

العقد النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت

The relationship between psychological contract and achievement motivation among gas and electricity production factory workers in Tiaret

د. سمير بن موسى، جامعة تيارت، الجزائر.

samirpsy@gmail.com

تاريخ التسليم: (2020/01/06)، تاريخ المراجعة: (2020/03/07)، تاريخ القبول: (2020/03/26)

Abstract :

The study aimed to test the relationship between psychological contract and achievement motivation among gas and electricity production factory workers in Tiaret , the study applied on a sample of 60 workers in the factory using two tests : the psychological contract test (Rosso theory) .

And the achievement motivation test (Nimof theory) . The results showed the following:No relationship between psychological contract and achievement motivation The level of achievement motivation is average , The nature of the psychological contract is relation.

Key words: psychological contract. Achievement motivation . vocational relations , workers .

ملخص :

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء ولغاز بمدينة تيارت، حيث اتبعت الوصفي باستخدام مقياس العقد النفسي لـ روسو، ومقياس الدافعية للإنجاز لـ نيموف ، طبقت الدراسة على عينة قوامها (60) موظفًا وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود ارتباط إحصائي بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز، وأن مستوى الدافعية منخفض، وعن وجود عقد نفسي علائقي .

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي، الدافعية للإنجاز، العلاقات المهنية، الموظفين.

* المؤلف المراسل: د. سمير بن موسى، الإيميل: samirpsy@gmail.com

مقدمة:

يعتبر العقد النفسي من المفاهيم الحديثة في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية باعتباره من نواتج البناء النظرية من نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور (1911)، ونظرية العلاقات الانسانية لالتون مايو (1927). وأصبحت في السنوات الاخيرة حظيت بأهمية متزايدة من طرف عدة باحثين (مارش وسيمون 1958، أرجريس 1960، فولدن 1960، ليفنسون 1962، شين 1965، كوتر 1973، روسو 2000، جيريرو 2003، لويز لمير 2005). حيث أشاروا إلى أن العقد النفسي هو سلوك يتضمن اتجاهات وتصورات وتوقعات الأفراد والجماعات، ومن خلاله يتم معرفة مستوى المعارف والخبرات وفهم الممارسات والدوافع والرضا عن العمل المنجز. ووفقاً لذلك يتم بناء علاقات تبادلية بين الأفراد والجماعات في مختلف المهن والمؤسسات. وبالتحديد في مؤسسات إستراتيجية من بينها مؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز التي تعتبر مؤسسة قاعدية و حيوية تسهم في حركية التطور وتدفع بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبذلك يمكننا مواجهة مختلف التحديات و الرهانات بما نملكه من إمكانيات مادية و بشرية. ويسعى البحث الحالي الكشف عن طبيعة العقد النفسي وارتباطه بالدافعية للإنجاز لدى عمال مؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت.

1-2. الإشكالية: تشهد مؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز بالجزائر مسارات متسارعة التطور بفعل تغيرات في نمط التسيير وطرق وتقنيات العمل، وفي ظروف العمل وحتى في المتطلبات النوعية لشاغلي المناصب من حيث كفاءاتهم العلمية وخبراتهم العملية قصد التكيف مع مختلف التغيرات الحاصلة على مستوى مناصب العمل . كل هذا يتطلب تأسيس عقد نفسي قوي بين أفراد المنظمة أساسه المشاركة في إتخاذ القرارات وتحديد الأدوار والمسؤوليات. وهذا ما أكدت عليه نظرية العلاقات الإنسانية المتضمن معرفة طبيعة علاقات العمل بين رئيس المصلحة مُتمثلاً في المسؤول والفرد متمثلاً في الموظف حيث أن العقد النفسي يمثل مجموعة تصورات واتجاهات التي يحملها طرفي العقد الموظف والمسؤول كما يتضمن تحديد مدى الإلتزام المتبادل بشكل ديناميكي غير رسمي وغير دقيق حيث يشكل إطار للتعامل بينهم . وهو دافع للأفراد و الجماعات لتأدية مهامهم بشكل مناسب وهادف، وهنا ما أكدته العديد من الدراسات. من بينها دراسة ستاش(2009) حول العقد النفسي لدى المهندسين في قطاع البناء بجنوب إفريقيا. والتي وجدت إرتباطهم واندماجهم بعملهم، وبحثهم الدائم والمستمر عن فرص لتطوير مهاراتهم . وعن رضاهم حول طريقة تسيير مسارههم الوظيفي وعن الحوافز التي يحصلون عليها وهو ما يشكل عقد نفسي ايجابي يظهر من خلال سلوكياتهم وتفاعلاتهم داخل المؤسسة(الجمعي،2010، ص.113) ، كما يوصف العقد النفسي بأنه عقد ديناميكي لأنه متغير حسب تغير الخبرات والممارسات والتجارب الوظيفية التي تحدث بين طرفي العقد داخل المنظمة. وفي دراسة ماير وآخرون (2009) حول العلاقة بين الدافعية للإنجاز ومستوى العقد وأبعاده. وجدوا أن مستويات الدافعية للإنجاز منخفضة لدى الموظفين ومرد ذلك يعود حسبهم لطبيعة العقد النفسي باعتباره عقد قصير المدى، مفروض، وغير عادل

(السيد، 2000، ص. 53). وتشير دراسة هيرمانز إلى أن مكونات الدافعية للإنجاز تشمل مستوى مرتفع من الطموح، القابلية للرقى والتطور، المثابرة والرغبة في إعادة التفكير في المبول، وإدراك قيمة الوقت، والاتجاه الايجابي نحو المستقبل، وإختيار مواقف المنافسة المبنية على العقلانية والواقعية والتوقعية، والبحث عن التقدير والاعتراف والرغبة في بناء علاقات ايجابية مع الآخرين، والرغبة في الأداء. وتعتبر الدافعية مُحرك أساسي لإشباع حاجات الانتماء وتكوين العلاقات الإنسانية. وفي نفس الاتجاه توصلت دراسة مارس هناء (2007) حول أثر الإتصال الرسمي على الدافعية للإنجاز لدى عمال سونغاز فرع إنتاج الكهرباء بجيجل. إلى أن الإتصال التنظيمي الفعال يعتبر السبب الحقيقي في رفع مستوى الدافعية ، و هذا يعود إلى طبيعة العمل بالمؤسسة الذي ساعد على تطوير الدافعية لدى العمال و الذي يفرض عليهم إنجاز العمل بجودة و تميز تحقيقاً لأهداف المؤسسة من زيادة إنتاج الكهرباء مع تجنب أي خطأ أو حادث ، وكذا مواكبة التطور التكنولوجي و وفق ما ذكر سابقاً تمحورت هذه الدراسة في التساؤلات الآتية:

- 1- ما نوع العقد النفسي لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت ؟
 - 2 - ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت
 - 3- ما العلاقة بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز ؟
- 1-3. فرضيات الدراسة:** إجابة عن تساؤلات الدراسة قام الباحث بصياغة الفرضيات الآتية:
- 1- طبيعة العقد النفسي لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت علائقي .
 - 2- مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت مرتفعة
 - 3- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت.
- 1-4. أهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية إلى :
- الكشف عن العلاقة بين العقد النفسي ومستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت .
 - التعرف على نوع العقد النفسي الموجود لدى موظفي في شركة إنتاج الكهرباء والغاز .
 - الكشف عن مستوى الدافعية الانجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت
- 1-5. أهمية الدراسة :** تتجلى أهمية البحث الحالي في :
- أولاً- الأهمية العلمية: يثري البحث الحالي الحقل العلمي التخصصي بتناول موضوع العقد النفسي وربطه بالدافعية للإنجاز في الوسط المهني، والذي لم يتم تناوله بالقدر الكافي في واقع الدراسات المحلية حسب اطلعنا. وبالتالي يُعد إسهاماً يساعد الباحثين لتناول هذه المواضيع في المؤسسات والتنظيمات المهنية الأخرى.
- ثانياً - على المستوى العملي : سيفيد البحث كل من الموظف والمسؤول في شركة إنتاج

والكهرباء والغاز بمدينة تيارت من خلال فهم سلوكياتهم ومعرفة طبيعة العقد النفسي من خلال الكشف و التشخيص لطبيعة علاقاتهم المهنية واهم تمظهر يتضح في مستوى دافعيتهم للإنجاز . وبهذا ينشأ مناخ تنظيمي مناسب يرفع من وتيرة العمل والأداء المنجز ويرقي السلوكيات ويعديلها وفق مقترحات الدراسة الحالية .

1-6. حدود الدراسة: تم تطبيق الدراسة، واستخراج نتائجها وتفسيرها وفق الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: تحددت الدراسة بعينة من عمال شركة إنتاج الكهرباء والغاز
- الحدود الزمنية: تحددت الدراسة زمنيا من شهر بداية شهر مارس إلى نهاية شهر ماي ألفين وثمان عشر .
- الحدود المكانية : تحددت الدراسة مكانيا بوسط مدينة تيارت - الجزائر .

1-7. تحديد مصطلحات الدراسة:

1- العقد النفسي :تعرفه روسو على أنه اعتقاد ذاتي للفرد حول طبيعة العلاقات بينه وبين

الأخرين والمبنية على وعود كانت خفية أو المصرح عنها في تفاعلاتهم في المؤسسة.

(V. Isabelle G. Mars, 2002, P.57) .

أما في الدراسة الحالية فيعرف العقد النفسي بالعلاقة بين العامل و صاحب العمل المبنية على مجموعة من الوعود والتوقعات أي عقد ضمني الذي يحدد سلوكيات كلا الطرفين داخلو قد طبقنا في المؤسسة في شكل غير مصرح به مقياس روسو للعقد النفسي O. Herbbach, 2000. دراستنا

1-2. أنواع العقد النفسي: تحددت روسو عام (2000) مكونات العقد النفسي في أربع أنواع :

أ- **العقد العلاني:** ترتيبات العمل هذه الحالة يكون طويل المدى ومفتوح على المستقبل، ومؤسس على الثقة والإخلاص والعائدات، مشروط بالأداء القائم على العضوية والمشاركة في المنظمة، وتقاس عن طريق الاستقرار والإخلاص .

ب- **العقد المتوازن :** ترتيبات العمل ديناميكية ومفتوحة للمستقبل

ومشروطة بالنجاح الإقتصادي للمنظمة وإتاحة الفرص للعمال لتطوير مساهم المهني وتطوير الإمكانيات التي توفرها المنظمة، كل من العامل والمؤسسة تشارك بشكل كبير في التعلم وتطوير الآخر أما بالنسبة للعائدات فهي مبنية على الأداء والمشاركة في أن يكون نوع من المقارنة في الإمكانيات و ما تقدمه المؤسسة حسب الأداء الذي يقوم به العمال. ويمكن قياس هذه الحالة بإمكانية التوفيق بين العمل الداخلي و الخارجي و تطوير المسار المهني عن طريق سوق العمل الخارجية فبالنسبة للعامل يتوجب عليه تطوير المهارات التسويقية، أما بالنسبة لصاحب العمل يقوم بتعزيز العامل و دفعه للعمل طويل المدى بداخل و خارج المنظمة.

ج- العقد التبادلي: هي تلك الترتيبات في العمل وفق فترات قصيرة المدى ومحددة، تكون مبدئياً مركزة على التبادل الإقتصادي و المهام الضيقة الخاصة. وكذلك تكون على أساس مساهمة محدودة للعمال في المنظمة .

د - العقد الإنتقالي (حالة تحويلية): هي حالة عقلية فكرية تعكس نتائج التغيير والتحويلات التنظيمية ، والتي تتناقض مع ترتيبات العمل التي تم تأسيسها في السابق و يمكن قياسها بعدم الثقة وعدم التأكد وحالة التدهور المؤقت ويضيف محمد مزبان نوع آخر من العقود النفسية تتميز بها بعض المؤسسات الجزائرية وهو العقد النفسي التواطئي الذي يدل على التواطؤ والتفاهم الضمني بين المسؤول وموظفيه ، مع درايتهم بأن طريقة العمل المتبعة بعيدة عن الأهداف المسطرة (مزبان، 2003، ص.62). وقد اعتمدنا في الدراسة الحالية على نموذج روسو لمعرفة نوع وطبيعة العقد النفسي.

2- الدافعية للإنجاز: هو ذلك الطموح الذي يدفع الفرد للمثابرة من أجل بذل الجهد ، ويتمظهر في سلوكيات مهنية منظمة ومنقطة تدل على الرغبة والإقبال لإنجاز المهام الموكلة في الوقت المحدد، قصد الترقية في منصب العمل والتقدم ولنجاح في المسار الوظيفي. وقد طبقنا في هذه الدراسة لمقياس الدافعية للإنجاز لنيموف.

3- العلاقة بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز: وفق كتاب ميشيل ويلين (2007) المعنون ب إدارة العقد النفسي المدخل الفعال لدور الصفقات الشخصية في تعظيم الأداء. أن العلاقة بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز مبنية أساسا على نظرية التبادل الاجتماعي، حيث أن العقد النفسي يعزز أداء منظمة العمل باعتبار العقد النفسي صفقة شخصية تتدرج ضمن إطار تبادل الوعود و المنافع بين الموظف ورئيسه وبينه وبين زملاءه. وبواسطتها يمكن فهم ووقع طريقة تصرف الموظفين ومعتقداتهم والتزاماتهم وبهذا يحافظون على الإنتاجية العالية وتتنخفض شكاويهم. ويرتفع مستوى طموحهم مما يدفعهم على المبادرة والمثابرة والإقبال على العمل ويعزز الانتماء والولاء لديهم داخل المنظمة .

إجراءات الدراسة الميدانية:

1. المنهج: تم الاعتماد على المنهج الوصفي بحكم العلاقة السببية المرتبطة بين المفهومين العقد النفسي و الدافعية للإنجاز بين الموظفين، وبالتحديد فهم العلاقات المهنية بين الرئيس ومروؤسيه بشركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت، والتحديد الاجرائي والعملياتي لطبيعة العقد، ولمستوى الدافعية للإنجاز، والتي يمكن من خلالها قياس المفاهيم وفهم واقع الروابط المهنية بين الموظفين خاصة بين الرئيس ومروؤسيه وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

أ-عينة الدراسة : فضل الباحث استخدام المعاينة العشوائية لملائمتها للبحث الحالي وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية صحيحة وصادقة، وتعتمد الطريقة العشوائية على المساواة بين احتمالات الاختيار لكل فرد من أفراد المجتمع الأصلي، فهي تعتمد على الصدفة العشوائية أو القرعة ومن ايسر وسائلها البطاقات أو الجداول العشوائية. حيث تم تطبيقه على عينة بحثية قوامها ستون

(60) من مجتمع أصلي يتألف من (120) موظف من موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت.

2. أدوات الدراسة: تم الاعتماد على مقياس روسو للعقد النفسي (1995)، ويتضمن المقياس ثلاث محاور، المحور الأول الموسوم بـ العلاقة التي تجمع العامل مع صاحب العمل. يتضمن ثمان وعشرون (28) فقرة، المحور الثاني الموسوم بـ وفاء العامل بوعوده اتجاه صاحب العامل الذي يحتوي على ثمان وعشرون (28) فقرة، المحور الثالث الموسوم بـ وصف العلاقة بين العامل وصاحب العمل الذي يحتوي على اثنا عشر (12) فقرة. أما فيما يخص الدافعية للإنجاز المهني تم الاعتماد على مقياس نيموف (1999) مترجم من اللغة الروسية إلى اللغة العربية من طرف بن يونس (2004) الذي يحوي (25) فقرة موزعة وفق خمس محاور (السلوك المنجز، المثابرة في بذل الجهد، الإقبال على العمل، التوتر في العمل، الطموح) وكل محور يتضمن خمس فقرات، و لمعرفة مستوى الدافعية للإنجاز المهني يتم مقارنة المتوسط الحسابي بالمتوسط النظري على النحو الآتي: المستوى المنخفض: 25 فما فوق، المستوى المتوسط: من 26 إلى 50، المستوى المرتفع: من 51 إلى 75. التطبيق: صمم المقياسان للتطبيق بصفة فردية أو جماعية، يقوم الباحث بتوضيح الهدف من المقياس مركزا على أن الغرض هو معرفة ما يشعر به الفرد في الغالب. وتحتصر تعليماته في أن يضع الفرد علامة (x) تحت الكلمة التي تتفق مع ما يشعر به، حيث العبارة المطابقة لما به. بدائل مقياس العقد النفسي وفق سلم ليكرت الخماسي: أبدا () قليل جدا () قليل () نوعا ما () دوما () بدائل مقياس الدافعية للإنجاز المهني وفق سلم ثلاثي: دائما () أحيانا () أبدا ()

3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات بما يتناسب مع فرضيات البحث، وذلك على النحو الآتي:

الإحصاء الوصفي: المتمثل في الآتي:

التكرارات، والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، المتوسط النظري، الانحراف المعياري. الإحصاء الاستدلالي: المتمثل في: معامل الارتباط لبرافي بيرسون، معامل الفا كرومباخ

4. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

أولا - ثبات مقياس العقد النفسي:

الجدول (1): يوضح معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

عدد العينة	عدد البنود	التجزئة النصفية	الفا كرومباخ
60	68	0.755	0.771

بينت نتائج الجدول أعلاه أن مقياس العقد النفسي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات وعليه يمكن الثقة بنتائجه ، حيث بلغ معامل الثبات التجزئة النصفية 0.755، ومعامل الثبات ألفا كرومباخ 0.771. وعليه يمكن الاعتماد على هذا المقياس في الدراسة الحالية .

- ثبات مقياس الدافعية للإنجاز :

الجدول (2) : يبين معامل الثبات بمعامل التجزئة النصفية وألفا كرومباخ

عدد العينة	عدد البنود	التجزئة النصفية	معامل الفا كرومباخ
60	25	0.574	0.720

بينت نتائج الجدول السابق أن مقياس العقد النفسي يتمتع بدرجة جيدة من الثبات ولذلك يمكن 0.720 الثقة بنتائج، حيث بلغ معامل الثبات 0.574، وقدر الثبات وفق معامل ألفا كرونباخ وللتحقق أعدنا تطبيق المقياس بحساب معامل الثبات بمعامل الارتباط بيرسون حيث بلغ الثبات 0.900، وعليه يمكن الاعتماد على هذا المقياس في دراستنا .

4. عرض و مناقشة نتائج الدراسة : عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى : التي نصت عن وجود عقد نفسي علائقي بين موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز ب نيارت.

الجدول (3) : يوضح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة حسب نوع العقد النفسي الموجود.

الفرضية الأولى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
العقد النفسي	212.48	28.29	204
العلاقة التي تجمع العامل مع صاحب العمل	83.87	21.40	84

84	15.11	94.77	وفاء العامل بوعوده اتجاه صاحب العامل
36	10.82	33.85	وصف العلاقة بين العامل و صاحب العمل

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن نتائج المتوسط الحسابي مقارنة بالمتوسط النظري تظهر أن نوع العقد النفسي لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز تيارت عقد علائقي. ويتضح من خلال هذه النتيجة أن الفرضية الأولى قد تحققت. وعليه نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرض البديل. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمحور الأول الذي مفاده العلاقة التي تجمع بين العامل وصاحب العمل والوعد القائمة بينهم 83.87 أما بالنسبة للمتوسط النظري بلغ 84، في حين بلغ المتوسط الحسابي بالنسبة للمحور الثاني الذي مفاده في أي حال من الأحوال تعتقدون أن لكم وعود نحو صاحب العمل بلغ 94.77 ومتوسطه النظري 84، أما المحور الثالث الذي مفاده في أي حال من الأحوال تتصف علاقتك مع صاحب العمل حيث بلغ متوسطه الحسابي ب 33.85 ومتوسطه النظري 36، وبناء على ما تقدم عرضه نجد أن المتوسط الحسابي للمحور الثاني مرتفع، و يعني ذلك أن المسؤول يلتزم بتجسيد وعوده اتجاه موظفيه، ووجدنا أيضا أن المتوسط الحسابي للعقد النفسي مرتفع 204 بالمقارنة مع المتوسط النظري الذي بلغ 212.48. وفي نفس الاتجاه توصلت ماير (2009) في دراستها إلى وجود عقد علائقي، طويل المدى، ملموس، واقعي مبني على الثقة. وأكدت ماير للالتزام بالوعد من طرف المسؤول اتجاه العمال يعتبر عقد نفسي قوي يضبط العلاقات المهنية وينشأ التجانس المطلوب داخل المؤسسة ليحقق الولاء التنظيمي، وكذلك بينت دراسة ستاش (2009) على أن العقد النفسي الذي يكونه المدير يظهر في سلوكه ومعاملته مع الموظفين داخل الشركة من خلال إثارة أفكارهم، وهو ما يساعده على تقييم أسلوب عمله و يصبح أداءه ديناميكي، ففي الغالب نجد الموظفين خاصة الجدد (في دراستنا الحالية يمثل نسبة 70 ٪ من الموظفين سنوات خدمتهم من سنة واحدة إلى خمس سنوات) يسعون إلى التأكد من أن ما وجدوه فعليا يتوافق مع ما وعدوا به ويتم ذلك من خلال المقارنات النفسية، و من خلال العلاقات مع زملاء العمل، لمراقبة ما يحدث باستمرار، وتعني هذه الإستمرارية ضمانا لصيانة العقد النفسي أحيانا وتغييره وبهذا يمكن تأسيس عقد استثماري. لذا من الضروري الإلتزام بالوعد التي قدمت كتابيا أو شفويا باعتبارها مسؤولية اجتماعية خاصة من طرف صاحب العمل حتى لا يكون هناك شعور بالإحباط وضعف الدافعية، فتتشكل معه إتجاهات سلبية ويشعر العامل بالثبيط، فالعقد النفسي هو إتفاقات ضمنية بين أعضاء المنظمة ومديرها، وتحديد الوعود والإلتزامات المتبادلة بين صاحب العمل

والعامل، أي أن العقد النفسي يشير إلى إدراك الموظف والمنظمة، الإلتزامات المتبادلة الواردة في علاقة العمل فيمكن لهذا الإدراك أن ينتج من العقود الرسمية أو من توقعات كل طرف اتجاه الطرف الثاني ووفقا لمنظور العلائقي للعقد النفسي هو تبادلي ويعني بالتبادلي أن العقد النفسي يحتوي على معتقدات فردية مرتبطة بالإلتزامات المشتركة لكل طرف من الأطراف علاقة العمل (العامل وصاحب العمل) . فالفرد في تفاعل دائم في مجاله الوظيفي، يجريه ويؤثر فيه يأخذ منه المعلومات وكنتيجه لذلك يغير استراتيجياته التفاعلية ، فهناك تبعية متبادلة ودائمة بين الفرد ومحيطه المهني (عطا، عبد الكريم، 2014، ص.74) في حين اختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة كل من (مزيان، 2003، ص.25) و(بوزيان مراد، 2008، ص.165) على أن العقد النفسي الذي تتميز به بعض المؤسسات الجزائرية وهو العقد التواطئي الذي يدل على التواطؤ والتفاهم السري والضمني بين المسؤول وموظفيه، مع درايتهم بأن طريقة العمل المتبعة بعيدة عن الأهداف المسطرة . ولعل أهم عنصر اثر في نوع العقد المحصل عليه في الدراسة الحالية يتمظهر في البيئة الثقافية حيث أكد بلانت أن الاعتقادات الثقافية تمارس تأثيرا على سلوك الفرد و تحدد استجاباته نحو العمل في حدود معينة (غياث، 2003). ويعيش الموظف بمدينة تيارت في بيئة ثقافية يغلب عليها البعد القبلي العروشي امتدادا للنسب والعرق حسب نظرية ابن خلدون. عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية: التي نصت علأن مستوى الدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز منخفض .

الجدول (4) : يوضح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة حسب مستوى الدافعية للإنجاز

العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط النظري
60	45.83	6.95	50

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي بالنسبة لدافعية للإنجاز قد بلغت قيمته 45.83 أما المتوسط النظري فقد قدر بـ 50 وهذا يدل على إرتفاع المتوسط النظري على المتوسط الحسابي. وبالتالي تحققت الفرضية التي مفادها وجود مستوى منخفض للدافعية للإنجاز لدى موظفي

شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت. وعليه نقول نقبل الفرض البديل ونرفض الفرض الصفري. يمكن تفسير هذه النتيجة على أن مستوى الدافعية للإنجاز لدى عمال الشركة مرتبط بالظروف والحاجة، ويعني ذلك أن الموظف لا يقوم بمهامه إلا وفق الرسميات الإلزامية ولا تمتاز بالميزة التطوعية الانحرافية، وبهذا لا تحقق المستوى المرجو من الدقة والتميز والجودة، و بالتالي ينتج عنه ضعف فاعلية الموظفين. وتفق الدراسة الحالية مع دراسة مارس هناء 2007 حيث توصلت إلى إنخفاض مستوى الدافعية للإنجاز يعود إلى طبيعة العمل الرسمي في الشركة ونسبة للمستوى التعليمي حيث أن 65 % من عينة البحث الحالي مستواهم جامعي، وأغلبهم ذوي تخصص تقني، وبهذا فمجال اهتماماتهم غير مرتبط بالبعد الإنساني مقارنة بالبعد التقني ولرسمي متضمن الأوامر والنواهي، وتنفيذ القرارات والمراسيم، وعليه يتم تعزيز العلاقات الرسمية، وإذا تعمقنا في حقيقة الظروف والمواقف التي يعايشها أفراد عينة الدراسة نلاحظ تأخر التحاق موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت لمناصب عملهم وهو محك أساسي يبين قيمة العمل رمزياً وعملياً عند الموظفين. ووفق النظرية النسقية لمدرسة باولو ألتوا يمكن أن ينقطع العقد إذا استمر انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز لأن العناصر المكونة (زمان ومكان التواصل، اللغة اللفظية والغير لفظية، السياق التواصل، التغذية الرجعية) للتبادلات والتفاعلات السوسيو مهنية غير متاحة وغير موجودة. وفي نفس الاتجاه تؤكد دراسة دنيس روسو (2004) لنحو 55 مسير لشركات اقتصادية أمريكية أن 69 % منهم يؤكدون أن قطع العقد النفسي مع موظفيهم راجع لاستجابات نفسية - اجتماعية من ضعف المبادرة والدافعية عند العمال، ضعف الرضا الوظيفي لدى العمال، عدم إتمام المهام المطلوبة في الوقت المحدد، ضعف الثقة المتبادلة بين المسؤول وموظفيه، وفي نفس الاتجاه تضيف ديلوب وليستر (2005) عدم الاندماج العاطفي المتعاودي بين المسؤول وموظفيه حيث من لا يستطيع التحكم في العواطف لا يستطيع تسيير الأفراد للرفع من مستوى الدافعية. وفي نفس الاتجاه برهن ماكلياند على أن ضعف الدافعية سببها المعاناة الانفعالية التي تتمظهر في اللامبالاة و الاستسلام والمشاعر الغير سارة، وضعف الالتزام مما يضعف النشاط الفيسيولوجي والنفسى ويؤدي إلى إضعاف مناعة الجسم خصوصا إذا تكررت المواقف الضاغطة واستمرت (الرشيدي وتوفيق، 1999، ص 32)

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة: والتي نصت عن وجود ارتباط دال إحصائياً بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة الكهرباء والغاز بتيارت .

الجدول (5) : يبين معامل ارتباط مقياس العقد النفسي ومقياس الدافعية للإنجاز .

الفرضية الثالثة	أفراد العينة	معامل الإرتباط بيرسون	دلالة المعنوية	مستوى الدلالة
العقد النفسي	60	-0.243	0.060	غير دال

				دافعية للإنجاز
--	--	--	--	----------------

يتضح من نتائج الجدول رقم (5) انه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (-0.243) وهي غير دال، وبالتالي نقر بتحقيق الفرض الصفري ونرفض الفرض البديل. هذه النتيجة يتفق مع العديد من الدراسات السابقة في البيئات الثقافية المختلفة، حيث اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة جون أندروز (1967) على أن الدافعية متعلقة باتجاه الأفراد نحو العمل، وعوامل شخصية (المقبولية، الضمير الحي، الانبساطية، العصائية، الانفتاح على الآخر، والخبرة) وبحسب جولديبرج (1999) ترتبط الدافعية بمستوى الطموح وحسب زياد بركات (2008) وجيروزيليم وشفارتسر (1995) ترتبط الدافعية بالكفاءة الذاتية ولا ترتبط بالعلاقات المهنية، بل أن الموظفون يعتمدون على ما يسمى بتنظيم العمل الرسمي المتضمنة الوظيفة حسب الطلب و ليس وفق طبيعة العلاقات ومستوى التفاعلات. حيث يتم التركيز فيه على الأداء لأنهم يحتاجون إلى استعداد نفسي وحافز معنوي للدافعية للإنجاز مرتبطة بتحليل الفرد، أما العقد النفسي مرتبط بالعلاقات الإنسانية وهو ما يفسر عدم وجود علاقة بين العقد والدافعية للإنجاز فالدافعية لها علاقة بتنظيم العمل من بينها سياسة المؤسسة، بطاقيه مناصب العمل، أي التركيز على النسق المغلق (إنسان - آلة) في مؤسسة إنتاج الكهرباء والغاز تقنية الوظيفة والهدف بالدرجة الأولى. والعقد النفسي يمثل ميثاق العلاقات المهنية بين الأفراد والمنظمات وهي تستند على العناصر التي تتجاوز العقد الرسمي المكتوب ويعبر عنه على أنه " شكل من أشكال التفاهم الضمني " ويمكن تفسير ذلك أيضا إلى أن تأدية المهام والوظائف لموظفي شركة إنتاج الكهرباء و الغاز مشروط بالتبادل للنشاط المعلوماتي ولا يحتاج بالضرورة حسبهم لتبادل النشاط الاجتماعي لأن المجال الزماني والمكاني مضبوط بدقة و لا يسمح بإنشاء علاقات مهنية قوية بين الموظفين وخاصة مع مسؤوليهم، وقد يحدث ذلك انقطاعا للعقد النفسي يؤدي للفشل وفي هذا الاتجاه يبيّن جولمان على أن محك النجاح المهني مرتبط بست مكونات : الذكاء العاطفي، الوعي بالذات، معالجة الجوانب الوجدانية، الدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية. ويؤكد ايضا دافيد هولت (2000) على نقطة مهمة تتعلق بالنجاح المهني متمثلة في تطوير العلاقات المهنية باعتبارها تجربة حقيقية و قوية دافعة لبناء فريق عمل وشبكة دعم وإسناد (إنعام، 2013، ص 46) .

خاتمة :

مما سبق عرضه، يتضح لنا نفي العلاقة بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز. بحكم عدة عوامل سببها طبيعة العمل بشركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت حيث أن بطاقات مناصب العمل بالشركة تقنية في الغالب وليست سوسيو مهنية، ووفق ذلك ينتهج مسؤولي الشركة سياسات وأهداف ترتكز على بعد تنظيم العمل بالدرجة الأولى. ومن أهم المحكات التي خلصت إليها الدراسة أن نوع التبادل بين الموظفين وبينهم وبين مسؤوليهم يتم وفق التبادل المعلوماتي (النسق المغلق) وليس التبادل الاجتماعي (النسق المفتوح). ووجدنا أيضا أن مستوى الدافعية للإنجاز منخفض من خلال ضعف الإقبال على العمل بناء على ما لاحظناه، من خلال التأخر المستمر للموظفين عند التحاقهم بمناصب عملهم، وقد دلت نتائج الدراسة أيضا على أن نوع العقد النفسي بين الموظفين ومسؤوليهم بشركة إنتاج الكهرباء والغاز بمدينة تيارت علائقي ويرجع ذلك إلى عوامل ديمغرافية من حيث السن (أغلبهم شباب) والمستوى التعليمي (أغلبهم جامعيين) وتخصصهم العلمي (أغلبهم مهندسين وتقنيين) والاقدمية في الشركة (أغلبهم تتراوح بين سنة إلى عشر سنوات خدمة) بالرغم من ذلك قد لا يستمر هذا النوع من العقد على المدى المتوسط لانخفاض الدافعية للإنجاز ومستوى الطموح لضعف تبادل المنفعة. ولهذا السبب يستوجب علينا دراسة هذا الموضوع دراسة تتبعية معمقة، وإجراء دورات تكوينية لموظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت حول الاتصال التنظيمي وأساليب التسيير الحديثة، ضمانا لاستمرارية العقد العلائقي للموظفين وللاستقرار المؤسسة .

مقترحات الدراسة :

في ضوء النتائج المتوصل إليها في دراستنا الحالية نقدم الإقتراحات الآتية :- تكوين الموظفين في مجال السلوك التنظيمي (الاتصال التنظيمي - العقد النفسي - الدافعية للإنجاز، القيادة التنظيمية ، أساليب التسيير الحديثة) من أجل إعادة التأهيل النفسي ، قصد التكيف مع الوضعية الحرجة بشركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت . - إجراء المزيد من الدراسات حول العقد النفسي في شركة إنتاج الكهرباء والغاز على المستوى المحلي والوطني و بمؤسسات وطنية أخرى. - استخدام مقياس العقد النفسي المكيف على البيئة الجزائرية لتشخيص المناخ التنظيمي داخل المؤسسات العمومية والخاصة.

قائمة المراجع :

أولا - المراجع باللغة العربية:

- أندرو دي سيزلاقي، ومارك جي والاس، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد. (1991). السلوك التنظيمي والأداء. السعودية: الإدارة العامة للبحوث .

- إنعام، هادي حسن. (2013). الذكاء الانفعالي وعلاقته بأساليب التعامل مع الضغوط. الأردن: دار صفاء للنشر وتوزيع

- المغربي، كامل محمد. (2004). السلوك التنظيمي (ط.3). الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- الرشيدى، هارون توفيق. (1999). الضغوط النفسية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية
- مزيان، محمد. (2003). مفهوم العقد النفسي نحو فهم العلاقة بين الأفراد والمنظمات. الجزائر: دار الغرب للنشر والتوزيع.
- ميشيل ويلين، ترجمة عبد المحسن جودة. (2007). إدارة العقد النفسي المدخل الفعال لدور الصفقات الشخصية في تعظيم الأداء. السعودية: قسم التعريب والترجمة مكتبة الشقري.
- صوفي، عبد الوهاب. (2013). طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية والمؤسسة الخاصة، دراسة مقارنة بين المؤسسة العمومية للحديد والصلب بالجزوات والمؤسسة الخاصة للذرة بمغنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. جامعة ورقلة. (العدد 13).
- بوزيان، مراد. (2008). طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية و المؤسسة الصينية للبناء رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة وهران.
- قروي، هاجر. (2013). إنقطاع العقد النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى الأطباء العاملين بالجنوب الجزائري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة ورقلة .

ثانيا - المراجع باللغة الأجنبية:

- Béatrice, Affaki. (2008). l'influence des motifs de rupture du contrat psychologique sur le comportement des individus au travail. Université de Montréal. Canada.
- Denise , Rousseau. (2000). psychological contract inventory technical report. University research Carnegie Mellon. University Pennsylvania. USA.
- Sylvie, Guerrero .(2005). la théorie de l'échange sociale cadre explicatif de la fidélisation des gestionnaires. ASAC Toronto .Canada .