



دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين¹

دراسة تحليلية لأراء عينة من تدريسي الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط

أ.د. احسان دهش جلاب أ.م.د. شروق عبد الرضا سعيد م.م. زينب هادي معيوف الشريفي
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة القادسية كلية الادارة والاقتصاد / جامعة كربلاء جامعة الكوفة / كلية الادارة والاقتصاد

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي يؤديه العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين لدى عينة من تدريسي الكليات الاهلية. وقد بلغ حجم العينة (248) تدريسياً موزعين على (11) كلية في ثلاثة محافظات هي (النجف الاشرف، كربلاء المقدسة، وبابل). ولأجل تحقيق هدف الدراسة صيغت فرضيتين رئيسيتين تم التحقق منهما من خلال عدد من الوسائل الاحصائية كالوسط الحسابي الموزون، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط و معادلة الانحدار. وبعد تحليل البيانات التي جمعت بواسطة استمارة الاستبيان التي تم اعدادها بالاعتماد على مقياس (Rousseau,2000) للعقد النفسي ومقياس (Blader&Tyler,2009) للهوية الاجتماعية للعاملين، توصلت الدراسة إلى عدد من الاستنتاجات لعل من ابرزها وجود ادراك واضح لدى عينة الدراسة حول مفاهيم الدراسة وان التزام المنظمات بمضامين العقد النفسي من شأنه ان يعزز بناء الهوية الاجتماعية لدى عينة الدراسة. وانتهت الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة سعي الكليات المدروسة إلى الالتزام بمضامين العقد النفسي لتعزيز الهوية الاجتماعية لدى التدريسيين فيها.

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي، الهوية الاجتماعية.

Abstract.

This study aimed to determine the role of the psychological contract in building the social identity of employees in a sample of professors of private colleges. The sample reached (248) professor distributed on (11) College in three governorates (Najaf, Karbala, and Babil). In order to achieve the goal of the study, two main hypotheses have been devised and verified through a number of statistical methods as the weighted mean, standard deviation, coefficient of correlation and regression equation. After the data was gathered by the questionnaire that had been prepared based on a scale (Rousseau,2000) for psychological contract and scale (Blader & Tyler, 2009) of the social identity of employees, the study reached a number of conclusions, perhaps the most prominent is the existence of a clear, understanding among the study sample concerning studying concepts. The psychological commitment of the organization to the contents of the contract would enhance the building of social identity among the study sample. The study is concluded with a number of recommendations, including the need that the studied colleges be committed to the contents of the psychological contract to enhance social identity among the professors.

Key Words: Psychological contract, Social identity.

المقدمة.

¹ بحث مستل من اطروحة الدكتوراه الموسومة (دور الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في تعزيز الانغماس الوظيفي من خلال بناء الهوية الاجتماعية للعاملين)



مع ظهور العولمة وازدياد حدة المنافسة بصورة كبيرة شهد العالم تغيراً جذرياً وغير مسبوق في علاقات العمل فرضه التغيير المتواصل في بيئة الاعمال، اذ ادركت المنظمات ان سر ديمومة نجاحها يكمن في المحافظة على المورد البشري فيها. في ظل هذه التغيرات توجهت المنظمات نحو اعادة هيكلة لعلاقاتها بالافراد لتصبح العلاقات قائمة على منحى التبادل الاجتماعي بين الطرفين للوصول إلى الفهم المشترك للحياة التنظيمية. واصبحت علاقات التبادل هي المفهوم الاكثر جذبا في علاقات المنظمات. ومن هنا برز مفهوم العقد النفسي الذي يركز في محتواه على التبادل كقيمة عليا في الحياة التنظيمية ويركز فيه الافراد على مقدار التزام المنظمات تجاههم ومدى وفائها بالعقود النفسية معهم. اذ يُظهر الالتزام بالعقود النفسية تجاه الافراد معنى الهوية الاجتماعية التي يمتلكونها تجاه منظماتهم بوصفهم اعضاء قيمين فيها. فالهوية الاجتماعية تركز في محتواها على تساؤل يحيط بادراك الفرد هو من اكون انا ضمن التنظيم؟ وما الموقع الذي امتلكه كفرد في المنظمة؟. وعلى وفق هذا المنظور فقد تكونت الدراسة من اربعة مباحث ركز المبحث الاول على منهجية الدراسة، في حين اهتم المبحث الثاني بعرض الاطار النظري وما ورد بالادبيات من كتابات حول المفهومين، اما المبحث الثالث فقد ركز اهتمامه على الجانب التطبيقي للدراسة وأخيرا اهتم المبحث الرابع بعرض اهم ما توصلت اليه الدراسة من استنتاجات وتوصيات.

المبحث الاول : منهجية الدراسة

تعد منهجية الدراسة الخريطة التي يجري من خلالها تتبع مسار المتغيرات والكشف عن طبيعة تداخلاتها ونشوء العلاقات بينها، وما يمكن القيام به من خطوات لغرض توضيح هذه العلاقات. لقد خصص هذا المبحث لعرض مسارات الدراسة وكما يلي:

اولا: مشكلة الدراسة.

تعرف مشكلة الدراسة بانها "أي وضع او ظروف توجد فيها فجوة بين الحالة الحاضرة وبين الحالة المرغوب فيها" (سيكاران، 2006: 113)،. ومن هذه الفجوات ما يمس سلوك العاملين وعلاقتهم التبادلية مع منظماتهم ومنها العقد النفسي موضوع الدراسة الحالية، اذ يقوم العقد النفسي على بعدين هما مدى التزام الافراد تجاه المنظمة ومدى التزام المنظمة تجاه الافراد، فالافراد عندما يشعرون ان منظماتهم ملتزمة تجاههم فان هذا الشعور يسهم في تعميق الهوية الاجتماعية لديهم، أي زيادة ما يشعر به الفرد بانه قيم داخل المنظمة التي ينتمي اليها. وعلى وفق ما تقدم فان مشكلة الدراسة تتمحور بالتساؤلات الاتية:

أ. هل تمتلك عينة الدراسة تصوراً واضحاً حول مفهوم العقد النفسي؟ والى أي مدى تلتزم الكليات الاهلية ببنود هذا العقد؟

ب. هل يسهم توظيف العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للتدريسيين في الكليات الاهلية؟

ت. هل يمتلك التدريسيين في الكليات الاهلية تصوراً واضحاً عن مفهوم الهوية الاجتماعية؟

ث. هل تسهم عمادات الكليات الاهلية في تعزيز الهوية الاجتماعية لدى هيئاتها التدريسية؟

ج. هل توجد علاقة بين الالتزام بالعقد النفسي وبناء الهوية الاجتماعية؟ وما نوع وطبيعة هذه العلاقة؟



ثانيا: اهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في انها تلقي الضوء على ما يلي:

1. أهمية العقد النفسي والدور الذي يؤديه في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين.
2. تأكيد العديد من الباحثين على اجراء المزيد من الدراسات حول المتغيرات الحالية لاسيما دراسة (Maguire,2002; Anderson&Schak,1998; Wangithi&Muceke,2012;) (Blader&Tyler,2009).

3. من الممكن ان تعطي النتائج التي ستخرج بها الدراسة مؤشراً على مدى قناعة الكليات الاهلية في تطبيق مضامين العقد النفسي من اجل بناء الهوية الاجتماعية للعاملين.

ثالثا: اهداف الدراسة.

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يأتي :

1. استعراض ابرز وجهات النظر للباحثين الرواد حول العقد النفسي والهوية الاجتماعية.
 2. الكشف عن مدى الالتزام بالعقود النفسية في الكليات قيد الدراسة.
 3. بيان مدى امتلاك عينة الدراسة من التدريسيين في الكليات الاهلية لهوية اجتماعية خاصة بهم.
 4. بيان طبيعة ونوع العلاقة والأثر بين الالتزام مع بنود العقد النفسي وبناء الهوية الاجتماعية.
- رابعا: فرضيات الدراسة:** تتطلق الدراسة من فرضيتين رئيسيتين هما:

1. **الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائيا بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية للعاملين وتتنبق منها الفرضيات الفرعية الآتية:
 - الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين العقد النفسي والتماثل.
 - الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط معنوية بين العقد النفسي والهوية.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين العقد النفسي والمكانة.
2. **الفرضية الرئيسية الثانية :** يؤثر العقد النفسي معنويا في الهوية الاجتماعية للعاملين ، وتتنبق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

- الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر عقد المعاملات معنويا في الهوية الاجتماعية للعاملين.
 - الفرضية الفرعية الثانية: يؤثر العقد الارتباطي معنويا في الهوية الاجتماعية للعاملين.
 - الفرضية الفرعية الثالثة: يؤثر العقد المتوازن معنويا في الهوية الاجتماعية للعاملين.
- خامسا: مقاييس الدراسة:** تعد ابعاد الدراسة الفرعية الادوات التي يجري من خلالها قياس طبيعة العلاقة بين المتغيرات الرئيسية ومدى تأثير احدها بالآخر. ولتحقيق هذا الهدف فقد اعتمد الباحثون على مقاييس جرى اختبارها في دراسات سابقة وكما هو واضح في الجدول (1):



الجدول (1) مقاييس الدراسة

ت	المتغير الرئيس	المتغيرات الفرعية	الرمز	الفقرات من - الى	العدد الكلي للفقرات	المقياس
1	العقد النفسي	أ.عقد المعاملات ب.العقد الارتباطي ج.العقد المتوازن	Ct Cr Cb	Ct1-ct8 Cr9-cr16 Cb17-Cb25	25 فقرة	(Rousseau,2000)
2	الهوية الاجتماعية للعاملين	أ.التماثل ب.الهوية ج.المكانة	Id Pr Re	Id1-id5 Pr1-pr5 Re1-re6	16 فقرة	(Blader&Tyler,2009)

وقد اعتمدت الباحثون على مقياس ليكرت خماسي التدرج لغرض قياس ادراكات عينة الدراسة.

سادساً: التعريفات الاجرائية للدراسة:

1. العقد النفسي: هو علاقة تبادلية مدركة بين طرفين هما الفرد والمنظمة قوامها المعاملة بالمثل.
2. الهوية الاجتماعية للعاملين: شعور الفرد كونه عضو قيم في المنظمة.

سابعاً: حدود الدراسة: توزعت حدود الدراسة على جانبين هما:

- أ. الحدود الزمانية: امتدت الحدود الزمانية للدراسة للمدة من 2014 /11/1 ولغاية 2015/3/31 إذ تضمنت هذه المدة اعداد الجانب النظري فضلا عن الجانب الميداني للدراسة.
- ب. الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للدراسة بالكليات الاهلية بمحافظات الفرات الاوسط والمعترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

ثامناً: مجتمع الدراسة وعينتها.

جرى اختيار الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط (النجف الأشرف، كربلاء المقدسة، وبابل) كمجتمع مكاني لاجراء الدراسة اذ بلغ عدد هذه الكليات (11) كلية، وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة في عموم الكليات الاهلية لمحافظات الفرات الاوسط (482) تدريسي، لذلك فان حجم العينة الملائم والذي يمكن من خلاله تمثيل المجتمع تمثيلاً مناسباً هو (248) وفق ما اشارت اليه (Sekaran&Bougie,2010:295). وقد قام الباحثون بتوزيع (300) استبانة كي يتم تمثيل العينة بصورة كاملة. وقد بلغت نسبة الاسترداد للاستمارات الموزعة 82% . اما وحدة التحليل في الدراسة الحالية فقد انصبت على الفرد كوحدة للتحليل تتلائم مع طبيعة متغيرات الدراسة وأهدافها. والجدول (2) يوضح خصائص عينة الدراسة.

(* باستثناء الجامعة الاسلامية في محافظة النجف الاشرف، اذ امتنع السيد عميد الكلية عن اجراء الدراسة في كليته بدون ان يقدم أي تسوية مقنع للباحثين. وكذلك عدم وجود كليات اهلية في محافظتي الديوانية والمتنى.



الجدول (2) وصف عينة الدراسة

النوع الاجتماعي															
انثى						ذكر									
النسبة المئوية %		العدد		النسبة المئوية %		العدد		النسبة المئوية %		العدد					
0.22		56		0.78		192									
العمر															
71- فأكثر		61- 70		51- 60		41- 50		31- 40		20- 30					
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد				
0.03	9	0.08	20	0.15	36	0.14	34	0.21	53	0.39	96				
التحصيل العلمي															
دكتوراه				ماجستير				دبلوم عالي							
النسبة %		العدد		النسبة %		العدد		النسبة %		العدد					
0.31		78		0.65		160		0.04		10					
اللقب العلمي															
أستاذ			استاذ مساعد			مدرس			مدرس مساعد						
النسبة %		العدد		النسبة %		العدد		النسبة %		العدد					
0.08		20		0.14		34		0.17		41		0.62		153	
سنوات الخدمة															
أكثر من 30		26- 30		21- 25		16- 20		11- 15		6- 10		5- فأقل			
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	النسبة %	العدد		
0.19	47	0.044	11	0.06	15	0.024	6	0.044	11	0.08	20	0.56	138		

تاسعاً: **بناء نموذج الدراسة:** بهدف بناء نماذج متغيرات الدراسة الحالية فقد استخدم الباحثون اسلوب النمذجة للمعادلات الهيكلية (SEM) (Structural Equation Modeling)، التي تعد من افضل الطرائق المستخدمة لاختبار النماذج متعددة المتغيرات. وبعد اختبار نماذج الدراسة كانت النتائج كالآتي:

1. متغير العقد النفسي: بعد اختبار النموذج كانت النتائج الاولية للاختبار غير مطابقة لمؤشرات جودة المطابقة على وفق نمذجة المعادلات الهيكلية، لذا جرى حذف بعض الفقرات التي ثبتت عدم فاعليتها في النموذج وتعديل اخرى لتحقيق الجودة المطلوبة على وفق معايير النموذج المثالية وكانت النتائج كما موضحة في الجدول (3) :



الجدول (3) مؤشرات جودة المطابقة لمتغير العقد النفسي

القيمة المسجلة	المؤشر
2.587	نسبة (Chi-square) الى درجات الحرية
	مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)
0.880	معدت المطابقة (GEI)
0.835	جودة المطابقة المعدل (AGFI)
0.080	جذر متوسط مربع خطأ التقريبي (RMSEA)
	مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)
0.872	المطابقة المعيارى NFI
0.916	المطابقة المقارن CFI

يتضح من الجدول (3) لمؤشرات جودة او حسن المطابقة (Goodness of Fit) لمتغير العقد النفسي والمستخرجة بان النموذج المعدل قد حاز على قيم جيدة للمؤشرات، كما يتضح من ملخص التحليل الوارد في الجدول (4) ان جميع تقديرات النموذج هي معنوية تحت مستوى $p < 0.001$ وكذلك قيم النسبة الحرجة C.R. كانت أكبر من (1.96) وهي تحقق الشرط المطلوب.

النتائج الواردة في الجدول (4) تؤشر بان الفقرات لكل بعد قادرة على قياسه، وقبول قيم معاملات الصدق او التشعب والتي تحكم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40) اي بمحك قبول لا يقل عن (0.40) كدرجة لقبول تشعب كل فقرة بالعامل الذي تنتمي إليه (Costello & Osborne, 2005) ومن هنا اصبحت الفقرات الواردة في النموذج لهذا المتغير بعد التعديل قادرة على قياس ما وضعت من اجل قياسه.

الجدول (4) تقديرات نموذج متغير العقد النفسي

المعنوية	النسبة الحرجة	الخطأ المعياري	التقدير	الفقرات		
			1.000	CT	<---	ct8
***	12.0943	.0776	.939	CT	<---	ct5
***	8.1314	.0898	.730	CT	<---	ct4
***	11.6295	.0780	.907	CT	<---	ct2
***	11.5216	.0779	.897	CT	<---	ct1
***	12.1526	.0648	.787	CR	<---	cr2
***	11.4689	.0590	.677	CR	<---	cr4
***	9.6584	.0593	.573	CR	<---	cr5
***	12.3492	.0682	.843	CR	<---	cr6
***	13.5543	.0655	.888	CR	<---	cr7
***	10.1835	.0671	.683	CR	<---	cr8
			1.000	CB	<---	cb1
***	7.4569	.1058	.788	CB	<---	cb2
***	7.0406	.1074	.756	CB	<---	cb3



***	10.0969	.1294	1.307	CB	<---	cb5
***	9.5950	.1285	1.233	CB	<---	cb6
***	9.2220	.1137	1.048	CB	<---	cb9

Regression Weights: (Group number 1 – Default model)

2. نموذج الهوية الاجتماعية للعاملين: بعد اختبار النموذج كانت النتائج الاولية للاختبار غير مطابقة لمؤشرات جودة المطابقة على وفق نمذجة المعادلات الهيكلية، لذا جرى حذف بعض الفقرات التي ثبت عدم فاعليتها في النموذج وتعديل اخرى لتحقيق الجودة المطلوبة على وفق معايير النموذج المثالية وكانت النتائج كما موضح في الجدول (5):

الجدول (5) مؤشرات جودة المطابقة لمتغير الهوية الاجتماعية للعاملين

المؤشر	القيمة المسجلة
نسبة (Chi-square) الى درجات الحرية	2.279
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)	
جودة المطابقة (GFI)	0.911
جودة المطابقة المعدل (AGFI)	0.871
جذر متوسط مربع خطأ التقريبي (RMSEA)	0.072
مؤشرات المطابقة المترابطة (IFI)	
المطابقة المعياري NFI	0.918
المطابقة المقارن CFI	0.952

كما يتضح من ملخص التحليل الوارد في الجدول (6) ان جميع تقديرات النموذج هي معنوية تحت مستوى ($p < .001$) وكذلك قيم النسبة الحرجة C.R. هي أكبر من (1.96). وهذا يشير الى ان الفقرات لكل بعد قادرة على قياسه، كذلك قبول قيم معاملات الصدق او التشبع، والتي يمكن الحكم بالقبول والصدق للفقرات وانها حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (0.40).

الجدول (6) تقديرات نموذج متغير الهوية الاجتماعية للعاملين

الفقرات	التقدير	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	المعنوية
id1	1.0000000			
id2	1.0994163	.1013644	10.8461748	***
id3	1.0703016	.1117265	9.5796540	***
id4	.8982667	.1031400	8.7091972	***
pr2	.6379964	.0600088	10.6317199	***
pr3	.8669049	.0534014	16.2337455	***
pr4	.6210962	.0524636	11.8386169	***
pr5	.7931253	.0551312	14.3861326	***
re1	1.0000000			



***	16.2562185	.0637796	1.0368145	RE	<---	re2
***	15.9437076	.0656783	1.0471558	RE	<---	re3
***	16.4207672	.0661577	1.0863609	RE	<---	re4
***	13.4459776	.0753890	1.0136793	RE	<---	re5
***	6.6360101	.0942778	.6256283	RE	<---	re6

Regression Weights: (Group number 1 – Default model)

عاشراً: ثبات مقياس الدراسة: من اجل التحقق من ثبات مقاييس الدراسة (الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة) فقد استعملت الباحثون لهذا الغرض معامل ارتباط الفا (r_f)، الذي يسمى احيانا بمعامل (الفا-كرونباخ *Cronbach Alfa*) (Anastasi, 1982:117). وتعد قيم معامل كرونباخ الفا مقبولة احصائيا عندما تكون هذه القيم مساوية او اكبر من (0.57، 0.60) على التوالي، ولاسيما في البحوث الادارية والسلوكية (الجلبي، 2007: 122). والجدول (7) يوضح نتائج اختبار مقاييس الدراسة (الاتساق الداخلي).

جدول (7) نتائج ثبات مقاييس الدراسة

متغيرات الدراسة	ايعاد اداة القياس	الرمز	عدد الفقرات	معامل الفاكرونباخ	نسبة الصدق والثبات
العقد النفسي	عقد المعاملات	CT	8	0.701	70.1%
	العقد الارتباطي	CR	8	0.791	79.1%
	العقد المتوازن	CB	9	0.704	70.4%
كافة متغيرات العقد النفسي CP					
الهوية الاجتماعية للعاملين	التماثل	ID	5	0.818	81.8%
	الهيبة	PR	5	0.883	88.3%
	المكانة	RE	6	0.800	80%
كافة متغيرات الهوية الاجتماعية للعاملين SID					
			16	0.911	91.1%

يتضح من خلال نتائج الجدول (7) إن معاملات الثبات جميعا (معاملات الفا كرونباخ) لجميع المتغيرات تعد مقبولة بشكل كبير من الناحيتين الادارية والاحصائية هذا من جانب ومن جانب اخر تشير هذه النسب إلى امكانية التعويل على مقاييس الدراسة الحالية.

المبحث الثاني: الاطار النظري للدراسة

يقدم هذا المبحث عرضا نظريا لمتغيرات الدراسة العقد النفسي بوصفه متغيرا مستقلا والهوية الاجتماعية للعاملين بوصفها متغيراً تابعاً، وكما يأتي:

اولاً: العقد النفسي.

1. مراجعة تاريخية لمفهوم العقد النفسي.

يرجع الباحثون نشأة مفهوم العقد النفسي إلى ثلاثينيات القرن الماضي، وتحديداً إلى اسهامات (Bernards, 1938)، عند تقديمه لنظرية التوازن التي افترض فيها ان استمرار مشاركة الافراد في



المنظمة مرهون بما تقدمه لهم من مكافآت كافية، فهنا تكمن فكرة التبادل في علاقتها بهم (Coyle-2-3:2008, Shapiro & Parzefall). ووفقاً لأفكار (Bernards, 1938) فان العلاقة النفسية بين الافراد والمنظمات (ارباب العمل)⁽³⁾ في تطور نتيجة لعملية التبادل التعاونية فيما بينهم. وبذلك يعد (Bernards, 1938) قد قدم رؤيا العصر الحديث لمحتويات العقد النفسي من خلال - التبادل الارتباطي والمعاملات. ويرى (Bernards, 1938) ان الفرد هو العنصر الاستراتيجي للمنظمة، لذا يمكن لها أن تعظم مساهمته الانتاجية والتعاونية من خلال تقديمها الاغراءات له، ليس المادية فحسب (المكافآت- المعاملات) مثل الأجر، والمكافآت، والترقية، والظروف المادية الاخرى المرغوبة، ولكن ايضاً غير المادية (الارتباطية) مثل التقدير للافكار الشخصية، والدعم الاجتماعي، والمعنوي (Syed, 2010:9). لم تقف اسهامات (Bernards, 1938) عند هذا الحد عندما لحقتها عجلة التطور المعرفي فقد قام كل من (March & Simon, 1958) بتطوير هذه الافكار من خلال التركيز الكبير على الاسهامات والإغراءات لكلا الطرفين، إذ اوضحا إن الافراد يكونون راضين عندما يكون هناك فارق كبير بين الحوافز التي تقدمها المنظمة والمساهمات التي يقدمونها بازاء ذلك، فمن وجهة نظر المنظمة فان اسهامات الافراد يجب أن تكون كافية لتوليد الحوافز منها، والتي بطبيعتها يجب ان تكون جذابة بما فيه الكفاية للحصول على مساهمات الافراد (Coyle-Shapiro, 2008:3). ومن ثم يمكن القول: إن اسهام (March & Simon, 1958; Bernards, 1938) كان ذا طابع ثنائي المنظور للعلاقة بين الطرفين الافراد والمنظمات هذه العلاقة الثنائية الطرفين تقوم على مبدأ المعاملة بالمثل ونظرية التبادل الاجتماعي للوصول إلى حالة التوازن المنشودة.

و في نفس العام الذي قدم فيه (March & Simon, 1958) اسهامهما حول العلاقة بين الافراد ومنظماتهم، لاح في الافق اسهاماً للباحث (Menninger, 1958)، وهو عبارة عن صدور كتاب "نظرية تقنية التحليل النفسي" (Theory of Psychoanalytic Technique). إذ المح فيه إلى مفهوم العقد النفسي، الذي يتضمن مجموعة من التبادلات الشخصية التي تركز على عقد واضح ولكنه غير معطن (ضمني) بين المريض والطبيب، لكنه لم يشر بشكل صريح إلى مفهوم العقد النفسي (Dadi, 2012:89). وبعد سنتين من اسهامات الباحثين السابقين الذكر، نشر (Argyris, 1960) دراسته حول العلاقة بين الافراد ومشرفيهم، التي تبنى على الاتفاق حول الاسهامات المتبادلة بينهما، إذ يراد من الافراد الانتاج العالي مقابل انخفاض المظالم تجاههم، ممثلة بحرية التعبير، والأجور الكافية، والأمن الوظيفي. واطلق Argyris على دراسته اسم "عقد العمل النفسي" بين الافراد ومشرفيهم الذي ينتج منافع متبادلة لكلا الطرفين، فالعقد النفسي يساعد كلا الطرفين على بناء علاقات جيدة تستند إلى توقعات متبادلة (Syed, 2010:10). ولم يتوقف الجهد المعرفي عند حدود دراسة (Argyris, 1960)، ففي عام (1962) قدم مجموعة من الباحثين (Levinson, Price, Munden, Mandl & Solley)، في كتابهم الذي حمل عنوان "الرجل الادارة والصحة

(3) وفقاً لطروحات (Levinson, etal, 1962) فان وكلاء المنظمة هم الذين يكونون شخصية المنظمة وبالتالي فان (أرباب العمل) هم وكلائها الذين يتعاقد معهم الافراد وهم من يمثل المنظمات. لذا سوف يستبدل مصطلح ارباب العمل الوارد في مصادر الدراسة إلى (المنظمة) وفقاً لهذا التوجه.



العقلية" " *Mental Health Men, Management, and* ، وصفاً لمجموعة من التوقعات والالتزامات الفردية التي تواجه الافراد عند الحديث عن تجاربهم مع العمل (Dadi,2012:89).

وفي العام (1965) قدم (Schcin)، كتابه "علم النفس التنظيمي" (*Organizational Psychology*)، الذي اكد فيه أهمية مفهوم العقد النفسي لإدارة السلوك داخل المنظمات، و انه أشار إلى أهمية دمج المنافع المادية وغير المادية في علاقات العمل لكلا الطرفين (Roehling et al., 1998:208; Syed, 2010:12).

والإسهام الأبرز الذي سلب الضوء على مفهوم العقد النفسي هو اسهام الباحثة (Rousseau,1989)، إذ يعد من بين الاسهامات التي اشاد بها جميع الباحثين في هذا المجال، فقد اشارت Rousseau في دراستها التي حملت عنوان "العقود النفسية والضمنية في المنظمات" (*Psychological and Implied Contract in Organizations*) إلى أن العقد النفسي هو مجموع معتقدات الفرد حول شروط الاتفاق المتبادل بينه وبين المنظمة (Rousseau,1989;123).

لقد كانت طروحات (Rousseau) بداية لسلسلة طويلة من الدراسات النظرية والتجريبية التي غيرت مسار مفهوم العقد النفسي، وما زالت البحوث والدراسات مستمرة إلى يومنا هذا، إذ لم يحسم بعد الجدل الفكري بشأن مفهوم العقد النفسي كما سنرى لاحقاً عند عرض بعض التعريفات التي قدمها الباحثون والمسح الذي اجراه الباحثون لبعض الدراسات حول مفهوم العقد النفسي. وبناءً على ما جاءت به طروحات وأفكار الباحثين يمكن توضيح الخط الزمني لتطور مفهوم العقد النفسي، وكما يأتي:

• الخط الزمني الأول: ابتدأ في ثلاثينيات القرن الماضي ولغاية الخمسينيات منه، من خلال النظريات والأفكار التي طرحها كل من (Bernard,1938; March&Simon; Menniger,1958)

• الخط الزمني الثاني: والذي ابتدأ من ستينيات القرن الماضي ولغاية الثمانينيات منه، من خلال الاعمال التي طرحها (Argyris,1960; Levinson, Price, Muunden, Mandel & Solley, 1962; Schcin, 1965; Rousseau, 1989).

• الخط الزمني الثالث: الذي امتد من اعمال (Rousseau,1989)، ولغاية وقتنا الحاضر.

2. مفهوم العقد النفسي.

العقد في اللغة مصدر فعل يقال يعقد، عقداً، فهو عاقد، والمفعول معقود (للمتعدي)، وعقد الزهر: تضامت أجزاءه فصار ثمراً، وعقد الحبل ونحوه: جعل فيه عقدة، جعل منه عروة وأدخل أحد طرفيه فيها وشده، عكس حلّه، وعقد الزواج او البيع ونحوهما: أجره وأتمه. وعاقد فلان: عاهده أكد ووثق العهد معه. وعقد اليمين: أكدها، قصد توثيقها وعزم على البر بها (معجم اللغة العربية المعاصر، 2008: 1526-1527). وقد ورد مفهوم التعاقد في القرآن الكريم في عدة سور منها سورة المائدة في قوله تعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) الاية 1، والاية 89 (لَا يُؤَاخِذُكُمُ اللَّهُ بِاللَّغْوِ فِي أَيْمَانِكُمْ وَلَكِنْ يُؤَاخِذُكُمْ بِمَا عَقَدْتُمُ الْأَيْمَانَ)، وفي احاديث آل البيت عليهم السلام ورد مفهوم التعاقد بمعناه الاقتصادي بين الطرفين فقد ورد عن الامام ابي عبد الله الصادق (ع) انه قال: المسلمون عند شروطهم، الا كل شرط



خالف كتاب الله عزوجل فلا يجوز . وقد ورد عنه سلام الله عليه انه قال: إن بعث رجلاً على شرط، فإن أتاك بمالك وإلا فالبيع لك. (تهذيب الاحكام/ج7، الطوسي، 24-25).

في الاطار الاكاديمي استحوذ مفهوم العقد النفسي على اهتمام العديد من الباحثين بوصفه إطاراً لفهم علاقات العمل (2: *Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008*)، فغالبا ما توصف العلاقات داخل المنظمات بينها وبين الافراد بأنها علاقات تبادلية، فالتبادل هو سمة رئيسة في العقد النفسي (*Wangithi & Muceke, 2012: 121*). والعقد النفسي يمثل إدراكات نفسية ضمنية لطبيعة العلاقات الحالية والمستقبلية بين الافراد انفسهم او بينهم وبين منظماتهم. وبحسب (*McFarlaneShore & Tetrick, 1994: 92-93; Rousseau & Parks, 1993: 6*) فان العقد النفسي يمثل نوعاً من العقود التعهدية (*Promissory*)، التي تحتوي على ثلاثة مكونات رئيسة هي، الوعد، والدفع، والقبول، فالوعد ينطوي على الالتزام بمسار العمل في المستقبل والالتزام بفعل شيء ما حياله، اما الدفع فانه يعني الوفاء بالعقد كأن تكافئ المنظمة الفرد كجزء من الوعود التي قدمتها له ويعتمد ذلك من وجهة نظر المنظمة على الجهود التي يقدمها الفرد او بحسب وجهة نظر (*Rousseau & Parks, 1993: 6*) القيمة المقدمة نظير عملية التبادل المرتبطة بالاعتبارات القانونية. اما المكون الثالث للعقد فهو القبول الذي يظهر الانخراط الطوعي في شروط العقد؛ أي: أن كلا الطرفين (الفرد- المنظمة) مسؤولين عن شروط العقد النفسي، لان كل منهما قد اختار الدخول في اتفاق معين، لذا فإن كليهما مسؤولان عن تنفيذه ونقضه بالوقت نفسه (*McFarlaneShore & Tetrick, 1994: 92-93*). هذه المكونات الثلاثة تخلق ما يسمى بالعقد النفسي. وفي ظل هذه العلاقة التبادلية بين الطرفين فان الوفاء بالعقد النفسي يقرن من خلال التوازن بين إدراكات الفرد وإدراكات المنظمة عن مقدار اسهام كل منهما، والنتائج المترتبة على هذا الاسهام (*Freese et al., 2011: 404*). فالعقد المتوازن هو العقد الذي يجمع بين احتياجات المنظمة واحتياجات الافراد (*Wangithi & Muceke, 2012: 119*). ويرى الباحثون ان رؤى الباحثين حول العقد النفسي انصبت على انه مزيج من الادراكات العقلية للفرد التي يصدقها واقع المنظمة او السياسات التي تتبعها معهم، فالافراد يستعملون ادراكاتهم السابقة ومشاعرهم الكامنة وتجاربهم الشخصية للحكم على طبيعة تبادل المنظمة معهم، وتشكل هذه الادراكات العامل الرئيس في بناء العقد النفسي لديهم. وهي ادراكات ذاتية للغاية، ويمكن ان تكون خاصة لكل فرد مما يسبب تعقيداً كبيراً لها اكثر من أي عقد مكتوب (*Sarantions, 2008: 2*). فهو عقد شخصي بناءً على موجود في ذهن الفرد وعقل ممثلي المنظمة الذين يقدمون الوعود للأفراد (*Cohen, 2013: 594*). أيد (*Zhang & Zhang, 2008: 151*) طروحات من سبقه من الباحثين عندما وصف العقد النفسي بأنه نوع من الشعور الذاتي يقرر الفرد من خلاله حجم إسهاماته، وفي المقابل كيف ستعوضه المنظمة، هذه الرؤيا سوف تؤثر على سلوكياته ومواقفه في آن واحد. وان وجود العقد النفسي يعني ان الفرد في حالة معينة من الالتزام وهو على استعداد لقبول ادوار العمل والمهام التي تقدمها المنظمة وتنفيذها على وفق بعض المعايير (*Schalk & Roe, 2007: 168*). ويرى الباحثون ان العقد النفسي هو علاقة تبادلية مدركة بين طرفين هما الفرد والمنظمة قوامها المعاملة بالمثل⁽⁴⁾. يُشكل لتحديد ما الذي سوف يقدم له نتيجة

(4) ان العلاقات التبادلية لا تجري فقط في المنظمات بل ان الحياة بشكل عام هي عبارة عن تبادلات مستمرة.



لجهده وإسهاماته مثل المكافآت التنظيمية، وظروف العمل المقبولة، وفرص التطوير الوظيفي، والترقيات (Crossman,2002:56). ويرسم (Sarantions,2008:2) حدود هذه العلاقة التبادلية بالتوقعات الآتية:

- أ. ما الذي تقدمه المنظمة: ويتضمن كل شيء تقدمه المنظمة بهدف الاتفاق بداية من المكافآت المادية، وتحقيق الانصاف وصولاً إلى الوفاء بجميع التزاماتها.
- ب. ما الذي تتوقعه المنظمة من الافراد: كل شيء تعتقد المنظمة انه سوف يضيف قيمة اجمالية لها، وعلى وجه الخصوص العناصر غير الملموسة في العمل مثل الصدق، والولاء، والمرونة.. الخ.
- ت. ما الذي يقدمه الافراد للمنظمة: كل شيء يدرك الافراد بانه يجب ان يقدم بموجب الاتفاق مثل، الجهد، المهارات، الالتزام، والوفاء به.
- ث. ما الذي يتوقعه الافراد من المنظمة: يتوقعون ان توفر المنظمة لهم الاجر، والامن الوظيفي، وبيئة العمل الجيدة. وفي هذا الصدد يذكر (Hiltrop,1996:36) ان العقود النفسية تحقق مهمتين هما:
 - أ. انها تساعد على التنبؤ بنوع مخرجات المنظمات التي سوف يحصل عليها الافراد.
 - ب. انها تساعد على التنبؤ بنوع المكافأة التي سوف يحصل عليها الفرد لقاء استثمار وقته وجهده في المنظمة.

من جانب اخر نظر كل من (ODonohue & Wickam,2007:6) الى العلاقة التبادلية في العقد النفسي كونها مبنية على تبادل المنافع والكلف التي يحققها كلا الطرفين (الافراد والمنظمة)، ففي الوقت نفسه يحقق العقد النفسي قيمة للأفراد وقيمة للمنظمة. ويرى الباحثون ان هذه النظرة تمثل إحدى توجهات نظرية التبادل الاجتماعي، والمبنية على الجانب الاقتصادي في المنفعة المتبادلة لكلا الطرفين، وفي حقيقة الامر فان الطرفان لا يتبادلان المنافع الملموسة فقط وانما غير الملموسة ايضاً كمشاعر الاحترام والتقدير على سبيل المثال.

واوضحت (Bankins,2012:18) ان العقد النفسي ليس ثابتاً فهو يتغير بمرور الوقت، وقد ينتج عن هذه التغيرات آثار على التزام الافراد وسلوكهم (Schalk&Roe,2007:168). إن هذا الاختلاف في الطبيعة الذاتية للعقد النفسي، واد اختلافاً في تحديد تعريف متفق عليه بين الباحثين إذ كل يراه من زاوية مختلفة (Anderson&Schalk,1998:639; Dadi,2012:91) فإذا ما اريد تعريف العقد النفسي فان عدة تعبيرات تستعمل لهذا الغرض وهي الالتزام، والوعد والتوقعات، والجدول (8) يستعرض تعريفات بعض الباحثين لمفهوم العقد النفسي يليه مسح أجراه الباحثون للوقوف على حقيقة طبيعة المفهوم وكما يأتي:

الجدول (8) بعض التعريفات لمفهوم العقد النفسي

ت	الباحث، السنة، الصفحة	التعريف
1	Daft&Noe,2001:90	ما يتوقع ان يقدمه الفرد من مساهمة وما سوف تقدمه المنظمة له نظير ذلك
2	Walker&Hutton,2006:434	علاقة تبادل مدركة بين طرفي علاقات العمل وهما الفرد والمنظمة
3	ODonohue&Wickam,2007:6	عملية تعكس المعتقدات غير المكتوبة التي عقدت بين الفرد والمنظمة حول ما ينبغي ان يقدمه كل طرف للطرف الاخر وكل ما يلتزم بتوفيره وفق ما جاء في العقد الرسمي



مجموعة من معتقدات الافراد والتي تنطوي على بعدين، الانشطة المتعلقة بالتزامات المنظمة، والانشطة المتعلقة بالتزامات الافراد تجاه المنظمة	Schalk&Roe,2007:174	4
التوقعات التي عقدت من قبل كل من الفرد والمنظمة والناشئة من الوعود المدركة التي تتم خلال التبادل بينهما، إذ تتأثر هذه الادراكات بمصادر خارجية قبل واثاء العمل	Aichinger&Bannnes:2010:191	5
معتقدات الافراد عن الالتزامات المتبادلة التي تنشأ في سياق العلاقة مع المنظمة والتي تشكل هذه العلاقة وتحكم سلوك الفرد	Freese et al.,2011:405	6
مجموعة توقعات او التزامات فردية بالنسبة إلى المنظمة بالاحترام في العلاقات التي تتضمن الاطراف	Dadi,2012:98	7
المساهمات المتبادلة بين الفرد ومنظّمته	Gibson, etal,2012:118	8
ظاهرة تحدث بشكل واسع في عقل كل من الفرد والمنظمة	Bala,2013:62	9

المصدر: اعداد الباحثون بالاعتماد على ما ورد بالأدبيات

يلاحظ من الجدول (8) اختلاف وجهات نظر الباحثين حول تحديد ماهية العقد النفسي، فقد نظر اليه كل من (Daft&Noe,2001; Aichinger&Bannnes,2010; Dadi,2012) بوصفه توقعات بين المنظمة والفرد لما سوف يقدمه كل طرف إلى الطرف الاخر من اسهامات. اما (Walker&Hutton,2006; Gibson et al.,2012)، فقد نظروا إلى العقد النفسي من زاوية التبادل بين المنظمة والفرد مستنديين في ذلك على نظرية التبادل الاجتماعي ومبدأ المعاملة بالمثّل. في حين إن باحثين اخرين (ODonohue&Wickam,2007; Schalk&Roe,2007; Freese et al., 2011) قد اشاروا إلى العقد النفسي على انه معتقدات بين الفرد والمنظمة لما سوف يجري تبادله بينهما، وأخيراً رأى (Bala,2013) ان العقد النفسي هو حالة ادراكية تحدث وبشكل كبير في داخل عقل كل من الفرد والمنظمة.

ان هذا التباين في اراء الباحثين حث الباحثون على اجراء مسح لاسهامات بعض الباحثين والكتاب بهدف التعرف على ارائهم بشأن ماهية مفهوم العقد النفسي، وكما هو في الجدول (9) الجدول (9) ماهية العقد النفسي

ت	الباحث، السنة، الصفحة	وعود	التزام	توقعات	تبادل
1	March&Simon,1958:90				✓
2	Argyris,1960:97				✓
3	Levinson,etal,1962:21			✓	✓
4	Kotter,1973:92			✓	
5	Schein,1980:22			✓	
6	Rousseau,1989:123	✓			✓
7	Rousseau&Greller,1994:386			✓	
8	McFarlane Shore,1994:92	✓			
9	Rousseau,1995:9				✓



		✓		Herriot&Pemberton,1997:45	10
✓		✓		Morrison&Robinson,1997:229	11
✓				Glynn,2000:12	12
		✓		Rousseau,2000:1	13
	✓			Daft&Noe,2001:90	14
		✓		DenBrande et al.,2002:4	15
	✓			Maguire,2002:2	16
✓				Crossman,2002:56	17
✓				Turnley et al.,2003:188	18
✓				Tanchaisak,2004:31	19
		✓		Dabos&Rousseau,2004:3	20
	✓			Sutton&Griffin,2004:494	21
✓				Walker&Hutton,2006:434	22
✓				Granrose & Baccill,2006:164	23
		✓		Sarantinos,2008:2	24
✓	✓			ODonohue&Nelson,2009:6	25
✓		✓		Schalk&Roe,2007:174	26
			✓	Delcampo,2007:434	27
		✓		ODonohue&Wicham,2007:4	28
		✓		Payne et al.,2008:466	29
	✓			McCoy&Elwood,2009:6	30
			✓	DeJong etal,2009:330	31
			✓	Rosen etal,2009:203	32
	✓			Aichinger&Barnes,2010:191	33
		✓		Syed,2010:14	34
✓				Newton&Nowak,2010:2	35
		✓		Botha&Moalusi,2010:2	36
✓		✓		Freese&Schalk,2011:405	37
			✓	Tomprou&Nikolaou,2011:344	38
	✓	✓		Dadi,2012:98	39
			✓	Davis,2012:71	40
✓				Gibson,etal,2012:118	41
	✓			Wangithi&Muceke,2012:117	42
✓				Randmann,2013:29	43



	✓			Bala,2013:62	44
18	13	13	7	المجموع	
0.40	0.29	0.29	0.15	النسبة المئوية للاتفاق بين الباحثين	

المصدر: اعداد الباحثون عدا الجزء الاول من الجدول لغاية تعريف رقم (11) الذي تضمن تعريف العقد بالنسبة للرواد الاوائل فقد اعتمد الباحثون على المصدر : Source:Conway, Neil & Briner, Rob.B, (2005),” Understanding Psychological Contracts at Work”, Oxford, p.21-22

إن الجهود المسحية الواردة في الجدول (9) عززت ما يعتقد الباحثون حول ماهية العقد النفسي كونه عملية تبادل بين طرفين او اكثر. إذ يتضح إن غالبية اراء الباحثين قد اشارت إلى ان العقد النفسي هو عملية تبادل بين طرفين هما في واقع الحال الفرد والمنظمة. وتدور هذه التبادلات حول ما يتوقع كل طرف الحصول عليه من الطرف الاخر نظير ما قدم له، على سبيل المثال يقدم الافراد الجهد وتقدم المنظمة المكافأة على ذلك الجهد، فضلاً عن ذلك فان عملية التبادل هذه تتمحور حول مبدأ المعاملة بالمثل بالنسبة للطرفين. وأخيراً يمكن وضع تعريف للعقد النفسي على انه عملية التزام متبادل مُدركة بين طرفين هما المنظمة والفرد وما يتوقع كل طرف الحصول عليه من الاخر. ومن التعريفات السابقة والمسح الذي تم اجراءه يمكن ان نخلص إلى مجموعة من المميزات للعقد النفسي وهي:

1. العقد النفسي هو عملية تبادل بين طرفين هما الفرد والمنظمة بشكل رئيس.
2. إن التزامات العقد النفسي هي ضمنية في محتواها.
3. للإدراك دور مهم في استشعار الالتزام بالعقد النفسي من عدمه بالنسبة للفرد او المنظمة.
4. غالباً ما يصاحب العقد النفسي الشك بالالتزام به كونه غير ملموس.
5. إن شدة الالتزام به يحكمها احد طرفي العقد.
6. يمتاز العقد بالثبات النسبي مما يجعله عرضه للنقض او الانتهاك في أي وقت.

3.انواع العقود النفسية.

يكاد ان يكون هناك اتفاق تام بين الباحثين في معظم الدراسات على تبني الانواع التي قدمتها (Rousseau) للعقد النفسي (, Anderson & Schak, 1998:641;Den Brande et al., 2002: 4 -7; Maguire, 2002: 2; Tanchaisak, 2004: 32; Gammie, 2006: 59; Sarantions, 2008: 2; Scheepers & Shuping, 2011: 2-3; Bukhari et al., 2011: 118. 8394; Wangithi & Muceke, 2012: 118). إذ قدمت (Rousseau) اربعة انواع من العقود النفسية التي تعتمد شروط الاداء والمدة وهي: (Rousseau,2000:3-4;Rousseau,2004:122-)

أ. عقود المعاملات: هي ترتيبات التوظيف ذات المدة المحدودة او قصيرة المدى والتي تركز بشكل اساس على التبادل الاقتصادي والمهام الضيقة المحددة والمشاركة المحدودة للفرد بوقت محدد في المنظمة (Rousseau,2000:3)، ويمتاز هذا النوع من العقود بالوضوح والملموسية العالية وهي ايضا عقود مهيكلة (DenBrande et al.,2002:4; Sarantions,2008:2)، أي: إن شروط تبادلها له قيمة



نقدية لذا ينصب تركيزها على التبادلات الاقتصادية. أي: تبادل الجهد بالمكافأة (Maguire,2002:2; Tanchaisak,2004:32). ويهدف كلا الطرفين (الفرد والمنظمة) إلى تحقيق الربح، وتعظيم المخرجات الحالية والمستقبلية لكلاهما عند الالتزام بها (Kase&Zupan,2007:17).

ويذكر (ODonohue & Wicham, 2007: 3; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008: 118; Wangithi & Muceke, 2012: 118; Scheepers & Shuping, 2011:2; Wangithi & Muceke, 2012: 118) ان الطبيعة الاقتصادية لعقود المعاملات النفسية التي تركز على التبادلات المادية والصيغة الاقتصادية لا تتيح للأفراد الاهتمام بزيادة الارتباط بالمنظمة، فالأفراد في ظل هذا النوع من العقود يركزون فقط على النواحي المادية التي ترتبط بمصالحهم الشخصية غاضين الطرف عن تقديم أي شيء اضافي فوق ما هو مطلوب منهم. وتختصر (Rousseau,2000:3; Rousseau,2004:122) هذا النوع من العقود بأنه يقوم على شرطين هما:

- المحدودية؛ أي: إن الفرد يكون ملتزم بإنجاز مجموعة محددة وثابتة من الواجبات وأن يقوم فقط بانجاز الاعمال التي تم الدفع له لإنجازها، وان المنظمة من جانبها تلتزم بتقديم مشاركة محدودة للفرد فيها، إذ تقدم له القليل من التدريب والتطوير.

- الامد القصير: إن الفرد ليس عليه التزام بالبقاء في المنظمة ويلتزم بالعمل لمدة محدودة فقط. بعبارة اخرى تقدم المنظمة الوظيفة لمدة محددة، وهي ليست ملزمة بالتزامات مستقبلية تجاه الفرد.

ومن منظور التبادل يرى (Tanchaisak,2004:32) إن كل من الفرد والمنظمة في ظل هذا النوع من العقود لديهم توقعات محددة فالأفراد يتوقعون انهم سوف يكافئون او يعاقبوا على سلوك معين، في حين ان المنظمة تعتقد ان الافراد سوف يعملون لقاء ما يتم دفعه لهم. وان الرباط الشعوري في ظل هذا النوع ليس له اعتبار. ويصف (Tsai,2012:676) هذه العلاقة بأنها علاقة قائمة على نظرية الوكالة بين الفرد والمنظمة. ويرى الباحثون ان العقد النفسي للمعاملات هو نوع من الالتزام المعياري بين الفرد والمنظمة،الذي ينطوي على تبادل المصالح المشتركة بين الطرفين فالفرد يلتزم تجاه المنظمة نتيجة ما تقدمه له من التزامات مادية.

ب.العقود الارتباطية: وعلى العكس من عقود المعاملات تمتاز العقود الارتباطية بانها ترتيبات التوظيف طويل الامد أو ذات النهايات المفتوحة التي تستند على الثقة والولاء المتبادلين (Rousseau,2000:3)، وترتكز العقود الارتباطية على الحاجات الشعورية- الاجتماعية للأفراد. أي الجوانب التي تخص الحياة الشخصية لهم. وغالبا ما تكون اقل وضوحا من عقود المعاملات في تحديد مسؤوليات الفرد، ونادراً ما تكون صريحة فهي ذاتية الفهم وذات طبيعة منخفضة الملموسية (Anderson&Schak,1998:641;DenBrande et al.,2002:4-5; Coyle-Shapiro&Parzefall,2008:13; Scheepers&Shuping,2011:2-3) وتهتم العقود الارتباطية بالعلاقة بين الفرد والمنظمة (Maguire,2002:2-3). ففي ظل هذا النوع من العقود يتوقع الافراد أن يلحقوا الاهتمام الكافي من المنظمات فتعتبرهم اعضاء قيمين فيها إذ تتطور العلاقة بينهما من خلال مدى طويل من الاستقرار في العلاقة يلتزم الافراد فيها بالبقاء في المنظمة واداء أي مهام تؤدي إلى المحافظة على استقرارهم الوظيفي وفي المقابل تلتزم المنظمة بمستوى اجور مستقر وعلاقات عمل



طويلة الامد. ويلتزم الافراد ايضا بتكريس جهودهم للعمل لصالح المنظمة ويصبحون مواطنين فيها بالمقابل تلتزم المنظمة بدعم رفاهيتهم ومصالحهم العائلية (Tanchaisak,2004:32-33). ويرى (Kase&Zupan,2007:17) إن الطبيعة التبادلية لهذا النوع من العقود تتطلب ان يتحمل كلا الطرفين (الفرد والمنظمة) الاعباء والمنافع المترتبة على اداء نشاطات المنظمة. ومن المنظور نفسه يضيف (ODonohue&Wicham,2007:3) إن تعزيز الارتباط يتطلب نظر الافراد إلى المصلحة الجماعية من خلال ربط مصالحهم الذاتية بمصلحة المنظمة من خلال التبادل الاجتماعي- الشعوري. ومن جانب اخر يعتقد (Sarantions,2007:2) إن العقود الارتباطية تخضع لمعتقدات الفرد لكيفية تعامل المنظمة معه. فالتبادل والمعاملة بالمثل يمثلان جوهر العقود النفسية (Coyle- Shapiro&Parzefall,2008:6; Tsai,2012:676). ويؤمن (Bukhari et al.,2011:8394) إن العقود الارتباطية تركز على الولاء والدعم الاجتماعي والعاطفي وينصب اهتمامها على بناء المشاعر بين المنظمة والافراد، وتعزيز مشاركتهم في الانشطة التنظيمية وزيادة التزامهم نحوها، وتكون المنظمة على استعداد لتقديم المكافآت المغرية المسوغة للجهود التي يبذلها الفرد فضلاً عن استعداد المنظمة لتدريب الافراد وتطويرهم وبناء الامن الوظيفي لهم، مما يعزز ميل الافراد نحو استعدادهم لاداء مهام اضافية سواء قامت المنظمة بدفع اجور لهم ام لم تدفع، فضلاً عن ميلهم لمساعدة زملائهم في حل مشاكل العمل التي يواجهونها، ودعم التغييرات التنظيمية. وأخيراً فان الالتزام يمثل جزءاً لا يتجزأ من طبيعة هذا النوع من العقود النفسية (Wangithi&Muceke,2012:118). ومن منظور التوازن يرى (Maguire,2002:3) إن شروط كل من عقد المعاملات والعقد الارتباطي تتفاعل مع بعضها فالإخلال بعقود المعاملات يؤدي إلى الإخلال بالعقود الارتباطية الشيء الذي يحدث عدم توازن بين مدخلات الفرد ومخرجاته مما يؤدي به إلى اللجوء إلى الطرائق التي تساعد على اعادة التوازن له من قبيل تخفيض الالتزام او الولاء، وهما احد جوانب العقد الارتباطي. وتلخص (Rousseau,2000:3) شروط عقد المعاملات بما يلي:

- الاستقرار: يلتزم الفرد بالبقاء في المنظمة والقيام بما هو مطلوب منه للحفاظ على العمل. وتلتزم المنظمة بتقديم اجور مستقرة ووظيفة طويلة الامد.
 - الولاء: إن الفرد ملزم بدعم المنظمة وتجسيد الولاء والالتزام بتلبية حاجات المنظمة واهتماماتها. وإن المنظمة ملزمة بدعم مصالح الافراد وعوائلهم.
- ويوضح (Conway&Briner,2005:44) مقارنة بين العقد النفسي للمعاملات والعقد النفسي الارتباطي وكما في الجدول (10).



الجدول (10) مقارنة بين العقد النفسي للمعاملات والعقد النفسي الارتباطي

العقد النفسي للمعاملات	العقد النفسي الارتباطي
الاطار الزمني	مدى قصير، وعود يحددها الوقت
درجة الخصوصية	مدى طويل، وعود ذات نهاية مفتوحة
تبادل الموارد	عالي الخصوصية
التصريح بالعود	الملموسة، وجود قيمة نقدية
التفاوض	ظاهر
امثلة	من المرجح ان يكون واضحاً ويتطلب اتفاق رسمي بين الطرفين
	الامن الوظيفي في مقابل ولاء الفرد

Source: Conway, Neil & Briner, Rob B., (2005). "Understanding Psychological Contracts at Work", 1/ed, Oxford University Press Inc, New York.p44.

ويرى الباحثون ان العقد النفسي الارتباطي هو نوع من الالتزام العاطفي يبيده الفرد تجاه المنظمة وتجاه زملاء العمل نتيجة العلاقة طويلة الامد معها والسلوك الحسن الذي تبديه المنظمة تجاههم والشئ الاخر هو طبيعة الفرد النفسية، فبعض الافراد على سبيل المثال يكون لديهم تعلق عاطفي شديد تجاه الاماكن والأشخاص، ومن الصعوبة بمكان ان يستبدلهم بغيرهم.

جـ. العقود المتوازنة: يجمع العقد المتوازن بين حاجات الفرد وحاجات المنظمة (Tanchaisak, 2004:33). وعلى وفق (Rousseau, 2000:3-4; Rousseau, 2000:132) فان ترتيبات التوظيف لهذا النوع من العقود تكون مفتوحة النهايات (ديناميكية) وهي مشروطة بالنجاح الاقتصادي للمنظمة، وفرص الافراد لتطوير مصالحها. إذ يسهم كل من الافراد والمنظمة في تطوير بعضهم بعضاً وتعليمهم. وتستند مكافآت الافراد على الاداء والمساهمة في تحقيق الميزة المقارنة للمنظمة، لاسيما بازاء الطلبات المتغيرة بسبب ضغوطات السوق، وينطوي هذا النوع من العقود على ثلاثة شروط هي:

- فرص العمل الخارجية: أن يلتزم الفرد بتطوير قابلياته الوظيفية خارج المنظمة وداخلها. وأن تلتزم المنظمة بتقديم ما يعزز هذا التطوير.
- التقدم الداخلي: اي التطور بالمهنة ضمن سوق العمل الداخلي، إذ إن الفرد ملزم بتطوير المهارات التي تقيمها منظمته، وإن المنظمة ملزمة بخلق فرص تطوير العمل له.
- الاداء الديناميكي: وفيه يكون الفرد ملزم بانجاز اهداف المنظمة الحالية بنجاح. ومساعدة المنظمة للبقاء في سوق المنافسة، وتكون المنظمة ملزمة بتزويد الافراد بالتعليم المستمر ومساعدتهم على تنفيذ متطلبات الاداء بنجاح.

وبشكل عام فان الفرد يحاول ان يعيد التوازن للعقد كلما قارن ما يقدمه بما تقدمه له المنظمة فكلما رجحت كفة ما يقدمه على كفة ما يستلمه اختل العقد النفسي لديه، وفي هذا السياق يقدم (Schalk & Roe, 2007: 171-173) نموذجاً لفهم ديناميكية العقد النفسي وإعادة التوازن اعتمد فيه على نظرية التنظيم الذاتي لباندورا. اذ يشير فيه إلى ان الفرد يستخدم الاحداث الجارية في المنظمة فيقوم بمراقبة السلوك الفعلي للمنظمة حول مدى التزامها بالعقد النفسي مقارنة مع التزامه وإجراء مقارنة



بين السلوكين، فالخلل في سلوك المنظمة تجاه الفرد يكون مدعاة لحالة عدم التوازن في العقد النفسي إن لم تستجب المنظمة لإحداث حالة التوازن السابقة، فان الفرد يقوم بسلوكيات من شأنها أن تعيد التوازن في العقد النفسي بالنسبة اليه (Schalk&Roe,2007:171-172).

4.العقود الانتقالية: وهي ليست شكلا من اشكال العقد النفسي ولكنها حالة ادراكية تظهر تبعات التغيير التنظيمي والتحويلات المعتمدة على ترتيبات الوظيفة السابقة. وتتمتع بثلاثة شروط (Rousseau,2000:4) هي:

- عدم الثقة: يعتقد الفرد أن المنظمة ترسل اشارات غير مستمرة ومختلطة تخص نواياها تجاهه أي ان الفرد لا يثق بالمنظمة.
 - عدم التأكد: يكون الفرد غير متأكد من طبيعة التزاماته نحو المنظمة. وإن مقياس المنظمة يقيم درجة عدم موثوقية الفرد بما يتعلق بالتزام المنظمة المستقبلي نحوه.
 - التآكل (التلاشي): يتوقع الفرد الحصول على عائدات مستقبلية اقل من مساهماته نحو المنظمة مقارنة مع السابق، وان التوقع بالانخفاض سيستمر بالمستقبل. وتقوم المنظمة بعكس التغييرات على اجور ومنافع الافراد فتقوم بتخفيضها مما يقلل جودة عملهم مقارنة مع نشاطهم السابق.
- و الشكل (1) يقدم صورة عن انواع العقود النفسية المذكورة في اعلاه:

شروط الاداء

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

الشكل (1) انواع العقود النفسية

Source: Rousseau, Denise, M., (2000), "Psychological Contract Inventory Technical Report", P. 16.

يوضح الشكل (1) انواع العقود النفسية من حيث الاداء ومن حيث الامد، فعقود المعاملات هي ذات اداء محدد وأمد قصير، والعقود الانتقالية هي ذات اداء غير محدد وامتد قصير أيضاً، اما العقود المتوازنة فهي طويلة الامد وذات اداء محدد، وأخيراً فان العقود الارتباطية هي ذات اداء غير محدد وامتد طويل ايضاً.



ومن جانبه يصنف (Shore & Barksdale, 1998:733-734) العقود النفسية على اساس علاقات التبادل في العمل عبر طرفين هما المنظمة والفرد، إذ يدرك كل طرف ان لديه مجموعة من الالتزامات تجاه الطرف الاخر هي التي تحدد التزام المنظمة بر في الشكل (2) في أدناه:

	عالي	عالي
عالي	التزامات/ تبادل عالية	التزام الافراد
متوسط /منخفض	التزام الافراد/ عالي	التزام الافراد
	متوسط /منخفض	متوسط /منخفض

الشكل (2)

Sourec: Shore, Lynn M. & Barksdale, Kevin, (1998), "Examining Degree of Balance and Level of Obligation in the Employment Relationship: A social Exchange Approach", Journal of Organizational Behavior, Vol.19.p.734

ومن جانبه صنّف (DeJong, et al., 2009:330- 334) انواع العقود النفسية من منظور علاقات التبادل بين المنظمة والافراد متققا في ذلك مع (Shore & Barksdale, 1998)، ضمن دراسته لطبيعة التوازن واللاتوازن في العقد النفسي في اطار علاقة التوظيف للفرد كونه مؤقتاً ام دائماً حيث اشار إلى ان فكرة التوازن واللاتوازن في العقد النفسي تعتمد بالدرجة الاساس على نوع علاقة التوظيف بالنسبة للفرد في المنظمة كونه دائماً ام مؤقتاً إذ صنف انواع التبادلات التي تحدث في سياق عمل المنظمات الى نوعين هما:

- التبادل المستند- للوعود: في هذا النوع من العقود النفسية فان الافراد المؤقتين لديهم اهتمام اكبر بالعقود النفسية للمعاملات، في حين يهتم الدائمون منهم بالعقود النفسية الارتباطية. ففي الوقت الذي تركز فيه عقود المعاملات على الجانب الاقتصادي، فان العقود الارتباطية تركز على الجانب الاجتماعي- الشعوري عند تبادل الوعود. وهذا يعني ان عقود المعاملات النفسية اضيق من العقود الارتباطية بحسب نوع علاقة التوظيف للفرد في المنظمة كونها مؤقتة او دائمة.
- التبادل المستند- للوفاء: في ظل هذا النوع من التبادل فان الافراد الدائمين هم اكثر ادراكا لخرق العقد النفسي من زملائهم المؤقتين، ويعود السبب في ذلك إلى ان العقود النفسية للدائمين تشمل كثيراً من الوعود من قبل المنظمات وبالأخص محتوى العقد الارتباطي مما يجعلها عرضة للنقض مع انخفاض ملموسية العقد النفسي. الشيء الثاني ان العلاقات المؤقتة القصيرة قد لا تعطي الافراد ادراكا بما فيه الكفاية للعملية التبادل المشتركة بين الطرفين، فعلى العكس من الافراد الدائمين قد لا تنظر المنظمات لخرق العقد النفسي مع المؤقتين كحالة جديدة بل انها حالة مستقبيلة متوقعة نظرا لطبيعة التزامهم القصير.



ويرى الباحثون ان جميع ما طرح من انواع للعقد النفسي فانه يدور في فلك نظريتي: التبادل الاجتماعي والمعاملة بالمثل هذا من جانب، والجانب الاخر فان معظم الباحثين الذين ذكرت اعمالهم اتفقوا ضمناً على فكرة التبادل بين طرفين في العقد النفسي والتبادل بشقيه التبادل الاقتصادي والتبادل العاطفي. هذا التبادل والمعاملة بالمثل هو الذي ينتج حالة التوازن او اللاتوازن بين الطرفين وهي التي تنتج انواع التبادلات بينهما، فكل التبادلات التي ذكرها الباحثون تدور ضمن هذا التوجه. وسوف يتبنى الباحثون انواع العقود الثلاثة؛ (عقد المعاملات، العقد الارتباطي، العقد المتوازن) لـ (Rousseau) في الدراسة الحالية لقياس مدى الالتزام بمحتوى العقد النفسي بالنسبة للمنظمات تجاه الفرد كونها الاكثر اتفاقاً بين معظم الباحثين.

ثانياً: الهوية الاجتماعية للعاملين.

1. الهوية الاجتماعية المفهوم والتطور.

يُعد مصطلح الهوية من المصطلحات شائعة الاستخدام فهو يعني اشياء مختلفة لمختلف الباحثين (Deaux, 2001:1). فقد جاء في المعجم الوسيط إن الهوية تعني (الذات) وهي النفس والشخص، إذ يقال في الادب نقد ذاتي: يرجع إلى آراء الشخص وانفعالاته. ويقال: جاء فلان بذاته: عينه ونفسه. ويقال: عرفه من ذات نفسه: سريره المضمرة وجاء من ذات نفسه: طبعاً. وذات الصدر: سريرة الانسان. وفي التنزيل العزيز [وَاللَّهُ عَلِيمٌ بِذَاتِ الصُّدُورِ] (المعجم الوسيط، 2004: 307). وأورد الجرجاني معنى الهوية بالحقيقة المطلقة المشتملة على الحقائق اشتمال النواة على الشجرة في الغيب المطلق، والهوية السارية في جميع الموجودات: ما إذا أخذ حقيقة الوجود لا بشرط شيء ولا بشرط لا شيء (الجرجاني، 2003: 201).

اما في قاموس (Oxford, 2000) فقد عرفت الهوية بأنها، الخصائص، والمشاعر، أو المعتقدات التي تميّز انسان عن غيره (Pluempavarn & Panteli, 2007:5). وعند الفلاسفة امثال ارسطو جأت الهوية بمعنى جوهر الذات الذي يميز الانسان (الواكدي، 2010: 16-21). وكذا الحال في المعجم الفلسفي إذ تم التعبير عن الهوية بانها حقيقة الشيء من حيث تميزه عن غيره والتي تسمى ايضا وحدة الذات (المعجم الفلسفي، 1983: 208). وقد عدّ الفيلسوف الفرنسي ديكارت إن الانسان يولد ويولد معه الشعور بالذات او الشعور بـ انا هو انا (نبيست وبيران، 1990: 63). ولعلماء النفس امثال فرويد رؤية اخرى للهوية، فقد صنف فرويد الهوية الانسانية إلى ثلاثة مكونات هي: (الهو، والانا والانا الأعلى)، إذ يكون هو مسؤولاً عن الشعور، في حين ان الانا تقوم بترجمة الإدراكات الخارجية إلى مشاعر محسوسة، اما الانا الاعلى فيقوم بربط هذين المكونين وتكوين الفعل الذي يتأثر بما يحيطه (فرويد، 1982: 33-40). ومن جانب اخر فان علم النفس يعرف الهوية بوصفها البناء المعرفي الاساس للذات الذي يرتبط بمرجعية الذات ويجب على تسأؤل من انا (Korte, 2007:168). ويرتبط مفهوم الهوية بشكل عام بتعارف مجموعة معينة على انها متجانسة، اثنياً أو محليا أو مهنيًا، او دينياً أو قومياً، انها احساس الانسان ووعيه بالانتماء إلى مجتمع او امة او جماعة، انها معرفتنا بها، واين نحن، ومن أين اتينا، والى أين نمضي، وبما نريد لأنفسنا وللآخرين (لبيض، 2009: 33).



إن جذور نظرية الهوية تعود إلى كتابات (George Herbert Mead) في منتصف عقد الثلاثينيات وتحديدا إلى العام 1934 فهي تمثل الاطار لتحليل العديد من القضايا النفسية الاجتماعية والاجتماعية (Stryker&Burke,2000: 285)، وفي عام (1985) عُد كل من (Tajfel&Turner) رواداً لنظرية الهوية الاجتماعية، إذ وصفوها بأنها ميل الناس عموماً إلى تصنيف انفسهم والآخرين إلى فئات اجتماعية مختلفة مثل العضوية التنظيمية، والانتماء الديني، والنوع الاجتماعي، والفئة العمرية. وهذا التصنيف الاجتماعي يؤدي وظيفتين، الاولى التقييم او التصنيف الادراكي وأوامر البيئة الاجتماعية التي تزود الافراد بالمعاني الرمزية للتعرف بالآخرين ويتم بموجبها تحديد خصائص الفئة على وفق هذا التصنيف، الثانية التصنيف الاجتماعي الذي يُمكن الافراد من تعريف انفسهم في البيئة الاجتماعية، وعلى وفق الهوية الاجتماعية، فان مفهوم الذات يتألف من الهوية الشخصية، التي تشمل على سبيل المثال السمات الجسدية، والقدرات النفسية، والاهتمامات الأخرى، والهوية الاجتماعية التي تشمل تصنيفات المجموعات البارزة مثل التماثل الاجتماعي، وهو ادراك التطابق او الانتماء إلى بعض المجاميع البشرية الذي يزودنا بأجوبة للسؤال من أكون؟ ان تحديد الفرد نفسه مع الاخرين هو بمثابة عملية مقارنة علائقية؛ أي: إنه يحدد نفسه بالنسبة للأفراد الاخرين في الفئات الأخرى، ويستمد هويته من تماثل المجموعة (Ashforth&Mael,1989:21). ويشير (غدنز، 2005: 90-91) إلى إن الهوية الاجتماعية، والهوية الشخصية مترابطان مع بعضهما بعضاً ولكن يمكن أن يتم التمييز بينهما من خلال التحليل، فالهوية الاجتماعية تتحدد من خلال الخصائص المشتركة بين الافراد وأوجه التشابه بينهم من خلال السمات الشخصية او المهنة التي يمارسونها، او المعتقد الديني الذي ينتمون اليه، في حين إن الهوية الشخصية تشير إلى عملية التنمية الذاتية التي تسهم البيئة في صقلها وإظهارها إلى الوجود.

ويرى (Stryker&Burke,2000:285) ان نظرية الهوية الاجتماعية تطورت من خلال اتجاهات نظرية التفاعل الرمزي التي ينصب اهتمامها على حقيقة ان تقييم الفرد للآخرين يتم بعد تفاعله معهم، ويأخذ هذا التقييم صورة الرمز سواء اكان ايجابياً ام سلبياً الذي تُحدد من خلاله طبيعة العلاقة المستقبلية (الحسن، 2010: 81). ويرى الباحثون ان التصورات الاجتماعية القادمة التي تحدد انتماء الفرد إلى مجموعة معينة تعتمد بالدرجة الاساس على طبيعة الرمز الذي تشكل حوله في ذهن الطرف المقابل الذي يحدد خيار الفرد على وفق نظرية التصنيف الذاتي التي سيجري التطرق اليها لاحقاً، في ان يجد نفسه ضمن هذه المجموعة فيشكل معها الهوية الخاصة به.

وتفترض نظرية الهوية الاجتماعية إن للفرد وجوهاً عديدة للذات تبعاً للسياق الاجتماعي الذي يوجد فيه، وطبيعة المشاعر الداخلية للفرد والجمعية والانتماء إلى مجموعة معينة والإحساس بالقوة والدافعية والأهداف المشتركة (Hewapathirana,2011:176). وعلى وفق (Jacobs,2013:44) فان الافراد لديهم تشكيلة واسعة من الهويات الاجتماعية، وذلك لارتباطهم بمدى واسع من المجموعات. لذلك فان بروز مفهوم الهوية الاجتماعية هو لشرح الاختلافات في السلوك بين الفرد كشخص والفرد كجزء من مجموعة (Korte,2007:171). ويعرف (Ashforth& Mael, 1989:20; Mael& Ashforth, 1992:104) الهوية الاجتماعية بأنها ميل الفرد إلى تصنيف نفسه والآخرين إلى مختلف الفئات الاجتماعية مثل العضوية التنظيمية والانتماء الديني والنوع الاجتماعي والفئة العمرية. من جانبه



يرى (Todd&Kent,2009:174) بأنها ميل الافراد إلى تصنيف انفسهم على وفق عضوية مجموعة معينة في محاولة منهم لإنشاء مشاعر ايجابية واضحة لأنفسهم في تلك المجموعة. أو هي دمج الهوية الشخصية مع المجموعة من اجل تعزيز ثقة الفرد بنفسه. ويختصر (Echabe&Castro,1993:121) تعريف الهوية الاجتماعية بانها هيكل ادراكي. وباحثون اخرون (Deaux, 2001: 1; Korte, 2007: 168; Tapper, 2013: 417; Wang& Zheng, 2012: 321) يشيرون إلى إن الهوية هي أن يرى الفرد نفسه كجزء او عضو في مجموعة معينة. ويتفق (Pluempavarn&Panteli,2007:6) مع من سبقه مضيافا إن و صف الفرد لنفسه كجزء من مجموعة معينة ينطوي على الكيفية التي يتصرف، ويتعاطف فيها مع المجموعة اعتمادا على المواقف المشتركة بينهم. فالهوية الاجتماعية هي واحدة من المعايير الاساسية التي تركز من خلالها على القوة في العلاقة بين المجموعة ليس بين الاشخاص فقط (Tapper,2013:418). ولا تختلف رؤية الباحثين في علم السلوك التنظيمي عن زملائهم في علم الاجتماع في تعريفهم للهوية الاجتماعية فقد عرفها (Blader&Tyler,2009:448) بأنها شعور الافراد بتقييم واحترام المنظمة لهم مما يعزز لديهم احترام الذات ويوفر لهم شعورا ايجابياً. ويشير اليها (Jacobs,2013:44) بانها كيفية ادراك الاعضاء لانتمائهم للمنظمة فضلاً عن علاقاتهم الفردية. ويصف (Kang et al.,2010: 169) الهوية الاجتماعية بأنها احساس الفرد بأنه عضو قيم في المنظمة، وإنها تعامله باحترام. وبناء لما تقدم يعرف الباحثون الهوية الاجتماعية بأنها ادراك الفرد لحقيقة انتمائه للمنظمة المبنية على التجارب والأهداف والقيم والمعايير المشتركة.

يتضح ان الجذر الاساس للهوية هو ذات الانسان وجوهره كما اشار إلى ذلك علماء اللغة والفلسفة، فالذات تمثل النواة الاساس لتشكل الهوية، يتبعها السمات الشخصية التي من خلالها يستشعر الفرد وجوده بين الاخرين في مجموعة معينة، وتبرز مكوناتها من خلال علم النفس، ثم تأتي المجموعة لتشكّل المجتمع بأكمله او المنظمة التي تنتمي اليها هذه المجموعة في اطار علم الاجتماع، ثم تشكل المجاميع بكل ما تحمله من سمات كينونتها التي تظهر في علم الانثروبولوجيا التنظيمية، وتمثل هذه العلوم جوهر علم السلوك التنظيمي.

2. ابعاد الهوية الاجتماعية للعاملين.

قدم كل من (Blader&Tyler,2009:448) ثلاثة ابعاد للهوية الاجتماعية للعاملين هي، التماثل و الهوية و المكانة. وفيما يأتي توضيحاً لكل بُعد من هذه الابعاد:

أ. التماثل: قدم مفهوم التماثل لأول مرة في دراسات علم الاجتماع من قبل الباحث (Tolman, 1943) الذي عرفه بأنه الشعور بالتطابق مع المنظمة (Meal&Ashforth,2001:197).

فالتماثل بحسب رؤية (Tolman,1943) هو بان يميل الفرد للشعور بالوحدة مع المجموعة، وان ثروتها هي ثروته، وأهدافها تصبح أهدافه، والنجاحات والايخفاقات تعد بالنسبة اليه نجاح وفشل له، وتصبح هيبته هيبته. وان استمرار بقائه مرهون ببقاء هذه المجموعة التي تعد بمثابة البديل عن حياته الشخصية؛ أي انها تكون متطابقة مع حياته الشخصية (Meal&Ashforth,2001:199). ومن ثم يعرف الافراد انفسهم خلال مدة معينة من خلال الآخرين، والعلاقات مع زملاء العمل، أي: إنه معرفة



الفرد فيما يتعلق بالآخرين والعلاقات وزملاء العمل (Shafaat et al., 2012:1259). مما ينتج عنه العديد من الفوائد للمنظمة وهي، تعزيز تقدير الذات، والإيثار، والشعور بالمعنى في الحياة والعمل، والشعور بالانتماء، وزيادة التطلعات (Meal&Ashforth,2001:202). فالعلاقة بين المنظمة والأفراد تؤثر على مواقفهم وسلوكياتهم ورفاهيتهم (Cole&Bruch,2006:585). وهكذا فان التماثل يتعلق بالفرد كفكرة شمولية تؤثر على الادراك والعاطفة والسلوك (Tuzun,2009:730). ويساعد التماثل القوي مع المنظمة الافراد على الشعور بذاتهم كأعضاء قيمين في المنظمة، فعندما تكون هويتهم قوية مع المنظمة يتولد لديهم شعور بان بقائهم مرتبط ببقاء المنظمة (Ge et al.,2010: 169).

والتماثل لا يحدث بين المنظمة والأفراد فقط، بل بين مجاميع العمل فيها، فالتماثل بين المجموعة يساعد المنظمة على بناء الهوية الايجابية (Kaiser et al.,2009:771)، ويعتمد التماثل على ادراك التشابهات مع هوية المنظمة، فعندما تتشابه عمليات المنظمة والاعضاء وتتماثل الصفات، يكون بإمكان الاعضاء الحصول على المعلومات حول المنظمة بكل سهولة (Gonzalez&Chakraborty,2012:331). وتماشيا مع نظرية الهوية الاجتماعية فان احدى الليات التي يستخدمها الفرد للدفاع عن نفسه، التي تعد بمثابة الحاجز تجاه القلق هي التماثل الاجتماعي (Castano et al.,2008:264). ويرى (Siegel&Sisaye,1997:150-151) إن التماثل مع المنظمة يتحقق من خلال مفهوم الذات للفرد حينما تتطابق ذات الفرد مع المجموعات داخل المنظمة ويحدث حينها الالتزام التنظيمي. وفي دراستهم اكدوا (Hogg et al., 2006: 2) على أن الافراد يميلون للبقاء مع المجموعة التي تمتاز باليقين العالي فيما يخص انفسهم والبيئة الاجتماعية من حولهم، فهم يرغبون بمعرفة تصرفات وسلوكيات من حولهم وهل هي متماثلة مع سلوكياتهم مما يسمح لهم بالتخطيط للتصرف بشكل صحيح وتجنب الأذى.

مما سبق يمكن القول: إن التماثل يعني أن يعبر انتماء الافراد إلى منظماتهم عن انتمائهم لأنفسهم، فالثناء والانتقاد الذي يقدم إلى منظماتهم هو بمثابة ثناء وانتقاد يقدم اليهم من الآخرين، والشعور تجاه الاخرين ممن ينتمون إلى المنظمة نفسها هو شعور بالاندماج معهم من خلال الافكار والتصرفات والسلوكيات وغيرها. فبحسب علماء الاجتماع كلما ازداد تشابه ادراكات واتجاهات الافراد كلما استطاعوا، وبقوة كبيرة توقع اساليبهم وردود افعالهم تجاه الاحداث الجديدة التي قد تطرأ (لامبرت ولامبرت، 1993: 163)

ب. **الهوية:** تمثل الهوية البعد الثاني من ابعاد الهوية الاجتماعية، والهوية او (المكانة الخارجية المدركة) عند (Blader&Tyler,2009: 448) هي تقييم الافراد حول وضعهم ومدى تقبلهم ضمن مجموعتهم، وهي تقييم خارجي لما تكون عليه المنظمة ضمن البيئة التي تعمل بها. والهوية تعكس ايضا الكيفية التي ينظر بها الاخرون إلى المنظمة (Pekdemir et al., 2014:121)، وهي ايضا رغبة الفرد في تعزيز احترامه لذاته ومكانته عندما يكون جزءا من مجموعة متميزة (Carmeli et al.,2006:95)، وبما يُمكنه من تعزيز تقديره الشخصي لذاته كونه عضواً قيماً في مجموعة معينة او منظمة معينة، فالهوية التنظيمية بالنسبة اليه انعكاس لذاته (Jones&Volpe,2010:3). وإن تحديد قيمة الافراد لأنفسهم يتحدد من خلال قيمة المنظمة لدى الاطراف من خارجها (Fuller et al.,2011:818-819).



ويرى (Dutton et al.,1994:239-241) ان هذا الادراك يستتبعه ارتباط ذاتي ايجابي او سلبي للفرد مع منظمته، فالارتباط الايجابي يتعلق بشعور الفرد ان انتمائه لهذه المنظمة يولد لديه انطباعاً بالفخر حول كونه عضواً فيها، في ضوء رؤية الآخرين الايجابية لها، اما الارتباط السلبي فيتعلق بشعور الفرد ان انتمائه لهذه المنظمة يولد لديه شعوراً بالانتقاص الذاتي للرؤية السلبية التي تتطوي عليها المنظمة لدى الغير. لقد اطلق (Smidts et al.,2000:7) على هذه الرؤية السلبية التي الخارجية المدركة، وهي الكيفية التي ينظر بها الآخرون إلى المنظمة. وان تقييم الفرد لذاته يعتمد على تقييم المنظمة في البيئة المحيطة (Kang et al.,2011:764).

ويذكر (Podnar,2011: 1616) إن الهوية هي من اهم العوامل التي تؤثر وبشكل ايجابي على تحديد هوية الافراد، إذ يشعر الافراد من خلالها بالفخر لانتمائهم لمنظمتهم. ويرى (Gkorezis et al.,2011:552) إن مفهوم الهوية يتشابه مع مفاهيم اخرى مثل الهوية التنظيمية المدركة التي تعني تقييم العاملين للاشياء التي تمثل المنظمة، في حين تشير السمعة التنظيمية إلى نظرة الغرياء الشاملة ومعتقداتهم حول المنظمة.

لقد اظهرت الدراسة التي قام بها (Subha& Sripirabaa,2013:22) ان صورة المنظمة الخارجية توفر العديد من الفوائد لها منها، إن التوظيف يكون اسهل واكثر فاعلية، ويمكن للمنظمات أن تحصل على مرشحين بمهارات أفضل، وكذلك يؤثر ذلك على زيادة الحوافز والمشاركة وتحسين الأداء، وأيضاً لا يساعد في بناء سمعة المنظمة بين الافراد الحاليين والمستقبلين فحسب وإنما ايضا يؤثر على اعمال المنظمة بصورة خاصة في المستقبل. وينظر (Morizio,2013: 19) إلى الهوية بأنها تساعد الافراد في المنظمة على تحديد احتياجاتهم التي تسهم في تعزيز الذات لديهم، وأيضاً تمكن الهوية الافراد من تحديد بعض السمات الايجابية التي من الممكن ان تربط وجوده بوجود المنظمة.

ج. المكانة: ينظر (Blader&Tyler,2009:448) إلى المكانة بأنها تشير إلى تقييم الافراد لوضعهم ومقبوليتهم كأعضاء قيمين ضمن مجموعة واحدة، فهي حكم تقييمي ضمن المجموعة. فيما رأى (Ramarajan&Barsade,2006:4) المكانة بانها الموافقة والاعتراف الذاتي من قبل الآخرين. اما (Cronin,2004:4) فقد عرفها بانها الموقف تجاه الاشخاص الذي سوف يؤدي إلى سلوك معين. ويُعد بُعد المكانة بعداً مهماً للأفراد لأنه يرضي لهم دافعين مهمين من دوافع الحياة الاساسية هما الحاجة للانتماء والسعي لتحقيق الذات (Huo et al., 2010:9)، إذ إن المكانة تعبر عن قيمة الفرد كإنسان (Ramarajan et al.,2008:4)، فهي تعكس وجهات نظر اعضاء المنظمة بعضهم تجاه بعضهم الاخر (Huo&Binning,2008:1571).

ويمكن القول إن المكانة تُظهر تحقيق الحاجات الاساسية للأفراد بحسب نظرية سلم الحاجات لماسلو، إذ إن الافراد دائماً ما يسعون إلى تحقيق الحاجات الاساسية لهم. فتحقيقها يشير الى المدى الذي تهتم فيه المنظمة بحالة الفرد ومكانته داخل المنظمة، فبدأً بالحاجات الاساسية التي تتضمن الحاجة للأكل والشرب والتي يدخل في سياقها مدى توفر الامن الوظيفي الذي من الممكن أن يحقق هذه الحاجات، وانتهاءً بالحاجة لتحقيق الذات التي تتطوي على حاجات التقدير والاحترام من قبل الآخرين. ولعل إسهامه ماسلو هذه فتحت الباب امام الباحثين للاهتمام بموضوع الحاجات ومدى تأثيرها على حياة



الفرد التنظيمية، فما اشار اليه (Blader&Tyler,2009) يعد تجديدا للفكر السابق من حيث اهمية الحاجات الاجتماعية لديمومة حياة الفرد داخل المنظمة.

ويرى (Bartel et al.,2012: 745) إن إدراكات الافراد لمكانتهم داخل المنظمة يُعد مؤشرا مهماً على جودة علاقتهم مع منظماتهم ككل. وعود على ذي بدء فان نظرية التصنيف الاجتماعي تتخلل سياق مفهوم المكانة، فالأفراد بموجب هذه النظرية عند تفكيرهم بانتمائهم لمجموعة ما فإنهم يفكرون في العوامل المهمة التي تجعل بعضهم يميل إلى البعض الاخر ويكونون مجموعات معاً، فالخبرات البشرية والأوضاع التنظيمية والاجتماعية ضرورية وأساسية لكفاءة وأصالة السير النفسي والاجتماعي، وان انضمام مجموعة إلى مجموعة اخرى يعتمد في كثير من الاحيان على التحيزات النفسية الاساسية التي تحدث بين الأفراد، وهيكله المعلومات بعضهم عن بعضهم الآخر (Mateeva&Dimitrov,2013:211-212).

ويُقسّم (Janoff-Bulman & Werther,2007: 3-6) المكانة على نوعين الاول هو المكانة الحتمية فالمكانة هنا واجب على كل انسان بحكم المنطق الأخلاقي، والثاني هو المكانة المشروطة التي تكون بين اعضاء المجموعة، لأنها تقوم على المقارنة بين اعضاء المجموعة بدلا من التركيز على العضوية في حد ذاتها.

لقد اكدت الدراسة التي اجراها (Petersen et al., 2004:113-114) على أن التفاعل والتماسك والتحفيز للانتماء بين المجموعات ينتج من المجموعات التي لديها قرارات مشتركة تكون اكثر عرضة للتفاعل والتماسك من المجموعات التي تتصرف بشكل فردي. وهو ما يؤكد ان الهويات المشتركة عامل حاسم ومهم لإدراك الافراد لمكانتهم بين اقرانهم والهوية فيما بينهم. واكد (Dovidio et al., 396-) إن هوية المجموعة تتشكل من خلال الاتجاهات والتقمص العاطفي الذي ينتج من خلاله السلوك داخل المجموعة، واكدت ذلك الدراسة التي اجراها (Smith etal,2007:441) من ان العواطف المشتركة بين المجموعة تعمل بشكل كبير على تماثل المجموعة وتنظيم المواقف بينها. وهي ذات النتائج التي جاءت بها دراسة (simon,2007:324) التي اكدت فيها ان هناك العديد من الاثار الايجابية للمكانة بين المجموعات، فهو تُعد بمثابة الرافد للتعاون الجماعي، فالمكانة هي مفهوم اخلاقي بحد ذاته، ينظر للمساواة بين اعضاء المجموعة بين البشر كمبدأ اخلاقي واجتماعي.

كما اكد (جلاب، 2011: 329) ان شعور الفرد بمقبوليته لدى زملائه ينعكس على نتائج ادائه فيما بعد، وعلى العكس من ذلك فان الفرد الذي يخامره شعور بالرفض من قبل الاخرين سوف ينخفض ادائه. ومن جانبه اشار (De Cremer&Tyler,2005:122-123) إن هناك جانبين يحددان خيار انتماء الفرد للمجموعة وإحساسه بأنه مرغوب ومحترم بينهم، الخيار الاول هو عدالة الاجراءات المتبعة بين افراد المجموعة، فعدالة الاجراءات تعني ان الفرد ذو مكانة محترمة داخل المجموعة، الجانب الثاني هو السمعة، فالتقييم الاجتماعي يعد عنصراً مهماً في عملية بناء الذات والهوية الاجتماعية والأفراد بطبيعتهم يرغبون بالحصول على السمعة او الصورة الايجابية بين زملائهم، فالسمعة تحدد كيف سيتم معرفة سلوك الفرد ومكافأته.



3. العلاقة البينية بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية للعاملين.

سبقت الاشارة إلى ان العقود النفسية تهتم بمحتوى التبادلات بين الفرد والمنظمة، وان الهوية الاجتماعية تهتم بالكيفية التي يندمج فيها الفرد مع المنظمة ليصبحا كيانا واحدا. هذه العلاقة التبادلية بين الطرفين تتطلب توازنا بينهما. لقد اشارت الدراسات إلى ان هناك علاقة بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية فعلى وفق (Henderson&Oleary-Kelly, 2012:83) فان عدم الالتزام بالعقد النفسي بين المنظمة والفرد يشكل تهديدا للهوية الاجتماعية داخل المنظمة أي هوية الفرد وانتمائه. فالالتزام تجاه المنظمة يأتي من خلال بناء الهوية الاجتماعية التي يتقاسم من خلالها الافراد القيم والالتزام العاطفي. وحينما يدرك الافراد ان المنظمة لاتفي بوعودها والتزاماتها تجاههم فإنهم يميلون للرد بالمثل على هذه السلوكيات (Bal et al., 2010:268)، ولعل من بين هذه السلوكيات هو التقليل من شأن الهوية الاجتماعية من خلال السلوكيات التي تسيء للمنظمة كالتهمك والسخرية منها امام الاخرين.

المبحث الثالث: الجانب التطبيقي للدراسة

يتمحور اهتمام هذا المبحث على عرض الجانب التطبيقي للدراسة وسوف يجري تناول جانبين هما تحليل اراء واستجابات عينة الدراسة، وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة وكما يأتي:

اولا: تحليل اراء افراد عينة الدراسة واستجاباتهم حول متغيرات الدراسة.

1. تحليل اراء افراد عينة الدراسة واستجاباتهم حول متغير العقد النفسي.

يعرض الجدول (11) التالي، نتائج تحليل اراء افراد عينة الدراسة واستجاباتهم البالغ عددهم (248) فردا من التدريسيين في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط حول متغير العقد النفسي وأبعاده، ويتضمن الجدول على الاوساط الحسابية الموزونة لأبعاد متغير العقد النفسي والأهمية النسبية لكل فقرة بهدف تحديد مستوى شدة الاجابة لكل منها، والانحرافات المعيارية لغرض تشخيص مدى تشتت الاجابات عن اوساطها الحسابية. وكما يأتي:



٥١٠١) نتائج اراء عينة الدراسة من التبريسين في الكليات الاهلية واستجاباتهم حول متغير العقد النفسي ونواحه

N=248

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	%	لا اتفق بشدة	%	لا اتفق	%	محايد	%	اتفق	%	اتفق بشدة	انواع العقود النفسية
1	65.65	1.08	3.282	6.048	15	18.95	47	26.61	66	37.5	93	10.89	27	CT1
3	61.45	1.089	3.073	9.274	23	20.56	51	31.05	77	31.85	79	7.258	18	CT2
4	60.32	1.194	3.016	12.5	31	22.18	55	27.02	67	27.82	69	10.48	26	CT4
5	50.24	1.087	2.512	17.74	44	35.89	89	29.84	74	10.48	26	6.048	15	CT5
2	64.44	1.059	3.222	6.452	16	18.55	46	30.65	76	35.08	87	9.274	23	CT8
الثالث	60.42	1.134	3.021	10.4	129	116.1	288	145.2	360	142.7	354	43.95	109	100%
6	54.35	1.135	2.718	12.5	31	37.1	92	24.19	60	18.55	46	7.661	19	CR2
3	66.53	1.015	3.327	4.839	12	15.32	38	32.66	81	36.69	91	10.48	26	CR4
2	67.1	0.991	3.355	4.839	12	14.11	35	30.65	76	41.53	103	8.871	22	CR5
5	59.27	1.198	2.964	15.32	38	19.76	49	25.81	64	31.45	78	7.661	19	CR6
4	64.92	1.18	3.246	9.677	24	18.15	45	22.98	57	36.29	90	12.9	32	CR7
1	67.9	1.13	3.395	7.258	18	15.32	38	22.58	56	40.32	100	14.52	36	CR8
الاول	63.35	1.136	3.167	9.073	135	119.8	297	158.9	394	204.8	508	62.1	154	100%
6	54.03	1.142	2.702	14.92	37	33.06	82	25.4	63	20.16	50	6.452	16	CB1
1	69.92	1.03	3.496	6.855	17	10.08	25	19.35	48	54.03	134	9.677	24	CB2
2	65.81	1.055	3.29	8.065	20	12.9	32	29.03	72	41.94	104	8.065	20	CB3
4	60.32	1.149	3.016	9.677	24	26.21	65	26.61	66	27.82	69	9.677	24	CB5
5	54.52	1.165	2.726	18.95	47	22.18	55	32.26	80	20.56	51	6.048	15	CB6
3	63.31	1.046	3.165	7.258	18	18.95	47	30.65	76	36.29	90	6.855	17	CB9
الثاني	61.32	1.134	3.066	10.95	163	123.4	306	163.3	405	200.8	498	46.77	116	100%
	61.77	1.136	3.088	10.13	427	359.3	891	467.3	1159	548.4	1360	152.8	379	جميع الابعاد



تشير النتائج في الجدول (11) إلى اتفاق إيجابي لهذا المتغير على المستوى العام إذ بلغت نسبة الاتفاق (61.77%) من عينة الدراسة، بوسط حسابي موزون (3.088) وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) والمعول عليه لتقييم مستويات استجابة افراد عينة الدراسة. وانحراف معياري بسيط نسبيا مقداره (1.12). وتشير هذه النتائج إلى وضوح متغير العقد النفسي لعينة الدراسة في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط. وفيما يأتي الوصف التفصيلي لأراء واستجابات افراد عينة الدراسة حول كل نوع من انواع العقد النفسي، وعلى النحو الاتي:

أ. عقد المعاملات.

تشير النتائج الواردة في الجدول (11) إلى ارتفاع الوسط الحسابي الموزون العام لبعده عقد المعاملات إذ بلغ (3.021)، وانحراف معياري عام بسيط نسبيا قدره (1.134). وتبين ان الوسط الحسابي العام اكبر من معامل الاختبار البالغ (3)، وهذا يعني: إن هذا النوع من العقود النفسية يعد واضحا وبشكل كبير لدى افراد عينة الدراسة في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط. اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (60.42%) من العينة المذكورة، وقد حاز هذا النوع من العقود النفسية على المرتبة الثالثة على سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.

ولعل من أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هي (CT1, Ct8) وقد حازت الفقرة (CT1) التي نصت (تستجيب الكلية لاهتماماتي الشخصية وتعتبرني جيدا) على نسبة اتفاق بلغت (65.65%) وبوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري بسيط نسبيا مقداره (1.08)، وهذا مؤشر ايجابي يدل على ان الكلية تستجيب لاهتمامات التدريسيين وتعير لهم الاهمية والاعتبار وهذا قد يكون من الناحية المعنوية فقط.

في حين كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (CT5) التي تتضمن (تهتم الكلية برفاهيتي الشخصية)، إذ كانت شدة الإجابة (50.24%) وبوسط حسابي (2.51) وانحراف معياري بسيط نسبيا مقداره (1.08)، وهذا ما اثبته النقطة السابقة إذ إن الاهتمام يكون من الناحية المعنوية فقط، ولا يكون من الناحية المادية ومن هنا لا يتم الاهتمام بتوفير عوامل الرفاهية للتدريسيين ضمن الكلية، لان ذلك قد يكون مكلفاً مادياً، ولا يوجد تخصيصات كافية لذلك.

ب. العقد الارتباطي.

تشير النتائج الواردة في الجدول (11) إلى ارتفاع الوسط الحسابي الموزون العام لبعده العقد الارتباطي إذ بلغ (3.167)، وانحراف معياري عام بسيط نسبيا قدره (1.136). وتبين ان الوسط الحسابي العام اكبر من معامل الاختبار البالغ (3)، وهذا يعني ان هذا النوع من العقود النفسية يعد واضحا وبشكل كبير لدى افراد عينة الدراسة في الكليات الاهلية بمنطقة الفرات الاوسط. اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (63.35%) من العينة المذكورة، وقد حاز هذا النوع من العقود النفسية على المرتبة الاولى على سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.

ولعل أبرز الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا المتغير هي (Cr8, Cr5) وقد حازت الفقرة (Cr8) التي تتضمن (يتوفر لي الامان الوظيفي في الكلية) على نسبة اتفاق بلغت (67.9) وبوسط حسابي (3.39)، وانحراف معياري بسيط نسبيا بلغت قيمته (1.13) ، وهذا يشير الى ان الامن



الوظيفي يتوفر في الكليات الاهلية فالجميع يستلمون مرتباتهم بشكل دوري اذ تعمل الكليات على اعطاء الرواتب في مواعيدها. وقد اتضح ذلك من خلال المقابلات التي اجراها الباحثون مع بعض التدريسيين في الكليات الاهلية، إذ إن معظمهم اجاب ان كلياتهم توفر لهم فرص المسار الوظيفي، وكذلك فرص الترقيات لمراتب علمية اعلى.

بينما كانت أقل نسبة اتفاق في هذا المتغير فقد كانت من نصيب الفقرة (Cr6) التي نصت على (توفر الكلية لي الاستقرار الوظيفي)، اذ بلغت (54.35) وبلغ الوسط الحسابي لها (2.96) في حين ان الانحراف المعياري كانت قيمته (1.19)، وبالنسبة لهذه النقطة فان لها علاقة مباشرة مع الفقرة السابقة إذ مع توافر الرواتب الشهرية في مواعيدها المحددة إلا ان ذلك لا يشير الى توفر حالة الاستقرار الوظيفي في الكليات الاهلية لانه من الشائع جدا ان الكليات الاهلية يمكن ان تستغني عن موظفيها متى ما شاءت الامر الذي لا يوفر الاستقرار الوظيفي للتدريسيين فيها. وقد تم تلمس الباحثون ذلك اثناء المقابلات الشخصية التي تم اجرائها مع بعض تدريسي الكليات الاهلية فمعظم من في هذه الكليات، يشوبه حاله الوجوم والقلق من مستقبله في هذا النوع من المنظمات.

ج. العقد المتوازن.

تشير النتائج الواردة في الجدول (11) إلى ارتفاع الوسط الحسابي الموزون العام لبعده العقد المتوازن اذ بلغ (3.066)، وبانحراف معياري عام بسيط نسبيا قدره (1.134). وتبين ان الوسط الحسابي العام اكبر من معامل الاختيار البالغ (3)، وهذا يعني ان هذا النوع من العقود النفسية يعد واضحا وبشكل كبير لدى افراد عينة الدراسة في الكليات الاهلية بمنطقة الفرات الاوسط. اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (61.32) من العينة المذكورة، وقد حاز هذا النوع من العقود النفسية على المرتبة الثانية على سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.

ولعل من أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا النوع من العقود النفسية هي (Cb2, Cb3) وقد حازت الفقرة (Cb2)، التي تضمنت (يمكنني الاعتماد على الكلية بالحصول على الاجور والمنافع لقاء عملي فيها)، على نسبة اتفاق بلغت (69.9%) وبوسط حسابي (3.49) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.03)، معبرا عن تشنت ضئيل في اجابات عينة الدراسة وهو ما يشير إلى توافر الاجور والمنافع لعينة الدراسة من قبل كلياتهم.

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (Cb1) التي تنص على (تقدم الكلية منافع ثابتة لعائلي)، حيث كانت شدة الإجابة (54.03%) وبوسط حسابي (2.7) وانحراف معياري بسيط نسبيا قدره (1.14).

وعلى الرغم من ان الكليات يمكن الاعتماد عليها في الحصول على الاجور لقاء العمل فيها فان هذا الامر هو متحقق فعلا لان الكلية تعطي الرواتب والأجور لقاء العمل فيها وهذا امر بديهي لكن من الضروري التأكيد منه لغرض تقييم عملية منح الرواتب والأجور للعاملين، وبخاصة وانه لا يمكن الاعتماد على هذه الرواتب والأجور في الحصول على إيرادات ثابتة للتدريسيين وعوائلهم، وخاصة بعد التغييرات التي حصلت لرواتب التدريسيين وأجور محاضراتهم في الجامعات الحكومية الرسمية والتي اوجدت فجوة بينها وبين مستوى الاجور في الكليات الاهلية.



ونستخلص من معطيات الجدول (11) المؤشرات التحليلية الآتية:

- أ. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال ابعاد العقد النفسي (3.08) بانحراف معياري قدره (1.13) ووزن مئوي (61.7%)، والوسط الحسابي هو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة.
- ب. جاء بعد العقد الارتباطي بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بوزن مئوي مقداره (63.3%) بوسط حسابي قدره (3.16) وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية (العقد المتوازن، عقد المعاملات) لتحتل المرتبة الثانية والثالثة على التوالي من حيث الأهمية النسبية. واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (12)

الجدول (12)

ترتيب الأهمية النسبية بين انواع العقد النفسي

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	انواع العقود النفسية
الثالث	60.4%	1.134	3.02	عقد المعاملات
الاول	63.35%	1.136	3.16	العقد الارتباطي
الثاني	61.32%	1.134	3.06	العقد المتوازن

2. تحليل اراء افراد عينة الدراسة واستجاباتهم حول متغير الهوية الاجتماعية للعاملين.

يعرض الجدول (13) التالي نتائج تحليل اراء افراد عينة الدراسة واستجاباتهم البالغ عددهم (248) فرداً من التدريسيين في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط حول متغير الهوية الاجتماعية للعاملين وأبعادها، ويتضمن الجدول على الاوساط الحسابية الموزونة لأبعاد متغير الهوية الاجتماعية للعاملين، والأهمية النسبية لكل فقرة بهدف تحديد مستوى شدة الاجابة لكل منها، والانحرافات المعيارية لغرض تشخيص مديات تشتت الاجابات عن اوساطها الحسابية. وتشير النتائج إلى اتفاق إيجابي لهذا المتغير على المستوى العام اذ بلغت نسبة الاتفاق (73.19) من عينة الدراسة، بوسط حسابي موزون (3.659)، وهو اعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3) والمعول عليه لتقييم مستويات استجابة افراد عينة الدراسة، وانحراف معياري بسيط نسبياً مقداره (1.016).



تأثير ابعاد هوية العاملين الاجتماعيه على اداءهم في العمل

(١٠١) (١٠١) الثالث عشر - العدد ١٠١ - المجلد الثاني عشر - تشرين الثاني ٢٠١٠

الجدول (13) نتائج اراء عينة الدراسة من التدرسين في الكليات الاعليية واستجاباتهم حول متغير الهوية الاجتماعية للعاملين وابعادها N=248

الترتيب	الاهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط	%	لا اتفق بشدة	%	لا اتفق	%	محايد	%	اتفق	%	اتفق بشدة	الابعاد الهوية الاجتماعية للعاملين
1	83.63	0.837	4.181	1.613	4	2.823	7	9.274	23	48.39	120	37.9	94	ID1
3	81.13	0.898	4.056	2.016	5	4.435	11	12.1	30	48.79	121	32.66	81	ID2
4	77.1	1.008	3.855	2.016	5	8.871	22	20.16	50	39.52	98	29.44	73	ID3
2	79.44	0.933	3.972	1.613	4	6.048	15	16.94	42	44.35	110	31.05	77	ID4
الاول	80.32	0.927	4.016	1.815	18	22.18	55	58.47	145	181	449	131	325	100%
4	64.92	1.002	3.246	3.629	9	20.16	50	33.87	84	32.66	81	9.677	24	PR2
3	70.4	1.002	3.52	3.226	8	13.31	33	26.21	65	42.74	106	14.52	36	PR3
1	75.81	0.898	3.79	2.419	6	6.048	15	20.16	50	52.82	131	18.55	46	PR4
2	73.87	0.995	3.694	2.419	6	10.48	26	23.39	58	42.74	106	20.97	52	PR5
الثاني	71.25	0.996	3.563	2.923	29	50	124	103.6	257	171	424	63.71	158	100%
1	75.65	0.927	3.782	3.226	8	6.452	16	17.34	43	54.84	136	18.15	45	RE1
3	70.73	0.939	3.536	1.613	4	13.71	34	27.02	67	44.76	111	12.9	32	RE2
2	73.63	0.96	3.681	2.419	6	10.89	27	19.76	49	50	124	16.94	42	RE3
4	70.56	0.977	3.528	4.435	11	10.08	25	25.4	63	48.39	120	11.69	29	RE4
5	69.92	0.965	3.496	4.435	11	9.274	23	29.84	74	45.16	112	11.29	28	RE5
6	57.82	1.149	2.891	13.31	33	24.6	61	29.03	72	25.81	64	7.258	18	RE6
الثالث	69.72	1.027	3.486	4.906	73	75	186	148.4	368	269	667	78.23	194	100%
	73.19	1.016	3.659	3.456	120	131	365	269	770	484.3	1540	173	677	جميع الابعاد



وتشير النتائج في الجدول (13) إلى توافر متغير الهوية الاجتماعية للعاملين لعينة الدراسة في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط. وفيما يأتي الوصف التفصيلي لأراء واستجابات افراد عينة الدراسة حول كل بعد من ابعاد الهوية الاجتماعية للعاملين، وعلى النحو الاتي:

أ. التماثل.

تشير النتائج الواردة في الجدول (13) إلى ارتفاع الوسط الحسابي الموزون العام لبعد التماثل اذ بلغ (4.016)، وبتحرف معياري عام قدره (0.927). وتبين ان الوسط الحسابي العام اكبر من معامل الاختبار البالغ (3)، وهذا يعني ان هذا البعد يُعد واضحاً وبشكل كبير لدى افراد عينة الدراسة في الكليات الاهلية بمحافظات الفرات الاوسط. اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (80.32) من العينة المذكورة، وقد حاز هذا البعد على المرتبة الاولى على سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة. وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا البعد هي الفقرة (Id1) والتي نصت على (يكون عملي مهما في الكلية لدرجة انه يشعرني بوجودي) إذ كان الاتفاق عليها بنسبة بلغت (83.6%) وبوسط حسابي موزون بلغ (4.18) وانحراف معياري قدره (0.837) وتشير هذه الفقرة الى ان الاستاذ الجامعي يشعر بوجوده اينما كان بمجرد انه يقدم خدماته التعليمية والبحثية فان ذلك يكون مهما له ويجعله فخورا وراضيا على الرغم من بعض الامور السلبية التي قد تحدث احيانا.

بينما كانت أقل نسبة اتفاق من نصيب الفقرة (Id3) اذ بلغت (77.1)، وقد نصت هذه الفقرة على (توجيه الانتقاد للكلية هو بمثابة انتقاد شخصي لي) اما الوسط حسابي فقد بلغ (3.85) والانحراف المعياري كانت قيمته (1.00)، و هذه النسبة المتدنية قد تكون ناتجة عن ان اغلب التدريسين لا يشعرون بانتمائهم الدائم للكليات الاهلية وانهم يحاولون البحث عن فرصة اخرى في الجامعات الحكومية، وهذا يشعرهم بعدم الاكتراث عندما يتم توجيه الانتقاد الى كلياتهم التي يعدونها محطة سوف يغادرونها يوما ما.

ب. الهوية.

تشير النتائج الواردة في الجدول (13) إلى ارتفاع الوسط الحسابي الموزون العام لبعد الهوية اذ بلغ (3.563)، وبتحرف معياري عام قدره (0.996). وتبين ان الوسط الحسابي العام اكبر من معامل الاختبار البالغ (3)، وهذا يعني ان هذا البعد يعد واضحاً وبشكل كبير لدى افراد عينة الدراسة في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط، اما نسبة الاتفاق فقد بلغت (71.25) من العينة المذكورة، وقد حاز هذا البعد على المرتبة الثانية على سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.

ولعل أبرز الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا المتغير هي الفقرة (Pr4) التي تتضمن (يضي عملي بالكلية انعكاسا على شخصي) وباتفاق (75.8%) بوسط حسابي (3.79)، وبتحرف معياري بلغت قيمته (0.898)، إذ يحصل الاستاذ الجامعي بشكل دائم على فوائد معنوية دائمة اثناء تأديته لعمله ممكن ان تنعكس بالايجاب على شخصيته، بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (Pr2) (يندهش الآخرون عندما اخبرهم اني احد منتسبي هذه الكلية)، إذ كانت شدة الإجابة (64.9%) وبوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (1.00). وهذا الامر قد يكون بسبب النظرة السلبية عن



الكليات الاهلية التي يعدها كثيرون بانها ربحية اكثر من كونها علمية وينظرون اليها على انها تاتي بالمرتبة الثانية بعد الجامعات الحكومية.

ج. المكانة.

تشير النتائج الواردة في الجدول (13) إلى ارتفاع الوسط الحسابي الموزون العام لبعدها المكانة اذ بلغ (3.659)، وانحراف معياري عام قدره (1.016). وتبين ان الوسط الحسابي العام اكبر من معامل الاختبار البالغ (3)، وهذا يعني ان هذا البعد يعد واضحا وبشكل كبير لدى افراد عينة الدراسة في الكليات الاهلية في محافظات الفرات الاوسط، أما نسبة الاتفاق فقد بلغت (73.19) من العينة المذكورة، وقد حاز هذا البعد على المرتبة الثالثة على سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.

ولعل أبرز العناصر التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هي الفقرات (Re1, Re3) وقد حازت الفقرة (Re1) والتي نصت على (تحتزم الكلية دوري الذي اقوم به) على نسبة اتفاق بلغت (75.6%) وبوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري بلغت قيمته (0.927)، وهذا يشير الى ان الدور الذي يلعبه الاستاذ الجامعي جدير بالتقدير والاحترام من قبل الكلية وهذا كله يشير الى ان هنالك تقديراً معنوياً لهذا الدور.

بينما كانت أقل نسبة في هذا المتغير للفقرة (Re6) حيث تضمنت (تعتقد الكلية بصعوبة ايجاد بديل عني)، إذ كانت شدة الإجابة (57.8%) وبوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (1.14)، ومن هنا لا بد من الإشارة الى ان اغلب الكليات الاهلية لاتجد صعوبة في ايجاد بديل عن الاساتذة الجامعيين لديها، لأنها قد تلجا الى عدد من الاساليب لجذب بدلاء اخرين عند الضرورة مثل زيادة الاجور والرواتب مما قد يسهل من عملية ايجاد البدلاء.

واخيرا نستخلص من معطيات الجدول (13) المؤشرات الآتية:-

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال ابعاد الهوية الاجتماعية للعاملين (3.65) بانحراف معياري قدره (1.01) ووزن مئوي (69.7%)، والوسط الحسابي هو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة.

2. جاء بعد التماثل بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بوزن مئوي مقداره (80.3%) بوسط حسابي قدره (4.01)، وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية (الهوية، المكانة) لتحتمل المرتبة الثانية والثالثة على التوالي.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (14)

الجدول (14)

ترتيب الأهمية النسبية بين ابعاد الهوية الاجتماعية للعاملين

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	المتغيرات
الاول	80.3%	0.927	4.01	التماثل
الثاني	71.2%	0.996	3.56	الهوية
الثالث	69.7%	1.02	3.48	المكانة



ثانياً. اختبار وتحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة: سيجري في هذه الفقرة تحليل علاقات والارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة وكما يلي:

1. اختبار وتحليل علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة: تهدف هذه الفقرة إلى اختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها فرضية الارتباط الرئيسة وما انبثق عنها من فرضيات فرعية. وكما يأتي:

فرضية العدم: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية للعاملين.

فرضية الوجود: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية إحصائياً بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية للعاملين.

الجدول (15) نتائج علاقات الارتباط بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية للعاملين

رمز المتغير	المتغيرات	عقد المعاملات	العقد الارتباطي	العقد المتوازن	العقد النفسي	التماثل	الهيئة	المكانة	الهوية الاجتماعية للعاملين
Ct	عقد المعاملات	1	0.662**	0.677**	0.865**	0.292**	0.385**	0.580**	0.511**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N								
Cr	العقد الارتباطي	1		0.789**	0.918**	0.381**	0.431**	0.566**	0.557**
	Sig. (2-tailed)			0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N								
Cb	العقد المتوازن	1			0.910**	0.407**	0.485**	0.598**	0.602**
	Sig. (2-tailed)				0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N								
Cp	العقد النفسي	1				0.400**	0.482**	0.647**	0.619**
	Sig. (2-tailed)					0.000	0.000	0.000	0.000
	N								
Id	التماثل	1					0.626**	0.450**	0.815**
	Sig. (2-tailed)						0.000	0.000	0.000
	N								
Pr	الهيئة	1						0.526**	0.872**
	Sig. (2-tailed)							0.000	0.000
	N								
Re	المكانة	1							0.803**
	Sig. (2-tailed)								0.000
	N								
IS	الهوية الاجتماعية للعاملين	1							
	Sig. (2-tailed)								
	N								

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من الجدول (15) وجود علاقة ارتباط موجبة بين العقد النفسي (X2) والهوية الاجتماعية للعاملين (M) على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد الفرعية وتراوحت قيمة معامل



الارتباط بين (0.918-0.292) وبلغت قيمة معامل الارتباط العام (0.619)، وقد كانت هذه العلاقات معنوية تبعا لقيمة (p-value) ، وهذا يشير الى تحقق الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات المنبثقة منها.

2. اختبار وتحليل فرضيات التأثير: تهدف هذه الفقرة إلى اختبار علاقات التأثير بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها فرضية التأثير الرئيسية وما انبثق عنها من فرضيات فرعية. وكما يأتي:

فرضية العدم : لا يؤثر العقد النفسي معنويا في الهوية الاجتماعية للعاملين .

فرضية الوجود: يؤثر العقد النفسي معنويا في الهوية الاجتماعية للعاملين .

يشير الجدول (16) إلى معنوية تأثير العقد النفسي في الهوية الاجتماعية للعاملين ، إذ بلغت قيمة (F) (152.7) التي تعد قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (0.05) ، كما ان القدرة التفسيرية لهذا النموذج سجلت قراءة بلغت (0.383) ، وهذا يشير إلى ان العقد النفسي يفسر ما قيمته (38.3%) من المتغير المستجيب والمتمثل الهوية الاجتماعية للعاملين، وقد كانت معادلة الانحدار للعلاقة بين المتغيرين كالآتي :

$$Y = \alpha + \beta X$$

$$\text{العقد النفسي} = (0.619) + (0.687) = \text{الهوية الاجتماعية للعاملين}$$

وهذا يؤكد قبول الفرضية على المستوى الكلي ، اما على مستوى الابعاد ، فقد كانت كالآتي :

1) الفرضية الفرعية الاولى: حقق بعد (عقد المعاملات) تأثيرا ذو دلالة معنوية في (الهوية الاجتماعية للعاملين) ، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى (0.05) $(P \leq)$ ، وبقية (α) تعادل (0.520) ، في حين كانت قيمة (β) (0.511)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$\text{(عقد المعاملات)} = (0.520) + (0.511) = \text{(الهوية الاجتماعية للعاملين)}$$

وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في بعد عقد المعاملات يقود إلى تغيير مقداره (0.511) في (الهوية الاجتماعية للعاملين) ، وان المتغير المستقل يفسر (0.26.1%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد وفقا لقيمة (R2) .

2) الفرضية الفرعية الثانية : أظهر بعد (العقد الارتباطي) تأثيرا ذو دلالة معنوية في (الهوية الاجتماعية للعاملين) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى (0.05) $(P \leq)$ ، وبقية (α) تعادل (0.508) ، في حين كانت قيمة (β) (0.557)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$\text{(العقد الارتباطي)} = (0.508) + (0.557) = \text{(الهوية الاجتماعية للعاملين)}$$

وهذا يعني ان تغييراً مقداره (1) في بعد العقد الارتباطي يقود إلى تغيير مقداره (0.557) في (الهوية الاجتماعية للعاملين) ، وان المتغير المستقل يفسر (31%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد وفقا لقيمة (R2) .

3) الفرضية الفرعية الثالثة : حقق بعد (العقد المتوازن) تأثيرا ذو دلالة معنوية في (الهوية الاجتماعية للعاملين) ، عبر ما تؤشره قيمة (F) المحسوبة التي تجاوزت قيمتها الجدولية عند مستوى



($P \leq 0.05$) ، وقيم المعلمة (α) التي بلغت (0.648)، ثم قيمة المعلمة (β) (0.602) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$\text{(العقد المتوازن)} = (0.648) + (0.602) = \text{(الهوية الاجتماعية للعاملين)}$$

وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد العقد المتوازن يحدث تغييراً مقداره (0.602) في (الهوية الاجتماعية للعاملين) ، وانه يفسر (36.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد ، وفقا لقيمة (R2).

وبشكل عام حققت ابعاد العقد النفسي مجتمعة تأثيرا معنويا وفقا لقيمة (F)، وبلغت قيمة ($R2=0.392$) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار المتعدد بالصيغة الآتية:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = \alpha + \beta_1CT + \beta_2CR + \beta_3CB$$

$$Y = 1.474 + 0.152(CT) + 0.164(CR) + 0.370(CB)$$

$$\text{(العقد الارتباطي)} + 0.164 \text{ ((عقد المعاملات)} + 0.152) + 1.474 = \text{الهوية الاجتماعية للعاملين}$$

$$\text{العقد المتوازن)} + 0.370$$

الجدول (16)

خلاصة المؤشرات التحليلية لتأثير العقد النفسي في الهوية الاجتماعية للعاملين

الدالة	β	α	R2	P	Df	F			
دالة	0.511	0.520	0.261	0.000	1,246	86.92	عقد المعاملات (CT)		
دالة	0.557	0.508	0.310	0.000	1,246	10.51	العقد الارتباطي (CR)		
دالة	0.602	0.648	0.363	0.000	1,246	140.1	العقد المتوازن (CB)		
دالة	0.619	0.687	0.383	0.000	1,246	152.7	العقد النفسي		
دالة	0.370	0.164	0.152	1.474	0.392	0.001	3,244	52.44	الابعاد مجتمعة

وعلى ضوء المؤشرات التحليلية انفة الذكر يتضح أن جميع ابعاد العقد النفسي كان لها تأثيراً معنوياً في (الهوية الاجتماعية للعاملين) وهذا يثبت تحقق الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

يهتم هذا المبحث بعرض اهم ما توصلت اليه الدراسة من استنتاجات وتوصيات وكما يأتي:
اولاً: الاستنتاجات.

1. الاستنتاجات المتعلقة بمتغير العقد النفسي.

أ. ان العقد النفسي يعد واضحاً وبصورة كبيرة لدى عينة الدراسة من التدريسيين في الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الاوسط.

ب. لا تهتم الكليات الاهلية بتوفير مقومات الرفاهية الشخصية للتدريسيين المنضمين اليها، ولعل مرد ذلك هو ان العلاقة بين ادارة الكليات والتدريسيين لا تتعدى اطار العمل نفسه.



- ت. هناك ادراك واضح لدى عينة الدراسة من التدريسيين في الكليات الاهلية حول العقود الارتباطية التي يكون محور اهتمامها العوامل الانسانية داخل المنظمة، إذ حظي هذا البعد على المرتبة الاولى لسلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.
- ث. وجود التزام بمستوى مقبول بالعقود الارتباطية داخل الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الأوسط، إذ يتوافر الامن الوظيفي لدى عينة الدراسة فمعظم التدريسيين يتقاضون رواتبهم على وفق الشهادات الممنوحة لهم والالقاب العلمية.
- ج. تحرص معظم الكليات الاهلية على توفير فرص المسار الوظيفي للتدريسيين العاملين فيها، الامر الذي من شأنه أن يزيد من مستوى التزام بعض التدريسيين لاسيما فئة الشباب منهم بالعمل في هذه الكليات.
- ح. انخفاض مستوى المنافع والاجور الثابتة التي تقدمها بعض الكليات الاهلية لعوائل التدريسيين متمثلة (بمخصصات الزوجية والاطفال)، فمعظم الكليات الاهلية تمنح التدريسيين رواتب مقطوعة بدون مخصصات فقط تحتسب الشهادة فيها. وهو مؤشر سلبي يشير إلى عدم التزام الكليات بالعقود النفسية للتدريسيين، وتخوف بعض التدريسيين من استمرار العمل مع هذه الكليات الامر الذي قد يؤدي إلى ضعف التزامهم بالمقابل تجاه الكليات، ومن ثم ضعف بناء هويتهم الاجتماعية.
- خ. لا تسهم الكليات الاهلية في تطوير مهارات التدريسيين، وهو مؤشر سلبي لعدم التزام الكليات المذكورة بمضامين العقد الارتباطي.
- د. يمتلك التدريسيين في الكليات تصوراً واضحاً فيما يخص العقد المتوازن الذي يجمع ما بين ميزات عقد المعاملات والعقد الارتباطي، و حاز هذا النوع من العقود النفسية على المرتبة الثانية في سلم تقدير عينة الدراسة في الكليات المذكورة.
- ذ. تحاول الكليات الاهلية بقدر المستطاع أن توفر حالة من التوافق بين متطلبات العقود النفسية للمعاملات والعقود الارتباطية.
- ر. تتخذ الكليات الاهلية قراراتها من دون ان تأخذ بنظر الاعتبار اهتمامات التدريسيين وهذا يعد مؤشرا سلبيا بضعف التزامها بالعقود النفسية المتوازنة والإخلال بالعقد النفسي بشكل عام، وربما تعد هذه النتائج متناقضة نوعا ما مع نتائج الدعم التنظيمي المدرك، والتي اتفق فيها عينة الدراسة على ان كلياتهم تهتم بأرائهم نوعا ما. ويفسر ذلك بحالة الخشية التي تنتاب التدريسيين من فقدان وظائفهم في هذه الكليات لذلك قد يحجم بعضهم عن ذكر رأيه الصريح فيما يخص تعاملات الكلية معهم.
- ز. هناك علاقة ارتباط ايجابية بين العقد النفسي والهوية الاجتماعية بابعادها (التماثل، والهوية، والمكانة) مما يعني ان زيادة اهتمام الكليات الاهلية بتنفيذ مضامين العقد النفسي يسهم في تعميق اواصر الهوية الاجتماعية وبنائها لدى التدريسيين.



س. يرتبط العقد النفسي بالانغماس الوظيفي لدى التدريسيين في الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الاوسط وبشكل ايجابي. مما يعني ان زيادة الاهتمام بتنفيذ مضامين العقد النفسي يسهم في تعزيز الانغماس الوظيفي لدى التدريسيين في الكليات الاهلية بمحافظة الفرات.

2. الاستنتاجات المتعلقة بمتغير الهوية الاجتماعية للعاملين.

أ. يمتلك التدريسيون في الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الاوسط تصوراً واضحاً حول مفهوم الهوية الاجتماعية.

ب. يمتلك التدريسيون في الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الاوسط تماثلاً قوياً، تجاه ما يقومون به من اعمال وتجاه الكليات التي يعملون فيها، ومرد ذلك ان الاستاذ الجامعي يشعر بوجوده اينما كان بمجرد ان يقدم خدماته التعليمية والبحثية فان ذلك يكون مهما بالنسبة اليه ويجعله فخوراً وراضياً حتى مع وجود بعض الامور السلبية التي قد تحدث احياناً.

ت. هناك ضعف واضح لدى عينة الدراسة تجاه انتماهم وشعورهم بالهوية الاجتماعية تجاه الكليات التي ينتمون اليها سواء اكانت علمية ام انسانية. فالتدريسي لا يعير اهتماماً إذا ما جرى انتقاد كليته او التقليل من شأنها، ويمكن ان يعزى ذلك إلى ان الكليات الاهلية هي نفسها لا تعبر اهمية لبناء الهوية لدى التدريسي، فليس هناك علاقات تبادل قائمة بين الطرفين، مما يولد لديهم شعوراً بقبول الانتقادات التي توجه للكليات من الاطراف الاخرى. و ان التدريسي يرى ان وجوده في الكليات الاهلية مرحلة يمر بها، ولاشك في انها سوف تنتهي في وقت ما فلا يرى حاجة؛ لان يكون متفاعلاً مع هذه المرحلة التي يمكن ان يعدها سيئة بالنسبة اليه.

ث. وجود اتفاق بمستوى عالٍ بين التدريسيين على أن وجودهم في الكليات الاهلية لن يضيف إلى شخصيتهم العلمية شيئاً كثيراً. ويمكن أن يعزى ذلك إلى إن وجودهم في الكليات الاهلية هو مرحلة مؤقتة، وثانياً لان التدريسي وبحسب مكانته العلمية هو من يضيف للمكان القيمة بوجوده فيه لا المكان من يضيف اليه القيمة، فهو بما يمتلكه من ثروة علمية وفكرية ومعرفة ومهارة يضيف على المكان طابع القيمة.

ج. أن شعور التدريسيين بالانتماء والمحبة والود والمساعدة لبعضهم قد لا يكون باعته الاصيلي السياسات التي تتبعها الكليات معهم بقدر ما يكون باعته الاساس هو طبيعة المجتمع الذي ينتمون اليه وطبيعة البيئة والدين والاخلاق والاعراف الاجتماعية وهي القواسم المشتركة للعلاقات بين الافراد في المجتمع. لذلك قد تكون هذه العوامل هي من يحفز الفرد على الانغماس في العمل وادائه بالصورة المطلوبة حتى مع عدم توفر الدعم او عدم التزام الكلية بالعقود النفسية.

ح. لوحظ ان التدريسيين في الكليات الاهلية بمحافظة الفرات الاوسط يشعرون بالاهمية والفخر عند ادائهم لعملهم مما ينعكس بصورة ايجابية على شخصيتهم ومن ثم هويتهم الاجتماعية في المكان الذي ينتمون اليه، وقد يعود ذلك بالاساس إلى اعتداد التدريسي بشخصيته العلمية وشهادته ومكانته العلمية.



- خ. يرى كثير من التدريسيين ان كلياتهم هي ليست الافضل مقارنة مع الكليات الاخرى الامر الذي يعني ان هذه الكليات لا تحظى بتقدير التدريسيين العاملين فيها من حيث مستوى مساهمتها في تقدم حركة البحث العلمي، ومستوى الخدمات التعليمية المميزة فيها.
- د. إن الكليات الاهلية تحترم وبشدة الدور الذي يؤديه التدريسي فهو جدير بالاحترام والتقدير. وهذا مؤشر ايجابي يسهم في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين.
- ذ. تؤثر الهوية الاجتماعية تأثيراً مقبولاً في الانغماس الوظيفي للتدريسيين. بل تأثير الدعم التنظيمي المدرك والعقد النفسي في الانغماس الوظيفي يكون كبيراً عند المرور بالهوية الاجتماعية للعاملين.
- ثانياً: التوصيات.**

1. التوصيات المتعلقة بمتغير العقد النفسي.

- أ. ينبغي على الكليات الاهلية ان تبدي التزاما اكبر بالعقود النفسية للتدريسيين والوفاء بها لما لها من تأثيرات على بناء هوياتهم الاجتماعية داخل الكلية، فقد لوحظ بان هناك التزاما ضعيفا بعقود المعاملات، أي: العقود التي تختص بالمكاسب المادية، وقد اتضح ذلك ايضا في محور الدعم التنظيمي.
- ب. يتعين على الكليات ان تزيد من مستوى اهتمامها بالعقود الارتباطية، وهي العقود التي تهتم بالنواحي الانسانية لحياة الفرد، وان تبدي اهتماما اكبر للوفاء بها لما لها من تأثيرات ايجابية على هويتهم وانغماسهم الايجابي في العمل.
- ت. ان توفير الاستقرار والأمان الوظيفيين ينبغي ان يكون من اولويات الوفاء بالعقود النفسية. لذلك يتوجب على الكليات الاهلية ان تهتم بتوفير هذين الامرين.
- ث. على الكليات الاهلية وهي منظمات تسعى إلى اثبات وجودها بين الكليات الحكومية أن تقوم وبكامل طاقتها بتطوير مهارات التدريسيين، فتكون بذلك قد أوفت بجانب من عقودها النفسية تجاههم وأيضاً تكون قد كونت سمعة بين مثيلاتها من الكليات تزيد من مستوى جذب الاساتذة للانضمام اليها.
- ج. من المهم للكليات الاهلية أن توفر حالة من التوافق بالالتزام بتنفيذ العقود النفسية وما العقود المتوازنة الا تمثيلا لهذا التوازن الذي يجمع ما بين العقد الارتباطي (الروحي) وعقد المعاملات (المادي).
- ح. من الضروري ان تقوم الكليات الاهلية بزيادة اهتمامها بمضامين العقد النفسي بما من شأنه ان يعمق من الهوية الاجتماعية ويزيد من الانغماس الوظيفي لدى التدريسيين فيها.

2. التوصيات المتعلقة بمتغير الهوية الاجتماعية للعاملين.

- أ. من المهم للكليات الاهلية ان تعمق الهوية الاجتماعية لدى التدريسيين فيها من خلال الاهتمام بأبعادها الفرعية الامر الذي من شأنه ان يرتقي بأداء هذه الكليات، اذ لوحظ ان هناك ضعفا في بناء الهوية الاجتماعية لدى عينة الدراسة وهو امر يندرج بتفكك النسيج الاجتماعي داخل هذه الكليات ان لم تتخذ الكلية ما يلزم لبناء الهوية من قبيل الالتزام بتقديم الدعم والوفاء بالعقود النفسية.



ب. من المهم جدا ان تعمل ادارات الكليات الاهلية على مواجهة حالة الشعور باللامبالاة لدى معظم التدريسيين من خلال الحد من شعورهم ان الانتقادات التي توجه للكليات شيء لا علاقة لهم به، فهم بهذا العنوان يفقدون لهوية حقيقية تربطهم بكلياتهم، لذلك يتوجب على الكليات الاهلية ان تعطي مساحة اكبر من اهتمامها لغرس هوية اجتماعية ايجابية وبنائها لدى التدريسيين فيها.

ت. ينبغي على الكليات الاهلية ان تستثمر الصلات الاجتماعية التي تتولد عفويا بين التدريسيين نتيجة المحبة والمودة التي تنشأ بينهم بمرور الوقت فتقوم بتعزيزها بهدف بناء هوية اجتماعية ايجابية من شأنها ان ترتقي باداء الكليات بين مثيلاتها من الكليات الاخرى.

ث. على الكليات الاهلية ان تقوم ببناء صورة خارجية مدركة لدى المجتمع فالمكانة التي تعطيها للتدريسيين تنعكس على هويتهم الاجتماعية، ومن ثم تنعكس على المجتمع الذي تمثله هذه الشريحة.

ج. على الكليات الاهلية وهي منظمات خدمية ان تأخذ بالحسبان ان بناء الهوية الاجتماعية لدى التدريسيين ليس مرحلة عابرة يمر بها الفرد منهم بل هو انتماء له انعكاسات مستقبلية يأخذه معه الفرد حتى بعد خروجه من الكلية، بل حتى وبعد تحوله إلى منظمة اخرى فهو يسهم في بناء سمعة ايجابية للكلية.

مصادر البحث

- القرآن الكريم

1. العربية.

1. الجرجاني، علي بن محمد، (2003)، (كتاب التعريفات)، ط1، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
2. جلاب، إحسان دهش، (2011)، (إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير)، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
3. الجليبي، سوسن شاكر مجيد، (2007)، "اسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية"، ط1، دييونو للطباعة والنشر، عمان.
4. سيكاران، اوما، (2006)، "طرق البحث في الإدارة مدخل لبناء المهارات البحثية"، ترجمة إسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض.
5. الطوسي، ابي جعفر محمد بن الحسن، (2007)، "تهذيب الاحكام في شرح المقدمة للشيخ المفيد"، ج/7 دار التعارف، بيروت.
6. عمر، احمد مختار، (2008)، "معجم اللغة العربية المعاصرة"، المجلد الاول، ط1، عالم الكتب للنشر والطباعة، القاهرة.
7. غدنز، أنتوني، (2005)، (علم الاجتماع)، ط4، المنظمة العربية للترجمة، مؤسسة ترجمان، ترجمة فايز الصباغ.
8. فرويد، سيجمند، (1982)، (الأنا والهوا)، ط4، دار الشروق، ترجمة، محمد عثمان نجاتي.
9. لامبرت و. وليم و لامبرت أ. وولاس، (1993)، (علم النفس الاجتماعي)، ترجمة سلوى الملا، ط2،



دار الشروق.

10. لبيض، سالم (2009)، (الهوية، الإسلام، العروبة، التونسية)، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت.
 11. المعجم الفلسفي، (1983)، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة.
 12. المعجم الوسيط، (2004)، مجمع اللغة العربية، ط4، مكتبة الشروق، القاهرة.
 13. نيسبت، روبرت و بيران، روبرت، (1990)، (علم الاجتماع)، ط1، ترجمة جريس خوري، منشورات دار النضال للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت.
 14. الواكدي، جلييلة المليح، (2010)، (مفهوم الهوية مساراته النظرية والتاريخية في الفلسفة- في الانثروبولوجيا وفي علم الاجتماع)، مركز النشر الجامعي.
2. المصادر الاجنبية.

1. Aichinger, Jason & Barnes, Lisa, (2010), "Accounting Employee Expectations and the psychological contract", *Global Review of Accounting and Finance*, Vol. 1, No.1.
2. Anastasi, Annc, (1982), "psychological Testing", 5th ed, Macgregor Publishing Company, New York.
3. Anderson, Neil & schalk, Rene, (1998), "The psychological contract in retrospect and prospect", *Journal of organizational behavior*, Vol. 19, no.1.
4. Ashforth, Blake E. & Mael, Fred (1989), "Social Identity Theory and the Organization", *Academy of Management Review*, Vol.14, No.1
5. Bala, Ms. Indu, (2013), "The psychological contract: The changing nature of Employee- Employer Expectations", *International Journal of management & Information Technology*, Vol. 3, No. 1.
6. Banks, sarah, (2012) "investigating the dynamics of the psychological contract: How and why individuals contract beliefs change", A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of doctor of philosophy, school of management, Queensland university of technology, Brisbane, Australia.
7. Bartel, caroline., Blader, steven & Wrzesniewski, Amy (2012), "Identity and The Modern organization ", 2/ed, psychological press.
8. Bal, P. Matthijs, Chiaburu, Dans., & Jansen, Paul G.W. (2010), "Psychological Contract Breach and Work Performance- IS Social Exchange A Buffer or an Intensifier ?", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.25, No.3
9. Blader, Steven L., & Tyler, Tom R., (2009), "Testing and Extending the Group Engagement Model: Linkages Between social Identity, procedural Justice, Economic outcomes, and Extrarole Behavior", *Journal of Applied psychology*, Vol. 94, No. 2.
10. Botha, Leon & Moalusi, Kgope., (2010), "Values under lying perceptions of Breach of the psychological contract", *SA Journal of Industrial psychological*, Vol. 36, No.1.
11. Bukhari, Tazeem Ali Shah, Saeed, Muhammad Mohtsham & Nisar, Muhammad, (2011), "The effects of psychological contract breach on Various employee level outcome: the Moderating Role of Islamic Work ethic and adversity quotient", *African Journal of Business management*, Vol. 5, No. 21.
12. Carmeli, Abraham, Gilat, Gershon & Weisberg, Jacob (2006), "perceived External prestige, organizational identification and Affective commitment: A stake holder Approach", *corporate Reputation Review*, Vol. 9, No. 2.
13. Castano, Emanuele, Leidner, Bernhard & Slawuta, Patrycja (2008), "Social identification Processes, group dynamics and the behavior of combatants", *international Review of the Red Cross*. Vol. 90, No. 870.



14. Cohen, Aaron, (2013), "A global evaluation of organizational fairness and its relationship to psychological contracts" *career Development international*, Vol. 18, no. 6.
15. Cole, Michael S. & Bruch, Heike, (2006), "organizational identity Strength identification, and commitment and their relationship to Turnover intention: Does organizational hierarchy matter?" *Journal of organizational Behaviour*, Vol. 27.
16. Conway, Neil & Briner, Rob B., (2005). "Understanding Psychological Contracts at Work", 1/ed, Oxford University Press Inc, New York.
17. Costello, Anna B. & Osborne, Jason W. (2005), "Best practices in Exploratory factor Analysis: Four Recommendations for Getting the most from your Analysis", *practical Assessment, Research & Evaluation*, Vol. 10, No. 7.
18. Coyle- Shapiro, Jacqueline A- M & parzefall, marjo- Riitta, (2008), "psychological contracts" in: cooper, cary L. & Barling, Julian, (eds) *the sage hand book of organizational behavior*. Sage publications, London, Uk.
19. Crossman, Alf, (2002), "Critical incidents and the Dynamics of the psychological contract", *the Anahuac Journal*, Vol, no,
20. Dabos, Guillrmo. E, & rousseau, Denise M. (2004), "psychological contracts and the informal social structure of organizations: systemic and Local Effects", *Working paper*.
21. Dadi, Vincent, (2012), "promises, expectation, and obligations- which Terms Best constitute the psychological contract", *international Journal of Business and social science*, Vol. 3. No. 19.
22. Daft, Richard L., & Noe, Raymond A., (2001), "organizational Behavior", *Harcourt college publisher, USA*.
23. Davis, Amanda, (2012), "Interdependence of the changing psychological contract and Engaging Leadership withen local Authorities" *Doctoral symposium, Research institute for Business and Management, Manchester Metropolitan University*.
24. Deaux, Kay, (2001), "social Identity", *Encyclopedia of Women and Gender*, Vol. 1.
25. Decremer David & Tyler, Tom R. (2005), "am I Respected or Not? Inclusion and Reputation as Issues in Group Membership", *Social Justice Research*, Vol. 18, No. 2.
26. Dejone, Jeroen, Schalk, Rene, & cuyper, Nele de, (2009), "Balanced Versus Unbalanced psychological contracts in temporary and permanent Employment: Associations with Employee Attitudes", *Management and Organization Review*, Vol. 5, no.3.
27. Delcampo, Robert G., (2007), "understanding the psychological contract: a direction for the Future", *Management Research News*, Vol. 30, No. 6.
28. Den Brande, Ingevan, Janssens, Maddy, Sels, Luc & overlaet, Bert, (2002), "Multiple Types of psychological contracts: Six- Cluster Solution", *Research Report*.
29. Dovidio, John F., Johnson, James, & Samuell. Gaertner, Adamr. Pearson, sayuy, Tamar & Ashburn- Nardo, Leslie, (___), "Empathy and intergroup Relations".
30. Dutton, Jane E., Dukerich, Janet M., & Harquail, celia V., (1994), "organizational Image and member Identification", *Administrative science Quarterly*, Vol. 39, No. 2.
31. Echabe, Agustin Echebarria & castro, Jose LulsGonzales, (1993), "Social Knowledge, identities and Social Practices", *Social Representations*, Vol, 2, No. 2.
32. Freese, Charissa, schalk, Rene & croon, Marcel, (2011), "the impact of organizational changes on psychological contracts- A longitudinal study", *personnel review*, Vol. 40, no. 4.
33. Fuller, Jerrg Bryan, Hester, Kim, Barnett, Tim, Len frey, Relyea, Clint & Beu, Danielle, (2011), "Perceived external prestige and internal respect: New insight into the organizational identification process", *Human Relations*, Vol. 59, No. 6.



34. Gammie, Robert peter, (2006), " psychological contracts in a Business School context", Thesis of Doctor, University of Stirling.
35. Ge, Jiahua, Su, Xuemei & zhou, yan, (2010), "organizational Socialization, organizational identification and organizational citizenship behavior- An empirical research of Chinese high- tech manufacturing enterprises", Nankai Business Review, Vol. 1, No. 2.
36. Gibson, James L., Ivancevich john m., Donnelly James h., & konopaske, Robert, (2012), "organizations- behavior, structure, processes", 4/ed, mc graw. Hill.
37. Gkorezis, panagiotis, Mylonas, Naoum & petridou, Eugenia, (2011), "The effect of perceived external prestige on Greek Public employees organizational identification", Gender in management: An International Journal, Vol. 26, No. 8.
38. Glynn, Caroline, (2000), "Work- life Balance, careers and the psychological contract",
39. Gonzalez, Jorge A. & chakraborty, Sbhajit, (2012), "image and similarity: an identity orientation perspective to organizational identification", leadership & organization & organization Development Journal, Vol. 33, No. 1.
40. Granrose, cherlyn skromme & Baccili, patricia A., (2006), "Do psychological contracts include boundaryless or protean careers?", career Development International Vol. 11, No. 2.
41. Henderson, Kevin E., & Oleary-Kelly, Anne M.(2012)," When Broken Promises Threaten Ones Identity: The Impact of Psychological Contract Breach on Self-Identity Threat", Journal of Organizational Psychology, Vol.12, No.3/4
42. Hewapathirana, Gertrude I., (2011), "The role of social identity in internationalization of women- owned small businesses in srilanka", Journal of Asia studies, Vol. 5, No. 2.
43. Hiltrop, Jean, (1996), "managing the changing psychological contract", Employee relations, Vol. 18, no1.
44. Hogg, Michael A., Sherman, David K., Dierseluis, Joel, Maitner, Angela T. & moffitt, Graham, (2006), "Uncertainty, entitativity, and group identification" Journal of Experimental social psychology, Vol. xxx.
45. Huo, Yuen J. & Binning Kevin R., (2008), "Why The psychological Experience of Respect Matters in Group Life: An integrative Account", Social and personality psycholog, compass, Vol. 2, No.4.
46. Huo, Yuen J., Binning, Kevin R., & Molina, Ludwin E.,(2010)," The Interplay Between Fairness and The Experience of Respect: Implications for Group Life", Research on managing Group and Teams: Fairness and groups, Vol.13
47. Jacobs, Hannelize, (2013), "Co- innovation Through Multiple Social identity processes- The story of a south African co- opowend Business", European Business Review, Vol, 25, No. 1.
48. Janoff- Bulman, Ronnie & Werther, Amelie, (2007), "The Social psychology of Respect: Implications For Delegitimization and Reconciliation", Chp.7.
49. Jones, Candace & Volpe, Elizabeth Hamiltion, (2010), "organizational identification: Extending our understanding of Social identities through social networks", Journal of organizational Behavior, Vol. 10.
50. Kaiser, Cheryl R., Hagiwara, Nao, Malahy, Lori W., & Wilkins, Clara L., (2009), " Group Identification Moderates Attitudes Toward Ingroup Members who Confront Discrimination", Journal of Experimental Social Psychology, Vol.45
51. Kang, Bomi, Twigg, Nichlas W., & Hertzman, Jean, (2010), "An examination of Social support and social identity factors and their relationship to certified chefs burnout", International Journal of Hospitality management, Vol. 29.
52. Kase, Robert & Zupan, Nada (2007), " psychological contract and employee outcome in Transition to market economy: a comparison of two Slovenian companies", problems and perspective in management, Vo;, 5, No. 4.



53. Korte, Russell F., (2007), "A review of Social identity theory with implications for training development", *Journal of European industrial training*, Vol. 31, No. 3.
54. Mael, Fred & Ashforth, Blake E., (1992), "Alumi and Their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification" *Journal of organizational Behavior*, Vol. 13, No. 2.
55. Mael, Fred A., & Ashforth, Blake E., (2001), " Identification in Work, War, Sports, and Religion: Contrasting the Benefits and Risks, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, Vol.31, No.2
56. Maguire, Heather, (2002), " psychological contracts: are They still Relevant?", *Career Development International*, Vol. 7, No.3.
57. Mateeva, Nadya Lyubomirova & Dimitrov, Plamen Loukov, (2013), "influence of intragroup Dynamics and intergroup Relations on Authenticity in organizational and Social Contexts: A Review of conceptual framework; and Research Evidence", *psychological Thought*, Vol. 6. No.2.
58. Mc farlane Shore, Lynn & Terick, Lois E, (1994), "The psychological contract an Explanatory Framework in the Employment Relationship", *Trends in organization Behavior*, Vol. 1.
59. Mccoy, Jackie & Elwood , Alan, (2009), "Human factors in organizational Resilience- Implications of Breaking the psychological contract", *Business continuity Journal*, Vol. 4. No. 1.
60. Morizio, Willaim James, (2013), "Departmental identification Through perceived prestige: peering through different lenses", A Thesis in the presented in partial fulfillment of the Requirements for The Degree of Masters of Science Administration specialization management, Concordia University.
61. Newton, sandra, K. & Nowak, Linda I. (2010), "Employer obligations versus Fulfillment and the effects on organizational citizenship and innovative work", *Journal of Management and Markting Research*, Vol. 4, No. 1.
62. Odonohue Wayne & Nelson, Lindsay, (2009), "The role of ethical Values in an Expanded psychological contract", *Journal of Business Ethics*, Vol. 9, No. 2.
63. Odonohue, Wayne & Wickham, Mark, (2007), "managing the psychological contract for Employers of choice: would you like fries with that?", "in: 21st Austeralia new Zealand Academy of management conference 4-7 Dec, Sydney.
64. Payne, Stephanie C., Culbertson, satoris S., Boswell, Wendy R., & Barger, Erict., (2008), "Newcomer psychological contracts and employee socialization activities: Does perceived balance in obligations mater? " *Journal Of vocational Behavior*, Vol. 73.
65. Pekdemir, Isil Mendes & Turan, Aygul, (2014), *The mediating Role of organizational identity complexity/ congruence on the Relationship between perceived organizational prestige and In- Role/ Extra- Role performance*", *International Journal of Business and social science*, Vol. 5, No. 9.
66. Petersen, Lars- Eric, Dietz, Joerg & Frey, Dieter, (2004), "The Effects of intragroup interaction and cohesion on intergroup Bias", *Group process intergroup Relations*, Vol. 7, No. 2.
67. Pluempavarn, patchareporn & panteli, Niki, (2007), *The creation of Social identity through Webbgging*" Working paper series, university of Bath, school of Management.
68. Podnar, Klement, (2011), "perceived External prestige, organizational identification and organizational commitment: An Empirical examination", *Teorjain praksa Let*, Vol. 48, No. 6.
69. Ramarajan, Lakshmi, Barsade, Sigal G., & Burack, Orah R., (2008), "The influence of organizational respect on emotional exhaustion in the human services", *The Journal of positive psychology*, Vol. 3, No.1.
70. Ramarjan, Lakshi & Barsade, sigal G., (2006), "What Makes the Job Tough? The



- influence of organization Respect on Burnout in The Human services".
71. Randmann, Liina, (2013) "Differences in psychological contracts in Estonia: The Role of Individual and contextual factors", Thesis for The Degree of Doctor of philosophy, Tallinn.
 72. Roehling, Mark, Cavanaugh, Marcie A., Moynihan, lisa & Boswell, wendy R., (1998), " The nature of the New Employment Relationship: A content Analysis of the practitioner and Academic Literatures", working paper, center for Advanced Human Resource studies, industrial and Labor Relations school, Cornell University.
 73. Rosen, Christopher c., chang, Chu- Hsiang, Johnson, Russell E., & Levy, paul E., (2009), "perceptions of the organizational context and psychological contract breach: Assessing competing perspective", organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 108, No. 1.
 74. Rousseau, Denise M. & parks, Judi Mclean, (1993), "the contracts of individuals and organization" Research in organizational Behavior, Vol. 15.
 75. Rousseau, Denise M., (1989), " psychological and Implied contracts in organizations" Employee Responsibilities and Rights Journal, Vol. 2, No. 2.
 76. Rousseau, Denise M., (2004), psychological contracts in The Work Place: understanding The Ties That motivate", Academy of Management Executive, Vol. 18. No. 1.
 77. Rousseau., Denise M., (2000), " psychological contract Inventory Technical Report",
 78. Sarantinos, Vlasios, (2008), " psychological contract in small firms: A managerial Insight", Asian Social science" Vol. 4, No. 6.
 79. Schalk, Rene & Roe Robert E, (2007), "towards a Dynamic model of the psychological contract", Journal for the Theory of social Behaviour, Vol. 37, No. 2.
 80. Scheepers, caren B. & shuping. Johannes G, (2011), the effect of human resource practices on psychological contracts at an iron are mining company is south Africa", Journal of Human resource, Vol. 9, No. 1.
 81. Sekaran, Uma & Bougie, Roger, (2010), "Research Methods for Business- A skill Building Approach", 1/ed, John wiley & sons.
 82. Shafaat, Tooba, Qureshi, Tahir Masood, Hajazi, syed tahir, khan, Aslam & Azeemi, Hassan Rasool, (2012), "Identification in Organization: Role of individuals Self-concept orientation and identification motives", African Journal of Business Management, Vol. 7, No. 15.
 83. Shore, Lynn M. & Barksdale, Kevin, (1998) "Examining degree Of balance and Level of obligation in the employment relationship; a Social exchange approach", Journal of organizational Behavior, Vol. 19.
 84. Siegel, Philip H. & sisaye, seleshi, (1997). "An analysis of the difference between organization identification and professional commitment: A Study of Certified Public Accountants", Leadership & organization Development Journal, Vol. 18, No. 3.
 85. Simon, Bernd (2007), "Respect, equality, and Power: A Social psychological perspective", Gruppensdynamik and organizations beratung, vol. 38, No.3.
 86. Smidts, Ale, VanRiel, Cess B. M. & Pruyn, ADTH., (2000), "The impact of employee communication and perceived External prestige on organizational identification", Erasmus Research institute of management, Rotterdam School of management, Faculteit Bedrijfskunde.
 87. Smith, Eliot R., seger, Charles R., & Mackie, Diane M., (2007), "can Emotions Be Truly Group Level? Evidence Regarding Four conceptual Criteria", Journal Of personality and social psychology, Vol. 93, No. 3.
 88. Stryker, Sheldon & Burke, peter J., (2000), "the past, present, and future of an identity Theory", social psychological Quarterly, Vol. 63, No. 4.



89. Subha, V. & Sripirabaa, B., (2013), " A Study on Identifying The Employer Image Perceived by Employee in IT Sector", *International Journal of Management and Social Sciences Research*, Vol.2, No.10
90. Sutton, Gigi & Griffin, Mark A., (2004), *Integrating Expectations, experiences, and psychological contract violations: "A longitudinal study of new professionals"*, *Journal of occupational and organizational psychological*, Vol. 77, No.1.
91. Syed, Sumaiya, (2010), "Impact of organizational restructuring on psychological contract breach and attitudes of employees working in private commercial banks of Pakistan" Master thesis, University of Twente, faculty of management and Governance.
92. Tanchaisak, Krisda, (2004), *An Examination of The psychological contract in Thailand*.
93. Tapper, Aaron J. (2013), " A Pedagogy of Social Justice Education: Social Identity Theory, Intersectionality, and Emporment", *Conflict Resolution Quarterly*, Vol.30, No.4
94. Todd, Samuel & Kent, Aubrey, (2009), "A Social identity perspective on the Job attitudes of employees in sport", *management Decision*, Vol. 47, No. 1.
95. Tomprou, Maria & Nikolaou, Ioannis, (2011), "AModel of psychological contract creation upon organizational entry", *career Development International*, Vol. 16, No. 4.
96. Tsai, cheng- hua, (2012), "Employment modes from Transactional and Relational perspectives: An Exploratory case Study", *International of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2, No. 1.
97. Turnley, William H., Bolino, Mark C., Lester, Scott W., Bloodgood, James M., (2003), "The Impact of psychological contract Fulfillment on the performance of in- Role and organizational citizenship Behaviors", *Journal of management*, Vol. 29, No. 2.
98. Tuzun, Ipek Kalemci (2009), "The impact of identification and commitment on Job satisfaction- The case of a Turkish service provider", *management Research News*, Vol. 32, No. 8.
99. Walker, Arlene & Hutton, Dorotny M., (2006), "The application of The psychological contract to workplace safety", *Journal of safety research* Vol. 37, No.
100. Wang, Ting & Zheng, Quanquan, (2012), "Working pressure does not necessarily undermine self- determined motivation- the moderating role of social identity", *Chinese management studies*, Vol. 6, No. 2.
101. Wangithi, & muceke, (2012), "effect of human resource management practices on psychological contract in organizations", *international Journal of Business and social science*, vol. 3, No. 19.
102. Zhang, zhaojun & Zhang, Junling, (2008), "study on psychological contract Based on performance communication" *International Journal Of Business and management*", Vol. 3. No 7.