطور قدراتي من أجل تحسين صورتني					
13	أطور قدراتي من أجل تحسين فرص العمل					
14	أتوقع أن أبقى دوما في هذه المؤسسة					
15	أستطيع مغادرة العمل في أي لحظة					
16	أحافظ على صورتني في المؤسسة					
17	أقوم بأعمال ذات مسؤولية محدودة					



					أستجيب للمتطلبات المتغيرة في المؤسسة	18
					أُتصرف بطريقة نافعة نحو المؤسسة	19
					أطور قدراتي خارج المؤسسة	20
					سوف أعمل دوما داخل هذه المؤسسة	21
					ليس لي أي التزامات للبقاء في هذه المؤسسة	22
					أقوم باستثمار شخصي داخل هذه المؤسسة	23
					أنفذ فقط المهام المحددة والمطلوبة عند التوظيف	24
					أقبل دائما تنفيذ مهام جديدة	25
					أبحث دوما عن إمكانية للحصول على تكوين والتطور في منصب عملي	26
					أبحث عن المهام التي من شأنها أطور صورتني في سوق العمل	27
					لا أتوقع أن أغير هذه المؤسسة	28

ج. في أي حال من الأحوال من الأسئلة

العمل؟

الرقم	السؤال	أبدا	قليل جدا	قليل	نوعا ما	دوما
01	لا يقوم بإعلام العمال					
02	من الصعب توقع طبيعة علاقاتنا					
03	متطلباته كثيرة وعائداتي قليلة					
04	يتصرف كأنه ليست له ثقة بي					
05	علاقاتنا المستقبلية غير متأكد منها					
06	عائداتي سوف تقل في السنوات المقبلة					
07	يقوم بتغييرات دون إعلام العمال					
08	إنني غير متأكد لو عوده نحو العمال					
09	ما دامت أعمل هنا أجري سوف يبقى على حاله أو يتدنى					
10	لا يتقاسم مع العمال المعلومات الهامة					
11	إنني غير متأكد نحو وعوده إزائي					
12	لدي عمل متزايد وهام وأقوم بأعمال متزايدة وهامة مقابل اجر ضئيل					



## **nne démocratique et populaire**

Faculté des sciences Sociales

Département de psychologie et Sciences de l'éducation

Spécialité : Psychologie du travail et Organisation

### **THEME DU QUESTIONNAIRE**

#### **Le Contrat Psychologique**

##### **OBSERVATION**

Ce Test a une finalité purement scientifique, il n'y a pas de réponses « juste » ou « fautive », toute réponse est utile à notre étude, veuillez donc répondre à chacune des questions, en prenant votre temps.

Merci de votre compréhension

rement scientifique, il n'existe pas « fausse » ou de  
utiles, Veuillez répondre à chacune questions, en

prenant votre temps.

Sexe : H. F

Age : .....

- Cochez devant la bonne réponse :

<u>Au sein de l'entreprise</u>	<u>Dans votre poste de travail</u>	<u>En tant que responsable</u>
1/ une année ou moins	1/ une année ou moins	1/ une année ou moins
2/ 2 à 3 ans	2/ 2 à 3 ans	2/ 2 à 3 ans
3/ 4 à 5 ans	3/ 4 à 5 ans	3/ 4 à 5 ans
4/ 5 à 10 ans	4/ 5 à 10 ans	4/ 5 à 10 ans
5/ Plus de 10 ans	5/ Plus de 10 ans	5/ Plus de 10 ans

- Niveau d'enseignement

Primaire

Moyen

Secondaire

Universitaire

- Etude de graduation : (Bac+2/ Bac+3/ Bac+4/ Bac+5)

- Etude poste- Graduation : (Magistère/ Autre : précisez.....)

- Etude Doctorales

- Autre précisez(.....)

Formation : (Combien de jours de formation, vous avez bénéficiés cette année)

1 jour- 2 jours- 3 jours- 4 jours- 5 jours- 6 jours- 7 jours- 8 jours- 9 jours- 10 jours-  
11 jours- 12 jours- 13 jours- 14 jours- 15 jours ou plus.

Combien d'employeur avez-vous depuis vos 21 ans.

1 – 2 – 3- 4- 5- 6- 7- 8- .....plus.

Vous évoluez en tant que :

« **Quelle relation avec votre employeur dans quelle  
situation envers vous ?** »

Répondez s'il vous plaît à chaque question en barrant les réponses inutiles :

1. Pas du tout
2. légèrement
3. quelque peu
4. Modérément
5. En grande partie

N°	Questionnaire	Pas du tout	légèrement	quelque peu	Modérément	En grande partie
01	Je travaille tant que l'employeur a besoin de moi					
02	Il se soucie à mon bien être personnel					
03	Ces engagements sont limités au sein de notre organisation					
04	Me soutient pour que je puisse atteindre un niveau hiérarchique supérieur					
05	Il me donne l'occasion afin d'améliorer mon grade					
06	M'aide à développer mes compétences même en dehors de l'entreprise					
07	Il m'offre un emploi sur					
08	Ne démontre une certaine sensibilité concernant mon bien être personnel					
09	Il me forme seulement pour occuper mon actuel poste					
10	Il me forme seulement pour occuper mon actuel poste					
11	Il m'aide seulement pour que je					

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	poste supérieur					
12	Il m'offre la possibilité de me développer dans cette entreprise					
13	Il m'aide à développer mes compétences commerciales en dehors de l'entreprise					
14	Il peut compter sur afin qu'il m'assure salaire et bénéfice					
15	Il m'emploie a court terme					
16	Il prend des décisions tout en pensant à préserver mes intérêts					
17	Il m'offre un travail bien spécifique, limitée a responsabilité bien définies					
18	Il me soutient a atteindre mes buts					
19	Il m'offre la possibilité de progresser dans l'entreprise					
20	Il m'offre l'opportunité de bénéficier d'un emploi potentiel en dehors de l'entreprise					
21	Il m'assure un emploi stable					
22	Il m'offre un travail a court terme seulement					
23	Il se soucie pour mon, bien être a long terme					
24	Il exige de ma part que j'exécute seulement des devoirs limités					
25	Il m'offre la possibilité de m'adapter aux nouvelles conditions de travail et m'encourage					
26	Il m'offre des occasions de					

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

27	contacts ailleurs afin que je trouve un travail ailleurs				
28	Il m'offre un salaire adéquat afin que j'assure une stabilité familiale				

s pensez avoir des engagement envers votre

Répondez s'il vous plaît à chaque question en barrant les réponses inutiles :

1. Pas du tout
2. légèrement
3. quelque peu
4. Modérément
5. En grande partie

N°	Questionnaire	Pas du tout	légément	quelque peu	Modérément	En grande partie
01	Je peux quitter mon travail chaque fois que je le désire					
02	Je consentis des sacrifices personnels envers l'entreprise					
03	J'exécute seulement les taches demandées les plus ambitieuses					
04	J'accepte des nommes de travail les plus contraignantes					
05	Je cherche les opportunités de développement qui amélioreront mon image					
06	Je noue des contact extérieures pour augmenter les potentialités de ma carrière					
07	Je resterai dans cette organisation pour toujours					
08	Je n'ai aucun engagement envers cet employé					
09	Je prends en charge personnellement les problèmes de cette organisation					
10	Je travail seulement pour le « salaire »					



[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

	dues a la nécessité du travail					
12	Je développe des compétences pour amélioré mon image dans l'entreprise					
13	Je développe mes compétences pour augmenter les opportunités du travail					
14	J'envisage de rester longtemps dans cette entreprise					
15	Je peux quitter a tout moment l'entreprise					
16	Je protège l'image de l'entreprise					
17						
18	Je répond aux exigences changeante de l'entreprise					
19	Je me comporte de façon utile pour l'entreprise					
20	Je développe mes compétences en dehors de l'entreprise					
21	Je continuerai toujours a travailler dans cette entreprise					
22	Je n'ai aucune obligation a rester cette entreprise					
23	Je m'investis personnellement dans l'entreprise					
24	J'exécute seulement des fonctions spécifiques exigées an moment du recrutement					
25	J'accepte toujours a exécuter de nouvelles fonctions					
26	Je cherche activement la					

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

27	Je cherche les taches qui me permettent de rehausser mon image dans le marché du travail				
28	Je m'envisage pas d'aller travailler ailleurs				

estions suivantes décrivent- elles le rapport que

Répondez s'il vous plaît à chaque question en barrant les réponses inutiles :

1. Pas du tout
2. légèrement
3. quelque peu
4. Modérément
5. En grande partie

N°	Questionnaire	Pas du tout	légément	quelque peu	Modérément	En grande partie
01	Il ne véhicule pas l'information au personnel					
02	Il est difficile de prévoir le chemin de notre relation mutuelle					
03	Ces exigences sont nombreuses sont que j'obtienne au retour quelque chose					
04	Il se comporte comme s'il n'a pas confiance en moi					
05	Nos relations dans le future sont incertaines					
06	Mes bénéfices vont diminues dans les années avenir					
07	Introduit des changements sans impliquer les employés					
08	J'ai de l'incertitude quant à ses engagements envers les employer					
09	Tant que je travaillerai ici, le salaire sera toujours stagnant ou réduit					
10	Ne partage pas les					

[Click Here to upgrade to  
Unlimited Pages and Expanded Features](#)

11	J'ai des incertitude vis de ces engagements envers moi					
12	Un travail de plus en plus important contre un salaire moindre					

الجدول رقم (14) يوضح قيم الارتباط للعقد المتوازي (أ)

العقد المتوازي	التقدم الداخلي						الأداء الديناميكي						إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي						الأرقام المقابلة لأرقام فقرات كل بعد				
	تقدم رجع	26	19	12	5	5	أداء ديناميكي	25	18	11	4	7	إمكانية التوفيق	27	20	13	6						
	080				-	5	0.77				-	4	0.82				-	6					
	0.82				0.59	12	0.48				-	0.50	11	0.88			-	0.71	13				
	0.89			0.66	0.56	19	0.85			-	0.16	0.63	18	0.89			-	0.75	0.58	20			
	0.82			0.74	0.49	0.53	26	0.86			-	0.75	0.26	0.58	25	0.81		-	0.75	0.56	0.49	27	
	0.79			0.56	0.82	0.67	0.30	0.44			-	0.86	0.85	0.48	0.77			-	0.81	0.89	0.88	0.82	إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي
	0.82			0.80	0.56	0.74	0.59	0.64			-	0.85	0.85	0.48	0.77			0.61	0.13	0.44	0.57	0.74	الأداء الديناميكي
	0.85			-	0.61	89	0.82	0.80			0.78	0.71	0.77	0.79	0.80			0.59	0.32	0.40	0.55	0.72	التقدم الداخلي
	-			0.72	82	0.61	0.69	0.82			0.74	0.70	0.26		0.72			0.79	0.55	0.63	0.73	0.77	العقد المتوازي

الجدول رقم (17) يوضح قيم الارتباط للعقد التوازي (ب)

المتوازي	تقدم داخلي					أداء ديناميكي					إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي					
	تقدم داخلي	26	19	12	5	أداء ديناميكي	25	18	11	4	إمكانية التوفيق	27	20	13	6	
	0.89				-	0.64				-	0.46		-	0.68		6
	0.47			-	0.79	0.61			-	0.61	0.41		0.39	-		13
	0.45		-	0.64	0.72	0.57		-	0.57	0.41	0.06		-	0.39		20
	0.41	-	0.41	0.72	0.60	0.75	-	0.36	0.30	0.46	0.57	-	0.81	0.41		27
0.61	0.70	0.26	0.47	0.77	0.44	-	0.75	0.57	0.61	0.64	-	0.57	0.06	0.41	0.46	إمكانية التوفيق بين العمل الخارجي
0.64	0.49	0.36	0.54	0.51	0.68	-	0.49	0.38	0.44	2.9	0.75	0.42	0.38	0.30	0.59	أداء ديناميكي
0.65	-	0.41	0.45	0.47	0.89	0.61	0.57	0.75	0.70	0.50	0.56	0.52	0.29	0.41	0.54	تقدم داخلي
-	0.40	0.39	0.29	0.44	0.82	0.44	0.52	0.41	0.60	5.02	0.58	0.49	0.47	0.51	0.45	عقد متوازن

جدول رقم (18) يوضح قيم الارتباط للعقد العائقي (ب):

العائقي	الاستقرار						الإخلاص				
	الاستقرار	28	21	7	14	الإخلاص	23	16	9	2	
	0.53				-	0.85				-	2
	0.60			-	0.25	0.44			-	0.34	9
	0.57		-	0.24	28	0.85		-	0.08	0.15	16
	0.43	-	0.37	0.44	0.37	0.40	-	0.50	0.24	0.28	23
0.73	0.41	0.25	0.42	0.52	0.52	-	0.40	0.85	0.44	0.85	الإخلاص
0.54	-	0.63	0.57	0.60	0.53	0.42	0.40	0.50	0.36	0.44	الاستقرار
-	0.55	0.60	0.63	0.73	0.63	0.56	0.59	0.43	0.58	0.37	العائقي

الجدول رقم (20) يوضح قيم الارتباط للعقد الانتقالي:

انتقالي	عدم الثقة					الشك					اتكال					
	عدم الثقة	10	7	4	1	شك	11	8	5	2	اتكال	12	9	3	6	
	0.53	0.39	0.60	0.49	-	0.56	0.68	0.66	0.56	-	0.82	0.35	0.69	0.69	-	
	0.59	0.58	0.59	-	0.49	0.55	0.53	0.59	-	0.56	0.89	0.55	0.72	0.69	0.69	
	0.56	0.62	-	0.59	0.60	0.68	0.69	-	0.59	0.68	0.92	0.69	-	0.72	0.69	
	0.64	-	0.62	0.58	0.39	0.62	-	0.69	0.53	0.68	0.74	-	0.69	0.55	0.35	
0.83	0.71	0.64	0.56	0.59	0.53	0.71	0.62	0.68	0.55	0.56	-	0.47	0.92	0.89	0.82	اتكال
0.82	0.72	0.50	0.53	0.66	0.65	-	0.85	0.87	0.81	0.85	0.71	0.58	0.57	0.73	0.53	الشك
0.86	-	0.80	0.87	0.81	0.76	0.72	0.68	0.67	0.55	0.52	0.71	0.62	0.59	0.65	0.57	عدم الثقة
	0.86	0.67	0.72	0.71	0.72	0.82	0.80	0.71	0.64	0.03	0.83	0.66	0.71	0.78	0.66	انتقالي



الجدول رقم (25) يوضح خصائص العينة على ضوء السن والحالة المدنية

الحالة المدنية				السن					إطار	إطار
المجموع	مطلق	متزوج	أعزب	المجموع	من 51 إلى 60 سنة	من 41 إلى 50 سنة	من 31 إلى 40 سنة	من 24 إلى 30 سنة		
10	/	10	/	10	2	6	2	/	العدد الحقيقي	عالي
%5	/	%5	/	%5	%1	%3	%1	/	النسبة المئوية	
90	5	75	10	90	2	60	28	/	العدد الحقيقي	إطار
%45	%2.5	%37.5	%5	%45	%1	%30	%14	/	النسبة المئوية	
100	10	85	5	100	8	50	32	10	العدد الحقيقي	متحكم
%50	%5	%42.5	%2.5	%50	%4	%25	%16	%5	النسبة المئوية	
200	15	170	15	200	12	116	%62	10	العدد الحقيقي	المجموع
%100	%7.5	%85	%7.5	%100	%6	%58	%31	%5	النسبة المئوية	

الجدول رقم (26) يوضح خصائص العينة على ضوء: الجنس، الوضع المهني والخبرة:

المجموع	السن			المجموع	متحكم	إطار	إطار عالي	المجموع	الجنس		العدد الحقيقي	
	أكثر من 12 سنة	من 7 إلى 11 سنة	أقل من 6 سنوات						أنثى	ذكر		
10	7	3		10			10	10	3	7	العدد الحقيقي	إطار
%5	%3.5	%1.5		%5			%5	%5	1.5 %	%3.5	النسبة المئوية	عالي
100	65	23	12	100		100		100	32	68	العدد الحقيقي	إطار
%50	%32.5	%11.5	%6	%50		%50		%50	%16	%34	النسبة المئوية	
90	50	30	10	90	90			90	27	63	العدد الحقيقي	متحكم
%45	%25	%15	%5	%45	%45			%45	13.5 %	31.5 %	النسبة المئوية	
200	122	56	22	200	90	100	10	200	62	138	العدد الحقيقي	المجموع
%100	%61	%28	%11	%100	%45	%50	%5	%100	%31	%69	النسبة المئوية	وع

الجدول رقم (31) يمثل تحليل نتائج العقد النفسي السائد عند العامل وتقديرات العمال للعقد النفسي

تقديرات العامل للعقد النفسي عند صاحب العمل (B)							العقد النفسي عند العامل (A.C)						
المتوسط الحسابي	النسبة %	التكرار	الحالة	النسبة %	التكرار	البعد	متوسط السن	النسبة %	التكرار	الحالة	النسبة %	التكرار	البعد
46.68	%56	112	علائقي	%8.5 %47.5	17 95	إخ إس	37.68	%52.5	105	توازني	%17.5 %10 %25	35 20 50	ت.د أد أم ت ب ع خ
26.00	%22.5	45	توازني	%12 %10 %0.5	24 20 01	ت د أد ام ت ب ع خ	26.02	%30	60	علائقي	%24.5 %5.5	49 11	إس إخ
23.75	%15	30	تبادلي	%9.5 %5.5	19 11	ض ق م	23.51	%10	20	تبادلي	%7.5 %04	14 06	ض ق م
21.80	%6.5	13	تحولي	%3.5 %1.5 %1.5	07 03 03	ح ت م ع ت ع ت	23.22	%7.5	15	تحولي	%00 %6 %1.5	00 12 03	ح.ت.م ع.ت ع.ت