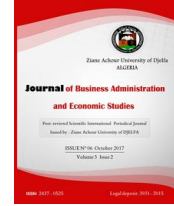




مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية



www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/313/

موقع المجلة:

دور العقد النفسي في تعزيز الرفاه النفسي: دراسة حالة على شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية

The role of the psychological contract in promoting psychological well-being: a case study of Alpha Pipe Company for Pipes in the state of Ghardaia

مهدي شرقي، Mehdi Chergui^{1*}، chergui.mehdi@univ-ghardaia.dz

عبد الفتاح هيبه، Abdelfattah Hiba²، hiba.abdelfattah@univ-ghardaia.dz

¹ أستاذ محاضر أ، مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية، جامعة غرداية (الجزائر)

² طالب دكتوراه، مخبر التنمية الادارية للارتقاء بالمؤسسات الاقتصادية بولاية غرداية، جامعة غرداية (الجزائر)

تاريخ النشر: 2022/11/16

تاريخ القبول: 2022/11/10

تاريخ الإرسال: 2022/09/16

الكلمات المفتاحية

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من دور العقد النفسي في تعزيز الرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية، وتم اتباع المنهج الوصفي في ذلك، حيث تم إجراء هذه الدراسة على عينة مكونة من 100 عامل عن طريق توزيع مجموعة من الاستبيانات عليهم، أسترجم منها 80 استبيان صالح للدراسة والتحليل، وتم معالجة البيانات عن طريق برنامج (Spss v28)، لتبرهن نتائج الدراسة في الأخير على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعقد النفسي على الرفاه النفسي، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للبعد العلائقي على الرفاه النفسي، مع عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعدي التوازن والانتقال على الرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية.

تصنيف JEL: M540؛ J28؛ J53

Abstract

This study aimed to verify the role of the psychological contract in enhancing psychological well-being in Alpha Pipe Company in the state of Ghardaia, and the descriptive approach was followed in that, as this study was conducted on a sample of 100 workers. A set of questionnaires were distributed to them, from which 80 were extracted, valid for study and analysis, and the data were processed through the (Spss v28) program. The results of the study consisted of a statistically significant effect of the psychological contract on psychological well-being, the presence of a statistically significant effect of the relational dimension on psychological well-being, and the absence of a statistically significant effect of the dimensions of balance and transition on psychological well-being in Alpha Pipe Company in the state of Ghardaia.

Keywords

psychological contract ;
psychological well-being ;
functional pressure;
functional mental health

JEL Classification Codes : M540 ; J28 ; J53

* chergui.mehdi@univ-ghardaia.dz

1. مقدمة:

يعتبر العقد النفسي كعامل أساسي في السلوكيات التنظيمية المتعارف عليها ضمن إطار بيئة العمل، حيث يعرف بأنه "تصور ضمنى" بين الرئيس والموظف فيما يتعلق بعلاقات العمل (Wellin, 2007, pp. 18-19)، هذا التصور هو ما يحدد العلاقة الإيجابية أو السلبية بين العمال من جهة وبين الرئيس أو إدارة الشركة من جهة أخرى، لذلك يعتبر أي تشوه في مكنون العلاقة الذاتية خرقاً للعقد النفسي القائم على أساس ضمنى مستتير وغير جلي بخلاف العقد المادي. من جهة أخرى نرى أن الرفاهية النفسية تعتبر نتيجة من النتائج التنظيمية التي يسعى الرؤساء و أصحاب الشركات إلى تحقيقها والوصول إليها، لأنها تعتبر كدليل على صحة الموظف النفسية وقدرته على مواصلة العمل بحماس وثقة والتي تتعكس على أدائه الذي يخدم بالضرورة المتطلبات والأهداف التنظيمية. ومنه نقول أنه في حال نشوء تصور سلبي ضمن إطار العقد النفسي فإن هذا الأمر يترتب عليه جملة من المشاكل السلبية على سبيل المثال لا الحصر القلق، الاكتئاب، الضغط الوظيفي، الشعور بعدم الثقة، نية الدوران الوظيفي... إلخ، وفي الحالة المعاكسة نلاحظ في حال وجود تصور ايجابي بين الموظفين والشركة يتحقق الرفاه النفسي للموظفين والذي يعتبر الهدف من دراستنا هذه.

1- أسئلة الدراسة:

أ - السؤال الرئيسي:

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للعقد النفسي على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب؟
- ب- الأسئلة الفرعية:

- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد العلائقي على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده التوازن على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب؟
- هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده الانتقال على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب؟

2- فرضيات الدراسة:

أ - الفرضية الرئيسية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للعقد النفسي على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب.
- ب- الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية للبعد العلائقي على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده التوازن على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لبعده الانتقال على الرفاه النفسي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب.

3- أهداف الدراسة:

- التحقق من دور العقد النفسي وأبعاده (النوع العلائقي، التوازن، البعد الانتقالي) في التنبؤ بالرفاه الوظيفي لدى العمال في شركة ألفا بايب للأنابيب بولاية غرداية.
 - مساعدة شركة ألفا بايب للأنابيب عن طريق التوصيات أو الاقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها من الدراسة.
- 4- المنهج المتبع: تم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وذلك من خلال جمع المعطيات والبيانات حول متغيري الدراسة العقد النفسي والرفاه النفسي عن طريق مجموعة من الوسائل من بينها المقالات التي تناولت هذين

الموضوعين لإثراء الجانب النظري، وكذا أداة الاستبيان والتي تم توزيعها على عينة من العمال في شركة ألفا بايب للأنايب من أجل تحليل البيانات باستخدام برنامج (Spss v28) عن طريق مجموعة من الوسائل الحسابية.

II. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1- العقد النفسي:

أ - مفهوم العقد النفسي:

يعتبر (Argyris 1960) أرجريس من أوائل المؤلفين الذين تطرقوا إلى موضوع العقد النفسي في فترة الستينات من خلال كتابه المعنون (Understanding Organisational Behaviour) "فهم السلوك التنظيمي"، حيث عرفه بأنه "تفاهم ذاتي بين الموظفين ورئيسهم في العمل"، من خلال شرحه للعلاقة بين الرئيس الإداري والموظفين ضمن إطار غير رسمي وغير مكتوب، إذ تتمثل هذه العلاقة في أن يحترم الرئيس الإداري قيم الموظفين بالمقابل سوف يلتزم الموظفون بزيادة الإنتاجية في العمل والرفع من مستوى الأداء المتوقع.

في حين ذهب (Schein 1965) شين إلى أبعد من التعريف السابق الذي حدد المفهوم في إطار العلاقة الفردية بين الرئيس والموظف، ليعرف العقد النفسي باعتباره "تصورات ضمنية لدى كل عضو من أعضاء المنظمة...". حيث يتبين من هذا التعريف "المستوى الجماعي للعلاقة بين الموظفين من جهة وبين إدارة المنظمة من جهة أخرى". (Wellin, 2007, pp. 18-19)

يقدم (Schein 1978) شين هو الآخر وفي نفس السياق تصورا للعقد النفسي من خلال تعريفه بأنه عبارة عن "مجموعة من التوقعات المتبادلة الغير مكتوبة بين الموظف والمؤسسة" مشددا على ضرورة وجود تناسب في التوقعات من أجل تحقيق مجموعة من النتائج الإيجابية، كالرضا والالتزام على سبيل المثال. (Milanović, Milica Đokić, & Biljana Đorđević, 2018, p. 205)

يتفق كل من (Rousseau 1995 ; Robinson 1996) روسو وروبنسون في تعريفهما للعقد النفسي على أنه عبارة عن "الموافقة حول شروط وأحكام اتفاقية تبادل بين طرفين"؛ وتبين روبنسون أن العقد النفسي يجب أن يقوم على أساس "الإدراك الحسي" أو فهم كلا الطرفين للسلوك الواجب الالتزام به في العلاقة التبادلية بينهما (Robinson, 1996, p. 575)، ويضيف روسو كذلك عنصرين آخرين وهما "الاختيار" والثاني هو "الالتزام" لصلاحيته العقد النفسي، لأن حرية الاختيار حسبه تعتبر محفزا له في الالتزام بالواجب المنوط به خاصة في ضل المجتمع الليبرالي ومع انتشار الأفكار الديمقراطية. (Rousseau, 1995, pp. 13-14)

وما هو جذير بالذكر في هذا الصدد التفريق بين مفهوم العقد النفسي والتوقع، حيث يعرف التوقع على أنه عبارة عن "معتقدات عامة" نابعة من مصادر متعددة تحدد تصورات الفرد بشأن أحداث أو مواقف معينة يمكن أن تحدث أو لا تحدث مطلقا، أما العقد النفسي ينطوي على تصور بخصوص التزام عاطفي وسلوك متوقع واجب الحدوث والافسخ العقد النفسي بين الطرفين. (Robinson, 1996, p. 575)

يعرف العقد النفسي على أنه "مجموعة من التصورات الفردية المتعلقة بشروط علاقة التبادل بين الأفراد ومنظمتهم" (Thomas, Elizabeth C. Ravlin, Yuan Liao, Daniel L. Morrell, & Kevin Au, 2016, p. 256) من كل التعريفات السابقة الذكر يتضح لنا العقد النفسي ينطوي على فهم أو إدراك طرفين أو أكثر لطبيعة العلاقة الضمنية الغير مكتوبة لكي يحدث هناك التزام نفسي يتمثل في سلوك مقبول وصالح لطرفي أو أطراف المصلحة، بخلاف العقد القانوني الذي يعتبر مكتوبا وصريحا وفي إطار رسمي وملزم لطرفي أو أطراف العلاقة. (Soares & Pilar Mosquera, 2019, p. 471)

ب- أبعاد الرفاه النفسي:

يحدد روسو في إطار علاقة العمل أو التوظيف بين المؤسسة من جهة وبين الموظفين نموذجاً يتكون من أربعة أبعاد يتراوح من توظيف طويل الأجل إلى توظيف قصير الأجر، سوف يتم تبيانها وشرحها كآلاتي: (Rousseau D. M., 2000, p. 04):

- **العلائقية (Relational):** عبارة عن إجراءات توظيف طويلة المدة تعتمد على عنصرَي الاستقرار والولاء، تكون فيه المكافآت غير ديناميكية ومشروطة؛
- **التوازن (Balanced):** ترتيبات عمل طويلة المدة وبشكل ديناميكي، إذ تستند فيه المكافآت إلى الأداء الاقتصادي للعمال والمؤسسة على حد سواء والمرتبطة بفرص السوق؛ وينقسم بدوره إلى ثلاثة أقسام في العلاقة بين الموظف والرئيس أولها التطوير الخارجي (المساعدة في تطوير امكانيات الفرد الخارجية تبعاً لسوق العمل)، التطوير الداخلي (المساعدة في تطوير الامكانيات التي يحتاجها داخل سوق العمل) الأداء الديناميكي (المساعدة في تحقيق الأهداف ذات المنحى التصاعدي).
- **المعاملات (Transactional):** إجراءات توظيف قصيرة المدة تركز على التبادل الاقتصادي تتميز هذه الحالة بمحدودية العلاقة بين الموظف والرئيس.
- **النوع الانتقالي (Transitional):** عقد معرفي يعكس عواقب التغيير التي لا تتفق مع إجراءات العقد النفسي السليمة، إذ تمثل هذه العلاقة حالة تدهور في تصور الموظفين تتمثل في عنصر (Mistrust) عدم الثقة، و (Uncertainty) عدم اليقين بشأن العلاقة في المستقبل، بالإضافة إلى عنصر (Erosion) التآكل الذي يتمثل في توقع الموظف لنقص المزايا الوظيفية مقارنة بالسنوات السابقة.

2- الرفاه النفسي:

أ- مفهوم الرفاه النفسي:

يعرف (Bernice Neugarten 1961) برنيس نيوجارتن الرفاهية النفسية من خلال "شعور الفرد بالرضا العام عن الحياة بشكل عام".

يعرف (Ryff) رايف الرفاه النفسي على أنه عبارة عن "نتيجة تقييم الفرد لتجارب حياته"، بحيث سيكون قرار هذا التقييم إما في صالح الفرد من خلال محاولته تصحيح ظروف حياته من أجل زيادة مستوى صحته النفسية، أو العكس من ذلك من خلال إظهار سلوك سلبي يتمثل في الانسحاب أو الاستسلام للظروف أو التجارب التي مر بها، الأمر الذي ينعكس بالسلب على صحته وأدائه النفسي. (Fitriani, 2016, p. 07)

وتعرف الرفاهية النفسية على أنها "القدرة على إقامة علاقات صداقة وثيقة مع الآخرين والحفاظ عليها وتطويرها وتعديلها بالشكل الذي ينبغي من أجل تحقيق الأهداف"

وهذا ما يؤكده (Johnson) جونسون حيث صرح بأن العمل مع الزملاء له العديد من الآثار الإيجابية النفسية من بينها: "النضج العاطفي"، "الشخصية القوية"، "القدرة على التعامل مع الضغوطات"، "الكفاءة الاجتماعية"، "الثقة بالنفس والتفاؤل"، "الاستقلالية"، "احترام الذات". (Hanson, Teniell L. Trolan, Michael B. Paulsen, & Ernest T. Pascarella, 2016, pp. 194-195)

حتى بالرغم من انعدام المرض النفسي فإن هذا لا يمثل دليلا على الرفاه النفسي بشكل مطلق (Kumcağiz & Yüksel Gündüz, 2016, pp. 144-145)، ولكن الأحكام الناتجة عن تقييم الفرد هي التي تحدد رضاه وسعادته الذاتية، وفي هذا الصدد سوف نستعين بمقطع مقتبس من تعريف (Ed Diener 2003) دينر بخصوص الرفاهية الذاتية (Subjective Well-Being) لتوضيح وتدعيم قولنا هذا، حيث يوضح قائلا بأنها عبارة عن "تحليل علمي لطريقة تقييم الناس لحياتهم سواء في الوقت الحاضر أو لمدة أطول...، تتضمن هذه التقييمات ردود أفعال الناس العاطفية تجاه الأحداث، وحالاتهم المزاجية، والأحكام التي يشكلونها حول رضاهم عن حياتهم، والوفاء، والرضا عن مجالات مثل الزواج والعمل". (Diener, Shigehiro Oishi, & Richard E. Lucas, 2003, p. 404)

ويتم تعريف الرفاهية النفسية على أنها "السعي لتحقيق الكمال الذي يمثل تحقيق الإمكانيات الحقيقية للفرد" (Park, Jeong Sik Kim, SeungWon Yoon, & Baek-Kyoo Joo, 2017, pp. 06-07) من خلال التعريفات السابقة الذكر نلاحظ اختلاف في البناء المفاهيمي في صياغة تعريف الرفاه النفسي، حيث نجد من يعرف هذا المفهوم على أساس "تحقيق إمكانيات الحياة والسعادة"، في المقابل نجد من عرف الرفاه النفسي من خلال "التجربة الشخصية للأفراد ومدى تحقيق الأهداف"، ومنظور آخر يتمثل "بالشعور بالمتعة والرضا عن الأنشطة التي يقوم بها الفرد"، ومنظور (Ryff) رايف الذي يتجلى في مدى التحكم الذي يبيده الشخص من خلال أنشطته وحياته. (S. Roslan, N Ahmad, N. Nabilla, & Z. Ghiami, 2017, p. 35)

إلا أننا سوف نعتمد في المقام الأول على تعريف (Ryff 1989) رايف للرفاه النفسي ونموذجه الذي يتكون من ستة أبعاد، حيث حصر كل وجهات النظر المختلفة والأبعاد المتشعبة لمفهوم الرفاه النفسي في نموذج الذي سوف نأتي بنتيانه كالاتي.

ب- أبعاد الرفاه النفسي (Ryff & Corey Lee M. Keyes, 1995, p. 720) :

- قبول الذات (Self-Acceptance): تتمثل في شعور الفرد بالرضا عن ذاته وعن حياته بشكل عام سواء في الماضي أو الحاضر.
- النمو الشخصي (Personal Growth): وتتجلى في إحساس الفرد بأن قدراته ومعارفه الذاتية في تحسن متواصل.
- الهدف من الحياة (Purpose in Life): يبين هذا البعد مدى إدراك الفرد بقيمته في هذه الحياة من خلال الدور الذي يبيده في تحقيق أهدافه في ضوء رؤيته ورسالته، "وعند غياب المعنى من الحياة يولد هذا الأمر شعورا سلبيا مناقضا للتحفيز يتمثل في اليأس والإحباط والإحساس بعدم التحكم في حياة الفرد، بالإضافة إلى غياب الأهداف المحفزة لنشاط الفرد". (García-Alandete, 2015, p. 90)
- العلاقات الإيجابية مع الآخرين (Positive Relations With Others): وهي على النقيض من العلاقات السلبية للفرد مع أفراد المجتمع المحيطين به سواء كان ذلك على مستوى العائلة، أفراد الجيران، أو زملاء العمل أو الرؤساء في حد ذاتهم.
- إتقان البيئة (Environmental Mastery): تمثل امتلاك الفرد القدرة على إدارة زمام أموره في الحياة من خلال القرارات الفعالة التي يتخذها والسلوك الإيجابي الذي ينطوي على ذلك في كل المواقف والظروف التي تواجهه.

- الاستقلالية (Autonomy): وهي شعور الفرد بالحرية في ابداء رأيه وتقرير مصيره، وهي على النقيض من احساس الفرد بعدم التحكم، إذ يعتبر الفرد الذي لا يعتمد على قيم الآخرين في اتخاذ قراراته ولا يخضع للضغوط الاجتماعية في القيام بأي فعل أو تصرف مستقل ذاتياً، حيث تتبع قراراته من احتياجاته ورغباته بناءً على قيمه وتصوراته الذاتية وليس على تصورات الآخرين. (Fitriani, 2016, p. 10)

3- الدراسات السابقة:

دراسة (Sedat Alev) سعدت عليف، بعنوان الدور الوسيط للرفاه النفسي في العلاقة بين العقد النفسي والالتزام المهني، هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين العقد النفسي والرفاه النفسي وكذا الالتزام المهني من خلال أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية على عينة من المعلمين، حيث توصلت النتائج إلى أن العقد النفسي يؤدي إلى الرفاه النفسي للمعلمين والزامهم المهني.

دراسة (Jan Morsch et al 2020) جان مورش وآخرون بعنوان تأثير خرق العقد النفسي المتصور والإشراف السيئ والصمت على رفاية الموظف، هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العلاقة بين خرق العقد النفسي والصمت، بالإضافة إلى التحقق من الدور الوسيط للإشراف السيئ على العلاقة بين خرق العقد النفسي ورفاهية الموظف، كشفت هذه الدراسة على وجود علاقة سلبية بين خرق العقد النفسي وبين الرفاه النفسي للموظفين، كما تم التحقق من الدور الوسيط للصمت في العلاقة السلبية بين خرق العقد النفسي والرفاه النفسي.

دراسة (Fazeelat Duran et al 2019) دوران وآخرون بعنوان العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والاجهاد والرفاهية النفسية لدى رجال الإطفاء، هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من العقد النفسي وعلاقته بالإجهاد المرتبط بالعمل والقلق والاكنتاب على عينة من رجال الإطفاء من خلال مراسلتهم عبر الأنترنت، أظهرت النتائج أن انتهاك العقد النفسي يرتبط بشكل ايجابي بالإجهاد الوظيفي والرفاهية النفسية المرتبطة بالعمل، كما يتوسط متغير الإنصاف والكفاءة الذاتية العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والاكنتاب.

دراسة (Leoni van der Vaart et al 2013) ليوني فان دير فارت وآخرون، بعنوان حالة العقد النفسي ونية الموظفين للمغادرة: الدور الوسيط لرفاهية الموظف، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العقد النفسي ونية الدوران الوظيفي بوجود الرفاه النفسي كمتغير وسيط أجريت هذه الدراسة على مجموعة من الموظفين في منظمات مختلفة، أظهرت النتائج أن الرفاه النفسي يتوسط العلاقة بين العقد النفسي ونية الدوران الوظيفي.

دراسة (Rezki Ashriyana Sulistiobudi et al 2017) أشيريانا وآخرون بعنوان البحث عن الرفاه النفسي وراء مهنة التدريس: العقد النفسي كأحد العوامل التي تتنبأ بتحقيق الرفاهية النفسية، هدفت هذه الدراسة إلى التحقق من أثر العقد النفسي على الرفاهية النفسية للأساتذة المحاضرين في المؤسسات التعليمية، أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي والرفاه النفسي.

دراسة (Herlina Damayanti and Ali Mursid 2021) بعنوان تأثير الإجهاد المهني والعقد النفسي على المشاركة في العمل من خلال الصحة النفسية أثناء نقشي وباء كوفيد 19 (دراسة عن موظفي KCP)، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر الضغط المهني والعقد النفسي على المشاركة في العمل بوجود الرفاه النفسي كمتغير وسيط على عينة من الموظفين في شركة (KCP Bank Jateng Pasar Johar)، وتبرز النتائج وجود أثر سلبي ودال إحصائياً

للضغط المهني على الرفاه النفسي، وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للعقد النفسي على الرفاه النفسي للموظفين، وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرفاه النفسي على المشاركة الوظيفية.

تشابهت هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في هدف الدراسة من حيث التحقق من العلاقة بين العقد النفسي والرفاه النفسي في بيئة العمل، كما تمثلت أوجه التشابه في استخدام المنهج الوصفي في جمع البيانات وتفسيرها وتحليلها في ضوء ذلك، بالإضافة إلى استخدام أداة الدراسة المتمثلة في جمع البيانات حول اتجاهات الموظفين حول موضوع العقد النفسي والرفاه النفسي.

واختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة فيما يتعلق بمجتمع الدراسة، حيث تضمنت دراستنا العمال في شركة ألفا بايب للأنايب وهذا بخلاف دراسة دوران على رجال الإطفاء، وبخلاف دراسة عليف كذلك على عينة من المعلمين في مجال التعليم، كما اختلفت دراستنا عن الدراسات السابقة من حيث مكان وزمان هذه الدراسة.

III. الطريقة والإجراءات:

- **منهج الدراسة:** أستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي الذي يرمي إلى تفسير العلاقة بين المتغيرين المتمثلة في العقد النفسي والرفاه النفسي، وهذا بناء على تحليل المعطيات المتوفرة والمستعملة في الدراسة.

- **مجتمع وعينة الدراسة:** أجريت هذه الدراسة على عينة عشوائية تمثلت في (100) عامل من مختلف المهن والتخصصات في شركة ألفا بايب للأنايب بولاية غرداية من أصل (880) عامل.

- **أداة الدراسة:** تم استخدام وسيلة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمكون من مقياس (Rousseau 2008) روسو للعقد النفسي حيث يحتوي هذا المقياس (4) مؤشرات تم التعديل فيها بما يتناسب مع هدف الدراسة؛ أما بخصوص الرفاه النفسي فقد تم تصميمه بالاعتماد على مجموعة من الدراسات وهي دراسة كل من: (Bradley and Lewis 1990) برادلي ولويس، (Peter Hills, Michael Argyle 2002) بيتر هيلز و مايكل أرجيل.

وقد اعتمدنا في قياس اتجاه عبارات الاستبيان لكلا المتغيرين على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من خمسة اتجاهات وهو: موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة، وقد تم إعطاء أوزان محددة للاتجاهات الخمسة السابقة الذكر على التوالي 1،2،3،4،5 .

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:** تم استخدام العديد من الوسائل الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة بغرض الحصول على النتائج وتحليلها في ضوء ذلك ألا وهي ألفا كرونباخ والذي يقيس ثبات أداة الدراسة، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية وهذا بغرض معرفة مستوى استجابات العينة ومدى تباين هذه الاجابات فيما يخص عبارات الأبعاد لكلا المقياسين، ومعامل الانحدار من أجل معرفة العلاقة والأثر والدلالة الإحصائية بين متغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

قياس الاتساق الداخلي بالنسبة لمتغيرات الدراسة:

الجدول 01: الثبات باستخدام مقياس ألفا كرونباخ

المتغير	البعد	عدد عبارات الاستبيان	قيمة ألفا كرونباخ
العقد النفسي	البعد العلائقي	06	70.7%
	بعد المعاملات	05	74.2%
	البعد الانتقالي	03	67.4%
مجموع العبارات للمحور		14	82.2%
الرفاه النفسي		08	69.6%

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا إلى مخرجات برمجية Spss v28

يتضح من خلال الجدول أن معامل الثبات بالنسبة للمتغير المستقل والمتمثل في العقد النفسي قد بلغ نسبة (82.2%)، وهي نسبة مرتفعة وتقع في المجال (0.65) و (0.95) الأمر الذي يدل على اتساق الداخلي لعبارات الاستبيان وصلاحيته للدراسة وتعميم النتائج. كذلك الأمر بالنسبة للمتغير التابع والمسمى بالرفاه النفسي حيث بلغ نسبة (69.6%) وهي قيمة مرتفعة وتقع ضمن حدود المجال المذكور سابقا الأمر الذي يدل على ثبات عبارات الاستبيان الذي يقيس الرفاه النفسي وصلاحيته للدراسة.

الجدول 02: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة	التكرار	البيان	العمر	النسبة %	التكرار	البيان	الحالة الاجتماعية	الخبرة
00%	00	30 فأقل	العمر	100%	80	ذكور	المجموع	المجموع
18.8%	15	31 إلى 40 سنة		00%	00	إناث		
51.3%	57	من 41 إلى 50 سنة		100%	80	المجموع		
10%	8	أكثر من 50 سنة						
100%	80	المجموع	المؤهل العلمي	78.8%	63	متزوج	المجموع	المجموع
65%	52	ثانوي		16.3%	13	أعزب		
21.3%	17	ليسانس		2.5%	02	مطلق		
11.3%	09	ماستر		2.5%	02	أرمل		
2.5%	02	دراسات عليا		100%	80	المجموع		
0%	0	مدير(ة)	المسمى الوظيفي	16%	02	5 سنوات فأقل	المجموع	المجموع
1.3%	01	نائب(ة) مدير (مدير فرعي)		28%	18	من 6 إلى 10 سنوات		
3.8%	03	رئيس(ة) مصلحة		25%	19	16 سنة فأكثر		
5%	04	مهندس(ة)		100%	80	المجموع		
90%	72	عامل						
100%	80	المجموع						

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا إلى مخرجات برمجية Spss v28

يتبين من خلال الجدول رقم 02 أعلاه أن أفراد عينة الدراسة كلهم ذكور بنسبة (100%)، وغالبيتهم يتراوح أعمارهم (من 41 إلى 50 سنة) حيث يقع (75) فرد من أفراد العينة ضمن في هذه الفئة، بالإضافة إلى حالتهم الاجتماعية نلاحظ كذلك أن غالبيتهم متزوجون بنسبة (78%) وعدددهم (63)، بينما فئة العزاب سجلنا عددهم (13) بنسبة (16.3%) وهي فئة قليلة مقارنة بالمتزوجين، في حين كان عدد المطلقين (2) والأرامل (2) بنسبة (2.5%) على التوالي، ويوضح من العنصر المتعلق بالمؤهل العلمي أن معظم عينة الدراسة مستواهم ثانوي إذ أبلغ ما مجموعه (52) فرد بنسبة (65%) أنهم ذو مستوى ثانوي مقارنة بحاملي شهادة الليسانس البالغ عددهم (17) بنسبة (21%) والماستر (9) بنسبة (11.3%)، وحاملي الدراسات العليا الذين بلغ عددهم (2) فقط بنسبة (2.5%)، وهذا راجع لكون طبيعة عمل الشركة لا يحتاج إلى مؤهلات علمية كثيرة أو إلى قدرات فكرية معينة، أما بخصوص الجدول الخاص بالخبرة في العمل فقد أبلغ (18) فرد خبرة تتراوح (من 6 إلى 10 سنوات) ز (19) فرد خبرة أكثر من (16) سنة، وآخر عنصر يتمثل في المسمى الوظيفي حيث نلاحظ أن معظم عينة الدراسة في المستوى الأدنى من الهرم التنظيمي، إذ أبلغ (72) فرد أنهم في الدرجة أو المسمى الوظيفي "عامل".

نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

الجدول 03: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات عينة الدراسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد	المتغير
0.570	4.108	البعد العلائقي	العقد النفسي
0.670	4.127	البعد التوازن	
0.773	3.912	البعد الانتقالي	
0.671	4.049	المتوسط العام لمحور العقد النفسي	
0.653	3.832	الرفاه النفسي	

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا إلى مخرجات برمجية Spss v28

نلاحظ من خلال الجدول رقم 03 فيما يتعلق بمحور العقد النفسي أنه بلغ (4.049) وهي قيمة تقع ضمن المجال (3.50 إلى 4.40) الأمر الذي يدل على أن عينة الدراسة كانت اتجاهات اجاباتهم "بموافق"، كما بلغت قيمة الانحراف المعياري للمحور ككل (0.671) وهو ما يدل على أن هناك اتفاق إلى حد ما في اجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بعبارة المقياس ككل.

كما نرى أن محور الرفاه النفسي ككل بلغ قيمة (3.832) وهي قيمة تقع ضمن المجال (3.50 إلى 4.40) وهذا يدل على أن عينة الدراسة كانت اتجاهات اجاباتهم على مقياس ليكرت الخماسي "بموافق"، كما أنه لا يوجد تشتت في اجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بمقياس الرفاه النفسي حيث بلغت قيمة الانحراف المعياري (0.653).

عرض وتحليل نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي:

الجدول 04: نتائج اختبار معامل الانحدار الخطي للعقد النفسي والرفاه النفسي

مستوى الدلالة Sig	معامل الانحدار B	قيمة F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	الفرضيات	
0.001	0.363	17.662	0.185	0.430	الرفاه النفسي	البعد العلائقي
0.475	0.079	0.515	0.007	0.081	الرفاه النفسي	بعد التوازن
0.444	0.099	0.591	0.008	0.087	الرفاه النفسي	البعد الانتقال
0.054	0.274	3.842	0.047	0.217	الرفاه النفسي	العقد النفسي

المصدر: من اعداد الباحثين استنادا إلى مخرجات برمجية Spss v28

الفرضية الفرعية الأولى: يتبين من خلال معامل الارتباط بين بعد العلائقي والرفاه النفسي أن العلاقة بين المتغيرين متوسطة وإيجابية حيث بلغت القيمة نسبة (43%)، بمعامل تحديد (0.185)، أي معناه أن التغير الحاصل في الرفاه النفسي يعزى إلى التغير في بعد التوازن بنسبة (18%)، كما نلاحظ أن قيمة F بلغت (17.662) عند مستوى دلالة (0.001) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا الأمر يدل على صحة ومعنوية النموذج المفترض بين البعد الانتقال والرفاه النفسي، وهو ما يؤكد معامل الانحدار الخطي حيث بلغ قيمة (36%) وهي قيمة طردية ومقبولة إلى حد ما؛ ومنه نقول أن الفرضية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد العلائقي والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنابيب محققة.

الفرضية الفرعية الثانية: نرى أن معامل الارتباط بين بعد التوازن وبين الرفاه النفسي بلغ (8%) بمعامل تحديد (0.007)، هذا يعني أن العلاقة بين المتغيرين سالبة ومعدومة، كما بلغت قيمة F (0.515) بمستوى دلالة (0.475) وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة (0.05)، بمعامل انحدار (7%) وهي قيمة سالبة وضعيفة جدا، الأمر الذي يثبت لنا عدم صحة النموذج المفترض بين البعد التوازن وبين الرفاه النفسي، ومنه نرفض الفرضية الثانية القائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين البعد التوازن والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنابيب.

الفرضية الفرعية الثالثة: نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أعلاه أن الفرضية الفرعية الأولى لم يتم التحقق منها حيث بلغ معامل الارتباط قيمة (8%) وهي قيمة ارتباطية سالبة وضعيفة بمعامل تحديد (0.008) وهذا يدل على أن اتجاه العلاقة بين بعد الانتقال والرفاه النفسي معدوم، زيادة على ذلك نلاحظ أن قيمة f بلغت (0.591) عند مستوى الدلالة (0.444) وهي قيمة أعلى من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أن النموذج المقترح بين بعد الانتقال والرفاه النفسي غير دال إحصائيا، وهو ما نستدل عليه من خلال معامل الانحدار B حيث بلغ قيمة (9%) وهي قيمة سالبة؛ وبالتالي نقول أن الفرضية الفرعية الثالثة والقائلة بوجود أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الانتقال والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنابيب لم يتم التحقق منها.

الفرضية الرئيسية: نرى أن الفرضية الرئيسية تم التحقق منها حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغير المستقل المتمثل في العقد النفسي والمتغير التابع الرفاه النفسي قيمة (21%) بمعامل تحديد (0.047)، كما نرى أن قيمة F بلغت (3.842) عند مستوى الدلالة (0.054) وهي قيمة مساوية لمستوى الدلالة الإحصائية (0.05) بمعامل انحدار (27%)، هذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية للعقد النفسي على الرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية.

يتطلع العمال إلى الاستقرار والأمن الوظيفي من خلال المزايا المادية والعينة التي يحصلون عليها كضمانات للعلاقة الوظيفية طويلة المدى وهذا ما تسعى الشركة إلى ضمان تحقيقه من خلال الراتب الثابت الذي يتقاضاه العمال، بالإضافة إلى المزايا الإضافية كالمناح الوظيفية والتأمينات الاجتماعية، والعطل مدفوعة الأجر، الترقيات، فرص التطوير، ومنحة التقاعد التي يحصل عليها العامل عند نهاية الخدمة نظير المساهمة في خدمة الشركة، بالمقابل يسعى العمال إلى إبراز ولائهم عن طريق سد احتياجات الشركة من المتطلبات والأهداف الوظيفية التي يسعون لتحقيقها وتحمل المسؤولية الشخصية في ذلك، هذه العلاقة المتصورة والمتجسدة من خلال ما أبرزته النتائج تؤكد على وجود رفاهية نفسية لدى الموظفين تتمثل في الشعور بالسعادة والثقة في الآخرين سواء داخل أو خارج الشركة، والرضا عن الذات، والتفكير الهادئ والمتزن والذي يقود إلى القدرة على التعامل مع المشكلات، وهو بخلاف الضغط أو الإجهاد المهني؛ ومنه نقول أن العلاقة المتصورة بين العمال وبين إدارة الشركة لم يتم خرقها، الأمر الذي يؤدي إلى وجود رفاهية نفسية بين العمال.

1- الخلاصة:

أ- النتائج:

- بوجود أثر ذو دلالة احصائية بين البعد العلائقي والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين البعد التوازن والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين بعد الانتقال والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية.
- يوجد أثر ذو دلالة احصائية بين العقد النفسي والرفاه النفسي في شركة ألفا بايب للأنايبب بولاية غرداية.

ب- التوصيات:

- وبناء على نتائج الدراسة أعلاه نوصي بضرورة اكساب العمال الثقة في إدارة الشركة من أجل كسب ولائهم الوظيفي، لأن هذا الأمر من شأنه أن يؤدي إلى التقليل من التوتر والضغط الوظيفي وبالتالي الرفع من مستوى الرفاهية النفسية لديهم.

- كما نوصي بضرورة تبني الشركة لمعايير الأداء المستندة على رصد الفرص والتحديات الخارجية، بالموازاة مع ذلك تطوير امكانياتها الداخلية والمتمثلة في تطوير مهارات الموظفين في المقام الأول وتحديد أهداف ديناميكية تتراوح من قصيرة الأجل إلى طويلة المدى.

2- الهوامش والإحالات:

1. Diener, E., Shigehiro Oishi, & Richard E. Lucas. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(01), 403-425.

2. Fitriani, A. (2016). Peran religusitas dalam meningkatkan psychological well being. *Jurnal Studi lintas Agama*, 11(01), 01-24.
3. García-Alandete, J. (2015). Does Meaning in Life Predict Psychological Well-Being? *The European Journal of Counselling Psychology*, 03(02), 89-98.
4. Hanson, J. M., Teniell L. Trolan, Michael B. Paulsen, & Ernest T. Pascarella. (2016). Evaluating the influence of peer learning on psychological well-being. *Teaching in Higher Education*, 21(02), 191-206.
5. Kumcağiz, H., & Yüksel Gündüz. (2016). Relationship between Psychological Well-Being and Smartphone Addiction of University Students. *International Journal of Higher Education*, 05(04), 144-156.
6. Milanović, S., Milica Đokić, & Biljana Đorđević. (2018). The influence of psychological contract Breach on job satisfaction. *Economics and Organization*, 15(03), 203-215.
7. Park, J. G., Jeong Sik Kim, SeungWon Yoon, & Baek-Kyoo Joo. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(03), 01-42.
8. Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41(04), 574-599.
9. Rousseau, D. M. (2000). Psychological Contract Inventory Technical Report. *Carnegie Mellon University*, 03, 01-53.
10. Rousseau, E. F. (1995). *Psychological Contracts Organizations*. united states of america: Sage Publications.
11. Ryff, C. D., & Corey Lee M. Keyes. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(04), 719-727.
12. S. Roslan, N Ahmad, N. Nabilla, & Z. Ghiami. (2017). Psychological Well-being among Postgraduate Students. *Acta Medica Bulgarica*, 44(01), 35-41.
13. Soares, M. E., & Pilar Mosquera. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101, 469-476.
14. Thomas, D. C., Elizabeth C. Ravlin, Yuan Liao, Daniel L. Morrell, & Kevin Au. (2016). Collectivist Values, Exchange Ideology and Psychological Contract Preference. *Management International Review*, 56(02), 255-281.
15. Wellin, M. (2007). *Psychological Contracts in Organizations*. England: Gower Publishing Limited.