

مرونة الأنا ودورها في تكوين العقد النفسي دراسة تحليلية لعينة من مجموعة من طلبة الكليات والمعاهد في محافظة النجف الأشرف

*The flexibility of the ego and its role in the formation of
the psychosomatic contract (An analytical study of sample
for teachers views at the Banikia civil School in Najaf)*

م.م هديل محمد علي عبد الهادي

م.م سامية هاني عجيل

جامعة الكوفة- كلية الادارة والاقتصاد

الأسئلة في ضمن هذه الكليات و نظرا لأهمية هذه الكليات والمعاهد في تحقيق الرفاهية النفسية والمرونة في العمل وتحقيق النجاح على المستوى المطلوب مع تقديمهم الاجابات الوافية التي تخص موضوع البحث وهو ما ينظر اليه القراء في كيفية تطبيق الأفكار المتبادلة ضمن هذه المدارس بشكل جماعي لإحداث تغيير ناجح في حياة الآخرين.

التصميم/ المنهجية: تم المزج ضمن هذا البحث على اساس توافر عدد من البحوث في أسلوب التمكين النفسي مع طرح عدة أسئلة وإجابات يمكن الحصول عليها من مجموعته هذه الكليات والمعاهد وبالتركيز

المستخلص:

الهدف: الهدف الاساسي من هذه الدراسة هو البحث عن مدى كفاءة مرونة الأنا في تكوين العقد النفسي لدى مجموعة من الطلاب الكليات والمعاهد في محافظة النجف الاشرف باعتبارهم اكثر المجاميع الطلابية حيوية وشبابا وركز الباحثان على هذه الفئة الطلابية ولتحقيق هذه الدراسة قام الباحثان باختيار عينة من طلاب وطالبات الكليات والمعاهد والتعرف على مستوى مرونة الأنا ومستوى العقد النفسي لدى طلاب الجامعات على حد السواء، وكذلك هدفت هذه الدراسة الى التعرف على علاقه بين مرونة الانا والتمكين النفسي، حيث ان الواقع العملي للبحث الذي يقوم بتقديم

بإجراء المزيد من الدراسات الموضوعية في مرونة الأنا والعقد النفسي ، مع مقترحات أخرى تعد مشروعات أساسية لدراسات مستقبلية.

الآثار الاجتماعية: تشير الآثار الاجتماعية لهذا البحث إلى أن الفئة الطلابية المبحوثة سوف تحقق الجانب المعنوي والمادي على حد سواء من جراء تطبيق أسلوب مرونة الأنا والعقد النفسي.

الكلمات والمصطلحات الرئيسية: مرونة الأنا ، التفاوض ، النشاط المنتج ، البصيرة ، براعة التعبير ، العقد النفسي، عقود العلاقة ، العقود الاجرائية .

level of psychosomatic contract in the students of Madras Banyakia, and this was aimed at this study to identify the relationship between flexibility and psychosomatic empowerment, where the practical reality of the research, which raises questions in these colleges and the importance of this.

Methodology: This research is designed on the basis of the availability of a number of researches in the psychological empowerment With the introduction of many questions

على مجموعه من الطلاب ذات الفئات والثقافات المختلفه . .

قيمة الدراسة : اقتربت هذه الدراسة في أهميتها الى العينة المدروسة و التي تشكل أهمية خاصة في تطبيق مرونة الأنا في تكوين العقد النفسي هو مفهوم فريد من نوعه، كما وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات النظرية والتطبيقية لعل من أهمها إن المدرسة المبحوثة من خلال تطبيقها مرونة الأنا سوف تخلق بيئة العمل المناسبة للطلاب وتحقيق تعزيز التعاون والنجاح للطلاب والتفاوض والانتاج النشط على مستوى المدرسة ككل، وقدمت الدراسة مجموعة اقتراحات لعل من أهمها التوصية

Abstract

Objective: The main objective of this study is to investigate the efficacy of ego flexibility in the formation of contract psychosomatic among a group of students colleges and institutes in the province of Najaf as the most dynamic student groups and youth and the researchers focused on this category of students and to achieve this study the researchers selected a sample of students in middle and middle school and recognize the level of flexibility Ego and the

set of suggestions, the most important of the recommendation to conduct further studies on the ego flexibility and the Psychological Contract, along with other proposals that are considered as basic projects for future studies.

Social Impacts: The social effects of this research indicate The student category will achieve both the moral and the physical aspect of the application of the method of ego flexibility and psychological contract.

Key words: ego flexibility, optimism, productive activity, insight, expression skill, psychological contract, relationship contracts, procedural contracts.

and response can be obtained from Of the total of these colleges and institutes and focusing on a group of students of different classes and cultures.

The value of the study: This study is close to the importance of the studied sample, which is especially important in the application of the flexibility of ego in the formation of the psychic contract which is a unique concept. The study also reached a set of theoretical and applied conclusions perhaps the most important of which is that the school investigated through its application the ego flexibility will create the right working environment to enhance cooperation and success for teachers, optimism and active production at the school level as a whole. The study presented a

مفهوم المرونة على الأطفال في البداية كان يعرف باسم (الحصانة) أو (مقاومة الإجهاد) فإن الشباب الذين لم يكن يعانون من أي مرض نفسي على الرغم من ظروف الطفولة الصعبة جدا فيعتقد أنهم يتميزون بهذه الصفة، وفي وقت لاحق فقد شمل هذا البحث العديد من النماذج المختلفة، اما في الوقت الحاضر فان

المقدمة :

ان التصور الخاص بمرونة الأنا قد تمت الاشارة اليه في الخمسينيات حيث ان اول من تناول مفهوم الأنا وأول هو (Block) في سياق العقد النفسي، وقد قام بتقديم عدد كبير من الأبحاث التي تشير الى المرونة خلال السبعينات من القرن الماضي وقد كانت معم الأبحاث مثمرة حيث تم تطبيق

له تأثير كبير تجاه النتيجة .التي تحققها (Robbinson 1996: 574)،
وضمن هذا البحث نحاول التركيز على مفهوم مرونة الانا و العقد النفسي ، وعلى أساس ذلك فقد تكونت الدراسة من اربع مباحث اتجه المبحث الاول نحو منهجية الدراسة، اما المبحث الثاني فقد اهتم بعرض الاطار النظري للدراسة وما تحويه ماورد بالادبيات الخاصة به من كتابات تخص المفهومين، في حين ركز المبحث الثالث جل اهتمامه على الجانب التطبيقي للدراسة وأخيرا اتجه المبحث الرابع بعرض ما توصلت اليه الدراسات من استنتاجات وتوصيات تخص الدراسة.

المبحث الاول

المنهجية العامة للدراسة

تعد منهجية البحث بمثابة المسار الواجب إتباعها في الدراسة وذلك من أجل صياغة موضوع معين كل ذلك من أجل معرفة وتحديد المشكلة ولذلك فان منهجية لدراسة العملية تشكل مجموعة من الخطوات العلمية المنظمة والتي تمثل المنهجية العامة للدراسة وكما يأتي:

أولاً: مشكلة الدراسة :

تعد مرونة الأنا من أهم المتغيرات الوقائية التي سبق وان تم الإشارة إليها وبكثرة من

المفاهيم المتعلقة بالقدرة على الصمود وهو كعامل لتعزيز الصحة والحماية من الإجهاد فإنه يسهم يسهم وبشكل كبير في تحقيق الرفاهية ونوعية الحياة الجيدة، فضلا عن موضوع العقد النفسي الذي يعد من المواضيع المركزية السائدة في حياتنا اليومية فهو يؤدي الى تحقيق درجة عالية من الانسجام والتفانل بين الافراد وكذلك يؤدي بهم الى تحسين نتاج اعمالهم اذ ان هنالك محاولات متعدده لإعطاء المفهوم الجدية الدقيقة منقبل بعض الباحثين، فإنها لازالت من المحاولات النادرة مقارنة مع باقي المواضيع والمفاهيم النفسية التي ترتبط وبشكل واضح بالسلوك التنظيم، هذا ويمارس العقد النفسي دورًا اساسيًا في القرن الحادي والعشرين حيث ان الحياة التي يعيشها الناس اليوم هي الأثر ثراءً والغنية بالألوان ، وخصوصًا بعد باستخدام التكنولوجيا العالية تكون أسهل بكثير للتواصل مع بعضهم البعض،اما الفقراء فأنهم يكافحون من أجل تحقيق اعلى مستويات المعيشة ، والطبقة الأغنى تسعى جاهدة على متابعة حياة عالية الجودة . وتكون اكثر حرصا عليها من خلال تفاعل مع الناس ،وبذلك يصبح العقد النفسي مهمًا جدًا في إدارة السلوك التنظيمي ، ووله تأثير مباشر لأرباب أرباب العمل والموظفين ،وقد يكون

والتدريسي ، عن التزاماتهما المتبادلة تجاه بعضهما البعض، والتي غالباً ما تكون هذه الالتزامات غير رسمية وغير دقيقة ويمكن الاستدلال عليها من الإجراءات أو من ما حدث في الماضي، وبالتالي يمكن ان يجسد موضوع العقد النفسي في صورة محددة تعمل ضمنه المؤسسات التعليمية في تفسير مجموعة من السلوكيات والسعي في تشخيص السلوكيات غير المرغوب منها في حدود بيئة العمل.

وحسب اطلاع الباحثان على الدراسات السابقة لم يجد هناك دراسات وفتت بالجمع بين هذين المتغيرين في الانموذج الفرضي للدراسة مما يشير الى الوقوف والتعرف على طبيعية العلاقة بين كلاً من مرونة الأنا والعقد النفسي ، ومدى إمكانية العقد النفسي وتأثيراتها من خلال مرونة الأنا المتواجده لدى طلاب الكليات والمعاهد.

ومن هنا يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالآتي :

١. ماهي اهم الاسباب الرئيسية والمكونة لمرونة الانا لدى طلابها المتواجدين في تلك المعاهد والكليات .

٢. مامدى التزام الكليات والمعاهد عينة الدراسة ببنود العقد النفسي ؟ وهل لدى عينة الدراسة تصورا واضحا ودقيق حول مفهوم العقد النفسي.

قبل العديد من الباحثين والدراسات ،حيث ان من مهامها الأساسية العمل على تنشيط الطالب تجاه أستخلاص عدد من المعاني الايجابية نظراً الى ان الطلاب الجامعيين هم من اكثر الفئات الطلابية التي تتعرض الى مجموعة من الضغوطات النفسية التي أغمرتهم وسط اجواء متلاطمة من التغييرات والتحديات التي يواجهونها فمرونة الأنا تعد طاقة محفزه لسلوك الأفراد من اجل انسجامه مع نفسه ومع المجتمع،خاصةً وان مرحلة الحياة الجامعية تعد من المراحل الحرجة ومن المراحل العمرية التي تتسم بالصعوبة خصوصا ان لديهم الكثير من التطلعات المستقبلية وهو مايفسر بان يتمتع الطلاب بالقدر الملائم من مرونة الأنا وذلك من أجل تجاوز العقبات التي تواجههم وبالتالي فإن الطلاب الذي يمتلكون مرونة الانا العالية يعيشون ضمن انفعالات ايجابية والتمثلة بالهدوء والثبات والمقدرة على التمييز والادارة الفعالة لكل مثل هذه الانفعالات الأيجابية منها والسلبية، بالاضافة الى مقدرتها على تنظيم وظيف هذه الاستجابات الانفعالية ممايؤدي الى انخفاض هذه التأثيرات السلبية لمجمل الخبرات والاحداث الضاغطة بصورة واضحة ، اما في مايتعلق بموضوع العقد النفسي فيسفر على اساس تصورات الطرفين ، الطالب

الانا ودورها في تكوين العقد النفسي لدى
مجموعه من طلاب الكليات والمعاهد

٢- أغناء الجانب النظري عن مرونة الانا
والعقد النفسي باعتبارهما من المتغيرات
النفسية و الادارية الملائمة والتي لها تأثير
في حياة الفرد على حد سواء .

٣- بالإمكان ان تعطي النتائج التي تحقها
الدراسة مؤشرا واضحا عن الكليات والمعاهد
ومدى قناعاتهم في تطبيق مفاهيم العقد
النفسي لضمان الأستمرار في العمل.

٣- ضرورة الاهتمام بجانب الدراسة المتعلقة
بمرونة الانا والعقد النفسي وللذان يعدان
من المتغيرات الحديثة التي ترتبط بعلم النفس
الايجابي .

٤- سعى الباحثان ومن خلال الاستنتاجات
المتوفرة نحو ايجاد حلول ممكنة التي من
شأنها قد تساعد الطلاب من اعداهما
وتأهيلهما نفسيا واجتماعيا وثقافيا وذلك من
أجل التعرف على المستويات المرتبطة لكل
من مفهومي مرونة الانا والعقد النفسي
والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما وايضا
البحث عن العقد النفسي والتنبؤ عنه من
خلال مرونة الانا المتواجده لدى عينة
الدراسة بما يخدم في تنفيذ البرامج التوجيهيه
التي تمكن من تحقيق افضل النتائج التي
تتعرض ايجابيا على نفسية عينة الدراسة .

رابعا : أهداف الدراسة:

٣. ما مدى مستويات مرونة الأنا لدى
طلاب الكليات والمعاهد.

٤. مامستويات العقد النفسي المتواجد لدى
الطلاب الجامعيين .

٥. ماالعلاقة بين مرونة الأنا والعقد النفسي
المتواجد لدى مجموعته من الطلاب
الجامعيين.

٦. ماهي امكانية تكوين العقد النفسي لدى
الطلاب الجامعيين من خلال مرونة الأنا
المتوفرة لديهم.

ثانياً: أهمية الدراسة :

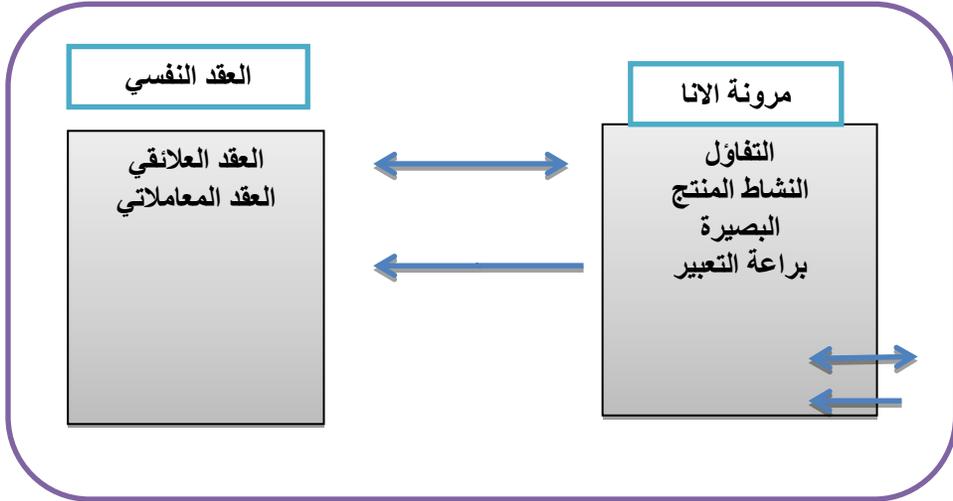
تعد هذه الدراسة من ناحية الاهمية الدراسة
الاولى على حد علم الباحثان التي تناولت
دور مرونة الانا في تكوين العقد النفسي
لمجموعه من الطلاب الجامعيين وذلك من
اجل رفع مرونة الأنا لدى الطلاب وزيادة
توجههم نحو حياة مستقبلية متفائلة بشكل
افضل ، والتي تساهم وبشكل مباشر في
تزويدها باضافات جديدة الى ادبيات هذه
المواضيع التي من شأنها ان تسهم في تكوين
توليفه لم يتم اخذها بنظر الاعتبار من قبل
مجموعة من الدراسات التي سبق وتم التطرق
اليها .ويمكن تلخيص أهمية الدراسة في
مجوعة من النقاط الآتية وهي :

١- تعد الدراسة الاولى التي اجراها الباحثان
على حد علم الباحثان التي تتناول مرونة

٤. تحديد طبيعة العلاقة بين كلاً من مرونة الأنا والعقد النفسي .
٥. امكانية التنبؤ بمرونة الانا لدى الطلاب الجامعيين من خلال العقد النفسي الذي يمتلكونه.
٦. قياس مدى امكانية الطلبة بالتوجه نحو الحياة .
٧. العمل على الاهتمام بالسلوكيات الإيجابية والتخلص من السلوكيات السلبية في المنظمات المبحوثة.

- تتبع اهداف الدراسة من خلال توافر مجموعة من النقاط وهي:
١. بيان واهمية وجهات النظر للباحثين الرواد حول مرونة الأنا والعقد النفسي .
 ٢. قياس المستويات التي تمتلكها مرونة الأنا والمتوافره ضمن عينة من طلبة الجامعات والمعاهد المتوفره .
 ٣. قياس المستويات التي يمتلكها العقد النفسي والمتوافره ضمن عينة من طلبة الجامعات والمعاهد المتوفره.

خامسا: المخطط الفرضي للدراسة :



أولاً: الفرضية الرئيسية الاولى : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين مرونة الأنا والعقد النفسي على المستوى الكلي ، وتفرعت عن هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية.

خامساً:فرضيات الدراسة : تنطلق فرضيات الدراسة من فرضيتين رئيسيتين والتي تتضمن :

٣. الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير للبصيرة في العقد النفسي على المستوى الكلي .

سادساً: مجتمع وعينة بحث الدراسة وعينته

نظراً للتطور الحاصل تجاه النسب المرتفعة في معدلات الطلبة وسلوكياتهم الاخلاقية تم اختيار عينة من طلبة الجامعات (الكليات والمعاهد) حيث شملت كلا من كلية (التربية للبنات وكلية الاداب وكلية الادارة والاقتصاد،المعهد الفني في النجف ، المعهد التقني في الكوفة)كلا الجنسين للعام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨ ولمتغيرات الدراسة الخاصة بمرونة الانا والعقد النفسي .

سابعاً : أساليب البحث

أ- اسلوب الجانب النظري :- تمت الاستعانة بموجبه على مجموعة من الكتب العربية والاجنبية والدوريات المتوفرة بالإضافة الى مجموعة من الرسائل الجامعية العربية والأجنبية في كتابة الجانب النظري .

ب- أسلوب الجانب العملي :- تمت الاستعانة بموجبه على استمارات الاستبيان وذلك من أجل جمع البيانات الخاصة بالعمل داخل المدرسة والتي هي (عبارة عن مجموعة من الأسئلة الشاملة والمكتوبة والتي تُعد بقصد الحصول على بعض

١. الفرضية الفرعية الاولى :افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين التفاؤل والعقد النفسي على المستوى الكلي.

٢. الفرضية الفرعية الثانية :افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين النشاط المنتج والعقد النفسي على المستوى الكلي.

٣. الفرضية الفرعية الثالثة :افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين البصيرة والعقد النفسي على المستوى الكلي.

الفرضية الفرعية الرابعة :افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين براعة التعبير والعقد النفسي على المستوى الكلي ، وتفرعت عن هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية.

ثانياً:الفرضية الرئيسية الثانية : افادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية موجبة لمرونة الأنا في العقد النفسي على المستوى الكلي

١. الفرضية الفرعية الاولى : يوجد تأثير للتفاؤل في العقد النفسي على المستوى الكلي
٢. الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير للنشاط المنتج في العقد النفسي على المستوى الكلي .

مرونة الأنا هي ان يكون الفرد قادرا على القيام بتكرار للتجارب العاطفية السلبية وان يقوم بالتكيف المرن مع المطالب المتغيرة للتجارب المهمة والكبيرة. وأضاف أن الأفراد الذين يتميزون بهذه الصفة تكون لديهم مقاربات تفاؤلية وحماسة وحيوية للحياة، وفضوليون ومنفتحون أمام التجارب الجديدة، ويتميزون بعاطفة إيجابية عالية. وأوضح أن الناس الذين يتمتعون بالمرونة العالية يزرعون بشكل استباقي عاطفتهم الإيجابية من خلال استثارة المشاعر الإيجابية استراتيجيا من خلال استخدام الفكاهة وتقنيات الاسترخاء والتفكير المتفائل ، وبعد ذلك، تظهر العاطفية الإيجابية كعنصر هام من عناصر المرونة النفسية. فهي تعد اوسع مستوى من القدرة العامة على التكيف مع الظروف الخارجية .

أما (Block, 2002:91) فيرى ان مصطلح مرونة الانا تشير إلى مجموعة من خصائص الشخصية وعمليات التحكم النفسي والتي قد تكون معرفية او عاطفية والتي تسمح للفرد أن تبقى خالية من الآثار الضارة للمشاعر السلبية . وأضاف أنها تعكس القدرة على تغيير أنماط معينة من اجل التغلب على الوضع الحالي .

في حين أوضح (Letziring et al., 2005:396,398) أن المرونة النفسية

المعلومات الخاصة بأراء عينة البحث حول جوانب خاصة او موقف معين) .

المبحث الثاني

الجانب النظري المتعلق بمرونة الانا

والعقد النفسي

أولاً: مرونة الأنا

١- نشأة ومفهوم مرونة الأنا:

يرى (Weed,2000:211) ان مفهومي سيطرة الأنا ومرونة الأنا مستقلة من الناحية المفاهيمية ولكن نظم التحكم بها المرتبطة ديناميكيا حيث أن السيطرة الأنا يشير إلى درجة التعبير عن الأفراد في نبضاتهم، في حين أن مرونة الأنا تصف هياكل الشخصية الداخلية التي تعمل على تعديل هذه النبضات على التكيف مع البيئة الخارجية. في حين أشار (Block & Kremen, 1996:351) إلى ان مرونة الأنا تشير إلى القدرة الديناميكية للفرد لتعديل مستوى مميز من سيطرة الأنا كدالة لخصائص الطلب من السياق البيئي، للحفاظ على أو تعزيز موازنة النظام ، بينما عرفها (Farkas & Orosz, 2015, 1: 1) أنها قدرة تمكن الأفراد من التكيف مع المطالب البيئية المتغيرة باستمرار .

وهذا ما يتفق معه (Tugade & Fredrickson, 2004: 320) في ان

يعانون من ضعف في مرونة الأنا من المرجح أن يواجهوا أو يتوقعون التعرض لمشاعر الضيق الشخصي عندما يتعرضون لمشاعر سلبية أخرى، مما يؤدي إلى التركيز على الذات بدلا من التركيز على الآخرين. وأضاف (Kwok et al,2007:64-65) إن الشخص الذي يمتلك مرونة الأنا سيكون سلوكه مرنا، ويتكيف مع التغيرات في البيئة بسرعة، ويسترد بسرعة عافيته من الإجهاد وهي مهمة جدا للفرد للتخلص أو التخفيف من الضغوطات والممارسات الضاغطة في البيئة الخارجية وكذلك للتخفيف من الاندفاع الداخلي والرغبات المتوهجة وبالتالي السيطرة النفسية ويكون سلوك الفرد معتدل ولا يخضع بسهولة للمؤثرات البيئية ما ينعكس بصورة ايجابية على تعاملاته وسلوكياته مع زملائه في العمل .

مما تقدم يمكن القول أن المرونة النفسية هي تعني ان يكون الفرد قادرا على أن يكون منفتحا على الحاضر بشكل كبير ويسعى الى تغيير سلوكياته أو ان يستمر في سلوكه ولكن على ان يخدم قيمه التي يؤمن بها وأهدافه التي يسعى اليها .

تشير الى القدرة الديناميكية على تعديل سياقات مستوى السيطرة استجابة للمطالب الطرفية والقدرة على تحمل التكاليف المترتبة ، وأضاف أن الأفراد الذين يتمتعون بدرجة عالية من المرونة النفسية قادرين على تغيير مستوى سيطرتهم، إما صعودا أو هبوطا، حسب الاقتضاء أو الضرورة وفقا للسياق الظرفي ولهم مستويات عالية من الثقة بالنفس والتكيف النفسي . أما الأفراد ذوي المستوى المنخفض من المرونة يقتصرون على نفس مستوى الاحتواء النبضي أو التعبير والثقة بالنفس بغض النظر عن المطالب الظرفية ، وبالتالي يمكن لهم أن يتصرفوا بطريقة قاسية أو بشكل شائع ومنتشر ومن المحتمل أن يكون السلوك الناتج غير مناسب .وذكر (Jun & Lee, 18: 2017) أن مرونة الأنا تشير إلى ان الفرد يتصور أنه قادر على ان يتعامل مع المتاعب والمخاطر التي تواجهه و التي لا يمكن التنبؤ بها دون أن يعاني من مشاكل عاطفية أو نفسية تنعكس على سلوكه العام وذلك باستخدام ضبط النفس و التحكم الذاتي النفسي .ويرى (Eisenberg, Spinrad, & Morris, 2011:523) ان الأفراد الذين

الجدول (١)

يستعرض مفهوم (مرونة الأنا) بناءً على ما قدمه مجموعة الباحثين والمفكرين.

ت	الباحث، السنة، الصفحة	مفهوم مرونة الأنا
1	Wagnild, 2003: 44	ان مرونة الأنا هي حالة نفسية إيجابية تمكن الفرد من الاستجابة لأنواع مختلفة من الإجهاد التي يتعرض لها في حياته العامة.
2	Alessandri et al, 2011:139	أن الأفراد الذين يتمتعون بمرونة الأنا العالية فإنهم يحققون نجاحا في كل مراحل الحياة .
3	Taylor et al, 2013 :3	هي السمة التي تعكس تكيف الأفراد مع الإجهاد في البيئة الخارجية وحالة عدم اليقين والصراع والتغيير ، ويرى أنها تتأثر بالعديد من الخصائص الشخصية والمزاجية . ووضح ان هناك صلة بين التعاطف والمرونة النفسية حيث ان الافراد الذين يتمتعون بمهارات عالية من المرونة يكون لهم فهم افضل والقدرة على الاستجابة للاحتياجات العاطفية للآخرين من الافراد الاخرين .
4	Farkas & Orosz, 2015:3	في أنه لا يستطيع الأفراد الذين يعانون من انخفاض في هذه المرونة أن يستجيبوا بشكل حاسم للمتطلبات المتغيرة ديناميكيا للبيئة .
5	Hardy & Segerstrom, 2017:1	" ان من احد الطرق الاكثر شيوعا لتحديد المرونة النفسية هي القدرة على تغيير ردود أفعال الشخص بطريقة تعتمد على الظروف المحيطة من أجل تلبية الاحتياجات الطرفية بشكل مناسب .

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

٢- أهمية مرونة الأنا:

الحياة والسعي الى تحقيق اهدافه ولذلك فان تكيفه مع الظروف المحيطة ونظرته لها تتعكس بصورة مباشرة على سلوكه مع الاخرين وبالتالي لها تأثير كبير على حياته بشكل عام . اما (Kwok et)

ان الفرد يعيش في المجتمع بحالات متنوعة وظروف متباينة ومن وقت لآخر فلا بد له ان يتمكن من التكيف مع تلك الظروف والحالات المختلفة من اجل الاستمرار في

(139: 2012, al., ان الافراد الذين يتمتعون بمرونة عالية تكون لهم شخصية جيدة وفي كل نواحي الحياة المختلفة. ويتميز هؤلاء الافراد بنسبة من الذكاء والقدرة على التكيف (التأقلم) مع الظروف الصعبة ويتمتعون بالطموح والانفتاح ، اما الفرد الي لا تكون لديه مرونة الانا عالية فانه قد يتصرف في بعض المواقف تصرفا غير مرغوبا به وقد يؤدي الى نتائج غير جيدة وبالتالي ضعف القدرة على السيطرة وابداع الحلول في المواقف العصبية -Galatzer (Levy & Bonanno, 2013, p. 479).

٣ - الابعاد الاساسية لمرونة الانا :

بالنظر الى قلة الدراسات التي تتناول موضوع مرونة الأنا إلا إنه هنالك عدد من الباحثين قد اشاروا الى وجود اربعة ابعاد لمرونة الانا وفيما يأتي عرض لأهم ما تطرق إليه البعض من الباحثين في ذكر أبعاد مرونة الانا والتي يمكن توضيحها بالجدول وهي :

(66:2007, al) فيرى أن للمرونة النفسية اهمية كبيرة في حياة الفرد حيث تساعده على التخلص او الحد من العوامل الداخلية الدافعة فقد ترى فردا في مجموعة يتأثر بشكل كبير لأمر معين بشكل اكثر من الافراد الاخرين لدرجة ان يكون تأثيره على الاخرين ايضا وبالتالي يكون تأثيرها على علاقاته معهم ، واضاف ان الافراد الذين تكون لديهم مرونة عالية فانهم يستطيعون التحكم في عواطفهم وسلوكياتهم ومن المحتمل أن يكونوا مرنين وأكثر تكيفا في المواقف العصبية ، ويضاف الى ذلك ان الفرد الذي يتسم بالمرونة العالية يكون مرغوبا من قبل الاخرين وتكون له شخصية جيدة مما تعكس ايجابا على كفاءة عمله وتعاطفه مع الاخرين وهذا بدوره يؤثر على قراراته وقدرته على احتواء المواقف الصعبة وحل المشاكل بأفضل الطرق والوسائل ويتسم باتزانة ويخلق جو من الفرح والنفاؤل والسعادة مع الاخرين (Block,2002:113) ويؤكد (أبو شامه ،١٢:٢٠١١) نقلا عن (Alessandri et

الجدول (2) مكونات مرونة الانا (Er).

ت	المصدر \ الأبعاد	التفاؤل	النشاط المنتج	البصيرة	براعة التعبير
1	Alessandri et al., 2011	•	•	•	•
2	Block & Blocl,2002:68	•	•	•	•
3	Armstrong. M(2006)	•	•	•	•
4	Knights, J. A., & Kennedy, B. J. 2005	•	•	•	•
5	McInnis, Kate J,2012	•	•	•	•
6	Braun el at , 2017	•	•	•	•
7	Aykan, E. (2014)	•	•	•	•
8	Joo,B.k&Shim,J.h(2010)	•	•	•	•
9	David,1990:799	•	•	•	•
	التكرار	90	90	90	90
	النسبة	%100	%100	%100	%100

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

يتضح من خلال الجدول (٢) بان هنالك اربعة أبعاد قد شكلت أعلى نسبة اتفاق بين الباحثين

هي

- ✓ حصل بعد التفاؤل على نسبة (١٠٠%) يرى (Braun el at , 2017) بان التفاؤل هو متغير يوضح معنى الفروق الفردية التي تعكس مدى توقعات الافراد عن المستقبل بصورة عامة ، وقد ارتبطت بتحقيق مستويات عالية من التفاؤل وذلك من خلال التفاؤل يدفع بالإفراد نحو تقديم المزيد من العطاء والتقدم والعمل وتحقيق النجاح الناجح، ارتبط التفاؤل بمستويات أعلى من التعامل مع التفاعل والتكيف حيث يبقي الشخص إيجابي ولديه فلسفه تجاه جميلة في الحياة،
- ✓ حصل بعد التفاؤل على نسبة (١٠٠%)
- ✓ حصل بُعد النشاط المنتج على نسبة (١٠٠%)
- ✓ حصل بُعد البصيرة على نسبة (١٠٠%)
- ✓ حصل بُعد براعة التعبير على نسبة (١٠٠%)

أ- التفاؤل

الآخر وهذه الحالة لا تقتصر فقط على المنظمات بل حتى في الحياة العامة والأسرة الواحدة وعند النظر الى اهم الاسباب التي تؤدي الى ذلك نجد منها الدافعية ، رغبة الفرد للعمل ، الحالة النفسية للفرد وقوة او ضعف مرونة الانا لدى الافراد ، ويرى (Orosz & Farkas,2013:8) بان الانشطة التي يمارسها الفرد خلال يومه تتسم بالتنوع فبعضها يتسم بانه نشاط منتج وفعال اي انها اعمال ذات نتائج ايجابية على عكس بعض الانشطة التي لا تؤدي بعض اعمالها الى الانتاج ، والمنظمات تهتم دائما بالأنشطة المنتجة وتسعى لتعزيزها وتقويتها ومكافئة اصحاب النشاط المنتج من العاملين والافراد . وهذا ما يؤكد عليه (Caprara et al ,2014:12) بانه يوجد بعض الافراد العاملين في نفس المنظمة او نفس فريق العمل يكون نشاطهم عادة اقل انتاجا ، ولعل يعود هذا الامر لعدة اسباب منها الدافعية ، المزاج ، وايضا قوة او ضعف مرونة الانا التي يمتلكها الافراد وتقسّم الانشطة التي يؤديها العاملين في المنظمة الى أنشطة منتجة وأنشطة غير منتجة ، وأنشطة اساسية وأنشطة وغير اساسية - فيما يتعلق بالأعمال الموكلة اليهم - وان مستوى الاشراف وتحديد الخطط

ومستويات أدنى من التجنب أو فك الارتباط وترك التكيف من خلال تدريب النفس على الثقة بتحقيق النجاح أما (Lee,2017:5) أن التفاؤل مرتبط باتخاذ خطوات استباقية لحماية صحة الفرد الذي يجب عليه أن يختار الاحساس بالأرتياح ويستفيد منه إلى أبعد الحدود. حيث انه لا يتكلم عن أي شيء حول نوعية العالم الخارجي من حيث التفاؤل ، في حين أن التشاؤم مرتبط بسلوكيات ضارة وتؤثر سلباً على الصحة . عكس هذه النتائج، يرتبط التفاؤل الى حد ما بمؤشرات تحسن الصحة البدنية .

ب- النشاط المنتج :

يوكد (Block & Blocl,2002:68) بان الانشطة التي يقوم بها الفرد في حياته اليومية مختلفة فتكون بعضها تنصف بانها نشاط منتج ومثمر وهذا يعني ان هذه الاعمال او النشاطات سوف تؤدي الى تحقيق اهدافه التي يسعى اليها وبالتالي يحقق نتيجة ايجابية على عكس بعض الانشطة التي لا تؤدي غالبا الى نتائج جيدة ولذلك فان المنظمات تهتم غالبا بالأنشطة والاعمال المنتجة وتسعى دائما لتعزيزها ومكافئة افرادها .اما (الخطيب ،٢٠١٠:٥٨) فيقول أنه يمكن التوصل الى نتيجة مفادها ان في المنظمة الواحدة يوجد نوعين من الافراد فمنهم من يكون اكثر انتاجا من

(١) الاعتراف بقرب حدوث مشكلة او اقترابها من الحدث

(٢) الانصياع للمشكلة عبر التكيف المتزامن مع مسبباتها واحداثها ونتائجها ،

(٣) القدرة على اعادة تصنيف الديناميات العقلية مع الاحداثيات البيئية المتواصلة تجاه تحقيق المزيد من النتائج الايجابية لحل هذه المشكلة .

د- براعة التعبير:

يؤكد (Letzring el at ,2012: 8) بأن البراعة هي نقل الصورة الداخلية التي يمتلكها الفرد الى الاشخاص الاخرين وتعكس ميزه مهمه تتجسد ببراعة التعبير النفسية للأفراد الذين يمتلكون المرونة المرتفعه والتي تمكنهم من أن يتصوروا الأحداث المتتالية لديهم، بحيث يستطيع من خلالها الفرد صناعة واتخاذ القرار كما يتضمن التطور والمهارة في التعبير عن تماسك الفرد إلى وقت انتظار فرد ما أو حدث ما ليقدم تلك الاحداث حتى يحقق الهدف الذي يسهي اليه. والذي يمكن ان يستلهم الاخرين منه ذلك ،

اما (Ruch ,2017: 13) أن البراعة هي تؤكد على كيفية ابراز الصورة الواضحة للأحداث من غير عوائق او عيوب أي تركز نحو تحديد المشكلة الاساسية التي

الجيدة للمنظمة يمكن ان تخلق الاداء المنتج للأفراد .

ج- البصيرة:

الحصول على البصيرة ليس من الامور السهلة فهو يتطلب اكتشاف جيد للمشكلة، ومعرفة ابعادها وظروفها ليتسنى لنا الوصول الى الحل الامثل وهذا يستوجب دراسة جيدة ومستفيضة للمشكلة ويجب التأني في اختيار الحلول البديلة واختيار الحل الامثل والافضل لتلك المشكلة مع الاخذ بنظر الاعتبار جميع الظروف المحيطة والاحداث المختلفة للتوصل الى نتائج ايجابية لحل المشكلة

(David & Montgomery, 2011:798). أما (Wolin,1993:10) نقلا عن (عبد صبحه،٢٠١٦) فيرى بأن الحصول على البصيرة يتطلب البحث عن المثالي الفعال للمشكلة واكتشافها، ويتمثل ذلك من خلال المقدره الشخص على فهم وترجمة المواقف والأشخاص، وأن الأداء في المشاكل التي تعتمد على البصيرة التي يمكن التنبؤ بها من خلال توافر الموجودات والقيود في البحث عن مثل هذا التمثيل. من خلال معرفة ماهو سلوك الفرد المناسب ازاء المواقف المختلفة و مكانة الفرد او حجم المشاكل التي تواجهه وتتألف البصيرة من ثلاث مكونات متداخلة هي .

بأنها مجموعة من المعتقدات الفردية أو التصورات بشأن الالتزامات المتبادلة بين الموظف والمنظمة وبعض هذه الالتزامات تكون مكتوبة في شكل رسمي مكتوب في عقد العمل ولكن غالبا ما تكون هذه العقود ضمنية ولا تتم مناقشتها بشكل علني . (Knights & Kennedy , 2005:58

وأكد (McInnis & Meyer ,2012:7) أن أصل العقد النفسي يرجع الى سنة ١٩٦٠ حيث استخدم Argyris مصطلح العقد النفسي حيث أجرى مقابلات في عدد من المصانع واقتراح ان العمل النفسي إن العقد النفسي يمثل نظرية تسمح لنا بدراسة التبادل الاجتماعي وفهمه فضلاً عن أن العقد النفسي قد ولد ليبر عن وجود علاقة بين طرفين : العامل من جهة والمنظمة أو رب العمل من جهة أخرى. ويرجع العقد النفسي إلى معتقدات الأفراد أو إدراكهم فيما يتعلق بالالتزامات المتبادلة بين العاملين وبين منظمات العمل. فهو يمثل الاعتقادات المبنية على الوعود اللفظية أو الضمنية فيما يتعلق باتفاقية تبادل مبرمة بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها. وهذا ما تؤيده العديد من الدراسات في إنّه يمكن إرجاع العقد النفسي في علاقات العمل إلى الاعتقاد بوجود الالتزامات المشتركة والمتبادلة بين

تواجها المنظمة او الافراد بصورة واضحة ومفهوم ودقيقة تكاد تكون غير متواجدة في اذهان باقي اعضاء الفريق . وتعتبر الجانب المشرق لدى الشخص الذي يتسم بالمرونة وهي ما تتمثل بالقدرة على إدخال البهجة على النفس والمرح الازم توفره ضمن بيئة الاعمال المحيطة .وهو بحد ذاته يعتبر سمه او خاصية يتسم بها الفرد .ويمكن ان يكون التعبير في البراعة هنا هو ابداء النصيحة للأخرين عبر فصاحة الكلام في الحديث ومتمكن لغوياً . في حين يرى (Alessandri el at , 2012) بان البراعة تركز على الكيفية التي يسعى من خلالها الشخص على أظهار الصورة الحقيقية لمجرى الامور من دون اي تشوشات او معوقات تحول دون ذلك أي تركز تجاه المشاكل التي يمكن يواجها الاشخاص المحيطين بالمنظمة بمدى وتركيز واضح من خلال الصورة الواضحة والدقيقة التي تكاد تكون غائبة في تصور الاخرين.

ثانيا: العقد النفسي

١. نشأة ومفهوم العقد النفسي :

تعود أصول العقد النفسي إلى كتابات (Argyris ,1960) و (Schein,1980). والتي يمكن تعريفها

التزام أكثر بمنظمتهم ويساعد على تعزيز الولاء للمنظمة ويضاف الى ذلك قيامهم بالتعامل بمرونة عالية مع المشاكل التي يواجهونها والتغلب عليها (Aselage & Eisenberger, 2003:37) ويرى (Zhou et al , 2014:219) ان العقد النفسي يعكس نظام الاعتقاد للموظفين بالمسؤولية المتبادلة والالتزام بين الأفراد والمنظمات. ولكن الفرق بين العقد النفسي والالتزام هو ان محتوى الالتزام التنظيمي هو أحادي الاتجاه الذي يعكس فقط العاطفة من قبل الموظف إلى المنظمة، ولكن العقد النفسي ينطوي على علاقة ثنائية الاتجاه مما يعكس اعتقاد الموظفين إلى تحمل المسؤوليات والمنظمة تحمل المسؤوليات أيضا. وفي هذه العملية، سيقوم الموظفون بمقارنة وتعديل مدى وفاء الطرفين بالعقد، من أجل الوصول إلى الحالة المتوازنة في نهاية المطاف .

في حين عرفه (Antonaki) (Antonaki & Trivellas, 2014, 355) على انه " تصورات الفرد حول العلاقة المتبادلة بينه و بين رب العمل، و الذي يتألف من الوعود و الالتزامات المشتركة بينهما، حيث ينتج عنه أما الخرق أو الإيفاء بالعقد .

وقد ذكر (Cullinane & Dundon, 2006:18) ان العقد النفسي هي اداة

الشخص وبين طرف آخر مثل رب العمل ويرى (Wangithi & Muceke) (2012:117) ان العقد النفسي يحكم التطوير المستمر لعلاقة العمل التي تتطور بمرور الوقت، ووضح (Gibson, et al, 2012: 118) انه عندما يوافق الشخص على عمل في المنظمة، فانه يتم تكوين عقد نفسي ضمني. و بسبب الاختلافات في التصورات و المواقف و القيم و الشخصيات و العواطف، فان الأفراد يكتنون نظرة شخصية للتوقعات المرتبطة في العقد النفسي. إذ أن العقد النفسي هو ليس وثيقة مكتوبة بين الفرد و المنظمة و إنما فهم ضمني للإسهامات المتبادلة.

ويبدل العديد من الأكاديميين والممارسين جهدا كبيرا لمراقبة سلوك المواطنة التنظيمية والتعرف عليه، لأن سلوك المواطنة التنظيمية يساهم في تحسين أداء المنظمة ككل، حيث أنه يزيد من كفاءة وفعالية الوظائف ، أن العمل هو معاملة متبادلة حيث يقوم كل من الموظف وصاحب العمل بتوسيع مساهمتهما للحصول على فائدة لبعضهما البعض. كما تستثمر المنظمة في الأفراد وتتوقع أيضا مكافآت مريحة (65): 2016 ,

(Ranasinghe

ومن هنا فان مدى ما قدمت المنظمة للأفراد الرعاية والاهتمام فانهم سوف يكن لديهم

التي شكلتها المنظمة، فيما يتعلق بشروط التبادل بين الموظف الواحد والمنظمة. وبالتالي فإن المعنى العام للعقد النفسي ينعكس في معتقدات الافراد حول المسؤوليات والالتزامات الواجبة على كل منهم تجاه منظماتهم وبالعكس . وان العقد النفسي هو تصور الموظف المتبادل حول الالتزامات القائمة مع صاحب العمل .

تحليل لعلاقات العمل من ناحية الوفاء بالالتزامات والوعود بين الطرفين والتي تكون مبنية على الثقة المتبادلة والتسامح والصدق والنزاهة في العمل ويعتمد العقد النفسي على علاقة العمل وينظر إليه على أنه مجموعة من التوقعات غير المكتوبة التي توجد بين الموظفين وأصحاب العمل. ومن المقبول عموماً أن العقد النفسي يتعلق بمعتقدات الفرد الذاتية،

الجدول (٣)

يستعرض مفهوم (العقد النفسي) بناءً على ما قدمه مجموعة الباحثين والمفكرين.

ت	الباحث، السنة، الصفحة	مفهوم مرالعقد النفسي
1	Sharpe, 2000:2.3	هو عبارة عن عقد او تفاهم بين صاحب العمل والموظف ويشير الى الاحترام المتبادل والثقة فيما بينهم .واضاف ان العقد النفسي لايبقى ثابتا وانما يتطور ويتغير باستمرار
2	58 , 57 : 2005 , Knights & Kennedy	أن العقد النفسي يتعلق بتصورات كلا الطرفين بالوعود والالتزامات المتبادلة التي تنطوي عليه تلك العلاقة. وهو نظام من المعتقدات التي تشمل التصرفات التي يعتقد الموظفون أنها متوقعة منهم وما هي الاستجابة التي يتوقعونها في المقابل من صاحب العمل، وكذلك، الإجراءات التي يعتقد أصحاب العمل أنها المتوقعة منهم وما هي الاستجابة التي يتوقعونها من الموظفين . فمثلا يكون لدى الموظف توقعات في مجالات الترقية، والراتب، والتدريب، والأمن الوظيفي، والتطوير الوظيفي، والدعم في المشاكل الشخصية. وفي المقابل، يتوقع صاحب العمل أن يكون الموظف مستعدا للعمل ساعات إضافية، وأن يكون مخلصا في عمله ، وأن يتطوع للقيام بالمهام غير المطلوبة، وأن يكون مستعدا لقبول النقل ، وحماية معلومات المنظمة ، وقضاء ما لا يقل عن عامين مع المنظمة.

<p>إلى أن العقد النفسي يعتمد على علاقة العمل وهو مجموعة من التوقعات الغير مكتوبة التي تكون بين الموظف وصاحب العمل . وأضاف هو مجموعة من المعتقدات الفردية أو التصورات فيما يتعلق بالالتزامات المتبادلة بين الموظف والمنظمة وبعض هذه الالتزامات قد تكون مكتوبة بشكل رسمي أو تكون ضمنية ولا تناقش بشكل علني .</p>	<p>Wangithi & Muceke , 2012 : 117</p>	<p>3</p>
<p>العقد النفسي على انه الاعتقادات التي يحملها الأفراد فيما يتعلق بشروط و ظروف الاتفاق المتبادل ما بين الأفراد أنفسهم و بين منظماتهم.</p>	<p>Anvari, et al,2014: 113</p>	<p>4</p>
<p>ان العقد النفسي يعني الاعتقاد أو الإدراك الذي لدى الموظف بشروط وأحكام الاتفاق المتبادل بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها ولذلك فانه عندما ينضم الى منظمة معينة فانه يبني عقدا غير مكتوب مع هذه المنظمة .</p>	<p>, 2016 :66 Ranasinghe</p>	<p>5</p>

المصدر : من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه .

٢. أهمية العقد النفسي :

قادرون على اختيار ما إذا كانوا يضطلعون بالتزاماتهم او لا (Sharpe,2002:2,3).
العقد النفسي هو عقد المجرد الذي يؤثر على كل من أصحاب العمل والعاملين، وهو العقد الخفي دون أن يتكلم أو يمارس الكتابة، ويحتوي على الافتراضات والتوقعات من كل طرف تجاه الآخر (Rousseau, 1989:57). ويتفق (1989) مقارنة بالقرون الماضية ، ويتفق معه (RoBinson 1996:574) كون الافراد عادة مايميلون إلى تغيير طائفهم وبشكل متكرر وإيلاء المزيد من الاهتمام بحقوق الموظفين وهو عنصر حاسم في إدارة الموارد البشرية نظرا لما يمثله العقد

معظم المنشورات البحثية تشير إلى ان العقد النفسي يعد كنموذج عقلي، أو مخطط والتي يستخدمها الناس لتفسير عالمهم وتوليد السلوكيات المناسبة وأضاف ان العقد النفسي يعد اساسا لتفسير المعلومات والأحداث وذلك لأنه بالأمكان ان يحدد ما هو المتوقع حدوثه في المنظمة وما هو متوقع منهم. في حالة وجود بيئة عمل مستقرة كما يوفر شعورا من القدرة على التنبؤ والأمن والتحكم وأنه يعطي الموظفين الشعور بأنهم قادرين للتأثير على مصيرهم في منظمة ما لأنهم طرف في العقد و لأنهم

ويضاف الى ذلك ان العقد النفسي يساعد على تحديد مواقف وسلوكيات الافراد وغيرها .

وكلما زادت قوة علاقة التبادل الاجتماعي يؤدي الى زيادة احتمالية استفادة كل من الموظف والمنظمة لأن كل طرف من المرجح أن يستمر في المساهمة في علاقة (متبادلة) مفيدة .

ويرى الباحثون أن العقد النفسي يشكل معاملة متبادلة (وإن كان اتفاقاً ضمناً) بين صاحب العمل والموظف وانه ملزم بتقديم شيء في مقابل شيء تلقاه وهذا هو اساس التبادل الاجتماعي وان المشاركين في هذه العلاقة، سيحاولون الحفاظ على درجة من التوازن بين

مدخلاتهم والمكافآت التي يتلقونها؛ وبالتالي فإن قرار الموظف بالوفاء بالتزاماته (المدركة) تجاه المنظمة سيكون استناداً إلى الدرجة التي ينظرون فيها الى علاقة التبادل بين أنفسهم وأرباب عملهم (3 :2002, Sharpe)، وتساعد العقود النفسية على تسهيل عملية التبادل لأنها تولد توقعات فردية لحفز الفرد والتزاماته وتعزز هذه الدورة المتبادلة المستمرة علاقة الشخص بالمنظمة ، وتعزز الأهداف التنظيمية والشخصية)

. (Cassar&Briner,2011:284

النفسي من دور كبيراً في المجتمعات الحديثة ودوراً رئيسياً في القرن الحادي والعشرين ، وبذلك يصبح العقد النفسي مهماً جداً ، ويؤثر على كل من أرباب العمل والموظفين وقد يكون له تأثير حاسم على النتيجة ،وتأتي اهمية العقود النفسية على أنها تصورات الموظفين لما يدينون به لأصحاب عملهم وما يدين به أصحاب العمل له

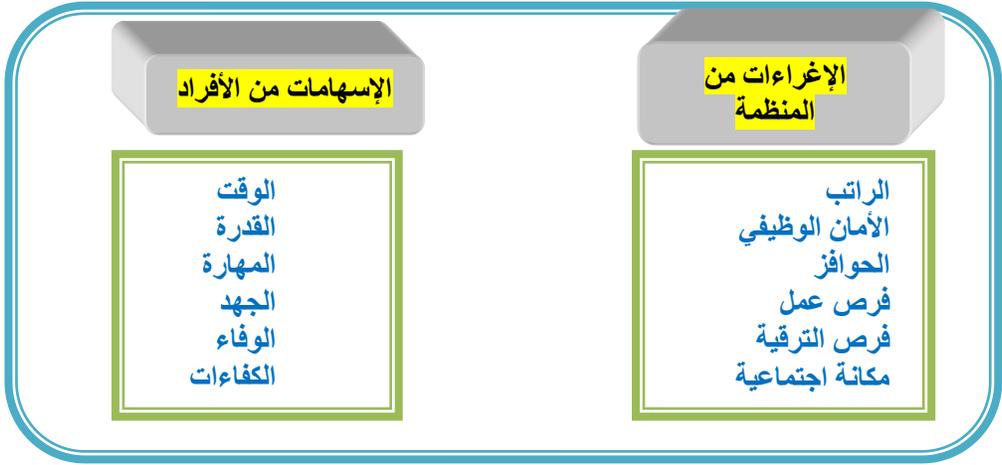
وذكر (66: 2016 , Ranasinghe) انه قد يتصرف الموظفون بطريقة غير مسؤولة ويشاركون في أنشطة غير مرغوب فيها مثل عدم الأمانة والخيانة إذا شعروا أن صاحب العمل لا يفي بتوقعات الموظفين والتزاماتهم. ومن أجل تحقيق نجاح المنظمة، من المهم جداً الحفاظ على عقد نفسي جيد بين صاحب العمل والموظف ولذلك فان للعقد النفسي اهمية كبيرة في حياة المنظمة من جهة والفرد من جهة اخرى ، من جهة اخرى فقد اشار Mcinnis & (6:2012 Mcinnis) الى ان الفرد الذي يعمل في منظمة معينة اذا شعر ان هناك عقدا نفسيا جيدا بينه وبين منظمته فان ذلك سوف يؤثر بشكل كبير على التزامه ومشاركته في المنظمة ويحد من نية الدوران وبالتالي سوف يتمسك الفرد بمنظمته بشكل اكثر ويكون لديه ولاء والتزام تجاه منظمته ،

٣. مكونات العقد النفسي:

الأموال و الفرص الوظيفية و التي هي مكافئات ملموسة، كذلك تقدم له الأمن الوظيفي والمكانة الاجتماعية و التي هي مكافئات غير ملموسة و الشكل أدناه يوضح الطبيعة الأساسية للعقد النفسي

يرى (Griffin & Moorhead, 2014: 64) أن الفرد يقوم بمختلف الإسهامات للمنظمة مثل المهارات و القدرات و الوقت و الولاء. في مقابل هذه الإسهامات، فان المنظمة تقدم له مجموعة من الاغراضات مثل

شكل رقم (٢) يوضح الطبيعة الأساسية للعقد النفسي



source :Griffin W. Ricky & Moorhead Gregory, "Organizational Behavior: Managing People and Organizations". Cengage Learning, 11th, 2014, 64.

أ- على المنظمة توفير التدريب المناسب للعاملين .

ب- وضع ضوابط صحيحة في عملية الاختيار والتعيين والتقييم والترقية .

ويرى (Herriot et al. , 1996:192) ان هناك مجموعة من الالتزامات على المنظمة وعلى الفرد ومن هذه الالتزامات على المنظمة تجاه الافراد هي :

ج- ان يكون له ولاء للمنظمة ويتعامل بحرص مع الممتلكات والادوات في المنظمة.
 د- ان يعمل الفرد وفقا لما تقتضيه الضرورة والمصلحة العامة وقد يتعدى الوصف الوظيفي.

ج- وضع اليه مناسبة للحوار مع الموظفين ومعرفة مشاكلهم وتوفير الوقت الكافي من اجل تلبية احتياجاتهم .
 د- تقدير الجهود المبذولة من قبل العاملين وثمنينها .

هـ- العمل على توفير بيئة عمل امنة للعاملين.

و- صرف المستحقات المطلوبة وعدم تاخيرها عن موعدها .

اما من الالتزامات الواجب مراعاتها من قبل الافراد تجاه المنظمة :

أ-الالتزام بأوقات العمل المطلوبة وانجاز الاعمال المكلف بها .

ب- التعامل بصدق واخلاص .

٤. أبعاد العقد النفسي (PSYCHOLOGICAL CONTRACT)

اشار كل من (Zhou et al., 2014:222 و George & Jones, 2012:215) الى ان هناك بعدين للعقد النفسي وهما (العقد العلائقي والعقد المعاملاتي) :

الجدول (٣) أبعاد العقد النفسي (PC).

ت	المصدر المكونات	العقد العلائقي	عقد المعاملات
١	Zhou et al., 2014:222	*	*
٢	George & Jones, 2012:215	*	*
٣	(Richard et al,2009:818)	*	*
٤	(Wangithi & Muceke ,2012:118)	*	*
٥	(Rouseau :2000,5)	*	*
	التكرار	٥	٥
	النسبة	%١٠٠	%١٠٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر الواردة فيه.

حول المكافأة المادية على المدى القصير وتحقيق المنافع الشخصية.

في حين يضيف (Vecchione et al , 2016:93) عقود المعاملات تشير إلى عمليات تبادل محدودة وتكون على المدى القصير ويميل العاملون بهذا النوع من المعاملات إلى التقيد بشروطه المحددة والبحث عن عمل في أماكن أخرى عندما تتغير الظروف أو عندما لا يتمكن أصحاب العمل من الوفاء بموافقتهم.

ب- عقود العلاقة

: RELATIONAL CONTRACTS

عقود العلاقة تكون ذات أمد طويل و أكثر عمومية و تتطور تدريجيا مع الزمن، و تتضمن التزام متبادل على كلا الطرفين. حيث تغطي عقود العلاقة مدى أوسع من العقود الإجرائية لأنها تتطلب أنواع غير ملموسة من العوامل، مثل فرص التطوير الوظيفي، و بالرغم من أن العوامل الاعتيادية مثل الأجر تكون مهمة في هذه العقود، و كذلك العوامل الجوهرية مثل عمل إسهام مهم للمنظمة و الإحساس بالانجاز (LAM et al , 2013:1043) كما موضح في الشكل أدناه :

أ- العقود المعاملاتية أو العقود

الإجرائية

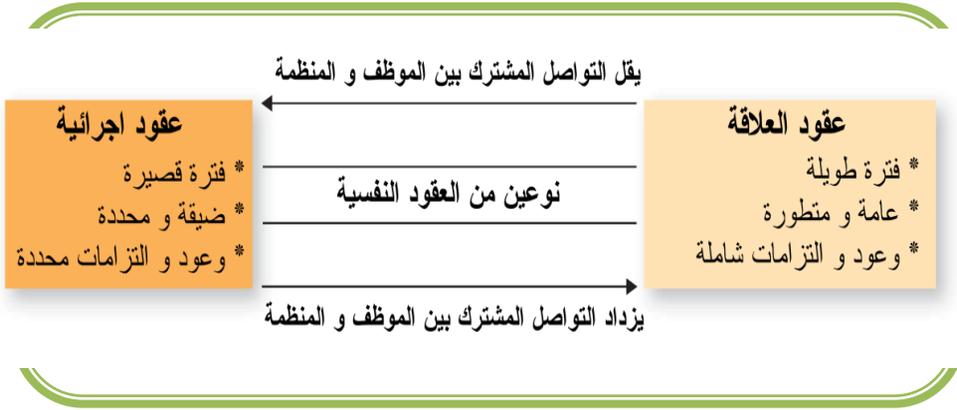
(TRANSACTIONAL)

: CONTRACTS

العقود الإجرائية وهي العقود التي تكون عادة قصيرة الأمد وواضحة جدا، إذ تكون ذات تركيز ضيق و ذات مرونة نسبية. و إذا أنهى احد الطرفين العلاقة، فان البديل يمكن العثور عليه، حيث في العقود الإجرائية يركز الأفراد بصورة أساسية على نتائج اعتيادية مثل الأجر و اضاف ان الباحثين وجدوا ان عقد المعاملات له تأثير سلبي على بعض السلوكيات في المنظمة مثل الالتزام التنظيمي(Saeed al,2018:60) (et

واشار (Richard et al,2009:818) انه غالبا ما تكون عقود المعاملات ضيقة النطاق والتعريف وتتطوي هذه العقود على علاقة محدودة بين الموظف وصاحب العمل ويتفق معه (Zhou et al , 2014:218) كون العقود المعاملاتية تستند في عملها إلى الرضا عن الفوائد المادية لكلا الجانبين. حيث ان الموظفين لا يكونون اعضاء المنظمة بشكل حقيقي ولكنهم قلقون فقط

شكل رقم (٣) يوضح العلاقة بين عقود العلاقة والعقود الإجرائية



Resurse: George M Jennifer & Jones R Gareth,(2012) , “ Understanding and Managing Organizational Behavior”, 6th Pearson Education, Inc.

الإضافي وكذلك لمساعدة زملاء العمل في العمل، ودعم التغييرات التنظيمية التي يراها الموظفين ضرورية للمنظمة . وعلى الرغم من أن العمال الذين لديهم عقد علائقي من المرجح أن يكونوا مستعدين بشكل خاص عندما يتم انتهاكه من قبل الآخرين ، فإن الالتزام المتضمن في تلك العقود غالبا ما تدفع العمال إلى التماس سبل الانتصاف التي من شأنها الحفاظ على العلاقة مع صاحب العمل وأضاف أن العقود العلائقية تشمل الأمن الوظيفي على المدى الطويل، والتطوير الوظيفي، وفرص التدريب والتطوير والدعم لحل المشاكل الشخصية. وتشير العقود النفسية للمعاملات إلى تبادلات محددة قابلة للاستثمار على مدى فترة زمنية

ويرى (Zhou et al , 2014:218) ان العقد العلائقي يقوم على أساس الارتياح الاجتماعي للجانبين، ويعكس العقد العلائقي مشاركة الموظفين العاطفية وإيمانهم بمنظمتهم لأنها لا توفر فقط المكافأة المادية اللازمة في مقابل أداء الموظفين، ولكنها توفر أيضا ضمانات لسلامة عمل الموظفين والتدريب على المهارات والتطوير الوظيفي. وقد دعمت العديد من الدراسات التجريبية هذين البعدين من العقد النفسي.

في حين أشار (Wangithi & Muceke) (2012:118) أن هناك نوعين من العقود النفسية وهما العقود النفسية العلائقية وعقود المعاملات وذكر في أن الأفراد الذين لديهم عقود علائقية يكونوا أكثر استعدادا للعمل

التنظيمي وتفقر الى الالتزام بالعمل في المستقبل .

ج- العقود المتوازنة : وتشير إلى ترتيبات التوظيف بشكل محدود حيث يمكن للأفراد من أن يطوروا حياتهم المهنية ويساهم كل من الأفراد والمنظمات بشكل كبير في التعلم والتنمية لبعضهم البعض وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ولاسيما في مواجهة المطالب المتغيرة الخارجية . وبهذا المعنى، فإنهم أكثر شروطا من العقود النفسية. العقود العلائقية ومصالحها وكما موضح في الشكل التالي :

محدودة. وفيما يتعلق بالالتزامات التشغيلية المتعلقة بالمعاملات في سياق العقد النفسي، أدرجت ما يلي: التقدم السريع، الأجر المرتفع ودفع الجدارة.

ويرى (Rousseau :2000,5) أن هناك اربعة انواع من العقود النفسية وهي :

أ- عقود المعاملات : وتشير إلى الاتفاقات التي تكون عادة قصيرة الأمد أو لفترة محدودة ويكون تركيزها على المنافع المتبادلة أو الواجبات والالتزامات المحدودة.

ب- العقود الانتقالية : وتكون في حالة إدراكية بحيث تعكس عواقب التغيير

شكل رقم (٤) انواع العقود النفسية

شروط الاداء		
غير محدد	محدد	
انتقالي/ غير مضمون	المعاملات	الامد قصير الامد
ارتباطي	متوازن	طويل الامد

1- Resurse : Rousseau, D.M, (2000) ,“ Psychological Contract Inventory. Technical Report”, No 02.Pp:223,231.

المبحث الثالث

الجانب التطبيقي للبحث

اولاً: وصف وتشخيص متغيرات البحث والتحليل الأولي للنتائج :

في هذا الفقرة سنحاول تحديد مستوى متغيرات البحث وتحليل نتائجها لعينة البحث، ثم العمل على تبويب البيانات/المعلومات الخاصة باستجابات أفراد

العينة عن فقرات الأسئلة المعتمدة من اجل معالجتها إحصائياً، كما تهدف هذه الفقرة الى معرفة مستوى فقرات وابعاد البحث المتمثلة ب(مرونة الأنا والعقد النفسي) من خلال استعمال الحد الأدنى والاعلى للاستجابة والوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ،اذ ان كل بعد يحصل على وسط حسابي اقل من (٣) وسط افتراضي فهو مرفوض.

جدول (١) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات مرونة الأنا

ت	فقرات التفاؤل	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	X11	1.00	5.00	٣,٠٠	4.06	0.91
2	X12	1.00	5.00	٣,٠٠	4.08	0.93
3	X13	1.00	5.00	٣,٠٠	4.06	0.93
4	X14	1.00	5.00	٣,٠٠	3.76	1.20
5	X15	1.00	5.00	٣,٠٠	3.84	1.02
ت	فقرات النشاط المنتج	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	X21	2.00	5.00	٣,٠٠	4.05	0.78
2	X22	1.00	5.00	٣,٠٠	3.99	0.98
3	X23	1.00	5.00	٣,٠٠	3.95	1.06
4	X24	2.00	5.00	٣,٠٠	3.92	0.92
5	X25	1.00	5.00	٣,٠٠	4.04	0.69
ت	فقرات البصيرة	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	X31	1.00	5.00	٣,٠٠	3.95	0.73
2	X32	1.00	5.00	٣,٠٠	4.05	0.89
٣	X33	1.00	5.00	٣,٠٠	4.24	0.80
٤	X34	2.00	5.00	٣,٠٠	4.27	0.76
٥	X35	1.00	5.00	٣,٠٠	4.00	0.91
ت	فقرات براعة التعبير	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري

0.84	4.06	٣,٠٠	5.00	1.00	X41	1
1.05	3.90	٣,٠٠	5.00	1.00	X42	2
1.02	3.92	٣,٠٠	5.00	1.00	X43	٣
0.85	3.81	٣,٠٠	5.00	2.00	X44	٤
0.97	3.68	٣,٠٠	5.00	1.00	X45	٥

المصدر: الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

جدول (٢) الوصف الاحصائي لأبعاد مرونة الأنا

ت	الابعاد المستقلة	الوسط الحسا بي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الابعاد
١	التفاؤل	3.96	1.00	0.79	٣
٢	النشاط المنتج	3.99	0.89	0.80	٢
٣	البصيرة	4.10	0.82	0.82	١
٤	براعة التعبير	3.88	0.94	0.78	٤
٥	إجمالي مرونة الأنا	3.98	0.91	0.80	

المصدر: الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

ويتضح من جدول (٢) ما يلي:

- ✓ حقق بعد التفاؤل للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٩٦)، بأنحراف معياري بلغ (١,٠٠)، ووزن مؤوي بلغ (٧٩%)، وجاء ترتيب البعد (٣) .
- ✓ حقق بعد النشاط المنتج للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٩٩)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٨٩)، ووزن مؤوي بلغ (٨٠%)، وجاء ترتيب البعد (٢) .
- ✓ حقق بعد البصيرة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٤,١٠)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٨٢)، ووزن مؤوي بلغ (٨٢%)، وجاء ترتيب البعد (١) .
- ✓ حقق بعد براعة التعبير للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٨٨)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٩٤)، ووزن مؤوي بلغ (٧٨%)، وجاء ترتيب البعد (٤) .
- ✓ حققت مرونة الأنا للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٩٨)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٩١)، ووزن مؤوي بلغ (٨٠%) .

جدول (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات العقد النفسي

ت	فقرات العقد الاجرائي	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	Y11	1.00	5.00	3	3.63	0.95
2	Y12	2.00	5.00	3	4.01	0.87
3	Y13	1.00	5.00	3	4.18	0.89
4	Y14	1.00	5.00	3	3.92	0.92
5	Y15	1.00	5.00	3	3.96	1.01
ت	فقرات عقد العلاقة	الحد الأدنى	الحد الأقصى	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	Y21	1.00	5.00	3	3.32	1.04
2	Y22	1.00	5.00	3	3.71	0.93
3	Y23	1.00	5.00	3	3.97	0.82
4	Y24	2.00	5.00	3	4.05	0.81
5	Y25	1.00	5.00	3	3.95	0.99

المصدر: الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

جدول (٤) الوصف الاحصائي لأبعاد العقد النفسي

ت	الابعاد المستقلة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	ترتيب الابعاد
1	العقد الاجرائي	3.94	0.93	0.79	1
2	عقد العلاقة	3.80	0.92	0.76	2
3	إجمالي العقد النفسي	3.87	0.93	0.78	3

المصدر: الباحثان اعتمادا على نتائج الحاسبة الالكترونية

ويتضح من جدول (٤) ما يلي:

- ✓ حققت فقرات بعد العقد الاجرائي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٩٤)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٩٣)، ووزن مؤوي بلغ (٧٠%)، وجاء ترتيب البعد (١) .
- ✓ حققت فقرات بعد عقد العلاقة للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٨٠)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٧٦)، ووزن مؤوي بلغ (٧٦%)، وجاء ترتيب البعد (١) .
- ✓ حققت العقد النفسي للعينة المبحوثة وسط حسابي قدره (٣,٨٧)، بأنحراف معياري بلغ (٠,٩٣)، ووزن مؤوي بلغ (٧٨%) .

وفيما يأتي عرض ومناقشة تفصيلية لنتائج اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وكالاتي: **الفرضية الرئيسية الاولى** : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين مرونة الأنا والعقد النفسي على المستوى الكلي ، وتفرعت عن هذه الفرضية اربع فرضيات فرعية سيجري اختبارها كما ورودها بمخطط البحث الفرضي :

ثانيا: تحليل علاقات الارتباط **Correlation Analysis**: تهتم هذه الفقرة بدراسة قوة واتجاه علاقات الارتباط بين المتغير المستقل (مرونة الأنا) والمتغير التابع (العقد النفسي) ، اذ اعتمد الباحثان معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين متغيراتها.

جدول (5) مصفوفة علاقات الارتباط

ت	العقد النفسي	العقد النفسي	
		مستوى المعنوية	معامل الارتباط
1	التفاؤل	٠,٢٣	٠,٢٣
2	النشاط المنتج	٠,١٦	٠,٢٤
3	البصيرة	٠,٠٠٠	٠,٣٩
4	براعة التعبير	٠,٠٠٠	٠,٤٣
5	إجمالي مرونة الأنا	٠,٠٠٠	٠,٥٧

المصدر: من إعداد الباحثان بالاستناد إلى مخرجات الحاسبة الالكترونية

٢: الفرضية الفرعية الثانية: افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين النشاط المنتج والعقد النفسي على المستوى الكلي. حسب جدول (٥) ان معامل الارتباط بين المتغيرين قد بلغ (٠,٢٤) كما مستوى المعنوية للعلاقة بين المتغيرين اقل من (٠,٠٥) وهذا يؤكد **معنوية** العلاقة على مستوى البحث، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

١: الفرضية الفرعية الاولى: افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين التفاؤل والعقد النفسي على المستوى الكلي. حسب جدول (٥) ان معامل الارتباط بين المتغيرين قد بلغ (٠,٢٣) كما مستوى المعنوية للعلاقة بين المتغيرين اقل من (٠,٠٥) وهذا يؤكد **معنوية** العلاقة على مستوى هذا البحث، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

دلالة احصائية موجبة بين مرونة الأنا والعقد النفسي على المستوى الكلي. حسب جدول (٥) ان معامل الارتباط بين المتغيرين قد بلغ (٠,٥٧) كما مستوى المعنوية للعلاقة بين المتغيرين اقل من (٠,٠٥) وهذا يؤكد **معنوية** العلاقة على مستوى البحث، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

ثالثا :اختبار وتحليل علاقات التأثير لمتغيرات البحث

تم استعمال تحليل الانحدار البسيط في الاختبارات الخاصة بالتعرف على تأثير (مرونة الأنا) في (العقد النفسي) ،كما تم اعتماد على معامل (Beta) لمعرفة التغير المتوقع في المتغير التابع (العقد النفسي) بسبب التغير الحاصل في وحدة واحدة من المتغير المستقل (مرونة الأنا) ،وتم الاعتماد على معامل التحديد (R^2) للتعرف على قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع ،كما ان مقارنة بين قوة تأثير كل متغير من المتغيرات المستقلة قد قيست من خلال (t-test) والذي يشير الى معنوية النتائج ، فضلا عن استعمال اختبار (f) للتعرف على معنوية نموذج الانحدار ، وقد اعتمد البحث على مستوى معنوية (٠,٠٥) للحكم على مدى معنوية

٣: **الفرضية الفرعية الثالثة**: افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين البصيرة والعقد النفسي على المستوى الكلي. وهذا يؤكد **معنوية** العلاقة على مستوى البحث، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

حسب جدول (٥) ان معامل الارتباط بين المتغيرين قد بلغ (٠,٣٩) كما مستوى المعنوية للعلاقة بين المتغيرين اقل من (٠,٠٥) وهذا يؤكد **معنوية** العلاقة على مستوى البحث، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

٤: **الفرضية الفرعية الرابعة**: افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية موجبة بين براعة التعبير والعقد النفسي على المستوى الكلي.

حسب جدول (٥) ان معامل الارتباط بين المتغيرين قد بلغ (٠,٤٣) كما مستوى المعنوية للعلاقة بين المتغيرين اقل من (٠,٠٥) وهذا يؤكد **معنوية** العلاقة على مستوى البحث، وحسب هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

٥: **الفرضية الرئيسية**: بعد ما تم اختبار الفرضيات الفرعية سيتم اختبار الفرضية الرئيسية للمتغيرات الرئيسية للبحث ،حيث افادت هذه الفرضية وجود علاقة ارتباط ذات

الأنا في العقد النفسي .وتفرعت من هذه الفرضية (٤) فرضيات فرعية .
الفرضية الرئيسية الثانية: افادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية موجبة لمرونة الأنا في العقد النفسي على المستوى الكلي. يبين الجدول (٦) نتائج اختبار علاقات التأثير مرونة الأنا في العقد النفسي.

التأثير ،حيث تم مقارنة مستوى معنوية المحسوبة مع مستوى المعنوية المعتمدة (٠,٠٥) وتعد تأثيرات ذات دلالة معنوية اذا كان مستوى المعنوية المحسوبة اصغر من مستوى المعنوية المعتمدة والعكس بالعكس .
اولاً: الفرضية رئيسة واحدة التي نصت على وجود تأثير ذات دلالة معنوية لمرونة

جدول (٦) نتائج تحليل تأثير مرونة الأنا في العقد النفسي

معنوية معامل الانحدار	P. Value **	قيمة T	معامل الانحدار Beta	معنوية نموذج الانحدار	P Value **	قيمة F	R ² معدل	الثابت (a)	المتغيرات
معنوي	0.000	6.16	0.57	معنوي	0.00	37.40	0.33	1.27	مرونة الأنا

الانحدار(معادلة الانحدار) مقبولة يفسر العلاقة بين مرونة الأنا والعقد النفسي. وان قيمة معامل الانحدار (Beta) بينهما بلغت (0.57) وتم اختبار معنويته من خلال اختبار(T) حيث بلغت قيمتها المحسوبة(6.16) وهي معنوية عند مستوى (0.05).

وبناءً على ذلك فان النتيجة تؤكد صحة وقبول الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على (يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية معنوية وموجبة لمرونة الأنا في العقد النفسي).

حسب جدول (٦) يؤثر معامل التحديد المعدل (Adjusted R²) من أن نسبة المفسر مرونة الأنا في العقد النفسي بلغت (33%) وهي نسبة جيدة تدل على أن(33%) من الاختلافات الكلية في العقد النفسي تتحدد من خلال مرونة الأنا والنسبة المتبقية (67%) تمثل نسبة مساهمة المتغيرات غير الداخلة في أنموذج البحث أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها. فضلاً عن ذلك فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (37.40) وهي معنوية عند مستوى (0.05) وهذا يدل على أن نموذج

على المستوى الكلي. يبين الجدول (٧) نتائج اختبار علاقات التأثير ابعاد مرونة الأنا في العقد النفسي.

ثانيا: الفرضيات الفرعية: افادت هذه الفرضية بوجود علاقة تأثير ذات دلالة احصائية موجبة لأبعاد مرونة الأنا (التفاؤل والنشاط المنتج والبصيرة) في العقد النفسي

جدول (٧) نتائج تحليل تأثير ابعاد مرونة الأنا في العقد النفسي

المتغيرات	الثابت (a)	R ² معدل	قيمة F	P Value **	معنوية نموذج الانحدار	معامل الانحدار Beta	قيمة T	P. Value **	معنوية معامل الانحدار
التفاؤل	1.23	0.34	10.66	0.000	معنوي	0.23	2.43	0.017	معنوي
النشاط المنتج						0.11	1.06	0.293	غير معنوي
البصيرة						0.29	2.97	0.004	معنوي
براعة التعبير						0.40	4.24	0.000	معنوي

العلاقة بين ابعاد مرونة الأنا والعقد النفسي. وفي ادناه اختبار الفرضيات الفرعية حسب نسب التأثير ومستوى المعنوية بعد ثبات ان النموذج يفسر التباينات بين متغيرات البحث، وهي كالآتي:

١- الفرضية الفرعية الاولى : يوجد تأثير للتفاؤل في العقد النفسي على المستوى الكلي . وحسب معطيات جدول (٧) تبين القيمة المعنوية (X1) وعلى وفق إختبار (t) بلغت قيمة (t) المحسوبة على مستوى عينة البحث (2.43) اكبر من قيمتها الجدولية (1.645).

حسب جدول (٧) يؤشر معامل التحديد المعدل (Adjusted R²) من أن نسبة المفسر لأبعاد مرونة الانا في العقد النفسي بلغت (34%) وهي نسبة قوية جدا تدل على أن(34%) من الاختلافات الكلية في العقد النفسي تتحدد من خلال ابعاد مرونة الأنا والنسبة المتبقية (66%) تمثل نسبة مساهمة المتغيرات غير الداخلة في أنموذج البحث أو متغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها. فضلاً عن ذلك فقد بلغت قيمة (F) المحسوبة (10.66) وهي معنويه عند مستوى (0.05) وهذا يدل على أن نموذج الانحدار(معادلة الانحدار) مقبولة يفسر

أما قيمة الميل الحدي للتفاؤل على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($B1=0.23$) والمرافقة لـ ($X1$) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في التفاؤل تؤدي إلى تغيير إيجابي في العقد النفسي، وعلى أساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

أما قيمة الميل الحدي للتفاؤل على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($B3=0.29$) والمرافقة لـ ($X3$) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في البصيرة يؤدي إلى تغيير إيجابي في العقد النفسي، وعلى أساس هذه النتائج تقبل هذه الفرضية.

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

يوضع هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الباحثان وتقديم عدد من التوصيات المقترحة، والتي توضحها الدراسة الحالية من الناحيتين النظرية والعملية وهي كما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

١- نستنتج من البحث الحالي ان هناك علاقة كبيرة بين المرونة النفسية والعقد النفسي وكلما كانت المرونة النفسية عالية فانها سوف تؤثر على العقد النفسي للطلاب وتحقق التفاؤل بينهم .

٢- إن عينة الدراسة من خلال تطبيقها لمرونة الأنا سوف تخلق بيئة عمل مناسبة لتعزيز التعاون وتحقيق النجاح والتفاؤل في الحياة والانتاج النشط وعلى جميع المستويات .

٣- ان الافراد الذين يتمتعون بمرونة عالية تكون لهم شخصية جيدة ويتميزون بنسبة من

٢- الفرضية الفرعية الثانية : يوجد تأثير للنشاط المنتج في العقد النفسي على المستوى الكلي . وحسب معطيات جدول (٧) تبين القيمة المعنوية ($X2$) وعلى وفق إختبار (t) بلغت قيمة (t) المحسوبة على مستوى عينة البحث (1.06) وهي اصغر من قيمتها الجدولية (١,٦٤٥).

أما قيمة الميل الحدي للنشاط المنتج على مستوى عينة البحث فقد بلغ ($B2=0.11$) والمرافقة لـ ($X2$) فهي تدل على أن تغييراً مقداره (1) في النشاط المنتج يؤدي إلى تغيير إيجابي في العقد النفسي، وعلى أساس هذه النتائج ترفض هذه الفرضية.

٣- الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد تأثير للبصيرة في العقد النفسي على المستوى الكلي . وحسب معطيات جدول (٧) تبين القيمة المعنوية ($X3$) وعلى وفق إختبار (t) بلغت قيمة (t) المحسوبة على مستوى عينة البحث (2.97) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (١,٦٤٥).

ثانياً: التوصيات

- ١- ضرورة الاهتمام باقامة ورشات العمل ولقاءات بشكل دوري ومستمر من اجل توعية الطالب الجامعي باهمية مرونة الانا واثرها في تكوين العقد النفسي
- ٢-توفير نخبة من المستشاريين والتربويين النفسيين للكليات والمعاهد وذلك من اجل دعم الطالب وارشاده و تقديم المساعدة لهم غي مواجهة المشكلات والازمات والتغلب عليها بمختلف الطرق والاساليب .
- ٣-على اعضاء الهيئة التدريسية ان تكون علاقاتهم مع الطلبة مبنية على الود والاحترام والمشاركة الفاعلة في حل المشاكل التي تحدث بعد دراستها بشكل مفصل وذلك من اجل دعم مرونة الانا لدى طلاب الكليات والمعاهد .
- ٤-زيادة عدد البحوث المرتبطة بالمتغيرات الايجابية ، لتحقيق الصحة النفسية المتوازنة زالجيد لدى الافراد .
- ٥-على عمداء وروساء الاقسام كاهم بالتعاون مع الكادر التدريسي اقامة البرامج الارشادية لتنمية المهارات الطلابية والاستعداد النفسي بوصفه عنصرا اساسا في تحقيق التوافق الايجابي بين مرونة الانا والعقد النفسي .

الذكاء والقدرة على التكيف مع الظروف الصعبة ويتمتعون بالطموح والانفتاح ، اما الفرد الي لا تكون لديه مرونة الانا عالية فانه قد يتصرف في بعض المواقف تصرفا غير مرغوبا به وقد يؤدي الى نتائج غير جيدة وبالتالي ضعف القدرة على السيطرة وابداء الحلول في المواقف العصبية التي يمر بها.

٤-ان الفرد المتفأول تكون له صحة افضل ويشعر بالارتياح والبهجة بعكس المتشاؤم الذي تكون له سلوكيات ضارة وتؤثر سلباً على صحته العامة وعلى منظمته.

٥-كلما زادت رغبة الفرد في العمل وتفاؤله فيكون نشاطه اكثر انتاجا ويكون عنصرا فعالا في منظمته ومجتمعه .

٦-لابد للفرد اذا اراد حل المشاكل التي يواجهها ان يكون على علم بكل تفاصيلها وتكون له بصيرة واسعة وبعد نظر في تفكيره للوصول الى الحل الامثل.

٧-ان حالات عدم الايفاء بالوعود والالتزامات من قبل الفرد او المنظمة يؤدي بالنتيجة الى خرق العقد بين الطرفين .

٨-وجد الباحثان انه كلما زادت مرونة الانا لدى عينة الدراسة بأبعادها الاربعة كلما ادى الى الاهتمام بالعقد النفسي والايفاء به لتحقيق الاهداف المطلوبة.

المصادر

اولا: المصادر العربية

١. الخطيب، محمد جواد (٢٠١٠) ، " دور التربية المدنية في تنمية مرونة الأنا في الشخصية الفلسطينية، " مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية 2010 ، المجلد 12، العدد 2.
٢. عبد صحبه ، زينة عبد الكريم (٢٠١٦) ، " المرونة النفسية وعلاقتها بالتوجه نحو الحياة لدى طلبة كلية الآداب ، " بحث تخرج مقدم الى مجلس كلية الآداب /
- جامعة القادسية كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في علم النفس.
٣. أبو شامه ،فاطمة ابو علي علي (٢٠١٢) ، " قوة الأنا وعلاقتها بأساليب مواجهة أحداث الحياة الضاغطة لدى المرأة العاملة وغير العاملة ، "رسالة مقدمة من الباحثة للحصول على درجة الماجستير ، جامعة بنها ، كلية الآداب ،قسم علم النفس.

ثانياً: المصادر الاجنبية

A -

Books

- 2- George M Jennifer & Jones R Gareth.(2013) , "Understanding and Managing Organizational Behavior", 6th.Pearson Education, Inc.

B - Journals and Periodicals

- 3- Farkas, , Orosz, G, (2015) , " Ego-resiliency reloaded, a three-component model of general resiliency", PloS one, 10(3).
- 4- Wangithi, W. E., and N. J. Muceke., (2012, " Effect of Human Resource Management Practices Psychological

Contract in Organization",pp 3(9): 117-122.

5- Anvari, R., et al, (2014) , "Mediating Effects of Affective Organizational Commitment and Psychological Contract in the Relationship between Strategic recoupment Practice and Knowledge Sharing", Procedia-Social and Behavioral Sciences,pp, 129, 111-118.

6- Rouseau, D. M. (2004) , " Psychological contracts in the workplace, Understanding the ties that motivate",The Academy of Management Executive, 18(1), 120-127.

- 7- Rousseau, D.M. (2000), "Psychologica Contract Inventory. Technical report No. 2000-02. Pittsburgh, PA, Heinz School of Public Policy and Management", Carnegie Mellon University Press.
- 8- Aykan, E, (2014) , " Effects of perceivd psychological contract breach on turnover intention: mediator, role of loneliness perception of employees", *Procedia,Social and Behavioral Sciences*, 150, 413-419.
- 9- Cullinane, N., Dundon, T, (2006) , " The psychological contract: A critical review", *International Journal of Management Reviews*", 8(2), 113-129.
- 10- Sharpe. A, (2000) , " The psychological contract in a changing work environment Annette Sharpe The Work Institute.
- 11- Richard, O. C , McMillan-Capehart, A., Bhuian, S. N., Taylor, E. C, (2009) , " Antecedent and consequences of psychological contracts: Does organizational culture really matter? ", *Journal of Business Research*, 62(8), 818-825.
- 12- Zhou, J., Plaisent, M., Zheng, L., Bernard, P,(2014), " Psychological contract, organizational committing and work satisfaction: survey of researchers in Chinese state-owned engineering research institutions", *Open Journal of Social Sciences*, 2(09), 217.
- 13- Cassar, V., Briner, R. B,(2011) , " The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Disruption of the defect as a moderator of the mediating role of violation", *Journal of Vocational Behavior*, 78(2),pp: 283-289.
- 14- Knights, J. A., Kennedy, B. J, (2005), "Psychological contract violation: Impacts on job satisfaction and organizational commitment among Australian senior servants", *Applied HRM Research*, 10(2)pp: 57-72.
- 15- Herriot, P., Manning, W. E. G. and Kidd, J. M. (1997), "The Content of the Psychological Contract", *British Journal of Management*. 8(2), 151-162.
- 16- Robinson, S.L,(1996) , "Trust and breach of the psychological contract", *Adm. Sci. Q* , 41,574-599.
- 17- Rousseau, D.M,(1989), "Psychological and Implied Contracts in Organizations",*Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.

ثالثاً: مصادر الانترنت

أ: المواقع العربية :

٢. المكتبة الافتراضية العراقية <https://www.ivsl.org>

ب: المواقع الأجنبية:

1- Aselage, J., & Eisenberger, R, (2003) ,“ Perceived organizational support and psychological contracts, a theoretical integration”, Journal of Organizational Behavior 4, 24(5), 491–509.

<https://doi.org/10.1002/job.211>.

2- McInnis, Kate J. (2012) ,“Psychological Contracts In The Workplace: A Mixed Methods Design Project”, Electronic Thesis and Dissertation Repository.383.

<https://ir.lib.uwo.ca/etd/383>.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الكوفة
كلية الإدارة والاقتصاد

السيدات /السادة المحترمون

م // استمارة الاستبيان Questionnaire Sheet

السلام عليكم ...

نقدم لحضراتكم أستمارة الاستبيان التي تم أعدادها لقياس متغيرات الدراسة الحالية.....

مرونة الأنا ودورها في تكوين العقد النفسي (دراسة تحليلية لآراء عينة من طلاب الكليات والمعاهد في محافظة النجف الاشرف)

وبالنظر لكونكم المعنيون بالأمر وعليه فانكم الأقدر من غيركم نلتمس من حضراتكم الإجابة على هذه الفقرات بكل دقة وموضوعية. علماً بأن هذه المعلومات المتوفرة التي ستدلون بها ستكون بسرية تامة ولن تستخدم الا لأجل البحث العلمي.

مع فائق الشكر والتقدير لكم

تعليمات وملاحظات عامة

- (١) وضع علامة (✓) في المربع المعني بالإجابة .
- (٢) ليست من الضروري كتابة اسمك على الاستبيان وذلك لحرية الإجابة .
- (٣) رجاء الإجابة على جميع ا هذه لأسئلة المتواجدة في الاستبيان دون استثناء .

(٤) رايق الدقيق الموضوعي هو المطلوب، إذ أنه لا يوجد هناك إجابات صحيحة أو خاطئة.

(٥) ستتوفر أمامك بدائل تتراوح ما بين (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، لذا نرجو منك وضع علامة (√) والتي تعبر عن وجهة نظرك تحت اي واحدة منها.

(٦) الباحثان على استعداد تام للإجابة على الاستفسارات المقدم حول العبارات المتعلقة بالاستبانة. بالرغم من أن المتغيرات الدراسة الرئيسة معرّفة في استمارة الاستبانة وضمن كل حقل من حقولها.

الباحثان : م.م سامية هاني عجيل م.م هديل القاموسي

مرونة الأنا: القدرة الديناميكية للفرد لتعديل مستوى مميز من سيطرة الأنا كدالة لخصائص الطلب من السياق البيئي، للحفاظ على أو تعزيز موازنة النظام (Block & Kremen, 1996 :351).

(١) التفاؤل (optimism) : هو متغير الفرق الفردي الذي يعكس مدى الناس لديهم توقعات مواتية المععمة لمستقبلهم.

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
١	يميل الافراد دائماً نحو التوقعات الافضل للمستقبل					
٢	توافر مستويات عالية من التفاؤل بأثر مستقبلي تعمل على تحسين الرفاه الشخصي في أوقات الشدائد أو الصعوبة					
٣	التفاؤل ضمن نطاق العمل يرتبط بتحقيق مستويات عالية من التعامل مع التفاعل والتكيف حيث يبقى الشخص إيجابي ولديه فلسفه تجاه جميلة في الحياة.					
٤	التفاؤل في العمل يرتبط باتخاذ خطوات استباقية لحماية صحة الافراد من الطلبة المتواجدين الذي وجب عليه أن يختار الاحساس بالأرتياح ويستفيد منه إلى أبعد الحدود.					
٥	التفاؤل يرتبط بمؤشرات الصحة البدنية من حيث أن التشاؤم مرتبط بسلوكيات ضارة وتؤثر سلباً على الصحة					

(٢) النشاط المنتج (Product activity): تتنوع الانشطة التي يؤديها الافراد خلال يومه فمنها ما يتصف بانه نشاط منتج اي ان اعماله ستوصله لنتيجة ايجابية على عكس بعض الانشطة التي لا تؤدي غالباً للانتاج.

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
١	المزاجية في العمل او ضعف الانا غالباً ماتؤدي الى انه بعض الاشخاص في نفس المنظمة او نفس فريق العمل يكون نشاطهم اقل انتاج.					
٢	ان مستوى الاشراف وتحديد استراتيجيه جيدة للمنظمة يمكن ان يعززان من الاداء المنتج للأفراد .					
٣	تتصف الانشطة التي يؤديها الافراد بالتنوع فمنها ما تتسم بانها نشاط منتج اي ان اعماله ستوصله لنتيجة ايجابية على عكس بعض الانشطة التي لا تؤدي غالباً للانتاج.					
٤	ترتبط الدافعية وقوة الانا والرغبة في العمل في المدرسة الواحدة بوجود نوعين من الافراد فمنهم من يكون اكثر انتاجاً من الاخر وهذه الحالة لا تقتصر فقط على المنظمات بل حتى في الحياة العامة والأسرة الواحدة.					
٥	تسعى الكليات والمعاهد دائماً بالاهتمام بالانشطة المنتجة كما وتسعى لتعزيزها وتقويتها ومكافئة اصحاب النشاط المنتج من الطلاب المتواجدين.					

(٣) البصيرة (Insight) : وتشير إلى البحث المثالي والفعال للمشكلة واكتشافها، ويتمثل ذلك من خلال المقدره الشخص على فهم وترجمة المواقف والأشخاص.

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
١	تتمتع الكلية او المعهد بالقدرة على اكتشاف الحل المناسب للمشكلة، ومعرفة ابعادها وظروفها ليتسنى لهم الوصول الى الحل الامثل . ويجب التاني في اختيار الحلول البديلة واختيار الحل الامثل					
٢	البصيرة المتوفرة ضمن الكلية او المعهد تتضمن هنا مقدره الشخص على فهم وترجمة المواقف والأشخاص.					
٣	قابلية الكلية او المعهد من خلال البصيرة المتواجده تتمثل في الاعتراف بوجود او اقتراب حدوث مشكلة ومحاولة حلها .					
٤	البصيره في الكلية او المعهد تعتمد في مواجهتها للمشاكل في أمثالها لهذه					

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
	المشكلة من خلال التكيف مع مسبباتها واحداثها ونتائجها.					
٥	تمتع ادارة الكلية او المعهد على اعادة تصنيف الديناميات العقلية مع الاحداث البيئية للتوصل لنتائج ايجابية تجاه طلبتها وتقادي السلبيات .					

٤) براعة التعبير (The ingenuity of expression): الإبداع القيام

بتقديم العديد من الخيارات والبدائل المتاحه من اجل التكيف مع مواجهات الحياة.

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
١	أمتلاك الطلبة ميزة مهمة في نقل الصورة الداخلية الى الاخرين وتعكس سيطرة نفسية قوية وتصالح مع النفس يمكن ان يستلهم الاخرين منه ذلك					
٢	البراعة تكمن ابراز الصورة الواضحة للأحداث دون شوائب او عيوب والتي تمتلكها ادارة الكلية او المعهد.					
٣	يمكن تحديد المشكلة التي تواجه الكلية او المعهد بصورة دقيقة اضحه والتي تكاد تكون غائبة عن اذهان باقي الطلبة المتواجدين.					
٤	يتمتع ادارة الكلية او المعهد بقدرة التعبير من خلال ابداءهم بتقديم النصيحة للطلبة الاخرين عبر فصاحة الكلام وطلاقة اللسان.					
٥	قدرة ادارة الكلية او المعهد على تسلية الطلاب إلى حين انتظار شخص ما بالاستفادة من تلك التسلية في ترجمها نحو تحقيق الهدف المرجو منه والمتعلقه مثلاً بنسب النجاح المتحققه					

ثانياً. العقد النفسي (Psychological contract):

ان العقد النفسي هو عبارة عن وثيقة بين الفرد وصاحب العمل يبين فيها كل من الحقوق والواجبات لكل طرف وان هذه الوثيقة قد تكون مكتوبة او غير مكتوبة، ويعكس نظام الاعتقاد للموظفين بالمسؤولية المتبادلة والالتزام بين الأفراد والمنظمات.

(١) العقود الإجرائية (TRANSACTIONAL CONTRACTS): وهي العقود

التي تكون عادة قصيرة الأمد وواضحة جداً، إذ تكون ذات تركيز ضيق و ذات مرونة

نسبية

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق أبداً
١	تتمتع علاقة العمل في الكلية او المعهد كونها محدودة بين الطلبة والتدريسيين بموجب العقد الاجرائي .					
٢	ان بعض عقود المعاملات التي تجريها ادارة الكلية او المعهد لها تكون ضيقه وذات تأثير سلبي على بعض السلوكيات تجاه الطلاب مثل الالتزام باوقات الدوام					
٣	تسعى الكلية او المعهد نحو الوفاء الدائم تجاه العقد القصي الأمد وإنجازه بالشكل المتوقع من الطرفين (الطلبة الحاليين) ويستوجب من كلا الطرفين احترام هذه الالتزامات والتعهدات.					
٤	يتوجب على الطلبة المتواجدين إن يحترموا بعض النقاط التي تعهد بها ضمناً تجاه رب العمل (الكلية او المعهد) والتي يبرز أهمها (مضمون العمل والاداء، وتطوير الذات، والولاء، والأعمال الطوعية).					
٥	في العقود الإجرائية التي تفرضها الكلية او المعهد يركز الأفراد بصورة أساسية على نتائج اعتيادية مثل نسب النجاح المتحققه .					

(٢) عقود العلاقة (RELATIONAL CONTRACTS): وهو عبارة عن اتفاق

مفتوح أو ضعيفا ينشئ ويحافظ على علاقة قائمة على الانخراط العاطفي والمكافأة المالية ، ويلتزم رب العمل بأجور مستقرة وعمل طويل الأجل. ويكون الموظف ملزم

بدعم المنظمة وأن يكون مخلصا وملتزما باحتياجات المنظمة وعقود العلاقة تكون ذات أمد طويل و أكثر عمومية و تتطور تدريجيا مع الزمن.

م	الفقرات	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	أبداً غير موافق
١	تتمتع علاقة العمل في المدرسة بالالتزام متبادل متبادل لكلا الطرفين. حيث تغطي عقود العلاقة مدى أوسع من العقود الإجرائية لأنها تتطلب أنواع غير ملموسة من العوامل، مثل فرص التطوير الوظيفي.					
٢	إن العقد العلائقي يقوم على أساس الارتياح الاجتماعي للجانبين.					
٣	يعكس العقد العلائقي مشاركة التدريسيين العاطفية وإيمانهم بمنظمتهم لأنها لا توفر فقط المكافأة المادية اللازمة مقابل أداء هم في العمل					
٤	يوفر العقد العلائقي التي تجربها ادارة المدرسة الضمانات اللازمة لسلامة عمل الموظفين والتدريب على المهارات والتطوير الوظيفي. وكذلك الأمن الوظيفي على المدى الطويل.					
٥	الأفراد الذين لديهم عقود العلاقة يكونوا أكثر استعدادا للعمل الإضافي وكذلك لمساعدة زملاء العمل في العمل، ودعم التغييرات التنظيمية التي يراها الموظفين ضرورية للمنظمة.					