

# التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وتأثيرهما على انتهاك العقد النفسي

"بالتطبيق على العاملين في كلية الامام الأعظم الجامعة بجمهورية العراق"

الدكتور

أحمد محمد السطوحي

مدرس إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

الأستاذ الدكتور

عبد الحكيم أحمد نجم

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة – جامعة المنصورة

سرور عبد الكريم عبد اللطيف

باحثة ماجستير

## الملخص

يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وبين انتهاك العقد النفسي ، وذلك بالتطبيق على العاملين في كلية الإمام الأعظم الجامعة بجمهورية العراق . ولتجميع البيانات تم تصميم قائمة الاستقصاء ، وتم توجيهها إلى العاملين في كلية الإمام الأعظم الجامعة بجمهورية العراق عن طريق المقابلة الشخصية ، وتحليل البيانات الأولية للبحث ، تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS. وقد بلغ حجم العينة (٢٥٤) مفردة وقد أوضحت نتائج التحليل الاحصائي وجود ارتباط معنوي إيجابي بين الانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي . كما أظهرت نتائج البحث وجود تأثير معنوي إيجابي بين الانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي .

## Abstract

This study aims to explore the association between self-Transcendence, Openness to change & psychological contract Violation by applying of College of Great Imam University. We collected 254 questionnaires from employees Results showed that Openness to change significantly impacted psychological contract Violation but self-Transcendence has no significant effect on psychological contract Violation.

## تمهيد

تتطور القيم وهياكل القيم من حاجات الفرد المجتمعية، والتي تخلق الهوية الشخصية للفرد والميول نحو النفس والآخر (Murphy & Anderson, 2003). علاوة على ذلك ، فالقيم يتم تطويرها وتعلمها من كل فرد فهي تمثيلات معرفية للمتطلبات المجتمعية والاحتياجات الفردية للكفاءة والأخلاق ، ويحتفظ بها المجتمع من خلال تقوية العلاقات الإيجابية أو السلبية، فيشكل تنظيمياً للمعتقدات والقيم والميول تجاه الأشياء والمواقف، ويرسم بذلك مخططاً للقيم، أو خريطة معرفية لها ، فيعمل هيكل المعتقدات والميول والقيمة كوظيفة لحماية ودعم واحترام الذات والتحكم في ميول وسلوكيات الأفراد (Murphy et al., 2004).

وفي ظل المنافسة الشديدة والتغير المستمر للبيئة الخارجية والزيادة المستمرة لاحتمالية أن ينتهك الموظف العقد النفسي أصبحت هذه المشكلة محل اهتمام في هذا المجال، فقد اهتم كل من (Morrison & Robinson, 1997) بمفهوم انتهاك العقد النفسي، واعتقدوا أن العقد النفسي الذي لم يتم تطبيقه سينتج عنه تقييم للتصورات ورد فعل للمشاعر وعملية تفسير ومقارنة معقدة قائمة بينهم مع التأكيد على الفصل بين تصورات الوعد أو التعهد الذي لم يتم تطبيقه برد فعل الانتهاك، وأوضحا أن المنظمة التي لم تلتزم بمسؤولياتها تجاه العقد النفسي هو ما يطلق عليه عدم تطبيق العقد النفسي.

وايماننا من الباحثين بالدور الحيوي الذي تلعبه الجامعة باعتبارها مؤسسة اجتماعية وثقافية وتربوية وتعليمية تسعى إلى تحقيق رسالتها المتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ، فقام الباحثون بتطبيق هذا البحث على العاملين في كلية الإمام الأعظم الجامعة بجمهورية العراق لما لها من أهمية كبيرة ومؤثرة في الجوانب الاجتماعية والنفسية والحياة العملية.

ولهذا فإن البحث يسعى للإجابة على التساؤلين التاليين : ما هي طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة ؟ وما هو تأثير التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي ؟ وللإجابة على هذين التساؤلين فإن الدراسة تهدف إلى فحص العلاقة

بين قيمتي التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي وتأثير كلا منهما على انتهاك العقد النفسي في كلية الإمام الأعظم الجامعة .

### أولاً : الخلفية النظرية وصياغة فروض الدراسة:

تشكل القيم الإنسانية العالمية تلك المجموعة الفرعية من القيم الإنسانية النظرية (Schwartz, 1992)، والتي عرفها Murphy et al. (1997) بأنها ميول الفرد التي تربي عليها منذ طفولته، وتصرفاته وسلوكياته التي اعتاد عليها. ولقد تعددت وجهات نظر الباحثين في تقسيم أبعاد القيم الإنسانية، وسوف نركز على بعدين فقط هما التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير، وفيما يلي عرض لهذين البعدين:

#### ١) التفوق الذاتي (Self-Transcendence)

ويتناوله الباحثون في النقاط التالية :

##### ١/١ مفهوم التفوق الذاتي

هو أحد أنواع القيم الإنسانية، وهو سمة من السمات التي يتسم بها الشخص، وتعني الوعي الدائم و القدرة على تجاوز العقبات والمشكلات لتحقيق النجاح رغم الصعوبات، ويعتبر مصدر قوة للفرد، وصورة من صور نمو الشخصية، ولا ينحصر التفوق الذاتي على جانب واحد من جوانب الحياة العلمية والعملية والثقافية والرياضية والفنية بل حتى الأعمال المنزلية (Schwartz, 1992).

##### ٢/١ أبعاد التفوق الذاتي :

أ- النزعة الى الخير (Benevolence): تعتبر هذه القيمة من القيم الإيجابية لأنها تعني الحرص على رفاهية ورعاية وتفهم الآخرين مما يدفعهم للثوق به، وتتبع هذه القيمة من الحاجة الإنسانية للانتماء، وهي قيمة ذات طبيعة اجتماعية كونها تهدف الى بث روح التسامح وتعزيز الولاء بين أفراد المجتمع. Schwartz, (2012) .

ب- العالمية (Universalism): تعد هذه القيمة من القيم التي تدعم الاتصال الإيجابي بين الأفراد والجماعات، وتعني التجانس في الثقافات، وتتبع من احتياجات الفرد إلى البقاء، وهي قيمة اجتماعية قد يؤدي رفضها إلى تهديد العلاقات والفشل في الحياة، ولكن قد يرفضها البعض من الناس لأنها قد لا تتماشى مع طبيعتهم. (Schwartz et al.2012)

## ٢) الانفتاح على التغيير (Openness to change)

ويتناوله الباحثون في النقاط التالية :

### ١/٢ مفهوم الانفتاح على التغيير

وهي قيمة تعني التعرف والتكيف على كل ما هو جديد، ومواكبة التطورات من خلال التفتح على الثقافات الأخرى والاستفادة من مزايا التغيير في التطور والنمو. (Schwartz,1992)

### ٢/٢ أبعاد الانفتاح على التغيير:

أ- توجيه النفس (Self-direction): وتعني استقلالية الفكر والتصرف في اتخاذ القرارات لتلبية متطلبات واحتياجات الفرد الخاصة، وتتبع هذه القيمة نتيجة لطبيعة احتياجات الفرد (Schwartz, 2012).

ب- الإثارة (Stimulation): وتعني روح التحدي والتحفيز من أجل الحفاظ أو الوصول إلى المستوى المطلوب نابعاً من حاجة الفرد وطبيعته البيولوجية ونتيجة للتأثر بالعديد من التجارب الاجتماعية. (Schwartz, 2012)

ج- المتعة (Hedonism): تتبع هذه القيمة من احتياجات الفرد لتلبيتها في التمتع بالحياة والحصول على السعادة والبهجة، وهي قيمة قد تكون غير مهمة للبعض من البشر، ولكنها

مهمة للبعض الآخر بحسب طبيعة الفرد وحبه لذاته. (Schwartz et al., 2012).

### ٣) انتهاك العقد النفسي Violation of the Psychological Contract

#### ١/٣ مفهوم انتهاك العقد النفسي

عرف (Rousseau 1995) العقد النفسي بأنه الاعتقاد بوجود علاقة ضمنية تبادلية بين صاحب العمل والموظفين، وتتضمن توقعات مشتركة بين الطرفين، والتزام طرف تجاه الآخر (Sadiq, 2014).

وعرفه (Robinson & Rousseau 1994) بأنه الاستجابات أو ردود الأفعال العاطفية التي يُقبل عليها الفرد، والتي تلي الشعور أو الإحساس بالخرق من قبل صاحب العمل.

وفي ظل المنافسة الشديدة والتغير المستمر للبيئة الخارجية والزيادة المستمرة لاحتمالية أن ينتهك الموظف العقد النفسي أصبحت هذه المشكلة محل اهتمام في هذا المجال، فقد اهتم كل من Morrison & Robinson بمفهوم انتهاك العقد النفسي حيث أوضحا أن العقد النفسي الذي لم يتم تطبيقه . سينتج عنه تقييم للتصورات ورد فعل للمشاعر وعملية تفسير ومقارنة معقدة قائمة بينهم مع التأكيد على الفصل بين تصورات الوعد أو التعهد الذي لم يتم تطبيقه برد فعل الانتهاك، وأوضحوا أن المنظمة التي لم تلتزم بمسؤولياتها تجاه العقد النفسي هو ما يطلق عليه عدم تطبيق العقد النفسي.

وهنا تتبلور المشاعر العاطفية الناتجة من الفرد عندما لا تقوم المنظمة بإحترام العقد النفسي بشكل كامل وما ينتج عنه من مشاعر الغضب والإحباط من خلال ما يأتي من هذه المنظمة من طباع غدارة أو يعاني الفرد من معاملة غير عادلة وهذا ما يطلق عليه انتهاك العقد النفسي (Zhang & Zhang, 2008).

حيث عرف Morrison & Robinson (1997) انتهاك العقد النفسي بأنه: التصرف أو رد الفعل العاطفي الذي يتم اتخاذه عند الشعور بالخيانة وعدم الوفاء من الطرف الأخر، وعادة ما يظهر بشكل انفعالات وردود أفعال سلبية ينتج عنها اسهامات سلبية تجاه المنظمة. (Sadiq, 2014)

كما أشار Chiang et al. (2012) بأن انتهاك العقد النفسي يحدث عادة أثناء التغيرات السريعة وغير المتوقعة للمنظمة.

### ٢/٣ أشكال وصور الانتهاك: (Pate & Malone 2000)

- ١- انتهاك متعمد: ويحدث عندما يتقصد أحد الطرفين بعدم الإيفاء بالعقد المبرم بينهم على الرغم من القدرة على الإيفاء.
- ٢- انتهاك غير متعمد: حيث يحافظ كلا الطرفين على العلاقة، ولكن توجد لكل طرف منهم وجهة نظر أو تفسير لحالة أو موقف معين مغاير للآخر.
- ٣- انتهاك ناجم عن تعطل تنفيذ العقد: ويحدث عندما لا تساعد بعض الظروف على إيفاء أحد الطرفين بالعقد المبرم بينهم.

### ٣/٣ نتائج انتهاك العقد النفسي (Pate 2006)

يؤدي انتهاك العقد النفسي إلى:

- ١- ردود أفعال سلبية مثل الشعور بالغضب والاستياء، والخيانة من الطرف الأخر مما يؤدي إلى الشعور بالخداع وعدم الرضا.
- ٢- توليد المواقف السلبية من شعور الموظف بالسخرية من منظمته التي يحس بأنها تفتقر إلى التعامل بنزاهة مع موظفيها.
- ٣- قد يلجأ الموظف إلى تقليل الجهد المبذول والتغيب عن العمل والتأخر عن مواعيد العمل الرسمية للتعويض عما شعر به من خيانة وخداع.

ويتضح مما سبق أن للوفاء بالعقد النفسي بين المنظمة والعاملين أهمية كبيرة لا يستهان بها ويترتب عليها العديد من النتائج التي قد تؤدي بسمعة ومستقبل المنظمة لما ينجم عن عدم الوفاء ( الخرق ) من ردود أفعال سلبية ( انتهاكات ) كعدم الوفاء والولاء وضعف الأداء والالتزام والتخريب، والتأخير عن العمل، والتغيب، والعديد من السلوكيات السلبية التي قد يلجأ إليها العاملون للتعويض عن الإحساس بالخيانة من الطرف الآخر ( المنظمة ) وكل هذا يؤدي بالتالي لفشل المنظمة في تحقيق أهدافها ورسالتها التي وجدت من أجلها .

#### ٤) العلاقة بين قيم التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي

لتنمية فروض الدراسة ، قام الباحثون بعرض العلاقة بين متغيري الدراسة وذلك بمراجعة الدراسات السابقة التي ربطت بينهما أو بين أحد متغيرات الدراسة مع متغيرات أخرى ويعرض الباحثون ذلك كما يلي :

توصل (Robinson & Rousseau (1994 إلى وجود ارتباط سلبي بين انتهاك العقد النفسي، والارتياح، والثقة، ونوايا البقاء في العمل، وارتباط إيجابي بين انتهاك العقد النفسي والدوران الفعلي للعمل ووجود علاقة قوية بين انتهاك العقد النفسي والثقة.

وأشارت دراسة (Spector & Fox (2002 إلى أن العاطفة تعمل كوظيفة تكيفية، وأن هناك علاقة سلبية بين سلوك المواطنة التنظيمية، وانتهاك العقد النفسي.

كما أوضح (Melgino & Ravlin (1998 في دراسته أن السبب الأكثر انتشاراً لتشابه واختلاف القيم هي أنها تتأثر بالخبرات الشخصية، والتعرض لقوى التنشئة الاجتماعية الرسمية بشكل أكبر، فالقيم هي ناتج ثقافة النظام الاجتماعي، والأفراد يتعلمون من خلال وسائل رسمية وغير رسمية للتصرف بأساليب مناسبة في بيئتهم الاجتماعية.

وأهتمت دراسة Schwartz & Bardi (1997) بدراسة تأثير العمر على قيم الفرد، وأظهرت نتائج الدراسة بأن الأفراد قد يعدلون ويغيرون من قيمهم؛ لملائمة الفرصة في بيئتهم، وتوصل إلى أن مثل هذا التغيير من المحتمل أن يحدث في سن الشباب.

كما اهتمت دراسة Slifver (2007) بمعرفة الفروق الجنسية في القيم والشعور بالذنب والخجل، بعد أخذ عينة من المراهقين من فنلندا وبيرو، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق جوهرية بين المراهقين في بيرو وفي فنلندا حيث كانت قيم (الإنجاز، والعالمية، والإحسان، والمحافظة) من اتجاهات المراهقين في بيرو، كما ظهر دور النوع والنمط الجنسي حيث كانت المراهقات الفنلنديات أكثر حياءً وخجلاً من المراهقين الذكور؛ بينما كان المراهقين في بيرو أكثر شعوراً بالخجل عن المراهقات.

وتوصلت دراسة Chen & Kao (2012) إلى أن لقيم العمل تأثير إيجابي على الالتزام بالعقد النفسي، كما أن لقيم العمل تأثيراً إيجابياً على سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسط العقد النفسي.

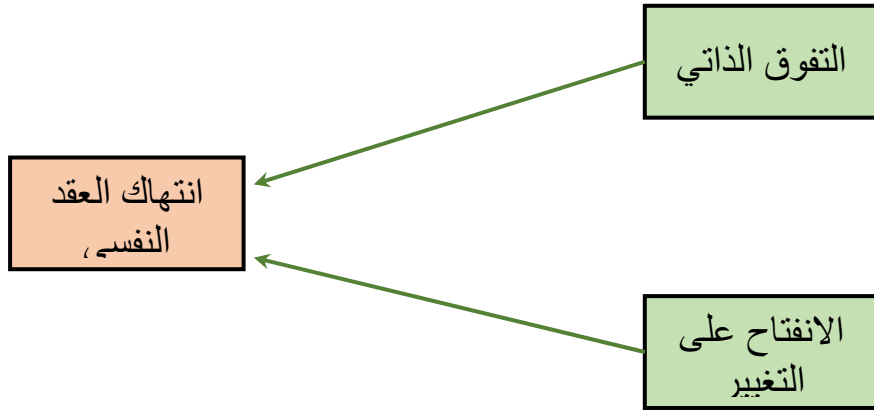
كما توصلت دراسة De Vos et al., (2005) إلى وجود علاقة بين قيم العمل الأربعة (التقدم، والاستقلال، والمكافآت الاقتصادية، وميول المجموعة) والبحث عن معلومات حول العقد النفسي السائد في المنظمة حيث ترتبط قيمة التقدم، والمكافآت الاقتصادية، وميول المجموعة مع البحث عن المعلومات التي توضح طبيعة العقد النفسي السائد في المنظمة بعلاقة إيجابية؛ بينما ترتبط قيمة الاستقلال سلباً مع البحث عن المعلومات التي توضح طبيعة العقد النفسي السائد في المنظمة.

وبناء على ما سبق يتمثل نموذج الدراسة في الشكل رقم (١) كما يمكن صياغة الفرضين التاليين :

١. لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي.



٢. لا يوجد تأثير معنوي للتفوق الذاتي والانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي.



شكل رقم (١): النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة

ثانياً: طريقة البحث

تشتمل طريقة البحث على البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها ، فضلاً عن توضيح مجتمع وعينة الدراسة وطريقة سحب مفردات العينة ، بالإضافة إلى قياس متغيرات الدراسة ، واختباري الصدق والثبات . ويتم تناولها على النحو التالي :

(أ) أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على نوعين من البيانات هما :

(١) بيانات ثانوية : وتتمثل في البيانات التي سبق نشرها ، وتم الحصول عليها عن طريق مراجعة السجلات والدوريات المرتبطة بموضوع الدراسة مثل أعداد العاملين ودرجاتهم الوظيفية.

(٢) بيانات أولية : وتتمثل في البيانات التي تم تجميعها لأول مرة من مفردات العينة بخصوص متغيرات الدراسة ، وتم الاعتماد على أسلوب الاستقصاء في جمع هذه البيانات وتحليلها بما يمكن الباحثين من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج .

## ب) مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع البحث في العاملين في كلية الإمام الأعظم بجمهورية العراق، ويبلغ عدد مفردات مجتمع البحث (٧٣٩) مفردة حتى ٢٠١٥/٧/١ (بالاطلاع على التقرير السنوي لأعداد منتسبي الكلية). وتم تحديد حجم العينة الذي بلغ (٢٥٤) مفردة بالاعتماد على (Saunders et al., 2009: p. 219) عند حدود خطأ ٥% ومستوى ثقة ٩٥% وقام الباحثون بسحب العينة بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع البحث. وقام الباحثون بتوزيع (٢٥٤) استمارة على العاملين في كلية الامام الأعظم الجامعة ، وتم استبعاد ٦ استمارات ، حيث بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل (٢٤٨) استمارة .

## ج) قياس متغيرات الدراسة

اعتمادا على الدراسات السابقة ، قام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات الأولية لغرض هذا البحث ، تحتوي على ٣١ عبارة لقياس متغيرات الدراسة وهي ٢٧ عبارة للتفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وفقا لمقياس ( Schwartz, 2012) ، و٤ عبارات لانتهاك العقد النفسي وفقا لمقياس ( Robinnson & Morrison, 2000).

## د- اختباري الصدق والثبات

قام الباحثون بإجراء اختبار صدق وثبات المقياس وذلك على النحو التالي :

### ١- اختبار الصدق Validity Assessment:

تم عرض قائمة الاستقصاء على مجموعة من الخبراء والمتخصصين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية قبل عرضها على مفردات البحث وعددهم (٧) محكمين وذلك للتأكد من ان قائمة الاستقصاء تقيس ما استخدمت لقياسه ، وتم الأخذ بملاحظاتهم وإجراء بعض التعديلات حتى ظهرت بشكلها النهائي .

## ٢- اختبار الثبات Reliability Assessment :

يستخدم هذا الاختبار لبيان الاتساق أو الدقة في أداة القياس (استمارة الاستقصاء) ،  
وقام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية لاختبار مدى اتساق المقياس وتم تحليل ٦٠  
استمارة باستخدام أسلوب ( ألفا كرونباخ ) ، كما موضح في جدول رقم (١)

جدول رقم (١) لقيم معامل الصدق والثبات

متغيرات الدراسة	قيمة معامل الثبات	معامل الصدق
التفوق الذاتي	.٧٧٥	.٨٨٠
الانفتاح على التغيير	.٨٦٦	.٩٣٠
انتهاك العقد النفسي	.٨١٠	.٩٠٠
جميع متغيرات قائمة الاستبيان	.٩٠١	.٩٤٩

المصدر: اعداد الباحثون حسب نتائج التحليل الاحصائي

### ثالثاً: نتائج الدراسة

#### أ- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

قام الباحثون بإجراء تحليل وصفي لمتغيرات الدراسة باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS وذلك للتعرف على طبيعة البيانات وقيم المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة كما يوضحها جدول رقم (٢) .

جدول رقم ( ٢ ) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لمتغيرات البحث

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية *
التفوق الذاتي	٣,٢٥	١,١٧	٦٥
الافتتاح على التغيير	٣,٩٨	١,٠٥	٧٩,٦٥
انتهاك العقد النفسي	٣,٩٢	١,١٤	٧٨,٥

المصدر: اعداد الباحثون حسب نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول رقم (٢) ما يلي :

١- أن الوسط الحسابي للتفوق الذاتي بلغ (٣,٢٥) وهو فوق المتوسط في حين بلغ الانحراف المعياري للتفوق الذاتي (١,١٧)، مما يشير إلى توافر قيم التفوق الذاتي لدى المديرين في كلية الإمام الأعظم الجامعة بدرجة فوق متوسط ما يدل على رغبة المديرين بأن يكون العاملون معهم معتمدين عليهم .

٢- وبلغ الوسط الحسابي للافتتاح على التغيير (٣,٩٨) بانحراف معياري (١,٠٥) ما يدل على انفتاح المديرين على التغيير من خلال اهتمامهم بأن يكونوا مبدعين ومنفردين باتخاذ القرارات الخاصة بهم وبحياتهم وبحثهم الدائم عن الفرص التي تساعدهم في قضاء وقتنا من الراحة والاستجمام .

٣- كما يتضح من الجدول رقم (٢) أن مستوى انتهاك العقد النفسي بلغ (٣,٩٢) وهو أعلى من المتوسط في حين بلغ الانحراف المعياري لانتهاك العقد النفسي (١,١٤)، مما يشير إلى شعور العاملين في كلية الإمام الأعظم الجامعة بالإحباط من طريقة معاملة الكلية لهم وكذلك الشعور بقدر من الاستياء من بعض ممارسات وسياسات الكلية في التعامل معهم .

ب- علاقة الارتباط بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي

لتحديد علاقة الارتباط بين متغيرات الدراسة ، قام الباحثون بصياغة الفرض الأول من فروض الدراسة والذي ينص على انه " لا توجد علاقة ارتباط معنوي بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي " وأظهر التحليل الاحصائي باستخدام معامل ارتباط بيرسون النتائج الخاصة بهذه العلاقة كما هو موضح بالجدول رقم (٣)

جدول رقم (٣) مصفوفة معاملات بيرسون بين متغيرات البحث

المتغيرات	التفوق الذاتي	الانفتاح على التغيير	الانتهاك العقد النفسي
التفوق الذاتي	١		
الانفتاح على التغيير	٠,٥١٣**	١	
انتهاك العقد النفسي	٠,١٨٠*	٠,٥٣٨**	١

. \*\* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠١) . \* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥) .  
المصدر : إعداد الباحثون في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٣) ما يلي:

- ١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي عند مستوى معنوية ٥٪ .
- ٢- توجد علاقة ارتباط معنوية بين الانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي عند مستوى معنوية ١٪ .

ج- علاقة تأثير التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي .

لمعرفة علاقة تأثير التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير كمتغيرات مستقلة على انتهاك العقد النفسي كمتغير تابع ، تم صياغة الفرض الثاني الذي ينص على: " لا يوجد تأثير معنوي للتفوق الذاتي والانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي " .

يوضح الجدول رقم (٤) تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج لتأثير التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي .

#### جدول (٤)

تقديرات معاملات الانحدار المتعدد المتدرج  
لتأثير التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي

Stepwise						المتغيرات المستقلة
Sig.	F	R2	Sig.	T	Beta المعيارية	
			٠,٠٠٠**	١٠,٠٩٥	٤,٩٣٩	الثابت
٠,٠٣١*	٤,٣٠٥	%٠,٢٩	٠,٠٣٩*	٢,٠٧٥	٠,٣١٢	الانفتاح على التغيير

\*\* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) . \* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥٥) .  
المصدر : إعداد الباحثين في ضوء نتائج التحليل الإحصائي.

ويتضح من الجدول رقم (٤) الآتي:

- وجد أن التأثير للتفوق الذاتي على انتهاك العقد النفسي هو تأثير غير معنوي .
- وجد أن التأثير للانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي تأثير معنوي ودال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وهو تأثير معنوي .

وتبين من استخدام طريقة الانحدار المتعدد المتدرج أن قيمة معنوية (F) المحسوبة للنموذج ككل بلغت (٤,٣٠٥) وبلغت قيمة المعنوية الخاصة بها \*٠,٠٣١ عند

مستوى معنوية ٥٪ مما يعني معنوية النموذج ككل، ومن النموذج يتضح وجود تأثير معنوي للانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي ، وبلغت قيمة معامل التفسير ( $R^2$ ) للنموذج ككل (٠,٢٩ ٪)، مما يشير إلى أن الانفتاح على التغيير يفسر (٢٩٪) من التغيير الذي يحدث في المتغير التابع وهو انتهاك العقد النفسي وأن بقية التغيرات ترجع لعوامل أخرى لا يشملها النموذج.

ويفسر الباحثون النتيجة السابقة إلى أن الزيادة في قيمة الانفتاح على التغيير لدى المديرين التي تؤثر سلبا الى زيادة مستويات الانتهاك لدى العاملين في الكلية محل الدراسة ، وقد ترجع لكون العاملين بطبيعتهم مقاومين للتغيير والانفتاح .

وبناءً على النتائج الإحصائية السابقة يتضح قبول فرض الدراسة جزئياً وهذا يعني "لا يوجد تأثير معنوي للتفوق الذاتي على انتهاك العقد النفسي بينما يوجد تأثير للانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي للعاملين بالكلية محل البحث".

#### رابعاً: المناقشة والتوصيات

توصلت الدراسة أيضا إلى عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين التفوق الذاتي وانتهاك العقد النفسي ، وبلغت قيمة معامل الارتباط (٠,١٨٠) .

وتوصلت الدراسة الحالية أيضا إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (\*\*٠,٥٣٨) . مما يؤكد وجود ارتباط قوي بين بعد الانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي .

كما توصلت الدراسة الحالية إلى عدم وجود تأثير معنوي للتفوق الذاتي في انتهاك العقد النفسي ، مما يعني أنه ليس بالضرورة أن تؤدي زيادة قيمة التفوق الذاتي لدى المديرين الى الزيادة في مستويات انتهاك العقد النفسي في الكلية محل الدراسة .

وتوصلت الدراسة الحالية إلى وجود تأثير معنوي للانفتاح على التغيير في انتهاك العقد النفسي ، مما يدل على أن أي زيادة في قيمة الانفتاح على التغيير لدى المديرين

تؤثر سلبا الى زيادة مستوى انتهاك العقد النفسي في الكلية محل الدراسة وذلك قد يرجع لكون العاملين في الكلية ذات طبيعة ترفض التغيير .

### **خامسا: استنتاجات الدراسة**

قام الباحثون في الدراسة الحالية بدراسة العلاقة بين التفوق الذاتي والانفتاح على التغيير وانتهاك العقد النفسي لدى العاملين في كلية الإمام الأعظم الجامعة باستخدام عينة مكونة من ٢٥٤ مفردة من العاملين في الكلية .

وقد أظهرت النتائج بشكل عام وجود تأثير معنوي إيجابي للانفتاح على التغيير على انتهاك العقد النفسي ، وبذلك تشير النتائج إلى أنه يمكن تخفيض مستوى الانتهاك لدى العاملين في كلية الإمام الأعظم الجامعة من خلال العمل على ضرورة وضع بند واضح ضمن رسالة الكلية يوضح القيم الواجب توافرها للعاملين في الكلية من مدراء وعاملين مع مراعاة التناسق والتوافق بين قيم العاملين وقيم الكلية بحيث لا يؤدي الى حدوث تعارض بينهما ، كما ينبغي على المديرين بالكلية القيام بالتحفيز الفكري للعاملين وحثهم على الانفتاح وذلك من خلال إعطاءهم الفرصة و تشجيعهم على طرح الخطط و الأفكار الجديدة في العمل ، و تشجيعهم على التفكير في حل مشكلات العمل و البحث عن طرق جديدة لحلها ، كما يجب تكثيف اللقاءات والندوات المستمرة بين العاملين والمسؤولين المباشرين في الكلية للتعرف على مشاكلهم ووجهات نظرهم حول ممارساتهم للعمل ومناقشتهم بموضوعية وشفافية ، فضلا عن التعرف على احتياجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعه.

### **سادسا: توصيات الدراسة**

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة ، تم استخلاص مجموعة من التوصيات التي تركز في مجملها على سبل تحسين أوضاع العاملين في كلية الإمام الأعظم في



إطار تهيئة المناخ المناسب للعاملين في الكلية باعتبارهم من الركائز الأساسية في تحقيق رسالة وأهداف الكلية ويمكن للباحثين تقديم تلك التوصيات وآلية تنفيذها على النحو التالي :

١- تكثيف اللقاءات والندوات المستمرة بين العاملين والمسؤولين المباشرين في الكلية للتعرف على مشاكلهم ووجهات نظرهم حول ممارساتهم للعمل ومناقشتهم بموضوعية وشفافية ، فضلا عن التعرف على احتياجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعه.

٢- ضرورة تضمين الدورات المعدة للمدراء والقيادات العليا محاور عن مسؤولية القائد أو المدير في تحقيق أهداف ورؤية ورسالة الكلية ، ومحاور لغرس وتوصيل القيم الإيجابية للعاملين .

٣- زيادة اهتمام الكلية بالمحافظة على وعودها التي تتعهد بتقديمها إلى العاملين عند بداية توظيفهم ، مما يؤدي إلى التزامهم بالعقد النفسي الذي بينهم وبين الكلية وبالتالي يقل انتهاك العاملين للعقد النفسي .

٤- تعهد الكلية بتحقيق الوعود التي قدمتها للعاملين مقدما مقابل ما يقدمونه من جهد ومساهمة في العمل ، مما يشعر العاملين بجدية الكلية في الالتزام والوفاء بما وعدهم به من مقابل مادي وعنوي.

## المراجع

1. De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R., (2005). Making sense of a new employment relationship: psychological contract-related information seeking and the role of work values and locus of control. **International Journal of Selection and Assessment**. 13(1), 41-52.

2. Chen, C. H. V., & Kao, R. H., (2012). Work values and service-oriented organizational citizenship behaviors: The mediation of psychological contract and professional commitment: A Case of Students in Taiwan Police College. **Social indicators research**. 107(1), 149-169.
3. Chiang, J. C., Jiang, J. J. Y., Liao, C., & Klein, G., (2012). Consequences of psychological contract violations for IS personnel. **Journal of Computer Information Systems**. 52(4), 78-87
4. Maercker, A., Mohiyeddini, C., Müller, M., Xie, W., Yang, Z. H., Wang, J., & Müller, J., (2009). Traditional versus modern values, self-perceived interpersonal factors, and posttraumatic stress in Chinese and German crime victims. **Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice**. 82(2), 219-232.
5. Mandel, m .guardian. (1981)  
[http://www.elsyasi.com/print\\_book.aspx?id=74](http://www.elsyasi.com/print_book.aspx?id=74)
6. Murphy Jr, E. F., Gordon, J. D., & Mullen, A., (2004). A preliminary study exploring the value changes taking place in the United States since the September 11, 2001 terrorist attack on the World Trade Center in New York. **Journal of Business Ethics**. 50(1), 81-96.
7. Murphy Jr, E. F., & Anderson, T. L., (2003). A longitudinal study exploring value changes during the cultural assimilation

- of Japanese student pilot sojourners in the United States. **International Journal of Value-Based Management.** 16(2), 111-129.
8. Murphy Jr, E. F., Snow, W. A., Carson, P. P., & Zigarmi, D., (1997). Values, sex differences and psychological androgyny. **International Journal of Value-Based Management.** 10(1), 69-99.
  9. Meglino, B. M., & Ravlin, E. C., (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. **Journal of management.** 24(3), 351-389.
  10. Morrison, E. W., & Robinson, S. L., (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. **Academy of management Review.** 22(1), 226-256
  11. Robinson, S. L., & Rousseau, D. M., (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. **Journal of organizational behavior.** 15(3), 245-259.
  12. Robinson, S. L., & Morrison, E. W., (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. **Journal of organizational Behavior,** 21(5), 525-546.
  13. Rokeach, M. (1973). The nature of human values. **New York: Free Press.** <https://books.google.com.eg/>
  14. Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten

agreements.

[https://books.google.com.eg/books?hl=en&lr&id=r2O3AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=ulel5tE8X&sig=rptRk0qpuPMoZeY 9L0 iMiqXg0&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.eg/books?hl=en&lr&id=r2O3AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=ulel5tE8X&sig=rptRk0qpuPMoZeY 9L0 iMiqXg0&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

15. Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A., (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. **Journal of organizational Behavior**. 19(1), 679-695.
16. Schwartz, S. H., & Bilsky, W., (1987). Toward A universal Psychological Structure of Human Values. **Journal of personality and social psychology**. 53(3), 550-562.
17. Schwartz, S. H., (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in experimental social psychology**. 25(1), 1-65.
18. Schwartz, S. H., & Bardi, A., (1997). Influences of adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe. **Political psychology**. 18(2), 385-410.
19. Silfver, M., (2007). Gender differences in value priorities, guilt, and shame among Finnish and Peruvian adolescents. **Sex Roles**, 56(9-10), 601-609.
20. Spector, P. E., & Fox, S., (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational

citizenship behavior. **Human Resource management review**. 12(2), 269-292.

21. Sadiq, S., (2014). Relationship between Psychological Contract Violation, Supervisory Support, Psychological Contract breach and Organizational Citizenship Behavior. **Journal of Business and Management**. 16(3), 48-53.
22. Schwartz, S. H., (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. **Online readings in Psychology and Culture**. 2(1), 1-20.
23. Zhang, Z., Zhang, J., & Wang, X., (2009). Study on Psychological Contract Based on Performance Communication. **International Journal of Business and Management**. 3(7), 150-162.