



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال

من إعداد الطالبة: بن الخديم قائمة

بعنوان



اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط

بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي

دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	د. بلعور سليمان
مشرفا ومقررا	أ.د. شرقي مهدي
مناقشا	د. زقيب خيرة

الموسم الجامعي: 2025/2026



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
شعبة: علوم التسيير، تخصص: إدارة أعمال
من إعداد الطالبة: بن الخديم قائمة
بعنوان

اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:
أمام اللجنة المكونة من:

رئيسا	د. بلعور سليمان
مشرفا ومقررا	أ.د. شرقي مهدي
مناقشا	د. زقيب خيرة

الموسم الجامعي: 2025/2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ﴾

﴿ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴾

سورة آل عمران الآية 159

الإهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وجعلنا بالعافية
أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى أغلى ما في الوجود والديا العزيزين.
إلى زوجي العزيز وقرّة عيني بناتي رفيدة , عائشة , هالة , لأرسم لهم طريقا للتفوق
والنجاح بعد هذا السن وانقطاع لعقدين ونيف عن الدراسة.
إلى إختوتي وأختواتي الأعزاء.
وإلى كل زملائي وزميلاتي في العمل
إلى كل من جمعني بهم أواصر المحبة وربطتنا بهم الأيام
وإلى كل طلبة ماستر 2 إدارة أعمال دفعة 2026/2025



شكر و عرفان

أشكر الله عز وجل على نعمته وفضله عليا فبعونه وتوفيقه إستطعت إتمام هذا العمل
كما أشكر مؤطري الفاضل الأستاذ المشرف أ.د. شرقي مهدي على توجيهاته القيمة
كما أتقدم بجزيل الشكر إلى:

- الأستاذ الفاضل :د. هبة عبد الفتاح على ما قدمه لي من مساعدات
 - وكل الأساتذة الأفاضل الذين درسوني .
 - إلي مسيري الجامعة وخاصة كلية العلوم الإقتصادية و قسم علوم التسيير
 - كما أتفضل بالشكر لكل من ساهم معي في إنجاز هذه المذكرة ولو بالدعاء
- شكرا

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور الفاعلية الذاتية المدركة كمغير وسيط في العلاقة بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي لدى عينة من موظفي المؤسسة العمومية الإستشفائية بمختلف الأسلاك الوظيفية (الطبية، الشبه طبية، والإدارية) بالقرارة. وقد تضمنت الدراسة عينة مكونة من (110) موظفا استرجعت منها (102) قبلت منها (90) ولم يسترجع منها (12) من أصل مجتمع الدراسة الذي يتكون من (499) موظفًا، وذلك بهدف التحقق من صحة الفرضيات الرئيسية والفرعية المتعلقة بمتغيرات الدراسة، إضافة إلى إختبار الفروق بين العاملين وفق المتغيرات الشخصية والوظيفية

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على الإستبيان كأداة رئيسية للدراسة، ثم معالجتها وتحليلها باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة وعلى رأسها التحليل العاملي التوكيدي وذلك بالإعتماد على برنامجي (SPSS V28) و (Smart PLS 4) وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، أبرزها وجود مستوى متوسط من الفاعلية الذاتية المدركة لدى العاملين بالمؤسسة الصحية، إلى جانب وجود مستوى متوسط من التكيف الوظيفي ومنخفض في خرق عقد العمل النفسي. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، إضافة إلى وجود دور وساطة للفاعلية الذاتية المدركة في تفسير العلاقة بينهما، حيث تسهم الفاعلية الذاتية المرتفعة في التخفيف من الآثار السلبية لانخفاض التكيف الوظيفي وتقليل الشعور بخرق عقد العمل النفسي.

كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، مثل الجنس، السن، الأقدمية، المؤهل العلمي، الأسلاك الوظيفية، والمسمى الوظيفي، وذلك بدرجات متفاوتة حسب أبعاد الدراسة. وفي ضوء النتائج المتوصل إليها، أوصت الدراسة بضرورة اهتمام المؤسسات الصحية بتعزيز الفاعلية الذاتية المدركة لدى العاملين من خلال برامج الدعم النفسي والتكوين والتدريب، والعمل على تحسين ظروف العمل وتعزيز التكيف الوظيفي بما يساهم في الحد من الشعور بخرق عقد العمل النفسي، ويرفع من مستوى الاستقرار والأداء الوظيفي داخل المؤسسات الصحية.

الكلمات المفتاحية: فاعلية ذاتية مدركة، تكيف وظيفي، خرق عقد عمل نفسي، مؤسسة عمومية استشفائية.

Abstract:

This study aimed to highlight the role of perceived self-efficacy as a mediating variable in the relationship between job adjustment and psychological contract breach among a sample of employees from the Public Hospital Institution in Guerrara, including different occupational categories (medical, paramedical, and administrative staff). The study sample consisted of 110 employees, from which 102 questionnaires were retrieved, while 90 were accepted for analysis and 12 were not returned, out of a total study population of 499 employees.

*The study sought to verify the validity of the main and sub-hypotheses related to the study variables, in addition to examining differences among employees according to personal and occupational variables. To achieve the objectives of the study, the questionnaire was used as the main research instrument. The collected data were processed and analyzed using a set of appropriate statistical methods, most notably Confirmatory Factor Analysis (CFA), relying on the software programs **SPSS V28** and **Smart PLS 4**.*

The study reached several important findings, the most prominent of which were the existence of a moderate level of perceived self-efficacy among employees in the healthcare institution, along with a moderate level of job adjustment and a low level of psychological contract breach. The results also revealed a statistically significant relationship between low job adjustment and psychological contract breach, in addition to the mediating role of perceived self-efficacy in explaining this relationship. High perceived self-efficacy was found to contribute to reducing the negative effects of low job adjustment and decreasing employees' feelings of psychological contract breach. Furthermore, the study showed statistically significant differences in respondents' answers attributed to certain personal and occupational variables, such as gender, age, seniority, educational level, occupational categories, and job title, whereas no statistically significant differences were found regarding the variables of department and marital status.

In light of the findings, the study recommended that healthcare institutions should pay greater attention to enhancing employees' perceived self-efficacy through psychological support programs, training, and professional development. It also emphasized the importance of improving working conditions and strengthening job adjustment in order to reduce feelings of psychological contract breach and enhance stability and job performance within healthcare institutions.

Keywords: *Perceived Self-Efficacy, Job Adjustment, Psychological Contract Breach, Public Hospital Institution.*

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
VI	الإهداء
VII	شكر وعرفان
VIII	الملخص
IX	فهرس المحتويات
XIII	فهرس الأشكال
XIV	فهرس الجداول
	مقدمة
ب	توطئة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية، للفاعلية الذاتية المدركة، التكيف الوظيفي، خرق عقد العمل النفسي
9	تمهيد
	المبحث الأول: الأدبيات النظرية، الفاعلية الذاتية المدركة، التكيف الوظيفي، خرق عقد العمل النفسي
10	المطلب الأول: ماهية الفاعلية الذاتية المدركة، أهميتها، أبعادها، مصادرها، العوامل المؤثرة فيها
21	المطلب الثاني: ماهية التكيف الوظيفي، أهميته، أبعاده، أنواعه، مراحله، العوامل المؤثرة فيه
29	المطلب الثالث: ماهية العقد النفسي، ماهيته، أهميته، أبعاده، آثار الوفاء أو خرق العقد النفسي
41	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
41	المطلب الأول: الدراسات العربية والمحلية
49	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
55	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
63	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: دراسة ميدانية للفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة.
65	تمهيد
66	المبحث الأول: الطريقة والإجراءات المستخدمة في الدراسة

66	المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة
74	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
77	المبحث الثاني: عرض خصائص الدراسة
77	المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة
86	المطلب الثاني: دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محاور الاستبيان
92	المبحث الثالث: إختبار فرضيات الدراسة
92	المطلب الأول: تحليل النموذج القياسي
97	المطلب الثاني: إختبار فرضيات الدراسة
102	المطلب الثالث: مناقشة النتائج
104	خلاصة الفصل
	خاتمة
106	خاتمة
	قائمة المراجع
112	أولا: باللغة العربية
115	ثانيا: باللغة الأجنبية
	الملاحق

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01-01	مخطط الدراسة	خ
01-02	الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الإستشفائية بالقرارة	68
02-02	نموذج الدراسة	73
03-02	تكرارات أفراد العينة حسب الجنس	77
04-02	تكرارات أفراد العينة حسب السن	78
05-02	تكرارات أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	79
06-02	تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	80
07-02	تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	81
08-02	توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي	83
09-02	تكرارات أفراد العينة حسب الجنس	84
10-02	تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	86
11-02	نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصدق التقارب والتمايز	97

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
34	أنواع العقد النفسي	01-01
56	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الفاعلية الذاتية المدركة	02-01
58	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي	03-01
60	يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير خرق عقد العمل النفسي	04-01
70	تعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة	01-02
71	تعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة حسب المصالح	02-02
75	معطيات توزيع الاستبيان	03-02
75	قائمة التتقيط حسب مقياس ليكارت الحماسي	04-02
76	مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات	05-02
76	نتائج اختبار الفاكرومباخ	06-02
77	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	07-02
78	توزيع مجتمع الدراسة حسب العمر	08-02
79	توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية	09-02
80	تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة	10-02
81	تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	11-02
82	توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي	12-02
83	توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس	13-02
84	تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	14-02
86	اتجاه اراء المستجوبين حول محور انخفاض التكيف الوظيفي	15-02
88	اتجاه اراء المستجوبين حول محور خرق عقد العمل النفسي	16-02
90	اتجاه اراء المستجوبين حول محور الفاعلية الذاتية المدركة	17-02
92	معاملات الاتساق الداخلي	18-02
93	معاملات الاتساق الداخلي	19-02
94	معاملات الاتساق الداخلي	20-02

95	<i>Cross loading</i> نتائج مؤشر التوافق	21-02
96	مؤشر ارتباط <i>HTMT</i>	22-02
98	نتائج اختبار معامل الارتباط	23-02
98	نتائج اختبار قوة التأثير F^2	24-02
99	نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q^2	25-02
100	نتائج اختبار الفرضية الأولى و الثانية و الثالثة والرابعة	26-02
100	نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	27-02
101	قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة	28-02

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رقم الملحق
123	الإستبيان المعتمد في الدراسة	01
125	الجداول الإحصائية المحصل عليها من برنامج <i>SPSS</i>	02
140	الجداول الإحصائية المحصل عليها من برنامج <i>SMART PLS</i>	03
146	وثائق لتعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسب الوظائف والمصالح	04
148	وثائق لسير العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة	05

مقدمة

أ. توطئة

تسعى المنظمات في البيئة المعاصرة للتكيف مع التغيرات البيئية والتنظيمية لبناء نظام إداري مرن قادر على تحقيق الاستمرارية لذلك فإن نجاحها مرتبطا بالموارد البشري الذي يعد مصدرا لتحقيق الميزة التنافسية والتنمية المستدامة.

يعتبر المورد البشري العنصر الأساسي في نجاح المنظمات بصفة عامة وخاصة الصحية لأن طبيعة العمل الصحي تتطلب كفاءة عالية للقدرة على التكيف مع ضغوط العمل والمستجدات المهنية لذا وجب الإهتمام بالجوانب النفسية والادراكية للعاملين وخاصة القدرة على التكيف الوظيفي والذي يعكس درجة توافق الفرد مع متطلبات العمل وعلاقته داخل التنظيم ومدى قدرته على التحكم أثناء الضغوط المرتبطة بالعمل بالعمل لجودة العمل الصحي. في المقابل تواجه المنظمات تحديات كثيرة ويعتبر خرق العقد النفسي واحدا منها والذي يعبر عن خرق لمجموعة المعتقدات والالتزامات المتبادلة بين العامل والمنظمة أو حالة من الإحباط الناتجة عن شعور الموظف بعدم وفاء المنظمة بوعودها والتي قد تؤدي بالعامل إلى انخفاض في التكيف والرضا الوظيفي وزيادة معدل دوران العمل وفي هذا السياق يبرز متغير الفاعلية الذاتية المدركة التي تكتسي أهمية بالغة في بيئة العمل الصحي حيث تعبر على اعتقاد الفرد حول قدرته على بذل الجهد وإنجاز المهام الموكلة له بكفاءة ومواجهة الضغوط المهنية. فهي بالتالي تعتبر محركا نفسيا باعتبارها كمتغير وسيط بين التكيف الوظيفي وخرق العقد العمل النفسي.

ومن خلال هذا فإن الموظف الذي يتمتع بمستوى عال من الفاعلية الذاتية المدركة في وجود خرق العقد النفسي وعدم وفاء المؤسسة بالتزاماتها ينتج عنه ارتفاع التكيف الوظيفي. في المقابل فإن اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة في وجود خرق العقد النفسي فإنه حتما سيؤدي لانخفاض التكيف الوظيفي لديه.

وبناء على هذا تسعى هذه الدراسة إلى الكشف على طبيعة العلاقة بين التكيف الوظيفي وخرق العقد العمل النفسي والدور الوسيط للفاعلية الذاتية المدركة بينهما لتعميق الفهم النظري وإعطاء تحليلات تطبيقية لإجابات العمال لمختلف الأسلاك في المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة (120 سرير).

ب. إشكالية الدراسة:

تشير الأدبيات النفسية والتنظيمية إلى أن الفاعلية الذاتية المدركة، كما أوضحها (Albert Bandura) "ألبرت باندورا"، تؤثر في آلية إدراك العامل لقدراته على بذل الجهد لمواجهة متطلبات العمل. وبالتالي، فإن انخفاض مستوى الفاعلية الذاتية المدركة يجعل العامل أقل قدرة على مواجهة ضغوط العمل والتحديات الوظيفية. من جهة أخرى، تواجه المؤسسات الحديثة تحديات متزايدة تتعلق بقدرة العاملين على التكيف الوظيفي، وقد يؤدي ضعف التكيف إلى تفسير المواقف التنظيمية بصورة سلبية، مما يزيد من احتمال شعور العامل بخرق عقد العمل النفسي. وبناء على ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية كالتالي:

كيف يؤثر اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي لدى العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة (120 سرير)؟

والتي تنفرع عنها الأسئلة التالية:

1. ما مستوى كل من اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة؟
 2. هل توجد علاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟
 3. هل يوجد أثر لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) على انخفاض التكيف الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟
 4. هل يوجد أثر لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) على خرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة ؟
 5. هل توجد فروق في إجابات أفراد العينة المدروسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية، الحالة العائلية) والوظيفية (الإدارية، الطبية، شبه طبية) بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة ؟
- ج. فرضيات الدراسة:**

الفرضية الرئيسة: اعتلال الفاعلية الذاتية تتوسط العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة.

من خلال هذه الفرضية الرئيسية يمكن تقديم الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:: هناك مستويات متوسطة لكل من الفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي؛ ومستوى منخفض لخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) على انخفاض التكيف الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة.

الفرضية الفرعية الرابعة : يوجد أثر لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) على خرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة.

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة حول متغيرات الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية، الحالة العائلية) والوظيفية (الإدارية، الطبية، شبه طبية) لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

وتتفرع هذه الفرضية إلى:

■ فرضيات وجود فروق:

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الأسلاك الوظيفية (الإدارية، الطبية، شبه طبية) لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

■ فرضيات عدم وجود فروق:

- 1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير السن لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.
- 2) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.
- 3) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير المصلحة لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

د. مبررات اختيار الموضوع:**تمثلت المبررات كالتالي:**

- إثراء الموسوعة الجامعية ببحوث علمية جديدة حول الموضوع
- عدم وجود دراسات تجمع المتغيرات الثلاث
- أهمية الفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وما ينتج عنهما من آثار سلبية وإيجابية في المؤسسات الصحية

هـ. أهداف الدراسة:

- التعرف على مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة وأهميتها
- إستكشاف مستوى التكيف الوظيفي وأثره على العاملين
- التعرف على مفهوم عقد العمل النفسي وأثره على العاملين
- الكشف عن الأثر الذي تلعبه الفاعلية الذاتية المدركة في تفسير العلاقة بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.

و. أهمية الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف الدور الوسيط للفاعلية الذاتية المدركة في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي داخل المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة (120 سرير). ففهم هذه العلاقة يساعد على توضيح آليات إدراك العامل لقدراته على مواجهة متطلبات العمل وكيفية تأثير انخفاض التكيف الوظيفي على شعوره بخرق العقد النفسي. كما توفر الدراسة إسهاماً عملياً مباشراً من خلال تقديم بيانات ميدانية دقيقة عن واقع العاملين في بيئة العمل الصحية، مما يمكن الإدارة من تطوير برامج واستراتيجيات لدعم التكيف الوظيفي وتعزيز الفاعلية الذاتية، والحد من الآثار السلبية لخرق العقد النفسي، وبالتالي تحسين جودة الخدمات الصحية وتوفير الراحة للعاملين. كما تمثل الدراسة إضافة علمية للمعرفة النفسية والتنظيمية، حيث تسهم في إثراء الأدبيات المتعلقة بالفاعلية الذاتية والتكيف الوظيفي والعقد النفسي، مع إمكانية تعميم النتائج على المؤسسات الصحية المماثلة.

ز. المنهج المستخدم:

إن تحديد المنهج المناسب للدراسة يكون وفقاً لطبيعة الموضوع وأهدافه، إذ يختار الباحث المنهج الذي يساعده على جمع البيانات وتحليلها بطريقة علمية دقيقة. وانطلاقاً من طبيعة موضوع الدراسة المتمثل في: الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي، باعتباره من أكثر المناهج ملاءمة لهذا النوع من الدراسات. ويهدف هذا المنهج إلى دراسة الظاهرة وصفاً دقيقاً وشاملاً والتعبير عنها بطريقة كمية وكيفية، من خلال جمع المعلومات والبيانات المتعلقة بها بالاعتماد على الكتب، والمراجع، والدراسات السابقة، والمقالات العلمية ذات الصلة بالموضوع، ثم تحليل هذه البيانات وتفسيرها للكشف عن طبيعة العلاقات بين متغيرات الدراسة، والوصول إلى نتائج تساعد على فهم الظاهرة وتفسيرها بشكل علمي.

د. حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تناولت هذه الدراسة موضوع اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، وذلك من خلال دراسة أبعاد الفاعلية الذاتية المدركة (قوة الفاعلية، مستوى الفاعلية، المثابرة ومواجهة الضغوط، العمومية)، وأبعاد التكيف الوظيفي (الاهتمام، التحكم، الفضول، الثقة)، وأبعاد خرق عقد العمل النفسي (الخرق المعاملاتي، الخرق العلاقي، الخرق التطويري).

الحدود المكانية: أجريت الدراسة الميدانية داخل المؤسسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية القارة (120 سرير) باعتبارها مجالاً تطبيقياً لدراسة اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي لدى العاملين بها.

الحدود الزمنية: أنجزت هذه الدراسة بالفترة الممتدة خلال لستداسي الثاني من بداية شهر فيفري سنة 2026 إلى غاية شهر ماي 2026، وهي الفترة التي تم خلالها جمع البيانات الميدانية ومعالجة نتائج الاستبانة المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

الحدود البشرية: تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من الموظفين متكونة من 110 على اختلاف تصنيفاتهم المهنية ومستوياتهم الإدارية، ومجتمع دراسي يقدر 499 عاملاً.

د. صعوبات الدراسة:

واجهت هذه الدراسة بعض الصعوبات المنهجية، تمثلت في الحاجة إلى استخدام برنامج *Smart PLS* لتحليل البيانات الإحصائية، ونظراً لعدم الإلمام الكافي بكيفية استخدام هذا البرنامج، فقد استدعى الأمر الرجوع إلى عدد من المراجع العلمية والاستعانة ببعض المختصين في هذا المجال لضمان معالجة بيانات الدراسة وتحليلها.

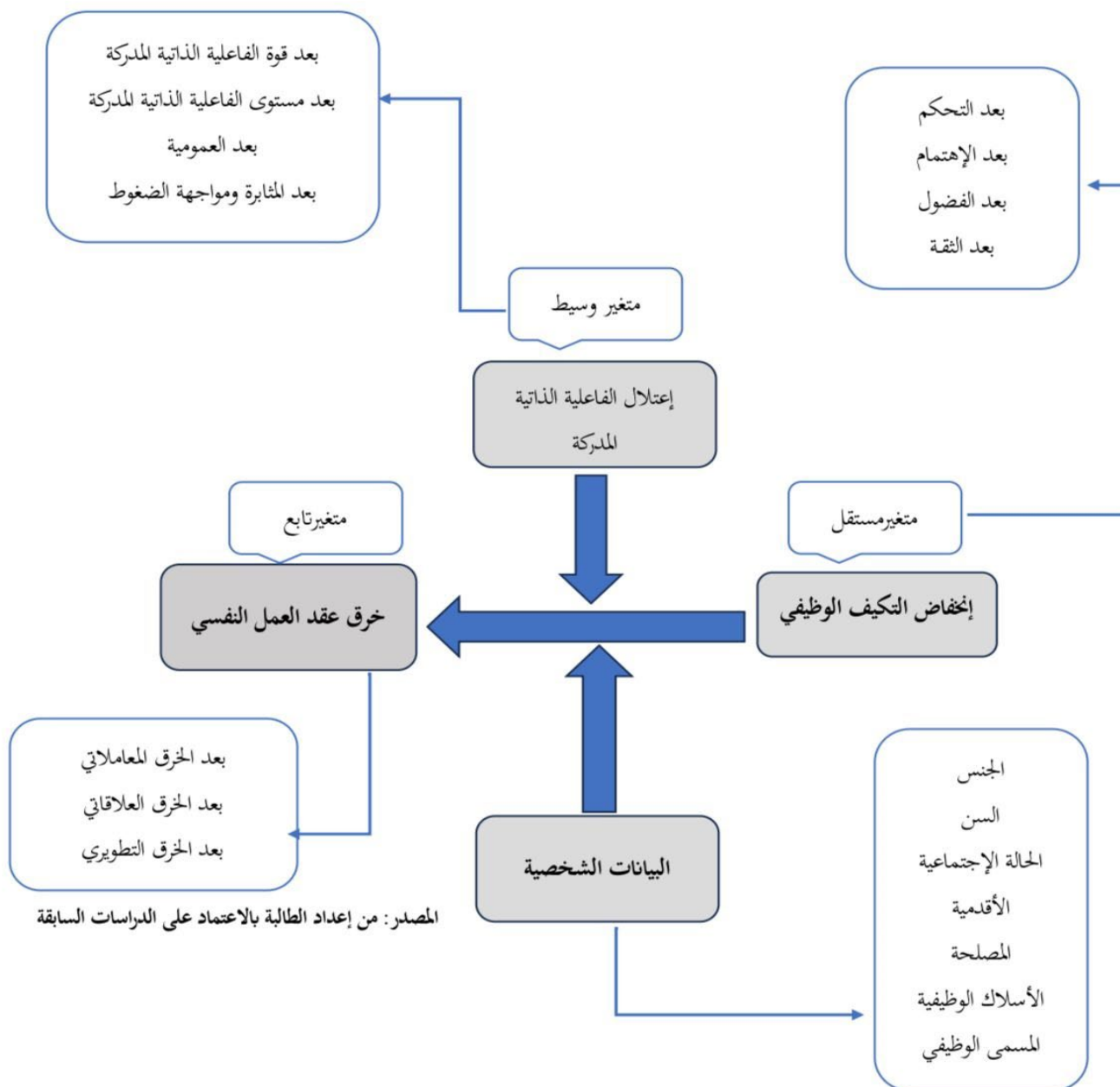
ر. هيكل الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على الإشكالية واختبار الفرضيات، وقد تم تقسيمها إلى جانبين رئيسيين: جانب نظري وآخر تطبيقي، يبدأ كل منهما بتمهيد وينتهي بـ خلاصة. كما اختتمت الدراسة بـ الخاتمة، والنتائج المستخلصة، والتوصيات، إضافة إلى مقترحات، وذلك وفق منهجية *IMRAD* اشتملت على:

الفصل الأول: إشتمل على الأطر النظرية والتطبيقية المتعلقة بالمتغيرات الأساسية للدراسة، وهي: الفاعلية الذاتية المدركة، التكيف الوظيفي، وخرق عقد العمل النفسي، وانقسم إلى مبحثين، تناول الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية المتعلقة بالمتغيرات، فيما خصص المبحث الثاني لعرض الدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثاني: فقد شمل على الدراسة الميدانية التي أجريت على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية القارة (120 سرير)، وانقسم إلى مبحثين؛ المبحث الأول تناول المنهجية وأدوات جمع البيانات الإحصائية، بينما ركز المبحث الثاني على تحليل النتائج وتفسيرها وفق البيانات الميدانية، مما أتاح الحصول على النتائج العلمية الدقيقة واستخلاص التوصيات ومقترحات.

الشكل رقم (01): مخطط الدراسة



الفصل الأول:

الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة
والتكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي

تمهيد:

يفرض التغير الدائم والمتسارع في بيئة العمل على المنظمات والأفراد والتحديات المتزايدة، خاصة ضمن الاستقرار وعدم اليقين التي تشهده هذه البيئة، واستمرار تواجد المنظمات في السوق والأفراد في المنظمات، وجب عليهم تفعيل قدراتهم على البقاء، ولعل من أبرزها تلك التي تتعلق بقدرتهم على التكيف والاستمرار في تحقيق الأداء المطلوب، الأمر الذي جعل من العنصر البشري محورا أساسيا في نجاح المنظمات واستقرارها، وكان لزاما دراسة المتغيرات النفسية والتنظيمية التي تحكم وتؤثر في هذا العنصر واتجاهاته داخل المنظمة، خاصة في ظل هذه التحولات، حيث ظهر الاهتمام بالتكيف الوظيفي والذي يعتبر من المفاهيم المهمة التي تعكس قدرة الموظف على الانسجام مع بيئة العمل ومتطلباتها، كما ظهر الاهتمام بالفاعلية الذاتية باعتبارها من المتغيرات النفسية المهمة التي تسهم في تفسير كيفية تعامل الأفراد مع المواقف المهنية المختلفة، وكذلك الاهتمام بالعقد النفسي باعتباره من الظواهر النفسية التنظيمية التي تعبر عن مجموعة التوقعات والالتزامات المتبادلة بين الفرد والمنظمة.

نستعرض في هذا الفصل مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة وأهميتها، وكذا مستوياتها وأنواعها ومصادرها وأبعادها والعوامل المؤثرة الفاعلية الذاتية المدركة.

بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض مفهوم التكيف الوظيفي وأهميته، وأنواعه ومراحله وأبعاده والعوامل المؤثرة في تعزيز أو عرقلة التكيف الوظيفي ظهوره، ثم استعراض مفهوم خرق عقد العمل النفسي وأهميته، وأنواعه ومراحله وأبعاده وأثاره الإيجابية والسلبية على الفرد والمنظمة.

من خلال استعراض الأدبيات النظرية والتطبيقية لهذه المفاهيم الثلاثة في المبحث الأول، سنسعى إلى فهم أفضل للعلاقة بينها داخل بيئة العمل، والكشف عن الآليات الفعالة في تنمية الفاعلية الذاتية المدركة وتعزيز التكيف الوظيفي بما يحد من الشعور بخرق عقد العمل النفسي لدى العاملين بالمؤسسات الصحية.

أما بالنسبة للمبحث الثاني فسنستعرض أهم الدراسات السابقة التي عالجت كل من الفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، من خلال عرض الدراسات العربية والمحلية، ثم الدراسات الأجنبية، وفي الأخير نقوم بتسليط الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين دراستنا الحالية والدراسات السابقة.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

في هذا المبحث سيتم تناول الأدبيات النظرية بالتفصيل لكل من مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة وفيما يخص ماهيتها، كذلك مفهوم التكيف الوظيفي وكل ما يخص ماهيته، وأخيرا مفهوم العقد النفسي وكل ما يخص ماهيته، وذلك من خلال تقسيم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب كما يلي:

المطلب الأول: ماهية الفاعلية الذاتية المدركة

إن تفسير سلوكيات الأفراد وفهم توجهاتهم ودوافعهم من القضايا الأساسية التي حظيت باهتمام واسع في مختلف الدراسات أهمها النفسية والتنظيمية، أين برزت العديد من المفاهيم التي يمكن أن تشرح أو تفسر هذه التركيبة النفسية. في هذا السياق برز مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة كأحد أهم المتغيرات النفسية المهمة، والتي لها أثر بارز في تفسير كيفية إدراك الموظف لقدراته والتحكم في سلوكه داخل المنظمة.

وعليه سيتم من خلال هذا المطلب تناول أهم جوانب الفاعلية الذاتية المدركة من تعاريف، خصائص، أهمية، مستويات، أنواع، مصادر، أبعاد وأخيرا العوامل المؤثرة في تعزيزها أو تقويضها على حد سواء.

الفرع الأول: مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة

ظهر الاهتمام الأول بالفاعلية الذاتية مع تطور النظريات المعرفية الاجتماعية التي يفهم فيها الأفراد على أنهم عوامل فاعلة تتحكم في خياراتهم وسلوكياتهم¹، أين عرض (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" في أحد كتبه التي نشرها سنة 1977 نظرية تدعى **نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory)**²، أكدت هذه النظرية على أن الأفراد يتعلمون سلوكيات جديدة عن طريق تقديم المكافآت أو توجيه العقوبات، أو عن طريق ملاحظة الآخرين، واعتمدت على تأثير السلوك في توجيه الأفراد نحو إتخاذ إجراءات بناءة انطلاقا من توقعاتهم للنتائج، أين يعزز التعزيز بالنتائج الإيجابية تكرار السلوك³.

وشكلت هذه النظرية الاجتماعية المعرفية حجر الأساس للفاعلية الذاتية المدركة، حيث تفترض أن الأفراد يستجيبون للضغوط البيئية ويؤثرون عمدا على أدائهم وأحداث حياتهم مثل سلوكهم ودوافعهم وتطورهم من أجل التأثير على النتائج المرجوة، وبعبارة أخرى من خلال المشاركة الفعالة في بناء بيئاتهم يمكن للأفراد تحديد توقعات نتائج أهدافهم⁴، كما قدم مساهمة كبيرة في هذه التطورات من خلال توضيح كيف يمكن لمعتقدات الفاعلية الذاتية أن تؤثر على إختيار الفرد للأنشطة ومقدار الجهد الذي يبذله فيها ومثابرتة في إكمالها خاصة عند مواجهة التحديات لفهم كيفية نشوء معتقدات الفاعلية الذاتية لديه⁵.

1-Julie Waddington, **"KEY CONCEPTS IN ELT: Self-efficacy"**, ELT Journal, 77(02), 2026, p 237.

2 -البشير معمري، "نظريات التعلم الاجتماعي المعرفي وسيكولوجية الشخصية"، بصائر نفسانية، (39)، 2022، ص76.

3 -علاء عبد الخالق حسين المندلاوي، "نظرية التعلم الاجتماعي وتطبيقاتها التربوية"، موقع مؤسسة العراقية للثقافة والتنمية، (03)، 2024، ص01.

4-Mahlape Tseeke, **"Teachers' perceived self-efficacy in responding to the needs of learners with visual impairment in Lesotho"**, South African Journal of Education, 41, 2021, p S2.

5-Julie Waddington, Ibd, p237.

وإستخدم (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" مصطلحات عديدة للدلالة على الفاعلية الذاتية خلال سنوات بحثه في (1977، 1986، 1997) والتي كانت: الشعور بالفاعلية الشخصية، الشعور بالفاعلية الذاتية، وذلك للإشارة لإيمان الفرد بقدرته على تنظيم وتنفيذ مسار العمل المطلوب لتحقيق النتائج المرجوة¹.

■ في هذا السياق لقي مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة إقبالا كبيرا من الباحثين، وذلك لمحاولة تعريفه وفيما يلي مجموعة من التعاريف التي يمكن من خلالها فهم هذا المصطلح:

عرف (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" الفاعلية الذاتية بأنها مفهوم يركز على تقييم الفرد لقدرته على إنجاز شيء ما بنجاح في موقف معين، وهي أحكام الفرد على قدرته على تنظيم وتنفيذ مسارات العمل اللازمة لتحقيق أنواع محددة من الأداء². فوفقا لإطار (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" تظهر الفاعلية الذاتية المدركة كيف تتضمن قيمة الذات صلة بين التوقعات والقدرة على معالجة مشكلة ما³.

أما (Mirvy and bring) "ميرفي و برينغ" عرفها على أنها: "ميكانيزم ينشأ من خلال تفاعل الفرد مع البيئة وإستخدامه لإمكانياته المعرفية ومهاراته الإجتماعية والسلوكية الخاصة بالمهمة وهي تعكس ثقة الفرد بنفسه وقدراته على النجاح في الأداء"⁴. وعرفها (Schwarzer) "شفارتسر" أيضا بأنها: الثقة العامة التي يمتلكها الأفراد في قدراتهم على إدارة الصعوبات عبر مجموعة واسعة من متطلبات الحياة والمواقف الضاغطة، وهذا يعني الشعور بالسيطرة على البيئة. ويستند ذلك إلى حد كبير على الموارد الداخلية للفرد وخبراته السابقة⁵.

وعرفها (Lunenburg) "لوننبرغ" بأنها ثقة الفرد في التغلب على مشاكل أو مهام محددة وإكمالها لمساعدة الآخرين على التغلب على العقبات وتحقيق الأهداف المنشودة، كما تشير أيضا إلى الإيمان بقدرة الفرد على تحفيز القدرات الفكرية والسلوكية اللازمة لأداء مهمة معينة بنجاح⁶.

1-BAWA Ibn Habib, **"Relationship Between the Feeling of Self-Efficacy and Students' Perceived University Work"**, International Journal of Educational Review, 03(01), 2021, p08.

2-Julie Waddington, Ibid, p237.

3-Irene García-Lázaro, María Pilar Colás-Bravo, Jesús Conde-Jiménez, **"The Impact of Perceived Self-Efficacy and Satisfaction on Preservice Teachers' Well-Being during the Practicum Experience"**, Sustainability, 14, 2022, p 03.

4- حليلة خيال، الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر -دراسة ميدانية على طلبة الماستر تخصص علم النفس -

(2020)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، ص39.

5-BAWA Ibn Habib, Ibid., p08.

6-Desta Nugraha, Alfato Yusnar Kharismasyah, **"Perceived Organizational Support as Mediation of Work Engagement and Self-efficacy on Employee Performance"**, Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 24(02), 2024, p138.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

الفاعلية الذاتية المدركة هي اعتقاد الفرد بقدرته على تحقيق أهدافه وامتلاكه القدرة على أداء مهمة معينة¹. فهي درجة ثقة الشخص في قدرته على المشاركة في مهمة ما².

تشير الفاعلية الذاتية المدركة في الوقت نفسه إلى شعور واسع النطاق بالفاعلية الشخصية حول مدى فعالية الفرد عند مواجهة التحديات وتحقيق أهدافه، هذا الإدراك والثقة هو نتاج أفكاره ومشاعره وخبراته³.

الفاعلية الذاتية هي الاعتقاد بأن الفرد يستطيع القيام بشيء ما بنفسه وفي سياق تحمل المسؤولية فإنها تشمل أيضا تقدير التوجه نحو الهدف والغاية وعقلية النمو والتنظيم الذاتي للحفاظ على التركيز من أجل تحفيز اكتساب هذه السمات أو المهارات، ولكي يتمكن الفرد من الحصول على نظرة عامة مثمرة للقضايا التي يتحمل مسؤوليتها يحتاج أن يكون متحفزا لفهم أين تكمن المشكلة أو القضية وكيف يمكن لأفعاله أن تساهم في حل المشكلة بدلا من تفاقمها ولتحقيق ذلك فإن حل المشكلات والقدرة على التكيف والانفتاح ضرورية⁴.

الفاعلية الذاتية هي إدراك الشخص لقدرته على التخطيط لأداء مهام محددة، في الوقت نفسه تشير الفاعلية الذاتية المدركة إلى شعور واسع ومستقر بالفاعلية الشخصية حول مدى فعالية الفرد عند مواجهة التحديات وتحقيق أهدافه، وتشير أيضا أو تكشف عن مدى ثقة الشخص بقدراته ومهاراته لمواجهة تحديات مختلفة وتحقيق النتائج بنجاح، هذه الثقة هي نتاج أفكاره ومشاعره وخبراته بالإضافة إلى أفعاله، من ناحية أخرى عندما يمر الفرد بمواقف فشل فإن ذلك سيؤدي إلى اكتساب كفاءة ذاتية سلبية متصورة مما يولد خوفا وإحباطا لديه⁵.

- في هذا السياق ومن خلال هذه التعاريف، يمكن تعريفها على أنها: "اعتقاد الفرد وثقته بقدرته على تنظيم وتوظيف إمكانياته المعرفية والسلوكية والاجتماعية، وتنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة، ومواجهة الصعوبات والتحديات، والمثابرة في الأداء بما يمكنه من تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة في مختلف المواقف.
- من خلال هذا نجد بأن الفاعلية الذاتية تتميز بمجموعة من الخصائص الجوهرية، والتي يمكن إبرازها فيما يلي:

1-Nazia Yaqoob, Noor ul Huda, Maryam Rafiq, Maham Fatima, Maham Ali, **"Association between and Comparison of Self-Efficacy and Curiosity among Visually Impaired Patients: A Cross-Sectional Study"**, Pak J Physiol, 18(03), 2022, p35.

2-Mahdi Jafari Nodoushan, Reza Jafari Nodoushan, Gholamhossein Halvani, Reyhane Sefidkar, Hamidreza Mokarami, **"Association between Safety Self-Efficacy, Safety Perceived Control, and Safety Behavior in Employees of a Selected Steel Industry, Iran (2023)"**, Journal of Occupational Health and Epidemiology, 13(01), 2024, p62.

3 Roger Patricio-Gamboa, Joel Alanya-Beltrán, Sandra Patricia Acuña-Condori, Yanet Poma-Santivañez, **"Perceived Self-Efficacy Geared Towards Education: Systematic Review: La autoeficacia percibida orientada a la educación: revisión sistemática"**, Espirales. Revista multidisciplinaria de investigación científica, 05(37), 2020, p33.

4-Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), **Self-Efficacy**, 2024, p2. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/future-of-education-and-skills/learning-compass-constructs/Self-efficacy.pdf>

5-Roger Patricio Gamboa, Joel Alanya Beltrán, Sandra Patricia Acuña-Condori, Yanet Poma-Santivañez, **"Perceived Self-Efficacy Geared towards Education : Systematic Review"**, Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, 05(02), 2021, pp 33-32.

- آلية تنظيم ذاتي: أين تقوم الفاعلية الذاتية على إيمان الفرد بقدراته الشخصية على الأداء الجيد في عمل محدد وعلى مستوى معين¹.
- التأثير المباشر وغير المباشر في سلوك الفرد: حيث يرى (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" أن الفاعلية الذاتية لها دور أساسي في وظائف الفرد لأنها تؤثر في سلوكه ليس فقط بطريقة مباشرة بل أيضا بطريقة غير مباشرة عن طريق تأثيرها في محددات سلوكية أخرى مثل الأهداف، الطموحات، توقع النتائج، وإدراك العوائق والمشاكل، والمتاح من الفرص كمحاول للتطوير المهني². كما تؤثر أحكامها سواء كانت دقيقة أو خاطئة على إختيار الفرد للأنشطة³.
- التركيز على قدرات الفرد: أين تتعلق الفاعلية الذاتية بالمعتقدات حول قدرات الفرد المتصورة أو عدم قدرتها على إكمال مهمة محددة، وليس بقدراته أو أدائه الفعلي⁴.
- الديناميكية وعدم الثبات: معتقدات الفاعلية الذاتية المحددة ليست ثابتة، ولكن بما يتماشى مع فكر (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" فهي قابلة للتطبيق ومرنة لأنها تتأثر بمصادر متعددة⁵. فهي مجموعة ديناميكية من المعتقدات الذاتية التي يتم تعزيزها من خلال الاستثمار من حيث الجهد والوقت⁶.

الفرع الثاني: أهمية الفاعلية الذاتية المدركة

يؤكد (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" أن أهمية الفاعلية الذاتية المدركة تكمن في قدرتها على التأثير في جميع جوانب السلوك، بما في ذلك التكيف مع السلوكيات الجديدة والتوقف عن السلوكيات القائمة ومنع بعض السلوكيات، كما تؤثر على ثقة الأفراد بأنفسهم ومقدار الجهد الذي بذلوه ومدى مشاركتهم في مواجهة الصعوبات⁷، وفيما يلي مجموعة من النقاط التي تبرز الأهمية التنظيمية والفردية للفاعلية الذاتية كما يلي:

1-Lijin Shao, Hui Guo, Xiaoyao Yue, Zhaozhua Zhang, "Psychological Contract, Self-Efficacy, Job Stress, and Turnover Intention: A View of Job Demand-Control-Support Model", *Frontiers in Psychology*, 13, 2022, p04.

2 -خولة خليفة مفضي البرجس، "الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالاحتراق الوظيفي والالتزام المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف"، مجلة جامعة بيشة للعلوم التربوية، 07(01)، 2024، ص373.

3-OECD, *Ibdi*, p01.

4-Julie Waddington, *Ibdi*, p237.

5-Andrea Greco Et Al, "Self-Efficacy Beliefs of University Students: Examining Factor Validity and Measurement Invariance of the New Academic Self-Efficacy Scale", *Frontiers in Psychology*, 12, 2022, p02.

6-Anahi Van Hooetegem, Hans De Witte, "Qualitative Job Insecurity and Informal Learning: A Longitudinal Test of Occupational Self-Efficacy and Psychological Contract Breach as Mediators", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 2019, p04.

7-Valencia Putri Milania, *Ibdi*, p1650.

1- الأهمية بالنسبة للمنظمة:

وتتمثل أهمية الفاعلية الذاتية المدركة بالنسبة للمنظمة في النقاط التالية:

- يمكن إستخدام الفاعلية الذاتية للتنبؤ بأداء الموظفين فيما يتعلق بالجوانب الأسرية والإجتماعية، أين اقترح (Ugwu and Oji "أوغو وأوجي" أن الأفراد ذوي الفاعلية الذاتية العالية أظهروا ميلا أكبر للسلوكيات الاجتماعية الإيجابية¹.
- لا تشمل الفاعلية الذاتية الثقة في القدرات التقنية فحسب، بل تمتد لتشمل القدرة على التكيف مع التغيرات البيئية، والعمل ضمن فرق، والتعامل مع ضغوط العمل التي قد تنشأ. كما تؤثر على كفاءة وفعالية المنظمة ككل².
- للفاعلية الذاتية المدركة تأثير على الأداء الفعال بالتالي الفاعلية التنظيمية، أين يتأثر الأداء الفعال بعنصرين أساسيين هما: المهارات والفاعلية الذاتية، ويؤثر كل منهما على الآخر بطريقة تبادلية، وقد أشار (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" إلى هذا المصطلح بالسببية التبادلية، أين يعتمد أداء أحد العنصرين جزئيا على أداء الآخر بهذه الطريقة يستطيع الفرد ذو المستوى العالي من الفاعلية الذاتية تحويل المشاكل إلى فرص والتفكير بشكل استراتيجي لحل صعوباتهم والشعور بالسيطرة على معظم الضغوطات³.

2- الأهمية بالنسبة للأفراد:

وتتمثل أهمية الفاعلية الذاتية المدركة بالنسبة للأفراد في النقاط التالية:

- تعمل الفاعلية الذاتية المدركة كوسيط معرفي للسلوك وهذا أمر حيوي في تشكيل أنواع ومستويات الجهد الذي يرغب الفرد في بذله، كما أنها تؤثر على تصوره للمهام التي يستطيع إكمالها وقراراته بشأن مشاركته في أنشطة معينة أو تجنبها، أي أن معتقدات الفاعلية الذاتية تؤثر على الإلتباه والعمليات المعرفية إما من خلال الثقة في قدرات الفرد أو من خلال آليات الحماية الذاتية⁴.
- للفاعلية الذاتية آثار مباشرة وغير مباشرة على الرضا عن الحياة⁵، أين تجعل من الفرد يتمتع بمرونة أكبر في مواجهة تحديات الحياة، مما يؤدي إلى زيادة احترام الذات والرفاهية النفسية⁶.
- تعزز معتقدات الفاعلية الذاتية العلاقات الاجتماعية الإيجابية والداعمة والتي قد تساعد في تقليل القلق وتحسين إدارة التوتر خاصة في السياقات الصعبة⁷.

1-Lijin Shao Et Al, Ibd, p04.

2-Desta Nugraha, Alfato Yusnar Kharismasyah, Ibd, p139.

3-Andrea Greco Et Al, Ibd, p02.

4-Mounir BECHATA, Farid BENGUESMIA, "Perceived Self-Efficacy and Academic Achievement among Visually Impaired Students in Secondary Education", International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE), 16(04), 2024, p1021.

5-OECD, Ibd, p03.

6-Mounir BECHATA, Farid BENGUESMIA, Ibd, p01.

7-Andrea Greco Et Al, Ibd, p02.

- تؤثر توقعات الفاعلية على بداية السلوك مثل مقدار الجهد المطلوب لتحقيق نتيجة معينة، ومستوى المثابرة المطبقة على المهمة عند مواجهة الصعوبات. بهذا المعنى تساعد معتقدات الفاعلية الذاتية الموظف في إتخاذ القرارات ضمن الأنشطة ووسائل تحقيق أهدافه، بالإضافة إلى الجهد الذي يجب بذله والمثابرة في المهمة وردود الأفعال العاطفية عند مواجهة العقبات¹.
- تحدد الفاعلية الذاتية سلوكيات التأقلم الأولية للأفراد وجهودهم وإستمراريتها².

الفرع الثالث: مستويات الفاعلية الذاتية المدركة

- يتميز الأفراد الذين يشعرون بفاعليتهم الذاتية المدركة بمجموعة من الخصائص التي تختلف من فرد إلى آخر، يرجع هذا التمايز إلى مستويات الفاعلية الذاتية المدركة التي يشعر بها كل فرد، أين تنقسم هذه الأخيرة إلى مستويين عالي ومنخفض كما يلي:
- 1- المستوى العالي للفاعلية الذاتية:** يعبر المستوى العالي للفاعلية الذاتية المدركة على الإدراك العالي للفرد بقدراته الذاتية وما تنطوي عليه من مقومات عقلية ومعرفية وانفعالية ودافعية وحسية فسيولوجية عصبية لمعالجة المواقف وتحقيق الانجاز والأهداف في ظل المحددات البيئية القائمة³، فالأفراد الذين يتمتعون بإحساس عالي بالفاعلية الذاتية ينظرون إلى الصعوبات بأنها تحديات ولا يحبطهم الفشل والنكسات إلى تقليل هذا الاحساس لأنهم يعتقدون بقدرتهم على التحكم في العوامل البيئية المؤثرة على سلوكهم⁴، في هذا السياق يتسم الأفراد ذوي المستوى العالي من الفاعلية الذاتية المدركة بمجموعة من الخصائص كما يلي⁵:
- الثقة العالية.

- الميل إلى إدراك المشكلات على أنها تحديات بدل كونها تهديدات.

- إثارة إنفعالية أقل سلبية في المهمات الصعبة.

- التفكير بطرق تعزيزية للذات وتحفيزية.

- 2- المستوى المنخفض للفاعلية الذاتية:** تظهر الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط بين المعرفة والفعل، فالمعتقدات التي يكونها الأفراد عن مقدرتهم وتوقعاتهم حيال نتائج جهودهم تعد أساسا في فاعليتهم الذاتية، كما أن أحكام الآخرين وردود أفعالهم التي تهم الفرد تجاه فاعلية أداء الشخص في الموضوعات المختلفة تعد الأساس في الفاعلية الذاتية، فإذا كانت ردود أفعالهم سلبية يؤدي ذلك إلى

1-Paulo Vitor Suto Aizava, Igor Fabricio dos Santos Oliveira, Daniel Vicentini de Oliveira, William Fernando Garcia, Lenamar Fiorese, "Relationships between Self-Efficacy and High-Performance Sport: A Systematic Review", *Paidéia*, 34, 2024, p02.

2-Li Ding, Caifen Jiang, "The effect of perceived collective efficacy and self-efficacy on Generation Z restaurant customers' food waste reduction intentions", *Journal of Global Responsibility*, 14(03), 2023, p442.

3- مليكة بوسعيد، الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بإستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل م د) بجامعة ورقلة (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص32.

4-Katarzyna NOWOSAD, "Self-efficacy as a predictor of social workers' perceived workload", *LABOR ET EDUCATIO*, (11), 2023, pp 143-144.

5 -رحاب صلاح اللحام، فاطمة عيد العدوان، "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرفاه النفسي لدى طلبة الجامعة الأردنية"، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، 38(07)، 2022، ص 72.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

فاعلية ذاتية منخفضة¹، في هذا السياق وبالإضافة إلى نقيض الخصائص سابقة الذكر، يتسم الأفراد ذوي المستوى المنخفض من الفاعلية الذاتية المدركة بمجموعة من الخصائص كما يلي²:

- الانسحاب من المهام الصعبة لأنها تشكل تهديدا شخصيا.
- انخفاض مستوى الطموحات.
- البحث الدائم عن الأعذار.
- الإشارة الدائمة إلى العقبات، خاصة العقبات الخارجية.
- يمكن الإشارة إلى أنه قد تكون أحكام الفاعلية الذاتية التي تتجاوز قليلا قدرات الفرد الفعلية هي الأكثر فائدة، في حين أن معتقدات الفاعلية الذاتية القوية يمكن أن تساعد على مواجهة التحديات والبقاء ملتزمين بالأهداف، كما أن المستويات المنخفضة منها يمكن أن يكون لها تأثير معاكس، مما يؤدي إلى سلوك التجنب والمشاعر السلبية التي يمكن أن يكون لها تأثير كبير وضار ليس فقط على الأداء ولكن أيضا على الرفاهية³.
- من خلال ما تقدم يمكن ملاحظة مستويات الفاعلية الذاتية عبر ثلاث مظاهر أساسية وهي⁴:
- **إختيار الموقف:** أين يمكن للمواقف التي يمر بها الفرد أن تكون إختيارية أو إضطرارية، فإذا توفرت لديه حرية الاختيار فسيختار موقفا تبعا لدرجة فعاليته الذاتية، وسيختار المواقف التي يستطيع السيطرة على مشاكلها ومتطلباتها ويتجنب تلك التي تحمل الصعوبات كما يتعرف على نقاط قوته وضعفه.
- **الجهد المبذول:** يتمثل في الجهد الذي يبذله الفرد من أجل إنجاز عمل أو مهمة ما، إن التوجه الدافعي كمتغير في الشخصية يعتمد على طبيعة التقييمات التي يتلقاها الفرد وهو يقوم بالمبادرة أو الاستجابة لمثيرات المحيط فإذا كانت التقييمات تنطوي على تعزيز تفيد بالقبول والاستحسان فإن ذلك يقوي من إحساس الفرد بفاعليته والعكس أيضا.
- **المثابرة:** ويقصد بها السعي للتغلب على الموقف وتحقيق النتائج فالفرد الذي يشعر بمستوى عالي من الفاعلية الذاتية المدركة سوف يثابر ويبدل أقصاه من الذي يشعر بفاعلية ذاتية منخفضة.

1 -خولة خليفة مفضي البرجس، مرجع سابق، ص 369

2 -أسماء لشهب، "الفاعلية الذاتية الأكاديمية للتلميذ من منظور علم النفس الإيجابي"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 07(02)، 2021، ص 170.

3-Julie Waddington, Ibid, p238.

4 -أسماء لشهب، مرجع سبق ذكره، ص 181.

الفرع الرابع: أنواع الفاعلية الذاتية المدركة

- 1- **الفاعلية الذاتية الخاصة والعامة:** تشير الفاعلية الذاتية المدركة إلى المعتقدات الشخصية حول القدرة على تحقيق الأهداف المحددة وإنجاز أعمال ناجحة لاسيما في اللحظات الصعبة، أين يمكن أن تتعلق الفاعلية الذاتية بمعتقد عام أو خاص، فالعام يشير إلى قدرة عامة مدركة على مواجهة الظروف الضاغطة، بينما يشير الثاني إلى سياق أو حالة معينة¹.
- 2- **الفاعلية الذاتية المهنية:** تعرف بأنها الفاعلية التي يشعر بها الشخص فيما يتعلق بقدرته على إنجاز المهام المتعلقة بوظيفته بنجاح وتعتبر موردا شخصيا².

3- **الفاعلية الذاتية الاجتماعية:** يشير (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" بأن الأفراد لا يعيشون بمعزل عن الآخرين، وأن الكثير من المشاكل التي يواجهونها تتطلب جهودا جماعية مساندة لإحداث أي تغيير فعال³، حيث تعرف المساندة الجماعية بأنها تصور أو تجربة أن الفرد محبوب ويهتم به الآخرون ومحترم ومقدر وجزء من شبكة اجتماعية للمساعدة والالتزامات المتبادلة. في هذا السياق تنوع مصادر المساندة فقد تأتي من العائلة، الأصدقاء، زملاء العمل والعلاقات الاجتماعية الأخرى⁴.

4- **الفاعلية الذاتية الأكاديمية:** يعرف هذا النوع من الفاعلية على أنه إدراك الفرد بشكل عام والمعلم والطالب بشكل خاص بقدرتهم على القيام بالمهام التعليمية بمستويات مرغوبة، وهي تعني قدرة الفرد الفعلية في مواضيع الدراسة المتنوعة داخل القسم⁵، حسب (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" تلعب الفاعلية الذاتية الأكاديمية دورا كبيرا في عملية التعلم والتعلم، أين يرى بأن هناك ثلاث عوامل رئيسية تعمل من خلالها هذه الفاعلية كمساهم في تطوير الأداء الأكاديمي تتمثل في: معتقدات الطلبة في كفاءتهم على تنظيم تعلمهم وإتقانهم للمواد الأكاديمية المختلفة، معتقدات المعلمين في كفاءتهم الشخصية لتحفيز وتعزيز تعلم الطلاب وأخيرا الشعور الجماعي بالفاعلية في أن المدارس التعليمية يمكن أن تحقق تقدما أكاديميا كبيرا⁶.

الفرع الخامس: مصادر الفاعلية الذاتية المدركة

تؤكد نظرية الفاعلية الذاتية لـ (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" والتي تبناها (Lecomte) "لوكومت" بأن معتقدات هذه النظرية تبنى من أربعة مصادر رئيسية للمعلومات، وإن إدراك هذه المصادر المختلفة يساعد على فهم أفضل لكيفية تشكل معتقدات الفاعلية الذاتية والأهم من ذلك كيفية تغييرها، وتتمثل هذه المصادر في:

1-Andrea Greco Et Al, Ibid., p01.

2-Anahí Van Hootegem, Hans De Witte, Ibid, p04.

3- حليلة خيال، مرجع سبق ذكره، ص 55.

4- فريدة عفوفو، يوسف عدوان، "دور الفاعلية الذاتية المدركة والمساندة الاجتماعية في ضبط نسبة السكر في الدم لدى البالغين المصابين بالسكري النوع الثاني"، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، 07(03)، 2022، ص 520.

5- حليلة خيال، مرجع سابق، ص 55.

6- عائشة بوسحابة، أمينة زيادة، "علاقة الفاعلية الذاتية بالتحصيل الأكاديمي لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، 14(02)، 2025، ص 578.

1- التجربة النشطة للإتقان (الأداء السابق أو تجارب الإتقان): إن تجربة النجاح بنشاط هي فرصة لزيادة شعور الفرد بالفاعلية الذاتية، بعبارة أخرى يعد النجاح مؤشرا على القدرة، بالتالي يسمح للفرد ببناء اعتقاد راسخ في الفاعلية الذاتية، بينما يقوض الفشل هذا الاعتقاد. في الواقع إن المعالجة المعرفية التي سيقوم بها الفرد لهذا النجاح أو الفشل هي التي ستحدد تأثيره¹. بالتالي تشير تجارب الإتقان إلى استرجاع الفرد لإنجازاته السابقة في مهام مماثلة وتأمله فيها²، وتمثل هذه التجارب في التحديات في إكمال المهام، الخبرة التدريبية السابقة، الدعم المتلقى من القيادة³.

2- التعلم الاجتماعي (الخبرة غير المباشرة أو الخبرات البديلة): تعتبر المصدر الثاني للفاعلية الذاتية، في العديد من مواقف التعلم لا يمتلك الأفراد الوسائل الموضوعية لقياس قدرتهم على الحفاظ على مسار عمل يؤدي إلى نتيجة معينة، يعد أداء الآخرين مؤشرا فيما على شعور الفرد بالكفاءة الذاتية. وتساعد المقارنة المعيارية على إقناع الفرد بقدرته على النجاح في مهمة معينة⁴، ويتضمن هذا المصدر نجاح الزملاء كمرجع، نجاح المنظمة كمثال⁵.

3- تأثير الآخرين (الإقناع اللفظي): وفقا لـ (Lecomte) "لوكومت" فإنه يسهل على الشخص الحفاظ على فاعليته لاسيما عند مواجهة الصعوبات إذا عبر أفراد آخرون ذو تأثير كبير عن ثقتهم بقدراته كوالدين والمعلمين والأقران وغيرهم، ومع ذلك يكون هذا التأثير أكثر وضوحا إذا كان لدى الشخص سبب وجيه للاعتقاد بأنه قادر على التصرف بفاعلية⁶.

4- الحالات الفيسيولوجية والعاطفية: وتدل على العوامل الداخلية التي من خلالها يستطيع الفرد أن يحدد ما إذا كان قادرا على تحقيق الأهداف أو لا، وذلك باعتبار بعض العوامل الأخرى مثل: صعوبة المهمة، والقدرة المدركة للنموذج والذات، والمساعدات التي يمكن أن يحتاجها للأداء، والمجهود الذي يحتاجه الفرد⁷. تعد الحالات الجسدية كالتوتر والقلق والأفكار المزعجة أو الشعور بالإرهاق عاملا مؤثرا في التقليل من الشعور بالفاعلية الذاتية، أين تعتبر هذه الحالات أثناء أداء نشاط معين علامات ضعف وعدم كفاءة⁸.

الفرع السادس: أبعاد الفاعلية الذاتية المدركة

إتفق أغلب الباحثون حول الأبعاد التي جاء بها النموذج الأمريكي لـ (Albert Bandura) "ألبرت باندورا"، والذي أشار إلى ثلاثة أبعاد مرتبطة بالأداء يمكن من خلالها قياس الفاعلية الذاتية المدركة وهي كما يلي:

1-BAWA Ibn Habib, Ibid., p08.

2-نادين بوزوان، الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني -دراسة ميدانية بمركز زبي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتيزي وزو وذراع الميزان- (2022)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، ص 37.

3-Desta Nugraha, Ibid., p138.

4-BAWA Ibn Habib, Ibid., pp 08-09.

5-Desta Nugraha, Ibid., p138.

6-BAWA Ibn Habib, Ibid., p09.

7- نادين بوزوان، مرجع سبق ذكره، ص 38.

8-BAWA Ibn Habib, Ibid., p09.

1 - مستوى الفاعلية الذاتية المدركة (الأهمية أو مقدار الفاعلية): ويقصد به مستوى إيمان الفرد بقدرته على تحقيق النجاح في مهام معينة أو مواجهة تحديات محددة، ويتأثر بالتجارب السابقة، الدعم الاجتماعي، المشاعر الذاتية، ويعد من العوامل الأساسية التي تؤثر في سلوك الأفراد ونجاحهم في مختلف مجالات الحياة¹. يتحدد هذا البعد كما أشار (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" من خلال صعوبة الموقف ويتضح هذا القدر بصورة واضحة عندما تكون المهام مرتبطة من السهل إلى الأصعب².

2 - عمومية الفاعلية الذاتية المدركة: وتعني انتقال توقعات الفاعلية الذاتية إلى المواقف المشابهة وتختلف درجة العمومية بين اللامحدودية والمحدودية الأحادية التي تقتصر على مجال أو نشاط أو مهام محددة وتختلف العمومية باختلاف درجة تشابه الأنشطة ووسائل التعبير عن الامكانية السلوكية والمعرفية والانفعالية وكذلك خصائص كل من الفرد والموقف³. يرى (Albert Bandura) "ألبرت باندورا" أن هذا البعد يشير إلى انتقال الفاعلية الذاتية المدركة من موقف ما إلى مواقف مشابهة فالفرد يمكنه النجاح في أداء مهام مقارنة بنجاحه في أداء أعمال ومهام مشابهة إلا أن درجة العمومية تختلف من فرد لآخر⁴.

3 - ثبات الفاعلية الذاتية المدركة (القوة): يتعلق ثبات الفاعلية الذاتية المدركة بقوة ثقة الفرد بقدراته، إذ تشجع التوقعات الثابتة لدى الفرد الجهود المستمرة لتحقيق الأهداف حتى لو لم تكن لديه بعد تجارب مستدامة من ناحية أخرى فإن التوقعات الضعيفة والمشكوك فيها للقدرة الذاتية سوف تهتز بسهولة بسبب التجارب غير المستدامة⁵. يشير هذا البعد إلى شدة عمق الإحساس بالفاعلية الذاتية بمعنى قدرة أو شدة عمق اعتقاد أو إدراك الفرد أن بإمكانه أداء المهام أو الأنشطة موضوع القياس، ويتدرج بعد القوة على متصل ما بين قوي جدا إلى ضعيف⁶.

الفرع السابع: العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية المدركة

بما أن الفاعلية الذاتية المدركة تعكس معتقدات الأفراد حول قدراتهم، فإن افتراضها بعوامل شخصية وبيئية يحدد سلوكيات الفرد. كما يمكن لهذه العوامل تعزيز أو تقويض معتقدات الفاعلية الذاتية، ويمكن إيضاح بعضها فيما يلي:

1- عوامل تنظيمية:

يمكن إبراز بعض من العوامل التنظيمية التي قد تعزز أو تعوقل الفاعلية الذاتية المدركة في النقاط التالية:

1- محمد بابا علي محمد، أحمد عزيز ديلمان، "القيادة الخلاقة ودورها في الكفاءة الذاتية المدركة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركات الإنترنت في محافظة السلبيمانية"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 21(03)، 2025، ص 786.

2- حليلة خيال، مرجع سبق ذكره، ص 45.

3- محمد بابا علي محمد، أحمد عزيز ديلمان، مرجع سابق، ص 786.

4- حليلة خيال، مرجع سبق ذكره، ص 45.

5- محمد بابا علي محمد، أحمد عزيز ديلمان، مرجع سبق ذكره، ص 786.

6- حليلة خيال، مرجع سبق ذكره، ص 45.

أ- **المناخ التنظيمي (البيئة المتضاربة):** يمكن أن تكون البيئة المتضاربة مصدرا لتجارب غير سارة ومشاعر سلبية وخيبة أمل، حيث أن مشاكل الموظفين في بعض الأحيان ترتبط ارتباطا مباشرا ببيئة عملهم الاجتماعي، ونقاط الضعف الموجودة من حيث الثقافة التنظيمية والمناخ الاجتماعي المناسب في فريق العمل. أين يصاحب ذلك شعور الموظفين بعدم الإرتياح بسبب المسؤوليات المفرطة والأجور غير الكافية مقارنة بالمتطلبات والتوقعات. ويمكن أن يؤدي اجتماع هذه العوامل إلى خلق وضع صعب في العمل في شكل حرمان أو اضطراب أو إرهاق أو صراع أو خطر¹.

ب- **مواقف المشرفين والرؤساء:** غالبا ما يؤدي ضغط الرؤساء وتقسيم المهام والمسؤوليات إلى نشوب صراعات داخل الفريق وعدم الشعور بالمكانة والتقدير، ما يبعث حالة من التوتر العاطفي والاجهاد العصبي، أين يؤدي هذا التأثير السلبي للأنواع المختلفة من المواقف الصعبة في العمل إلى إخلال التوازن بين موارد الأفراد وقدرتهم على العمل بفعالية، بالتالي تتضائل ثقتهم في قدرتهم على التحكم في الأحداث والسلوكيات المناسبة اللازمة لانجاز المهام بنجاح².

ت- **الأمن الوظيفي:** إن خطر إنعدام الأمن الوظيفي يزيد من تعرض الفرد إلى مشاعر الخوف الذي يعتبر مهددا نفسيا وجسميا للفرد، ما ينعكس سلبا على أنشطته الحياتية والاجتماعية والمهنية تخوفا من فقدان وظيفته.... لكن بمجرد أن يدرك الفرد قوته الحقيقية أو ضعف التهديد أو اختفائه من مصدره، بمعنى عدم وجود خطر وظيفي، فإن هذا الشعور بالخوف يختفي تماما، بالتالي يمكن القول بأن عدم الأمن الوظيفي يؤدي إلى فقدان المزيد من الموارد ما ينتج عنه انخفاض أو تقويض للفاعلية الذاتية، والعكس أيضا صحيح³.

ث- **التطوير الوظيفي:** يعني التطوير الوظيفي إختيار الفرد ودخوله ونموه في الجوانب المهنية والتعليمية وغيرها من الجوانب الأساسية للحياة، بهدف نهائي هو تحقيق الأهداف المتعلقة بالوظيفة ووفقا لنظرية بناء المسار الوظيفي يمكن تفسير التطوير الوظيفي من خلال عدة عوامل مثل المعرفة المعرفة الوظيفية والهوية الوظيفية والالتزام الوظيفي واتخاذ القرارات الوظيفية، واستكشاف المسار الوظيفي والقدرة على التكيف الوظيفي، في هذا السياق يلعب كل من اكتشاف المسار الوظيفي والقدرة على التكيف الوظيفي دورا مهما لفهم جوانب مختلفة من الرحلة المهنية للفرد، وتوفير رؤى حول قدرته على التنقل والتكيف مع بيئات العمل المتغيرة⁴.

ج- **القيادة الخلاقة:** تبرز القيادة الخلاقة كعامل حاسم في تعزيز الفاعلية الذاتية المدركة بسبب تميزها بقدرتها على تعزيز قدرات الموظفين وتخفيفهم لتحقيق أهدافهم وتلبية الاحتياجات التنظيمية، وهذا ما يجعلها ضرورية لتحقيق الفاعلية الذاتية المدركة.... فالقيادة

1-Katarzyna NOWOSAD, Ibid, p 143-144.

2- Ibid., p 143.

3 -رضا محمد عبدالفتاح هريدي، عمر محمود أحمد عبدالله الجعدي، "الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة

لدى العاملين مجال التربية الخاصة"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 40(02)، 2025، ص-ص 216-218.

4-Yikeraimu Yiming, Bing Shi, Sumaira Kayani, Michele Biasutti, "Examining the relationship between self-efficacy, career development, and subjective wellbeing in physical education students", Scientific Reports, 14, 2024, p01.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

الخلاصة يمكن أن تجلب الفرد الى الصدارة¹، كما يعمل القادة على تقديم الموارد المادية وغير المادية ويساعدون الفرد على التحكم بفاعلية في سير مهام العمل وضغوطه النفسية².

2- عوامل شخصية:

يمكن إبراز بعض من العوامل التنظيمية التي قد تعزز أو تعرقل الفاعلية الذاتية المدركة في النقاط التالية:

- أ- تجارب الفشل: عندما يمر الفرد بتجارب فشل فإن ذلك سيؤدي إلى اكتساب شعور سلبي بالفاعلية الذاتية، بالتالي يولد لديه مشاعر سلبية وخوف وإحباط وهو ما ينعكس في استسلامه حتى قبل البدء بأي مهمة في أي مجال مع ذلك من الممكن أن يشعر الفرد بالكفاءة والثقة في أداء عمل معين في وقت ما ثم يشعر بالضعف أو الشك في أداء عمل آخر في وقت لاحق³.
- ب- الثقة (ثقة الفرد في نفسه): إن الشخص الواثق بنفسه (المطمئن والفعال ذاتيا) يهتم بالمهام الموكلة إليه ويشعر بالفاعلية وينظر إلى المشكلات على أنها تحديات ملهمة ويتعافى من الاخفاقات بسرعة، مما يزيد من قدرته على إدراك الفاعلية الذاتية⁴.
- ت- الحالة الفسيولوجية والعاطفية: تؤثر البنية الفسيولوجية والانفعالية أو الوجدانية تأثيرا عاما على الفاعلية الذاتية للفرد، وعلى مختلف مجالات وأنماط الوظائف العقلية والمعرفية والحسية والعصبية، ولتعزز ادراكات الفاعلية الذاتية في هذه الحالة يجب تعزيز البنية البدنية وتحسين الحالة الصحية، تخفيض مستويات الضغط والتزاعات والميولات الانفعالية السلبية... إلخ⁵.

المطلب الثاني: ماهية التكيف الوظيفي

يحتاج الأفراد دائما امتلاك القدرة على مقاومة تقلبات بيئة العمل، والمرونة للتكيف مع التغيرات التي تحصل فيها باستمرار، وفي الوقت نفسه السعي إلى تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجاتهم الشخصية والمهنية، ويزداد هذا الأمر أهمية في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها المنظمات، في هذا السياق يبرز التكيف الوظيفي كأحد المفاهيم الأساسية التي تعكس قدرة الفرد على الانسجام مع محيطه المهني.

وعليه سيتم من خلال هذا المطلب تناول أهم جوانب التكيف الوظيفي من تعاريف، خصائص، أهمية، أنواع، مراحل، أبعاد وأخيرا العوامل المؤثرة في تعزيزه أو عرقلة على حد سواء.

الفرع الأول: مفهوم التكيف الوظيفي

قدم مصطلح التكيف الوظيفي لأول مرة على يد كل من (Super and Knasel) "سوبر وكناسل" سنة 1981، أين ذكرنا في دراستهما بأن التكيف الوظيفي يعتبر اتجاهها يؤثر على الطريقة التي يرى بها الفرد قدرته على التخطيط والتأقلم مع التغيرات الخاصة

1 -محمد بابا علي محمد، أحمد عزيز ديلمان، مرجع سبق ذكره، ص-ص 774-780.

2-Lijin Shao, Hui Guo, Xiaoyao Yue, Zhaozhua Zhang, Ibid., p04.

3-Roger Patricio-Gamboa Et Al, Ibid, p33.

4-Michal Novocký, Renáta Orosová, Volodymyr Starosta, "Factors Increasing Self-Perceived Efficacy of Mentor Teachers: General and Personal Efficacy", Advanced Education, 23, 2023, p119.

5- توفيق برغوثي، سمية عليوة، "الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى طلبة جامعة الأغواط"، مجلة طلبة للدراسات العلمية الأكاديمية،

بخطته الوظيفية ومسؤوليات عمله¹، أين تجسد هذا المفهوم من خلال نظرية بناء المسار الوظيفي (*Career Construction Theory*)، وتمت دراسته من جوانب مختلفة مثل السمات الشخصية والقدرة الاجتماعية والسلوك، مما سبب إلتباساً مفاهيمياً يستدعي أن يقوم Savickas وآخرون بتقسيم التكيف الوظيفي إلى عمليات تكيف من خلال إقتراح نموذج للتكيف الوظيفي يتكون من الإطار النظري للعمليات المتسلسلة من التكيف والقدرة على التكيف²، أين ركزت نظرية بناء المسار الوظيفي (*Career Construction Theory*) لـ (Savickas) "سافيكاس" على العمليات الشخصية التي يخلق الأفراد من خلالها معنى في حياتهم المهنية، كما أكدت على الحاجة إلى القدرة على التكيف الوظيفي كمورد نفسية إجتماعية للتغلب على حالات عدم اليقين والتكيف مع الصعوبات المهنية، وفقاً لهذه النظرية يختلف الأفراد في رغبتهم (القدرة على التكيف) وقدرتهم (التكيف) على الإنخراط في سلوكيات إيجابية متعلقة بالمسار الوظيفي (التكيف)³.

- هذا السياق يستدعي معرفة معنى التكيف ثم الإنطلاق في معرف التكيف الوظيفي وذلك كما يلي:
- **لغة:** يعود أصل كلمة التكيف إلى (*Adapt*) مشتق من الكلمة اللاتينية (*Apere*) في القرن الثالث عشر، وتم تعميم هذا المصطلح باللغتين الفرنسية والإنجليزية في القرن السادس عشر للإشارة في معناه إلى مفهوم "التعديل"، ويتم تعريفه بمعنى "الملائمة لموقف ما"، وقد تم تأصيل مفهومه في القرن التاسع عشر ليعبر عن "تحول العمل لشكل جديد"⁴، فلغة تكيف، تكيفا أي صار الشيء على كيفية معينة، انسجم تأقلم استعماله، واستخدام المصطلح يرجع لعلوم الأحياء ويقصد به تغيير يصيب الكائن الحي سواء في الوظيفة أو الشكل للمحافظة على البقاء، أو هو تلك العمليات التي يتوافق بواسطتها الكائن الحي مع بيئته⁵.
- أما إجرائياً فيختلف مصطلح التكيف الوظيفي من باحث لآخر، أين تختلف توجهات الباحثين في دراسة هذا المصطلح، ووجدت العديد من التعاريف، يمكن إدراج بعضها فيما يلي:

1- ندى حسام الدين شعبان حسين الديب، إطار مقترح لمسببات ونواتج التكيف المهني دراسة تطبيقية على الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، (أطروحة دكتوراه، 2023)، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ص 03.

2-Jihyo Kim, "Development and Validation of the Career Adaptability Scale for Undergraduates in Korea", *Sustainability*, 13, 2021, p01.

3-Madeleine Haenggli, Andreas Hirschi, *Career Adaptability*, In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 03– 04). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000339-011>

4- هيبية عبد الفتاح، دور التوافق المهني في التقليل من الإحترق الوظيفي -دراسة حالة- عينة من أساتذة وموظفي جامعة غرداية (أطروحة دكتوراه، 2024)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، ص 08.

5- مسعود هويش، كمال بورزق، "التكوين أثناء الخدمة وأثره على التكيف والتوافق المهني للعاملين دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز -الأغواط-"، مجلة العلوم القانونية هيبية عبد الفتاح.

5- مسعود والإجتماعية، 10(03)، 2025، ص 276.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

جادل (Super and Knasel) "سوبر وكناسل"، حول القدرة على التكيف الوظيفي وكان أول من عرفه بأنه حالة من الاستعداد مطلوبة للتعامل مع المهام التي يمكن التنبؤ بها من خلال الأدوار الوظيفية الحالية أو المستقبلية¹.
جاء بعده (Savickas) "سافيكاس" (1997)، ليعدل المفهوم فعرّفه على أنه: "الاستعداد للتعامل مع المهام المتوقعة عن طريق التحضير لها والمشاركة في دور العمل وكذلك الاستعداد للتعديلات غير المتوقعة الناتجة عن التغيرات في العمل وظروفه"²، أين يؤكد هذا التعريف على السلوك الإستباقي الذي يسمح للأفراد بالاستعداد للتغيرات التي قد يواجهونها في مسيرتهم المهنية والتغلب عليها³.
يعرف التكيف الوظيفي بأنه عملية ديناميكية مستمرة تنشأ بين الفرد على المستوى السيكولوجي الاجتماعي ومحيطه بمكوناته المادية والبشرية، فهو التفاعل الإيجابي بين ذاتية الفرد بميوله وإستعداداته وتقبله وبين محيط العمل الخارجي⁴.
كما يعرف بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيصبح مهتماً بها من خلال طموحه الوظيفي وتحقيق الرضا التام عنها⁵.
يشير التكيف الوظيفي إلى قدرة الفرد على التكيف مع المواقف الجديدة أو المتغيرة في العمل، مما ينتج عنه اكتساب مرونة في النواحي البدنية والعقلية والمزاجية، ونتيجة لذلك يصبح قادراً على التكيف ضمن قدراته ومهاراته مع متطلبات العمل وظروفه ومع زملائه ورؤسائه⁶.

يتعلق التكيف الوظيفي بذلك النوع من التوافق بالانسجام بين الفرد والمهنة أو العمل الذي يمارسه، ويدلوا من خلال تقبله ورضاه عنه ومقدرته على إقامة علاقات مهنية وإنسانية متميزة ومرضية مع زملائه ورؤسائه⁷.
■ في هذا السياق كثير من الباحثين يستخدمون مصطلح **التوافق** للدلالة على **التكيف**، ومن هنا يمكن التفرقة بين هذين المصطلحين، حيث يعبر التكيف عن خطوة أو مجموعة من الوسائل والاستراتيجيات التي يقوم بها الفرد في سبيل تعديل سلوكه من أجل أن يتلاءم مع البيئة المحيطة به، ومع كل تغيير في البيئة يغير الفرد من سلوكه ويعدله من أجل أن يكون في

1-Huaruo Chen et Al, **"Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science"**, Int. J. Environ. Res. Public Health, 17(16), 2020, p02.

2-ندى حسام الدين شعبان حسين الديب، مرجع سبق ذكره: ص03.

3-Enrique Merino-Tejedor, María-José Serrano-Fernández, Maria Boada-Cuerva, Beatriz Sora, **"Career Adaptability and Career Construction as Mediating Variables Between Hardiness and Vocational Identity"**, International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET), 12(01), 2025, p129.

4-مسعود هويش وآخرون، مرجع سبق ذكره: ص278.

5-علياء محمد عبد الرحمن الخرايشة، "أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات في المستشفيات الحكومية في إقليم الوسط في الأردن"، مجلة البحوث التجارية، 46(01)، 2024، ص750.

6-علياء محمد عبد الرحمن الخرايشة، "أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات (الدور المعدل لضغوط العمل في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن)"، مجلة الفنون والآداب وعلوم الانسانيات والاجتماع، (107)، 2024، ص132.

7-محمد دحماني، فهمية ذيب، "التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق"، مجلة البشائر الاقتصادية، 05(03)، 2020، ص723.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

وتيرة متوافقة ومتناسقة معها، فإذا حقق هذا الأمر فيقال أن الفرد توافق مع بيئته¹. بالتالي يعرف التوافق الوظيفي بأنه درجة التوافق أو التطابق المدرك بين خصائص الموظف مثل القيم، الأهداف، الاتجاهات... إلخ، وخصائص منظمته مثل القيم والثقافة، المناخ والأهداف... إلخ².

■ في هذا السياق ومن خلال هذه التعاريف السابقة، يتضح أن التكيف الوظيفي يمثل عملية ديناميكية مستمرة تعكس قدرة الفرد على التوافق مع متطلبات بيئة العمل المتغيرة، من خلال توظيف مهاراته وقدراته والاستعداد لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية. كما يتجسد في درجة اندماج الموظف مع وظيفته، ورضاه عنها، وقدرته على بناء علاقات مهنية إيجابية، بما يساهم في تحقيق التوازن بين خصائصه الشخصية ومتطلبات المنظمة، ويعزز كفاءته وأدائه واستقراره.

■ من خلال هذا نجد بأن التكيف الوظيفي يتميز بمجموعة من الخصائص الجوهرية، والتي يمكن إبرازها فيما يلي:

- **الكفاءة الديناميكية:** وتتم بتغيير الفرد لمشاعره وأفكاره وسلوكه للتعامل مع عدم اليقين في بيئة العمل سريعة التغيير³.
- **كفاءة تنظيم ذاتي:** فهي ترتيب ذاتي وتهيئة ذاتية، أين يتوسط في الارتباط بين أهداف الوظيفة والنتائج المهنية كالنجاح المهني والرضا والاستقرار⁴.
- **المرونة:** ويقصد بها رد فعل للتغيير، وتشير إلى القدرة على التكيف الوظيفي مع التغيير بعد حدوثه⁵.

الفرع الثاني: أهمية التكيف الوظيفي

تتبع أهمية التكيف الوظيفي من كونه عملية مهمة لإستمرار الفرد في عمله⁶، فهو مورد نفسي واجتماعي أساسي، بالتالي يمكن إبراز أهميته بالنسبة للمنظمة والفرد فيما يلي:

1- الأهمية بالنسبة للمنظمة: وتتمثل أهمية التكيف الوظيفي بالنسبة للفرد فيما يلي⁷:

- رفع الإنتاجية من خلال تحسين الأداء الوظيفي، فكلما كان الشخص أكثر رضا وتكاملا مع وظيفته كان أدائه ومساهمته أفضل.

1- هيبه عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره: ص 09.

2-Qishan Chen et Al, Ibd : p02.

3- مسعود هويش وآخرون، مرجع سبق ذكره: ص 278.

4- أحمد محمد محاسنة، أحمد محمد غزو، هيثم محمد بني عيسى، عمر عطالله العظامات، "القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة"، دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، 51(04)، 2024، ص 191.

5- دعاء محمد رستم حسان، "دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 04(01)، 2023، ص 765.

6- علياء محمد عبد الرحمن الخرابشة، مرجع سبق ذكره: ص 740.

7-Qishan Chen et Al, "Career adaptability and work engagement : the roles of person-organization fit and job insecurity", BMC Psychology, 12, 2024, p02.

- التخلص من الصراع التنظيمي بسبب الحالة العاطفية الإيجابية للمتكيف وظيفيا.
- تحقيق النجاح والتميز للمنظمة، حيث أن نجاح أي منظمة يعتمد في المقام الأول على أداء قوتها العاملة وتكيف الموظفين، يساهم في تحقيق ذلك.

2- الأهمية بالنسبة للفرد:

- وتمثل أهمية التكيف الوظيفي بالنسبة للفرد فيما يلي¹:
- يساهم في تقبل الفرد لذاته وللآخرين وإدراك جوانب القوة والضعف في كل منها.
- القدرة على مواجهة المشكلات والتعامل معها بذكاء.
- القدرة على تنمية علاقاته الاجتماعية مع المحيطين به.
- قدرة الفرد على الاستقرار والتوازن الإنفعالي ومن ثم القدرة على اتخاذ قرارات مدروسة.
- يعتبر من أهم العناصر المؤثرة على رضا الموظفين فهو من العوامل البيئية الوظيفية².

الفرع الثالث: أنواع التكيف الوظيفي

يهدف التنوع في التكيف الوظيفي إلى فهم الكيفية التي يستجيب بها الأفراد لمتطلبات العمل سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية، وهو ما يستدعي التطرق إلى أبرز أنواع التكيف الوظيفي، ويمكن إدراج بعضها فيما يلي³:

- **التكيف الاجتماعي:** يعكس هذا النوع من التكيف قدرة الفرد على الانسجام مع بيئته ومستجدات الحياة فيها والتكيف مع بيئته الاجتماعية مع تمسكه بالعادات والتقاليد.
- **التكيف النفسي:** يعتبر التكيف النفسي مؤشرا مهما من مؤشرات الصحة النفسية السليمة أين يحظى بأهمية كبيرة في علم النفس والصحة النفسية لما له من دور فعال في السير الطبيعي لحياة الأفراد، حيث أن تمتع الفرد بهذا النوع من القدرة على التكيف فهذا يعني قدرته على إشباع احتياجاته الأساسية بصورة مقبولة، أين تكون لديه القدرة على إقامة علاقات بناءة مع زملائه والأفراد المحيطين به مع القدرة على ضبط النفس والتمتع بروح معنوية عالية وتخطي الصدمات، كذلك هو الشخصية القادرة على تحمل المسؤولية وضبط الإنفعالات.

1-فواز بن محمد صالح الشيخ، التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة (رسالة ماجستير)، جامعة أم القرى، جدة، ص10.

2- علياء محمد عبد الرحمن الخرابشة مرجع سبق ذكره: ص750.

3- يارا محمد كامل محاميد، الرضا الوظيفي والقدرة على التكيف النفسي والإجتماعي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في منطقة أم الفحم (رسالة ماجستير، 2024)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، ص ص 08-09.

الفرع الرابع: مراحل (خطوات) التكيف الوظيفي

لعل من بين أهم النظريات الداعمة لفكرة التكيف الوظيفي هي نظرية بناء المسار الوظيفي (*Career Construction Theory*)، تدعم هذه النظرية فكرة أن أفضل طريقة للتنبؤ بالمستقبل هي صنعه خاصة فيما يتعلق بالمجال المهني، أين تطرح إحدى الحجج الأساسية لهذه النظرية أربع خطوات أو مراحل في العملية النشطة لبناء المسار الوظيفي وعملية التكيف الوظيفي¹. ويمكن إدراج هذه الخطوات أو المراحل فيما يلي²:

- **مرحلة الإستعداد للتكيف:** تشير هذه المرحلة إلى إستعداد الفرد للاستجابة لتحديات المسار الوظيفي والتحويلات الصادمة، يتشكل هذا الاستعداد من خلال سمات معينة مثل القدرة المعرفية، الأمل والتفاؤل.
- **موارد القدرة على التكيف:** لا يكفي الإستعداد وحده، إذ يستخدم الأفراد موارد القدرة على التكيف وهي أصول نفسية إجتماعية تساعدهم على التعامل مع عدم الألفة والتعقيد والغموض، وتعد القدرة القدرة على التكيف الوظيفي المورد الأساسي من بين هذه الموارد.
- **إستجابات التكيف:** توجه الموارد مجموعة من الاستجابات تدعى إستجابات التكيف، وهي السلوكيات والمعتقدات المحددة والمستخدم لإدارة مهام تطوير المسار الوظيفي والظروف المتغيرة.
- **نتائج التكيف:** في نهاية المطاف تؤدي هذه الاستجابات إلى نتائج التكيف، والتي يمكن تقسيمها من خلال مؤشرات مثل النجاح الوظيفي، الرضا والرفاهية الذاتية.

الفرع الخامس: أبعاد التكيف الوظيفي

تشمل عملية التكيف الوظيفي مجموعة من الأبعاد التي توفر فهما شاملا لكيفية استجابة الأفراد لمختلف الضغوط والتغيرات، يختلف الباحثون في إدراج هذه الأبعاد، وفيما يلي أربعة أبعاد رئيسية، وهي كما يلي³:

- **التكيف مع بيئة العمل:** يشير هذا البعد إلى قدرة الموظف على التكيف مع متطلبات وظروف بيئة العمل داخل المنظمة، أين يعتبر التكيف مع بيئة العمل مهارة أساسية يجب على الفرد تطويرها لضمان إستمرار النجاح والتقدم في حياته المهنية، يشمل هذا النوع من التكيف قدرة الموظف على التعامل بفعالية مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل، التفاعل بإيجابية والتعاون مع الزملاء، تعلم مهارات جديدة واكتساب المعرفة اللازمة لمواجهة التحديات المستقبلية.

1-Enrique Merino-Tejedor et Al, Ibid. : P129.

2-Weihua Ouyang, Xiaoli Shu, Ruijuan Fu, "How career adaptability affects university students' job search behavior and subjective well-being: the role of career choice optimistic bias", BMC Psychology,13(01), 2025, p02.

3-Mohammad Haider Sadeq Mohailan, "The Impact of Job Adaptation on Organizational Performance in Hospitals Operating in Madaba Governorate", International Journal of Finance, Insurance and Risk Management, XIV (03), 2024, pp 71-72.

- **التكيف مع الزملاء:** يشير هذا البعد إلى قدرة الموظف على التكيف والتواصل والتعاون بفعالية مع أعضاء الفريق، أين يتطلب هذا النوع من التكيف القدرة على التواصل بفعالية والمشاركة في العمل الجماعي، بالإضافة إلى احترام الاختلافات الثقافية والتنوع.
- **التكيف مع المشرفين والمدراء:** يشير هذا البعد إلى قدرة الموظف على التكيف مع أساليب الإدارة والتوجيه التي يستلزمها المشرفون والمدراء في المنظمة، أين تعد الأدوار الإشرافية صعبة، لكن المشرف الجيد يقي الموظفين على إطلاع دائم بالمعلومات الجديدة ويوجههم للعمل بكفاءة مما يجعل العلاقة بينه وبين الموظفين جيدة من أجل تكيفهم في مكان العمل، في هذا السياق يلعب فهم توقعات المشرفين وإدارتها بفعالية دورا حاسما في التكيف مع الإدارة، لذلك ينبغي على الموظفين العمل على تحسين مهاراتهم في إدارة الوقت، وتحديد الأولويات، والقدرة على تلقي النقد البناء وتحويله إلى فرص للتطوير المهني.
- **التكيف مع متلقي الخدمة:** يشير هذا البعد إلى قدرة الموظف على التكيف مع إحتياجات وتوقعات متلقي الخدمة وتقديم خدمات تلبي إحتياجاته، أين يعد التكيف هنا جزءا أساسيا من النجاح في معظم المهن، ويتضمن التكيف في هذه الحالة مهارات تواصل فعالة، وإستجابة سريعة، وتقديم خدمة ذات جودة.

■ كما أن هناك من يشير إلى أن له أربعة أبعاد أخرى تندرج تحت نظرية بناء المسار الوظيفي، وهي كما يلي:¹

- **الإهتمام بالمسار الوظيفي:** وهو منظور مستقبلي للتخطيط الوظيفي.
- **التحكم في المسار الوظيفي:** ويعني تحمل مسؤولية المسار الوظيفي من خلال الإنضباط الذاتي والمثابرة.
- **الفضول الوظيفي:** ويعني إستكشاف الذات وعالم العمل بنشاط.
- **الثقة بالمسار الوظيفي:** وتعني الإيمان بقدرة الفرد على تحقيق أهدافه المهنية وتجاوز العقبات.

الفرع السادس: العوامل المؤثرة في تعزيز/عرقلة التكيف الوظيفي

يتأثر التكيف الوظيفي للفرد بجملة من العوامل المتداخلة، منها ما يساهم في تسهيل اندماج الفرد داخل بيئة العمل ومنها ما يعيق ذلك، وفيما يلي تقسيم لبعض العوامل التنظيمية والفردية والاجتماعية كما يلي:

1- عوامل تنظيمية:

يمكن إبراز بعض من العوامل التنظيمية التي قد تعزز/تعرقل التكيف الوظيفي في النقاط التالية:

- **بيئة العمل:** تشمل بيئة العمل مختلف الظروف المادية مثل الإضاءة، التهوية، الإستراحة... إلخ فمن الضروري جدا أن تقدم المنظمة ظروف عمل مناسبة تعزز التكيف الوظيفي للموظف مما يؤدي إلى زيادة إنتاجيته ورضاه عن عمله، كما تشمل الظروف

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

غير المادية مثل علاقات العمل بين الموظف وكل فرد في المنظمة، فيجب أن يسود مناخ من الثقة والإحترام المتبادل لكي يتم التأثير بشكل إيجابي على تكيف الموظف في العمل¹.

- **صراع الدور:** ويحدث هذا الصراع عندما يواجه الموظف متطلبات وظيفية متناقضة أو عندما تتعارض متطلبات الدور مع قيمه ومعتقداته أو عند تعدد الأدوار التي يقوم بها فتعارض متطلبات هذه الأدوار فيما بينها².

- **غموض الدور:** ينشأ صراع الدور عند تعارض متطلبات الدور الوظيفي مع متطلبات أخرى سواء داخل العمل أو خارجه، مما يؤدي إلى توتر وصعوبة في التوفيق بين هذه المتطلبات، بالتالي يعتبر مصدرا من المصادر الرئيسية لضغوط العمل، ويعبر عن الحالة من الحيرة التي يقع فيها الموظف أثناء إقباله على أداء مهامه نتيجة نقص المعلومات المتعلقة بالوظيفة، بالتالي يزداد التوتر والشعور بعدم الجدوى وانخفاض الدافعية والرضا والثقة بالنفس. ويكون لغموض الدور أثر سلبي على إنخراط الموظفين في سلوكيات إيجابية، لأن الموظفين الذين لا يعرفون الدور المتوقع منهم ولديهم توقعات دور غير واضحة المعالم يتجنبون المشاركة في أي سلوك كالتكيف الوظيفي³.

2- عوامل فردية وإجتماعية:

يمكن إبراز بعض من العوامل الفردية والإجتماعية التي قد تعزز/تعرقل التكيف الوظيفي في النقاط التالية:

- **السمات الشخصية:** توصف السمات الشخصية بأنها أنماط مستقرة من الأفكار والمشاعر والأفعال التي يختلف فيها كل فرد عن الآخر، كما تعرف الشخصية بأنها مجموعة السلوكيات والعادات المعرفية والانفعالية التي تتطور نتيجة لعوامل بيولوجية وبيئية، تفترض نظرية السمات الشخصية بأن الأفراد يمتلكون خصائص تؤثر على سلوكهم في مواقف مختلفة، في مجال التكيف الوظيفي تعد السمات الشخصية تلك الخصائص النفسية المستقرة نسبيا والتي تميز الفرد عن غيره وتوجه تفكيره وسلوكه وإستجاباته للمواقف المختلفة، وتشكل الأساس الذي يحدد أسلوبه في التفاعل والتكيف داخل البيئات المختلفة للعمل، وتمثل بعض من أبعادها في: الإنفتاح على الخبرة: والذي يعكس إستعداد الفرد لتجربة أفكار وخبرات جديدة مرتبطة بالابتكار والابداع فضلا على التكيف، الإنبساطية: وهي تعكس الحيوية الاجتماعية، الميل للتفاعل الإيجابي والطاقة في المواقف، التوافقية: وهي الميل إلى التعاون والتعاطف مع الآخرين والذي يعزز بدوره الإنسجام في بيئة العمل⁴.

1- إيمان طلحي، أثر برنامج رياضي ترويجي مقترح في التخفيف من الضغوطات النفسية وعلاقته بالتوافق المهني (أطروحة دكتوراه، 2025)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 142-143.

2- ياسمين مستورة، أثر التفاعل بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة عينة من المؤسسات العمومية للصحة الجوارية في ولاية بسكرة (أطروحة دكتوراه، 2025)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 22.

3- ياسمين مستورة، مرجع سبق ذكره: ص 22.

4- ياسر السيد على محمد شحاتة، "ما وراء التمكين الذكي في قطاع الجامعات الخاصة في مصر: منهج مختلط للقدرة على التكيف الوظيفي كمتغير وسيط والسمات الشخصية كمتغير معدل في تنمية الشخصية الإستباقية"، المجلة العربية للإدارة، 47(05)، 2025، ص 04.

– **المرونة:** تعرف المرونة بأنها القدرة على التعامل مع تقلبات عدم الاستقرار الناتجة عن التغيرات في بيئة الأعمال بشكل مناسب وفي أوقات ومواقف تنافسية وديناميكية، في هذا السياق يمكن للمرونة أن تحقق العلاقة التكاملية بين المنظمة وموظفيها من خلال التكيف الثقافي¹.

– **الذكاء العملي:** يهتم الذكاء العملي بالقدرة على حل المشكلات غير العادية، والتي قد يكون لها حلول متعدد. بالإضافة إلى القدرة على تعلم المعرفة وتطبيقها على المشكلات اليومية غير العادية، ونتيجة لذلك يمكن أن يلعب الذكاء العملي دوراً مهماً في قدرة الشخص على التكيف بفعالية مع المواقف الجديدة والمتغيرة بالإضافة إلى حل المشكلات بشكل إبداعي².

– **التجربة السابقة:** إن تجربة الموظفين التي تتسم بالحيوية والثقافة والإنغماس تشجع جداً على التكيف الوظيفي، كما أنها مفيدة لنجاح المسار الوظيفي الفردي ونتائج المنظمة، أين يميل الموظفون المخربون بشدة إلى الحفاظ على حالة عاطفية إيجابية ويكونون أكثر قدرة على إغتنام الفرص في العمل، ومن المرجح أن يولدوا أفكاراً مبتكرة³.

– **الدعم الاجتماعي:** يعتبر توفر شبكة دعم من الزملاء والأصدقاء والعائلة عاملاً مهماً في تعزيز قدرة الفرد على التكيف مع الضغوط، من خلال تقديم المساندة العاطفية والعملية⁴.

المطلب الثالث: ماهية العقد النفسي

تتعدد أنواع العقود الرسمية والموثقة بين الموظف والمنظمة ما بين عقود العمل الدائمة وعقود العمل المؤقتة وعقود العمل محددة المدة والغرض، وكما يوجد عقود رسمية موثقة يوجد نوع آخر من العقود لا يتم كتابتها أو توثيقها بشكل رسمي تتمثل في العقود النفسية⁵، أين برز العقد النفسي كنموذج نظري واسع النطاق يساهم في تفسير علاقات العمل المعقدة والمتغيرة، حيث ترجع جذور نظرية العقود النفسية إلى نظرية التبادل الاجتماعي والتي شكلت القاعدة النظرية لمفهوم العقود النفسية التي يمكن من خلالها دراسة علاقات العمل في المنظمة⁶.

1-Rahmat Sabuhari, Abdullah W. Jabid, Adnan Rajak, Marwan Man Soleman, ***"The Role of Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction in Mediating Effects of Human Resource Flexibility on Employee Performance"***, Jurnal Dinamika Manajemen, 12(01), 2021, pp 133-134.

2-Afrizal, Ana, Muktiarni, ***"Workplace Adaptation for Vocational Schools Graduates"***, Innovation of Vocational Technology Education, 02, 2021, p91.

3-Qishan Chen et Al, Ibid. : p02.

4- منال محمد محمود آدم، الطيب حامكي إبراهيم، "ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتهما بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط"، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 03(24)، 2025، ص108.

5 -فاطمة أنور، "دراسة العلاقة بين العقد النفسي ومشاركة المعرفة"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، 31(03)، 2021، ص 219.

6-Gabriela Topa, Mercedes Aranda-Carmena, Berta De-Maria, ***"Psychological Contract Breach and Outcomes: A Systematic Review of Reviews"***, International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(23), 2022, pp 01-02.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

لذلك سيتم من خلال هذا المطلب تناول أهم جوانب العقد النفسي من تعاريف، خصائص، أهمية، مراحل تكوينه، أنواعه وأبعاده، وأخيرا العوامل المؤثرة في الوفاء به وخرقه (عوامل تعزيزه وإعاقته) وآثار الوفاء به وخرقه على حد سواء.

الفرع الأول: مفهوم العقد النفسي

أستخدم مفهوم العقد النفسي على نطاق واسع لتعزيز فهم العلاقة الديناميكية بين العمال والمنظمات¹. أين لقي هذا المفهوم اهتماما كبيرا من قبل الباحثين، حيث صاغ عالم السلوك التنظيمي الأمريكي (Argyris) "أرجيريس" سنة 1960 مصطلح "عقد العمل النفسي" أول مرة في كتابه "فهم السلوك التنظيمي"، وإستخدم العقد النفسي لوصف العلاقة بين المشرفين والمروؤسين²، ووصفه بأنه إتفاق غير مكتوب بين المشرف وموظفيه. تلتها فيما بعد دراسة (Levinson) "ليفنسون" وآخرون سنة 1962 أين قدموا كتابا عن العقود النفسية مؤكدين على أن المعاملة بالمثل وتأثير الإشباع المتوقع هما عاملان مهمان يجب مراعاتهما لضمان الوفاء بالعقد النفسي³، ثم دراسة (Schein) "شاين" سنة 1965 الذي إعتبر العقد النفسي نهجا أساسيا لفهم علاقة العمل، وكان تركيزه على موثمة التوقعات بين الموظف والمنظمة لتحقيق نتائج إيجابية⁴. جاء بعد ذلك منشور (Rousseau) "روسو" الرائد سنة 1989 والذي مثل خروجاً كبيراً عن التصورات السابقة للعقد النفسي مما بشر بعصر جديد من البحث، أين ركزت (Rousseau) "روسو" على جانبين لم يتم التطرق لهما سابقاً، الجانب الأول يتناول كيفية كون معتقدات العقد النفسي وعوداً في جوهرها مع تمييز الوعود الصريحة والضمنية، أما الجانب الثاني فهو إقتراح إنتهاك العقد النفسي كطريقة جديدة لربط العقد النفسي بالمواقف والسلوكيات المتعلقة بالعمل⁵. يعد العقد النفسي (Psychological Contract) كغيره من المفاهيم، أين لا يوجد إجماع بين الباحثين حول تعريفه، وفيما يلي مجموعة من التعاريف التي يمكن من خلالها معرفة مفهوم هذا المصطلح:

عرفت (Rousseau) "روسو" العقد النفسي بأنه: "تصورات الأفراد عن الالتزامات المتبادلة ويعبر عن الصورة الذهنية للالتزام الفرد نظير التزام مقابل في علاقة محددة"⁶. ويعرف أيضا بأنه تلك العلاقة التي تنشأ بين الموظف والمنظمة بناء على مجموعة من الوعود

1-Sheikh Sajid Mohammad, Nazir A Nazir, Sabiya Mufti, "Psychological Contract Breach: An Integrative Literature Review", *Journal of Services Research*, 23(02), 2024, p103.

2-Yimin Ni, "The Loyalty of New Generation Employees from The Perspective of Psychological Contract", *Frontiers in Business, Economics and Management*, 12(02), 2023, p21.

3-Sheikh Sajid Mohammad et al, *Ibid*, pp 104-105.

4 -هاجر بن عبد الرحمان، أثر إنتهاك العقد النفسي في منظمات الأعمال على السلوك التنظيمي للعاملين -دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة باتنة- (أطروحة دكتوراه، 2025)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 04.

5-Sheikh Sajid Mohammad et al, *Ibid*, pp 105-106

6 -محمد إبراهيم الأعمى، محمد علي الشويرف، أيمن محمد فرحات، "العقد النفسي وأثره على الإستغراق الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية،

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

والتصورات والإلتزامات المشتركة والمتبادلة فيما بينهم، والتي تشخص بدورها علاقات العمل وسلوكيات طرفي العقد داخل المنظمة في صورة ذهنية غير مصرح بها¹. كما يعرف أيضا بأنه عقد ضمني وتوقعات غير مكتوبة بين صاحب العمل والموظفين².

■ في هذا السياق ومن خلال هذه التعاريف يمكن تعريف العقد النفسي بأنه: "مجموعة التصورات والمعتقدات التي يحملها الموظف والمنظمة حول الإلتزامات المتبادلة بينهما، والتي تُشكّل اتفاقاً غير مكتوب ينظم علاقة العمل ويؤثر في سلوك الأفراد واتجاهاتهم داخل المنظمة". يتميز العقد النفسي بمجموعة من الخصائص الجوهرية، والتي يمكن إبرازها في ما يلي:

– **العقد النفسي غير رسمي:** ويقصد بذلك أنه ليس له طابع رسمي وموثق وأن بنوده لا تدرج ضمن طابع قانوني مكتوب، وأنه غير ملزم للطرفين³.

– **العقد النفسي علاقة تبادلية مدركة:** يعتبر العقد النفسي علاقة تبادلية مدركة بين أطراف العقد المتمثلة في الموظف والمنظمة، قوام هذه العلاقة هو المعاملة بالمثل⁴.

– **العقد النفسي ديناميكي:** أين إعتبر (Schein and Levinson) "شاين وليفنسون" وآخرون بأن العقد النفسي ديناميكي لأنه يخضع لإعادة التفاوض باستمرار⁵.

– **العقد النفسي منظور شخصي:** فهو ذو مستويات مختلفة من الإلتزام، فقد لا يتفق على التزاماته أطراف العقد، بالتالي قد يحمل كل من صاحب العمل والموظف وجهات نظر متباينة فيما يتعلق بتفاصيل العقد، كما قد يمتلك الموظف عقدا نفسيا بينما لا يشترك مديره أو مشرفه في نفس العقد⁶.

– **العقد النفسي معتقد ضمني:** أين يعد المعتقد الضمني لدى الموظفين من أبرز بنود العقد النفسي، حيث يجب أن يدرك الموظفون إنصاف المعاملات، الاحترام، حفظ الكرامة في تفاعلاتهم المهنية والاجتماعية داخل المنظمة في مقابل التزاماتهم وجهودهم في تحقيق أهداف المنظمة⁷.

■ في هذا السياق يمكن التمييز بين مفهومين أساسيين يمكن قياس العقد النفسي من خلالهما، وهما **الوفاء بالعقد النفسي** و**خرق العقد النفسي**، ويتم تعريفهما كما يلي:

1-فاطمة أنور، "دراسة العلاقة بين العقد النفسي والتماثل التنظيمي"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، 31(03)، 2021، ص 155.

2-Shloka Singh, Sonali Arunima Dhan, "A theoretical Review on Psychological Contract", Social Science and Humanities Journal, 17(08), 2023, p3139.

3-هاجر بن عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 07.

4 -بتول العبد محمد، تأثير الإلتزام بالعقد النفسي وعقد العمل في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات الإتصالات السورية الخاصة دراسة حالة شركة سيريتل (رسالة ماجستير، 2022)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا، ص 22.

5-Sheikh Sajid Mohammad et al, Ibid, p 105.

6-Shloka Singh, Sonali Arunima Dhan, Ibid, pp 3137-3138.

7- بتول العبد محمد، مرجع سبق ذكره، ص 22.

- **الوفاء بالعقد النفسي:** ويقصد به إدراك أن مقدار التوقعات والالتزامات المتبادلة بين الموظف والمنظمة تتوافق مع الوعود السابقة¹.
- **خرق العقد النفسي:** غالبا ما يستخدم مصطلح "الخرق" و "إنتهاك" العقد النفسي بطريقة مترادفة وأحيانا مربكة، في هذا السياق وضحت (Rousseau) "روسو" أن الخرق هو أحد الأشكال الأساسية للإنتهاك²، أين عرف خرق العقد النفسي بأنه تجربة ذاتية تشير إلى إدراك أحد أطراف العقد أن الطرف الآخر للعقد قد فشل في الوفاء بالتزاماته ووعوده على النحو الأمثل. وقد ربطت حالات الخرق بشكل منهجي بمواقف وسلوكيات الموظفين التي تعيق علاقة العمل³. وقد قسمت (Rousseau) "روسو" حالات خرق العقد النفسي إلى ثلاث وهي⁴:
- **الحالة الأولى:** ويقوم الموظف خلالها برفض إنجاز المهام المطلوبة منه رغم أنه يستطيع إنجازها، أو تقوم المنظمة برفض مكافئة الموظف وإعطائه مقابل إنجاز مهامه المحددة في العقد النفسي.
- **الحالة الثانية:** خلال هذه المرحلة يعبر أحد طرفي العقد النفسي أو كلاهما عن استحالة تلبية ما قد تعهدوا به، وذلك بسبب موقف معين.
- **الحالة الثالثة:** وهي الحالة الأصعب، أين يؤكد كلا طرفي العقد على رغبتهم بالحفاظ على وتيرة العمل ومستوى الإنجاز بكفاءة، ولكن في النهاية تختلف أفعالهم مع أقوالهم.

الفرع الثاني: أهمية العقد النفسي

أصبح فهم العقد النفسي وتحليله ضرورة ملحة للمنظمات، أين لم يعد العقد الرسمي والعلاقات المنوطة به كافية لضمان استمرار الأداء وتحقيق الأهداف، بل أصبحت العلاقات النفسية غير المعلنة تمثل العنصر الحاسم في تشكيل اتجاهات وسلوكيات الموظفين داخل العمل. في هذا السياق تتجلى أهمية العقد النفسي بالنسبة للمنظمة والموظف على حد سواء في العديد من النقاط كما يلي:

1- أهميته بالنسبة للمنظمة:

وتتمثل أهمية العقد النفسي بالنسبة للمنظمة في النقاط التالية:

- يلعب العقد النفسي دورا أساسيا في بناء وتشكيل علاقات العمل (القانونية المكتوبة، النفسية) بين المنظمة وموظفيها⁵.

1-Rupam Jyoti Deka, Anil Kumar Srivata, "Evolution of Psychological Contract Research: A Systematic Review and Bibliometric Analysis", Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities, 06(06), 2023, p 141.

2 -ماريا مريش، الدور الوسيط للإحتراق الوظيفي في العلاقة بين إنتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل (دراسة ميدانية على المرضى في المشافي الخاصة في مدينة حصص) (رسالة ماجستير، 2024)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا، ص 18.

3-Gabriela Topa et al, Ibid., p01.

4 -بتول العبد محمد، مرجع سبق ذكره، ص 22.

5 Dina Safitri, "Psychological Contract: A Systematic Literature Review", International Journal of Scientific Multidisciplinary Research (IJSMR), 02(04), 2024, p262.

- يمثل العقد النفسي مخططاً معرفياً يصور إلتزامات ومسؤوليات الأفراد المدركة¹.
- العقد النفسي أداة إدارية ووسيلة قوية تساعد المنظمة في التنبؤ بما ستحصل عليه من الموظفين².
- العقد النفسي يساعد الإدارة في تحديد نوع نظام التحفيز المناسبة لموظفيها³.

2- أهميته بالنسبة للفرد:

وتتمثل أهمية العقد النفسي بالنسبة للمنظمة في النقاط التالية⁴:

- العقد النفسي يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.
- العقد النفسي يعتبر منظار يراقب به الموظف أداء الإدارة وتعاملاتها معه.

الفرع الثالث: مراحل تكوين العقد النفسي

العقد النفسي كغيره من المفاهيم أثناء نشأته وتطوره يجب أن يمر بمجموعة من المراحل والمحطات، تبدأ هذه المراحل قبل التوظيف في المنظمة وتنتهي أو تستمر بعد الإلتحاق بالمنظمة، ويمكن إبراز أهم هذه المراحل في النقاط التالية⁵:

1- قبل التوظيف: يبدأ العقد النفسي بين المنظمة والفرد في التبلور قبل الإلتحاق الفرد بها وحتى قبل إنشاء عقد العمل الصريح، فعلى أساس المعايير المقدمة خلال عملية الإستقطاب سيبدأ المرشحون في تشكيل تصورات وبناء توقعات حول التوظيف في المنظمة.

2- عند إجراء مقابلة التوظيف: تبدأ العقود النفسية في الظهور خلال مفاوضات ما قبل التوظيف وذلك في مرحلة المقابلة والإلتقاء، أين يدخل الموظفون المحتملون في علاقة عمل أولية مع المنظمة وهم يحملون مجموعة من التوقعات التي ستأثر على تطور العقد النفسي لاحقاً.

عند الإلتحاق بالمنظمة: يبدأ الموظفون في هذه المرحلة بتكييف عقدهم النفسي مع المنظمة، وذلك من خلال قيامهم بإنشاء تفسيرات فردية لإلتزاماتهم وإستحقاقاتهم من المنظمة.

بعد مرور مدة من الخدمة الفعلية داخل المنظمة: يخضع العقد النفسي بعد مرور مدة من الخدمة الفعلية لعملية التقييم، ويتم ذلك بناء على خبرة الموظف والإشارات الإجتماعية والتفاعلات مع زملاء العمل الذين يتشاركون نفس الفترات الزمنية بالتالي نفس البنود الممثلة للعقد النفسي، أين تستمر عملية تطور وتغيير العقد النفسي مع الموظف طوال فترة تفاعله وخدمته بالمنظمة.

1 Ibid, p262.

2- محمد إبراهيم الأعمى، مرجع سبق ذكره، ص 330.

3- بتول العبد محمد، مرجع سبق ذكره، ص 30.

4- مرجع سبق ذكره، ص 31.

5- هاجر بن عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 14-15.

الفرع الرابع: أنواع العقد النفسي

تناولت بعض الدراسات أنواعا مختلفة للعقد النفسي يمكن تلخيصها في الجدول التالي¹:

الجدول رقم (01-01): أنواع العقد النفسي

أنواع العقود	الباحثين
- العقد العلائقي - العقد التبادلي (التعاملي) - العقد المتوازن - العقد الإنتقالي (التحويلي)	" روسو " (Rousseau)
- العقود الجبرية - العقود الحساباتية - العقود التعاونية	" هاندي " (Handy)
- العقد التأمري (التواطئي) - العقد العلائقي (الولاء أو التعاوني) - العقد التحويلي	" محمد مزيان "

المصدر: فتيحة بن زروال، "خصائص العقد النفسي لدى مستخدمي شركة دار الهدى للنشر والطباعة بعين مليلة"، المجلة

الجزائرية للعلوم النفسية، (02)، 2020، ص 41

وفيما يلي شرح لأنواع العقد النفسي التي تناولتها " روسو " (Rousseau) كما يلي:

1- العقود العلائقية: تكون ترتيبات العمل في هذه العقود طويلة المدى ومفتوحة على المستقبل، وتبنى على الثقة والإخلاص، ففي ظل هذا النوع من العقود يتوقع الأفراد الإهتمام الكافي من منظماتهم، إذ تتطور العلاقة بينهما من خلال مدى طويل من الإستقرار في العلاقة، أين يلتزم الأفراد فيها بالبقاء في المنظمة وأداء أي مهام تؤدي إلى المحافظة على استقرارهم الوظيفي، وفي المقابل تلتزم المنظمة بمستوى أجور مستقر².

1- فتيحة بن زروال، "خصائص العقد النفسي لدى مستخدمي شركة دار الهدى للنشر والطباعة بعين مليلة"، المجلة الجزائرية للعلوم النفسية، (02)، 2020، ص 41.

2- موسى رزاق، العلاقة بين العقد النفسي والإرتباط الوظيفي دراسة حالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز -ولاية ورقلة- (2020)، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، غرداية، ص 16.

2- العقود الإنتقالية (التحويلية): يتشكل هذا النوع من العقود عندما يقبل الموظف بمهام غير ملائمة له، لكنها تلي احتياجاته المؤقتة، وتتعلق هذه العقود عادة بالمنظمات التي تكون في حالة إعادة الهيكلة أو التغيير أي أنها تظهر تبعات التغيير التنظيمي، أين لا يمكن أن تؤكد على أي توقعات¹. وتتميز هذه العقود بعدم الثقة وحالة عدم التأكد، فبالنسبة للموظف فهو لا يثق في المنظمة بسبب اعتقاده بأن المنظمة ترسل إشارات غير ثابتة ومختلطة فيما يخص رغباتها وإهتماماتها، وكذلك الأمر بالنسبة للمنظمة².

3- العقود المتوازنة: ترتيبات العمل في هذا النوع من العقود تكون ديناميكية ومفتوحة للمستقبل ومشروطة بأن يشارك كل من الموظفين والمنظمة في تعلم وتطوير الآخر، أين تنجح المنظمة إقتصاديا ويتطور المسار المهني للموظفين، أما بالنسبة للعائدات فتكون على أساس مستويات الأداء³.

4- العقود التبادلية (عقود المعاملات): وهو عقد قصير الأمد يتميز بمستوى ضعيف من الالتزام المتبادل بين طرفي العقد، يقوم الموظف خلاله بعملية التفاوض حول كل ما يخص مستحقاتهم من أجور وحوافز وغيرها، والتي تميل إلى عدم الثبات وتركز على المدى القصير، ما يعني أن هذه العقود يمكن أن تسفر عن إنخفاض في الولاء وزيادة الشعور بالاغتراب التنظيمي لدى الموظف⁴.

الفرع الخامس: أبعاد العقد النفسي

إن فهم أبعاد العقد النفسي يساعد في تفسير العديد من السلوكيات والمواقف التنظيمية، إذ أن إختلال أحد هذه الأبعاد أو الإخلال بها قد يؤدي إلى خرق العقد النفسي، وفيما يلي أهم أبعاد العقد النفسي⁵:

1- تعهدات والتزامات المنظمة: يعبر هذا النوع من التعهدات عن توقعات الموظفين من المنظمة نتيجة آدائهم المتميز، وتتمثل هذه التعهدات في: التعويضات، تطوير المسار المهني، التدريب والتطوير المستمر وتهيئة المناخ الذي يساعد على إحداث توازن بين الحياة العملية والشخصية للموظفين، والتقدم الوظيفي، الأمان الوظيفي، التعلم، العدالة... إلخ

2- تعهدات والتزامات الموظف: يعبر هذا النوع من التعهدات عن توقعات المنظمة من موظفيها، وهي تمثل أيضا الإلتزامات التي تعهد بها الفرد ضمنيا تجاه المنظمة، وتتمثل هذه الإلتزامات في: الإلتزام بالعمل، تطوير الذات، الولاء للمنظمة، سلوكيات المواطنة التنظيمية... إلخ

1 -بتول العبد محمد، مرجع سبق ذكره، ص 27.

2 عبد الباسط عبد الصمد محسن، علاقة العقد النفسي بالإلتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة قطاع التربية بورقلة دراسة ميدانية بدائرة ورقلة (2017)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، ص 17-18.

3 -مرجع سبق ذكره، ص 16.

4 -ماريا مريش، مرجع سبق ذكره، ص 17.

5- فاطمة أنور، "دراسة العلاقة بين العقد النفسي والتمائل التنظيمي"، مرجع سابق، ص 170-171.

الفرع السادس: العوامل المؤثرة في الوفاء/خرق العقد النفسي

عند مناقشة العقد النفسي تثار مجموعة من التساؤلات، ويمكن فهم ذلك على أنه الفجوات السائدة في العقود، وهذه الفجوات تزيد من التوقعات التي تحدث في صمت بين صاحب العمل والموظفين، ولا يزال مفهوم تحديد متى يمكن القول بوجود عقد نفسي بين الموظف والمنظمة من عدمه تحدياً¹. في هذا السياق يخضع العقد النفسي للعديد من العوامل التي يمكن أن تؤدي إلى الوفاء به أو خرقه وإنتهائه، وفيما يلي ذكر لبعض من هذه العوامل:

1- العوامل التنظيمية:

تشكل المنظمات عقوداً نفسية باستخدام وكلاء بشريين مثل المدراء، وذلك لتوصيل الوعود إلى موظفيها وإستقبال إلتزامات كليهما، ضمن هذا الإطار تندرج مجموعة من السلوكيات والمواقف التنظيمية والفردية²، والتي تمثل طرق معززة أو معرقة مؤثرة في العقد النفسي، وذلك من خلال تعزيزه (الوفاء بالعقد النفسي) أو عرقلة (خرق العقد النفسي) وهي كما يلي:

1-1- الثقافة التنظيمية: تؤثر الثقافة التنظيمية على كيفية فهم الموظف لتوقعات المنظمة تجاهه وتوقعاته تجاه المنظمة، فعندما

تتماشى ثقافة المنظمة مع قيم ومعتقدات الموظف فهذا يعزز شعوره بالثقة والإلتزام تجاهها مما يزيد إستعداده للبقاء فيها والعمل بجد³.

1-2- سياسات إدارة الموارد البشرية: تلعب سياسات إدارة الموارد البشرية دوراً مهماً في إصلاح العلاقة بين الموظف والمنظمة،

في هذا السياق يلعب الذكاء العاطفي لمسيرى إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً متزايداً في إدارة الأزمة بفعالية وتقديم الدعم للموظفين فضلاً عن تسهيل بناء العقد النفسي من خلال تحويل ممارسي إدارة الموارد البشرية إلى مشاركين في الأنشطة الموجهة نحو الأفراد في المنظمة، تهدف هذه الأنشطة إلى إكتساب الموظفين وإستخدامهم والإحتفاظ بهم داخل المنظمة بشكل فعال⁴.

1-3- المناخ التنظيمي: تؤثر ظروف العمل اليومية وكيفية تعامل الإدارة مع الموظفين على العقد النفسي لديهم، فعندما تتميز بيئة

العمل بالإيجابية من حيث العدالة التنظيمية، الدعم التنظيمي، التقدير والاحترام... إلخ، يكون بناء العقد النفسي إيجابياً وفعالاً، وما عكس ذلك يولد شعوراً بتآكل العقد⁵.

1-4- العوامل العلائقية التنظيمية: تتمثل العوامل العلائقية في علاقة القائد بمرؤوسيه أي علاقة صاحب العمل مع موظفيه ونمط

القيادة المتبع، أين تستخدم هذه العوامل كعوامل معدلة للعلاقة بين السلوكيات السلبية في مكان العمل والنتائج⁶. في هذا السياق

1- Shloka Singh, Sonali Arunima Dhan, Ibid, p 3139.

2- Sheikh Sajid Mohammad et al, Ibid, p 109.

3- هاجر بن عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 11.

4- Roya Anvari, Vilmantè Kumpikaitè-Valiūnienė, Rokhsareh Mobarhan, Mariam Janjaria, Siavash Hosseinpour Chermahini, "Strategic human resource management practitioners' emotional intelligence and affective organizational commitment in higher education institutions in Georgia during post- COVID-19", PLOS ONE, 18(12), 2023, p 01.

5- هاجر بن عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 11.

6- Sara J. Krivacek, Thomas J. Zagenczyk, Yannick Griep, Kevin S. Cruz, "Softening the Blow: The Mitigating Effect of Compassion on the Negative Consequences of Psychological Contract Breach and Violation Feelings", Journal of Business Ethics, 204(03), p 506.

يصف (Schmid) "شميد" وزملاؤه خمسة سلوكيات عالية المستوى للقيادة الإستغلالية التي لها تأثير سلبي كبير على سلوكيات الموظفين وخرق العقد النفسي وتمثل هذه السلوكيات في السلوك الأناني الحقيقي، عدم نسب الفضل إلى الأتباع، ممارسة الضغط على الأتباع والتلاعب بالأتباع (الموظفين)¹.

1-5- صراع الدور: يحدث هذا الصراع عندما يواجه الموظف متطلبات وظيفية متناقضة أو عندما تتعارض متطلبات الدور مع قيمه ومعتقداته أو عند تعدد الأدوار التي يقوم بها فتتعارض متطلبات هذه الأدوار فيما بينها².

2- العوامل الفردية:

1-2- القيم والمفاهيم والمعتقدات: تعتبر القيم والمفاهيم والمعتقدات الفردية الركيزة الأساسية في تشكيل أو تغيير العقد النفسي للفرد، ففي كل علاقة يدخل فيها الموظف سيقسها بمعايير الشخصية، فيستمر إذا توافقت بنود هذه العلاقة مع معاييرها أو ينسحب إذا كانت غير ذلك³.

2-2- القيم الإنسانية: تعمل العوامل والقيم الإنسانية كالرحمة بالآخرين والتعاطف وغيرها من القيم الإنسانية كعامل وقائي لمكافحة التجارب السلبية في مكان العمل، بالتالي يمكن أن تعمل كعوامل تعديل تساعد الموظفين على التعامل مع المشاعر السلبية والمعاملة غير الأخلاقية في مكان عملهم⁴.

2-3- التصورات الشخصية: يعرف (Pattnaik) "باتنايك" التصورات الشخصية بأنها تصورات الموظفين لعود المنظمة وفي المقابل تصورات هذه الأخيرة لمساهمات موظفيها، أين تشكل هذه التصورات بشكل كبير مواقف الموظفين وسلوكياتهم المستقبلية في العمل، وتوجه تقييماتهم المعرفية وتوقعاتهم للتجارب التنظيمية، في هذا السياق يؤثر نوع التصور الشخصي المدرك في علاقة الموظف مع صاحب العمل على توقعاته وقدرة المنظمة على تلبية ما يشكل إطاراً لإدارة وفهم علاقات العمل⁵.

2-4- التشبث الاجتماعية والثقافة: إن كل ما ينشأ عليه الفرد من تربية وعادات وتقاليده في عائلته التي يستمد منها سلوكياته الأولية يساهم في تشكيل المشاعر والمعتقدات التي يحملها الفرد معه عند إنشاء أي ارتباط أو أي نوع من أنواع العقود⁶.

2-5- التطلعات الوظيفية: تلعب التطلعات الوظيفية دوراً محورياً في تعزيز العلاقة بين الموظف والمنظمة إذا تمت إدارتها بشكل صحيح، كما يمكن أن تضعف هذه العلاقة إذا لم تلب تلك التطلعات، فالموظف الذي يملك طموحات وتطلعات وظيفية عالية

1- Nosheen Khan, Anum Tariq, *"Role of Psychological Contract Violation between Employee Expediency and Exploitative Leadership"*, *Qlantic Journal of Social Sciences (QJSS)*, 04(04), 2023, pp 03-04.

2 -ياسمين مستورة، مرجع سبق ذكره: ص 22.

3 -هاجر بن عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 10.

4- Sara J. Krivacek, *Ibid*, p 506.

5- Dina Safitri, *Ibid*, p262

6 -هاجر بن عبد الرحمان، مرجع سبق ذكره، ص 16.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

تكون توقعاته من المنظمة عالية كتوفير فرص التدريب والتطوير والترقيات... إلخ، وقد يشعر الموظف بعدم الرضا والحيية إذا لم يدرك هذه التوقعات¹.

2-6- الثقة التنظيمية: تفسر الثقة على أنها إدراك الموظف للدعم الذي تقدمه المنظمة وإيمانه بأن المدير وزملاء العمل سيلتزمون بكلمتهم، في هذا السياق أظهرت العديد من الأبحاث بأنه عندما يكون هناك ثقة عالية سيؤدي ذلك حتما إلى العديد من النتائج الإيجابية².

الفرع السابع: آثار الوفاء/خرق العقد النفسي

تعد العلاقات التي يدركها الموظفون في منظماتهم محورية في تشكيل استجاباتهم العاطفية والسلوكية والمعرفية لأفعالهم³، وتلعب العوامل سابقة الذكر دورا كبيرا في تحقيق نتائج إيجابية تتمحور حول الوفاء بالعقد النفسي، ونتائج سلبية تتمحور حول خرقه، وفيما يلي مجموعة من الآثار المترتبة على هذه العوامل:

1- الآثار الإيجابية للوفاء بالعقد النفسي:

1-1- آثار تنظيمية:

ويمكن إيجاز بعض من هذه الآثار فيما يلي:

- **الإلتزام التنظيمي:** يعرف الإلتزام التنظيمي بأنه رغبة الموظف في بذل جهود كبيرة من أجل مصلحة المنظمة، والتوق إلى البقاء فيها وقبول أهدافها وقيمها، ربطت الدراسات الإلتزام التنظيمي بتنفيذ العقد النفسي، أين يرتبط تكوين الإلتزام التنظيمي بالمدخلات التي يتلقاها الموظف من المنظمة، وهو مرتبط ارتباطا وثيقا بنتائج العلاقة بين طرفي العقد النفسي⁴.

- **سلوكيات المواطنة التنظيمية:** وفقا لـ (*Organ*) "أورغان" فإن سلوكيات المواطنة التنظيمية هي سلوكيات إيجابية طوعية إختيارية غير رسمية ولا يتم المكافأة عليها، يقوم بها الموظف لتعزيز أداء المنظمة، في هذا السياق تنطوي العلاقة في العقد النفسي على مجموعة من المعتقدات الذاتية أحادية الجانب، والتي تنشأ من تصور أطراف العقد للعود والإلتزامات المتبادلة بينهم وبين المنظمة، في المقابل قد يشعر الموظف بأنه ملزم برد الجميل للمنظمة من خلال الأداء الجيد والولاء والسلوكيات المساعدة كسلوكيات المواطنة التنظيمية⁵.

1-مرجع سبق ذكره، ص 10.

2-Sayyeda Ume Rubab, Shazia Qayyum, Iram Fatima, **"Organizational Trust, Organizational Identification, Psychological Contract Breach and Organizational Citizenship Behavior in Professionals"**, PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 2021, 58(02), p5076.

3-Sara J. Krivacek, Ibid, p 505.

4- Juan Herrera, Carlos De Las Heras-Rosas, **"The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract"**, Frontiers Psychology, 11, 2021, pp 01-02.

5-Gina Gaio Santos, José Carlos Pinho, Ana Paula Ferreira, Mária Vieira, **"Psychological contract breach and organizational citizenship behaviors: the moderating role of contract type"**, Management Research Review, 47(01), 2024, p19.

1-2- آثار إجتماعية ونفسية:

ويمكن إيجاز بعض من هذه الآثار فيما يلي:

- **الرضا الوظيفي:** يعبر الرضا الوظيفي عن الشعور الناتج كرد فعل تجاه ما يحصل عليه الموظف من وظيفته مقارنة بما يتوقع الحصول عليه من إجمالي عوامل الرضا المتاحة، أين يحمل الرضا الوظيفي ضمنيا حالات عاطفية إيجابية ناتجة عن تحقيق توقعات الموظف¹، في هذا السياق عندما يدرك الموظفون أن العقد النفسي الخاص بهم يتم الوفاء به، فإن ذلك سيؤدي إلى إرتفاع الرضا الوظيفي.
- **السعادة التنظيمية:** السعادة التنظيمية هي مجمل الأنشطة التي تعبر عن الإيجابية والتي تجعل العمل ممتعا، أين تتجاوز الرضا الوظيفي وهي مجموعة الآثار العاطفية الإيجابية التي يكتسبها الموظف داخل المنظمة نتيجة غياب العوامل السلبية مثل الغضب والقلق والإنتهاك²، في هذا السياق يلعب الوفاء بالعقد النفسي دورا مهما في ظهور مثل هذه السعادة.

2- الآثار السلبية لخرق العقد النفسي:

ذكر (Morrison) "موريسون" أن التغيير يغير العقد، فعندما ينظر إلى العقد النفسي بأنه متتهك يمكن ملاحظة العديد من التغييرات في محتوياته على مدار فترة زمنية، يرتبط إدراك خرق العقد النفسي وإنتهاكه بنتائج وعواقب وخيمة تكون أثقل وأعلى بكثير من تلك التي تكون في الخرق الفعلي للعقد³، ويمكن توضيح بعض من هذه الآثار والنتائج فيما يلي:

1-2- آثار تنظيمية:

بالإضافة إلى العلاقة العكسية مع الآثار التنظيمية الإيجابية للوفاء بالعقد النفسي يمكن إضافة الآثار التالية:

- **نية ترك العمل:** إن الإحتمالية الذاتية لمغادرة الموظف المنظمة هي نتيجة مهمة لخرق العقد النفسي وإنتهاكه⁴، حيث تعبر نية ترك العمل عن ميل الموظفين إلى ترك وظائفهم الحالية والبحث عن وظائف جديدة، ويمكن ربط ذلك بالعقد النفسي فعندما لا تفي المنظمة ببعض التوقعات يمتلك الموظف شعور قوي بالظلم والإحباط يدفعه بالتفكير في ترك العمل⁵.

2-2- آثار إجتماعية ونفسية:

ويمكن إيجاز بعض من هذه الآثار فيما يلي:

1- سعيدة ضيف، أحمد ضيف، "نحو تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية: دراسة إستطلاعية لآراء موظفي شركة سونلغاز"، مجلة الإبداع، 15(01)، 2025، ص 261.

2 -نصيرة شوشان، عباس ميدون، "السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الانتماء التنظيمي"، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، 05(02)، 2022، ص 19.

3-Rupam Jyoti Deka, Anil Kumar Srivatav, Ibid, p 146.

4 -Sara J. Krivacek, Ibid, p 507.

5- Xianying Lu, Jing Yang, Dingxi Bai, Mingjin Cai, Wei Wang, Jiali He, Xiaoyan Gong, Chaoming Hou, Jing Gao, "The effect of psychological contract on turnover intention among nurses: a meta-analytic review", BMC Nursing, 22(01), 2023, p02.

– **سلوكيات العمل المؤذية:** ويقصد بها تلك السلوكيات اللاأخلاقية المقصودة والمتعمدة التي يمارسها الموظف داخل المنظمة ليؤذيها وممتلكاتها أو موظفيها بشكل يؤثر على فاعليتها، وتتضمن هذه السلوكيات الإساءة للآخرين، التخريب، السرقة، هدر الوقت، الإنسحاب من العمل... إلخ، في هذا السياق يرى الباحثون بأنه من أبرز أسباب ظهور هذه السلوكيات لدى الموظفين هو فشل المنظمة في الوفاء بتوقعاتهم بالتالي خرق العقد النفسي¹.

– **عدم الثقة:** يميز (Solomon and Flores) "سولومون وفلوريس" بين خيبة أمل الثقة وخرق الثقة، ويرى بأن خيبة الأمل في الثقة هي الكسور الأقل خطورة في العلاقات والتي تنجم عن الأخطاء غير المقصودة التي لا تقع على عاتق أحد، أما خرق الثقة فهي كسور أكثر خطورة في العلاقات تنجم عن الأفعال الإحتيالية والأكاذيب، والإستغلال، عدم الكفاءة، اللامبالاة، السخرية، عدم الإخلاص وفسخ أو خرق العقد النفسي. في هذا السياق يفسر الموظفون مثل هذه الحوادث على أنها خيانة تؤدي إلى عدم الثقة لدى الموظف وإنعدام الرغبة في التواصل والتعاون².

– **الشعور بالظلم والإنتهاك:** غالبا ما ينظر الموظفون إلى خرق العقد النفسي الذي يحدث عندما يدركون أن المنظمة لم تف بوعودها على أنه ظلم أخلاقي ينتج عنه مشاعر إنتهاك تعرف بأنها ردود أفعال عاطفية ووجدانية قد تتبع خرق العقد النفسي³.

– **المشاكل الصحية والإجتماعية:** يؤثر خرق العقد النفسي سلبا على الرفاهية الصحية للموظفين وصحتهم النفسية، فمجرد أن يدرك الموظفون بأن المنظمة قد فشلت في الوفاء بالتزاماتها المتصورة، بالتالي حدوث خرق للعقد النفسي يؤدي ذلك إلى عدم اليقين في علاقة العمل مما يتسبب في فقدان السيطرة وإمكانية التنبؤ والتي ينجم عنها ضغوط نفسية وإجتماعية تؤثر على الصحة العقلية للموظفين⁴.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

يتناول هذا المبحث أهم الدراسات المتعلقة بمتغيرات (الفاعلية الذاتية المدركة، التكيف الوظيفي، خرق العقد النفسي) الفاعلية الذاتية والتكيف الوظيفي وعقد العمل النفسي، سواء العربية والمحلية منها والأجنبية، مع إبراز أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة والتعليق عليها.

1- خالد سعد الدين، أثر خرق وإنتهاك العقد النفسي في سلوكيات العمل المؤذية، والدور المعدل لأنماط الشخصية دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع المصرفي الخاص في سورية (رسالة ماجستير، 2021)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا، ص 33-38.

2- ياسمين مستورة، مرجع سبق ذكره، ص 51.

3- Sara J. Krivacek, Ibid, p 505.

4- Justice Mensah, Kwesi Amponsah-Tawiah, Nana Kojo Ayimadu Baafi, "Psychological contract breach and mental health: the role of equity sensitivity and self-control", *Organization Management Journal*, 21(02), 2024, p 64.

المطلب الأول الدراسات العربية والمحلية:

في هذا المطلب نعرض الدراسات السابقة العربية والمحلية التي تناولت مفاهيم الفاعلية الذاتية المدركة، التكيف الوظيفي، خرق العقد النفسي.

الفرع الأول: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بالفاعلية الذاتية المدركة

1. دراسة، أيمن سليمان أبو سويح، عبد سها عمر الشبقي الله حسن أبو سعدة "2025" بعنوان: دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية بالمحافظات الفلسطينية الجنوبية، مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 17.

تم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على 334 موظفًا من مجتمع الدراسة المكون من 350 موظفًا في الجامعة الإسلامية بالمحافظات الفلسطينية الجنوبية، باستخدام التحليل العاملي التوكيدي ونموذج الانحدار البسيط المتعدد بالاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي AMOS.

هدفت الدراسة إلى:

التحقق من دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت النتائج أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط بنسبة 58.99 %.
- بلغ الوزن النسبي لإجمالي محور الفاعلية الذاتية 39.05 %، وإجمالي محور السمعة التنظيمية 53.42 %.
- توجد علاقة قوية جدًا بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية في الجامعة الإسلامية .
- توجد علاقة متوسطة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والفاعلية الذاتية، وعلاقة متوسطة بين الفاعلية الذاتية والسمعة التنظيمية، مما يشير إلى وجود علاقة طردية بينهم .
- أكدت الدراسة أن الفاعلية الذاتية تعمل كمتغير وسيط جزئي بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية

2. دراسة (Khaled Bendjelloul, Walid Bechich, Salim Medjellekh) "2025" بعنوان: تحليل الدور الوسيط لفاعلية

الذات في تأثير التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي وفق منهجية نمذجة المعادلات الهيكلية - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز، مقال في مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 13 ، العدد 02.

إعتمدت الدراسة على تحليل البيانات 75 استبيان موزع على عينة من موظفي المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز في ولاية قلمة باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) بالاعتماد على مخرجات (SPSS, Amos, SmartPls3).

هدفت الدراسة إلى:

التحقق من أثر التمكين الإداري على الإبداع الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت فعالية الذات تلعب دورًا وسيطًا بين المتغيرين، بالإضافة إلى استكشاف كيفية تعزيز التمكين الإداري لثقة الموظف بقدراته وتشجيعه على الانخراط الإيجابي في بيئة العمل.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة مباشرة ذات دلالة إحصائية بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي.
- فاعلية الذات تلعب دوراً وسيطاً جزئياً بين التمكين الإداري والإبداع الوظيفي.
- التمكين الإداري وحده لا يكفي وحده لتحقيق الإبداع دون دعم الداخلي تابع من ثقة الفرد بقدراته.

3. حولة خليفة مفضي البرجس "2024" بعنوان الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي والانهمك المعرفي لدى

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف" السعودية، مجلة جامعة بيشة للعلوم التربوية، (01)07.

إعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي، واستخدمت الباحثة ثلاثة مقاييس، وتحققت من خصائصهم السيكومترية من جانبي الصدق والثبات وخلال الفصل الدراسي الثاني للعام 2022/2023 طبقت الدراسة، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة بلغ عددها (310) عضو هيئة التدريس.

هدفت الدراسة إلى:

هدفت الدراسة الحالية للتعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي، والانهمك المعرفي، وعلاقة الكفاءة الذاتية المهنية بالاحترق الوظيفي من جهة والانهمك المعرفي من جهة ثانية لدى أعضاء هيئة التدريس، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق في الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي والانهمك المعرفي باختلاف كل من الجنس والرتبة الأكاديمية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الكفاءة الذاتية المهنية مرتفع ومستوى الاحترق الوظيفي منخفض، في حين أن مستوى الانهمك المعرفي متوسط.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الكفاءة الذاتية المهنية والانهمك المعرفي وعلاقة ارتباطية سالبة بين الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي.
- أن أعضاء هيئة التدريس لا يختلفون تبعاً للجنس في كل من الكفاءة الذاتية المهنية والاحترق الوظيفي، والانهمك المعرفي، كما أنهم لا يختلفون في الكفاءة الذاتية والانهمك المعرفي تبعاً للرتبة الأكاديمية، لكنهم يختلفون في الاحترق الوظيفي لصالح رتبة المحاضر الذي يعاني بمستوى أعلى من الاحترق الوظيفي

4. دراسة: حداد إبراهيم "2022" بعنوان علاقة التمكين الإداري بالفاعلية الذاتية لدى العمال: دراسة ميدانية بشركة

مطاحن التل بالبليدة، مجلة الاقتصاد والادارة |، المجلد 06، العدد 01.

تم استخدام معامل بيرسون بالاعتماد على برنامج *spss* وذلك من خلال دراسة عينة مكونة من 48 عاملاً و26 ذكور و22 إناث من مختلف الرتب الوظيفية.

هدفت الدراسة إلى:

تحديد مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن التل بالبليدة، والتحقق من العلاقة بين التمكين الإداري والفاعلية الذاتية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين التمكين الإداري والفاعلية الذاتية .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين تفويض السلطة والفاعلية الذاتية .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين فرق العمل والفاعلية الذاتية .
- توجد علاقة ارتباطية بين التدريب والفاعلية الذاتية .
- توجد علاقة ارتباطية بين الاتصال الفاعل والفاعلية الذاتية .
- توجد علاقة ارتباطية بين تحفيز العاملين والفاعلية الذاتية .

5. مليكة بوسعيد"2021"، الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بإستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل م د) بجامعة ورقلة (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أداتين هما: مقياس الكفاءة الذاتية المدركة ومقياس استراتيجيات القراءة (Shang)، 2010، معرب 2011) بعد التحقق من صدقهما وثباتهما، وطُبِّقَت على عينة من 150 طالب دكتوراه، مع تحليل البيانات إحصائياً باستخدام المتوسطات ومعامل الارتباط واختبار (ت).

هدفت الدراسة إلى:

- الكشف على مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة.
- التعرف على الإستراتيجيات الأكثر استخداماً لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة.
- العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة واستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة.
- تفسير العلاقة بين الكفاءة الذاتية المدركة واستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل.م.د) بجامعة ورقلة باختلاف الجنس والتخصص.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الكفاءة الذاتية المدركة لدى طلبة الدكتوراه كان متوسطاً .
- أن الطلبة يستخدمون استراتيجيات القراءة (المعرفية، وما وراء المعرفة، والتعويضية) .
- وجود علاقة ارتباط بين الكفاءة الذاتية المدركة واستراتيجيات القراءة.

الفرع الثاني: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بالتكيف الوظيفي

1. دراسة: ياسر السيد على محمد شحاتة "2025" بعنوان: ما وراء التمكين الذكي في قطاع الجامعات الخاصة في مصر: منهج مختلط للقدرة على التكيف الوظيفي كمتغير وسيط والسمات الشخصية كمتغير مُعدل في تنمية الشخصية الاستباقية، مجلة العربية للإدارة، المجلد 47، العدد 05.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

إعتمدت الدراسة على جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على 426 من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعات الخاصة. باستخدام طريقة المربعات الصغرى الجزئية بالاعتماد على برنامج *SPSS* وبرنامج *Smart PLS* لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

هدفت الدراسة إلى:

تحليل تأثير التمكين الذكي على الشخصية الاستباقية، مع دراسة الدور الوسيط للقدرة على التكيف الوظيفي، واختبار تأثير السمات الشخصية كمتغير معدل في هذه العلاقة داخل الجامعات الخاصة في مصر.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود تأثير إيجابي للتمكين الذكي على كل من القدرة على التكيف الوظيفي والشخصية الاستباقية .
- وجود تأثير إيجابي للقدرة على التكيف الوظيفي على الشخصية الاستباقية .
- تلعب القدرة على التكيف الوظيفي دور وسيط إيجابي في العلاقة بين التمكين الذكي والشخصية الاستباقية .
- وجود تأثير معدل للسمات الشخصية (الانفتاح على الخبرة، التوافقية، الانبساطية) في العلاقة بين التمكين الذكي وكل من القدرة على التكيف الوظيفي والشخصية الاستباقية .

2.دراسة: علياء محمد عبدالرحمن الخرابشة، عبد الله أحمد سليمان الشورة "2024" بعنوان: أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات في مستشفيات الحكومية في إقليم الوسط في الأردن، مجلة البحوث التجارية، المجلد 46، العدد 01.

اعتمدت الدراسة على جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على 50 موظف في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن.

هدفت الدراسة إلى:

التحقق من أثر أبعاد التكيف الوظيفي الوظيفي والمتمثلة في التكيف الثقافي، التكيف مع عدم التأكد، التكيف الشخصي، التكيف الإبداعي على أبعاد إدارة الأزمات والمتمثلة في الإنذار المبكر، الاستعداد والوقاية احتواء الأضرار، استعادة النشاط، والتعلم.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر إيجابي للتكيف الوظيفي في ادارة الأزمات.
- التكيف الوظيفي يلعب دورًا حيويًا في ادارة الأزمات ويشمل التخطيط والاستعداد للأزمات المحتملة، ووضع خطط واجراءات لمواجهة والاستجابة لها بفعالية.

3.دراسة ندى حسام الدين شعبان حسين الديب "2023" بعنوان إطار مقترح لمسيبات ونواتج التكيف المهني دراسة تطبيقية على الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة كلية التجارة قسم إدارة الأعمال.

إعتمدت هذا الدراسة على تصميم ائمة استقصاء لقياس متغيرات الدراسة وقد تم الاعتماد على كل من برنامج *SPSS* وبرنامج *V25* وبرنامج *warpPLS 7.0* في التحليل الاحصائي للبيانات وتم استخدام أسلوب بناء نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار فروض الدراسة وقد بلغ حجم هذه العينة 372 مفردة تم ادخالها كلها من اجمالي الاستثمارات.

هدفت الدراسة إلى:

تحديد طبيعة العلاقة بين مسببات التكيف المهني ونواتج التكيف الوظيفي وتحديد الدور الوسيط للتكيف المهني في العلاقة بين مسبباته ونواتجه، وكذا تحديد الدور المعدل لكل من : النوع العمرونوع الوظيفة ومدة الوظيفة في العلاقة بين مسببات التكيف المهني وذلك بالتطبيق على الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- مسببات التكيف المهني تؤثر إيجابياً على التكيف المهني كما أن هذا الأخير يلعب دور الوسيط (كلياً أو جزئياً).
- الدعم التنظيمي المدرك لا يؤثر معنوياً على التكيف المهني.
- التكيف المهني يؤثر إيجابياً على النجاح والرسوخ الوظيفي والسعادة.
- بعض المسببات لا تؤثر على جميع النتائج (مثل القيادة التدريبية على النجاح المهني).
- نوع الوظيفة يعدل العلاقة بين رأس المال النفسي والتكيف.

4.دراسة منال محمد محمود أدام ،الطبيب حاج مكي إبراهيم "2024" بعنوان ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتها بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية العدد 24 ص101.124.

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي بتوزيع الاستبانة كأداة للدراسة تم توزيعها على عينة عشوائية متيسرة بلغت 60عاملا.

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على مستوى كل من ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتها بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة العمانية.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى التكيف الوظيفي كان مرتفعاً نسبياً، حيث بلغ المتوسط (4.17 من 5)، يليه عبء الدور الوظيفي بمتوسط (4.10)، ثم ضغوط العمل بمتوسط (3.91)، وجميعها ضمن مستوى تقدير مرتفع. كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباط سلبية بين ضغوط العمل واستراتيجيات التكيف، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($r = -0.65$)، مما يشير إلى أنه كلما زادت ضغوط العمل انخفضت فاعلية استراتيجيات التكيف.

5.دراسة زعوب سامية " 2011" بعنوان التكيف المهني لمستشاري التوجيه في ظل الاصلاحات التربوية الجديدة دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية سطيف، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التربية، جامعة منتوري، قسنطينة. إعتمدت الدراسة على استبيان مكون من 33 عبارة موزعة على محورين ،أدوار التكيف الاجتماعي والتكيف المدرسي تضم عينة اشتملت على 130 تلميذا وتلميذة في السنة أولى ثانوي.

هدفت الدراسة إلى :

- التعرف على قدرة تخصصات الفلسفة، خاصة في الجامعة الجزائرية، على تكوين إطارات للاندماج في الميادين المرتبطة بتخصصهم .
- التعرف على العلاقة الإرتباطية بين التكيف الإجتماعي والتكيف المدرسي .
- اختبار قدرة مستشاري التوجيه على اثبات كفاءاتهم المهنية والعلمية في العمل .
- معرفة مدى توافق الإصلاح مع متطلبات تحقيق التنمية الشاملة .
- المساهمة في تقديم عمل أكاديمي متخصص لمعالجة أهم المشكلات المعاصرة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

توصلت الى صحة وصدق المنطلقات النظرية من دراسات سابقة ومقاربات نظرية حول مسألة التكيف المهني لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني الذي يلعبه في إنجاح المنظومة التربوية، إذن فهم متكيفون مع مهنتهم ويؤدونها وهم يشعرون بالرضا لكن غير متكيفون من ناحية المعنوية والمادية.

الفرع الثالث: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بخرق العقد النفسي

1. هاجر بن عبد الرحمان "2025" بعنوان أثر إنتهاك العقد النفسي في منظمات الأعمال على السلوك التنظيمي للعاملين - دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة باتنة- كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الى جانب استخدام الاستبيان والمقابلة كأدوات رئيسية لجمع البيانات لعينة تتكون من 146 فرد من اطارات وعمال الشركة، وقد تم دراسة الأثر الموجود بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في أبعاد العقود النفسية (العلاقية، المعاملات، المتوازنة، الانتقالية) والمتغير التابع المتمثل في أهم السلوكيات التنظيمية (الولاء التنظيمي، سلوكيات المواطنة التنظيمية، دوران العمل، الصوت التنظيمي).

هدفت الدراسة إلى:

- توضيح أثر انتهاك العقد النفسي على السلوك التنظيمي لمنظمات الأعمال بشركة الاسمنت عين التوتة -باتنة. -
- -دراسة واقع انتهاك العقد النفسي في شركة الاسمنت عين التوتة -باتنة- .

كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

أن إيجابية السلوكيات التنظيمية ترتبط بشكل وثيق بمدى استقرار العلاقة بين العامل والمنظمة وهذه الأخيرة تعتمد على وجود عقد نفسي سليم، وأنه على المنظمة مراجعة وصيانة العقود النفسية للعاملين بشكل دوري.

2. ماريا مريش 2024 بعنوان الدور الوسيط للإحتراق الوظيفي في العلاقة بين إنتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل (دراسة ميدانية على الممرضين في المشافي الخاصة في مدينة حمص) المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بهدف للوصول إلى وصف كامل ودقيق للموضوع وجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات تكونت عينة الدراسة من ممرضي ثلاث مشافي في مدينة حمص (المزينة - فرزات أيوب - الأهلي) , حيث تم توزيع 110 استبانة على العينة المذكورة، وتم استرداد 100 استبانة صالحة للتحليل ليكون حجم العينة 100 ممرض ممرضة.

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على أثر انتهاك العقد النفسي في نية ترك العمل.
- دراسة أثر الإحترق الوظيفي في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل؟
- الوصول الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تفيد أصحاب القرار في موضوع العقد النفسي ونية ترك العمل.

كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

أظهرت النتائج أن معظم عينة البحث يوافقون على أن المشفى الذي يعملون به قد انتهك العقد النفسي بينهما ولديهم نية ترك عملهم الحالي. حيث يشعرون بخيبة أمل كبيرة من المشفى الذي يعملون به الإجهاد العالي و عدم الوفاء بالوعد التي تم تقديمها لهم خلال فترة الإستقطاب أو في العقد المبرم بينهما.

3. محمد إبراهيم الأعمى، محمد علي الشويرف، أيمن محمد فرحات، "2023 بعنوان العقد النفسي وأثره على الإستغراق الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية (10)04، الجامعة الأسمرية زليتن ليبيا .

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بناء على الدراسة الإستطلاعية التي أجراها الباحثين حيث بلغت العينة الإستطلاعية ما نسبته 25% من مجتمع الدراسة والبالغ عددهم 77 موظف.

هدفت هذه الدراسة الى:

التعرف على أثر العقد النفسي على الاستغراق الوظيفي لدى موظفي كلية الإقتصاد والتجارة زليتن بالجامعة الأسمرية الإسلامية من خلال الأبعاد التالية: (الوعد، الالتزامات للعقد النفسي، والاستغراق الجسدي والعاطفي والادراكي.

توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها:

أن الوعد لها أثر على الاستغراق الجسدي والادراكي، بينما لا يوجد أثر للوعد على الاستغراق العاطفي، كما توصلت أيضا الى أن الالتزامات لها أثر على الاستغراق الجسدي، ولا يوجد لها أثر على الاستغراق العاطفي والادراكي.

4. بتول العبد محمد"2022 بعنوان تأثير الإلتزام بالعقد النفسي وعقد العمل في سلوك المواطن التنظيمية لدى العاملين في شركات الإتصالات السورية الخاصة دراسة حالة شركة سيريتل رسالة ماجستير المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم توزيع أداة الدراسة الاستبيان واشتمل على 44 فقرة لغاية جمع البيانات الأولية من مجتمع الدراسة والتي غطت 167 مستجيب من مجتمع الدراسة، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات الملائمة

هدفت الدراسة إلى:

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة بمعرفة تأثير الالتزام بالعقد النفسي وعقد العمل في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة سيرتيل.

يتفرع عنها الأهداف الفرعية التالية:

- معرفة مستوى الالتزام في العقد النفسي وعقد العمل في شركة سيرتيل.
- معرفة مستوى المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة سيرتيل.
- معرفة العلاقة بين العقد النفسي وعقد العمل والمواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة سيرتيل.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد حالة من التوازن بين العقد النفسي والعقد القانوني لدى العاملين في شركة سيرتيل (83.4%).
 - مستوى الالتزام في العقد النفسي في شركة سيرتيل (71.6%).
 - مستوى الالتزام بعقد العمل في شركة سيرتيل (83.4%).
 - مستوى الالتزام بالمواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركة سيرتيل (87.3%).
5. دراسة يوسف حامد يوسف مناع، "2022"، بعنوان: أثر انتهاك العقد النفسي المدرك على اتجاهات العاملين: دراسة ميدانية على العاملين بالشركة المصرية لتجارة الأدوية، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد 23، العدد 01.
- إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ونموذج الانحدار البسيط من خلال دراسة عينة عشوائية مكونة من 296 موظفًا.
- هدفت الدراسة إلى:

التحقق من أثر انتهاك العقد النفسي المدرك على ثلاثة من اتجاهات العاملين: الالتزام الوجداني، الرضاء الوظيفي، ونوايا ترك العمل.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر معنوي عكسي لانتهاك العقد النفسي المدرك على الالتزام الوجداني لدى العاملين.
- يوجد أثر معنوي عكسي لانتهاك العقد النفسي المدرك على الرضاء الوظيفي.
- لم يثبت وجود أثر معنوي لانتهاك العقد النفسي المدرك على نوايا ترك العمل.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية:

الفرع الأول: الدراسات الأجنبية المتعلقة بالفاعلية الذاتية المدركة

1. دراسة B Merceline Anitha, Samyuktha T, Sajiharinika S "2025" بعنوان: دراسة حول الفاعلية الذاتية للعاملين، القلق الوظيفي، وضغوط العمل.

B Merceline Anitha, Samyuktha T, Sajiharinika S, A study on employee self-efficacy, work anxiety and work stress, international Journal of Research in Management, VOL 07, N 01

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

اعتمدت الدراسة على جمع البيانات باستخدام استبيان الكتروني موزع على 162 موظف من خلفيات ديمغرافية مختلفة حيث تم استخدام الانحدار المتعدد بالاعتماد على برنامج *SPSS*، بهدف تحليل العلاقات بين هذه المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى:

إستكشاف العلاقة بين الفاعلية الذاتية، القلق الوظيفي، وضغوط العمل، ومعرفة مدى تأثير الكفاءة الذاتية في تقليل مستويات القلق والتوتر لدى الموظفين.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود علاقة عكسية بين الكفاءة الذاتية وكل من القلق الوظيفي وضغوط العمل.
- الموظفون الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الكفاءة الذاتية يعانون من مستويات أقل من القلق والتوتر في العمل.
- انخفاض الكفاءة الذاتية يؤدي إلى زيادة الشعور بالضغط والقلق المهني.
- تؤثر الكفاءة الذاتية بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي من خلال تقليل التوتر.

2. دراسة *Surya Safari SD, Teddy Triyanda, Layla Hafni, Sri Indrastuti* "2024" بعنوان: تأثير الفاعلية الذاتية، تطوير المسار المهني، والالتزام على أداء الموظفين.

Surya Safari SD, Teddy Triyanda, Layla Hafni, Sri Indrastuti, Self-Efficacy, Career Development, and Commitment to Employee Performance, Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen , Vol 12, N 4

إعتمدت الدراسة على جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة مكونة من 50 موظفًا في شركة *PT. Global Jaya Perkasa* بمدينة يكانبارو، مع اعتماد أسلوب الحصر الشامل (العينة الكلية)، باستخدام الانحدار الخطي المتعدد بالاعتماد على برنامج *SPSS*

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على تأثير كل من الفاعلية الذاتية، وتطوير المسار المهني، والالتزام على أداء الموظفين.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود تأثير سلمي دال إحصائيًا للفاعلية الذاتية على أداء الموظفين، سواء بشكل جزئي أو كلي.
- وجود تأثير إيجابي دال إحصائيًا لكل من تطوير المسار المهني والالتزام على أداء الموظفين.
- يعد كل من تطوير المسار المهني والالتزام من أهم العوامل التي تسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين.
- توصي الدراسة بضرورة تركيز المؤسسة على تعزيز تطوير المسار المهني والالتزام، مع العمل على تحسين الفاعلية الذاتية من خلال توفير بيئة عمل مريحة وداعمة.

3. دراسة *Natthaya Wongsuwan, Khahan Na-Nan* "2022" بعنوان: التأثيرات الوسيطة للفاعلية الذاتية والمرونة والرضا الوظيفي على العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والتكيف الوظيفي

Natthaya Wongsuwan, Khahan Na-Nan, Mediating Effects of Self-Efficacy, Resilience and Job Satisfaction on the Relationship between Person-Organisation Fit and Employee Work Adjustment, Sustainability, Vol 12, N 01.

إعتمدت الدراسة على جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على عينة مكونة من 317 خريجًا جديدًا من جامعة

Rajamangala University of Technology Thanyaburi في تايلاند باستخدام نموذج *Hayes Process Macro Model*

81.

هدفت الدراسة إلى:

إختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتوافق بين الفرد والمنظمة على التكيف الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت الفاعلية الذاتية، المرونة، والرضا الوظيفي تلعب دورًا وسيطًا كليًا أو جزئيًا بين هذه المتغيرات.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يوجد تأثير مباشر ذو دلالة إحصائية للتوافق بين الفرد والمنظمة على التكيف الوظيفي.
- يوجد تأثير غير مباشر للتوافق بين الفرد والمنظمة على التكيف الوظيفي من خلال الفاعلية الذاتية، المرونة، والرضا الوظيفي.
- تلعب الفاعلية الذاتية، المرونة، والرضا الوظيفي دور وسطاء جزئيين في العلاقة بين التوافق بين الفرد والمنظمة والتكيف الوظيفي.
- تسهم هذه المتغيرات الوسيطة في تفسير العلاقة بين التوافق التنظيمي والتكيف الوظيفي بشكل أوضح.

الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية المتعلقة بالتكيف الوظيفي

1. دراسة *Weihua Ouyang, Xiaoli Shu, Ruijuan Fu* "2025"، عنوان الدراسة: تأثير القدرة على التكيف الوظيفي على

سلوك البحث عن عمل والرفاه الذاتي لدى طلبة الجامعة: دور التحيز التفاؤلي في اختيار المهنة

Ouyang et al, How career adaptability affects university students' job search behavior and subjective well-being: the role of career choice optimistic bias, BMC Psychology, Vol 13.

اعتمدت الدراسة على تجربة سلوكية على 224 طالب صيني لاختبار تأثير التكيف الوظيفي والتحيز التفاؤلي على سلوك البحث عن العمل والرفاه الذاتي، وكذا استبيان متعدد المراحل موزع على 404 طالبًا في السنة النهائية لاختبار نموذج وساطة معدلة باستخدام *PROCESS Macro (Model 8)* واستخدم *Bias-corrected bootstrapping* مع 5000 إعادة عينة للتحقق من الدلالة الإحصائية باستخدام *SPSS* و *Mplus*.

هدف الدراسة:

إستكشاف كيفية تأثير التكيف الوظيفي على سلوك البحث عن عمل والرفاهية الذاتية لدى طلاب الجامعات، ومعرفة الظروف التي يختلف فيها هذا التأثير بناءً على مستويات التحيز التفاؤلي في اختيار المهنة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- يؤثر التكيف الوظيفي تأثيرًا مباشرًا على سلوك البحث عن العمل.
- يؤثر التكيف الوظيفي بشكل غير مباشر على الرفاهية الذاتية من خلال سلوك البحث عن العمل كمتغير وسيط.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

- يتمتع الطلبة ذوو التكيف الوظيفي المرتفع بمستويات أعلى من الرفاه الذاتي مقارنة بغيرهم.
- يزداد انخراط الطلبة في سلوك البحث عن العمل عند ارتفاع مستوى التكيف الوظيفي مع وجود تحيز تفاؤلي أو انخفاض التشاؤم.
- كان تأثير الوساطة لسلوك البحث عن العمل في العلاقة بين التكيف الوظيفي والرفاه الذاتي أقوى بارتفاع مستوى التحيز التفاؤلي في اختيار المهنة.

2. دراسة *Cuerva, Beatriz Sora Enrique Merino-Tejedor, María-José Serrano-Fernández, Maria Boada*

"2024" بعنوان: التكيف الوظيفي وبناء المسار الوظيفي كمتغيرين وسيطين بين الصلابة والهوية المهنية.

Enrique Merino-Tejedor And al, Career Adaptability and Career Construction as Mediating Variables Between Hardiness and Vocational Identity, Vol 12, N 01.

اعتمدت الدراسة على جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على 1023 طالبا من إسبانيا والبرازيل، حيث تكونت العينة الإسبانية من 602 طالبًا بمتوسط عمر 21.69 سنة، والعينة البرازيلية من 421 طالبا بمتوسط عمر 24.84 سنة. باستخدام التحليل العاملي التأكيدي (*Confirmatory Factor Analysis, CFA*) ونمذجة المعادلات الهيكلية (*Structural Equation Modeling, SEM*) هدفت الدراسة إلى:

التحقق من العلاقة بين الصلابة النفسية والهوية المهنية، ودراسة دور التكيف الوظيفي وبناء المسار الوظيفي كمتغيرين وسيطين بينهما.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة إيجابية بين الصلابة النفسية والقدرة على التكيف الوظيفي سواء بالدرجة الكلية أو في الأبعاد الأربعة: القلق الإيجابي، السيطرة، الفضول، والثقة.
- تبين أن الصلابة النفسية مرتبطة إيجابيًا ببناء المسار الوظيفي وأبعاده الخمسة: بلورة مفهوم الذات، الاستكشاف الوظيفي، اتخاذ القرار الوظيفي، تطوير المهارات والتجهيز، والانتقال من الدراسة إلى العمل.
- وجود العلاقة بين الصلابة النفسية وبناء المسار الوظيفي يتم توسطها جزئيًا بواسطة القدرة على التكيف المهني.
- أن الصلابة النفسية مرتبطة إيجابيًا بالهوية المهنية وأبعادها الستة: الاستكشاف السطحي، الاستكشاف العميق، الالتزام الوظيفي، تحديد الهوية مع الالتزام، الشك الذاتي الوظيفي، والمرونة المهنية.
- أكدت الدراسة أن العلاقة بين التكيف الوظيفي والهوية المهنية تم التوسط فيها بالكامل عبر بناء المسار الوظيفي.
- أظهرت النتائج أيضًا أن العلاقة بين الصلابة النفسية والهوية المهنية توسطتها جزئيًا كل من التكيف الوظيفي وبناء المسار الوظيفي.

3.دراسة (Qishan Chen, Jiamin Li, Ruixing Shen, Ruochun Wang, Jiali Xu, Jieyu Zhou "2024" بعنوان:

التكيف الوظيفي والانخراط في العمل: دور التوافق بين الفرد والمنظمة وعدم الأمان الوظيفي.

Qishan Chen et al., Career adaptability and work engagement: the roles of person–organization fit and job insecurity, BMC Psychology, Vol 12.

اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات 248 استبيان موزع على عينة من الموظفين بدوام كامل في القطاعين العام والخاص

في الصين باستخدام نموذج الوساطة المعدلة (*Moderated Mediation Model*)، وتحليل العامل الاستكشافي.

هدفت الدراسة إلى:

التحقق من العلاقة بين التكيف الوظيفي والانخراط في العمل، ومعرفة ما إذا كان التوافق بين الفرد والمنظمة يلعب دوراً

وسيطاً، بالإضافة إلى اختبار تأثير عدم الأمان الوظيفي كمتغير معدل في هذه العلاقة.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة احصائية بين التكيف الوظيفي والانخراط الموظفين في العمل.
- يلعب التوافق بين الفرد والمنظمة دوراً وسيطاً في العلاقة بين التكيف الوظيفي والانخراط في العمل.
- يؤثر عدم الأمان الوظيفي كمتغير معدل على العلاقة، حيث تكون أقوى عند انخفاض مستواه.

4.دراسة Jihyo Kim "2021" بعنوان تطوير والتحقق من صدق وثبات مقياس التكيف الوظيفي لدى طلبة المرحلة الجامعية

في كوريا

Jihyo Kim, Development and Validation of the Career Adaptability Scale for Undergraduates in Korea, Sustainability, VOL13,N 19.

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة موزع على طلبة الجامعات في كوريا باستخدام نموذج راش (*Rasch Model*) لتحليل

الفقرات والتحقق من الصدق والتحليل العامل الاستكشافي والتوكيدي (*EFA & CFA*) ومعامل كرونباخ ألفا لقياس الثبات.

هدفت الدراسة:

استكشاف أبعاد القدرة على التكيف الوظيفي لدى طلبة الجامعات في كوريا، وتطوير مقياس علمي لقياسها، مع التحقق

من صدقه وثباته. ويتكون هذا المقياس من ثلاث مجالات المعرفة والإدراك (فهم الذات وبيئة العمل، المعتقدات المهنية)، المواجهة الذاتية

(التعامل مع أزمات الاختيار المهني، التحضير المهني، تنسيق الأهداف) والتفاعل البيئي (التعامل مع ضغوط البيئة، المسؤولية الاجتماعية،

استخدام الموارد الاجتماعية).

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أظهرت نتائج نموذج راش أن 44فقرة صالحة لقياس القدرة على التكيف الوظيفي.
- أكدت نتائج التحليل العامل التوكيدي ملاءمة النموذج المكون من 9 أبعاد ضمن 3 مجالات.
- أظهر المقياس مستوى جيداً من الصدق والثبات.

- تساهم نتائج الدراسة في تطوير برامج الإرشاد المهني من خلال توضيح أبعاد القدرة على التكيف الوظيفي لدى الطلبة.

الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية المتعلقة بخرق العقد النفسي

1. دراسة، (Gabriela Topa, Mercedes Aranda-Carmena, Berta De-Maria) "2022 بعنوان، "خرق العقد النفسي والنتائج: مراجعة منهجية للمراجعات"، المجلة الدولية للبحوث البيئية والصحة العامة، الجامعة الوطنية للتعليم عن بعد، مدريد، إسبانيا الجامعة المستقلة في شيلي، سانتياغو 19(23).

"Psychological Contract Breach and Outcomes: A Systematic Review of Reviews", International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(23), 2022.

إعتمدت الدراسة على أداة، SPDER كما ركزت مراجعتنا المنهجية للمراجعات على: (s) العينة؛ (P) الظاهرة محل الاهتمام؛ (D) التصميم؛ (E) التقييم؛ (R) نوع البحث. في النهاية، استوفت ثماني مراجعات منهجية وتحليلات تلوية فقط معايير الإدراج. من بين المراجعات الثماني المدرجة، كانت سبع منها تحليلات تلوية.

هدفت الدراسة إلى:

إلى إجراء مراجعة شاملة للدراسات المنشورة حول خرق العقد النفسي، مع الأخذ في الاعتبار كلا من المراجعات المنهجية والدراسات التحليلية التجميعية، وذلك بهدف تجميع الأدلة المتوفرة حتى الآن في إطار نظرية العقد النفسي. وتتمثل الأهداف المحددة لهذه المراجعة في: تقديم ملخص حديث للأدلة التجريبية، وتقييم جودة المراجعات المنهجية المشمولة، وتحديد التطورات والتحديات التي تواجه نظرية العقد النفسي.

كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

إستعرضت هذه المراجعة مراجعات حول خرق العقد النفسي ونتائجه. النتائج والأداء الوظيفي. كان مرتبطاً بشكل مباشر بالتطوير والإدراك وشروط مكان العمل. في المجموعة تتأثر العلاقات بين انتهاك العقد النفسي والسلوك الوظيفي بشكل أكثر فعالية بالجماعية المؤسسية، ومسافة السلطة، ومجتمع المستقبل، ونية ترك العمل، ومعدل دوران العمل الفعلي، بينما يؤثر معدل البطالة بشكل كبير على العلاقات بين انتهاك العقد النفسي.

1. دراسة (Nosheen Khan, Anum Tariq) "2023" بعنوان دور انتهاك العقد النفسي بين مصلحة الموظف والقيادة الاستغلالية"

"Role of Psychological Contract Violation between Employee Expediency and Exploitative Leadership"

Qlantic Journal of Social Sciences (QJSS), 04(04), 2023،

تم استطلاع آراء 400 موظف يعملون في بنوك مختلفة في إقليم البنجاب بباكستان، وذلك باستخدام استبيان. واستخدم برنامج PLS Smart4.0 لقياس العلاقة واختبار الفرضية، حيث لعب نمذجة المعادلات الهيكلية دوراً هاماً في تحديد العلاقة بين المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى:

- سعت هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال دراسة العلاقة المباشرة بين كفاءة الموظفين والقيادة الاستغلالية، بالإضافة إلى التحقق من دور انتهاك العقد النفسي كوسيط بينهما.
- وتسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات والمعرفة في مجالي إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي.
- تساعد هذه الدراسة المديرين على فهم الموظفين والتعاون معهم ودعمهم من أجل الحصول على أداء جيد منهم وتحسين الأداء العام للمنظمة.

كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

وأظهرت النتائج أن القيادة الاستغلالية تؤثر بشكل مباشر على كفاءة الموظفين. كما وجدت الدراسة أن انتهاك العقد النفسي يتوسط العلاقة بين القيادة الاستغلالية وكفاءة الموظفين.

2. دراسة *Md. Abu Issa Gazia, Abdullah Al Masud, Md. Abdul Kaium, Mohammad Bin Amin, Prince Mahmud, Abdul Rahman bin S Senathirajah, Masuk Abdullah* "2025"

بعنوان: كشف رضا الموظف عن حياته: دراسة أثر خرق العقد النفسي، الفاعلية الذاتية، الصحة النفسية، والإشراف المسيء، مع دراسة دور الالتزام الوظيفي ورضا الوظيفة كعوامل وسيطة

Md. Abu Issa Gazia, Abdullah Al Masud, Md. Abdul Kaium, Mohammad Bin Amin, Prince Mahmud, Abdul Rahman bin S Senathirajah, Masuk Abdullah, Unraveling employee life satisfaction: exploring the impact of psychological contract breach, self-efficacy, mental health, and abusive supervision, with work engagement and job satisfaction as mediators, Cogent Psychology, Vol 12, N 01

تم جمع البيانات باستخدام استبانة وزعت على 380 موظفاً في قطاع الشركات في بنغلاديش، وباستخدام برنامج 24، AMOS تم توظيف نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) لاختبار العلاقة بين المتغيرات، بينما تم استخدام برنامج 24 Statistics SPSS لإنشاء البيانات الديموغرافية والإحصاءات الوصفية، مما يوفر نظرة عامة على خصائص العينة.

هدفت الدراسة إلى:

التحقق من تأثير خرق العقد النفسي، الفاعلية الذاتية، الصحة النفسية، والإشراف المسيء على رضا الموظف عن حياته، ومعرفة مدى دور الالتزام الوظيفي ورضا الوظيفة كوسيطين في هذه العلاقات، إضافة إلى استكشاف كيفية تحسين رضا الموظفين عن الحياة والعمل من خلال تعزيز الفاعلية الذاتية والصحة النفسية والحد من خروقات العقد النفسي والإشراف السلبي.

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- الفاعلية الذاتية والصحة النفسية تعزز الالتزام بالعمل، رضا الوظيفة، ورضا الحياة.
- خرق العقد النفسي والإشراف المسيء لا يؤثران بشكل مباشر على الالتزام بالعمل.

المطلب الثالث: مايميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الفاعلية الذاتية المدركة
جدول رقم (01-02) يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الفاعلية الذاتية المدركة

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الفاعلية الذاتية المدركة		
دراسة، أيمن سليمان أبو سويح، عبد سها عمر البشيتي الله حسن أبو سعدة "2025"	تم الاعتماد على الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط.	- أجريت الدراسة في الجامعة الإسلامية بفلسطين بينما درستنا في المؤسسة صحية في أحد المستشفيات الجزائرية. - متغيري الدراسة المستقل والتابع هما جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بينما في دراستنا التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي. - تم إعتما د برنامج التحليل الإحصائي <i>AMOS</i> بينما في دراستنا على برنامج التحليل الإحصائي <i>SMART PLS</i> - هدفت الدراسة إلى لتحقيق من دور الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط في العلاقة بين ين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية.
دراسة (<i>Khaled Bendjelloul, Walid Bechich, Salim Medjellekh</i>) "2025"	- الاعتماد على الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط. - الاعتماد على الإستبيان كأداة للدراسة . - الدراسة أجريت في مؤسسة جزائرية	- متغيري الدراسة المستقل والتابع هما التمكين الاداري على الإبداع الوظيفي بينما في دراستنا التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي. - تم إعتما د برنامج التحليل الإحصائي <i>Spss, Amos, SmartPls3</i> بينما في دراستنا على برنامج التحليل الاحصائي <i>SMART PLS</i> - هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الكفاءة الذاتية المهنية والاحتراق الوظيفي، والانهماك المعرفي، وعلاقة الكفاءة الذاتية المهنية بالاحتراق الوظيفي من

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

جهة والاهتمام المعرفي من جهة ثانية لدى أعضاء هيئة التدريس.		
- أجريت الدراسة في الجوف بالسعودية على أعضاء هيئة التدريس بينما دراستنا في المؤسسة صحية في أحد المستشفيات الجزائرية. - تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي التحليلي بينما دراستنا على المنهج الوصفي.	الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة .	دراسة خولة خليفة، مفضي البرجس "2024"
- تضمنت الدراسة متغيرين الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير تابع بينما في دراستنا ثلاث متغيرات و الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط. - هدفت هذه الدراسة تحديد مستوى الفاعلية الذاتية لدى عمال شركة مطاحن التل بالبلدية، والتحقق من العلاقة بين التمكين الاداري والفاعلية الذاتية .	- الاعتماد على الفاعلية الذاتية المدركة كأحد متغيري الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. - أجريت الدراسة في إحدى المؤسسات الجزائرية.	دراسة: حداد إبراهيم "2022"
- أجريت الدراسة على طلبة الدكتوراه بالجامعة بينما دراستنا على الموظفين في المستشفى. - في هذه الدراسة تم الكشف على مستوى الكفاءة الذاتية والتعرف على الإستراتيجيات الأكثر استخداما لدى طلبة الدكتوراه بالجامعة بينما دراستنا على أربعة أبعاد للفاعلية الذاتية(القوة، مستوى، العمومية، المثابرة)	- الاعتماد على الكفاءة الذاتية المدركة كأحد متغيري الدراسة. - تم الاعتماد على المنهج الوصفي	دراسة مليكة بوسعيد "2021"
أجريت الدراسة على خلفيات ديمغرافية مختلفة بينما دراستنا في مؤسسة صحية في أحد المستشفيات الجزائرية.	الاعتماد على الفاعلية الذاتية المدركة كأحد متغيري الدراسة.	دراسة B Merceline Anitha, Samyuktha T, Sajiharinika S "2025"

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

- تم الاعتماد على الاستبيان الإلكتروني كأداة للدراسة بينما دراستنا على إستبيان ورقي. - تم اعتماد برنامج التحليل الإحصائي <i>SPSS</i> بينما في دراستنا على برنامج التحليل الإحصائي <i>SMART PLS</i> - هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الفاعلية الذاتية، القلق الوظيفي، وضغوط العمل، ومعرفة مدى تأثير الكفاءة الذاتية في تقليل مستويات القلق والتوتر لدى الموظفين بينما دراستنا الكشف عن الأثر الذي تلعبه الفاعلية الذاتية المدركة في تفسير العلاقة بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.	تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة .	
- أجريت الدراسة على عينة من موظفي في شركة <i>PT. Global Jaya Perkasa</i> بمدينة يكانبارو بينما دراستنا على من الموظفين في مختلف الأسلاك في مؤسسة صحية جزائرية. - هدفت الدراسة التعرف على تأثير كل من الفاعلية الذاتية، وتطوير المسار المهني، والالتزام على أداء الموظفين بينما دراستنا على أثر الفاعلية الذاتية كمتغير وسيط بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.	- الاعتماد على الفاعلية الذاتية المدركة كأحد متغيري الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة .	دراسة <i>Surya Safari SD, Teddy Triyanda, Layla Hafni, Sri "2024" Indrastuti</i>
- أجريت الدراسة على عينة من خريجي جامعة تايلاند بينما دراستنا على من الموظفين مختلف الأسلاك في مؤسسة صحية جزائرية. - هدفت الدراسة إلى إختبار التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للتوافق بين الفرد والمنظمة على التكيف الوظيفي، ومعرفة ما إذا كانت الفاعلية الذاتية، المرونة،	- الاعتماد على الفاعلية الذاتية المدركة كأحد متغيري الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة .	دراسة <i>Natthaya Wongsuwan, Khahan Na-"2022" Nan</i>

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

والرضا الوظيفي تلعب دورًا وسيطًا كليًا أو جزئيًا بين هذه المتغيرات.		
---	--	--

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة

الفرع الثاني: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي

جدول رقم (01-03) يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير التكيف الوظيفي		
دراسة: ياسر السيد على محمد شحاتة "2025"	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. - بالاعتماد على برنامج SPSS وبرنامج Smart PLS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.	الدراسة أجريت على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعات الخاصة مصر بينما دراستنا على من الموظفين مختلف الأسلاك في مؤسسة صحية جزائرية.
دراسة: علياء محمد عبد الرحمن الخرابشة، عبد الله أحمد سليمان الشورة "2024"	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة كمتغير مستقل. - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. - الدراسة أجريت في مستشفى حكومي.	في هذه الدراسة يدرس أثر التكيف الوظيفي على المستشفيات الحكومية بينما دراستنا هل تؤثر الفاعلية الذاتية على التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

دراسة ندى حسام الدين شعبان حسين الديب "2023"	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- مختلف الأسلاك في المستشفى الجزائري.. أجريت الدراسة على الأطقم الطبية فقط بالمستشفيات بالمنصورة بينما دراستنا على من الموظفين من مختلف الأسلاك بالمستشفى الجزائري - تم الاعتماد على كل من برنامج <i>SPSS V25</i> وبرنامج <i>warpPLS 7.0</i> بينما دراستنا على <i>SPSS</i> وبرنامج <i>Smart PLS</i> لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.
دراسة منال محمد محمود أدام ،الطيب حاج مكي إبراهيم "2024"	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- أجريت الدراسة على العاملين بالقطاع العام بينما دراستنا على من الموظفين من القطاع العام. - إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الإرتباطي بينما دراستنا على المنهج الوصفي.
دراسة زعبوب سامية "2011"	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة. - أجريت الدراسة على العاملين بالقطاع العام بمؤسسة جزائرية	أجريت الدراسة بأدوات جمع البيانات الملاحظة والمقابلة والاستبيان بينما دراستنا على الاستبيان فقط.
دراسة Weihua Ouyang, Xiaoli Ruijuan Shu, "2025" Fu	الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة .	أجريت الدراسة على الطلبة في الصين بينما دراستنا على من الموظفين من القطاع بمششفى جزائري.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

	تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	
أجريت الدراسة على الطلبة من البرازيل واسبانيا بينما درستنا على من الموظفين من القطاع بمششفى جزائري.	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة Enrique Merino-Tejedor, María-José Serrano-Fernández, Maria Cuerva, Boada "Beatriz Sora" 2024
أجريت الدراسة على العاملين بالقطاعين العام والخاص بينما درستنا على من الموظفين من القطاع العام.	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	دراسة (Qishan Che Jiamin Li, Ruixing Shen, Ruochun Wang, Jiali Xu, Jieyu Zhou "2024"
أجريت الدراسة على الطلبة بجامعة كوريا بينما درستنا على من الموظفين من القطاع العام.	- الاعتماد على التكيف الوظيفي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	"2021" Jihyo Kim

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة

الفرع الثالث: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير خرق عقد العمل النفسي

جدول رقم (04-01) يوضح المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير خرق عقد العمل النفسي

الدراسة	أوجه التشابه	أوجه الاختلاف
الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير خرق عقد العمل النفسي		

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

دراسة بتول العبد محمد "2022"	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	أجريت الدراسة على العاملين بشركة سورية بينما دراستنا على من الموظفين بمؤسسة صحية جزائرية.
دراسة يوسف حامد يوسف مناع، "2022"	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	أجريت الدراسة على العاملين بشركة مصرية لتجارة الأدوية بينما دراستنا على الموظفين بمؤسسة صحية جزائرية.
دراسة محمد إبراهيم الأعمى، محمد علي الشويرف، أيمن محمد فرحات "2023"	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	أجريت الدراسة على العاملين بزلتين الجامعة الأسمرية ليبيا بينما دراستنا على الموظفين بمؤسسة صحية جزائرية.
دراسة ماريا مريش "2024"	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	- أجريت الدراسة على الممرضين بالمشافي الخاصة بمحصول سوريا بينما دراستنا على مختلف الأسلاك (الإداريين ،شبه طبي، الأطباء) بمؤسسة صحية جزائرية. - اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الإرتباطي بينما دراستنا على المنهج الوصفي.
دراسة هاجر بن عبد الرحمن "2025"	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة.	أجريت الدراسة بأدوات جمع البيانات ولمقابلة والاستبيان بينما دراستنا على الاستبيان فقط.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي

- أجريت الدراسة على موظفين في قطاع الشركات في بنغلاديش بينما دراستنا على مختلف الأسلاك (الإداريين ،شبه طبي، الأطباء) بمؤسسة صحية جزائرية. - تضمنت هذه الدراسة متغيرين العقد النفسي والفاعلية الذاتية بينما دراستنا العقد النفسي ، الفاعلية الذاتية،التكيف الوظيفي.	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة	<i>Md. Abu Issa Gazia</i> دراسة <i>Abdullah Al , Masud, Md. Abdul Kaium, Mohammad Bin Amin, Prince Mahmud, Abdul Rahman bin S Senathirajah, Masuk Abdullah</i> "2025"
أجريت الدراسة في بنوك مختلفة في إقليم البنجاب بباكستان بينما دراستنا بينما دراستنا على مختلف الأسلاك (الإداريين ،شبه طبي، الأطباء) بمؤسسة صحية جزائرية.	- الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة . - تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة	دراسة <i>Nosheen Khan, Anum</i> "2023" (Tariq)
- الدراسة عبارة عن اجراء مراجعة شاملة للدراسات المنشورة حول خرق العقد النفسي. - أداة الدراسة SPIDER, بينما دراستنا على الاستبيان.	الاعتماد على العقد النفسي كأحد متغيري الدراسة .	دراسة (Gabriela) <i>Topa, Mercedes Aranda-Carmena, Berta De-Maria,</i> "2022"

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل:

يتضح من خلال ما تم عرضه أن التكيف الوظيفي يمثل أحد المؤشرات الأساسية على قدرة الموظف على الانسجام مع بيئة العمل ومتطلباتها المختلفة، لما له من أثر في تحقيق الإستقرار المهني ورفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي. كما أن خرق العقد النفسي يعد من العوامل التنظيمية التي قد تؤثر سلباً على اتجاهات الموظفين وسلوكياتهم داخل المنظمة، نتيجة شعورهم بعدم إلتزام المنظمة بتعهداتها المتوقعة، وفي المقابل تظهر الفاعلية الذاتية كأحد الموارد النفسية المهمة التي تساعد الأفراد على مواجهة الضغوط والتحديات المهنية، من خلال تعزيز الثقة بالقدرات الذاتية والقدرة على التكيف مع المواقف المختلفة.

أما بخصوص الدراسات السابقة فقد تناولنا 25 دراسة سابقة منها 15 دراسة عربية ومحلية منها 05 تمحورت حول متغير الفاعلية الذاتية المدركة، و05 للتكيف الوظيفي، و05 لخرق عقد العمل النفسي وتم تناول دراسة 10 دراسات أجنبية منها: 03 للفاعلية الذاتية المدركة، و04 للتكيف الوظيفي، 03 لخرق عقد العمل النفسي.

تباينت الدراسات السابقة بين المحلية والعربية والأجنبية وكذا تنوعها فأغلبها كانت دراسات حديثة ما بين 2021 إلى 2025 إلا دراسة واحدة للتكيف الوظيفي 2011، فيما تختلف في العينات ومتغيرات الدراسة وخلوها من ثلاث متغيرات دراستنا. وبناءً على ذلك، يشكل الإطار النظري المعروض أساساً علمياً لفهم متغيرات الدراسة والعلاقات المحتملة بينها، بما يمهّد للجانب الميداني الذي يسعى إلى اختبار هذه العلاقات والتحقق منها في الواقع التطبيقي.

الفصل الثاني:

الأدبيات التطبيقية لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط
بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة
العمومية الاستشفائية (120 سرير بالقرارة)

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

تمهيد:

في ضوء ما تم عرضه في الفصل النظري من مفاهيم وأسس علمية تخص متغيرات الدراسة، والمتمثلة في التكيف الوظيفي، والفاعلية الذاتية المدركة، وخرق عقد العمل النفسي، إلى جانب التطرق لأهم الدراسات السابقة ذات العلاقة وتحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، يأتي هذا الفصل التطبيقي بعنوان: "الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة"، وذلك بغرض دراسة العلاقات القائمة بين هذه المتغيرات ميدانيًا، والكشف عن مدى إسهام الفاعلية الذاتية المدركة في التوسط بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي داخل المؤسسة محل الدراسة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة

هدف هذا المبحث إلى عرض الإطار المنهجي والتنظيمي للدراسة، من خلال توضيح مختلف الإجراءات المعتمدة في إنجازها. ويشمل ذلك تحديد منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، والتعريف بمجتمع الدراسة وعيبتها، بالإضافة إلى بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وصولاً إلى عرض نموذج الدراسة المعتمد. كما يتضمن هذا المبحث في نهايته التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة المستخدمة.

المطلب الأول: طريقة اختيار عينة الدراسة

النظر إلى طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمعالجة موضوع البحث. ويقوم هذا المنهج على دراسة الظاهرة في سياقها الواقعي كما هي موجودة فعلياً، مع تحليل معطياتها وفهم العلاقات بين مكوناتها المختلفة، إضافة إلى تفسير الآراء المتعلقة بها وما يترتب عنها من آثار ونتائج.

ويُعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أساليب البحث العلمي الذي يعتمد على وصف الظواهر وصفاً دقيقاً ومنظماً في بيئتها الطبيعية، سواء بالاعتماد على البيانات الكمية أو الكيفية، بهدف الوصول إلى فهم أعمق وأكثر وضوحاً لخصائصها وطبيعتها. ويُعد هذا المنهج من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات التربوية والاجتماعية نظراً لقدرته على تحليل الواقع وتفسيره بشكل علمي ومنهجي¹.

الفرع الأول: نبذة تاريخية عن المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة:

1-تعريف عام بالمؤسسة محل الدراسة:

من منطلق تعميم الصحة وتقريبها من المواطنين لم تكن بلدية القرارة تحظى إلا بعيادة متعددة الخدمات الصحية والمسماة بعيادة براتخي عبد المالك وهي أقدم عيادة حيث بدأت عملها منذ سنة 1975 وكفلت المستوى الأدنى من الرعاية الصحية لمواطنيها وفي إطار الإصلاحات الشاملة التي إعتمدتها الدولة الجزائرية حيث سعت إلى تهيئة مرافق صحية على مستوى بلدية القرارة وتمثلت تلك الإصلاحات في نشأة القطاع الصحي ومقره مستشفى الشهيد محمد شريف في 01 جانفي 1998. وهذا بناءا للمرسوم التنفيذي رقم 466/97 المؤرخ في: 1997/12/02 الذي يحدد قواعد إنشاء القطاعات الصحية وتنظيمها وسيرها حيث يضمن التغطية الصحية لما يقارب 80.000.00 ألف نسمة (دائرة القرارة وبريان) بعد أن كان بمعية بريان من فروع القطاع الصحي بغرداية. إضافة إلى إنجاز وحدات قاعدية بمختلف الأحياء والهدف منه تأكيد القاعدة التي بنيت عليها الصحة العمومية (الصحة للجميع).

1- صالح بلعيد، في المناهج اللغوية وإعداد الابحاث ، دار هومة، الجزائر، دط، 2005م، ص55.

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

وفي عام 2007 صدر المرسوم التنفيذي رقم 140 / 07¹ المؤرخ في 19 ماي 2007. يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيرها بهدف (تقريب الصحة من المواطن) وبمقتضى هذا المرسوم تم إنشاء المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة مقرها الرئيسي مستشفى الشهيد محمد شريف في 2024 تحولت إلى مستشفى 120 سرير وهي مؤسسة خدماتية وعليه أصبحت المؤسسة مستقلة ماليا وإداريا. وتتمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية على الخصوص بالمهام الآتية:

✚ ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.

✚ تطبيق البرامج الوطنية للصحة والتكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجات الصحية للسكان.

✚ ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتحديد معارفهم ورسكلتهم وتطوير معارفهم

2-أهمية المؤسسة العمومية الاستشفائية: تتمثل أهمية المؤسسة العمومية الاستشفائية في:

- ✓ المجال السياسي: السهر على مختلف البرامج المسطرة من طرف الجهات الوصية
- ✓ المجال الاجتماعي: التكفل بالمرضى بتوفير الخدمات المطلوبة من خلال تحمل نسبة من تكاليف العلاج ورفع المستوى الاجتماعي الصحي.
- ✓ المجال الاقتصادي: المساهمة في امتصاص وتسهم في دخل الوطن والأفراد العاملين من خلال الدفع الجزائي والضريبة على الدخل الإجمالي إضافة إلى تكاليف العلاج كما نستشف أهميتها في المكانة الحسنة والسمعة الجيدة وهذا من ناحية الإستقبال الحسن والتنظيم والتكفل بالظروف الصحية فهي تعتبر من أهم القطاعات المتواجدة على التراب البلدي والولائي.

3-أهداف المؤسسة العمومية الاستشفائية: تتمثل أهدافها في:

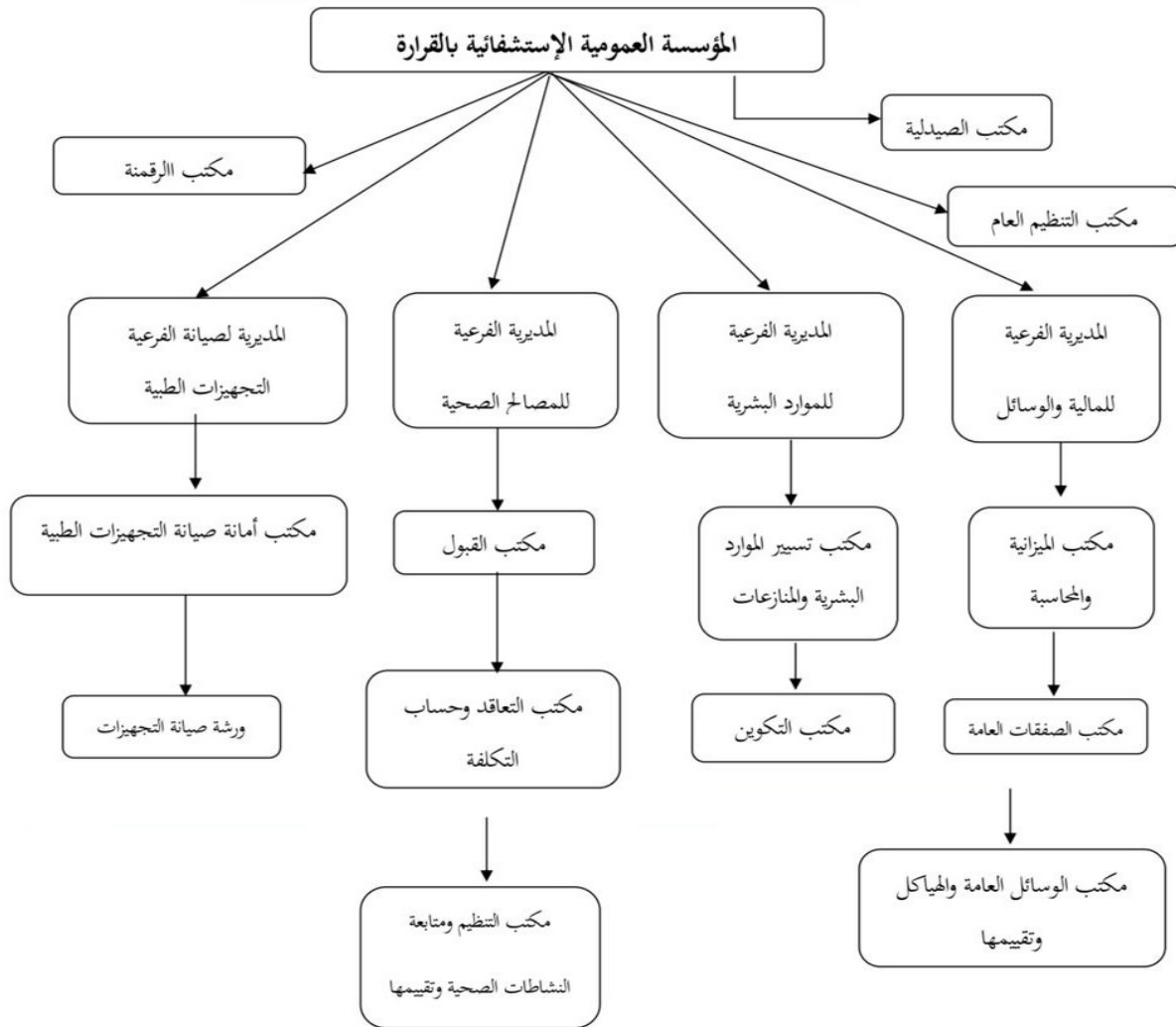
- ✓ تطبيق القوانين المنصوص عليها المتعلقة بالصحة.
- ✓ تدعيم المؤسسة بالموارد البشرية ذات الكفاءة الخاصة بالممارسين الأخصائيين المساعدين والعامين والمرضى دون إهمال الإطارات، الإدارية وأعوان التحكم والتنفيذ.
- ✓ تطوير الأجهزة الإعلام الآلي لتسهيل النشاط والعمل داخل مختلف المديريات.
- ✓ التقييم الدوري لكل البرامج المسطرة من وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات.
- ✓ ضمان التغطية الصحية الجيدة عبر كل المناطق.

1-مرسوم تنفيذي رقم 140- 07 - المؤرخ في 19 ماي 2007، يتضمن إنشاء لمؤسسات العمومية الاستشفائية ، والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية ج

4-الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية وتحليله

يعرف بأنه الإطار الرسمي الذي تعمل من خلاله المؤسسة بحيث يحدد مهام كل مسؤول وكل جهة معينة بتسيير فهو بذلك يلعب دور مهم في وظيفة التنظيم والرقابة وكذا تسهيل العمل لتحقيق الهدف المنشود للمؤسسة حيث يضم هذا الهيكل مجموعة من المديريات والمكاتب تهدف إلى تأدية وظيفة إدارة المؤسسة. أنشئ الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بناء على المرسوم التنفيذي رقم (140/07)¹ المؤرخ في 19 ماي 2007 والذي يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وسيرها كما هو موضح حسب الشكل التالي:

الشكل رقم (01-02): الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة:



1-مرسوم تنفيذي رقم 140- 07 - المؤرخ في 19 ماي 2007، يتضمن إنشاء مؤسسات العمومية الاستشفائية ، والمؤسسات العمومية للصحة الجوية ج رقم 39

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

5-تحليل الهيكل التنظيمي:

5-1- الإدارة العامة: يتولى مهامها مدير المؤسسة الذي يتمتع بكامل الصلاحيات يعين من طرف الوزير وهذا تحت وصاية مديرية الصحة والسكان للولاية

5-2- مكتب التنظيم العام: التنظيم العام أو الأمانة العامة تقوم بالإشراف على بعض الأعمال وتسجيل مواعيد المدير وكذا استقبال البريد الوارد والصادر الخاص بالإدارة ومتابعته.

5-3- مكتب الرقمنة: يهتم مكتب الاتصال بالتحضير لجلسات اللقاءات والاجتماعات مع مدير المؤسسة وكذا الوثائق اللازمة لبرمجة اللقاءات الخاصة مع المدير سواء داخل المؤسسة أو خارجها. وكذا سير ومراقبة البرامج المعلوماتية وسيرها في المصالح الاستشفائية والمنصات الإلكترونية مع الوسط الخارجي.

5-4- مكتب الصيدلانية: طبقا للمنشور الوزاري رقم 007 المؤرخة في 2005/11/22 والمتعلق بتسيير المنتجات الصيدلانية في المؤسسات العمومية للصحة والذي حدد معظم المهام التي يجب وضعها حيز التطبيق من أجل تسيير جيد وعقلاني للمنتجات الصيدلانية.

6-المديريات الفرعية:

6-1 لاديرية الفرعية للمصالح الصحية: هي مديرية تقوم بتسيير النشاطات الطبية والشبه الطبية داخل المستشفى يرأسها المدير الفرعي للمصالح الصحية وبها ثلاث مكاتب حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وسيرها وهي: مكتب التعاقد وحساب التكلفة، مكتب القبول، مكتب تنظيم، متابعة النشاطات الصحية وتقييمها

6-2 -المديرية الفرعية للمالية والوسائل:

تعنى هذه المديرية بالتسيير المالي وكذا توفير الحاجيات والمتطلبات من تجهيز وأدوات وأدوية للمريض.. إلخ يرأسها المدير الفرعي للمالية والوسائل. وتنقسم حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2009/12/20 المنبثق من المرسوم التنفيذي: 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية وتنظيمها وسيرها إلى ثلاث مكاتب هي: مكتب الميزانية والحاسبة، مكتب الصفقات العمومية، مكتب الوسائل العامة والهيكل.

6-3- المديرية الفرعية للموارد البشرية:

لأي مؤسسة مكتب يسمى إدارة الموارد البشرية أو إدارة المستخدمين هذه الأخيرة التي تقوم بعدة مهام كالتخطيط للتوظيف، الرقابة والتقييم وكذا الأعمال التي تتعلق أساسا بترقية وتنمية العنصر البشري ومحاولة التحسين من أدائه والرفع من كفاءاته يرأس هذه المديرية المدير الفرعي للموارد البشرية وتنقسم حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2009/01/20. المنبثق من المرسوم التنفيذي رقم

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الإستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية وتنظيمها وسيهرها على مكتبين هما: مكتب تسير الموارد البشرية المنازعات ،مكتب التكوين.

قصد التمكن من تقديم خدمات صحية عمومية بمدينة القرارة وضواحيها، قامت وزارة الصحة بتزويد المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة بمورد بشري تعدادة يصل إلى: 499 موظفا، يتوزع حسب أسلاك طبية وشبه طبية وإدارية وفق الجدول التالي:

الجدول رقم (01-02) : تعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة .

عدد الموظفين	المسمى الوظيفي
18	الممارسين الطبيين المختصين للصحة العمومية
28	الممارسون الطبيون العامون للصحة العمومية
48	الأسلاك المشتركة
99	الأعوان المتعاقدين
224	شبه الطبيين
21	القبالات
02	محضرة صيدلانية
11	مساعد طبي
02	مساعد إجتماعي
25	البيولوجيون ومخبريون في الصحة العمومية
15	مشغل أجهزة التصوير الطبي
2	النفسانيون في الصحة العمومية
02	رئيس متصرف مصالح الصحة
02	صيدلي في الصحة
499	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق مستخرجة من المؤسسة

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

يتوزعون حسب المصالح التالية:

الجدول رقم (02-02): تعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة حسب المصالح .

المصالح	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
الإدارة	27	19	46
العمال المهنيين	18	01	19
الإستعحالات	42	22	64
الأمومة	00	60	60
طب الأطفال	11	21	33
الطب الداخلي	12	14	26
الجراحة	57	24	81
العمليات	20	7	27
الصيدلية	06	06	12
المخبر	11	12	23
الأشعة	13	11	24
تصفية الدم	15	08	23
مكتب الوقاية وعلم الأوبئة	01	03	04
أخرى	40	11	57
المجموع	277	220	499

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على وثائق مستخرجة من المؤسسة

4-5-المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية:

تعنى هذه المديرية بكل ما يخص أعمال الصيانة الخاصة بالتجهيزات الطبية لها مثل الأسرة وحوامل السيروم... إلخ يرأسها المدير الفرعي لصيانة التجهيزات الطبية وتنقسم حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 20/12/2009 المنبثق من المرسوم التنفيذي رقم 140/07 المؤرخ في 19 ماي 2007. المتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوية

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

وتنظيمها وسيرها إلى مكتبين هما: ورشة صيانة التجهيزات الطبية، مكتب أمانة صيانة التجهيزات. وهي المديرية المسؤولة على صيانة العتاد الطبي الموجود في المؤسسة العمومية الاستشفائية وكذلك مراقبة الأجهزة في كل فترة لتجنب الأعطاب المستعجلة، وتسير من طرف المسؤول المتصرف رئيسي.

الفرع الثاني منهج ومتغيرات الدراسة ونموذجها

1- منهج الدراسة

إستخدما الأسلوب الوصفي والمقاربة التحليلية تبعا لطبيعة الأبحاث والأهداف التي نرغب في بلوغها، والتي تتيح وصف الظاهرة قيد الدراسة وتحليل معطياتها والكشف عن العلاقات بين عناصرها والتوقعات وإنعكاساتها. ويُقصد بالمنهج الوصفي بأنه أسلوب بحثي يهدف إلى دراسة الظاهرة وصفا دقيقا وشاملا والتعبير عنها بطريقة كمية وكيفية. ويحظى هذا الأسلوب بقيمة جوهرية في الأبحاث التعليمية حيث يعد من أكثر المناهج إستخداما في هذا النوع من البحوث.

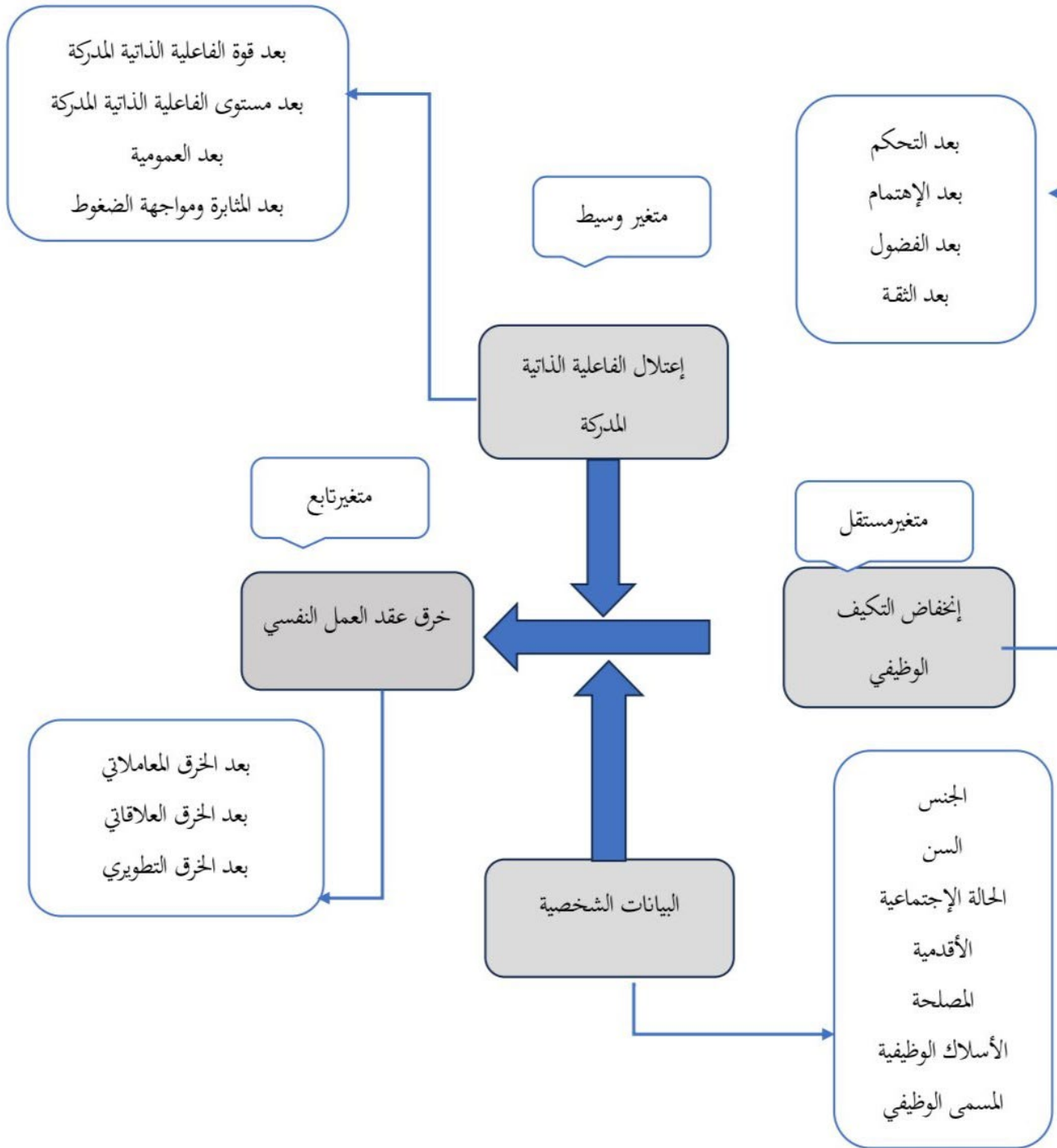
2- متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: متغير التكيف الوظيفي بأبعاده الأربعة وهي: بعد الاهتمام، بعد التحكم، بعد الفضول، بعد الثقة.
المتغير: التابع: متغير خرق عقد العمل النفسي بأبعاده الثلاث وهي: بعد الخرق المعاملاتي، بعد الخرق العلاقي، بعد الخرق التطويري.
المتغير الوسيط: متغير الفاعلية الذاتية المدركة بأبعاده الأربع وهي: بعد قوة الفاعلية الذاتية، بعد مستوى الفاعلية الذاتية، بعد العمومية، بعد المثابة ومواجهة الضغوط.

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

3- نموذج الدراسة:

الشكل رقم (02-02): نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الفرع الثالث: طريقة و مجتمع وعينة الدراسة

1-طريقة إجراء الدراسة:

أجريت الدراسة خلال العام الدراسي 2025 - 2026 مابين دراسة أكاديمية وميدانية ،وذلك بعد إختيار الموضوع وعرضه على الهيئة العلمية للقسم لئيلها الموافقة، حيث كان التركيز منصباً على الجانب النظري بجمع المصادر من المؤلفات والمقالات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ،فضلاً عن تجهيز معطيات لاستبيانات لإسقاط مانوقش في الجزء النظري واقعياً.وبعد ذلك، تم إعداد الاستبيان النهائي وتوزيعه على عينة من الموظفين من المؤسسة العمومية الإستشفائية بالقرارة 120 سرير .

2-عينة الدراسة

وفي الجانب الميداني، تم إعداد أداة الاستبيان بالاستناد إلى ما تم التوصل إليه في الجانب النظري، بهدف تطبيق المفاهيم المدروسة على أرض الواقع. وبعد الانتهاء من تصميم الاستبانة في صورتها النهائية، تم توزيعها على عينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

لاختبار وساطة اعتلال الفاعلية الذاتية في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة حيث شملت العينة على (110) موظفاً تم اختيارهم عشوائياً .

وقد تم توزيع الاستبيان بعد ذلك على العينة المستهدفة وفق المعطيات التالية.

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

تم الإعتماد في هذه الدراسة على الإستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وفق طريقة منهجية ، تمثلت فيما يلي :

الفرع الأول: خطوات إعداد الإستبيان

- الاطلاع على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة والاستفادة منها في إعداد الاستبيان وصياغة فقراته بما يتناسب مع الدراسة
 - استشارة المشرف في تحديد محاور الاستبيان وصياغة فقراته بشكل علمي دقيق .
 - تحديد المحاور الرئيسية التي يتضمنها الاستبيان، و الفقرات المناسبة لكل محور .
 - تصميم الاستبيان في صورته الأولية (انظر الملحق).
 - مراجعة الاستبيان من طرف المشرف وإجراء التعديلات اللازمة عليه.
 - عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين من أساتذة الكلية .
- تم توزيع الاستبيان على العينة المستهدفة وفق المعطيات الآتية:

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الجدول رقم (02-03) : معطيات توزيع الاستبيان

غير مسترجعة	المسترجعة	الموزعة	الإستبانات
12	102	110	العدد %
0.12	0.93	100	النسبة %

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثاني: محتوى الإستبيان

اشتملت الاستبانة في صورتها النهائية على الأقسام والمحاور التالية:

الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية لأفراد العينة المتمثلة في: الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، الاقدمية، المؤهل العلمي، المصلحة، الاسلاك الوظيفية، المسمى الوظيفي.

الجزء الثاني: يشتمل على فقرات الاستبيان، ويتضمن:

- **المحور الاول:** ويتعلق التكيف الوظيفي: و المتمثلة في: بعد الاهتمام والذي يحتوي على 5 عبارات، بعد التحكم فيحتوي على 5 عبارات، بعد الفضول لذي يحتوي على 5 عبارات، بعد الثقة والذي يحتوي على 5 عبارات.
- المحور الثاني:** ويتعلق خرق عقد العمل النفسي: و المتمثلة في بعد الخرق المعاملاتي والذي يحتوي على 5 عبارات، بعد الخرق العلاقائي و الذي يحتوي على 5 عبارات، بعد الخرق التطويري و الذي يحتوي على 5 عبارات
- المحور الثالث:** ويتعلق اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة: و المتمثلة في، بعد قوة الفاعلية الذاتية والاداء والذي يحتوي على 5 عبارات، بعد مستوى الفاعلية الذاتية الذي يحتوي على 5 عبارات، بعد العمومية الذي يحتوي على 5 عبارات، بعد المثابرة ومواجهة الضغوط والذي يحتوي على 5 عبارات .

وللإجابة على العبارات بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس " ليكارت" ذو 5 درجات كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم (02-04) : قائمة التقييط حسب مقياس ليكارت الخماسي

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الإستبانات
1	2	3	4	5	الدرجة

المصدر: من إعداد الطالبة

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

وقد تم تحديد طول الخاليا في مقياس ليكارت الخماسي من خلال المدى بين درجات المقياس (4=1-5) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.80=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية وهكذا أصبح الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخاليا كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-05) : مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات

المجال	الاتجاه العام
(1.8 - 01)	منخفض جدا
(2.6 - 1.8)	منخفض
(3.4 - 2.6)	متوسط
(4.2 - 3.4)	مرتفع
(05 - 4.2)	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث: قياس ثبات أداة الدراسة (الاستبيان)

فالأداة تُعد صادقة عندما تتمكن من تقديم بيانات حقيقية تعكس ما يسعى الباحث إلى قياسه فعليًا. فعلى سبيل المثال، إذا كان الهدف هو قياس مستوى التحصيل الدراسي في مادة معينة، فإن صدق الأداة يتمثل في قدرتها على تقييم ذلك التحصيل بصورة صحيحة وتوفير نتائج تعبر عنه بدقة. وبذلك فإن الصدق يدل على صلاحية المقياس وملاءمته لقياس السمة أو الظاهرة المستهدفة.¹

الجدول رقم (02-06) نتائج اختبار الفاكرومباخ

المحاور	العبارات	القيمة
انخفاض التكيف الوظيفي	20	0.794
وخرق عقد العمل النفسي	15	0.898
الفاعلية الذاتية المدركة	20	0.761

المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SMART PLS4

¹ - بشة حنان، بوعموش نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، العدد 02، المجلد 03، جامعة الصديق

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

وبين الجدول السابق أن المعامل الفاكرومباخ لمحور الدراسة، أكبر من 70% مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي والثبات.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة

سنتطرق خلال هذا المبحث الى استعراض خصائص الدراسة والتعرف على اتجاهات اراء المستجوبين حول متغيرات الدراسة والمتمثلة في انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، الفاعلية الذاتية المدركة، وصولا الى اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة:

الفرع الأول: توزيع أفراد العينة حسب الجنس والسن والحالة الاجتماعية

سنتطرق خلال هذا المطلب الى عرض أهم الخصائص الشخصية لعينة الدراسة.

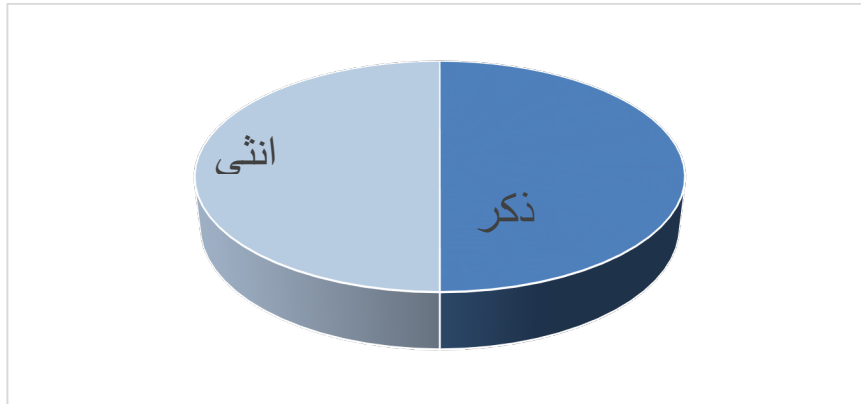
1. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس: من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي:

الجدول رقم (02-07): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
ذكر	45	50,0
انثى	45	50,0
المجموع	90	100,0

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (02-03) : تكرارات أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبته (50%) من مجتمع الدراسة من الذكور والبالغ عددهم 45 وتمثل نسبة (50%) من الإناث والبالغ عددهم 45 ومنه نلاحظ أنه لا يوجد فرق بين النسبتين، ويعود ذلك إلى طبيعة و مجال عمل المؤسسة.

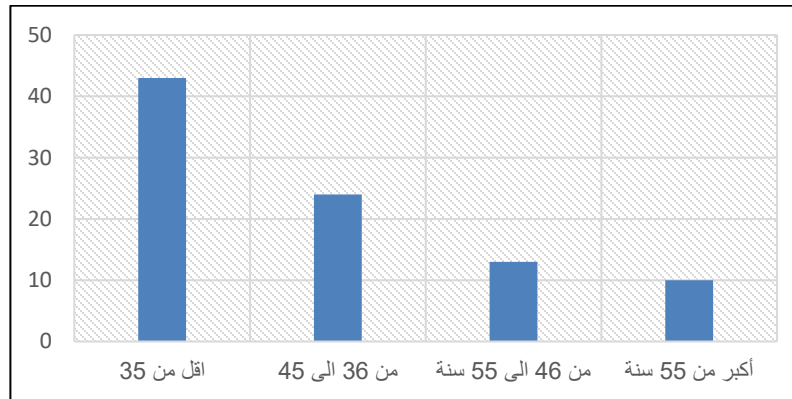
2. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية السن: من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي:

جدول (02-08): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

السن (سنة)	التكرار	النسبة
اقل من 35	43	47,8
من 36 الى 45	24	26,7
من 46 الى 55 سنة	13	14,4
أكبر من 55 سنة	10	11,1
Total	90	100,0

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل (02-04) : تكرارات أفراد العينة حسب السن



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابق، أن نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم 30 سنة بلغت (47.8%) و البالغ عددهم 43 فرد وبلغ عدد الأفراد الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 45 سنة 24 أي ما نسبته (26.7%) وبلغت

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

نسبة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 46 الى 55 سنة (14.4 %) وتمثل نسبة الافراد الذين تقل اعمارهم عن 55 سنة (11.1%).

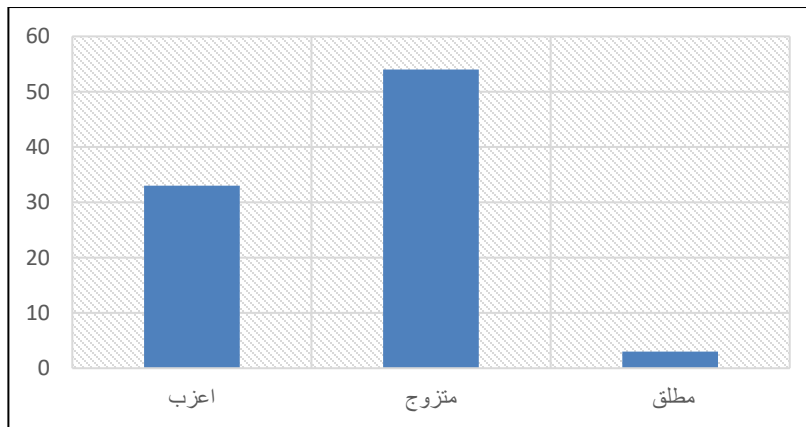
3. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الحالة الاجتماعية : من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول (02-09): توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة	التكرار	النسبة
اعزب/ عزباء	33	36,7
متزوج	54	60,0
أرمل	3	3.3
Total	90	100

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل (02-05) : تكرارات أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية



المصدر : من مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نلاحظ أن غالبية افراد العينة هم ضمن فئة متزوج وهم يمثلون 60% والبالغ عددهم 54، وبلغ عدد الافرد الذين هم ضمن فئة اعزب 33 وهم يمثلون مانسبته 36.7% وبلغت نسبة الافراد الذين هم ضمن فئة مطلق 3.3% والبالغ عددهم 3.

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية والمؤهل العلمي

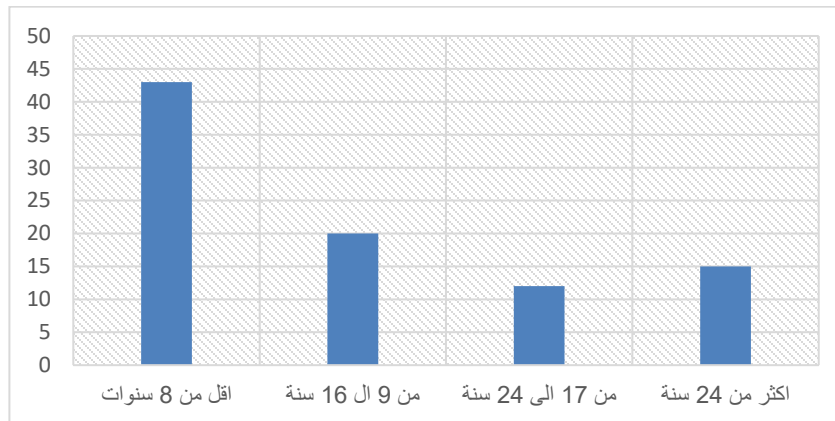
1. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الأقدمية : من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول رقم (02-10): تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

النسبة	التكرار	الفئة
47,8	43	اقل من 8 سنوات
22,2	20	من 9 ال 16 سنة
13,3	12	من 17 الى 24 سنة
16,7	15	اكثر من 24 سنة
100,0	90	Total

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (02-06): تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الشكل أعلاه، نجد أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية تتراوح مدة خبرتهم اقل من 8 سنوات ، إذ تمثل نسبة 47.8% من مجموع الأفراد والبالغ عددهم 43، في حين نجد فئة الافراد الذين تتراوح مدة خبرتهم من 9 الى 16 سنة تمثل نسبة 22.2% والبالغ عددهم 20 فرد بينما الفئة التي تفوق مدة خبرتها عن 24 سنة جاءت في المرتبة ما قبل

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الأخيرة بنسبة 16.7% والبالغ عددهم 15 فرد اما النسبة الاخيرة فتمثلت في الفئة تتراوح سنوات خدمتهم من 17 الى 24 سنة حيث تمثل نسبته 13.3% والبالغ عددهم 12.

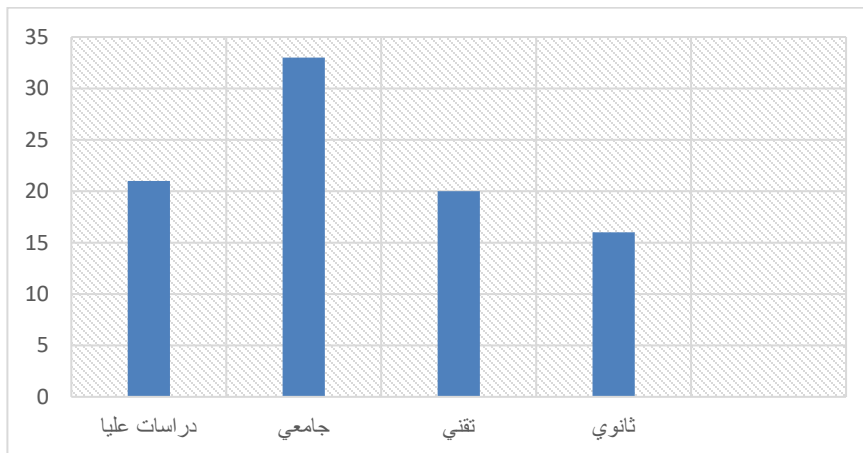
2. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المؤهل العلمي : من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول رقم (02-11): تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة
دراسات عليا	21	23,3
جامعي	33	36,7
تقني	20	22,2
ثانوي	16	17,8
Total	90	100,0

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم (02-07): تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل أعلاه، نجد أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية هم ضمن فئة جامعي (ليسانس _ ماستر) والبالغ عددهم 33 و يمثلون 36.7% من المجتمع مما يعكس أن أغلب الأفراد محل الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي وتليهم فئة الافراد ذوى مستوى الدراسات العليا والبالغ عددهم 21 ويمثلون 23.3% هو ما يدل

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

على وجود شريحة معتبرة ذات تكوين أكاديمي متقدم، في حين نجد فئة تقنيين (تقني وتقني سامي) يمثلون 122.2% والبالغ عددهم 20 فرد ما يشير إلى حضور مهم للتكوين المهني والتقني في تركيبة العينة و يمثل الافراد من مستوى ثانوي مناسبة 17.8% والبالغ عددهم 16 فرد مما يعكس تراجع تمثيل المستويات التعليمية الأقل مقارنة بالمستويات الأعلى.

الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة حسب المصلحة والمسمى الوظيفي

1. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المصلحة:

الجدول رقم (02-12) توزيع عينة الدراسة حسب المصلحة

النسبة	التكرار	
8,9	8	الامومة
16,7	15	طب الاطفال
6,7	6	الطب الداخلي
7,8	7	الاسعجالات
8,9	8	تصفية الدم
3,3	3	الجراحة
4,4	4	العمليات
4,4	4	الاشعة
4,4	4	المخبر
3,3	3	حقن الدم
6,7	6	الامانة العامة
1,1	1	الرقمنة
2,2	2	المديرية الفرعية للمورد البشري والمنازعات
5,6	5	المديرية الفرعية للمالية والوسائل
1,1	1	المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية
6,7	6	مكتب الوقاية وعلم الاوبئة
2,2	2	الصيدلة

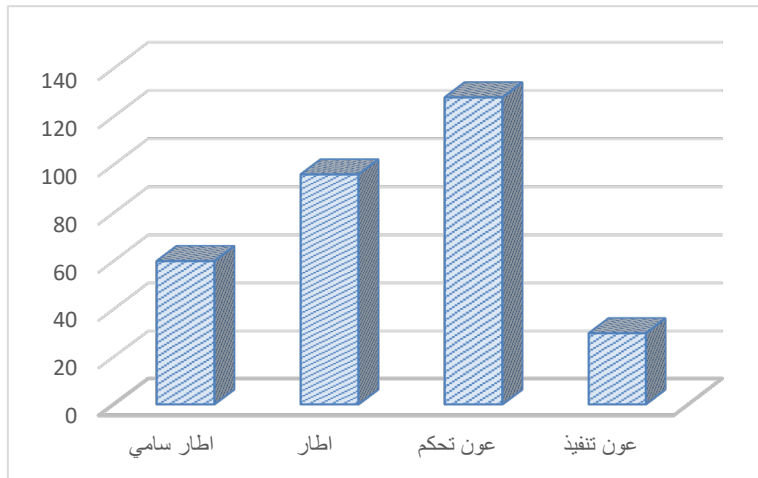
الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

5,6	5	18
100,0	90	Total

المصدر من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS

الشكل رقم (02-08) توزيع عينة الدراسة حسب المسمى الوظيفي



المصدر من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تُبرز النتائج وجود تباين واضح في توزيع التكرارات بين مختلف المصالح، حيث احتل قسم طب الأطفال المرتبة الأولى بنسبة 16,7%، مما يعكس حجم النشاط أو الإقبال الكبير على خدماته مقارنة ببقية الأقسام. كما جاءت مصلحتي الأمومة وتصفية الدم في مرتبة متقاربة بنسبة 8,9% لكل منهما، وهو ما يشير إلى أهمية الخدمات الصحية المرتبطة بالرعاية المستمرة والحالات المزمنة. في حين سجلت مصالحة الاسعجالات نسبة 7,8%، وهو ما يعكس دورها الحيوي في استقبال الحالات الطارئة. بالمقابل، تراجعت نسب بعض المصالح مثل الرقمنة والمديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية إلى 1,1% فقط، ما يدل على محدودية نشاطها مقارنة بالمصالح العلاجية. إجمالاً، توضح هذه المعطيات أن أغلب التكرارات تتركز في الأقسام ذات الطابع العلاجي المباشر مقابل انخفاضها في الأقسام الإدارية والتقنية

الأسلاك الادارية : من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرجنا الجدول التالي :

الجدول رقم (02-13): توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

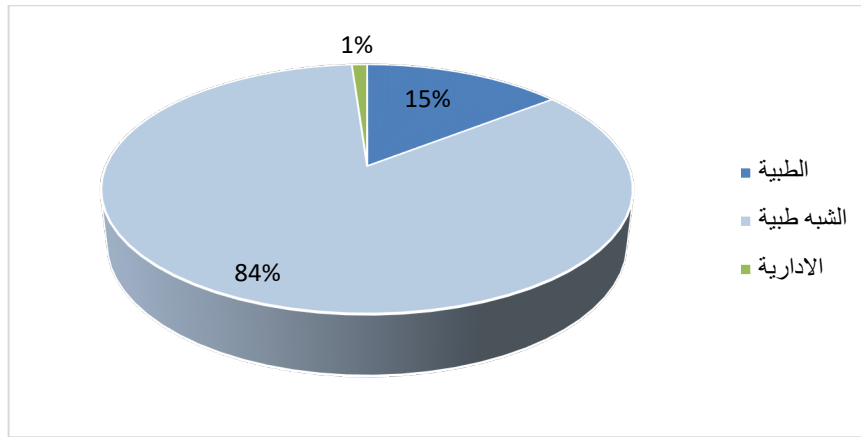
الجنس	التكرار	نسبة
الطبية	13	14,4
الشبه طبية	76	84,4

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الادارية	1	1,1
Total	90	100,0

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم (02-09) : تكرارات أفراد العينة حسب الجنس



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول والشكل أعلاه أن نسبته (84.4%) من مجتمع الدراسة من فئة الشبه الطبي والبالغ عددهم 76 وتمثل نسبة (14.4%) من فئة الطبية والبالغ عددهم 13 حيث تُظهر النتائج المتعلقة بالتوزيع المهني هيمنة واضحة للفئة شبه الطبية التي سجلت أعلى تكرار بـ 76 حالة، ما يعكس أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الطاقم شبه الطبي مقارنة بباقي الفئات. في المقابل، جاءت الفئة الطبية بعدد أقل بكثير بلغ 13 حالة، وهو ما يشير إلى محدودية تمثيل الأطباء داخل العينة المدروسة. أما الفئة الإدارية فقد سجلت أدنى قيمة بحالة واحدة فقط، مما يدل على ضعف حضورها مقارنة بالفئتين الأخريين. وبشكل عام، يبرز هذا التوزيع تركّزًا كبيرًا في الجانب شبه الطبي مقابل انخفاض واضح في التمثيل الطبي والإداري .

2. توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المسمى الوظيفي : من مجموع 90 استمارة تم معالجتها، استخرنا الجدول التالي :

الجدول رقم (02-14) : تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المصلحة	التكرار	النسبة
طبيب مختص	5	5,6

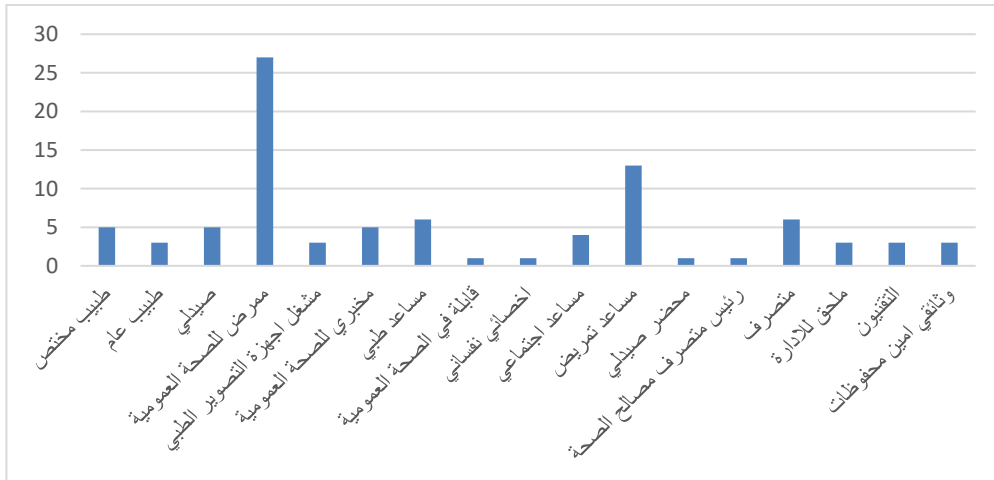
الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

3,3	3	طبيب عام
5,6	5	صيدلي
30,0	27	ممرض للصحة العمومية
3,3	3	مشغل اجهزة التصوير الطبي
5,6	5	مخبري للصحة العمومية
6,7	6	مساعد طبي
1,1	1	قابلة في الصحة العمومية
1,1	1	اخصائي نفسي
4,4	4	مساعد اجتماعي
14,4	13	مساعد تمريض
1,1	1	محضر صيدلي
1,1	1	رئيس متصرف مصالح الصحة
6,7	6	متصرف
3,3	3	ملحق للإدارة
3,3	3	التقنيون
3,3	3	وثائقي امين محفوظات
100	90	Total

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الشكل رقم (02-10): تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.



المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل توزيع افراد العينة حسب المستوى الوظيفي ، حيث ان غالبية افراد العينة ضمن فئة ممرض للصحة العمومية و يمثلون 30% والبالغ عددهم 27 ثم فئة مساعد تفرير والذين يمثلون 14.4% والبالغ عددهم 13 فرد، ونجد فئة الافراد الذين ينتمون الى متصرف يمثلون 6.7% من مجتمع المدروس والبالغ عددهم 6 افراد ، وسجلت الفئة الاقل لدى فئة قابلية في الصحة و اخصائي نفسي و محضر صيدلاني ورئيس متصرف مصالح الصحة حيث يمثلون 1.1%.

المطلب الثاني: دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول محاور الاستبيان

الفرع الأول : دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول محور انخفاض التكيف الوظيفي

نستعرض آراء اتجاه أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتكون هذا المحور من الابعاد التالية الاهتمام، التحكم، الفضول، هوية الثقة.

الجدول رقم (02-15) اتجاه اراء المستجوبين حول محور انخفاض التكيف الوظيفي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	أجد صعوبة في تعديل سلوكي بما يتناسب مع طبيعة العمل ومتطلباته.	3,64	1,095	موافق	08

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

06	موافق	1,040	3,66	يقل اهتمامي ببناء علاقات إيجابية مع الزملاء والمرضى محدودا	2
09	موافق	1,075	3,63	يقل اهتمامي بقيم العمل مع الحفاظ على قيمتي الشخصية.	3
12	موافق	1,051	3,54	يكون اهتمامي محدودا عند مواجهة تحديات أو مشكلات جديدة في العمل	4
03	موافق	0,950	3,80	أجد صعوبة في متابعة مدى توافق أدائي مع متطلبات العمل.	5
19	موافق	1,164	3,09	أشعر بثقل المسؤولية في معالجة المشكلات والتحديات التي أوجهها في بيئة العمل	6
17	موافق	2,320	3,37	أواجه صعوبة في السيطرة على مهامتي الوظيفية في وجود ضغوط العمل	7
20	محايد	1,192	2,80	أتردد أحيانا في اتخاذ القرارات أثناء ضغط العمل وعند حدوث الأزمات	8
15	موافق	1,078	3,39	أجد صعوبة في تنظيم وقتي لإنجاز متطلبات المهام الإدارية ومتطلبات المرضى	9
16	موافق	1,192	3,17	أجد صعوبة في ضبط انفعالي عندما أتعرض لمواقف ضغط داخل العمل	10
20	موافق	1,129	2,51	أبحث بشكل محدود عن أساليب جديدة لتطوير أدائي الوظيفي الإداري والصحي	11
05	موافق	0,895	3,69	يقل اهتمامي بمتابعة المستجدات المهنية والطبية لتطبيقها في العمل.	12
07	موافق	0,825	3,64	أجد صعوبة في اكتشاف حلول مبتكرة عند مواجهة مشكلات جديدة	13
02	موافق	0,990	3,82	نادرا ما أشارك النقاشات المهنية أو تبادل الخبرات مع الزملاء في المستشفى	14
04	موافق	0,981	3,73	نادرا ما أبادر إلى طرح أفكار جديدة لتحسين سير العمل	15
01	موافق	0,964	3,94	أشعر بعدم الثقة في قدرتي على أداء مهامتي الوظيفية بكفاءة واستقلالية	16
11	موافق	0,926	3,60	يتنبأني تردد عند مواجهة الحالات الطارئة أو التحديات المفاجئة في المستشفى.	17
13	موافق	1,134	3,52	أشعر بأن مهاراتي وخبراتي غير كافية للتعامل مع بعض المهام الصعبة	18
14	موافق	1,107	3,43	أجد صعوبة في تحمل المسؤوليات الكبيرة أثناء العمل	19

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

20	أشعر أحياناً بأن قدراتي المهنية لا تمكنني من التعامل بثقة مع متطلبات العمل	3,63	1,065	موافق	10
التكيف الوظيفي		3,48	0,482	موافق	

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

تضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور التكيف الوظيفي بلغ (3.48)، وهي قيمة تقع ضمن المجال (3.41-4.20)، مما يدل على اتجاه آراء المستجوبين نحو درجة الموافقة. كما تشير قيمة الانحراف المعياري البالغة (0.482) إلى عدم وجود تشتت كبير في إجابات أفراد العينة حول فقرات هذا المحور.

كما نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور تراوحت بين (2.80) و(3.94)، وهي قيم تعكس توجه آراء المستجوبين بين درجتي الموافقة والحياد. وقد سجلت العبارة التي تنص على: «أشعر بعدم الثقة في قدرتي على أداء مهام الوظيفية بكفاءة واستقلالية» أعلى متوسط حسابي بلغ (3.94)، مما يدل على ارتفاع مستوى الموافقة عليها من قبل أفراد العينة. أما بقية العبارات فقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.09) و(3.82)، وهو ما يشير إلى اتجاه الإجابات نحو الموافقة والحياد. في المقابل، جاءت العبارة التي تنص على: «أتردد أحياناً في اتخاذ القرارات أثناء ضغط العمل وعند حدوث الأزمات» في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.80) وانحراف معياري قدره (1.192)، حيث اتجهت آراء المستجوبين بشأها نحو درجة الحياد، ان التكيف الوظيفي ليس مجرد قدرة فردية، بل هو نتاج تفاعل بين عوامل شخصية (مثل الكفاءة الذاتية والثقة بالنفس) وعوامل تنظيمية (مثل بيئة العمل، الدعم الإداري، وضغط العمل). وعليه، فإن ارتفاع المتوسط في البنود ذات الصياغة السلبية يشير إلى أن العينة قد تعاني من نقص نسبي في الموارد النفسية والمهنية الداعمة للتكيف.

الفرع الثاني : دراسة اتجاه آراء المستجوبين حول محور خرق عقد العمل النفسي

نستعرض آراء اتجاه أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتكون هذا المحور من الأبعاد التالية الخرق المعاملاتي، الخرق العقلائي، الخرق التطويري.

الجدول رقم (02-16): اتجاه آراء المستجوبين حول محور خرق عقد العمل النفسي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بالوعود المتعلقة بالرواتب أو المكافآت كما توقعت	2,91	1,177	محايد	07
2	أشعر أن المزايا المالية أو الحوافز لم تُنفذ كما وُعدنا بها	2,73	1,110	محايد	08
3	أعتقد أن الالتزامات المادية التي توقعتها من المؤسسة لم تتحقق	2,94	1,181	محايد	06

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سريـر بالقرارة

02	محايد	1,124	3,08	أشعر أن حقوقي المالية أو التعاقدية لم تُراعَ بشكل كامل	4
01	محايد	1,046	3,09	أشعر أن الالتزامات قصيرة المدى المتعلقة بالعمل لم تُنفَّذ كما هو متوقع	5
15	محايد	1,192	2,48	أشعر أن المؤسسة لم تحافظ على الدعم المعنوي أو التقدير الذي كنت أتوقعه	6
04	محايد	1,151	2,98	أشعر بعدم الوفاء بالوعود المتعلقة بالاحترام والتعامل المهني	7
13	محايد	1,203	2,63	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بتوفير بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون	8
03	محايد	1,161	3,00	أشعر أن العلاقات المهنية لم تتوافق مع توقعاتي	9
05	محايد	1,135	2,94	أشعر بأن المؤسسة لم تحافظ على أمني الوظيفي المتوقع	10
14	محايد	1,195	2,62	أشعر أن المؤسسة لم توفر لي فرص التدريب والتطوير المتوقعة	11
11	محايد	1,156	2,63	أشعر أن فرص الترقّي والتطور المهني لم تتحقق كما وُعدنا بها	12
12	محايد	1,128	2,62	أشعر أن الدعم المهني المستمر لتطوير قدراتي لم يكن كافياً	13
10	محايد	1,154	2,64	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بتعزيز قدراتي ومهاراتي كما كان متوقعاً	14
09	محايد	1,167	2,69	أشعر أن الالتزامات المتعلقة بتطوير مهاراتي لم تُوفّر كما كان متوقعاً	15
		0.780	2.80	خرق عقد العمل النفسي	

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور خرق عقد العمل بلغ (2.80) وهي قيمة تدرج ضمن المجال (2.61-3.41) والتي تتجه الى درجة محايد، كما نلاحظ عدم وجود تشتت كبير في لآراء المستجوبين حول فقراته، ويظهر ذلك من خلال قيمة الانحراف المعياري الذي يساوي (0.780).

ونلاحظ أن قيم المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المحور تراوحت بين القيمة (2.48) والقيمة (3.09)، وهي قيم تعكس بأن آراء المستجوبين كانت تتجه الى محايد؛ بحيث كانت أعلى قيمة للعبارة رقم 02 والتي تنص على " أشعر أن الالتزامات قصيرة المدى المتعلقة بالعمل لم تُنفَّذ كما هو متوقع" اما باقي العبارات فكانت قيمها تتراوح بين 2.48 و 3.08 , وهي تتجه

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الى درجة محايد، في حين كانت العبارة رقم 06 في المرتبة الأخير والتي تنص على " أشعر أن المؤسسة لم تحافظ على الدعم المعنوي أو التقدير الذي كنت أتوقعه" بمتوسط حسابي 2.48 وانحراف معياري 1.192 وهي تتجه الى درجة محايد. يمكن تفسير هذا المستوى بأنه يعكس وجود فجوة إدراكية متوسطة بين ما يتوقعه العاملون من المؤسسة وما يعتقدون أنه تم تحقيقه فعليًا، فإن إدراك الموظف لعدم تحقق الوعود يؤدي إلى حالة من "الخرق النفسي"، حتى لو لم يكن هناك خرق رسمي للعقد الوظيفي.

الفرع الثالث : دراسة اتجاه اراء المستجوبين حول محور الفاعلية الذاتية المدركة.

نستعرض آراء أفراد العينة من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ويتكون هذا المحور من لأبعاد قوة الفاعلية الذاتية، مستوى الفاعلية الذاتية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط.

الجدول رقم (02-17): اتجاه اراء المستجوبين حول محور الفاعلية الذاتية المدركة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	أجد صعوبة في بذل الجهد عند الفشل	3,21	1,147	محايد	14
2	تنخفض ثقتي بنفسي عند مواجهة الضغوط المهنية	3,69	0,944	موافق	04
3	أشعر أن قدراتي أحيانا غير كافية مع التعامل مع بعض المواقف المهنية	3,14	1,117	محايد	15
4	لدي شك في قدرتي على النجاح في المهام الصعبة	3,84	0,810	موافق	01
5	أشعر بالإحباط بسرعة عندما لا أحقق نتائج جيدة في العمل	3,33	1,112	محايد	11
6	أواجه صعوبة في إنجاز المهام عندما تكون معقدة أو تتطلب جهدًا عاليًا.	3,23	1,061	محايد	13
7	أشعر بعدم الكفاءة في مواجهة بعض المواقف الصعبة	3,63	0,930	موافق	06
8	لديا صعوبة في إتمام المهام التي تتطلب تركيزًا أو مهارة عالية	3,67	0,948	موافق	05

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سريير بالقرارة

08	موافق	1,056	3,48	أشعر أحيانا أن تحقيق الأهداف المطلوبة يفوق قدراتي	9
19	موافق	1,194	2,97	أبتجب أحيانا القيام بالمهام التي أعتقد أنها تتجاوز قدراتي المهنية	10
16	محايد	1,067	3,09	أرى أن الانتقال من مهمة إلى أخرى يكون محدودا أحيانا	11
02	موافق	0,892	3,72	أواجه صعوبة في الاستفادة من خبراتي السابقة عند مواجهة مواقف جديدة	12
18	محايد	1,151	3,02	تتركز ثقتي بنفسي في نوع معين من المهام	13
10	موافق	1,122	3,43	قدراتي في التعامل مع مختلف التحديات داخل المؤسسة محدودة	14
09	موافق	1,124	3,48	أشعر أن قدرتي على النجاح في العمل تقتصر على نوع محدد من المهام	15
17	محايد	1,248	3,06	ينخفض استمراري في العمل عند مواجهة الضغوط	16
03	موافق	0,990	3,69	أستسلم بسرعة عند مواجهة الضغوط	17
07	موافق	0,972	3,57	أتوقف أحيانا عن إتمام المهام الصعبة	18
12	محايد	1,073	3,29	أعتقد أنني لا أستطيع تحقيق الأهداف في وجود صعوبات كبيرة.	19
20	محايد	1,229	2,80	يقل تركيزي في العمل عندما أتعرض لضغوط مهنية كبيرة	20
موافق		0.681	3.40	الفاعلية الذاتية المدركة	

المصدر : من إعداد الطالبة بالإعتماد على مخرجات برنامج *spss*

يتضح من خلال الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمحور الفاعلية الذاتية بلغ (3.40)، وهي قيمة تقع ضمن المجال (3.41-4.20)، مما يدل على اتجاه آراء المستجوبين نحو درجة الموافقة. كما تشير قيمة الانحراف المعياري المقدرة بـ(0.681) إلى وجود قدر من التشتت في آراء أفراد العينة حول فقرات هذا المحور.

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

كما نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لعبارات المحور تراوحت بين (2.80) و(3.84)، وهي قيم تعكس توجه آراء المستجوبين بين الحياد والموافقة. وقد سجلت العبارة رقم (04) أعلى متوسط حسابي بلغ (3.84)، وهي العبارة التي تنص على "لدي شك في قدرتي على النجاح في المهام الصعبة". أما بقية العبارات فقد تراوحت متوسطاتها الحسابية بين (3.72) و(2.80)، بما يعكس اتجاه الإجابات نحو الحياد والموافقة. في حين جاءت العبارة رقم (20) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.80) وانحراف معياري بلغ (1.229)، وهي العبارة التي تنص على "يقل تركيزي في العمل عندما أتعرض لضغوط مهنية كبيرة"، حيث اتجهت آراء المستجوبين بشأنها نحو درجة الحياد.

المبحث الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

المطلب الأول: تحليل النموذج القياسي:

الفرع الأول: مؤشرات الاتساق الداخلي:

لتأكد من ثبات الدراسة في برجة المعادلات البنائية تجري الاختبارات التالية:

1- معامل التشبع: (Factor Loadings) FL ويقصد به مؤشر التوافق وانسجام العبارات مع بعضها البعض، وحتى نستطيع اعتماد العبارة في القياس يجب أن يكون لها FL يفوق على الأقل 70%

2- الموثوقية المركبة: (Composite Reliability) CR حيث تشترط قيمة أكبر من 0.7 وهي تقيس

المحور ككل، وليس كل عبارة على حدي كما هو الحال على معامل التشبع. أي ¹¹ تشير إلى الاتساق الداخلي بين العبارات والمحور وهي شبيها الفاكرونباخ.

3- متوسط التباين المستخرج: (average variance extracted) AVE وهو مؤشر القيم المتوسطة الكبرى لحزم

المربعات للمؤشرات المرتبطة لنموذج، وحتى يتصف النموذج بصدق التقارب يجب أن يكون أكبر من 0.5 والجدول التالي يبين قيم هذه الاختبارات الثلاثة على النحو التالي:

الجدول رقم (02-18): معاملات الاتساق الداخلي

العبارة	FL	CR	AVE
التكيف الوظيفي			
VAR00009	0,383	0.861	0.557
VAR00010	0,274		
VAR00011	0,345		
VAR00012	0,221		
VAR00013	0,337		

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

		تخذف	0,424	VAR00014
		تخذف	0,149	VAR00015
		مقبولة	0,618	VAR00016
		تخذف	0,541	VAR00017
		تخذف	0,628	VAR00018
		تخذف	0,173	VAR00019
		تخذف	0,336	VAR00020
		تخذف	0,355	VAR00021
		تخذف	0,414	VAR00022
		تخذف	0,356	VAR00023
		تخذف	0,386	VAR00024
		مقبولة	0,597	VAR00025
		مقبولة	0,785	VAR00026
		مقبولة	0,712	VAR00027
		مقبولة	0,600	VAR00028

المصدر: بالاعتماد على مخرجات SMART PLS4

الجدول رقم (02-19) معاملات الاتساق الداخلي

خرق عقد العمل النفسي				
AVE	CR		FL	العبارة
0.509	0.837	تخذف	0,756	VAR00029
		تخذف	0,843	VAR00030
		تخذف	0,792	VAR00031
		تخذف	0,822	VAR00032
		تخذف	0,744	VAR00033
		مقبول	0,837	VAR00034
		مقبول	0,764	VAR00035
		مقبول	0,837	VAR00036

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

		تحذف	0,379	VAR00037
		مقبول	0,835	VAR00038
		مقبول	0,774	VAR00039
		مقبول	0,687	VAR00040
		مقبول	0,762	VAR00041
		مقبول	0,835	VAR00042
		تحذف	0,286	VAR00043

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SMART PLS

الجدول رقم (02-20) معاملات الاتساق الداخلي

الفاعلية الذاتية المدركة				
AVE	CR		FL	العبارة
0.619	0.919	تحذف	0,594	VAR00044
		مقبول	0,718	VAR00045
		مقبول	0,750	VAR00046
		تحذف	0,511	VAR00047
		تحذف	0,620	VAR00048
		تحذف	0,575	VAR00049
		تحذف	0,684	VAR00050
		تحذف	0,536	VAR00051
		مقبول	0,735	VAR00052
		تحذف	0,163	VAR00053
		تحذف	0,292	VAR00054
		تحذف	0,438	VAR00055
		تحذف	0,481	VAR00056
		مقبول	0.614	VAR00057
		تحذف	0,570	VAR00058
		تحذف	0,655	VAR00059

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

		تخذف	0,368	VAR00060
		تخذف	0,429	VAR00061
		تخذف	0,605	VAR00062
		تخذف	0,653	VAR00063

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SMART PLS4

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن قيم عبارات محاور الدراسة قد استوفت معيار قبول معاملات التشبع. كما تم حذف العبارات التي جاءت قيم تشبعها أقل من الحد المقبول البالغ 70%، وذلك بهدف تحسين مؤشر متوسط التباين المستخرج (AVE). والثبات والموثوقية وتحقق قدرتها على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة وكفاءة كما تم التحفظ عن بعض المؤشرات التي قيم تشبعهما محصور بين 0.4 و 0.7 لأن مؤشرات الاتساق الداخلي كانت في مستوى مقبول .

كما أظهرت نتائج الموثوقية المركبة (Composite Reliability) لمحاور الدراسة قيماً تجاوزت (0.70)، وهو ما يدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة مرتفعة من الثبات والموثوقية، وقدرتها على قياس المتغيرات محل الدراسة بدقة واتساق. كذلك بينت النتائج أن قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) تجاوزت الحد الأدنى المقبول والمقدر بـ (0.50) في جميع أبعاد الدراسة، مما يؤكد تحقق شرط صدق التقارب (Convergent Validity)، ويعكس جودة النموذج القياسي وملاءمته لأغراض الدراسة. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن نموذج الدراسة يتمتع بدرجة جيدة من الصدق والثبات، الأمر الذي يدعم صلاحية الأداة المستخدمة في اختبار فرضيات الدراسة وتحليل العلاقات بين متغيراتها.

الفرع الثاني. مؤشر التوافق Cross loading:

الجدول رقم (02-21): نتائج مؤشر التوافق Cross loading

خرق عقد العمل النفسي	الفاعلية الذاتية المدركة	التكيف الوظيفي	
-0,100	0,415	0,644	VAR00016
-0,154	0,484	0,679	VAR00025
-0,142	0,610	0,865	VAR00026
-0,139	0,592	0,866	VAR00027
-0,262	0,502	0,642	VAR00028
0,837	0,022	-0,222	VAR00034
0,764	0,061	-0,173	VAR00035
0,837	-0,015	-0,125	VAR00036
0,835	-0,067	-0,204	VAR00038
0,774	0,001	-0,163	VAR00039
0,687	0,075	-0,106	VAR00040
0,762	0,027	-0,137	VAR00042

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

0,091	0,718	0,439	VAR00045
0,171	0,750	0,452	VAR00046
-0,032	0,740	0,674	VAR00050
-0,035	0,735	0,462	VAR00052
-0,168	0,614	0,419	VAR00057

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SMART PLS4

يُعد مؤشر التوافق من المقاييس المعتمدة لتقييم درجة الاتساق والتجانس بين عبارات الدراسة، وذلك عبر فحص مدى قوة ارتباط كل عبارة بالبُعد أو المتغير الكامن الذي تنتمي إليه مقارنةً بارتباطها ببقية المتغيرات الأخرى. وكلما كان ارتباط العبارة بمحورها أكبر من ارتباطها بالمحاور الأخرى، عكس ذلك مستوى مرتفعاً من التوافق الداخلي بين العبارات. واستناداً إلى النتائج المتوصل إليها، يتبين أن جميع العبارات أظهرت ارتباطاً قوياً بمحاورها الخاصة، مما يؤكد جودة الاتساق الداخلي لأداة الدراسة.

الفرع الثالث: مؤشرات ارتباط النموذج القياسي HTMT:

الجدول رقم (02-22): مؤشر ارتباط HTMT:

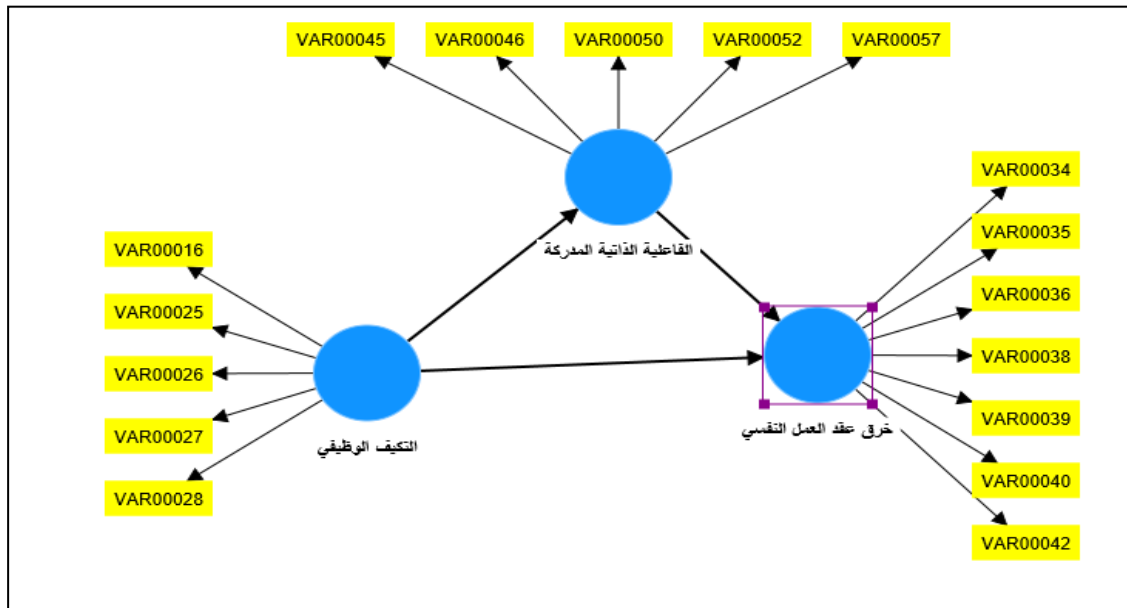
خرق عقد العمل النفسي	الفاعلية الذاتية المدركة	التكيف الوظيفي	
			التكيف الوظيفي
		0,878	الفاعلية الذاتية المدركة
	0,210	0,248	خرق عقد العمل النفسي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات Smart PLS4

للتأكد من تحقق الصدق التمايزي بين متغيرات الدراسة تم الاعتماد على معيار السمة الأحادية للارتباط (HTMT)، والذي يُستخدم لقياس متوسط الارتباط بين فقرات الأبعاد المختلفة في النموذج. ويُعتبر الصدق التمايزي متحققاً عندما تكون قيم مؤشر HTMT أقل من الحدود المقبولة التي تتراوح بين (0.85) و(0.90)، في حين تشير القيم التي تتجاوز هذه الحدود إلى وجود تداخل بين المتغيرات وعدم تميزها عن بعضها البعض.

ومن خلال نتائج الجدول السابق، نلاحظ أن قيمة HTMT بين التكيف الوظيفي والفاعلية الذاتية المدركة بلغت (0.878)، وهي قيمة تقع ضمن الحد المقبول، كما بلغت قيمة المؤشر بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي (0.248)، وبين الفاعلية الذاتية المدركة وخرق عقد العمل النفسي (0.210)، وهي قيم منخفضة نسبياً وتؤكد وجود تمايز واضح بين المتغيرات. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن جميع قيم مؤشر HTMT جاءت ضمن الحدود المقبولة، مما يدل على تحقق الصدق التمايزي وتمتع النموذج بدرجة جيدة من الجودة والملاءمة للتحليل.

الشكل رقم (02-11): نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصدق التقارب والتمايز



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SMART PLS4

المطلب الثاني: اختبار فرضيات الدراسة

سننظر قبل اختبار الفرضيات الى تقييم النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات جودة المطابقة وتمثل هذه المؤشرات في R^2 ، Q^2 ، F^2 وهي كما التالي:

الفرع الأول تقييم النموذج الهيكلي بالنسبة لمعامل الارتباط R ومؤشر معامل فيشر F^2 :

1- معامل الارتباط R :

يُعتبر معامل الارتباط من الأدوات الإحصائية المهمة التي تُستخدم للكشف عن طبيعة العلاقة وقوتها بين متغيرين. وفي هذه الدراسة تم توظيفه لقياس العلاقة بين متغير التكيف الوظيفي، والمتغير الوسيط المتمثل في الفاعلية الذاتية المدركة، إلى جانب المتغير التابع المتمثل خرق العقد العمل النفسي. وتتراوح قيم معامل الارتباط بين (-1) و $(+1)$ ، حيث تعبّر القيم الموجبة عن وجود علاقة طردية بين المتغيرات، بينما تشير القيم السالبة إلى علاقة عكسية، أما القيم القريبة من الصفر فتدل على ضعف العلاقة أو انعدامها. واعتماداً على تصنيف $Cohen$ (1988) "كوهين" ¹، يتم تفسير القيم المطلقة لمعامل الارتباط وفق مستويات محددة؛ إذ يُعد الارتباط قوياً جداً عندما تتراوح قيمته بين $(0.90-1.00)$ ، وقوياً إذا تراوح بين $(0.70-0.89)$ ،

1-مومن بكوش، وأحمد فرحات، معامل الارتباط الخطي البسيط " بيرسون " والاختبارات البديلة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، 16 (02) (2023)

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

ومتوسطاً بين (0.50-0.69)، وضعيفاً بين (0.30-0.49)، في حين تشير القيم الواقعة بين (0.00-0.29) إلى ارتباط ضعيف جداً.

الجدول رقم (02-23): نتائج اختبار معامل الارتباط

	R-square	R-square adjusted
الفاعلية الذاتية المدركة	0,529	0,524
خرق عقد العمل النفسي	0,487	0,481

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SMART PLS

يوضح الجدول السابق قيم معاملات الارتباط لمحاو الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بين انخفاض التكيف الوظيفي والفاعلية الذاتية المدركة 52.9% وهي علاقة موجبة ومتوسطة وتفسر انخفاض التكيف الوظيفي 52.4% من التغير الحاصل في الفاعلية الذاتية، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي 48.7% وهي تدل على أن العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق العقد النفسي موجبة ومتوسطة ويفسر التكيف الوظيفي 48.1% من التغير الحاصل في خرق عقد العمل النفسي.

2- مؤشر معامل التفسير F^2 :

وهو مؤشر يستخدم لمعرفة قوة وقدرة المتغير المستقل في التأثير على المتغير التابع أي معرفة مدى قوة تأثير متغير التكيف الوظيفي على الفاعلية الذاتية المدركة وخرق عقد العمل النفسي.

الجدول رقم (02-24): نتائج اختبار قوة التأثير F^2

معامل التأثير F^2 خرق العقد النفسي		
الملاحظة	F^2	
قوي	0.950	انخفاض التكيف الوظيفي
معامل التأثير F^2 الفاعلية الذاتية المدركة		
قوي	1.124	
		انخفاض التكيف الوظيفي

المصدر: من اعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج Smart PLS4

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيمة قوة التأثير F^2 لمتغير انخفاض التكيف الوظيفي على خرق العقد النفسي بلغ 0.950 وهي اكبر من 0,35 ومنه يمكن القول ان هناك تأثير قوي للتكيف الوظيفي على خرق عقد العمل النفسي،

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

وبلغت قيمة تأثير متغير انخفاض التكيف الوظيفي على اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بلغ 1.124 وهي أكبر من 0,35 ومنه يمكن القول ان هناك تأثير قوي للتكيف الوظيفي على اعتلال الفاعلية الذاتية.

الفرع الثاني: تقييم النموذج الهيكلي بالنسبة لمعامل مؤشر القدرة التنبؤية Q^2

1-مؤشر القدرة التنبؤية Q^2 :

يستخدم مؤشر (Q^2) لتقييم القدرة التنبؤية للنموذج الهيكلي ومدى كفاءته في تمثيل البيانات الميدانية بصورة دقيقة. ويعكس هذا المؤشر قدرة النموذج، من خلال العلاقات والمعلومات المعتمدة فيه، على تفسير المتغيرات وإعادة تقدير القيم المشاهدة بشكل موثوق. وتُعد قيمة (Q^2) دليلاً على جودة الملاءمة التنبؤية؛ إذ إن القيم الموجبة التي تتجاوز الصفر تشير إلى أن النموذج يمتلك قدرة تنبؤية مقبولة، بينما تدل القيم السالبة أو الأقل من الصفر على ضعف القدرة التنبؤية وعدم ملاءمة النموذج للتحليل. ويبين الجدول التالي نتائج مؤشر (Q^2) الخاصة بمحاور الدراسة.

الجدول رقم (02-25): نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q^2 :

مؤشر القدرة التنبؤية Q^2			
Q^2	SSO	SSE	
0,341	296,734	450,000	انخفاض التكيف الوظيفي
0,267	329,752	450,000	الفاعلية الذاتية المدركة
0,491	320,384	630,000	خرق عقد العمل النفسي

المصدر من اعداد الطالب بناء على مخرجات برنامج *Smart PLS4*

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان قيم Q^2 لمحاور الدراسة أكبر من الصفر وهذا يدل على ان النموذج له قدرة تنبؤية جيدة.

الفرع الثالث اختبار الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والفرضية الرئيسية:

1- اختبار الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة

الفرضية الفرعية الاولى: توجد أثر بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة؟

الفرضية الفرعية الثانية هل يوجد أثر لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) على انخفاض التكيف الوظيفي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة؟

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

الفرضية الفرعية الثالثة يوجد أثر انخفاض التكيف الوظيفي على لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة؟

الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة بأبعادها (مستوى، قوة الفاعلية، العمومية، المثابرة ومواجهة الضغوط) على خرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة؟

سنقوم باختبار فرضيات الدراسة عند مستوى المعنوية 0.05 بالاعتماد على مخرجات برنامج *SMART PLS* ، والنتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02-26): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الأولى و الثانية و الثالثة والرابعة.

القرار	<i>P values</i>	<i>T statistics</i> (<i> O/STDEV </i>)	<i>Standard deviation</i> (<i>STDEV</i>)	<i>Sample mean</i> (<i>M</i>)	<i>Original sample</i> (<i>O</i>)	
مقبولة	0,008	2,660	0,158	0,477	0,420	انخفاض التكيف الوظيفي - < خرق عقد العمل النفسي
مقبولة	0,000	19,158	0,038	0,761	0,727	اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة - < التكيف الوظيفي
مقبولة	0,000	12,277	0,055	0,703	0,679	انخفاض التكيف الوظيفي - < اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة
مقبولة	0,035	2,114	0,183	0,323	0,388	اعتلال لفاعلية الذاتية المدركة - < خرق عقد العمل النفسي

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات *Smart PLS4*

- في وجود وساطة اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة.
 - هل اعتلال الفاعلية الذاتية تتوسط العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة
- 2- اختبار الفرضية الرئيسية:
- الفرضية الرئيسية: اعتلال الفاعلية الذاتية تتوسط العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة من وجهة نظر العينة المدروسة.
- الجدول رقم (02-27) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

القرار	<i>P values</i>	<i>T statistics</i> (<i> O/STDEV </i>)	<i>Standard deviation</i> (<i>STDEV</i>)	<i>Sample mean</i> (<i>M</i>)	<i>Original sample</i> (<i>O</i>)	
مقبولة	0,047	1,985	0,132	0,230	0,263	التكيف الوظيفي - < خرق عقد العمل النفسي -< الفاعلية الذاتية المدركة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SMARTPLS4

الفرع الرابع: اختبار فرضية الفروق

الفرضية الرئيسية الخامسة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة حول متغيرات الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية، الحالة العائلية) والوظيفية (الإدارية، الطبية، شبه طبية) لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة؟.

الجدول (02-28) : قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

الخاصية	الطريقة المعتمدة	الاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة	انخفاض التكيف الوظيفي	خرق عقد العمل النفسي
الجنس	<i>T Test</i>	0.098	0.789	0.570
العمر	<i>Anova</i>	0.009	0.149	0.859
الحالة الاجتماعية	<i>Anova</i>	0.336	0.641	0.872
الأقدمية	<i>Anova</i>	0,171	0,806	0,556
المؤهل العلمي	<i>Anova</i>	0,215	0,652	0,663
المصلحة الوظيفية	<i>Anova</i>	0,177	0,049	0,017
الأسلاك الإدارية	<i>Anova</i>	0,441	0,477	0,312
المسمى الوظيفي	<i>Anova</i>	0,217	0,408	0,372

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال الجدول أن القيمة الاحتمالية SIG يمكن القول انه "

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة للفاعلية الذاتية المدركة في العلاقة بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أفراد العينة المدروسة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير العمر لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الأقدمية لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير المصلحة لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير الأسلاك الوظيفية (الإدارية، الطبية، شبه طبية) لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى لمتغير المسمى الوظيفي لدى أفراد العينة من العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة محل الدراسة.

المطلب الثالث: مناقشة النتائج

- يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة للتكيف الوظيفي بكل أبعاده.

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة

ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

- يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة للفاعلية الذاتية بكل أبعادها.
- يوجد مستوى منخفض لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة لخرق عقد العمل النفسي بكل أبعاده.
- بالنسبة لمتغير الجنس، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع متغيرات الدراسة، حيث جاءت قيم الدلالة أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ما يدل على تقارب إدراكات أفراد العينة بغض النظر عن الجنس.
- أما بالنسبة لمتغير العمر، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية المدركة فقط، حيث بلغت قيمة الدلالة (0.009)، وهو ما يشير إلى اختلاف مستوى الفاعلية الذاتية المدركة باختلاف الفئات العمرية، في حين لم تظهر فروق معنوية في كل من التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.
- وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية، بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المتغيرات المدروسة، الأمر الذي يعكس تشابه اتجاهات واستجابات الأفراد مهما اختلفت حالتهم الاجتماعية.
- كما أظهرت نتائج متغير الأقدمية عدم وجود فروق معنوية في الفاعلية الذاتية المدركة أو التكيف الوظيفي أو خرق عقد العمل النفسي، مما يدل على أن سنوات الخبرة لم يكن لها تأثير واضح على إدراكات العاملين لمتغيرات الدراسة.
- وبالنسبة للمؤهل العلمي، فقد سجلت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف متغيرات الدراسة، وهو ما يشير إلى أن المستوى التعليمي لا يساهم بشكل جوهري في اختلاف تصورات العاملين تجاه هذه المتغيرات.
- أما متغير المصلحة، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، حيث بلغت قيم الدلالة (0.049) و(0.017) على التوالي، ما يعني أن طبيعة المصلحة أو القسم الذي يعمل فيه الموظف تؤثر على مستوى تكيفه الوظيفي وإدراكه لخرق عقد العمل النفسي، بينما لم تظهر فروق معنوية في الفاعلية الذاتية المدركة.
- وفيما يخص الأسلاك الوظيفية (الإدارية، الطبية، شبه طبية) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العينة المدروسة للاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وانخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي تعزى وهو ما يعكس ما يعكس أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الطاقم شبه الطبي مقارنة بباقي الفئات. في المقابل، جاءت الفئة الطبية وهو ما يشير إلى محدودية تمثيل الأطباء داخل العينة المدروسة. أما الفئة الإدارية فقد سجلت

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

أدنى قيمة بحالة واحدة فقط، مما يدل على ضعف حضورها مقارنة بالفئتين الآخرين. وبشكل عام، يبرز هذا التوزيع تركّزاً كبيراً في الجانب شبه الطبي مقابل انخفاض واضح في التمثيل الطبي والإداري .

■ وفيما يخص المسمى الوظيفي، فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع متغيرات الدراسة، وهو ما يعكس تقارب إدراكات الموظفين باختلاف مناصبهم ومسمياتهم الوظيفية.

الفصل الثاني: اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة ميدانية في المؤسسة العمومية الاستشفائية 120 سرير بالقرارة

خلاصة الفصل:

في هذا الفصل تم التطرق للجانب التطبيقي للمؤسسة محل الدراسة، حيث تضمن معلومات أساسية عن المؤسسة مثل تعريفها، هيكلها التنظيمي وعدد عمالها والمتمثلة في المؤسسة العمومية الإستشفائية بالقرارة، بعد ذلك تم التعريف بعينة الدراسة، مع توضيح طريقة اختيارها، بالإضافة إلى عرض خصائصها الشخصية مثل: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، والأقدمية، إضافة إلى الحالة الاجتماعية. كما تم إجراء التحليل الإحصائي للدراسة باستخدام برنامج *SPSS V28*، باعتباره من البرامج المتخصصة في معالجة وتحليل البيانات الإحصائية، مما سمح بتحليل البيانات الأولية للدراسة من خلال استخراج الاتجاهات الإحصائية، إضافة إلى اختبار صدق وثبات أداة الدراسة للتأكد من دقتها وموضوعيتها، كما تم استخدام معامل الارتباط للكشف عن طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة، ومدى الترابط بينها وفي الأخير تم عرض نتائج اختبار فرضيات الدراسة بالإعتماد على برنامج *SMART PLS* وذلك بهدف تحليل العلاقات بين المتغيرات واختبار الدور الوسيط للفاعلية الذاتية المدركة في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.

خاتمة

خاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى معالجة إشكالية اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي لدى العاملين بالمؤسسات الصحية، حيث سعت إلى إبراز طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات وانعكاساتها على الأداء والاستقرار المهني. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

النتائج النظرية:

- يُعد التكيف الوظيفي من العوامل الأساسية التي تساعد العامل على تحقيق التوازن والانسجام داخل بيئة العمل، فكلما ارتفع مستوى تكيفه مع متطلبات الوظيفة وظروفها وعلاقاته المهنية، زاد شعوره بالاستقرار والرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أدائه وسلوكه المهني. كما يؤدي انخفاض التكيف الوظيفي إلى تعرض العامل للعديد من الضغوط النفسية والمهنية، الأمر الذي قد يساهم في ظهور اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة، حيث يفقد الفرد ثقته بقدراته وإمكاناته على مواجهة متطلبات العمل والنجاح في أداء مهامه بكفاءة.

- يُعتبر اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة من المتغيرات النفسية المهمة التي تؤثر في طريقة إدراك العامل لذاته ولحيطة المهني، إذ إن انخفاض شعور العامل بقدرته على التحكم والإنجاز يجعله أكثر عرضة للإحباط والتوتر والانسحاب النفسي من العمل.

- كما أن خرق عقد العمل النفسي يُعد من العوامل التي تؤثر سلباً على العلاقة بين العامل والمؤسسة، إذ يشعر العامل بأن المؤسسة لم تف بالالتزامات أو وعودها الضمنية، مما يؤدي إلى انخفاض الثقة التنظيمية وتراجع الولاء والالتزام المهني.

- وبينت الدراسة أن اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة يلعب دوراً وسيطاً في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، حيث إن ضعف التكيف الوظيفي قد يؤدي إلى تدهور مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى العامل، الأمر الذي يزيد من إدراكه لخرق عقد العمل النفسي ويؤثر سلباً على توافقه المهني والنفسي داخل المؤسسة الصحية.

النتائج التطبيقية:

أولاً: النتائج المتعلقة بعينة وأداة الدراسة

- تم اختيار عينة عشوائية قُدرت بـ 110 موظف وموظفة استرجعت منها 102 قبلت منها 90 ولم يسترجع منها 12 من أصل 499 موظفًا بالمؤسسة الصحية خلال الموسم 2026/2025.

- أظهرت أداة الدراسة الخاصة بالفاعلية الذاتية المدركة مستوى مرتفعاً من الصدق والثبات، مما يدل على صلاحيتها للتطبيق الميداني، وذلك بفضل قوة الارتباط الداخلي والاتساق بين فقرات المقياس وأبعاده المختلفة.

- كما بلغت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ نسبة مرتفعة تجاوزت 0.70، وهي نسبة تدل على تمتع الأداة بدرجة جيدة من التجانس الداخلي والثبات، مما يؤكد إمكانية الاعتماد عليها في قياس الفاعلية الذاتية المدركة والحصول على نتائج مقاربة عند إعادة تطبيقها على نفس العينة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بتحليل الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد العينة

– بالنسبة لمتغير الجنس فإن مانسبته 50 % من الذكور ومانسبته 50 % إناث، أي أن نسبة الإناث والذكور كانت متساوية في عينة البحث .

– بالنسبة لمتغير السن فإن مانسبته 30 سنة بلغت (47.8%) و البالغ عددهم 43 فرد وبلغ عدد الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 36 الى 45 سنة 24 أي مانسبته (26.7 %) وبلغت نسبة الافراد الذين تتراوح اعمارهم من 46 الى 55 سنة (14.4 %) وتمثل نسبة الافراد الذين تقل اعمارهم عن 55 سنة (11.1%) أي أن غالبية الموظفين شباب.

– أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فغالبية أفراد العينة هم ضمن فئة متزوج وهم يمثلون 60% والبالغ عددهم 54، وبلغ عدد الافراد الذين هم ضمن فئة اعزب 33 وهم يمثلون مانسبته 36.7% وبلغت نسبة الافراد الذين هم ضمن فئة مطلق 3.3% والبالغ عددهم 3 لنجد في الأخير أن عدد أفراد العينة المتزوجين هو الأكبر.

– بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة نجد أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية تتراوح مدة خبرتهم اقل من 8 سنوات، إذ تمثل نسبة 47.8% من مجموع الأفراد والبالغ عددهم 43، في حين نجد فئة الافراد الذين تتراوح مدة خبرتهم من 9 الى 16 سنة تمثل نسبة 22.2% والبالغ عددهم 20 فرد بينما الفئة التي تفوق مدة خبرتها عن 24 سنة جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة بنسبة 16.7% والبالغ عددهم 15 فرد اما النسبة الاخيرة فتمثلت في الفئة تتراوح سنوات خدمتهم من 17 الى 24 سنة حيث تمثل نسبته 13.3% والبالغ عددهم 12.

– بالنسبة للمؤهل العلمي نجد أن الفئة الغالبة لأفراد العينة الاحصائية هم ضمن فئة جامعي (ليسانس – ماستر) والبالغ عددهم 33 و يمثلون 36.7% من المجتمع مما يعكس أن أغلب الأفراد محل الدراسة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي وتليهم فئة الافراد ذوى مستوى الدراسات العليا والبالغ عددهم 21 ويمثلون 23.3% هو ما يدل على وجود شريحة معتبرة ذات تكوين أكاديمي متقدم، في حين نجد فئة تقنيين (تقني وتقني سامي) يمثلون 12.2% والبالغ عددهم 20 فرد ما يشير إلى حضور مهم للتكوين المهني والتقني في تركيبة العينة و يمثل الافراد من مستوى ثانوي مانسبة 17.8% والبالغ عددهم 16 فرد مما يعكس تراجع تمثيل المستويات التعليمية الأقل مقارنة بالمستويات الأعلى.

– بالنسبة لمتغير أفراد العينة حسب المصلحة احتل قسم طب الأطفال المرتبة الأولى بنسبة 16,7%، مما يعكس حجم النشاط أو الإقبال الكبير على خدماته مقارنة ببقية الأقسام. كما جاءت مصلحة الأمومة وتصفية الدم في مرتبة متقاربة بنسبة 8,9% لكل منهما، وهو ما يشير إلى أهمية الخدمات الصحية المرتبطة بالرعاية المستمرة والحالات المزمنة. في حين سجلت مصلحة الاسعجات نسبة 7,8%، وهو ما يعكس دورها الحيوي في استقبال الحالات الطارئة. بالمقابل، تراجعت نسب بعض المصالح مثل الرقمنة والمديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية إلى 1,1% فقط، ما يدل على محدودية نشاطها مقارنة بالمصالح العلاجية. إجمالاً، توضح هذه المعطيات أن أغلب التكرارات تتركز في الأقسام ذات الطابع العلاجي المباشر مقابل انخفاضها في الأقسام الإدارية والتقنية.

– بالنسبة لمتغير أفراد العينة حسب الأسلاك الإدارية مانسبته (84.4%) من مجتمع الدراسة من فئة الشبه الطبي والبالغ عددهم 76 وتمثل نسبة (14.4%) من فئة الطبية والبالغ عددهم 13 حيث تُظهر النتائج المتعلقة بالتوزيع المهني هيمنة واضحة للفئة شبه الطبية التي سجلت أعلى تكرار بـ 76 حالة، ما يعكس أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الطاقم شبه الطبي مقارنة بباقي الفئات. في المقابل، جاءت

الفئة الطبية بعدد أقل بكثير بلغ 13 حالة، وهو ما يشير إلى محدودية تمثيل الأطباء داخل العينة المدروسة. أما الفئة الإدارية فقد سجلت أدنى قيمة بحالة واحدة فقط، مما يدل على ضعف حضورها مقارنة بالفئتين الآخرين. وبشكل عام، يبرز هذا التوزيع تركّزاً كبيراً في الجانب شبه الطبي مقابل انخفاض واضح في التمثيل الطبي والإداري .

- بالنسبة لمتغير أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي حيث ان غالبية افراد العينة ضمن فئة ممرض للصحة العمومية و يمثلون 30% والبالغ عددهم 27 ثم فئة مساعد تمريض والذين يمثلون 14.4% والبالغ عددهم 13 فرد، ونجد فئة الافراد الذين ينتمون الى متصرف يمثلون 6.7 % من مجتمع المدروس والبالغ عددهم 6 افراد ، وسجلت الفئة الاقل لدى فئة قابلة في الصحة و اخصائي نفسي و محضر صيدلاني ورئيس متصرف مصالح الصحة حيث يمثلون 1.1%.

ثالثا: النتائج المتعلقة بمدى إدراك العينة المدروسة لمتغيرات الدراسة

- يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة للتكيف الوظيفي بكل أبعاده.
- يوجد مستوى متوسط لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة للفاعلية الذاتية بكل أبعادها.
- يوجد مستوى منخفض لإدراك العاملين في المؤسسة محل الدراسة لخرق عقد العمل النفسي بكل أبعاده.

رابعا: النتائج المتعلقة بالأثر

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للفاعلية الذاتية في العلاقة بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي لأن قيم معاملات الارتباط لمجاور الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط بين التكيف الوظيفي و خرق عقد العمل النفسي 51.7% وهي تدل على ان العلاقة بين التكيف وخرق عقد العمل النفسي و الفاعلية الذاتية موجبة ومتوسطة ويفسر إعتلال الفاعلية الذاتية المدركة 52.8% من التغير الحاصل في خرق عقد العمل النفسي، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين التكيف الوظيفي و خرق عقد العمل النفسي 3.5% وهي علاقة موجبة و ضعيفة وتفسر التكيف الوظيفي 4.6% من التغير الحاصل في خرق عقد العمل النفسي.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التكيف الوظيفي بلغ 1.118 وهي أكبر من 0.35 ومنه يمكن القول ان هناك تأثير قوي للتكيف الوظيفي على خرق عقد العمل النفسي.

خامسا: الاختبارات المتعلقة بالفروق

أظهرت نتائج اختبارات *T TEST* و *ANOVA* مايلي :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول لاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة وخرق عقد العمل النفسي تُعزى إلى متغيرات الجنس، العمر ، أو المؤهل العلمي، الأقدمية، المسمى الوظيفي بينما لا توجد فروق في الإجابات تعزى المصلحة والحالة الاجتماعية .
- فبالنسبة لمتغير الجنس، أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جميع متغيرات الدراسة،

- أما بالنسبة لمتغير **العمر**، فقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الفاعلية الذاتية المدركة فقط، وهو ما يشير إلى اختلاف مستوى الفاعلية الذاتية المدركة باختلاف الفئات العمرية، في حين لم تظهر فروق معنوية في كل من التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي.
- وفيما يتعلق بـ **الحالة الاجتماعية**، بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع المتغيرات المدروسة، الأمر الذي يعكس تشابه اتجاهات واستجابات الأفراد مهما اختلفت حالتهم الاجتماعية.
- كما أظهرت نتائج متغير **الأقدمية** عدم وجود فروق معنوية في الفاعلية الذاتية المدركة أو التكيف الوظيفي أو خرق عقد العمل النفسي، مما يدل على أن سنوات الخبرة لم يكن لها تأثير واضح على إدراكات العاملين لمتغيرات الدراسة.
- وبالنسبة لـ **المؤهل العلمي**، فقد سجلت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مختلف متغيرات الدراسة، وهو ما يشير إلى أن المستوى التعليمي لا يساهم بشكل جوهري في اختلاف تصورات العاملين تجاه هذه المتغيرات.
- أما متغير **المصلحة**، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كل من التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي وهو ما يعني أن طبيعة المصلحة أو القسم الذي يعمل فيه الموظف تؤثر على مستوى تكيفه الوظيفي وإدراكه لخرق عقد العمل النفسي، بينما لم تظهر فروق معنوية في الفاعلية الذاتية المدركة.
- أما متغير **الأسلاك الإدارية** فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية من مجتمع الدراسة من فئة الشبه الطبي المتعلقة بالتوزيع المهني هيمنة واضحة للفئة شبه الطبية ما يعكس أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى الطاقم شبه الطبي مقارنة بباقي الفئات. في المقابل، جاءت الفئة الطبية وهو ما يشير إلى محدودية تمثيل الأطباء داخل العينة المدروسة. أما الفئة الإدارية فقد سجلت أدنى قيمة بحالة واحدة فقط، مما يدل على ضعف حضورها مقارنة بالفئتين الآخرين. وبشكل عام، يبرز هذا التوزيع تركّزاً كبيراً في الجانب شبه الطبي مقابل انخفاض واضح في التمثيل الطبي والإداري .
- وفيما يخص **المسمى الوظيفي**، فقد بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع متغيرات الدراسة، وهو ما يعكس تقارب إدراكات الموظفين باختلاف مناصبهم ومسمياتهم الوظيفية.

الإقتراحات والتوصيات:

- إعادة النظر في توزيع المهام والصلاحيات والمسؤوليات المهنية داخل المؤسسات الصحية، من خلال اعتماد استراتيجيات فعالة للتخفيف من الضغوط المهنية وتحسين ظروف العمل، وذلك عبر توفير عدد كافٍ من العاملين بما يتلاءم مع حجم الأعباء الوظيفية.
- تعزيز العدالة التنظيمية والمساواة بين مختلف الأسلاك الوظيفية.
- تؤكد الدراسة على أهمية التقليل من الغموض المرتبط بالأدوار الوظيفية، من خلال إعداد وصف وظيفي دقيق يوضح المهام والمسؤوليات بشكل واضح، مع تعريف العاملين بها ومتابعة تطبيقها بصورة مستمرة من طرف الإدارة. وينبغي أن تتم أي تعديلات تخص إضافة أو حذف المهام وفق دراسة مدروسة تراعي قدرات العاملين ومتطلبات العمل، مع توفير برامج للتكوين والدعم المهني.

-تؤكد الدراسة على أهمية العمل على رفع مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى العاملين، باعتبارها عاملاً وسيطاً يؤثر في العلاقة بين انخفاض التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية وتأهيلية تعزز الثقة بالقدرات المهنية، إلى جانب اعتماد أساليب تحفيز مادية ومعنوية قائمة على الشفافية والموضوعية .

-كما توصي الدراسة بضرورة إجراء بحوث إضافية داخل المؤسسات الصحية للكشف عن أثر بعض العوامل التنظيمية والاجتماعية والنفسية، مثل المناخ التنظيمي، العلاقات المهنية، الحوافز، وضغوط العمل، في مستوى التكيف الوظيفي وإدراك العاملين لخرق عقد العمل النفسي.

-توفير فترات راحة كافية للموظفين أثناء العمل المتواصل، للحفاظ على كفاءة وفاعلية العاملين وإحداث توازن مهني وإجتماعي.

أفاق الدراسة:

-تدعو الدراسة الباحثين والمهتمين بمجال السلوك التنظيمي وعلم النفس المهني إلى توسيع نطاق البحث في موضوع الفاعلية الذاتية المدركة، وربطها بمتغيرات أخرى مثل: المناخ التنظيمي، الدعم التنظيمي المدرك، جودة الحياة الوظيفية، المرونة النفسية، الصحة النفسية التنظيمية، الإغتراب الوظيفي، ضغوط العمل، الإستغراق الوظيفي، الاحتراق الوظيفي، نية ترك العمل.

-كما تقترح الدراسة استخدام أساليب إحصائية متقدمة، مثل النمذجة بالمعادلات البنائية باستخدام برنامج *Amos*، بهدف اختبار العلاقات السببية والتأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات الدراسة بصورة أكثر كما يمكن الاستفادة من لغات البرمجة الحديثة مثل

Python و R .

-وتوصي كذلك بإجراء دراسات مقارنة في قطاعات ومؤسسات مختلفة، من أجل تعميم النتائج والتحقق من مدى اختلاف تأثير الفاعلية الذاتية المدركة باختلاف طبيعة العمل والبيئة التنظيمية.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: باللغة العربية

– الكتب:

1. صالح بلعيد، في المناهج اللغوية وإعداد الأبحاث ، دار هومة، الجزائر، دط، 2005م.

– المقالات:

1. هريدي رضا محمد عبدالفتاح، الجعيد عمر محمود أحمد عبدالله، "الإسهام النسبي لبعض أنماط الخوف في الأمن الوظيفي والكفاءة الذاتية المدركة لدى العاملين بمجال التربية الخاصة"، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، 40(02)، 2025.
2. آدم منال محمد محمود، إبراهيم الطيب حاكمي، "ضغوط العمل وعبء الدور الوظيفي وعلاقتها بالتكيف المهني للعاملين السودانيين بالقطاع الخاص في العاصمة مسقط"، مجلة مركز جزيرة العرب للبحوث التربوية والإنسانية، 03(24)، 2025.
3. الأعمى محمد إبراهيم، الشويرف محمد علي، فرحات أيمن محمد، "العقد النفسي وأثره على الإستغراق الوظيفي"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 04(10)، 2023.
4. أنور فاطمة، "دراسة العلاقة بين العقد النفسي والتماثل التنظيمي"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، 31(03)، 2021.
5. أنور فاطمة، "دراسة العلاقة بين العقد النفسي ومشاركة المعرفة"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، 31(03)، 2021.
6. البرجس خولة خليفة، "الكفاءة الذاتية المهنية وعلاقتها بالاحترق الوظيفي والانهمك المعرفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف"، مجلة جامعة بيشة للعلوم التربوية، 07(01)، 2024، ص373.
7. برغوتي توفيق، عليوة سميرة، "الكفاءة الذاتية وعلاقتها بالتدفق النفسي لدى طلبة جامعة الأغواط"، مجلة طلبة للدراسات العلمية الأكاديمية، 05(02)، 2022.
8. بن زروال فتيحة، "خصائص العقد النفسي لدى مستخدمي شركة دار الهدى للنشر والطباعة بعين مليلة"، المجلة الجزائرية للعلوم النفسية، 02(02)، 2020.
9. بوسحابة عائشة، زيادة أمينة، "علاقة الفاعلية الذاتية بالتحصيل الأكاديمي لدى تلاميذ السنة الثالثة من التعليم الثانوي"، مجلة البحوث التربوية والتعليمية، 14(02)، 2025.
10. الخرابشة عليا محمد عبد الرحمن الخرابشة، "أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات (الدور المعدل لضغوط العمل في مستشفيات إقليم الوسط في الأردن)"، مجلة الفنون والادب وعلوم الانسانيات والاجتماع، 107(1)، 2024.

11. الخرابشة علياء محمد عبد الرحمن، "أثر التكيف الوظيفي في إدارة الأزمات في المستشفيات الحكومية في إقليم الوسط في الأردن"، مجلة البحوث التجارية، 46(01)، 2024.
12. دحماني محمد، ذيب فهمية، "التوافق المهني للعامل بين النظريات واستراتيجيات التحقيق"، مجلة البشائر الاقتصادية، 05(03)، 2020.
13. رستم حسان دعاء محمد، "دراسة العلاقة بين الشخصية الاستباقية والقدرة على التكيف الوظيفي في ظل جائحة كورونا الدور الوسيط للازدهار في العمل بالتطبيق على جامعة القاهرة"، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 04(01)، 2023.
14. شحاتة ياسر السيد على محمد، "ما وراء التمكين الذكي في قطاع الجامعات الخاصة في مصر: منهج مختلط للقدرة على التكيف الوظيفي كمتغير وسيط والسمات الشخصية كمتغير معدل في تنمية الشخصية الإستباقية"، المجلة العربية للإدارة، 05(05)، 2025.
15. شوشان نصيرة، ميدون عباس، "السعادة التنظيمية ودورها في تعزيز الإنتماء التنظيمي"، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، 05(02)، 2022.
16. ضيف سعيدة، ضيف أحمد، "نحو تحقيق الرضا الوظيفي من خلال تبني أبعاد جودة الحياة الوظيفية: دراسة إستطلاعية لآراء موظفي شركة سونلغاز"، مجلة الإبداع، 15(01)، 2025.
17. عفوفو فريدة، عدوان يوسف، "دور الفاعلية الذاتية المدركة والمساندة الاجتماعية في ضبط نسبة السكر في الدم لدى البالغين المصابين بالسكري النوع الثاني"، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف، 07(03)، 2022.
18. اللحام رحاب صلاح، العدوان فاطمة عيد، "الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالرفاه النفسي لدى طلبة الجامعة الأردنية"، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، 38(07)، 2022.
19. لشهب أسماء، "الفاعلية الذاتية الأكاديمية للتلميذ من منظور علم النفس الإيجابي"، مجلة العلوم النفسية والتربوية، 07(02)، 2021.
20. محاسنة أحمد محمد، غزو أحمد محمد، بني عيسى هيثم محمد، العظامات عمر عطالله، "القدرة التنبؤية للدعم الاجتماعي المدرك بالقدرة على التكيف المهني لدى طلبة الجامعة"، دراسات: العلوم الإنسانية والاجتماعية، 51(04)، 2024.
21. محمد محمد بابا علي، ديلمان أحمد عزيز، "القيادة الخلاقة ودورها في الكفاءة الذاتية المدركة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في شركات الإنترنت في محافظة السلبيمانية"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، 21(03)، 2025.
22. معمريه البشير، "نظريات التعلم الاجتماعي المعرفي وسيكولوجية الشخصية"، بصائر نفسانية، (39)، 2022.
23. المندلاوي علاء عبد الخالق حسين، "نظرية التعلم الاجتماعي وتطبيقاتها التربوية"، موقع مؤسسة العراق للثقافة والتنمية، 03(03)، 2024.

24. بشة حنان، بوعموش نعيم، "الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية"، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، العدد 02، المجلد 03، جامعة الصديق بن يحيى، جيجل، 2020 .

25. مومن بكوش، وأحمد فرحات، معامل الارتباط الخطي البسيط" بيرسون " والاختبارات البديلة.مجلة دراسات نفسية وتربوية، 16 (02) (2023)

– الرسائل العلمية:

1. بن عبد الرحمان هاجر، أثر إنتهاك العقد النفسي في منظمات الأعمال على السلوك التنظيمي للعاملين – دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة باتنة- (أطروحة دكتوراه، 2025)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

2. بوزوان نادين، الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني –دراسة ميدانية بمركز زي التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بتيزي وزو وذراع الميزان ن- (مذكرة ماستر، 2022)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو.

3. بوسعيد مليكة، الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بإستراتيجيات القراءة لدى طلبة الدكتوراه (ل م د) بجامعة ورقلة (أطروحة دكتوراه)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.

4. حسين الديب ندى حسام الدين شعبان حسين، إطار مقترح لمسببات ونواتج التكيف المهني دراسة تطبيقية على الأطقم الطبية بالمستشفيات والمراكز الطبية بجامعة المنصورة، (أطروحة دكتوراه، 2023)، كلية التجارة، جامعة المنصورة.

5. خيال حليلة، الكفاءة الذاتية المدركة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الماستر –دراسة ميدانية على طلبة الماستر تخصص علم النفس- (مذكرة ماستر، 2020)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم.

6. رزاق موسى، العلاقة بين العقد النفسي والارتباط الوظيفي دراسة حالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز –ولاية ورقلة- (مذكرة ماستر، 2020)، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، غرداية.

7. سعد الدين خالد، أثر خرق وإنتهاك العقد النفسي في سلوكيات العمل المؤذية، والدور المعدل لأنماط الشخصية دراسة تطبيقية على العاملين في القطاع المصرفي الخاص في سورية (رسالة ماجستير، 2021)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.

8. الشيخ فواز بن محمد صالح، التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة (رسالة ماجستير)، جامعة أم القرى، جدة.
 9. طلحي إيمان، أثر برنامج رياضي ترويجي مقترح في التخفيف من الضغوطات النفسية وعلاقته بالتوافق المهني (أطروحة دكتوراه، 2025)، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
 10. عبد الفتاح هيبة، دور التوافق المهني في التقليل من الإحترق الوظيفي -دراسة حالة- عينة من أساتذة وموظفي جامعة غرداية (أطروحة دكتوراه، 2024)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية.
 11. العبد بتول محمد، تأثير الإلتزام بالعقد النفسي وعقد العمل في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في شركات الاتصالات السورية الخاصة دراسة حالة شركة سيريتل (رسالة ماجستير، 2022)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.
 12. محاميد يارا محمد كامل، الرضا الوظيفي والقدرة على التكيف النفسي والإجتماعي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في منطقة أم الفحم (رسالة ماجستير، 2024)، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
 13. محسن عبد الباسط عبد الصمد، علاقة العقد النفسي بالإلتزام التنظيمي لدى عينة من أساتذة قطاع التربية بورقلة دراسة ميدانية بدائرة ورقلة (مذكرة ماستر، 2017)، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
 14. مريش ماري، الدور الوسيط للإحترق الوظيفي في العلاقة بين إنتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل (دراسة ميدانية على الممرضين في المشافي الخاصة في مدينة حمص) (رسالة ماجستير، 2024)، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سوريا.
 15. مستورة ياسمين، أثر التفاعل بين الثقة التنظيمية والإلتزام التنظيمي على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة عينة من المؤسسات العمومية للصحة الجوارية في ولاية بسكرة (أطروحة دكتوراه، 2025)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- ثانيا باللغة مراجع بالأجنبية

– Books:

1. Haenggli Madeleine, Hirschi Andreas, *Career Adaptability*, In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 03– 04). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000339-011>

2. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), *Self-Efficacy*, 2024, p2. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/future-of-education-and-skills/learning-compass-constructs/Self-efficacy.pdf>

– Articles:

1. Afrizal, Ana, Muktiarni, *"Workplace Adaptation for Vocational Schools Graduates"*, Innovation of Vocational Technology Education, 02, 2021.
2. Anvari Roya, Vilmantë Kumpikaitë-Valiūnienė, Rokhsareh Mobarhan, Mariam Janjaria, Siavash Hosseinpour Chermahini, *"Strategic human resource management practitioners' emotional intelligence and affective organizational commitment in higher education institutions in Georgia during post- COVID-19"*, PLOS ONE, 18(12), 2023.
3. BECHATA Mounir, BENGUESMIA Farid, *"Perceived Self-Efficacy and Academic Achievement among Visually Impaired Students in Secondary Education"*, International Journal of Early Childhood Special Education (INT-JECSE), 16(04), 2024.
4. Chen Qishan et Al, *"Career adaptability and work engagement : the roles of person–organization fit and job insecurity"*, BMC Psychology, 12, 2024.
5. Ding Li, Jiang Caifen, *"The effect of perceived collective efficacy and self-efficacy on Generation Z restaurant customers' food waste reduction intentions"*, Journal of Global Responsibility, 14(03), 2023.
6. Gabriela Topa, Mercedes Aranda-Carmena, Berta De-Maria, *"Psychological Contract Breach and Outcomes: A Systematic Review of Reviews"*, International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(23), 2022.
7. García-Lázaro Irene, Colás-Bravo María Pilar, Conde-Jiménez Jesús, *"The Impact of Perceived Self-Efficacy and Satisfaction on Preservice Teachers' Well-Being during the Practicum Experience"*, Sustainability, 14, 2022.
8. Greco Andrea Et Al, *"Self-Efficacy Beliefs of University Students: Examining Factor Validity and Measurement Invariance of the New Academic Self-Efficacy Scale"*, Frontiers in Psychology, 12, 2022.
9. Herrera Juan, Carlos De Las Heras-Rosas, *"The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship with the Psychological Contract"*, Frontiers Psychology, 11, 2021.
10. Hootegeem Anahi Van, De Witte Hans, *"Qualitative Job Insecurity and Informal Learning: A Longitudinal Test of Occupational Self-E_cacy and Psychological Contract Breach as Mediators"*, International Journal of Environmental Research and Public Health, 16, 2019.

11. Huaruo Chen et Al, **"Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science"**, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(16), 2020.
12. Ibn Habib BAWA, **"Relationship Between the Feeling of Self-Efficacy and Students' Perceived University Work"**, *International Journal of Educational Review*, 03(01), 2021.
13. Jihyo Kim, **"Development and Validation of the Career Adaptability Scale for Undergraduates in Korea"**, *Sustainability*, 13, 2021.
14. Krivacek Sara J., Zagenczyk Thomas J., Yannick Griep, Kevin S. Cruz, **"Softening the Blow: The Mitigating Effect of Compassion on the Negative Consequences of Psychological Contract Breach and Violation Feelings"**, *Journal of Business Ethics*, 204(03).
15. Mensah Justice, Amponsah-Tawiah Kwesi, Kojo Ayimadu Baafi Nana, **"Psychological contract breach and mental health: the role of equity sensitivity and self-control"**, *Organization Management Journal*, 21(02), 2024.
16. Merino-Tejedor Enrique, Serrano-Fernández María-José, Boada-Cuerva Maria, Beatriz Sora, **"Career Adaptability and Career Construction as Mediating Variables Between Hardiness and Vocational Identity"**, *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 12(01), 2025.
17. Mohailan Mohammad Haider Sadeq, **"The Impact of Job Adaptation on Organizational Performance in Hospitals Operating in Madaba Governorate"**, *International Journal of Finance, Insurance and Risk Management*, XIV (03), 2024.
18. Nodoushan Mahdi Jafari, Nodoushan Reza Jafari, Halvani Gholamhossein, Sefidkar Reyhane, Mokarami Hamidreza, **"Association between Safety Self-Efficacy, Safety Perceived Control, and Safety Behavior in Employees of a Selected Steel Industry, Iran (2023)"**, *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 13(01), 2024.
19. Nosheen Khan, Anum Tariq, **"Role of Psychological Contract Violation between Employee Expediency and Exploitative Leadership"**, *Qlantic Journal of Social Sciences (QJSS)*, 04(04), 2023.
20. NOWOSAD Katarzyna, **"Self-efficacy as a predictor of social workers' perceived workload"**, *LABOR ET EDUCATIO*, (11), 2023.
21. Nugraha Desta, Kharismasyah Alfato Yusnar, **"Perceived Organizational Support as Mediation of Work Engagement and Self-efficacy on Employee Performance"**, *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 24(02), 2024.
22. Patricio-Gamboa Roger, Alanya-Beltrán Joel, Patricia Acuña-Condori Sandra, Poma-Santivañez Yanet, **"Perceived Self-Efficacy Geared Towards Education: Systematic Review: La autoeficacia percibida orientada a la educación: revisión sistemática"**, *Espirales. Revista multidisciplinaria de investigación científica*, 05(37), 2020.

23. *Patricio-Gamboa Roger, Alanya-Beltrán Joel, Patricia Acuña-Condori Sandra, Poma-Santivañez Yanet, "Perceived Self-Efficacy Geared towards Education : Systematic Review", Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica, 05(02), 2021.*
24. *Putri Milania Valencia, "Faktor Yang Berhubungan Dengan Perceived Self-Efficacy Penggunaan Kontrasepsi Pada Wanita Pus", PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat, 09(01), 2025.*
25. *Rupam Jyoti Deka, Anil Kumar Srivatav, "Evolution of Psychological Contract Research: A Systematic Review and Bibliometric Analysis", Journal for Re Attach Therapy and Developmental Diversities, 06(06), 2023.*
26. *Sabuhari Rahmat, W. Jabid Abdullah, Rajak Adnan, Man Soleman Marwan, "The Role of Organizational Culture Adaptation and Job Satisfaction in Mediating Effects of Human Resource Flexibility on Employee Performance", Jurnal Dinamika Manajemen, 12(01), 2021.*
27. *Safitri Dina, "Psychological Contract: A Systematic Literature Review", International Journal of Scientific Multidisciplinary Research (IJSMR), 02(04), 2024.*
28. *Santos Gina Gaio, José Carlos Pinho, Ana Paula Ferreira, Mârcia Vieira, "Psychological contract breach and organizational citizenship behaviors: the moderating role of contract type", Management Research Review, 47(01), 2024.*
29. *Shao Lijin, Guo Hui, Xiaoyao Yue, Zhaohua Zhang, "Psychological Contract, Self-Efficacy, Job Stress, and Turnover Intention: A View of Job Demand-Control-Support Model", Frontiers in Psychology, 13, 2022.*
30. *Sheikh Sajid Mohammad, Nazir A Nazir, Sabiya Mufti, "Psychological Contract Breach: An Integrative Literature Review", Journal of Services Research, 23(02), 2024.*
31. *Shloka Singh, Sonali Arunima Dhan, "A theoretical Review on Psychological Contract", Social Science and Humanities Journal, 17(08), 2023.*
32. *Suto Aizava Paulo Vitor, dos Santos Oliveira Igor Fabricio, de Oliveira Daniel Vicentini, Garcia William Fernando, Fiorese Lenamar, "Relationships between Self-Efficacy and High-Performance Sport: A Systematic Review", Paidéia, 34, 2024.*
33. *Tseeke Mahlape, "Teachers' perceived self-efficacy in responding to the needs of learners with visual impairment in Lesotho", South African Journal of Education, 41, 2021.*
34. *Ume Rubab Sayyeda, Qayyum Shazia, Iram Fatima, "Organizational Trust, Organizational Identification, Psychological Contract Breach and Organizational Citizenship Behavior in Professionals", PSYCHOLOGY AND EDUCATION, 58(02), 2021.*
35. *Waddington Julie, "KEY CONCEPTS IN ELT: Self-efficacy", ELT Journal, 77(02), 2026.*

36. Weihua Ouyang, Xiaoli Shu, Ruijuan Fu, **"How career adaptability affects university students' job search behavior and subjective well-being: the role of career choice optimistic bias"**, *BMC Psychology*, 13(01), 2025.
37. Xianying Lu, Jing Yang, Dingxi Bai, Mingjin Cai, Wei Wang, Jiali He, Xiaoyan Gong, Chaoming Hou, Jing Gao, **"The effect of psychological contract on turnover intention among nurses: a meta-analytic review"**, *BMC Nursing*, 22(01), 2023.
38. Yaqoob Nazia, Noor ul Huda, Rafiq Maryam, Maham Fatima, Maham Ali, **"Association between and Comparison of Self-Efficacy and Curiosity among Visually Impaired Patients: A Cross-Sectional Study"**, *Pak J Physiol*, 18(03), 2022.
39. Yimin Ni, **"The Loyalty of New Generation Employees from The Perspective of Psychological Contract"**, *Frontiers in Business, Economics and Management*, 12(02), 2023.

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01 الإستمبيان المعتمد في الدراسة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

تخصص : إدارة أعمال

الاستبيان



أخي : الموظف ؛ أختي : الموظفة

يسرنا أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان لإنجاز دراسة حول : الفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين التكيف الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة ؛ والتي هي جزء من متطلبات نيل شهادة ماستر 2 تخصص إدارة أعمال بكلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة غرداية؛ ولتحقيق ذلك، أعد هذا الاستبيان كأداة للدراسة، لذا نرجوا منكم التفضل بالإجابة عن جميع عباراته بدقة، علماً أن المعلومات ستُستعمل لأغراض البحث العلمي فقط وستحظى بالسرية التامة، وذلك بوضع علامة (x) في الخانة المناسبة، لكم منا فائق الشكر والتقدير لتعاونكم.

تحت إشراف : أد شرقي مهدي.

من إعداد الطالبة : بن الخديم قائمة

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية:

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐السن: من 35 سنة فأقل ☐ من 36 إلى 45 سنة ☐ من 46 إلى 55 سنة ☐ أكثر من 55 سنة ☐الحالة الاجتماعية أعزب/عزباء ☐ متزوج(ة) ☐ مطلق(ة) ☐ أرمل(ة) ☐ عدد الأولاد ☐

.....

الأقدمية: 08 سنوات فأقل ☐ من 09 إلى 16 سنة ☐ من 17 إلى 24 سنة ☐ أكثر من 24 سنة ☐المؤهل العلمي: دراسات عليا ☐ ؛ جامعي (مهندس، ماستر، ليسانس، DEUA) ☐ تقني (تقني سامي، تقني) ☐ثانوي ☐المصالححة: الأمومة ☐ طب الأطفال ☐ الطب الداخلي ☐ الاستعجالات ☐ تصفية الدم ☐ الجراحة ☐العمليات ☐ الأشعة ☐ المخبر ☐ حقن الدم ☐ الأمانة العامة ☐ الرقمنة ☐ المديرية الفرعية للموارد البشرية

والمنازعات ☐ المديرية الفرعية للمالية والوسائل ☐ المديرية الفرعية للنشاطات الصحية ☐ المديرية الفرعية لصيانة
التجهيزات الطبية ☐ مكتب الوقاية وعلم الأوبئة ☐ الصيدلية ☐
الأسلاك الوظيفية: ☐ الطبية ☐ شبه الطبية ☐ الإدارية ☐

المسمى الوظيفي: طبيب مختص (رئيس (chef)، رئيسي (principal)) ☐ طبيب عام (رئيس (chef)، رئيسي (principal)) ☐
(principal) ☐ صيدلي (عام، مختص،) ☐ ممرض للصحة العمومية (ممتاز، متخصص، مؤهل، حاصل على شهادة
دولة) ☐ مشغل أجهزة التصوير الطبي (مشغل، متخصص، ممتاز) ☐ مخبري للصحة العمومية (مخبري، متخصص،
ممتاز) ☐ مساعد طبي (مساعد، ممتاز) ☐ قابلة في الصحة العمومية (قابلة، متخصص، ممتاز) ☐ أخصائي
النفساني (متخصص، ممتاز) ☐ مساعد اجتماعي (مساعد، رئيس) ☐ مساعد تريض (مساعد، متخصص، ممتاز) ☐
محاضرة صيدلانية (محاضر، ممتاز) ☐ رئيس متصرف مصالح الصحة ☐ متصرف (مساعد، رئيسي، محلل، مستشار) ☐
ملحق للإدارة (ملحق، رئيسي) ☐ التقنيون (تقني، سامي) ☐ وثائقي أمين محفوظات ☐ عون (مكتب، إدارة) ☐

الجزء الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: التكيف الوظيفي (Work Ajustement) يعبر عن مدى توافق قدرات الفرد متناسبة مع متطلباته وإشباع حاجاته

الرقم	العبارات	البدائل			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق
1. بعد الاهتمام (Awareness) يشير إلى درجة وعي الفرد واهتمامه واستعداده لمستقبله المهني					
01	أجد صعوبة في تعديل سلوكي بما يتناسب مع طبيعة العمل ومتطلباته.				
02	يقل اهتمامي ببناء علاقات إيجابية مع الزملاء والمرضى محدودا				
03	يقل اهتمامي بقيم العمل مع الحفاظ على قيمي الشخصية.				
04	يكون اهتمامي محدودا عند مواجهة تحديات أو مشكلات جديدة في العمل				
05	أجد صعوبة في متابعة مدى توافق أدائي مع متطلبات العمل.				
2. بعد التحكم (Self-Control) قدرة الفرد على تحديد وتوجيه مساره المهني والتحكم في أداء مهامه الوظيفية					
06	أشعر بثقل المسؤولية في معالجة المشكلات والتحديات التي أواجهها في بيئة العمل				
07	أواجه صعوبة في السيطرة على مهامي الوظيفية في وجود ضغوط العمل				
08	أتردد أحيانا في اتخاذ القرارات أثناء ضغط العمل وعند حدوث الأزمات				
09	أجد صعوبة في تنظيم وقتي لإنجاز متطلبات المهام الإدارية ومتطلبات المرضى				
10	أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي عندما أعرض لمواقف ضغط داخل العمل				
3. بعد الفضول (Exploratory) رغبة الفرد في استكشاف الفرص الوظيفية الجديدة للتكيف مع التغيرات التنظيمية والمهنية					
11	أبحث بشكل محدود عن أساليب جديدة لتطوير أدائي الوظيفي الإداري والصحي				
12	يقل اهتمامي بمتابعة المستجدات المهنية والطبية لتطبيقها في العمل.				
13	أجد صعوبة في اكتشاف حلول مبتكرة عند مواجهة مشكلات جديدة				
14	نادرا ما أشارك النقاشات المهنية أو تبادل الخبرات مع الزملاء في المستشفى				

قائمة الملاحق

15	نادرا ما بأدراك إلى طرح أفكار جديدة لتحسين سير العمل				
4. بعد الثقة (Self-Confidence) كفاءة الفرد الذاتية وقدرته على حل المشكلات وتحقيق النجاح في العمل					
16	أشعر بعدم الثقة في قدرتي على أداء مهامي الوظيفية بكفاءة واستقلالية				
17	ينتابني تردد عند مواجهة الحالات الطارئة أو التحديات المفاجئة في المستشفى.				
18	أشعر بأن مهاراتي وخبراتي غير كافية للتعامل مع بعض المهام الصعبة				
19	أجد صعوبة في تحمل المسؤوليات الكبيرة أثناء العمل				
20	أشعر أحيانا بأن قدراتي المهنية لا تمكنني من التعامل بثقة مع متطلبات العمل				

المحور الثاني: خرق عقد العمل النفسي (Psychological Contract Breach): وهو يعبر عن مجموع المعتقدات والالتزامات المتبادلة بين الفرد والمؤسسة.

الرقم	العبارات	البدائل			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1.بعد الخرق المعاملاتي (<i>Transactional Breach</i>) وهو يعبر عن خرق المؤسسة الالتزامات المادية والملموسة					
01	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بالوعود المتعلقة بالرواتب أو المكافآت كما توقعته				
02	أشعر أن المزايا المالية أو الحوافز لم تُنفذ كما وُعدنا بها				
03	أعتقد أن الالتزامات المادية التي توقعتها من المؤسسة لم تتحقق				
04	أشعر أن حقوقي المالية أو التعاقدية لم تُراعَ بشكل كامل				
05	أشعر أن الالتزامات قصيرة المدى المتعلقة بالعمل لم تُنفذ كما هو متوقع				
2.بعد الخرق العلائقي (<i>Emotional Breach</i>) خرق الالتزامات غير الملموسة والعاطفية					
06	أشعر أن المؤسسة لم تحافظ على الدعم المعنوي أو التقدير الذي كنت أتوقعه				
07	أشعر بعدم الوفاء بالوعود المتعلقة بالاحترام والتعامل المهني				
08	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بتوفير بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون				
09	أشعر أن العلاقات المهنية لم تتوافق مع توقعاتي				
10	أشعر أن المؤسسة لم تحافظ على أمانتي الوظيفي المتوقع				
3.بعد الخرق التطويري (<i>Developmental Breach</i>) خرق التزام المؤسسة لتطوير وتدريب الموظفين					
11	أشعر أن المؤسسة لم توفر لي فرص التدريب والتطوير المتوقعة				
12	أشعر أن فرص الترقى والتطور المهني لم تتحقق كما وُعدنا بها				
13	أشعر أن الدعم المهني المستمر لتطوير قدراتي لم يكن كافياً				
14	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بتعزيز قدراتي ومهاراتي كما كان متوقعاً				
15	أشعر أن الالتزامات المتعلقة بتطوير مهاراتي لم تُوفّر كما كان متوقعاً				

المحور الثالث: الفاعلية الذاتية المدركة (Perceived Self-Efficacy) وهي معتقدات الفرد حول استعداداته لأداء مهمة ما فهي بالتالي تحدد طبيعة السلوك ومقدار الجهد الذي سي بذله الفرد.

الرقم	العبارات	البدائل			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
1. بعد قوة الفاعلية الذاتية (<i>Strength of Self-Efficacy</i>) تعبر عن قدرة أو فشل الفرد على أداء المهام ومواجهة الصعوبات					
01	أجد صعوبة في بذل الجهد عند الفشل				

02	تنخفض ثقتي بنفسي عند مواجهة الضغوط المهنية				
03	أشعر أن قدراتي أحياناً غير كافية مع التعامل مع بعض المواقف المهنية				
04	لدي شك في قدرتي على النجاح في المهام الصعبة				
05	أشعر بالإحباط بسرعة عندما لا أحقق نتائج جيدة في العمل				
2. بعد مستوى الفاعلية الذاتية (<i>Level of Self-Efficacy</i>) تعبر عن درجة صعوبة المهام والوظائف الموكلة له والقدرة على إنجازها					
06	أواجه صعوبة في إنجاز المهام عندما تكون معقدة أو تتطلب جهداً عالياً.				
07	أشعر بعدم الكفاءة في مواجهة بعض المواقف الصعبة				
08	لدي صعوبة في إتمام المهام التي تتطلب تركيزاً أو مهارة عالية				
09	أشعر أحياناً أن تحقيق الأهداف المطلوبة يفوق قدراتي				
10	أتجنب أحياناً القيام بالمهام التي أعتقد أنها تتجاوز قدراتي المهنية				
3. بعد العمومية (<i>Generality of Self-Efficacy</i>) اعتقاد الفرد بقدرته على النجاح في مهمة أو الانتقال إلى عدة مهام					
11	أرى أن الانتقال من مهمة إلى أخرى يكون محدوداً أحياناً				
12	أواجه صعوبة في الاستفادة من خبراتي السابقة عند مواجهة مواقف جديدة				
13	أتركز ثقتي بنفسي في نوع معين من المهام				
14	قدراتي في التعامل مع مختلف التحديات داخل المؤسسة محدودة				
15	أشعر أن قدرتي على النجاح في العمل تقتصر على نوع محدد من المهام				
4. بعد المثابرة ومواجهة الضغوط (<i>Coping With Pressure</i>) تعبر عن الاستمرارية في بذل الجهد وعدم الاستسلام رغم الصعوبات					
16	ينخفض استمراري في العمل عند مواجهة الضغوط				
17	أستسلم بسرعة عند مواجهة الضغوط				
18	أتوقف أحياناً عن إتمام المهام الصعبة				
19	أعتقد أنني لا أستطيع تحقيق الأهداف في وجود صعوبات كبيرة.				
20	يقل تركيزي في العمل عندما أتعرض لضغوط مهنية كبيرة				

الملحق رقم 02: الجدوال الإحصائية المحصل عليها من برنامج SPSS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
الجنس	90	1	2	1,50	,503
العمر	90	1	4	1,89	1,033
الجملة الانتماعية	89	1	3	1,65	,524
الاقمية	90	1	4	1,99	1,137
المؤهل	90	1	4	2,34	1,029
المصلحة	90	1	18	7,52	5,480
الاسلاك الوظيفية	90	1	3	1,87	,373
المسمى الوظيفي	90	1	18	7,52	4,708
Valid N (listwise)	89				

Frequencies

Statistics

		الجنس	العمر	الجملة الانتماعية	الاقمية	المؤهل	المصلحة
N	Valid	90	90	89	90	90	90
	Missing	0	0	1	0	0	0

Statistics

		الاسلاك الوظيفية	المسمى الوظيفي
N	Valid	90	90
	Missing	0	0

Frequency Table

	الجنس			
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	ذكر	45	50,0	50,0	50,0
	انثى	45	50,0	50,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 35	43	47,8	47,8	47,8
	من 36 الى 45	24	26,7	26,7	74,4
	من 46 الى 55 سنة	13	14,4	14,4	88,9
	اكبر من 55 سنة	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

الجهة الانتمائية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اعزب/ عذباء	33	36,7	37,1	37,1
	متزوج	54	60,0	60,7	97,8
	أرمل	2	2,2	2,2	100,0
	Total	89	98,9	100,0	
Missing	System	1	1,1		
Total		90	100,0		

الاقضية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 8 سنوات	43	47,8	47,8	47,8
	من 9 الى 16 سنة	20	22,2	22,2	70,0
	من 17 الى 24 سنة	12	13,3	13,3	83,3
	اكثر من 24 سنة	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

الموئل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	دراسات عليا	21	23,3	23,3	23,3
	جامعي	33	36,7	36,7	60,0
	تقني	20	22,2	22,2	82,2
	ثانوي	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

المصلحة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الامومة	8	8,9	8,9	8,9
	طب الاطفال	15	16,7	16,7	25,6
	الطب الداخلي	6	6,7	6,7	32,2
	الاستجالات	7	7,8	7,8	40,0
	تصفية الدم	8	8,9	8,9	48,9
	الجراحة	3	3,3	3,3	52,2
	العمليات	4	4,4	4,4	56,7
	الاشعة	4	4,4	4,4	61,1
	المخبر	4	4,4	4,4	65,6
	حقن الدم	3	3,3	3,3	68,9
	الامانة العامة	6	6,7	6,7	75,6
	الرقمنة	1	1,1	1,1	76,7
	المديرية الفرعية للمورد البشري والمنزلات	2	2,2	2,2	78,9
	المديرية الفرعية للمالية والوسائل	5	5,6	5,6	84,4
	المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية	1	1,1	1,1	85,6
	مكتب الوقاية وعلم الاوبئة	6	6,7	6,7	92,2
	الصيدلة	2	2,2	2,2	94,4
	18	5	5,6	5,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

الاسلاك الوظيفية

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	الطبية	13	14,4	14,4	14,4

الشبه طبية	76	84,4	84,4	98,9
الإدارية	1	1,1	1,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

المسمى الوظيفي

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5,6	5,6	5,6
	2	3	3,3	3,3	8,9
	3	5	5,6	5,6	14,4
	4	27	30,0	30,0	44,4
	5	3	3,3	3,3	47,8
	6	5	5,6	5,6	53,3
	7	6	6,7	6,7	60,0
	8	1	1,1	1,1	61,1
	9	1	1,1	1,1	62,2
	10	4	4,4	4,4	66,7
	11	13	14,4	14,4	81,1
	12	1	1,1	1,1	82,2
	13	1	1,1	1,1	83,3
	14	6	6,7	6,7	90,0
	15	3	3,3	3,3	93,3
	16	3	3,3	3,3	96,7
	18	3	3,3	3,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	90	1	5	3,64	1,095
A2	90	1	5	3,66	1,040
A3	90	1	5	3,63	1,075
A4	90	1	5	3,54	1,051

A5	90	1	5	3,80	,950
A6	89	1	5	3,09	1,164
A7	90	1	22	3,37	2,320
A8	90	1	5	2,80	1,192
A9	90	1	5	3,39	1,078
A10	90	1	5	3,17	1,192
A11	89	1	5	2,51	1,129
A12	90	2	5	3,69	,895
A13	90	2	5	3,64	,825
A14	90	1	5	3,82	,990
A15	90	1	5	3,73	,981
A16	90	2	5	3,94	,964
A17	89	1	5	3,60	,926
A18	90	1	5	3,52	1,134
A19	89	1	5	3,43	1,107
A20	90	1	5	3,63	1,065
Valid N (listwise)	87				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	90	1	5	2,91	1,177
B2	90	1	5	2,73	1,110
B3	89	1	5	2,94	1,181
B4	90	1	5	3,08	1,124
B5	90	1	5	3,09	1,046
B6	90	1	5	2,48	1,192
B7	90	1	5	2,98	1,151
B8	90	1	5	2,63	1,203
B9	90	1	5	3,00	1,161
B10	90	1	5	2,94	1,135
B11	90	1	5	2,62	1,195

B12	90	1	5	2,63	1,156
B13	90	1	5	2,62	1,128
B14	90	1	5	2,64	1,154
B15	90	1	5	2,69	1,167
Valid N (listwise)	89				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	90	1	5	3,21	1,147
C2	90	1	5	3,69	,944
C3	90	1	5	3,14	1,117
C4	89	2	5	3,84	,810
C5	90	1	5	3,33	1,112
C6	90	1	5	3,23	1,061
C7	90	1	5	3,63	,930
C8	90	1	5	3,67	,948
C9	89	1	5	3,48	1,056
C10	90	1	52	3,49	5,303
C11	90	1	25	3,34	2,540
C12	89	1	5	3,72	,892
C13	90	1	5	3,02	1,151
C14	90	1	5	3,43	1,122
C15	90	1	5	3,48	1,124
C16	90	1	5	3,06	1,248
C17	90	1	5	3,69	,990
C18	90	1	5	3,57	,972
C19	90	1	5	3,29	1,073
C20	90	1	5	2,80	1,229
Valid N (listwise)	87				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A	90	2,00	4,70	3,4807	,48205
B	90	1,00	4,67	2,8003	,78021
C	90	1,55	6,20	3,4056	,68173
Valid N (listwise)	90				

نتائج اختبار ألفا كرومباغ

المحاور	العبارات	القيمة
انخفاض التكيف الوظيفي	20	0.794
وخرق عقد العمل النفسي	15	0.898
الفاعلية الذاتية المدركة	20	0.761

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
ذكر	45	50,0
انثى	45	50,0
المجموع	90	100,0

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن

السن (سنة)	التكرار	النسبة
اقل من 35	43	47,8
من 36 الى 45	24	26,7
من 46 الى 55 سنة	13	14,4
أكبر من 55 سنة	10	11,1
Total	90	100,0

توزيع مجتمع الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

الحالة	التكرار	النسبة
اعزب/ عزباء	33	36,7
متزوج	54	60,0
أرمل	3	3,3
Total	90	100

تكرارات أفراد العينة حسب عدد سنوات الخدمة

الفئة	التكرار	النسبة
اقل من 8 سنوات	43	47,8
من 9 ال 16 سنة	20	22,2
من 17 الى 24 سنة	12	13,3
أكثر من 24 سنة	15	16,7
Total	90	100,0

تكرارات أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة
دراسات عليا	21	23,3
جامعي	33	36,7
تقني	20	22,2
ثانوي	16	17,8
Total	90	100,0

توزيع عينة الدراسة حسب المنصب الوظيفي

المنصب	التكرار	النسبة
الامومة	8	8,9
طب الاطفال	15	16,7
الطب الداخلي	6	6,7
الاسعجالات	7	7,8
تصفية الدم	8	8,9
الجراحة	3	3,3

4,4	4	العمليات
4,4	4	الاشعة
4,4	4	المخبر
3,3	3	حقن الدم
6,7	6	الامانة العامة
1,1	1	الرقمنة
2,2	2	المديرية الفرعية للمورد البشري والمنازعات
5,6	5	المديرية الفرعية للمالية والوسائل
1,1	1	المديرية الفرعية لصيانة التجهيزات الطبية
6,7	6	مكتب الوقاية وعلم الاوبئة
2,2	2	الصيدلة
5,6	5	18
100,0	90	Total

توزيع مجتمع الدراسة حسب الجنس

الجنس	التكرار	نسبة
الطبية	13	14,4
الشبه طبية	76	84,4
الادارية	1	1,1
Total	90	100,0

الجدول رقم (14): تكرارات أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

المصلحة	التكرار	النسبة
طبيب مختص	5	5,6
طبيب عام	3	3,3
صيدلي	5	5,6

30,0	27	مرض للصحة العمومية
3,3	3	مشغل اجهزة التصوير الطبي
5,6	5	مخبري للصحة العمومية
6,7	6	مساعد طبي
1,1	1	قابلة في الصحة العمومية
1,1	1	اخصائي نفسي
4,4	4	مساعد اجتماعي
14,4	13	مساعد تمريض
1,1	1	محضر صيدلي
1,1	1	رئيس متصرف مصالح الصحة
6,7	6	متصرف
3,3	3	ملحق للإدارة
3,3	3	التقنيون
3,3	3	وثائقي امين محفوظات
100	90	Total

اتجاه اراء المستجوبين حول محور انخفاض التكيف الوظيفي

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	رقم العبارة
08	موافق	1,095	3,64	أجد صعوبة في تعديل سلوكي بما يتناسب مع طبيعة العمل ومتطلباته.	1
06	موافق	1,040	3,66	يقل اهتمامي ببناء علاقات إيجابية مع الزملاء والمرضى محدودا	2
09	موافق	1,075	3,63	يقل اهتمامي بقيم العمل مع الحفاظ على قيمتي الشخصية.	3
12	موافق	1,051	3,54	يكون اهتمامي محدودا عند مواجهة تحديات أو مشكلات جديدة في العمل	4
03	موافق	0,950	3,80	أجد صعوبة في متابعة مدى توافق أدائي مع متطلبات العمل.	5

18	موافق	1,164	3,09	أشعر بثقل المسؤولية في معالجة المشكلات والتحديات التي أوجعها في بيئة العمل	6
17	موافق	1,204	3,14	أواجه صعوبة في السيطرة على مهامى الوظيفية في وجود ضغوط العمل	7
19	محايد	1,192	2,80	أتردد أحيانا في اتخاذ القرارات أثناء ضغط العمل وعند حدوث الأزمات	8
15	موافق	1,078	3,39	أجد صعوبة في تنظيم وقتي لإنجاز متطلبات المهام الإدارية ومتطلبات المرضى	9
16	موافق	1,192	3,17	أجد صعوبة في ضبط انفعالاتي عندما أتعرض لمواقف ضغط داخل العمل	10
20	موافق	1,129	2,51	أبحث بشكل محدود عن أساليب جديدة لتطوير أدائى الوظيفى الإدارى والصحي	11
05	موافق	0,895	3,69	يقل اهتمامى بمتابعة المستجدات المهنية والطبية لتطبيقها في العمل.	12
07	موافق	0,825	3,64	أجد صعوبة في اكتشاف حلول مبتكرة عند مواجهة مشكلات جديدة	13
02	موافق	0,990	3,82	نادرا ما أشارك النقاشات المهنية أو تبادل الخبرات مع الزملاء في المستشفى	14
04	موافق	0,981	3,73	نادرا ما بادر إلى طرح أفكار جديدة لتحسين سير العمل	15
01	موافق	0,964	3,94	أشعر بعدم الثقة في قدرتى على أداء مهامى الوظيفية بكفاءة واستقلالية	16
11	موافق	0,926	3,60	يتباني تردد عند مواجهة الحالات الطارئة أو التحديات المفاجئة في المستشفى.	17
13	موافق	1,134	3,52	أشعر بأن مهاراتي وخبراتي غير كافية للتعامل مع بعض المهام الصعبة	18
14	موافق	1,107	3,43	أجد صعوبة في تحمل المسؤوليات الكبيرة أثناء العمل	19

20	أشعر أحياناً بأن قدراتي المهنية لا تمكنني من التعامل بثقة مع متطلبات العمل	3,63	1,065	موافق	10
التكيف الوظيفي		3,48	0,482	موافق	

اتجاه اراء المستجوبين حول محور خرق عقد العمل النفسي

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بالوعود المتعلقة بالرواتب أو المكافآت كما توقعت	2,91	1,177	محايد	07
2	أشعر أن المزايا المالية أو الحوافز لم تُنفَّذ كما وُعدنا بها	2,73	1,110	محايد	08
3	أعتقد أن الالتزامات المادية التي توقعتها من المؤسسة لم تتحقق	2,94	1,181	محايد	06
4	أشعر أن حقوقي المالية أو التعاقدية لم تُراعَ بشكل كامل	3,08	1,124	محايد	02
5	أشعر أن الالتزامات قصيرة المدى المتعلقة بالعمل لم تُنفَّذ كما هو متوقع	3,09	1,046	محايد	01
6	أشعر أن المؤسسة لم تحافظ على الدعم المعنوي أو التقدير الذي كنت أتوقعه	2,48	1,192	محايد	15
7	أشعر بعدم الوفاء بالوعود المتعلقة بالاحترام والتعامل المهني	2,98	1,151	محايد	04
8	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بتوفير بيئة عمل قائمة على الثقة والتعاون	2,63	1,203	محايد	13
9	أشعر أن العلاقات المهنية لم تتوافق مع توقعاتي	3,00	1,161	محايد	03
10	أشعر بأن المؤسسة لم تحافظ على أمني الوظيفي المتوقع	2,94	1,135	محايد	05

11	أشعر أن المؤسسة لم توفر لي فرص التدريب والتطوير المتوقعة	2,62	1,195	محايد	14
12	أشعر أن فرص الترقّي والتطور المهني لم تتحقق كما وعدنا بها	2,63	1,156	محايد	11
13	أشعر أن الدعم المهني المستمر لتطوير قدراتي لم يكن كافياً	2,62	1,128	محايد	12
14	أشعر أن المؤسسة لم تلتزم بتعزيز قدراتي ومهاراتي كما كان متوقعاً	2,64	1,154	محايد	10
15	أشعر أن الالتزامات المتعلقة بتطوير مهاراتي لم تُوفّر كما كان متوقعاً	2,69	1,167	محايد	09
خرق عقد العمل النفسي		2.80	0.780		

اتجاه اراء المستجوبين حول محور الفاعلية الذاتية المدركة

رقم العبارة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه	الترتيب
1	أجد صعوبة في بذل الجهد عند الفشل	3,21	1,147	محايد	14
2	تنخفض ثقتي بنفسي عند مواجهة الضغوط المهنية	3,69	0,944	موافق	04
3	أشعر أن قدراتي أحياناً غير كافية مع التعامل مع بعض المواقف المهنية	3,14	1,117	محايد	15
4	لدي شك في قدرتي على النجاح في المهام الصعبة	3,84	0,810	موافق	01
5	أشعر بالإحباط بسرعة عندما لا أحقق نتائج جيدة في العمل	3,33	1,112	محايد	11
6	أواجه صعوبة في إنجاز المهام عندما تكون معقدة أو تتطلب جهداً عالياً	3,23	1,061	محايد	13
7	أشعر بعدم الكفاءة في مواجهة بعض المواقف الصعبة	3,63	0,930	موافق	06

05	موافق	0,948	3,67	لديا صعوبة في إتمام المهام التي تتطلب تركيزًا أو مهارة عالية	8
08	موافق	1,056	3,48	أشعر أحيانًا أن تحقيق الأهداف المطلوبة يفوق قدراتي	9
19	موافق	1,194	2,97	أجنب أحيانًا القيام بالمهام التي أعتقد أنها تتجاوز قدراتي المهنية	10
16	محايد	1,067	3,09	أرى أن الانتقال من مهمة إلى أخرى يكون محدودًا أحيانًا	11
02	موافق	0,892	3,72	أواجه صعوبة في الاستفادة من خبراتي السابقة عند مواجهة مواقف جديدة	12
18	محايد	1,151	3,02	تتركز ثقتي بنفسي في نوع معين من المهام	13
10	موافق	1,122	3,43	قدراتي في التعامل مع مختلف التحديات داخل المؤسسة محدودة	14
09	موافق	1,124	3,48	أشعر أن قدرتي على النجاح في العمل تقتصر على نوع محدد من المهام	15
17	محايد	1,248	3,06	ينخفض استمراري في العمل عند مواجهة الضغوط	16
03	موافق	0,990	3,69	أستسلم بسرعة عند مواجهة الضغوط	17
07	موافق	0,972	3,57	أتوقف أحيانًا عن إتمام المهام الصعبة	18
12	محايد	1,073	3,29	أعتقد أنني لا أستطيع تحقيق الأهداف في وجود صعوبات كبيرة.	19
20	محايد	1,229	2,80	يقل تركيزي في العمل عندما أتعرض لضغوط مهنية كبيرة	20
موافق		0.681	3.40	الفاعلية الذاتية المدركة	

قيم مستوى الدلالة لإجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

الخاصية	الطريقة المعتمدة	الاعتلال الفاعلية الذاتية المدركة	انخفاض التكيف الوظيفي	خرق عقد العمل النفسي
الجنس	<i>T Test</i>	0.098	0.789	0.570
العمر	<i>Anova</i>	0.009	0.149	0.859
الحالة الاجتماعية	<i>Anova</i>	0.336	0.641	0.872
الاقدمية	<i>Anova</i>	0,171	0,806	0,556
المؤهل العلمي	<i>Anova</i>	0,215	0,652	0,663
المصلحة الوظيفية	<i>Anova</i>	0,177	0,049	0,017
الأسلاك الإدارية	<i>Anova</i>	0,441	0,477	0,312
المسمى الوظيفي	<i>Anova</i>	0,217	0,408	0,372

الملحق رقم (03): الجداول الإحصائية المحصل عليها من برنامج *SMART PLS*

معاملات الاتساق الداخلي

العبارة	<i>FL</i>		<i>CR</i>	<i>AVE</i>
التكيف الوظيفي				
<i>VAR00009</i>	0,383	تحذف	0.861	0.557
<i>VAR00010</i>	0,274	تحذف		
<i>VAR00011</i>	0,345	تحذف		
<i>VAR00012</i>	0,221	تحذف		
<i>VAR00013</i>	0,337	تحذف		
<i>VAR00014</i>	0,424	تحذف		
<i>VAR00015</i>	0,149	تحذف		
<i>VAR00016</i>	0,618	مقبولة		
<i>VAR00017</i>	0,541	تحذف		
<i>VAR00018</i>	0,628	تحذف		
<i>VAR00019</i>	0,173	تحذف		
<i>VAR00020</i>	0,336	تحذف		

		تخذف	0,355	VAR00021
		تخذف	0,414	VAR00022
		تخذف	0,356	VAR00023
		تخذف	0,386	VAR00024
		مقبولة	0,597	VAR00025
		مقبولة	0,785	VAR00026
		مقبولة	0,712	VAR00027
		مقبولة	0,600	VAR00028

معاملات الاتساق الداخلي

خرق عقد العمل النفسي				
AVE	CR		FL	العبارة
0.509	0.837	مقبول	0,756	VAR00029
		مقبول	0,843	VAR00030
		مقبول	0,792	VAR00031
		مقبول	0,822	VAR00032
		مقبول	0,744	VAR00033
		مقبول	0,837	VAR00034
		مقبول	0,764	VAR00035
		مقبول	0,837	VAR00036
		تخذف	0,379	VAR00037
		مقبول	0,835	VAR00038
		مقبول	0,774	VAR00039
		مقبول	0,687	VAR00040
		مقبول	0,762	VAR00041
		مقبول	0,835	VAR00042
		تخذف	0,286	VAR00043

معاملات الاتساق الداخلي

الفاعلية الذاتية المدركة

AVE	CR		FL	العبارة
0.619	0.919	تحذف	0,594	VAR00044
		مقبول	0,718	VAR00045
		مقبول	0,750	VAR00046
		تحذف	0,511	VAR00047
		تحذف	0,620	VAR00048
		تحذف	0,575	VAR00049
		تحذف	0,684	VAR00050
		تحذف	0,536	VAR00051
		مقبول	0,735	VAR00052
		تحذف	0,163	VAR00053
		تحذف	0,292	VAR00054
		تحذف	0,438	VAR00055
		تحذف	0,481	VAR00056
		مقبول	0,614	VAR00057
		تحذف	0,570	VAR00058
		تحذف	0,655	VAR00059
		تحذف	0,368	VAR00060
		تحذف	0,429	VAR00061
		تحذف	0,605	VAR00062
		تحذف	0,653	VAR00063

نتائج مؤشر التوافق Cross loading

خرق عقد العمل النفسي	الفاعلية الذاتية المدركة	التكيف الوظيفي	
-0,100	0,415	0,644	VAR00016
-0,154	0,484	0,679	VAR00025
-0,142	0,610	0,865	VAR00026
-0,139	0,592	0,866	VAR00027
-0,262	0,502	0,642	VAR00028

0,837	0,022	-0,222	<i>VAR00034</i>
0,764	0,061	-0,173	<i>VAR00035</i>
0,837	-0,015	-0,125	<i>VAR00036</i>
0,835	-0,067	-0,204	<i>VAR00038</i>
0,774	0,001	-0,163	<i>VAR00039</i>
0,687	0,075	-0,106	<i>VAR00040</i>
0,762	0,027	-0,137	<i>VAR00042</i>
0,091	0,718	0,439	<i>VAR00045</i>
0,171	0,750	0,452	<i>VAR00046</i>
-0,032	0,740	0,674	<i>VAR00050</i>
-0,035	0,735	0,462	<i>VAR00052</i>
-0,168	0,614	0,419	<i>VAR00057</i>

مؤشر ارتباط *HTMT*

خرق عقد العمل النفسي	الفاعلية الذاتية المدركة	التكيف الوظيفي	
			التكيف الوظيفي
		0,878	الفاعلية الذاتية المدركة
	0,210	0,248	خرق عقد العمل النفسي

مجالات المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام للعبارات

	R-square	R-square adjusted
الفاعلية الذاتية المدركة	0,529	0,524
خرق عقد العمل النفسي	0,487	0,481

الجدول رقم (24): نتائج اختبار قوة التأثير F^2

معامل التأثير F ² خرق العقد النفسي		
الملاحظة	F ²	
قوي	0.950	

معامل التأثير F^2 الفاعلية الذاتية المدركة		
قوي	1.124	انخفاض التكيف الوظيفي

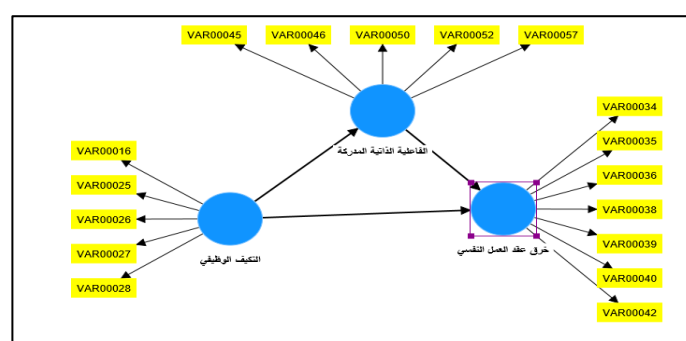
نتائج اختبار معامل القدرة التنبؤية Q^2 :

مؤشر القدرة التنبؤية Q^2			
Q^2	SSO	SSE	
0,341	296,734	450,000	انخفاض التكيف الوظيفي
0,267	329,752	450,000	الفاعلية الذاتية المدركة
0,491	320,384	630,000	خرق عقد العمل النفسي

نتائج اختبار معامل الارتباط

	R -square	R -square adjusted
الفاعلية الذاتية المدركة	0,517	0,528
خرق عقد العمل النفسي	0,035	0,046

نموذج الدراسة بعد توظيف ادلة الصدق التقارب والتمايز



الجدول رقم (26): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الأولى و الثانية و الثالثة.

القرار	P values	T statistics ($ O/STDEV $)	Standard deviation ($STDEV$)	Sample mean (M)	Original sample (O)	
مقبولة	0,008	2,660	0,158	0,477	0,420	انخفاض التكيف الوظيفي -> خرق عقد العمل النفسي

مقبولة	0,000	19,158	0,038	0,761	0,727	اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة - < التكيف الوظيفي
مقبولة	0,000	12,277	0,055	0,703	0,679	انخفاض التكيف الوظيفي - < اعتلال الفاعلية الذاتية المدركة
مقبولة	0,035	2,114	0,183	0,323	0,388	اعتلال لفاعلية الذاتية المدركة - < خرق عقد العمل النفسي

الجدول رقم (27) نتائج اختبار الفرضية الثالثة

القرار	<i>P values</i>	<i>T statistics</i> (<i>/ O/STDEV/</i>)	<i>Standard deviation</i> (<i>STDEV</i>)	<i>Sample mean</i> (<i>M</i>)	<i>Original sample</i> (<i>O</i>)	
مقبولة	0,047	1,985	0,132	0,230	0,263	التكيف الوظيفي - < خرق عقد العمل النفسي - < الفاعلية الذاتية المدركة

الملحق رقم (04): وثائق لتعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية حسب الوظائف والمصالح

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية غرداية

المؤسسة العمومية الإستشفائية بالقرارة

المديرية الفرعية للموارد البشرية

الرقم:...../.....

جدول رقم (01): يوضح تعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة

عدد الموظفين	المسمى الوظيفي
18	الممارسين الطبيين المختصين للصحة العمومية
28	الممارسون الطبيون العامون للصحة العمومية
48	الأسلاك المشتركة
99	الأعوان المتعاقدين
224	شبه الطبيين
21	القبالات
02	محاضرة صيدلانية
11	مساعد طبي
02	مساعد إجتماعي
25	البيولوجيون ومخبريون في الصحة العمومية
15	مشغل أجهزة التصوير الطبي
2	النفسانيون في الصحة العمومية
02	رئيس متصرف مصالح الصحة
02	صيدلي في الصحة
499	المجموع

القراره فى:.....

المدير

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية غرداية

المؤسسة العمومية الإستشفائية بالقراره

المديرية الفرعية للموارد البشرية

الرقم:...../.....

جدول رقم (02): يوضح تعداد القدرات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقراره حسب المصالح

المصالح	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
الإدارة	27	19	46
العمال المهنيين	18	01	19
الإستعحالات	42	22	64
الأمومة	00	60	60
طب الأطفال	11	21	33
الطب الداخلى	12	14	26
الجراحة	57	24	81
العمليات	20	7	27
الصيدلية	06	06	12
المخبر	11	12	23
الأشعة	13	11	24
تصفية الدم	15	08	23
مكتب الوقاية وعلم الأوبئة	01	03	04
أخرى	40	11	57
المجموع	277	220	499

القراره فى:.....

المدير

الملحق رقم (05): وثائق لسير العمل بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة العمومية الإستشفائية بالقرارة

مصلحة طب الأطفال

قائمة الممرضين لنقل المرضى إلى المستشفيات خارج الولاية

الرقم	إسم واللقب الممرض	تاريخ نقل المرضى	إسم المريض	الوجهة	الملاحظة
01	فبرع عامرة				
02	بن حويط ريمة				
03	بن عطائه مسعودة				
04	بن عبد الله حسان				
05	ريبوب ياسين				
06	بوميدونة حنان				
07	أولاد النوي إيمان				
08	روبيح عقاف				
09	شربول صورية				
10	شربول خيرة				
11	بن خالد إيمان				
12	منصوري نور الدين				
13	حاجي سميرة				
14	روبيح منى				
15	عيسى موسى قاسم				
16	بوغيرة مسعود				
17	بن عمور عمر				
18	أولاد النوي مباركة				
19	عبد الرحمان رحيمة				
20	تاويرت عز الدين				
21	شوازي زينب				

المدير

مدير المصالح الصحية



طبيب المصلحة

المؤسسة العمومية الإستشفائية بالقرارة

المديرية الفرعية للمصالح الصحية

مصلحة طب الأطفال

جدول العمل والمناوبة مصلحة طب الأطفال لشهر جوان 2026

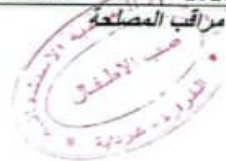
الاسم واللقب	الترتبة	الوظيفة	تاريخ العمل والمناوبة	التوقيت	الملاحظة
دارمضاني م	طبيب	طب عام	من الأحد إلى الخميس	08:00 إلى 13:30	
العلق مصطفي	م ص ج م	منسق المصلحة	من الأحد إلى الخميس	08:00 إلى 16:00	
كوارري هوارية	م ص ج م	اطار شبة طبي	من الأحد إلى الخميس	08:00 إلى 16:00	
حماني سعد	م ت ر ص ج	ممرضة	من الأحد إلى الخميس	08:00 إلى 16:00	
بن سديرة صليحة	اختصاصية نفسانية	اختصاصية نفسانية	الثلاثاء - الأربعاء - الخميس	08:00 إلى 16:00	
الحاج عشور عمر	اختصاصي نفسي	اختصاصي نفسي	الأحد - الإثنين - الخميس	08:00 إلى 16:00	
شراير فاطمة ز	م ع ط ف ص ج	مربي العلاج الطبيعي و الفيزيائي	من الأحد إلى الخميس	08:00 إلى 16:00	

اليوم والتاريخ	المناوبة النهارية 08:00 إلى 16:00	المناوبة الليلية 16:00 إلى 08:00	الملاحظة
2026/06/01	منصوري + رويح م + شربول خيرة	ربيوب + بوقيرة	خروج حاجي + يوميرة - عطلة
2026/06/02	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	خراير + أولاد النوي HSI
2026/06/03	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + رويح عفاف	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/04	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + رويح ع + بن عطا الله م	ربيوب + بوقيرة	
2026/06/05	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر ر + بن عطا الله م	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/06	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/07	أولاد النوي م + شربول ص + رويح ع + شواربي ز	ربيوب + بوقيرة	
2026/06/08	أولاد النوي م + شربول ص + رويح ع + شواربي ز + بن عطا الله م	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/09	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر ر + بن عطا الله م	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/10	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	ربيوب + بوقيرة	
2026/06/11	أولاد النوي م + شربول ص + رويح ع + شواربي ز	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/12	أولاد النوي م + شربول ص + رويح ع + شواربي ز + بن عطا الله م	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/13	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر ر + بن عطا الله م	ربيوب + بوقيرة + بن عمو	
2026/06/14	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/15	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	خروج رويح ع عطلة
2026/06/16	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	ربيوب + بوقيرة + بن عمو	
2026/06/17	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/18	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/19	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	ربيوب + بوقيرة + بن عمو	
2026/06/20	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/21	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/22	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	ربيوب + بوقيرة + بن عمو	
2026/06/23	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/24	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/25	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	ربيوب + بوقيرة + بن عمو	
2026/06/26	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/27	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	
2026/06/28	أولاد النوي م + شربول ص + شواربي ز + بن عطا الله م	ربيوب + بوقيرة + بن عمو	
2026/06/29	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	بن عيالة + عبد الرحمان + قيرع	
2026/06/30	منصوري + رويح م + شربول خ + بن حويطر	تاوريرت + عيسى موسى + بن عائد	

المدير

المدير الفرعي للمصالح الصحية

مراقب المصلحة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة العمومية الاستشفائية الثالثة

جدول العمل والمناوبة لمصلحة الاستشفاء لشهر ماي 2026

الاسم واللقب	الرتبة	الوظيفة	تاريخ العمل والمناوبة	التوقيت	الملاحظة
	طبيب عام	طبيب	//	حسب البرنامج المسطر	
	//	//	//	من المصالح الصحية	
	//	//	//	16:00 - 08:00	
	//	//	//	08:00 - 16:00	
	طبيب مختص	//	من الأحد إلى الخميس	15:30 - 08:00	
	م م ص ع	منسق المصلحة	//	15:30 - 08:00	عطلة
	م م ص ع	إطار بالمصلحة	//	15:30 - 08:00	
	م م ص ع	مكلفة بالصيدلية	//	15:30 - 08:00	
	م م ص ع	والاحصائيات	//	15:30 - 08:00	
	م م ص ع	رئيس فرقة	-07-06-03-02	مناوبة	
	م م ص ع	ممرض	-15-14-11-10	16:00 - 07:00	
	مساعد تمريض ر	ممرض	-23-22-19-18		
	م م ص ع	م بالرقمنة والفرز	31-30-27-26		
	مساعد تمريض	م بالصيدلية			
	ع م ص 1	عون مصلحة			
	مساعد تمريض ر	رئيس فرقة	-08-05-04-01	مناوبة	
	مساعد تمريض	ممرض	-16-13-12-09	16:00 - 07:00	
	مساعد تمريض ر	ممرض	-24-21-20-17		
	مساعد تمريض	م بالرقمنة والفرز	29-28-25		
	مساعد تمريض	م بالصيدلية			
	ع م ص 1	عون مصلحة			
	مساعد تمريض ر	رئيس فرقة	-12-09-06-03	مناوبة	
	مساعد تمريض	ممرض	-24-21-18-15	07:00 - 16:00	
	م م ص ع	ممرض	30-27		
	مساعد تمريض ر	م بالرقمنة والفرز			
	مساعد تمريض ر	م بالصيدلية			
	ع م م 1	عون مصلحة			
	مساعد تمريض ر	رئيس فرقة	-10-07-04-01	مناوبة	
	م م ص ع	ممرض	-22-19-16-13	07:00 - 16:00	
	مساعد تمريض ر	ممرض	31-28-25		
	مساعد تمريض	م بالرقمنة والفرز			
	مساعد تمريض	م بالصيدلية			
	ع م م 1	عون مصلحة			
	م م ص ع	رئيس فرقة	-11-08-05-02	مناوبة	
	مساعد تمريض ر	ممرض	-23-20-17-14	07:00 - 16:00	
	مساعد تمريض ر	ممرض	29-26		
	م م ص ع	م بالرقمنة والفرز			
	مساعد تمريض ر	م بالصيدلية			
	ع م م 1	عون مصلحة			

المدير

لغير المصالح الصحية

منسق المصلحة

فهرس الموضوعات

I.....	شكر وعرفان
II.....	الإهداء
VII.....	ملخص
IX.....	فهرس المحتويات
XII.....	قائمة الجداول
XI.....	قائمة الأشكال
XIV.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة
ب.....	توطئة
ت.....	فرضيات الدراسة
ج.....	مبررات إختيار الموضوع
ج.....	أهداف الدراسة
ج.....	أهمية الدراسة
ج.....	المنهج المستخدم
ح.....	حدود الدراسة
ح.....	صعوبات الدراسة
ج.....	هيكل الدراسة
خ.....	مخطط الدراسة

الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف

09.....	الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي
09.....	تمهيد

المبحث الأول: الأدبيات النظرية للفاعلية الذاتية المدركة والتكيف

09.....	الوظيفي وخرق عقد العمل النفسي
10.....	المطلب الأول: ماهية الفاعلية الذاتية المدركة
10.....	الفرع الأول: مفهوم الفاعلية الذاتية المدركة
13.....	الفرع الثاني: أهمية الفاعلية الذاتية المدركة

14	1-الأهمية بالنسبة للمنظمة.....
14	2-الأهمية بالنسبة للأفراد.....
15	الفرع الثالث:مستويات الفاعلية الذاتية المدركة.....
15	1-المستوى العالي للفاعلية الذاتية.....
15	2- المستوى المنخفض للفاعلية الذاتية.....
15	الفرع الرابع:أنواع الفاعلية الذاتية.....
17	الفرع الخامس:مصادر الفاعلية الذاتية.....
18	1-التجربة النشطة للإتقان.....
18	2- التعليم الإجتماعي.....
18	3- تأثير الآخرين.....
18	4- الحالات الفسيولوجية والعاطفية.....
19	الفرع السادس:أبعاد الفاعلية الذاتية المدركة.....
19	1-مستوى الفاعلية الذاتية المدركة.....
19	2- عمومية الفاعلية الذاتية المدركة.....
19	3- ثبات الفاعلية الذاتية المدركة.....
19	الفرع السابع: العوامل المؤثرة في الفاعلية الذاتية المدركة.....
19	1-عوامل تنظيمية.....
20	2- عوامل شخصية.....
21	المطلب الثاني:ماهية التكيف الوظيفي.....
21	الفرع الأول:مفهوم التكيف الوظيفي.....
24	الفرع الثاني:أهمية التكيف الوظيفي.....
24	1-الأهمية بالنسبة للمنظمة.....
25	2- الأهمية بالنسبة للفرد.....
25	الفرع الثالث:أنواع التكيف الوظيفي.....
25	الفرع الرابع:مراحل التكيف الوظيفي.....
26	الفرع الخامس:أبعاد التكيف الوظيفي.....

27	الفرع السادس:العوامل المؤثرة في تعزيز/ عرقلة التكيف الوظيفي
27	1-عوامل تنظيمية
28	2-عوامل فردية واجتماعية
29	المطلب الثالث:ماهية العقد النفسي
30	الفرع الأول:مفهوم العقد النفسي
32	الفرع الثاني:أهمية العقد النفسي
32	1-الأهمية بالنسبة للمنظمة
33	2-الأهمية بالنسبة للفرد
33	الفرع الثالث:مراحل تكوين العقد النفسي
33	1-قبل التوظيف
33	2-عند إجراء مقابلة التوظيف
34	الفرع الرابع:أنواع العقد النفسي
34	1-العقود العلائقية
35	2-العقود الإنتقالية
35	3-العقود المتوازية
35	4-العقود التبادلية
35	الفرع الخامس:أبعاد العقد النفسي
35	1-تعهدات والتزامات المنظمة
35	2-تعهدات والتزامات الموظف
36	الفرع السادس:العوامل المؤثرة الوفاء/العقد النفسي
36	1-العوامل تنظيمية
37	2-العوامل الفردية
38	الفرع السابع:أثار الوفاء/خرق العقد النفسي
38	1-الأثار الإيجابية للوفاء بالعقد النفسي
39	2-الأثار السلبية للوفاء بالعقد النفسي
40	المبحث الثاني:الدراسات السابقة

41	المطلب الأول: الدراسات العربية والمحلية
41	الفرع الأول: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بالفاعلية الذاتية المدركة
43	الفرع الثاني: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بالتكيف الوظيفي
46	الفرع الثالث: الدراسات العربية والمحلية المتعلقة بخرق العقد النفسي
48	المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية
48	الفرع الأول: الدراسات الأجنبية المتعلقة بالفاعلية الذاتية المدركة
50	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية المتعلقة بالتكيف الوظيفي
53	الفرع الثالث: الدراسات الأجنبية المتعلقة بخرق العقد النفسي
55	المطلب الثالث: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
	الفرع الأول: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير
55	بالفاعلية الذاتية المدركة
	الفرع الثاني: مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير
58	التكيف الوظيفي
	مقارنة بين هذه الدراسة والدراسات السابقة المتعلقة بمتغير
60	خرق عقد العمل النفسي
63	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الأدبيات التطبيقية للفاعلية الذاتية المدركة كمتغير وسيط بين انخفاض التكيف الوظيفي
65	وخرق عقد العمل النفسي بالمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة
66	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة
66	المطلب الثاني: طريقة اختيار عينة الدراسة
66	الفرع الأول: نبذة تاريخية عن المؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة
66	1- تعريف عام بالمؤسسة محل الدراسة
67	2- أهمية المؤسسة العمومية الاستشفائية
67	3- أهداف المؤسسة العمومية الاستشفائية
68	4- الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة
69	5- تحليل الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية بالقرارة

69	5- المديریات الفرعية
72	الفرع الثاني: منهج ومتغيرات الدراسة
72	1- منهج الدراسة
72	2- نموذج الدراسة
74	الفرع الثالث: طريقة ومجتمع وعينة الدراسة
74	1- طريقة إجراء الدراسة
74	2- عينة الدراسة
74	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
74	الفرع الأول خطوات إعداد الإستبيان
75	الفرع الثاني: محتوى الإستبيان
76	الفرع الثالث: قياس ثبات الدراسة
77	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج خصائص عينة الدراسة
77	المطلب الأول: التحليل الوصفي للبيانات الشخصية لعينة الدراسة
77	الفرع الأول: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس والسن والحالة الإجتماعية
77	1- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الجنس
78	2- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية السن
79	3- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الحالة الإجتماعية
80	الفرع الثاني: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية والمؤهل العلمي
80	1- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية الأقدمية
81	2- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المؤهل العلمي
82	الفرع الثالث: توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المصلحة والمنصب الوظيفي
82	1- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المصلحة
84	2- توزيع أفراد العينة بالنسبة لخاصية المسمى الوظيفي
86	المطلب الثاني: دراسة إتجاه آراء المستجوبين حول محاور الإستبيان
86	الفرع الأول: دراسة إتجاه آراء المستجوبين حول محور التكيف الوظيفي
88	الفرع الثاني: دراسة إتجاه آراء المستجوبين حول محور خرق عقد العمل النفسي

90	الفرع الثالث: دراسة إتجاه آراء المستجوبين حول محور الفاعلية الذاتية المدركة.....
92	المبحث الثالث: إختبار فرضيات الدراسة.....
92	المطلب الأول: تحليل النموذج القياسي.....
92	الفرع الأول: مؤشرات الإتساق الداخلي:.....
95	الفرع الثاني: مؤشرات التوافق.....
96	الفرع الثالث: مؤشرات إرتباط النموذج القياسي.....
97	المطلب الثاني: إختبار فرضيات الدراسة.....
97	1- معامل الإرتباط.....
98	2- مؤشر معامل التفسير.....
99	الفرع الثاني: تقسيم النموذج الهيكلي بالنسبة لمعامل القدرة التنبؤية.....
99	الفرع الثالث: إختبار الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة والفرضية الرئيسية.....
99	1- إختبار الفرضيات الفرعية الأولى والثانية والثالثة والرابعة.....
100	2- إختبار الفرضية الرئيسية.....
101	الفرع الرابع: إختبار فرضيات الفروق.....
105	خلاصة الفصل.....
107	خاتمة.....
113	قائمة المصادر والمراجع.....
113	أولا: باللغة العربية.....
116	ثانيا: باللغة الأجنبية.....
122	قائمة الملاحق.....
152	فهرس الموضوعات.....



غرداية في: ٢٠١٥/٠٦/٢٠

شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ (ة) : .. شرفي مهدي .. الصفة في لجنة المناقشة: .. محترفا ..

بصفته عضوا في لجنة مناقشة؛

الطالب (ة) : .. بن النجديم قايمة ..

و الطالب (ة) : .. / ..

شعبة : .. تسيير .. تخصص : .. إدارة الأعمال ..

ب عنوان : .. (عتلال الفعالية الذاتية) الدكتور .. كيتخير و ..

بين (نخفاف) (تلمين) (الفرقة) و (عرق) (عقد) (العمل) (التقسي)

دراسة عمالية (لوحدة) (الجمعية) (الاستفتاء) (القرار)

تاريخ المناقشة : .. الأربعاء ٠٣ جوان ٢٠١٥ ..

أن الطالب (ة) / الطلبة، إلترم (ت) / و بجميع الملاحظات المقدمة من طرف اللجنة وأن المذكرة قابلة للإيداع النهائي.



إمضاء الأستاذ(ة) المكلف(ة) بمتابعة التصحيح

أ. شرفي مهدي
أستاذ التعليم العالي
كلية الاقتصاد - جامعة غرداية