



دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي

دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط

د. لمياء السعيد السعد السلنتي

أ.سارة محمد عبد المطلب حسونة

معيدة بقسم إدارة الأعمال

أستاذ إدارة الأعمال ووكيل الكلية لشئون

كلية التجارة- جامعة دمياط

خدمة المجتمع وتنمية البيئة

sarahhassona1@gmail.com

كلية التجارة - جامعة دمياط

lmya1970@yahoo.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة – جامعة دمياط

المجلد الثالث - العدد الثاني – الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٢

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

السلنتي، لمياء السعيد؛ حسونة، سارة محمد عبد المطلب (٢٠٢٢). دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣ (٢) ج٣، ١٧٣١ - ١٧٧٣.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg/>

دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط

د. لمياء السعيد السلنتي؛ أسارة محمد عبد المطلب حسونة

ملخص البحث:

تناول الباحثان في هذه الدراسة تأثير عدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي لدى العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط عند توسيط خرق العقد النفسي. ولتحقيق الهدف من الدراسة تم اختيار عينة بلغ حجمها ٢٨٨ مفردة من مجتمع يضم جميع العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط والبالغ عددهم ١١٤٩ منهم ١٠٣١ معلم و١١٨ إداري، وقد بلغ معدل الاستجابة من أعضاء العينة ٩١,١٤%، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS & Amos) الإصدار الخامس والعشرون لإدخال البيانات الإحصائية.

وقد أوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير لعدم الأمان الوظيفي على كل من خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي، كما أوضحت كذلك وجود تأثير لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي، وأخيرًا أوضحت نتائج التحليل الإحصائي أن خرق العقد النفسي يتوسط بشكل كلي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي حيث يرتفع تأثير عدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي عند توسيط خرق العقد النفسي.

تمهيد:

تستخدم المنظمات بشكل متزايد تغييرات جذرية في هيكلها التنظيمي مثل عمليات الدمج والاستحواذ ومبادرات إعادة الهيكلة الرئيسية، ونتيجة لذلك يعتقد العديد من الموظفين في هذه المنظمات أن وظائفهم أقل أمانًا ويزداد شعورهم بعدم الأمان الوظيفي (Haynie et al., 2016).

والعقد النفسي هو مجموعة من التوقعات المتبادلة بين الموظف والمنظمة، والتي تتكون من الواجبات التي يكلف بها الموظف تجاه منظمته مقابل حقوقه، ويحدث خرق العقد النفسي نتيجة عدم وفاء أحد الطرفين بالتزاماته (Niesen et al., 2018a).

والتوافق التنظيمي هو مفهوم حديث نسبيًا ظهر في البحوث الإدارية بشكل عام (Nafei, 2018)، ويشير إلى الحالة الوجدانية والإدراكية بين الموظفين ومنظماتهم والتي تؤدي إلى توافق هوية الموظفين مع هوية المنظمة (Karanika-Murray et al., 2015).

ومع الأزمة الاقتصادية والتحديات الجديدة التي تواجهها المنظمات يتزايد شعور العديد من الموظفين بعدم الأمان الوظيفي. وهذه المشاعر من عدم الأمان الوظيفي تؤدي إلى إدراك عدم وجود المعاملة بالمثل وبالتالي إدراك خرق العقد النفسي، وذلك لأن الأمان الوظيفي أحد أهم خمسة عوامل في علاقة العمل والتي تتمثل في الأمان الوظيفي والراتب والتقدير والعمل القائم على التحدي والترقية (Costa and Neves, 2017).

وعندما يُدرك الموظفون خرق العقد النفسي، يقل ارتباطهم النفسي بالمنظمة ولذلك سيكونون أقل رغبة في التوافق مع المنظمة (Yang and Chao, 2016). فضلاً عن ذلك، لا يلبى قلق الموظفين بشأن مستقبل وظيفتهم احتياجاتهم للانتماء لأنهم قلقون من فصلهم من المنظمة، وبالتالي سيقل توافقهم التنظيمي (Piccoli et al., 2017).

ولقد أصبحت عملية التوافق التنظيمي ضرورة ملحة نظراً لما تشهده البيئة الإدارية من أحداث وتطورات رافقها العديد من الآثار السلبية على العاملين فأصبح ولاؤهم وانتماؤهم مشتبهاً وغير واضح، ولذلك يجب تعزيز التوافق التنظيمي من خلال إشباع حاجات ورغبات الموظفين وبالمقابل يشعر الموظف بالولاء والانتماء للمنظمة فيقوم بعمله بدافعية وحماس باذلاً أقصى ما يستطيع لتحقيق أهداف المنظمة (العمرى، بطاح، ٢٠١٥).

وبناءً على ذلك، يسعى الباحثان للتعرف على دور خرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي وذلك من خلال التطبيق على العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. نظراً لأهمية التعليم الذي يعتبر أمراً حيويًا لتحقيق التقدم والازدهار في أي دولة نامية (Mousa and Alas, 2016).

أولاً: الدراسة الاستطلاعية ومشكلة الدراسة:

قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية من خلال طرح مجموعة من الأسئلة لتجميع البيانات من عينة عشوائية بسيطة مكونة من ٣٠ مفردة من العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط وذلك في الفترة من ٢٠١٩/٢/١ إلى ٢٠١٩/٢/٢٠ بهدف تقييم دور خرق العقد النفسي كوسيط بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي لديهم، ومن خلال الدراسة الاستطلاعية تم التوصل إلى زيادة مستويات إدراك عدم الأمان الوظيفي داخل المدارس الخاصة موضوع الدراسة، وما يمكن أن يسببه من زيادة مستويات إدراك خرق العقد النفسي وما يترتب عليه من نتائج قد تتمثل في انخفاض مستويات التوافق التنظيمي. وقد توصلت الباحثة إلى ما يلي:

(١) ٢١ شخص (٧٠٪) من أفراد العينة يشعرون بالقلق من الاضطرار إلى ترك وظيفتهم قبل أن يرغبوا في ذلك، وذلك لأن الإدارة طلبت منهم التوقيع على استقالتهم (استمارة ٦) كشرط للتعيين في المدرسة حتى يتسنى لتلك المدارس فصلهم تعسفيًا والادعاء بأنهم تركوا العمل بإرادتهم، مما يضيع حقوقهم.

- (٢) ٢٣ شخص (٧٦٪) من أفراد العينة يرون أن هناك تهديد لترك وظيفتهم الحالية في السنة القادمة. فمن المحتمل أن ترفض الإدارة تجديد عقد العمل مع بعض العاملين لأسباب تتعلق بانخفاض الأداء والرغبة في تعيين الخريجين الجدد.
- (٣) ٢٤ أشخاص (٨٠٪) من أفراد العينة يتوقعون زيادة راتبهم بشكل غير كافي، فالرواتب في هذه المدارس زهيدة جدًا وغير عادلة والزيادة في المرتبات غير كافية.
- (٤) ١٩ شخص (٦٣٪) من أفراد العينة يشعرون بأنهم لم يحصلوا على كل ما وعدوا به مقابل جهدهم ومساهماتهم في العمل بشأن الأمان الوظيفي والراتب والتقدير وعدد ساعات العمل.
- (٥) ٢٦ أشخاص (٨٧٪) من أفراد العينة سيستمرون بالعمل في منظماتهم وإن توفرت لهم فرص عمل.
- (٦) ٢٣ أشخاص (٧٧٪) من أفراد العينة لا يشعرون بحريتهم في اتخاذ القرار المناسب في منظماتهم.

وفي ضوء ما توصل إليه الباحثان بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والدراسة الاستطلاعية يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- ١- ما هو أثر أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد التوافق التنظيمي؟
- ٢- ما هو أثر أبعاد عدم الأمان الوظيفي على خرق العقد النفسي؟
- ٣- ما هو أثر خرق العقد النفسي على أبعاد التوافق التنظيمي؟
- ٤- هل يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي؟

ثانيًا: أهداف الدراسة:

يهدف الباحثان إلى تحقيق الأهداف التالية من إجراء هذه الدراسة:

- ١- معرفة أثر أبعاد عدم الأمان الوظيفي على أبعاد التوافق التنظيمي.
- ٢- تحديد أثر عدم الأمان الوظيفي على خرق العقد النفسي.
- ٣- استكشاف أثر خرق العقد النفسي على أبعاد التوافق التنظيمي.
- ٤- التعرف على ما إذا كان خرق العقد النفسي يتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي.

ثالثاً: الإطار النظري والدراسات السابقة:

يستعرض الباحثان متغيرات البحث وأبعاده وذلك على النحو التالي:

١- عدم الأمان الوظيفي (Job Insecurity):

أ- مفهوم عدم الأمان الوظيفي:

تعددت التعاريف لمفهوم عدم الأمان الوظيفي حيث عرفه (Shoss 2017) على أنه "تهديد مدرك لاستمرارية واستقرار الوظيفة الحالية للشخص بالمنظمة" ، وذكر (Shi 2017) أن عدم الأمان الوظيفي هو " تهديد بفقدان الوظيفة في المستقبل وغياب قدرة الموظف على تجنب ذلك التهديد " ، في حين أشار (Stankevičiūtė et al. 2021) إلى أن عدم الأمان الوظيفي هو "عدم القدرة على التنبؤ أو التحكم في المستقبل ، وعدم معرفة الفرد بما سيحدث في المستقبل القريب". ، وعرفه (Urbanaviciute et al. 2018) على أنه " التهديد المدرك لاستمرارية الوظيفة في المستقبل والتهديد بشأن خسارة الخصائص الهامة المرتبطة بالوظيفة".

وتبنى الباحثان تعريف (Urbanaviciute et al. 2018) وهو التهديد المدرك لاستمرارية الوظيفة في المستقبل والتهديد بشأن خسارة الخصائص الهامة المرتبطة بالوظيفة نظراً لكثرة الاستشهاد به في العديد من الدراسات السابقة مثل (Chirumbolo et al., 2018; Charkhabi, 2018; Roll et al., 2015; Niesen et al., 2018b; shoss, 2017; al., 2017) ، وذلك لأنه يتفق مع المقياس الذي اعتمد عليه الباحثان في دراستها .

ب - أبعاد عدم الأمان الوظيفي:

قد وضع الباحثون مفهومًا لعدم الأمان الوظيفي باستخدام أبعاد مختلفة مثل الموضوعي والذاتي (De Witte and Näswall, 2003)، والإدراكي والعاطفي (Pienaar et al., 2013) والكمي والنوعي (Hellgren et al., 1999).

وفرق (Alghamdi 2018) بين عدم الأمان الوظيفي الموضوعي والذاتي. حيث عرّف عدم الأمان الوظيفي الموضوعي بأنه "إدراك الفرد لعدم الأمان الوظيفي الناتج عن تدهور الحالة الاقتصادية"، في حين أشار إلى أن عدم الأمان الوظيفي الذاتي هو "الشعور الشخصي بعدم الأمان بشأن الاحتفاظ بالعمل في المستقبل".

كما ميز (Dhanpat et al. 2019) بين عدم الأمان الوظيفي الإدراكي والعاطفي. فعرّف عدم الأمان الوظيفي الإدراكي بأنه "الاحتمال المدرك لفقدان الوظيفة". في حين عرف عدم الأمان الوظيفي العاطفي على أنه "الخوف والقلق من فقدان الوظيفة".

وعلى الرغم من تعدد وجهات النظر السابقة بشأن تحديد أبعاد عدم الأمان الوظيفي فإن معظم الباحثين مثل: (Shoss, 2017; Niesen et al., 2018b; Urbanaviciute et al., 2018; Chirumbolo et al., 2017; Charkhabi, 2018; Lazauskaite-Zabielske et al., 2019; Gallie et al., 2017; Callea et al., 2016; De Witte et al., 2012) الأخيرة فرقوا بين بعدين لعدم الأمان الوظيفي ألا وهما عدم الأمان الوظيفي الكمي وعدم الأمان الوظيفي النوعي ولذلك تبني الباحثان أبعاد (Chirumbolo and Areni, 2010) والمتمثلة في بعدين هما عدم الأمان الوظيفي الكمي، وعدم الأمان الوظيفي النوعي لأنها ستحقق أهداف الدراسة حيث يمكن توضيحهما فيما يلي:

(١) عدم الأمان الوظيفي الكمي (Quantitative Job Insecurity):

يتعلق عدم الأمان الوظيفي الكمي بالخوف والقلق من خسارة الوظيفة نفسها (Chirumbolo and Areni, 2010). ويشير إلى ما إذا كان الموظفون يشعرون بأنهم سوف يكونون قادرين على الحفاظ على وظائفهم أم قد يصبحون عاطلين عن العمل (De Witte et al., 2012).

(٢) عدم الأمان الوظيفي النوعي (Qualitative Job Insecurity):

يتعلق عدم الأمان الوظيفي النوعي بالقلق والخوف من خسارة المميزات أو الخصائص الهامة للوظيفة والتي قد ينتج عنها عدم تلقي الزيادة الدورية للرواتب، ونقص فرص التطوير المهني، وتدني مستوى ظروف العمل (Chirumbolo and Areni, 2010). ويشير إلى فقدان الخصائص الوظيفية التي تتعلق بالأجر والموقع الجغرافي للعمل وساعات العمل (De Witte et al., 2012).

٢- خرق العقد النفسي (Psychological Contract Breach):

أ- مفهوم خرق العقد النفسي:

يعتبر العقد النفسي مفهومًا هامًا في السلوك التنظيمي، إذ يُستخدم لفهم ديناميكية علاقة العمل. ولفت هذا المفهوم انتباه الباحثين إلى المدى الذي يوجد فيه الآن كثيرًا في قاموس إدارة الموارد البشرية (Ali, 2020). وتم استخدام مصطلحات خرق وانتهاك العقد النفسي بشكل متبادل في بحوث العقد النفسي ومع ذلك، يُعرف خرق العقد النفسي بأنه إدراك الموظف بعدم وفاء المنظمة بالتزاماتها، ويُعرف انتهاك العقد النفسي بأنه حالة عاطفية أو وجدانية تتبع خرق العقد النفسي (Santhanam et al., 2017).

وعرف (Lin et al., 2018) خرق العقد النفسي على أنه "إدراك الموظف أن عملية التبادل الاجتماعي غير عادلة". وأضاف كل من (Erkutlu and Chafra, 2016b) أن مفهوم خرق العقد النفسي يُعبر عن "إدراك الموظف بأن المنظمة قد أخفقت في الوفاء بالتزاماتها وقد يتبعه رد الفعل العاطفي بما في ذلك مشاعر الغضب والخيانة. ووصفه كل من (Agarwal and Avey

(2020) على أنه "ضغط نفسي وتهديد يقلل كل من الموارد المادية والاجتماعية العاطفية بسبب عدم رغبة المنظمة في احترام التوقعات الضمنية".

ب- أبعاد خرق العقد النفسي:

رغم أن العديد من الدراسات السابقة تناولت مفهوم خرق العقد النفسي باعتباره مفهوم أحادي الأبعاد مثل (Rani et al.,2018; peng et al.,2016; piccolia and De witte,2015; Costa and Neves, 2017; Lin et al.,2018; Rodwell and Gulyas,2015; Niesen et al., 2018a; Niesen et al., 2018b; Kim et al.,2018) إلا أن هناك دراسة واحدة – على حد علم الباحثين – تناولت مفهوم خرق العقد النفسي باعتباره مفهوم متعدد الأبعاد من خلال خرق بعض عناصر العقد النفسي (Sutton and Griffin, 2004) حيث يتمثل البعد الأول: في محتوى الوظيفة وتشير إلى توقعات حول تكرار المهام، واستقلالية الوظيفة، والمسؤولية، ووضوح الأدوار. بينما يتمثل البعد الثاني: في العوامل التنظيمية وتشير إلى توقعات حول الأجور، والترقيات، والسياسات، وحجم المنظمة. في حين يتمثل البعد الثالث: في عوامل بيئة العمل وتشير إلى توقعات حول نمط الإشراف، والتقدير، وحجم وحدة العمل، والتفاعل مع زملاء العمل. وبالتالي تم دراسة مفهوم خرق العقد النفسي باعتباره مفهوم أحادي الأبعاد وذلك وفقاً لأغلب الدراسات السابقة.

ج- عمليات العقد النفسي:

أشارت السلنتي (٢٠١٧) إلى عمليات العقد النفسي والتي تتمثل في:

(١) خرق العقد النفسي: (Breach Psychological Contract)

يعبر خرق العقد النفسي عن الحالة الإدراكية التي تتبلور لدى الفرد تجاه فشل المنظمة في تحقيق واحدة أو أكثر من التزاماتها ضمن العقد النفسي، حيث أنه يوجد شرطان أساسيان يسهمان في ظهور حالة خرق العقد النفسي وهي خلف الوعود وحالة عدم التناسق. إذ تحدث حالة خلف الوعود عندما يكسر أحد المدراء في المنظمة بشكل علني وعدًا محددًا لعامل أو مجموعة من العاملين. أما حالة عدم الاتساق والاتفاق فإنها تحدث عندما يكون هناك فهم مختلف لدى طرفي العقد تجاه معني الوعود والالتزامات.

(٢) انتهاك العقد النفسي (Psychological Contract Violation):

ويعبر انتهاك العقد النفسي عن حالة شعورية سلبية يمكن أن تتبع عملية خرق العقد النفسي أو إنه بمثابة رد فعل شعوري أو استجابة عاطفية قوية لعملية خرق العقد النفسي مثل مشاعر الغضب، والتعبير عن الألم، والانزعاج البدني، وارتفاع نبرة الصوت، والتي يمكن أن تؤدي إلى استجابات سلوكية غير مرغوبة من قبل المنظمة.

٣- التوافق التنظيمي (Organizational Identification):

أ- مفهوم التوافق التنظيمي:

يرى (Alshuhumi et al. (2021 أن التوافق التنظيمي يمثل "العملية التي من خلالها يرتبط الفرد بالمنظمة نفسيًا واجتماعيًا، ويشعر بأنه جزء منها وأن أهدافه وقيمه تتشابه مع أهداف وقيم المنظمة". كما عرفه كل من (Fritz and Knippenberg (2017 على أنه "التوافق المدرك مع المنظمة واعتبار نجاحها أو فشلها نجاحًا أو فشلًا شخصيًا". وأضاف (Nafei (2018 أن مفهوم التوافق التنظيمي يُعبر عن "تشابه قيم وأهداف الموظف مع المنظمة التي يعمل بها وإحساسه بالولاء للمنظمة والرغبة في الانتماء والعضوية".

ولقد تبني الباحثان تعريف (Nafei (2018 للتوافق التنظيمي وهو تشابه قيم وأهداف الموظف مع المنظمة التي يعمل بها وإحساسه بالولاء للمنظمة والرغبة في الانتماء والعضوية، لأنه هو التعريف الأكثر شمولاً، كما أنه يتوافق مع الأبعاد التي قدمها (Cheney (1982.

ويخلط بعض الباحثين بين مصطلحي الهوية التنظيمية Organizational Identity والتوافق التنظيمي Organizational Identification، إلا أنه يمكن النظر إلى الهوية التنظيمية على أنها كل ما هو أساسي ودائم ومتميز من سمات المنظمة مقارنة بغيرها من المنظمات الأخرى. أما التوافق التنظيمي هو الدرجة التي يُعرّف بها عضو المنظمة ذاته بنفس الخصائص التي يعتقد أنها تصف المنظمة (مسلم، ٢٠٠٦).

ب- أبعاد التوافق التنظيمي:

يرى (Nafei (2018 وفقاً لـ (Cheney (1982 أن التوافق التنظيمي يأخذ ثلاثة أبعاد وهي الولاء التنظيمي والتشابه التنظيمي والعضوية.

ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

- (١) الولاء التنظيمي (Organizational Loyalty): يشير إلى ولاء الفرد للمنظمة التي يعمل فيها، والحماس نحو تحقيق أهدافها، والدفاع عنها أمام الآخرين.
- (٢) التشابه التنظيمي (Organizational Similarity): يُعرف بأنه إدراك الفرد لوجود مجموعة من الخصائص والقيم والأهداف المشتركة مع المنظمة التي يعمل فيها.
- (٣) العضوية (Membership): تعني تعريف الفرد لذاته من حيث مدى ارتباطه بالمنظمة، والشعور بالانتماء، وإدراك الارتباط النفسي مع المنظمة وأعضائها.

رابعاً: الدراسات السابقة وصياغة فروض الدراسة:

لبناء فروض الدراسة، قام الباحثان بعرض العلاقة بين متغيرات الدراسة وذلك بالاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بهذه المتغيرات. ويعرض الباحثان ذلك كما يلي:

١) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي:

أظهرت نتائج دراسة (Ngo et al. (2013 أن التوافق التنظيمي يتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي الكمي وبعض النتائج الاتجاهية نحو المنظمة مثل الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي ونوايا الدوران، مما يدل على أن مستويات عالية من عدم الأمان الوظيفي الكمي تؤدي بالأفراد إلى إعادة تقييم توافقتهم الحالي مع المنظمة وتعديل اتجاهاتهم نحو المنظمة.

وتوصلت دراسة (Callea et al. (2016 إلى أن تأثير عدم الأمان الوظيفي النوعي على كل من سلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي يتوسط بشكل كلي من قبل التوافق التنظيمي، وتوصلت أيضاً إلى أن عدم الأمان الوظيفي النوعي يرتبط سلباً بالتوافق التنظيمي. واعتمدت هذه الدراسة على نظرية التوافق الاجتماعي Social Identification Theory لتفسير الدور الرئيسي للتوافق التنظيمي في تأثير عدم الأمان الوظيفي النوعي على النتائج السلوكية، وتستند نظرية التوافق الاجتماعي على افتراض أن الأفراد يميلون إلى أن يكون لديهم هوية تتعلق جزئياً بالعضوية في مجموعة اجتماعية أو أكثر بما في ذلك عضوية في فريق أو مجموعة عمل، والمنظمة بمثابة فئة اجتماعية يتوافق الموظف معها من خلال تلبية احتياجاته التي تتمثل في الانتماء والأمان الوظيفي.

بينما بينت نتائج دراسة (Piccoli et al. (2017 بما يتفق مع نظرية الهوية الاجتماعية، أن عدم الأمان الوظيفي يرتبط سلباً بالتوافق التنظيمي، وكان التوافق التنظيمي يتوسط بشكل كلي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية. وتشير هذه النتائج إلى أن إدراك الموظفين لعدم الأمان الوظيفي يجعلهم أقل احتمالاً للمشاركة في سلوكيات الدور الإضافي بسبب انخفاض التوافق التنظيمي الذي يؤدي إلى الانسحاب من الوظيفة وتقليل سلوكيات المواطنة التنظيمية. فوفقاً لنظرية الهوية الاجتماعية، يرتبط عدم الأمان الوظيفي بالمعلومات السلبية المتعلقة بهوية الموظفين والمتعلقة بوضعهم داخل المنظمة لأنه يقلل الإحساس بأنهم أعضاء ذو قيمة في المنظمة. وبالتالي، يبدو أن الموظفين الذين يشعرون بحالة من عدم الأمان الوظيفي لا يمكنهم الشعور بأنهم أعضاء ذو أهمية في المنظمة لأنهم قلقون من استبعادهم. بالإضافة إلى أن إدراك عدم الأمان الوظيفي لا يلبي احتياجات الانتماء لأن الموظفين الذين يشعرون بالقلق بشأن مستقبل وظيفتهم يرون أن لديهم موقفاً هامشياً داخل المنظمة ويدركون أنهم أعضاء ذو مكانة ضعيفة في المنظمة (Piccoli et al., 2017).

في حين أوضحت نظرية التبادل الاجتماعي منظور المعاملة بالمثل بين صاحب العمل والموظفين حيث يقدم صاحب العمل الدعم للموظفين فيما يتعلق بالأمان الوظيفي في مقابل توافقيهم وولائهم والتزامهم تجاه المنظمة (Alghamdi,2018).

وبناءً على ما سبق أمكن للباحثين صياغة الفرض الأول كما يلي:

الفرض الأول: يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي.

(٢) العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وخرق العقد النفسي:

توصلت دراسة (Piccolia and De Witte (2015 إلى أن عدم الأمان الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي بالإرهاك العاطفي من خلال متغيرين وسيطين وهما خرق العقد النفسي وعدم العدالة التوزيعية، وعلى وجه التحديد العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وخرق العقد النفسي كانت طردية. فوفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي، من الأكثر احتمالاً أن يركز الموظفون الذين يشعرون بحالة من عدم الأمان الوظيفي على نسبة ما يستثمرونه في علاقة العمل والمكافآت التي يكسبونها منها، كما أنهم أكثر ميلاً إلى تقييم جودة وطبيعة علاقتهم مع المنظمة. وبالتالي إدراك عدم الأمان الوظيفي يؤدي إلى إدراك التبادل غير العادل (خرق العقد النفسي، وعدم العدالة التوزيعية) مما يؤدي إلى حالة من الإنهاك العاطفي.

ووفقاً لنظرية التقييم Appraisal Theory قد يُقِيم الموظفون ما إذا كانت وعود أو التزامات محددة قد تم الوفاء بها من قبل صاحب العمل أم لا، وقد يرى الموظفون أن الأمان الوظيفي يمثل إلزاماً مهماً لصاحب العمل. فعدم الأمان الوظيفي قد يعني انتهاكاً لالتزامات صاحب العمل، وبالتالي قد يؤدي إلى إدراك خرق العقد النفسي (Vander Elst et al., 2016). وتوصلت دراسة (Vander Elst et al. (2016 إلى أن خرق العقد النفسي والرقابة المدركة يتوسطان العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاستجابات النفسية (انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام التنظيمي). وكان خرق العقد النفسي أكثر أهمية في هذه العلاقة، فالموظفون الذين يشعرون بعدم الأمان الوظيفي يستعيدون المعاملة بالمثل من خلال انخفاض الولاء لديهم عندما يحدث خرق العقد النفسي، ويبدلون القليل من الجهد في عملهم للاستجابة إلى حالة العمل غير العادلة التي لم يف فيها صاحب العمل بوعوده.

في حين توصلت دراسة (costa and Neves (2017 إلى أن خرق العقد النفسي يتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي ونتائج العمل على المستوى الفردي (أداء الدور الرسمي والانحراف التنظيمي). وتوصلت أيضاً إلى أن عدم الأمان الوظيفي كان مرتبطاً بشكل إيجابي بخرق العقد النفسي، مما أثر بدوره على أداء الدور الرسمي والانحراف التنظيمي.

وقد سعت دراسة (Niesen et al. (2018a إلى فحص الدور الوسيط لخرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وسلوك العمل المبتكر في منظمة صناعية في إقليم بروكسل التي خضعت مؤخرًا لعمليات إعادة هيكلة متعددة وتسريح العمال. فإعادة الهيكلة التنظيمية ترتبط بشكل كبير بإدراك خرق العقد النفسي، ويرجع ذلك في الغالب إلى الوعود الكاذبة المتعلقة بالأمان الوظيفي. وأظهرت النتائج أن عدم الأمان الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي مع خرق العقد النفسي.

وفحصت دراسة (Niesen et al. (2018b العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي الكمي والنوعي وتكوين الأفكار وهو أحد أبعاد سلوك العمل المبتكر في عينة من ١٤٢٠ مشرفًا من مؤسسة بلجيكية كبيرة. وأظهرت النتائج أن كلا النوعين من عدم الأمان الوظيفي يرتبطان سلبًا بتكوين الأفكار وكان خرق العقد النفسي يتوسط هذه العلاقة. فالموظفون الذين يعانون من عدم الأمان الوظيفي الكمي (التهديد بفقدان الوظيفة) وعدم الأمان الوظيفي النوعي (التهديد بفقدان خصائص وظيفية مهمة) يقومون بتكوين الأفكار الأقل إبداعًا. وأثبتت النتائج أيضًا وجود علاقة طردية بين عدم الأمان الوظيفي وخرق العقد النفسي.

كما سعت دراسة (Ma et al. (2019 إلى فحص الدور الوسيط لخرق العقد النفسي في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية في عينة من العمال الصينيين. وتوصلت الدراسة إلى أن الأفراد الذين يعانون من مستويات أعلى من عدم الأمان الوظيفي، يميلون إلى إدراك مستويات أعلى من خرق العقد النفسي. وأظهرت النتائج أيضًا أن خرق العقد النفسي يتوسط جزئيًا العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي وسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية.

ووفقًا لما توصلت إليه الدراسات السابقة يمكن صياغة الفرض الثاني كما يلي:

الفرض الثاني: يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على خرق العقد النفسي.

٣) العلاقة بين خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي:

توصلت دراسة (Syed (2010 إلى أن إعادة الهيكلة التنظيمية شاملة عمليات الاندماج والاستحواذ وسياسات التقلص الحجمي وما يستتبعها من محاولة البنوك للتخلص من العمالة الزائدة أو الإخلال ببعض البنود الواردة بعقود التوظيف لها تأثيرات سلبية تكاد تكون متساوية على إدراك المصرفيين لخرق العقد النفسي من جانب البنوك التي يعملون بها، والذي يرتبط بدوره بانخفاض مستوى التوافق التنظيمي. وبالمثل، أكدت دراسة (Zagenczyk et al. (2011 أن إدراك الموظفين لخرق العقد النفسي يرتبط سلبًا بالتوافق التنظيمي لديهم، فعندما يدرك الموظفون خرق العقد النفسي يشعرون بأن منظماتهم لا تقدر مساهماتهم ولا تهتم برافاهيتهم مما يجعلهم يقللون من مستويات التوافق التنظيمي. كما بينت دراسة (Zagenczyk et al. (2013 أن خرق العقد النفسي يرتبط سلبًا بالتوافق التنظيمي. حيث أن خرق العقد النفسي سيجعل الموظفين محبطين من منظماتهم ولا يفخرون بأن يكونوا أعضاء فيها، وبالتالي لا يُعرفون أنفسهم من خلال عضويتهم التنظيمية.

وقد توصلت دراسة (Epitropaki 2013) إلى أن إدراك الموظفين لخرق العقد النفسي يؤثر سلبًا على توافقهم التنظيمي. حيث أنه عندما يُدرك الموظفون أن منظماتهم لم تَفِ بالتزاماتها التي كانت جزءًا من العقد النفسي، فإنهم لم يشعروا بأن الارتباط النفسي بينهم وبين منظماتهم جدير بالاهتمام ونتيجة لذلك، سينخفض توافقهم مع المنظمة. واعتمدت هذه الدراسة على نظرية التنافر المستندة إلى وجهة نظر الهوية الاجتماعية Social Identity View Of Dissonance Theory لفهم العلاقة بين خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي. فوفقًا لهذه النظرية عندما يُدرك الموظفون خرق العقد النفسي، من المحتمل أن يظهر لديهم إدراكات التنافر فيما يتعلق بعضويتهم التنظيمية حيث يعتقد الموظفون أن المنظمة قد طالبت بهوية معينة ولكن أفعالها لا تتطابق مع مطالبها ولذلك ينشأ عدم التوازن. ولإعادة التوازن يستخدم الموظفون استراتيجيات للحد من التنافر المستند إلى الهوية الاجتماعية مثل تقليل مستويات التوافق التنظيمي لديهم.

وأيضًا، قد أستخدمت نظرية التبادل الاجتماعي إلى حد كبير لفهم العلاقة بين خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي حيث تفترض نظرية التبادل الاجتماعي أن الأفراد يُعيدون المزاي التي يتلقونها والتي من المحتمل أن تنشأ منها حسن النية والمساعدة تجاه الطرف الذي تربطهم به علاقة التبادل الاجتماعي. لذلك، إذا أدرك الموظفون أنهم تلقوا الكثير من منظماتهم يكون لديهم مستويات مرتفعة من التوافق التنظيمي، في حين إذا أدركوا معاملات تنظيمية غير ملائمة يكون لديهم مستوى منخفض من التوافق التنظيمي (Callea et al., 2016).

وتوصلت دراسة (Yang and Chao 2016) إلى أن خرق العقد النفسي يرتبط سلبًا بالتوافق التنظيمي لأن خرق العقد النفسي سيؤدي إلى إعادة تقييم الموظفين لتوافقتهم التنظيمية، بالإضافة إلى تقليل ارتباطهم النفسي بالمنظمة. في حين توصلت دراسة (Rani et al. 2018) إلى أن خرق العقد النفسي يرتبط ارتباطًا إيجابيًا ومعنويًا مع عدم التوافق التنظيمي. فعندما يُدرك الموظفون أن المنظمة لا تفي بالتزاماتها تجاههم، يفقدون ثقتهم في صاحب العمل. وبالتالي يقل ارتباطهم النفسي بالمنظمة.

وبناءً على ما سبق يمكن للباحثين صياغة الفرض الثالث كما يلي:

الفرض الثالث: يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي.

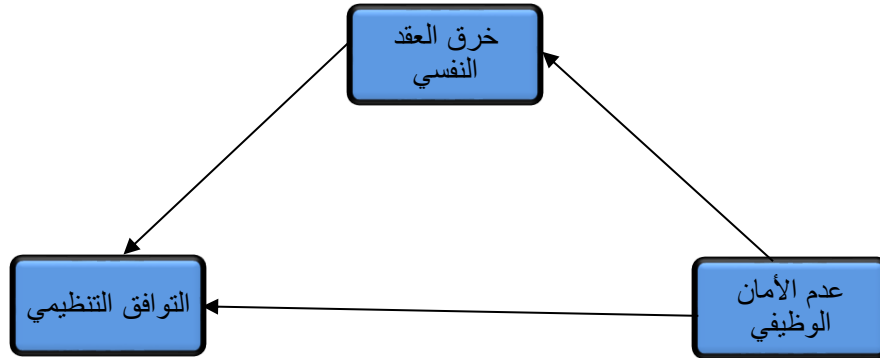
٤) توسيط خرق العقد النفسي بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي:

فحصت دراسة (Lo and Aryee 2003) مقدمات ونواتج خرق العقد النفسي في السياق الصيني، وكذلك لماذا وكيف يرتبط خرق العقد النفسي بهذه النواتج. وأظهرت النتائج أن التغيير التنظيمي وخرق العقد النفسي المُدرك في منظمات سابقة مرتبطان بخرق العقد النفسي الذي بدوره كان مرتبطًا بشكل إيجابي بنوايا الدوران وسلوك الانسحاب النفسي ومرتبطة بشكل سلبي بفضيلة المواطن.

في حين فحصت دراسة Peng et al. (2016) مقدمات ونواتج خرق العقد النفسي. حيث سعت إلى استكشاف القيادة الخادمة ومناخ العدالة الإجرائية كمقدمات رئيسية لخرق العقد النفسي المدرك، وسلوك العمل المنحرف كنتيجة لخرق العقد النفسي. وبينت النتائج التأثيرات غير المباشرة لكل من القيادة الخادمة ومناخ العدالة الإجرائية على سلوك العمل المنحرف من خلال خرق العقد النفسي. كما تشير النتائج إلى أن خرق العقد النفسي المدرك يرتبط إيجابيًا بسلوك العمل المنحرف، وترتبط القيادة الخادمة سلبيًا بكل من خرق العقد النفسي المدرك وسلوك العمل المنحرف، ويرتبط مناخ العدالة الإجرائية سلبيًا بكل من خرق العقد النفسي المدرك وسلوك العمل المنحرف.

وبناء على نتائج الدراسات السابقة واستنادًا إلى الفروض السابقة فإن خرق العقد النفسي يمكن أن يعمل كوسيط في العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي، وبالتالي يفترض الباحثان ما يلي:

الفرض الرابع: خرق العقد النفسي يتوسط العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي.
بناءً على ما سبق أمكن للباحثين وضع التصور المبدئي الموضح للعلاقات بين متغيرات الدراسة، والموضح بالشكل رقم (١).



شكل رقم (١)
النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على الدراسات السابقة

خامسًا: متغيرات البحث:

يتناول هذا البحث ثلاث متغيرات هي:

أ) المتغير المستقل: ويتمثل في: عدم الأمان الوظيفي، ولقد تم الاعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس (Hellgren et al., 1999) حيث يتكون هذا المقياس من بعدين وهما عدم الأمان الوظيفي

الكمي فقد تم قياس هذا البعد من خلال ثلاث عبارات، وعدم الأمان الوظيفي النوعي تم قياسه من خلال خمس عبارات، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

ب) المتغير الوسيط: ويتمثل في: **خرق العقد النفسي**، ولقد تم الاعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس (Piccoli and De Witte, 2015) حيث يتكون هذا المقياس من أربع عبارات، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

ج) المتغير التابع: ويتمثل في: **التوافق التنظيمي**، ولقد تم الاعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس (الطراونة، المعشر، ٢٠١٤) حيث يتكون هذا المقياس من ثلاثة أبعاد وهم الولاء التنظيمي فقد تم قياس هذا البعد من خلال ست عبارات، والتشابه تم قياسه من خلال ست عبارات، والعضوية تم قياسه من خلال أربع عبارات، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.

سادساً: أسلوب الدراسة:

١ - مجتمع وعينة الدراسة:

١. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط والبالغ عددهم ١١٤٩ منهم ١٠٣١ معلم و١١٨ إداري وذلك في عام ٢٠٢١ وفقاً لإدارة التعليم الخاص بمديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط في ٢٠٢١/١. وقد اعتمد الباحثان في جمع بيانات الدراسة على أسلوب المعاينة الإحصائية، وذلك من خلال تصميم قائمة استقصاء وتوزيعها على عدد من العاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط (الذين تمكن الباحثان من مقابلتهم وإعطائهم الاستمارة) على أن تتم الإجابة خلال فترة زمنية معينة (أربعة أسابيع) وذلك في الفترة من ٢٠٢١/٣/٦ إلى ٢٠٢١/٤/٣ بالشروط المطلوبة في عينة الدراسة.

٢. عينة الدراسة:

أنواع العينة: اعتمد الباحثان على أسلوب العينة العشوائية البسيطة في اختيار مفردات الدراسة نظراً لتجانس مفردات المجتمع.

ب- حجم العينة: تم تحديد حجم العينة باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون (Lohr, 2005) بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ (١١٤٩) مفردة، عند مستوى ثقة ٩٥٪ وحدود للخطأ ٥٪ وهي:

$$n = \frac{Np(1-p)}{(N-1)\frac{d^2}{z^2} + p(1-p)}$$

حيث أن:

N : حجم المجتمع.

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة (٠,٩٥) وتساوى (١,٦٩).

d : نسبة الخطأ وتساوى (٠,٠٥).

P : نسبة توفر الخاصية في المجتمع وتساوى (٠,٥٠).

وبالتالي:

$$n = \frac{1149(0.5)(1-0.5)}{(1149-1)\frac{0.05^2}{1.96^2} + (0.5)(1-0.5)} = 288$$

وبحساب حجم العينة وفقاً لهذه المعادلة وبمعلومية حجم المجتمع، فإن حجم العينة = ٢٨٨ مفردة، وذلك عند درجة ثقة ٩٥٪ وحدود خطأ ٥٪، وهو يساوي ذلك الرقم الذي تم الحصول عليه من موقع (survey system). وحرص الباحثان على توزيع (٣٥٠) استمارة استقصاء تحسباً لضياح بعض القوائم أو عدم استيفائها بشكل صحيح. وبلغت الاستمارات الصحيحة (٣١٩) مفردة بنسبة استجابة ٩١,١٤٪.

جدول رقم (١)

بيان بعدد العاملين وحجم العينة ونسبة الاستجابة في المدارس موضع التطبيق

اسم المدرسة	حجم المجتمع	الوزن النسبي	حجم العينة	الاستبيانات الموزعة	الردود السليمة	نسبة الاستجابة
الراحيات الخاصة	٣٠	٢,٦١	٧	٩	٩	٪١٠٠
الإيمان الخاصة	١٨٠	١٥,٦٧	٤٤	٥٥	٤٩	٪٨٩,٠٩
جنة الأطفال	٧٢	٦,٢٦٦	١٨	٢٢	٢٠	٪٩٠,٩١
الحديثة الخاصة	١٤	١,٢١٨	٤	٤	٤	٪١٠٠
سيدة المحبة الإلهية	١٠٣	٨,٩٦	٢٦	٣١	٢٧	٪٨٧,٠٩
مدرسة تامياتس	٢٣	٢,٠٠٢	٦	٧	٧	٪١٠٠
مدرسة بركات	٥٣	٤,٦١٣	١٣	١٦	١٢	٪٧٥
دمياط الخاصة الثانوية (فصول الجمعية)	٣٥	٣,٠٤٦	٩	١١	١١	٪١٠٠
زهرة المدائن	٧٨	٦,٧٨٩	١٩	٢٤	٢١	٪٨٧,٥
مدرسة الباسل	٣٩	٣,٣٩٤	١٠	١٢	١٢	٪١٠٠
روبال للغات	١٠٨	٩,٣٩٩	٢٦	٣٣	٣١	٪٩٣,٩
مدرسة الصفوة	٢٥	٢,١٧٦	٦	٨	٨	٪١٠٠
المنار مودرن سكول	١٣٢	١١,٤٨٨	٣٣	٤٠	٣٦	٪٩٠
دمياط الخاصة	٣١	٢,٦٩٨	٨	٩	٩	٪١٠٠
الشربيني الخاصة	٣٥	٣,٠٤٦١	٩	١١	١١	٪١٠٠
الأندلس الخاصة	٢٤	٢,٠٨٩	٦	٧	٧	٪١٠٠
دار السلام الخاصة	٣٣	٢,٨٧	٩	١٠	١٠	٪١٠٠
منارة بدر الخاصة	٩٣	٨,٠٩	٢٣	٢٨	٢٢	٪٧٨,٥٧
مدرسة مصر المستقبل	٩	٠,٧٨	٣	٣	٣	٪١٠٠
مدرسة الفجر الخاصة	٣٢	٢,٧٨٥	٩	١٠	١٠	٪١٠٠
الإجمالي	١١٤٩	١٠٠	٢٨٨	٣٥٠	٣١٩	٪٩١,١٤

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على إدارة التعليم الخاص بمديرية التربية والتعليم بمحافظة

دمياط في ٢٠٢١/١

٢-البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

اعتمد الباحثان على نوعين من البيانات وهما:

١.البيانات الثانوية ومصادر الحصول عليها:

تمثلت في اطلاع الباحثين على العديد من المراجع العربية والأجنبية من كتب ودوريات وبحوث ورسائل علمية مرتبطة بكل من عدم الأمان الوظيفي، خرق العقد النفسي، التوافق التنظيمي، وكذلك تم الاطلاع على الإحصائيات المتعلقة بالعاملين بالمدارس الخاصة بمحافظة دمياط. فالبيانات الثانوية هي البيانات التي تم جمعها في الماضي من خلال المصادر الأولية وتم إتاحتها للباحثين لاستخدامها في أبحاثهم الخاصة.

٢. البيانات الأولية ومصادر الحصول عليها:

تمثلت في البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية والمقابلات الشخصية لبعض العاملين بالمدارس الخاصة، والتي تعكس مدى إدراك العاملين لأبعاد عدم الأمان الوظيفي، ومدى إدراكهم لخرق العقد النفسي، وكذلك البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة والمتعلقة بمدى إدراك العاملين للتوافق التنظيمي بأبعاده المختلفة في المدارس الخاصة محل التطبيق بمحافظة دمياط، والتي تم توفيرها من خلال قائمة استقصاء صممت لهذا الغرض.

وتم تقييم قائمة الاستقصاء بإجراء اختبارات الصدق والثبات للتأكد من تحقيقها للأغراض المرجوة منها، وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ والذي أظهر معاملات ثبات مقبولة، كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢):

جدول رقم (٢)

اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق أداة الاستبيان

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
المتغير الأول	٨	٠,٨٧١	٠,٩٣٣
المتغير الثاني	٤	٠,٩٢٨	٠,٩٦٣
المتغير الثالث	١٦	٠,٩٤٢	٠,٩٧١
جميع عبارات أداة الاستبيان	٢٨	٠,٦٤٨	٠,٨٠٥

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي

إن معامل الثبات ألفا كرونباخ وصدق أداة الاستبيان لكل أسئلة متغيرات أداة الاستبيان لأداة القياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات والصدق لأنها أكبر من ٠,٦٠ (بالنسبة إلى معامل ألفا كرونباخ) وأكبر من ٠,٨٠ (بالنسبة إلى معامل الصدق) وبالتالي يعني هنالك اتساق داخلي لإجابات عبارات متغيرات أداة الاستبيان وجميع عبارات أداة الاستبيان بشكل عام.

٣- الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة:

تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية المتمثلة في:

١. الأساليب الإحصائية الوصفية: حيث تم الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات الدراسة.

٢. الأساليب الإحصائية الاستدلالية: حيث اعتمد الباحثان في اختبار فروض الدراسة على مجموعة من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل في:

أ- اختبار ألفا- كرونباخ (Cronbach-Alpha): للتحقق من ثبات المقاييس المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

ب- استخدام معاملات الارتباط: وذلك للتعرف على مدى وجود علاقات بين المتغيرات الخاضعة للاختبار.

ج- استخدام أسلوب تحليل المسار Path Analsis: لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات البحث.

سابعاً: الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة:

قامت الباحثة بإجراء التحليل الوصفي للبيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS لمتغيرات الدراسة، وذلك بهدف الوقوف على شكل وطبيعة البيانات والتعرف على قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٣)

الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
عدم الأمان الوظيفي	٣,٤٢	٠,٩٥	٪٢,٧٨
خرق العقد النفسي	٣,٣٧	١,١٩	٪٣٥,٣١
التوافق التنظيمي	٣,٣٦	٠,٩١	٪٢٧,٠٨

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج SPSS

يتبين من خلال العرض السابق للجدول ما يلي:

١. وجود إدراك من جانب عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة، حيث جاءت قيمة الوسط الحسابي العام للمتغيرات جميعاً أكبر من قيمة الوسط الحسابي للمقياس والمعبر عنها بـ (٣).
٢. جاء المتغير المتعلق بوجود عدم الأمان الوظيفي أكثر ادراكاً من جانب عينة الدراسة وذلك بقيمة (٣,٤٢) وهي أعلى من الوسط الحسابي للمقياس (٣)، في حين جاء في الترتيب الثاني من الأهمية من جانب عينة الدراسة وفقاً للأوساط الحسابية المتغير المتعلق بخرق العقد النفسي وذلك بوسط حسابي قدره (٣,٣٧)، وجاء في الترتيب الثالث من الأهمية من جانب عينة الدراسة وفقاً للأوساط الحسابية المتغير المتعلق بالتوافق التنظيمي وذلك بوسط حسابي قدره (٣,٣٦).
٣. وفيما يتعلق بدرجة اتفاق عينة الدراسة حول الأبعاد، جاء عدم الأمان الوظيفي أكثر الأبعاد اتفاقاً بين آراء عينة الدراسة ثم التوافق التنظيمي، ثم خرق العقد النفسي، وذلك وفقاً لمعاملات الاختلاف.

ثامناً: طبيعة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

قد أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن مصفوفة العلاقات التالية، ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

مصفوفة العلاقات بين متغيرات الدراسة

المتغيرات	عدم الأمان الوظيفي الكمي	عدم الأمان الوظيفي النوعي	عدم الأمان الوظيفي النوعي	خرق العقد النفسي	الولاء التنظيمي	التشابه	العضوية	إجمالي أبعاد التوافق التنظيمي
عدم الأمان الوظيفي الكمي	1							
عدم الأمان الوظيفي النوعي	.694**	1						
إجمالي أبعاد عدم الأمان الوظيفي	.934**	.906**	1					
خرق العقد النفسي	.667**	.745**	.763**	1				
الولاء التنظيمي	-.495**	-.498**	-.539**	-.617**	1			
التشابه	-.514**	-.565**	-.583**	-.591**	.752**	1		
العضوية	-.551**	-.512**	-.579**	-.618**	.815**	.767**	1	
إجمالي أبعاد التوافق التنظيمي	-.564**	-.561**	-.611**	-.660**	.933**	.885**	.947**	1

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي ** معنوي عند مستوى معنوية ١٪.

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- وجود علاقة معنوية بين أبعاد عدم الأمان الوظيفي وبعضها البعض، بالإضافة إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد التوافق التنظيمي وبعضها البعض، وذلك عند مستوى معنوية $\alpha=1\%$.
- وجود علاقة معنوية بين كافة أبعاد عدم الأمان الوظيفي وكافة أبعاد التوافق التنظيمي وخرق العقد النفسي، وذلك عند مستوى معنوية $\alpha=1\%$.
- بلغت أقوى علاقة معنوية بين خرق العقد النفسي وكل من كافة أبعاد الأمان الوظيفي وكافة أبعاد التوافق التنظيمي في العلاقة بين خرق العقد النفسي وعدم الأمان النوعي والعلاقة بين خرق العقد النفسي والعضوية، حيث كان معامل الارتباط بينهما $(r=0.745, -0.618)$ على التوالي، بينما كانت أضعفها في العلاقة بين خرق العقد النفسي وعدم الأمان الكمي والعلاقة بين خرق العقد النفسي والتشابه وذلك بمعامل ارتباط قدره $(0.667, -0.591)$.

تاسعاً: مناقشة وتفسير نتائج البحث:

نتائج اختبار فروض الدراسة:

يمكن للباحثين في هذا الجزء استخدام برنامج Amos الإصدار الخامس والعشرون لإجراء تحليل المسار والتحقق من نتائج اختبار الفروض الإحصائية للدراسة وذلك على النحو التالي:

١. نتائج اختبار الفرض الأول:

لاختبار صحة الفرض الأول للدراسة الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي "، وينقسم هذا الفرض للفروض الفرعية التالية:

١/١ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على الولاء التنظيمي.

٢/١ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على التشابه.

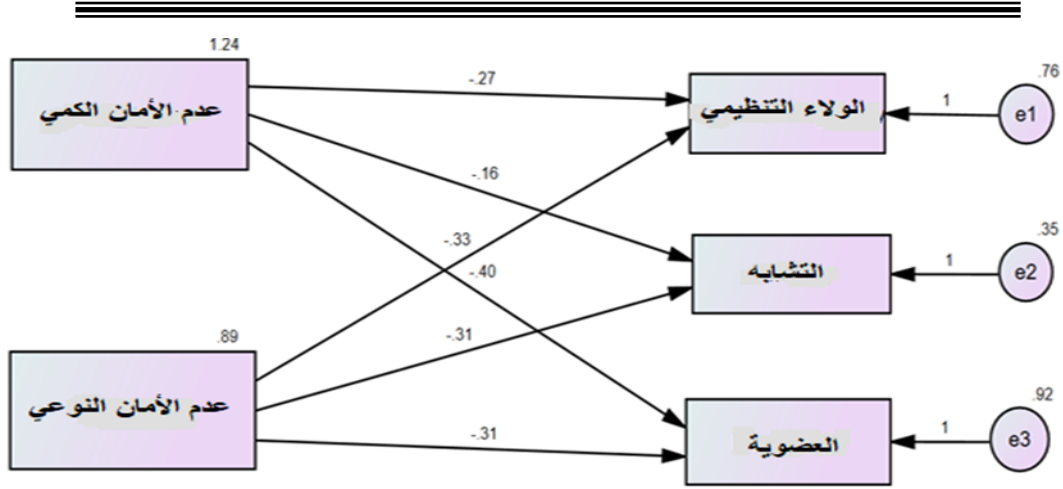
٣ /١ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على العضوية.

٤ /١ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الولاء التنظيمي.

٥ /١ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على التشابه.

٦/١ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على العضوية.

وقام الباحثان بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل رقم (٢):



الشكل رقم (٢)

النموذج المقترح للفرض الأول

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج Amos 25

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، توصلت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الأول إلى الجدول التالي:

جدول رقم (٥)

نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الأول

م	المسار المباشر	قيمة المسار	معامل	مستوى المعنوية
١	عدم الأمان الكمي ← الولاء التنظيمي	-٠,٢٦٦	٠,٢٦٦	٠,٠٠٠
٢	عدم الأمان الكمي ← التشابه	-٠,١٥٥	٠,١٥٥	٠,٠٠٠
٣	عدم الأمان الكمي ← العضوية	-٠,٣٩٨	٠,٣٩٨	٠,٠٠٠
٤	عدم الأمان النوعي ← الولاء التنظيمي	-٠,٣٢٨	٠,٣٢٨	٠,٠٠٠
٥	عدم الأمان النوعي ← التشابه	-٠,٣١٢	٠,٣١٢	٠,٠٠٠
٦	عدم الأمان النوعي ← العضوية	-٠,٣١١	٠,٣١١	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الأول:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على الولاء التنظيمي كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٢٦٦. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي الكمي كلما انخفض مستوى الولاء التنظيمي كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على الولاء التنظيمي.
- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الأول:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على التشابه كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,١٥٥. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي الكمي كلما انخفض مستوى التشابه كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على التشابه.
- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الأول:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على العضوية كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٣٩٨. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي الكمي كلما انخفض مستوى العضوية كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على العضوية.
- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع للفرض الأول:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الولاء التنظيمي كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٣٢٨. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي النوعي كلما انخفض مستوى الولاء التنظيمي كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع للفرض الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الولاء التنظيمي.
- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس للفرض الأول:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على التشابه كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٣١٢. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي النوعي كلما انخفض مستوى التشابه كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس للفرض الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على التشابه.

- ثبوت صحة الفرض الفرعي السادس للفرض الأول: حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على العضوية كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٣١١. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي النوعي كلما انخفض مستوى العضوية كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي السادس للفرض الأول الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على العضوية.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحثين صحة الفرض الأول للدراسة كلياً والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي".

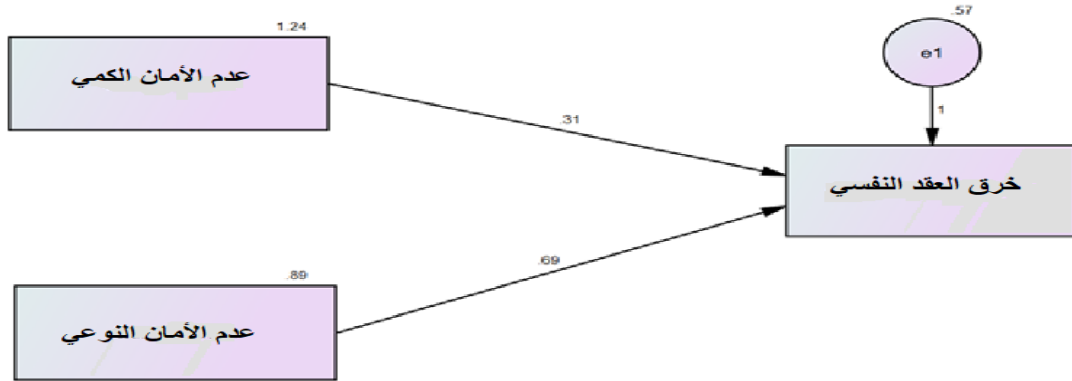
٢. نتائج اختبار الفرض الثاني:

لاختبار صحة الفرض الثاني للدراسة الذي ينص على "يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على خرق العقد النفسي"، وينقسم هذا الفرض للفروض الفرعية التالية:

١/٢ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على خرق العقد النفسي.

٢/٢ يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على خرق العقد النفسي.

وقام الباحثان بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل رقم (٣):



الشكل رقم (٣)

النموذج المقترح للفرض الثاني

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج Amos 25

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، توصلت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الثاني إلى الجدول التالي:

جدول رقم (٦)

نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الثاني

م	المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
١	عدم الأمان الكمي ← خرق العقد النفسي	٠,٣٠٩	٠,٠٠٠
٢	عدم الأمان النوعي ← خرق العقد النفسي	٠,٦٨٧	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادًا على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الثاني: حيث يوجد تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على خرق العقد النفسي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ ٠,٣٠٩. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي الكمي كلما ارتفع مستوى خرق العقد النفسي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الثاني الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على خرق العقد النفسي.

- ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الثاني: حيث يوجد تأثير معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على خرق العقد النفسي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ ٠,٦٨٧. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه عدم الأمان الوظيفي النوعي كلما ارتفع مستوى خرق العقد النفسي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الثاني الذي ينص على وجود تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على خرق العقد النفسي.

وانطلاقًا من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحثين صحة الفرض الثاني للدراسة كليًا والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على خرق العقد النفسي".

٣. نتائج اختبار الفرض الثالث:

لاختبار صحة الفرض الثالث للدراسة الذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي"، وينقسم هذا الفرض للفروض الفرعية التالية:

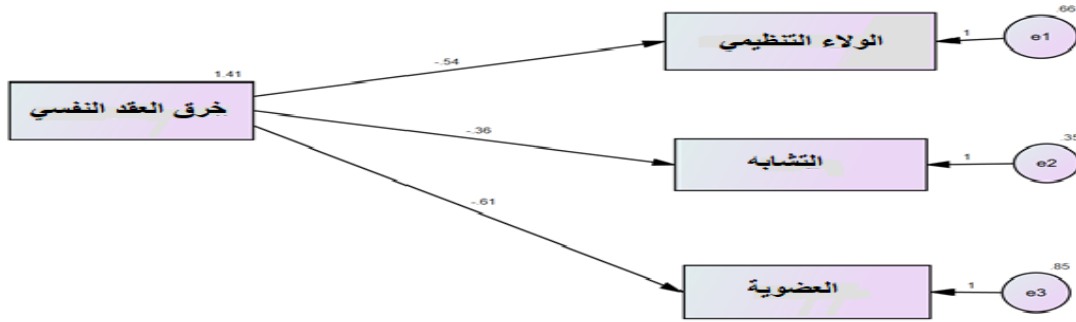
د. لمياء السعيد السلنتي؛ أسارة محمد حسونة

١/٣ يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على الولاء التنظيمي.

٢/٣ يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على التشابه.

٣/٣ يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على العضوية.

وقام الباحثان بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل رقم (٤):



الشكل رقم (٤)

النموذج المقترح للفرض الثالث

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج Amos 25

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، توصلت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الثالث إلى الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الثالث

م	المسار المباشر	قيمة المسار	معامل	مستوى المعنوية
١	خرق العقد النفسي ← الولاء التنظيمي	-٠,٥٣٧	٠,٥٣٧	٠,٠٠٠
٢	خرق العقد النفسي ← التشابه	-٠,٣٦٥	٠,٣٦٥	٠,٠٠٠
٣	خرق العقد النفسي ← العضوية	-٠,٦١١	٠,٦١١	٠,٠٠٠

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الثالث:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لخرق العقد النفسي على الولاء التنظيمي كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٥٣٧. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه خرق العقد النفسي كلما انخفض مستوى الولاء التنظيمي كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الثالث الذي ينص على وجود تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على الولاء التنظيمي.
- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الثالث:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لخرق العقد النفسي على التشابه كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٣٦٥. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه خرق العقد النفسي كلما انخفض مستوى التشابه كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الثالث الذي ينص على وجود تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على التشابه.
- **ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الثالث:** حيث يوجد تأثير معنوي سلبي لخرق العقد النفسي على العضوية كأحد أبعاد التوافق التنظيمي عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠,٠٠٠ بمعامل مسار يبلغ -٠,٦١١. وهذا يعني أنه كلما كانت آراء العينة مرتفعة تجاه خرق العقد النفسي كلما انخفض مستوى العضوية كأحد أبعاد التوافق التنظيمي. وهذا يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الثالث الذي ينص على وجود تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على العضوية.

وانطلاقاً من العرض السابق للنتائج يتضح لدى الباحثين صحة الفرض الثالث للدراسة كلياً والذي ينص على " يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي".

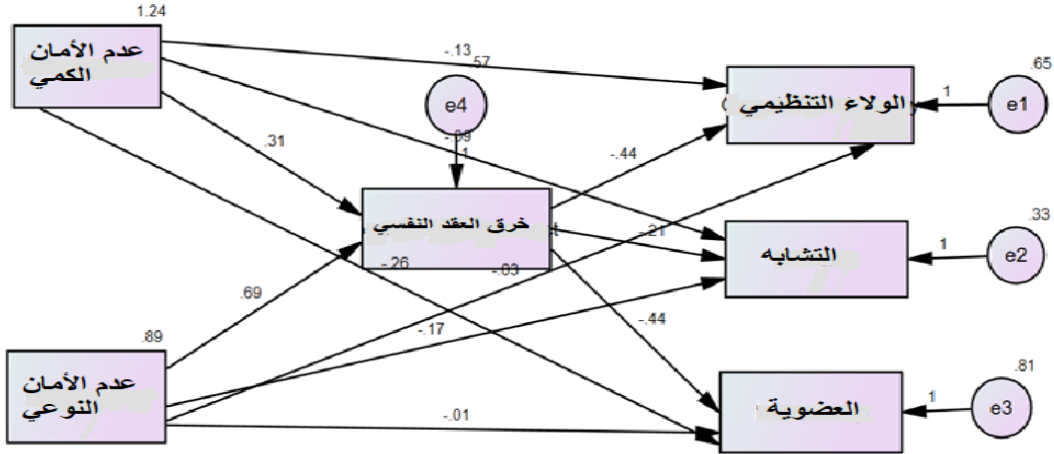
٤. نتائج اختبار الفرض الرابع:

لاختبار صحة الفرض الرابع للدراسة الذي ينص على " يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي"، وينقسم هذا الفرض للفروض الفرعية التالية:

- ١/٤ يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي الكمي والولاء التنظيمي.
- ٢/٤ يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي الكمي والتشابه.
- ٣/٤ يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي الكمي والعضوية.
- ٤/٤ يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والولاء التنظيمي.
- ٥/٤ يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والتشابه.

٦/٤ يتوسط خرق العقد النفسي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي النوعي والعضوية.

وقام الباحثان بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض من خلال الشكل رقم (٥):



الشكل رقم (٥)

النموذج المقترح للفرض الرابع

المصدر: من واقع مخرجات التحليل الإحصائي ببرنامج Amos 25

وللتعرف على مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين متغيرات النموذج، توصلت نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الرابع إلى الجدول التالي:

جدول رقم (٨)
نتائج التحليل الإحصائي لاختبار النموذج المقترح للفرض الرابع

قيمة معامل المسار الكلي	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المتغير		
			التابع	الوسيط	المستقل
*٠,٢٦٧-	*٠,١٣٦-	*٠,١٣١-	الولاء التنظيمي	خرق العقد النفسي	عدم الأمان الكمي
*٠,١٥٥-	*٠,٠٦٤-	*٠,٠٩١-	التشابه	خرق العقد النفسي	عدم الأمان الكمي
*٠,٣٩٨-	*٠,١٣٧-	*٠,٢٦١-	العضوية	خرق العقد النفسي	عدم الأمان الكمي
*٠,٣٢٨-	*٠,٣٠٢-	*٠,٠٢٦-	الولاء التنظيمي	خرق العقد النفسي	عدم الأمان النوعي
*٠,٣١٢-	*٠,١٤٣-	*٠,١٦٩-	التشابه	خرق العقد النفسي	عدم الأمان النوعي
*٠,٣١١-	*٠,٣٠٥-	*٠,٠٠٦-	العضوية	خرق العقد النفسي	عدم الأمان النوعي

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي
يتضح من نتائج الجدول السابق ما يلي:

- ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الرابع كلياً: حيث يزداد التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على الولاء التنظيمي عند توسيط خرق العقد النفسي، حيث بلغت قيمة الزيادة -٠,١٣٦ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الأول للفرض الرابع كلياً الذي ينص على "يزداد التأثير المعنوي السلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على الولاء التنظيمي عند توسيط خرق العقد النفسي".
- ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الرابع كلياً: حيث يزداد التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على التشابه عند توسيط خرق العقد النفسي، حيث بلغت قيمة الزيادة -٠,٠٦٤ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثاني للفرض الرابع كلياً الذي ينص على "يزداد التأثير المعنوي السلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على التشابه عند توسيط خرق العقد النفسي".
- ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الرابع كلياً: حيث يزداد التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على العضوية عند توسيط خرق العقد النفسي، حيث بلغت قيمة الزيادة -٠,١٣٧ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الثالث للفرض الرابع كلياً الذي ينص على "يزداد التأثير المعنوي السلبي لعدم الأمان الوظيفي الكمي على العضوية عند توسيط خرق العقد النفسي".

- ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع للفرض الرابع كلياً: حيث يزداد التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الولاء التنظيمي عند توسيط خرق العقد النفسي، حيث بلغت قيمة الزيادة -٣٠٢,٠ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الرابع للفرض الرابع كلياً الذي ينص على "يزداد التأثير المعنوي السلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على الولاء التنظيمي عند توسيط خرق العقد النفسي".
- ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس للفرض الرابع كلياً: حيث يزداد التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على التشابه عند توسيط خرق العقد النفسي، حيث بلغت قيمة الزيادة -١٤٣,٠ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي الخامس للفرض الرابع كلياً الذي ينص على "يزداد التأثير المعنوي السلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على التشابه عند توسيط خرق العقد النفسي".
- ثبوت صحة الفرض الفرعي السادس للفرض الرابع كلياً: حيث يزداد التأثير السلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على العضوية عند توسيط خرق العقد النفسي، حيث بلغت قيمة الزيادة -٣٠٥,٠ (وهي قيمة التأثير غير المباشر) وبشكل معنوي، مما يعني ثبوت صحة الفرض الفرعي السادس للفرض الرابع كلياً الذي ينص على "يزداد التأثير المعنوي السلبي لعدم الأمان الوظيفي النوعي على العضوية عند توسيط خرق العقد النفسي".
- وتأسيساً على العرض السابق لنتائج الفروض الفرعية الستة للفرض الرئيسي الرابع للدراسة يتبين صحة الفرض الرئيسي الرابع للدراسة الذي ينص على " يتوسط خرق العقد النفسي بشكل كلي العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي".

عاشراً: ملخص النتائج والتوصيات:

أ- ملخص النتائج:

تمثلت أهم النتائج التي تم التوصل إليها من خلال البحث فيما يلي:

(١) نتائج اختبار الفرض الأول:

والذي نص على أنه "يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي".

وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير مباشر معنوي سلبي لعدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي. وقد يرجع ذلك إلى ثلاث نظريات وهي نظرية التوافق الاجتماعي Social Identification Theory ونظرية الهوية الاجتماعية Social Identity Theory ونظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory.

فوفقاً لنظرية التوافق الاجتماعي Social Identification Theory يميل الأفراد إلى أن يكون لديهم هوية تتعلق جزئياً بالعضوية في مجموعة اجتماعية أو أكثر بما في ذلك عضوية في فريق أو مجموعة عمل، والمنظمة بمثابة فئة اجتماعية يتوافق الموظف معها من خلال تلبية احتياجاته التي تتمثل في الانتماء والأمان الوظيفي. وبالتالي عدم تلبية احتياجاته من الأمان الوظيفي يقلل من توافقه التنظيمي.

ووفقاً لنظرية الهوية الاجتماعية Social Identity Theory يرتبط عدم الأمان الوظيفي بالمعلومات السلبية المتعلقة بهوية الموظفين والمتعلقة بوضعهم داخل المنظمة لأنه يقلل الإحساس بأنهم أعضاء ذو قيمة في المنظمة. وبالتالي، يبدو أن الموظفين الذين يشعرون بحالة من عدم الأمان الوظيفي لا يمكنهم الشعور بأنهم أعضاء ذو أهمية في المنظمة لأنهم قلقون من استبعادهم. بالإضافة إلى أن إدراك عدم الأمان الوظيفي لا يلبي احتياجات العضوية لأن الموظفين الذين يشعرون بالقلق بشأن مستقبلهم وظيفتهم يرون أن لديهم موقفاً هامشياً داخل المنظمة ويدركون أنهم أعضاء ذو مكانة ضعيفة في المنظمة وبالتالي ينخفض توافقهم التنظيمي.

في حين توضح نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory معيار المعاملة بالمثل بين صاحب العمل والموظفين حيث يقدم صاحب العمل الدعم للموظفين فيما يتعلق بالأمان الوظيفي في مقابل توافقهم وولائهم والتزامهم تجاه المنظمة. وبالتالي عدم توفير الإحساس بالأمان الوظيفي للموظف، يقلل من توافقه وولائه تجاه المنظمة. وتتفق هذه الدراسة مع (Callea et al., 2013; Ngo et al., 2017; piccolo et al., 2016) حيث توصلت تلك الدراسات إلى وجود علاقة عكسية بين عدم الأمان الوظيفي والتوافق التنظيمي. مما يؤكد صحة الفرض الأول.

٢) نتائج اختبار الفرض الثاني:

والذي نص على أنه "يوجد تأثير معنوي لعدم الأمان الوظيفي على خرق العقد النفسي". وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير مباشر معنوي إيجابي لعدم الأمان الوظيفي بكافة أبعاده على خرق العقد النفسي. وقد يرجع ذلك إلى نظريتين وهما نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory ونظرية التقييم Appraisal Theory.

فوفقاً لنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory، من الأكثر احتمالاً أن يركز الموظفون الذين يشعرون بحالة من عدم الأمان الوظيفي على نسبة ما يستثمرونه في علاقة العمل والمكافآت التي يكسبونها منها، كما أنهم أكثر ميلاً إلى تقييم جودة وطبيعة علاقتهم مع المنظمة. وبالتالي إدراك عدم الأمان الوظيفي يؤدي إلى إدراك التبادل غير العادل (خرق العقد النفسي). كما تشير نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory إلى أن الموظفين والمنظمات هما طرفان في علاقة العمل، وعلى استعداد لتبادل الموارد والفوائد القيمة مع بعضهما البعض. ومن ناحية، يتوقع الموظفون الاستقرار الوظيفي والأمان الوظيفي من المنظمات. ومن جهة أخرى،

تتوقع المنظمات أداءً عاليًا وولاءً من الموظفين. وعندما تتحقق توقعات كلا الطرفين، تنشأ علاقة التبادل المتوازن بين المنظمات والموظفين على أساس قاعدة المعاملة بالمثل. بينما في حالة عدم الأمان الوظيفي المرتفع، يمكن اعتبار العلاقة المتبادلة غير متوازنة. فالموظفون الذين يُدركون مستويات مرتفعة من عدم الأمان الوظيفي قد يعتقدون بأن المنظمة فشلت في الوفاء بالتزاماتها، أي العلاقة المتبادلة تنفجر إلى المعاملة بالمثل، وهذا بدوره يؤدي إلى خرق العقد النفسي.

ووفقًا لنظرية التقييم Appraisal Theory قد يُقِيم الموظفون ما إذا كانت وعود أو التزامات محددة قد تم الوفاء بها من قبل صاحب العمل أم لا، وقد يرى الموظفون أن الأمان الوظيفي يمثل إلزامًا مهمًا لصاحب العمل. فعدم الأمان الوظيفي يعني انتهاكًا للالتزامات صاحب العمل، وبالتالي يؤدي إلى إدراك خرق العقد النفسي. وتتفق هذه الدراسة مع (piccolia and De witte,2015) ; Vander Elst et al.,2016 ; Costa and Neves,2017 ; Niesen et al.,2018 a ; Niesen et al.,2018 b). حيث توصلت تلك الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين عدم الأمان الوظيفي وخرق العقد النفسي. مما يؤكد صحة الفرض الثاني.

٣) نتائج اختبار الفرض الثالث:

والذي ينص على أنه " يوجد تأثير معنوي لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي".

وأوضحت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير مباشر معنوي سلبي لخرق العقد النفسي على التوافق التنظيمي. وهو الأمر الذي يؤكد ثبوت صحة الفرض الثالث. وقد يرجع ذلك إلى نظريتين وهما نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory ونظرية التنافر المستندة إلى وجهة نظر الهوية الاجتماعية Social Identity View Of Dissonance Theory.

فوفقًا لنظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory يُعيد الأفراد المزايا التي يتلقونها والتي من المحتمل أن تنشأ منها حسن النية والمساعدة تجاه الطرف الذي تربطهم به علاقة التبادل الاجتماعي. لذلك، إذا أدرك الموظفون أنهم تلقوا الكثير من منظماتهم يكون لديهم مستويات مرتفعة من التوافق التنظيمي، في حين إذا أدركوا معاملات تنظيمية غير ملائمة يكون لديهم مستوى منخفض من التوافق التنظيمي.

ووفقًا لنظرية التنافر المستندة إلى وجهة نظر الهوية الاجتماعية Social Identity View Of Dissonance Theory عندما يُدرك الموظفون خرق العقد النفسي، من المحتمل أن يظهر لديهم إدراكات التنافر فيما يتعلق بعضويتهم التنظيمية حيث يعتقد الموظفون أن المنظمة قد طالبت بهوية معينة ولكن أفعالها لا تتطابق مع مطالبها ولذلك ينشأ عدم التوازن. ولإعادة التوازن يستخدم الموظفون استراتيجيات للحد من التنافر المستند إلى الهوية الاجتماعية مثل تقليل مستويات التوافق التنظيمي لديهم. وتتفق هذه الدراسة مع (Syed,2010; Zagenczyk et al.,2011 ; Epitropaki ,2013 ; Callea et al.,2016; Yang and Zagenczyk et al., 2013 ; Epitropaki ,2013 ; Callea et al.,2016; Yang and

Chao,2016; Rani et al.,2018). حيث توصلت تلك الدراسات إلى وجود علاقة عكسية بين خرق العقد النفسي والتوافق التنظيمي.

٤) نتائج اختبار الفرض الرابع:

والذي نص على أنه " يوجد تأثير غير مباشر لعدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي بتوسيط خرق العقد النفسي".

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن تأثير عدم الأمان الوظيفي على التوافق التنظيمي يزداد عند توسيط خرق العقد النفسي وهو الأمر الذي يؤكد ثبوت صحة الفرض الرابع.

وترجع الباحثة ذلك لمنظور المعاملة بالمثل Reciprocity Perspective فوفقاً لهذا المنظور عندما يشعر الموظفون بعدم الأمان الوظيفي يستعيدون المعاملة بالمثل من خلال انخفاض التوافق التنظيمي لديهم عندما يحدث خرق العقد النفسي، للاستجابة إلى حالة العمل غير العادلة التي لم يف فيها صاحب العمل بوعده.

وترجع الباحثة ذلك أيضاً إلى منظور التبادل الاجتماعي Social Exchange perspective حيث يشير هذا المنظور إلى أن هناك تبادلاً اجتماعياً - يتضمن تبادلاً للموارد بين الموظفين والمنظمة. ووفقاً لهذا المنظور عندما يتعرض الموظفون لعدم الأمان الوظيفي، يشعرون بأن هناك تغييراً في علاقة التبادل من جانب المنظمة. وبمعنى آخر، يؤدي الفشل في توفير الأمان الوظيفي للموظفين إلى جعل الموظفين يفسرون الموقف على أنه غير عادل، مما يخلق اختلالاً في علاقة التبادل الاجتماعي. ويقود ذلك الموظفين إلى إدراك فشل المنظمة في الوفاء بالتزاماتها المتبادلة، ولاستعادة التوازن في علاقة التبادل الاجتماعي يقلل الموظفون من توافقتهم مع المنظمة.

ووفقاً لـ (Piccolia and De Witte (2015) يؤدي إدراك عدم الأمان الوظيفي إلى إدراك التبادل غير العادل (خرق العقد النفسي). ووفقاً لـ (Rani et al. (2018) عندما يُدرك الموظفون أن المنظمة لا تفي بالتزاماتها تجاههم (خرق العقد النفسي)، يقل ارتباطهم النفسي بالمنظمة (توافقهم التنظيمي).

ب- التوصيات:

بعد استعراض الباحثين لنتائج الدراسة، فقد توصلت لمجموعة من التوصيات التي تفيد المدارس الخاصة بمحاظفة دمياط كما يلي:

جدول رقم (٩)
توصيات الدراسة

م	التوصية	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ
توصيات للمسئولين تتعلق بعدم الأمان الوظيفي			
١	توفير المناخ التنظيمي المناسب.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	إعطاء نفس المزايا التي يحصل عليها العاملون الدائمون لنظرائهم من العاملين المؤقتين وذلك من حيث الأجور والتدريب وفرص الترقية والتطوير الوظيفي والأمان الوظيفي والتقدير.
٢	تطبيق العدالة والمساواة بين جميع العاملين.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	وضع معايير واضحة للترقيات مثل الأقدمية والجدارة، والابتعاد عن المحسوبية والمحاباة والتمييز عن طريق عدم قيام المديرين باستثناء أحد المرؤوسين دون وجه حق من الترقيات.
٣	الاهتمام بالعدالة التوزيعية.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	توفير رواتب مناسبة للعاملين، وتقييم الأجور والرواتب بشكل مستمر، والتحقق من مدى كفايتها لتلبية احتياجات العاملين وبما يتناسب مع زيادة الأسعار.
٤	تفعيل دور مديرية التربية والتعليم لحماية العاملين بالمدارس الخاصة من الفصل التعسفي أو التوقيع على "استمارة ٦" وفقاً لما ورد بقانون العمل.	مديرية التربية والتعليم.	إلزام صاحب العمل بإعادة الموظف إلى عمله، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات. وإذا لم يقم صاحب العمل بإعادة الموظف إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض.
٥	تطبيق نمط القيادة الأخلاقية.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	القضاء على الشائعات الكاذبة، وتحديد الأهداف التنظيمية بوضوح، ووضع اعتبارات شفافة للتوظيف مثل الرواتب والعلاوات، وتهيئة بيئة عمل مناسبة للحد من مشاعر عدم الأمان الوظيفي.

تابع جدول رقم (٩)
توصيات الدراسة

م	التوصية	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ
توصيات للمسئولين تتعلق بخرق العقد النفسي			
٦	تطوير قدرات ومهارات العاملين واستغلالها في المدارس.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	تدريب العاملين بشكل دوري لاكتساب مهارات جديدة بما يدعم استمرارهم بالمدرسة، ومن ثم لا تستغنى المدرسة عنهم، وبما يعظم فرصتهم في الالتحاق بوظائف على نفس الدرجة في مدارس أخرى في حالة استغناء المدرسة عنهم.
٧	بناء علاقات جيدة مع العاملين وضمان التواصل المستمر معهم.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	عقد اجتماعات دورية لإجراء مناقشات غير رسمية بين الإدارة والعاملين لطرح القضايا المختلفة المتعلقة بالعمل، وتصميم استقصاءات الرأي وإجرائها بشكل دوري للوقوف على آراء ومشاعر العاملين تجاه الجوانب التي تخل بتوقعاتهم.
٨	الاهتمام بإدارة العقد النفسي لتقليل احتمال حدوث خرق العقد النفسي.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	التأكد من وضوح جميع الوعود الضمنية والصريحة وقت التوظيف، والابتعاد عن الوعود التي يمكن أن يعتبرها الموظفون بمثابة وعود غير عملية، والحفاظ على الوعود الممنوحة للعاملين، والتعامل مع العقد النفسي بنفس أهمية العقد الرسمي المكتوب.
٩	تطوير الفهم المتبادل للعقد النفسي.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	الاهتمام بتوفير المعلومات للموظفين الجدد، والتعرف على توقعاتهم أثناء عمليات التعيين، بما يساعد العاملين على تكييف توقعاتهم في ضوء ظروف العمل بالمنظمة.
توصيات للمسئولين تتعلق بالتوافق التنظيمي			
١٠	التواصل بشكل علني مع العاملين حول الخطط المستقبلية للمدرسة.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	خلق فرص لمشاركة العاملين في اتخاذ القرار، وتدريبهم وتعزيز مهاراتهم.

المصدر: من إعداد الباحثين

تابع جدول رقم (٩)
توصيات الدراسة

م	التوصية	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ
١١	التصرف بطريقة أكثر عدلاً ونزاهة واحتراماً تجاه العاملين.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	عدم التفريق بين العاملين في تقديم الخدمات الاجتماعية من علاج أو ترفيه، وعمل قياس دوري للتأكد من مدى إدراك العاملين بعدالة ساعات العمل الخاصة بهم بالمقارنة بزملائهم ومقدار العوائد التي يحصلون عليها.
١٢	تحقيق الاندماج الاجتماعي مع المدرسة.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	ضرورة احترام وتقدير أفكار وآراء جميع العاملين بالمدرسة، ونشر روح التعاون والاحترام المتبادل بين جميع العاملين في المدرسة.
١٣	التأكيد على المسؤولية الاجتماعية للمدرسة.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	تحسين الصورة الذهنية التي يُدركها أفراد المجتمع عن المدرسة.
١٤	إعطاء المزيد من الاهتمام للعاملين.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	تحديد رغبات العاملين واحتياجاتهم ومحاولة تحقيقها بما يتناسب مع أهداف المدرسة من أجل تحسين عملية التوافق التنظيمي.
١٥	تطوير وتنمية شعور العاملين بالتوافق بينهم وبين المدرسة.	-الإدارة العليا. -إدارة الموارد البشرية.	خلق مناخ تنظيمي يتسم بالمشاركة في اتخاذ القرارات، والعمل بروح الفريق، وتكوين هوية تنظيمية محددة للمدرسة، وتحقيق التوافق والانسجام بين قيم المدرسة وقيم ومعتقدات العاملين

المصدر: من إعداد الباحثين

المراجع

المراجع العربية:

السلنتي، لمياء السعيد (٢٠١٧). نموذج مقترح للملكية النفسية كمتغير وسيط بين انتهاك العقد النفسي والانحراف في مكان العمل: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة دمياط. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*: كلية التجارة، جامعة دمياط، العدد (١)، ص ٣٦-١.

الطراونة، مروان عقل حمود، المعشر، زياد يوسف (٢٠١٤). أثر التماثل التنظيمي في سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسات العامة الأردنية من وجهة نظر العاملين: دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير: كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

العمري، إسلام، بطاح، أحمد محمد (٢٠١٥). التوافق التنظيمي لدى المشرفين التربويين وعلاقته بنظام الحوافز المقدم لهم. رسالة ماجستير: جامعة مؤتة، كلية عمادة الدراسات العليا.

مسلم، علي عبد الهادي علي (٢٠٠٦). الهوية التنظيمية والتوحد التنظيمي: نموذج نظري واختبار تجريبي على عينة من المنظمات السعودية. *مجلة التجارة والتمويل*، كلية التجارة، جامعة طنطا، العدد (١)، ص ٥٣ - ١٠٣.

المراجع الأجنبية:

Agarwal, U. A., & Avey, J. B. (2020). Abusive supervisors and employees who cyberloaf. *Internet Research*,30 (3), 789-809.

Alghamdi, F. (2018). Job Insecurity, Organizational Commitment, Financial Responsibility, and Turnover Intention, a Test of Three-Way Interaction. *International Business Research* ,11(6), 213 -225.

Ali, H. (2020). Mutuality or mutual dependence in the psychological contract: a power perspective. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 125-148.

Alshuhumi, S. R. A., Al-Hidabi, D. A., & Aldaba, A. M. A. (2021). Organizational Identification (OI) among Basic Education School Teachers in Oman Prevalence and Demographic Differences:

Organizational Identification (OI) among Basic Education School Teachers in Oman: Prevalence and Demographic Differences. *IIUM Journal of Educational Studies*, 9(1), 94-115.

- Callea, A., Urbini, F., & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.
- Charkhabi, M. (2018). Do cognitive appraisals moderate the link between qualitative job insecurity and psychological-behavioral well-being?. *International Journal of Workplace Health Management*, 11(6), 424-441.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial democracy*, 31(2), 195-214.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A., & Talamo, A. (2017). Occupations at risk and organizational well-being: an empirical test of a job insecurity integrated model. *Frontiers in psychology*, 8, 2084.
- Costa, S., & Neves, P. (2017). Job insecurity and work outcomes: The role of psychological contract breach and positive psychological capital. *An International Journal of Work, Health & Organizations*, 31 (4), 375-394.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective'vs subjective'job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: review of the literature and a summary of

recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14 (1), 11-17.

- Dhanpat, N., Manakana, T., Mbacaza, J., Mokone, D., & Mtongana, B. (2019). Exploring retention factors and job security of nurses in Gauteng public hospitals in South Africa. *African Journal of Economic and Management Studies*, 10(1), 57-71.
- Epitropaki, O. (2013). A multi-level investigation of psychological contract breach and organizational identification through the lens of perceived organizational membership: Testing a moderated-mediated model. *Journal of Organizational Behavior*, 34(1), 65-86.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016b). Benevolent leadership and psychological well-being: The moderating effects of psychological safety and psychological contract breach. *Leadership & Organization Development Journal*, 37 (3), 369-386.
- Fritz, C., & Van Knippenberg, D. (2017). Gender and leadership aspiration: the impact of organizational identification. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1018-1037.
- Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1), 36-53.
- Haynie, J. J., Svyantek, D. J., Mazzei, M. J., & Varma, V. (2016). Job insecurity and compensation evaluations: the role of overall justice. *Management Decision*, 54 (3), 630-645.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.

-
-
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033.
- Kim, T. T., Karatepe, O. M., & Lee, G. (2018). Psychological contract breach and service innovation behavior: psychological capital as a mediator. *Service Business*, 12(2), 305-329.
- Lazauskaite-Zabielske, J., Urbanaviciute, I., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2019). Explaining the link between qualitative job insecurity and attitudes: The role of perceived overall justice. *Baltic Journal of Management*, 14(2), 330-344.
- Lin, Y., Chen, A. S. & Lai, Y. (2018). Breach or bridge your career? Understanding the relationship between career plateau and internal employability. *Personnel Review*, 47 (5), 986-1002.
- Lo, S., & Aryee, S. (2003). Psychological Contract Breach in a Chinese Context: An Integrative Approach. *Journal of Management Studies*, 40(4), 1005-1020.
- Lohr, S., L. (2005). Sampling: Design and analysis. *Journal of the Royal Statistical Society*, Series B.48(2),170-182.
- Ma, B., Liu, S., Lassleben, H., & Ma, G. (2019). The relationships between job insecurity, psychological contract breach and counterproductive workplace behavior: Does employment status matter?. *Personnel Review*, 48(2), 595-610.
- Mousa, M., & Alas, R. (2016). Organizational Commitment: A Case Study of Egyptian Teachers Post Revolution. *International Journal of Business Administration*. 7 (4), 2016.
- Nafei, W. A. (2018). The Mediating Role of Organizational Identification in the Relationship between Quality of Work Life and Organizational

Agility: A Study on Menoufia University Hospitals. *International Business Research*, 11(1), 184-203.

Ngo, H. Y., Loi, R., Foley, S., Zheng, X., & Zhang, L. (2013). Perceptions of organizational context and job attitudes: the mediating effect of organizational identification. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(1), 149-168.

Niesen, W., Hootegem, A. V., Elst, T. V., Battistelli, A., & De witte, H. (2018a). Job Insecurity and Innovative Work Behaviour: A Psychological Contract Perspective. *Psychological Belgica journal*, 57(4), pp. 174–189.

Niesen, W., Hootegem, A., V., Handaja, Y., Battistelli, A., & De witte, H. (2018b). Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Idea Generation: The Mediating Role of Psychological Contract Breach. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 3(1), 1–14.

Peng, J. C., Jien, J. J., & Lin, J. (2016). Antecedents and consequences of psychological contract breach. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1312-1326.

Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.

Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), 1508-1522.

Pienaar, J., De Witte, H., Hellgren, J., & Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1-22.

-
-
- Rani, H., Arain, G. A., Kumar, A., & Shaikh, I. R. (2018). Interplay between trust and distrust in the workplace: examining the effect of psychological contract breach on organizational disidentification. *Journal of Asia Business Studies*, 12(1), 1-16.
- Rodwell, J., & Gulyas, A. (2015). Psychological contract breach among allied health professionals: Fairness, individual differences and an aggravated breach effect. *Journal of Health Organization and Management*, 29 (3), 393-412.
- Roll, L. C., Siu, O., Li S. Y. W., & De Witte, H., (2015). Job insecurity: cross-cultural comparison between Germany and China. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2 (1), 36-54.
- Santhanam, N., Kamalanabhan, T. J., Dyaram, L., & Ziegler, H. (2017). Impact of human resource management practices on employee turnover intentions: Moderating role of psychological contract breach. *Journal of Indian Business Research*, 9 (3), 212-228.
- Shi, B. (2017). An exploratory study of job insecurity in relation to household registration, employment contract, and job satisfaction in Chinese state-owned enterprises. *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 5 (2), 151-165.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939.
- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Organisational Citizenship Behaviour and Task Performance: Evidence from Robotised Furniture Sector Companies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 515.
- Sutton, G., & Griffin, M. A. (2004). Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new

-
-
- professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 493-514.
- Syed, S. (2010). Impact of organizational restructuring on psychological contract breach and attitudes of employees working in private commercial banks of Pakistan (Master's thesis, University of Twente).
- Urbanaviciute, I., Lazauskaite-Zabielske, J., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2018). Qualitative job insecurity and turnover intention: The mediating role of basic psychological needs in public and private sectors. *Career Development International*, 23(3), 274-290.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De witte, H. (2016). Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration. *stress and health*, 32(2), 100-116.
- Yang, W. J., & Chao, L. (2016). How Psychological Contract Breach Influences Organizational Identification and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Psychological Capital. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6, 922-930.
- Zagenczyk, T. J., Cruz, K. S., Woodard, A. M., Walker, J. C., Few, W. T., Kiazad, K., & Raja, M. (2013). The Moderating Effect of Machiavellianism on the Psychological Contract Breach—Organizational Identification /Disidentification Relationships. *Journal of Business and Psychology*, 28, 287-299.
- Zagenczyk, T. J., Gibney, R., Few, W. T., & Scott, K. L. (2011) Psychological Contracts and Organizational Identification: The Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Journal of Labor Research*, 32, 254-281.

**The role of psychological contract breach in the
relationship between job insecurity and organizational
identification_**
An Applied study on employees in Private Schools in Damietta Governorate

Dr. Lamyaa El-Saeed El-salanty

Sarah Muhammad Abdul-Muttalib Hassouna

Abstract:

In this study, the researchers examined the effect of job insecurity on organizational identification of the employees in Private Schools in Damietta Governorate when mediating psychological contract breach. To achieve the goal of the study, a sample of 288 individuals was selected from a population that includes 1149 divided into 1031 teachers and 118 administrators in Private Schools in Damietta Governorate, with a response rate of the sample members was 91.14 %. The (SPSS & Amos 25) statistical program was used to enter statistical data.

The results of the statistical analysis showed that there is an effect of job insecurity on both psychological contract breach and organizational identification, as well as the presence of an effect of psychological contract breach on organizational identification, and finally the results of the statistical analysis showed that psychological contract breach completely mediates the relationship between job insecurity and organizational identification where the effect of job insecurity on organizational identification increases when mediating organizational identification.

Keywords: Job Insecurity - Psychological Contract Breach - Organizational Identification.