

**واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين
دراسة ميدانية بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات
المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بولاية وهران (الجزائر)**

**The reality of the psychological contract among the integrated
pre-employment contract workers
A field study at the The National Center for Training,
development and retraining of Local
Authorities personnel in the state of Oran (Algeria)**

مختارية بودكار*¹ ؛ مليكة قويدري²

¹ مخبر البحث في علم النفس وعلوم التربية. (جامعة وهران 2) محمد بن احمد (الجزائر).

البريد الالكتروني: boudekkaramokhtaria@gmail.com

² جامعة وهران 2 محمد بن احمد (الجزائر).

البريدي الالكتروني: karimalika@yahoo.fr

تاريخ النشر

2023/06/01

تاريخ القبول

2023/04/15

تاريخ الإيداع

2022/12/10

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين في المؤسسات العمومية والمبرمجين للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بـ وهران (الجزائر)، حيث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، بتطبيق مقياس العقد النفسي لـ "روسو" (Rousseau) الذي يتكون من 68 فقرة موزعة على 03 محاور، وذلك على عينة مكونة من 60 عامل مدمج بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية.

وأُسفرت هذه الدراسة عن مستوى مرتفع من العقد النفسي لدى العمال محل الدراسة، وأظهرت النتائج كذلك عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية من حيث العقد النفسي لدى العمال تعزى لمتغيري الجنس والسن، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث العقد النفسي لدى العمال تعزى لمتغير المستوى التعليمي. وفي الأخير تم إدراج مجموعة من الاقتراحات والتوصيات.

* المؤلف المرسل

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي؛ عقود ما قبل التشغيل؛ الإدماج.

Abstract: This study aims to explore the existing psychological contract of pre-employment workers integrated into public institutions and planned to join the preparatory training in the National Centre based in Oran -Algeria- for forming local authorities' employees, improving their levels, and refreshing their information. The research follows a descriptive-analytical approach through the application of Rousseau's Psychological contract scale. The latter encompasses 68 rubrics divided into three axes. The sample consists of 60 integrated employers in the previously mentioned centre.

The study reveals a high level of psychological contract among the sample studied. Results show significant statistical differences in terms of workers' psychological contract due to educational level. While no statistical differences are apparent for age and gender variables. The study concludes with a set of suggestions and recommendations.

Keywords: *psychological contract; Pre-employment contracts; integration*

مقدمة:

شهد المجتمع الجزائري منذ الاستقلال عدة إصلاحات شملت جل الميادين، اعتمدت فيه على تغيير منطقها الاجتماعي وسياستها واستبداله بمنطق جديد يقوم على العقلية الاقتصادية، وكان هذا بالاعتماد على تصفية المؤسسات العمومية والاقتصادية والذي نتج عنه غلق مئات المؤسسات وتسريح عدد كبير من العمال، في الوقت الذي كان فيه الآلاف من الشباب الذي بلغ سن العمل ينتظر التوظيف، وهو ما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة، ولكن الأخطر من ذلك هو تفشي هذه الظاهرة بين حملة الشهادات (خريجي الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين)، مما استلزم اتخاذ تدابير استثنائية للتخفيف من حدتها وانتهجت سياسة تشغيل جديدة معتمدة آليات وبرامج عديدة لترقية الشغل وإنشاء هياكل متخصصة لتنفيذها معتمدة أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد الوطني.

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل إحدى تلك الآليات المسطرة من طرف الدولة الجزائرية لتقليص وتخفيض نسبة البطالة، إذ يمنح هذا البرنامج فرصة للشباب ولوج عالم

الشغل من أجل توظيف معارفه وقدراته المكتسبة طيلة مساره التكويني، من أجل تمكنه الحصول على منصب عمل دائم عن طريق الإدماج.

فصحة وجودة العلاقة بين العاملين ورب العمل هي أساس نجاح هذه المنظمات، ونتيجة للتطورات والتغيرات السريعة التي طرأت على بيئة العمل، فإن هذه العلاقة تغيرت بشكل ملحوظ، إلا أن هذا لا يعني أن المنظمات لا تحاول الحفاظ على الكفاءات الموجودة لديها، بل تسعى جاهدة إلى توفير كل ما يضمن استمرارهم بالعمل لديها طالما أنهم يحققون أهدافها.

من السمات المهمة التي تميز علاقات العمل في البيئة التنظيمية المعاصرة طبيعتها النفسية، والتي تركز على التوقعات والالتزامات المتصورة التي توجه سلوك وأفعال العمال وبالتالي أدائهم في المنظمة التي يعملون فيها. (Rousseau, 1989)

فالعقد النفسي في تصورنا يتجاوز الوعود الرسمية، جل يعبر عن النوايا والمواقف التي قد لا يفصح عنها المستخدم فهو بمثابة دستور ذاتي أو ميثاق ينتج عن طريق المحاورة الداخلية للفرد يكون موضوعها المعطيات الخارجية والمحيطية بمفهوم الذات ويقصد بها كيف يقيم الفرد نفسه وما هي الصورة التي تتكون لديه من قدراته وإمكانياته، وهو أيضا ميثاق شخصي تحدد فيه القرارات حول اختيار سلوك ما دون آخر، ويكون السلوك هنا تعبيراً عن حقيقة الإدراك ونتيجة لمعالجته (مزيان، 2000: 51)

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة للكشف عن واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل الذين خضعوا للإدماج وبرمجوا للتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهران، من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين المبرمجين للتكوين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهراڤ؟
- هل توجد فروق بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهراڤ من حيث العقد النفسي تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، السن، المستوى التعليمي؟

فرضيات الدراسة:

- بناءً على التساؤلات المطروحة تمت صياغة الفرضيات التالية:
- بما أن السؤال الأول استكشافي فهو لا يحتاج إلى فرضية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والمبرمجين للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهراڤ من حيث العقد النفسي تعزى للمتغيرات التالية: الجنس، السن، المستوى التعليمي.

1. الإطار النظري:

1.1. تعريف العقد النفسي:

يرى "Luu" أن العقد النفسي يعكس حالة إدراك الفرد لعلاقات التبادل مع الكيان التنظيمي والتي تشكل ردود الفعل العاطفية والسلوكية اتجاه المنظمة. (عبد الوهاب؛ مرزوق؛ طلحة، 2019: 94)، ويشير شين "Schein" إلى أنه: "مجموعة من المعتقدات غير المكتوبة والتي يعقدها الموظف مع أفراد معينين، ما يسمح بتوضيح ما يتلقاه وما يلتزم به وما هي التزامات كل منهما في مجال علاقة العمل". (مطاطلة، 2015: 311)

بينما وضحت Rousseau أن العقد النفسي يشير إلى: "اعتقادات الفرد ضمن إطار المنظمة والخاصة بشروط الموافقة على عمليات التبادل بينه وبين المنظمة". ولقد بين كتاب آخرون أنه: يشمل اعتقادات الموظف حول الواجبات المتبادلة بينه وبين المنظمة التي يعمل بها، حيث أن هذه الواجبات تبنى على الوعود المدركة وليست من الضرورة أن تكون محددة من المنظمة. (الجعدي؛ جهيمي، 2017: 99)

2.1. أهمية العقد النفسي:

يمكننا تلخيص أهمية العقد النفسي فيما يلي:

- تعتبر العقود النفسية سمة من سمات الحياة التنظيمية، فهي تقوم بربط الأفراد والمنظمات مع بعضهم البعض وتنظيم سلوكهم.
- يساهم في الحفاظ على علاقة العمل مع مرور الوقت.
- تمكن الجانب الإنساني في المنظمة من العمل بيسر خاصة في حالات عدم اليقين والخطر مثل أوقات إعادة هيكلة.
- العقود النفسية تساعد على إنجاز مهمتين، فهي تساعد على التنبؤ بأنواع المخرجات التي سيحصل عليها أصحاب العمل من العمال، كما تساعد في معرفة أنواع المكافآت التي سيحصل عليها العمال من أرباب العمل، حيث إن التنبؤ هو غاية في الأهمية فهو يعمل على تحفيز العامل لتقديم الأفضل دائما.
- تؤثر العقود النفسية بشكل كبير على الرضا الوظيفي والمواقف والسلوك من خلال المراجعة المستمرة لعلاقة التبادل بين الموظف والمنظمة.
- بالنسبة للفرد فالعقد النفسي يقوي من انتماء الموظف للمنظمة، وبالتالي إيمانه بأهدافها والعمل بقوة لأجل تحقيق تلك الأهداف، وهو ما يجعل لدى الفرد استعداد لعمل أي شيء نيابة عن المنظمة، ويخلق لديه رغبة قوية في الحفاظ والاستمرار في علاقته معها (أبو طاقية، 2017: 14-15).

3.1. أنواع العقد النفسي:

لقد قسمت روسو العقد النفسي حسب طبيعة العقد إلى أربعة أنواع:

1.3.1. العقد النفسي العلائقي (الارتباطي):

حيث تمتاز العقود العلائقية أو الارتباطية بأنها ترتيبات التوظيف طويل الأمد أو ذات النهايات المفتوحة التي تستند على الثقة والولاء المتبادلين، حيث تركز العقود الارتباطية على الحاجات الشعورية- الاجتماعية للأفراد أي الجوانب التي تخص الحياة الشخصية لهم. ويهتم هذا النوع بالعلاقة بين الفرد والمنظمة ففي ظل هذا العقد يتوقع الأفراد أن يلقوا الاهتمام الكافي من المنظمات فتعتبرهم أعضاء قيمين فيها إذ تتطور العلاقة بينهما من خلال مدى طويل من الاستقرار في العلاقة التي يلتزم الأفراد فيها بالبقاء في المنظمة وأداء أي مهام تؤدي إلى المحافظة على استقرارهم الوظيفي وفي المقابل تلتزم المنظمة بمستوى أجور مستقر وعلاقات عمل طويلة الأمد. (جلاب؛ سعيد؛ الشريفي، 2015: 177-178)، ويتكون هذا العقد من البنود التالية:

أ. الاستقرار:

وهو يعني التزام الموظف بالبقاء في المؤسسة، وإنجاز أعماله ومهامه بالتوازي مع تحمل مسؤوليته داخل المؤسسة، وفي نفس الوقت تكون المؤسسة ملتزمة اتجاه الموظف بتوفير أجر مناسب ووظيفة على المدى الطويل.

ب. الولاء:

وهو نابع من داخل الموظف، بحيث يبقى مواظبا على دعم المؤسسة، ويعمل بأسلوب يصب في مصالحها، ومن هنا تبني المواطنة التنظيمية، مقابل التزام المؤسسة بدعم وضعية ومصالح الموظف، ومراعاة ظروف الموظف، وإعطائه حقوقه الملزمة بها اتجاهه. (بكرون، 2019: 15)

2.3.1. العقد النفسي المعاملاتي (التبادلي): يتميز بأنه عقد قصير الأمد وبمستوى ضعيف من الالتزام المتبادل بين طرفي العقد (العامل والمنظمة)، إذ يشير هذا العقد إلى أن الموظف يقوم بعملية التفاوض حول الموارد الاقتصادية (كالأجور، والزيادات، والحوافز، وأوقات العطل، والفوائد الصحية) التي تميل إلى أن تكون غير ثابتة وتقوم على أساس المصلحة الذاتية، وتحدد المسؤوليات بدقة، والتركيز على المدى القصير في العلاقات بين الموظف والمؤسسة حيث تكون فيها مساهمة الموظف في المؤسسة محدودة ويكون مرتكزا على التبادل الاقتصادي مع المؤسسة والمؤسسة تقوم بتعويض مادي عن المهام المطلوب إنجازها فقط. هذا يعني أنه من المرجح أن تسفر هذه الأنواع من العقود عن انخفاض في الولاء وزيادة الشعور بالاغتراب لدى الموظف مع رغبة عالية في مغادرة المنظمة ومستويات متدنية من الالتزام. (حيدر؛ ناصر، 2014: 169-170)

ويتميز هذا العقد بما يلي:

أ. المحدودية:

يكون مطلوب من الموظف أداء مجموعة محددة ومعينة من الأنشطة والمهام، في المقابل تكون المؤسسة ملتزمة في إطلاع الموظف على قرارات محددة بذاتها، وتوفير مساهمة محدودة في تدريب والتطوير الذاتي للموظف.

ب. الآنية:

تكون علاقة مبادلة قصيرة الأمد، حيث يقوم الموظف بأداء مهمات معينة مقابل أجر معين، ولا يوجد التزام بين الطرفين يجبر أي منهم على استمرارية العلاقة بينهم على المدى الطويل. (بكرون، 2019: 15)

3.3.1. العقد النفسي المتوازن: في هذا العقد تلتزم المنظمة بتفويض المسؤوليات ومنح امتيازات للولوج إلى المعلومات، وتوفير الأدوات لتحقيق الأهداف، والفرص للتطوير الذاتي، وفي المقابل فإن العامل يقبل أهداف المنظمة ويلتزم بإثبات القدرة على التأقلم

لتحقيق الأداء المنتظر. وبالبحث عن اكتساب الكفاءات الضرورية، وتوسيع الكفاءات أو تطوير مجالات العمل، ويتجسد ذلك من خلال البنود التالية:

أ. تطوير مجالات العمل الخارجية:

فالعامل مجبر على تطوير مهارته لتوسيع مجالات توظيفه في سوق العمل، في حين تلتزم المنظمة بتعزيز قدرات العامل ومجالات العمل المطلوبة داخل وخارج المنظمة على المدى الطويل.

ب. تطوير مجالات العمل الداخلية:

العامل يكون ملزماً بتطوير مهارته التي تحتاجها المنظمة مقابل التزامها بتقديم فرص تطوير المسار المهني داخل المنظمة.

ج. ديناميكية الأداء:

فالعامل مجبر على إنجاز الأهداف المنظرة منه والتي تكون قابلة للتغيير المستمر في المستقبل حتى تحافظ المنظمة على قدرتها التنافسية، ومن جانبها تتعهد المنظمة بضمان عملية التعلم ودعم العامل لتحقيق متطلبات الأداء. (طحطوح؛ بن عروس، 2017: 216-217)

4.3.1. العقد النفسي الانتقالي (التحويلي): ويعد حالة إدراكية تظهر في حالات التغيير التنظيمي والتحويلات المعتمدة على ترتيبات العمل التي تم تأسيسها في السابق. وتعتمد هذه العقود على ثلاثة شروط:

أ. عدم الثقة:

الأفراد لا يتقنون بالمؤسسة، لأنها ترسل إشارات غير ثابتة ومختلطة بشأن نواياها اتجاههم.

ب. عدم التأكد:

الفرد غير متأكد من حقيقة التزاماته نحو المنظمة، وبالنسبة للمنظمة فمقياسها يقيس مدى عدم تأكد العمال بالنسبة لاستعدادهم المستقبلي، وبمعنى آخر فإن مقياس المنظمة يقيم درجة عدم موثوقية الفرد بما يتعلق بالتزام المنظمة المستقبلي نحوه.

ج. التلاشي:

يتوقع الفرد حدوث الأسوأ والحصول على عائدات مستقبلية أقل من أدائه نحو المنظمة مقارنة مع الوضع الحالي أو السابق، والمنظمة بعكس التغييرات الحاصلة على أجور الأفراد فتقوم بتخفيض رواتبهم، مما يقلل جودة عملهم مقارنة بنشاطهم. (أبوطاقية، 2017: 18)

4.1. أسس العقد النفسي:

هناك مطلبين أساسيين لنشأة العقد النفسي:

- **التمتع بنوع من الحرية الشخصية:** بما أن العقود النفسية هي اتفاقيات إرادية يجب تمكين العمال من خلال إعطائهم القدرة على وضع الاختيارات وإعطائهم حقوقهم حتى يتمتعوا بحرية الفعل.

- **العقد النفسي هو نتاج وعد أو توقع:** هذا الوعد ذاتي، حتى يمكن له أن يشكل قاعدة للعقد، يجب على كل الأطراف المشكلة للعقد أن تؤمن بحيثيات الوعد وأن تتقبل محتوياته وهذا يجبر الأطراف على الخضوع إلى عنصر أساسي وهو الثقة في نوايا وإمكانيات كل الأطراف الذي يعتبر مهما جدا.

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

– يجب أن ينظر إليه على أنه فرد ذو سلطة ونفوذ أو له القدرة على الوفاء بوعوده.

– المهام التي يقوم بها تكون داخل المضمون الذي يعتبر أن الوعد يجب أن يكون مناسباً لموقف معين، مثال: كل المهام التي تتطلب تغيير في المكانة: كالتوظيف، التحويل، الترقية.

– يجب أن يمتاز بسلوك موافق لوعده. (بوعتو، 2009: 23)

2. منهج الدراسة:

1.2. منهج الدراسة: تماشياً مع طبيعة الموضوع فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، بالاعتماد على: **مقياس العقد النفسي لروسو**: وهو يتكون من 68 فقرة موزعة على 03 محاور: المحور "أ" يحتوي على 28 سؤال يهتم بقياس العقد النفسي عند العامل، المحور "ب" يحتوي على 28 سؤال يهتم بقياس تقديرات العامل للعقد النفسي عن صاحب العمل، والمحور الثالث "ج" يحتوي على 12 سؤال يهتم بقياس العقد النفسي عند العامل.

ولتفريغ وتحليل النتائج تم الاستعانة بوثيقة مفتاح تصحيح مقياس العقد النفسي وضعتها "روسو".

2.2. تطبيق أداة الدراسة:

تم تطبيق المقياس على 60 عامل مدمج ضمن عقود ما قبل التشغيل ومبرمج للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم.

1.2.2. الخصائص السيكمترية للاستبيان:

أ- **الصدق:** لقد تم الاعتماد على صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط "بيرسون" لكل بعد، كما تم التأكد من الثبات عن طريق ألفا كرونباخ، وتم الحصول على النتائج وهي موضحة في الجدول الموالي:

واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين: دراسة ميدانية بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بولاية وهران (الجزائر)

الجدول رقم 01: يبين الخصائص السيكومترية لمقياس العقد النفسي:

أبعاد العقد النفسي	صدق الاتساق الداخلي	معامل الثبات
العقد التوازي أ	إمكانية التوفيق بين العمل	0.812
	الأداء الديناميكي	0.714
	التقدم الداخلي	0.604
العقد العلاني أ	الاخلاص	0.906
	الاستقرار	0.728
	ضيق	0.706
العقد التبادلي أ	قصير المدى	0.672
	امكانية التوفيق بين العمل	0.793
	الأداء الديناميكي	0.583
العقد التوازي ب	التقدم الداخلي	0.471
	الاخلاص	0.653
	الاستقرار	0.450
العقد العلاني ب	ضيق	0.817
	قصير المدى	0.523
	التراجع أو الانحدار	0.493
العقد التبادلي ب	عدم التأكد	0.908
	عدم الثقة	0.623
		0.876
العقد الانتقالي		0.721
		0.579
		0.794
		0.826
		0.548

2.2. الأساليب الإحصائية المستعملة: لقد تم الاعتماد على: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي، معامل ألفا كرونباخ.

3.2. خصائص عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة الميدانية في 60 عامل من عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والمبرمجين للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهـران، حيث تم الجمع بين المتربصين الذكور والإناث، بمختلف فئاتهم العمرية، ومستواهم الدراسي.

الجدول رقم 02 يبين خصائص عينة الدراسة:

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية	المجموع
الجنس	ذكور	40%	60
	إناث	60%	
السن	25-30 سنة	23.30%	60
	31-36 سنة	28.30%	
	37-42 سنة	36.70%	
	43-48 سنة	11.70%	
المستوى الدراسي	ثانوي	65%	60
	جامعي	35%	

3. عرض النتائج الدراسة:

عرض نتيجة السؤال الذي يتطلب معرفة مستوى العقد النفسي لدى العمال المدمجين ضمن عقود ما قبل التشغيل بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهرا، وللتحقق منها تم حساب المتوسطات الحسابية ومقارنتها مع المتوسط الافتراضي كالتالي:

الجدول رقم 03: المتوسطات الحسابية والمتوسطات الافتراضية لمحاور العقد النفسي

محاور العقد النفسي	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي
المحور أ	100.02	$48 = 28 \times 03$
المحور ب	86.63	$48 = 28 \times 3$
المحور ج	33.93	$36 = 12 \times 3$
العقد النفسي	220.58	68

يبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والمتوسطات الافتراضية لمحاور العقد النفسي بناء على استجابات أفراد العينة، ومن خلال ذلك فإنه يتبين أن المحور "أ" جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي: 100.02، وفي المرتبة الثانية نجد المحور "ب" بمتوسط: 86.63، والمحور "ج" احتل المرتبة الأخيرة بمتوسط: 33.93، بالإضافة إلى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير العقد النفسي ككل: 220.58. وعليه فإن المتوسط الحسابي جاء أكبر من المتوسط الافتراضي ما يعني أن المستوى مرتفع.

واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين: دراسة ميدانية بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بولاية وهران (الجزائر)

عرض نتيجة السؤال الذي يتطلب معرفة مستوى العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهـران، وللتحقق من ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية ومقارنتها مع المتوسط الافتراضي كالتالي:

الجدول رقم 04: المتوسطات الحسابية والمتوسطات الافتراضية لأبعاد العقد النفسي

أبعاد العقد النفسي	المتوسط الحسابي	المتوسط الافتراضي
العقد التوازي أ	37.60	$36 = 12 \times 3$
العقد العلائقي أ	23.90	$24 = 08 \times 3$
العقد التبادلي أ	45.78	$24 = 08 \times 3$
العقد التوازي ب	47.00	$36 = 12 \times 3$
العقد العلائقي ب	26.45	$24 = 08 \times 3$
العقد التبادلي ب	22.10	$24 = 08 \times 3$
العقد الانتقالي	42.02	$36 = 12 \times 3$
العقد النفسي	244.85	$204 = 68 \times 3$

يبين هذا الجدول المتوسطات الحسابية والمتوسطات الافتراضية لأبعاد العقد النفسي بناءً على استجابات عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بوهـران.

أفراد عينة الدراسة، ومن خلال ذلك فإنه يتبين أن بعد العقد التوازي "ب" جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي: 47.00، وفي المرتبة الثانية نجد بعد العقد التبادلي "أ" بمتوسط الحسابي يقدر: 45.78، وبعد العقد الانتقالي احتل المرتبة الثالثة بمتوسط: 42.02، ونجد أن بعد العقد التوازي احتل المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 37.60، أما بعد العقد العلائقي "ب" جاء في المرتبة الخامسة، فحين جاء في المرتبة السادسة بعد العلائقي أ بمتوسط حسابي 23.90، وقد جاء بعد العقد التبادلي "ب" المرتبة الأخيرة بمتوسط: 22.10،

بالإضافة إلى ذلك فإنه يتبين كذلك أن قيمة المتوسط الحسابي لمتغير العقد النفسي ككل: 244.85. وهو أكبر من المتوسط الافتراضي ما يعني أن المستوى مرتفع.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال إحصائيا بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهرا من حيث العقد النفسي تبعا لمتغير الجنس والمستوى التعليمي

الجدول رقم 05: الفرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهرا من حيث العقد النفسي تبعا لمتغير الجنس والمستوى التعليمي:

المتغير	الجنس/ المستوى التعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة
العقد النفسي	الرجال	24	226.29	20.748	1.937	غير دالة
	النساء	36	216.78	17.110		
العقد النفسي	ثانوي	39	224.44	18.903	2.201	0.03
	جامعي	21	213.43	17.634		

يبين هذا الجدول الفرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهرا من حيث العقد النفسي تبعا لمتغير الجنس، فإنه يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي: 1.93، وهي قيمة غير دالة إحصائيا، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري وتم رفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فرق بين المترشحين من حيث تطبيق العقد النفسي بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهرا تبعا لمتغير الجنس، وبالتالي ترى الباحثتان بأن الفرضية لم تتحقق.

واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين: دراسة ميدانية بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بولاية وهران (الجزائر)

كما يبين أيضا الفرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بوهراڻ تبعا لمتغير المستوى الدراسي، فإنه يتبين أن قيمة "ت" المحسوبة تساوي: 2.201، وهي قيمة دالة إحصائيا مستوى دلالة 0.032 وهو أصغر من 0.05، وبالتالي تم قبول فرضية البحث وتم رفض الفرض الصفري، وبالتالي فإنه يتبين وجود فرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بوهراڻ تبعا لمتغير المستوى الدراسي، وبالتالي ترى الباحثان بأن الفرضية تحققت.

عرض الفرضية التي مفادها وجود فرق دال إحصائيا بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين، والذين برمجوا للتكوين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهراڻ من حيث العقد النفسي تبعا لمتغير السن:

الجدول رقم 06: الفرق بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين والمبرمجين للتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهراڻ من حيث العقد النفسي تبعا لمتغير السن:

مصادر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة "ف"	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التباين بين المجموعات	1049.323	349.774	0.960	03	٠.٠٥
التباين داخل المجموعات	20401.261	364.308		56	
التباين الكلي	21450.583			59	

من خلال هذا الجدول فيتبين أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0.960، وهي غير دالة إحصائيا، ومنه تم قبول الفرض الصفري ورفض فرضية البحث، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فروق من حيث العقد النفسي تبعا لمتغيري السن لدى عمال عقود ما قبل

التشغيل الذين خضعوا للإدماج بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بوهراڻ، وبالتالي فإن الفرضية لم تتحقق.

4. مناقشة النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى أن مستوى العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل الذين خضعوا للإدماج وبرمجوا للالتحاق بالتكوين التحضيري بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجدد معلوماتهم بوهراڻ، جاء مرتفع حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام للمحاور **220.58**، وقيمة المتوسط الحسابي العام للأبعاد **244.85**.

لقد جاء المحور "أ" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي: **100.02**، وهو مستوى مرتفع، في حين جاء المحور "ج" بمستوى منخفض بمتوسط: **33.93**، أما من حيث الأبعاد يبين أن أغلبية الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع وكان العقد السائد هو العقد التوازي "ب": (إمكانية التوفيق بين العمل والأداء الديناميكي والتقدم الداخلي) وهذا راجع إلى أن العمال قد بلغوا هدف الإدماج الذي كان مبهم قبل صدور الجريدة الرسمية وكانوا ينتظرونه منذ سنوات، في حين جاء العقد التبادلي "ب": (ضيق، قصير المدى) بالمرتبة الأخيرة وبمستوى منخفض بمتوسط حسابي: **22.10**، وهذا راجع إلى طبيعة وخاصة العمل في البيئة العمومية، والمدة الطويلة التي استغرقوها قبل الإدماج، وتتوافق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة إحسان دهس جلاب، شروق عبد الناصر، زينب هادي معيوف (2015)، الذي قاما باختيار موضوع دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين بمحافظات الفرات الأوسط وكان مستواه مرتفع.

وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق من حيث العقد النفسي تبعاً لمتغير الجنس والسن. لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين والمبرمجين للتكوين التحضيري

واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين: دراسة ميدانية بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بولاية وهران (الجزائر)

بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهـران.

بالنسبة للجنس: من خلال اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين المدون في الجدول رقم 05، تبين لنا عدم وجود فروق بين المتربصين من حيث العقد النفسي بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم بوهـران تبعا لمتغير الجنس، هذا راجع كل من الإناث والذكور لهم ادراكات واتجاهات نفسية تقوي علاقتهم وانتمائهم للمنظمة الذين يعملون بها.

بالنسبة للسن: يشير الجدول رقم 06 أن قيمة "ف" المحسوبة تساوي 0.960، وهي غير دالة إحصائية، وبالتالي فإنه يتبين عدم وجود فروق من حيث العقد النفسي تبعا لمتغيري السن لدى عمال عقود ما قبل التشغيل الذين خضعوا للإدماج بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بوهـران، وتفسرها الباحثتان على أن الإدماج جاء شاملا لكل الفئات العمرية.

بالنسبة للمستوى التعليمي: يشير الجدول رقم 05 الذي يبين من خلال اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين، على وجود فرق في العقد النفسي بين عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين والمبرمجين للتكوين بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم و تجديد معلوماتهم بوهـران تبعا لمتغير المستوى الدراسي، وبالتالي ترى الباحثتان أنه راجع أن الإدماج كان على أساس الرتبة التي كان ينشط بها قبل الإدماج حيث نجد عمال ما قبل التشغيل متحصلين على ليسانس وماستر ادمجوا في رتب دنيا كعون إدارة رئيسي أو ملحق للإدارة فحين كان الأجدر أن يدمجوا على الأقل كمصرفين.

5. خاتمة:

من خلال بحثنا نستخلص أن العقد النفسي هو من أهم المفاهيم التي تحاول فهم وتفسير فهم طبيعة العلاقة بين العامل والمنظمة من جانبها الضمني التي تؤثر على متغيرات أخرى حيث أن لها دور في توفير بيئة عمل مستقرة ومحفزة وبالتالي فإن ذلك ينعكس على مواقف واتجاهات وسلوكيات الأفراد بإيجابية. ومنه نستنتج بأنه يعبر عن ارتباط قائم على فهم وإدراك كل من العامل والمؤسسة توقعات الآخر المبنية على مختلف الوعود والالتزامات المتفق عليها سواء المصرح بها أو غير المصرح بها، كما أننا تناولنا أهم الخصائص التي تميزه، ووضحنا المحاور وأبعاده، وكيفية قياسه. وفي الأخير تطرقنا إلى تبيان مستوى العقد النفسي لدى عينة الدراسة والتي كان مستوى مرتفع لدى عينة الدراسة، مع تفسير دراسة الفروق بحيث تبين لنا عدم وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي التي تعزى إلى متغير السن والجنس ووجود فروق دالة لمتغير المستوى التعليمي، وقد تم مناقشة النتائج في ضوء ما تم التوصل إليه، وخلصت هذه الدراسة إلى بعض التوصيات وهي:

- تطوير وتنمية الفهم الواقعي المتبادل في العقد النفسي.
- تطبيق مفهوم العقد النفسي في كافة تطبيقات الاختيار والتعيين، حيث أنه يساهم في الوصول إلى عمليات توظيف أكثر فاعلية.
- تحفيز وتشجيع البحوث الخاصة بالعقد النفسي.
- على الدارسين لموضوع العقد النفسي بلورة مقاييس جديدة لقياس الجانب النفسي لدى العامل ورب العمل.

5. قائمة المراجع:

- أبو طاقية، أبرار، صبري محمود (2017). مدى تطبيق العقد النفسي في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة وأثره على إنتاجية الموظف (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- بوعتو، نصرية (2009). العقد النفسي وعلاقته بتقدير الذات: دراسة ميدانية حول عينة العمال بشركة سونطراك مركب GL4Z (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة وهران 2، الجزائر.
- بكرون، أبرار، محمد، إبراهيم (2019). نوع العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على وزارة الحكم المحلي الفلسطيني، غزة (رسالة ماجستير). الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين
- الجعدي، نبيل، محمد؛ أسمية، سليم (2017). العقد النفسي: النظرية وآليات القياس. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، 5 (عدد خاص)، 98 - 114.
- جلاب، إحسان، دهش؛ سعيد، شروق، عبد الرضا؛ الشريفي، زينب، هادي، معيوف (2015). دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من مدرسي الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 13 (36)، 162 - 208.
- حيدر، عصام؛ ناصر، فداء (2014). أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل: دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 30 (1)، 257 - 287.
- طحطوح، مسعود؛ بن عروس، جمال (2017). العقد النفسي وأثره على الالتزام التنظيمي للعمال. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 37 (3)، 201 - 228.
- عبد الوهاب، محمد، أبو القصاب، مرزوق، عبد العزيز، علي؛ طلحة، رامي، محمود، محمد، أحمد (2019). تأثير الثقة في الإدارة كوسيط في العلاقة بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالجامعات الخاصة بالقاهرة الكبرى. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 06 (ص.ص: 92 - 130).
- مطاطلة، موسى (2015). إدراك العقد النفسي في المنظمة. مجلة العلوم الإنسانية، 43 (4)، 309 - 320.
- مزيان محمد. (2000). مفهوم العقد النفسي نحو فهم العلاقة بين الفرد والمنظمات، دار العرب للنشر والتوزيع، الجزائر.