

أثر انتهاك العقد النفسي في النية لترك العمل

دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية

The Impact of Violation of Psychological Contract on Intention to Quite

An Empirical study on the Academic Staff at Syrian Private Universities

إعداد الباحثان

د. فداء ناصر

المدرس في كلية الاقتصاد - جامعة دمشق

د. عصام حيدر

المدرس في المعهد العالي للتنمية الإدارية - جامعة دمشق

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر انتهاك العقد النفسي في النية لترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة السورية، ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة تكونت من (13) فقرة وذلك لجمع البيانات، كما تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين بالجامعات الخاصة بلغت 127 مفردة، ووزعت عليها استمارات الاستبيان، وفي ضوء ذلك جرى تحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها:

- وجود تأثير واضح لانتهاك العقد النفسي في النية لترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سوريا.
- عدم وجود فروق جوهرية في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي حسب متغيرات الجنس ونوع التفرغ والمسمى الوظيفي.
- وجود فروق في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي بالنسبة لمتغيرات (العمر، المرتبة العلمية، مصدر الشهادة)

ABSTRACT

This study aimed to explore the impact of psychological contract violation on the intentions of the academic staff to quite in the private universities in Syria. To achieve these objectives, the researchers had constructed a questionnaire consisting of (13) items and distributed the questionnaire to a sample of (127) member of academic staff Syrian private universities.

The statistical analyses refer to the following results:

- There is an important impact of violation of the psychological contract on the intention to quite of the academic staff of private universities in Syria.
- There are no significant differences between the perception of academic staff for violation of psychological contract concerning the variables of (sex, nature of contract, and job status).
- There are a significant differences between the perception of academic staff for violation of psychological contract concerning the variables of (age, academic degree, and source of certificate).

المقدمة:

إن أساس نجاح منظمات الأعمال يعتمد بشكل رئيسي على صحة وجود العلاقة بين العاملين ورب العمل. إن هذه العلاقة تغيرت بشكل ملحوظ نتيجةً للتغيرات والتطورات السريعة التي عمت وصبغت بيئة العمل الحالية، فالتوظيف في الوقت الراهن يتسم بالاتجاه نحو العقود المؤقتة وقصيرة الأمد بالإضافة إلى عدم ضمان استقرار العمل الناتجة عن إعادة تشخيص وتعريف لتوقعات المسار الوظيفي ولطبيعة علاقات العمل التي تنشأ داخل منظمات الأعمال (Millward & Brewerton, 1999; Kabanoff, Jimmieson & Lewis, 2000)

إلا أن هذا لا يعني أن المنظمات لا تحاول الحفاظ على الكفاءات الموجودة لديها، بل تسعى جاهدة إلى توفير كل ما يضمن استمرارهم بالعمل لديها طالما أنهم يحققون أهدافها.

ومن المعالم الهامة أيضاً والتي تميز علاقات العمل في بيئة العمل المعاصرة هي طابعها النفسي الذي يركز على التوقعات والالتزامات المدركة والتي توجه أو تقود سلوك وتصرفات العاملين، وبالتالي أداءهم داخل المنظمة التي يعملون بها بشكل رئيسي. إذ أن طبيعة العقد النفسي تؤثر بشكل كبير على مخرجات منظمات الأعمال (Rousseau, 1989) .

تجدد بنا الإشارة إلى أن التغييرات السريعة في بيئة العمل الحالية أدت إلى تغييرات لم يعتد عليها العاملون سابقاً، هذه التغييرات قد تمس ما يسمى بانتهاك أو خرق للعقد النفسي، وهذه الظاهرة التي تسمى بانتهاك العقد النفسي ليست بمنأى عن معرفة المنظمات (Robinson and Rousseau, 1994 ; Turnley and Feldman, 1999) . حيث ينتج عن انتهاك العقد النفسي مجموعة من السلوكيات السلبية تجاه منظمات الأعمال مثل التزام وولاء ضعيفين، ومستوى متدني من الإحساس بالمواطنة والانتماء من قبل أعضاء المنظمة، وضعف في ثقة الأفراد العاملين في منظماتهم وزيادة احتمال تفكيرهم بمغادرة المنظمة، وهذا كله يمكن أن يؤثر بشكل سلبي على أداء المنظمة ككل.

ونظراً للتوسع الكبير في التعليم العالي الخاص في سورية في العقد الأخير من جهة، والندرة في أعضاء هيئة التدريس من جهة ثانية، دفع ذلك العديد من الجامعات الخاصة للتسابق على استقطاب هذا المورد البشري الهام، والسعي قدر الإمكان للمحافظة عليه لأطول فترة ممكنة من خلال الترغيب بوعود كثيرة، هذا الأمر حفز الباحثين إلى هذه الدراسة التي تبحث في العلاقة بين مدى التزام الجامعات الخاصة بوعودها ونية أعضاء هيئة التدريس لترك العمل والانتقال إلى جامعة أخرى .

1- مشكلة الدراسة:

تبين من خلال دراسة استطلاعية أجريت على عينة عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة في الجمهورية العربية السورية، حيث تم سؤالهم من خلال مقابلات شخصية عن مدى التزامهم التام بالجامعة التي يعملون بها حالياً ومدى نيتهم للاستمرار في العمل فيها، كما تم السؤال عن الأسباب التي قد تدفعهم للتفكير في مغادرة الجامعة الحالية إلى جامعة أخرى.

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية أن مستوى الالتزام والولاء ضعيف عند معظم أعضاء الهيئة التدريسية وأن معظمهم لديه نية للبحث عن بديل أفضل من حيث شروط العمل التي تناسب تطلعاتهم وهم على استعداد لترك ومغادرة جامعتهم الحالية في حال اقتناعهم بأن جامعة أخرى توفر لهم هذه التطلعات.

من خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية يتضح لنا أن الدافع الرئيسي الذي يقود هذه الشريحة من العمالة إلى مغادرة أو إلى التفكير في مغادرة المنظمة التي يعملون فيها تعود إلى مقارنة أعضاء الهيئة التدريسية لقضايا تم الاعتقاد بأن الجامعة التزمت تجاههم بها وبين إدراكهم لما تم الحصول عليه فعلاً. بما يقودنا للقول أنه عندما تفي الجامعات الخاصة بالتزاماتها المعلنة و كذلك الضمنية التي تم الاتفاق عليها مع أعضاء الهيئة التدريسية المتعاقد معهم أو بمعنى آخر عندما يتم إنجاز بنود العقد النفسي المبرم بين أعضاء الهيئة التدريسية والجامعة التي يعملون فيها، فإن ذلك سينعكس إيجاباً على الجامعة والعكس صحيح أيضاً، وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤلات التالية من خلال هذا البحث:

- ما مدى التزام الجامعات الخاصة في سوريا بالوفاء بنود العقد النفسي المبرم بينها وبين أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون لديها.
- ما هي العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والنية لترك العمل عند أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية.

2- فرضيات البحث:

- انطلاقاً من مشكلة الدراسة ومن خلال نتائج الدراسة الاستطلاعية تم صياغة الفرضيات التالية :
- 1/2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين انتهاك الجامعة الخاصة للعقد النفسي المبرم بينها وبين أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون لديها ونية ترك العمل.
 - 2/2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة لانتهاك العقد النفسي تبعاً للمتغيرات الديمغرافية التالية: (الجامعة، الدرجة العلمية، الجنس، العمر، طبيعة العمل، مصدر الشهادة).

3- أهداف البحث:

يهدف البحث إلى:

- 1/3- تعزيز تركيز الجامعات الخاصة العاملة في سوريا على مضمون العقد النفسي ومدى التزامها بالوفاء ببنودها والتزاماتها تجاه أعضاء الهيئة التدريسية الذين يعملون لديها.
- 2/3- التعرف على مدى إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سوريا لموضوع انتهاك العقد النفسي ونتائج انتهاك العقد النفسي.
- 3/3- دراسة العلاقة بين انتهاك الجامعات الخاصة في سوريا للعقد النفسي ونية أعضاء الهيئة التدريسية لترك العمل.

4- أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث من الناحية العلمية بكونه يتناول موضوعاً إدارياً حديثاً خاصة في البيئة العربية التي تتميز بندرة الأبحاث في موضوع العقد النفسي وتأثيره في سلوكيات واتجاهات العاملين في المنظمات المختلفة، وبالتالي يعد هذا البحث إضافة للمكتبة العربية في مجال موضوع البحث، أما من الناحية العملية فتعكس أهمية البحث من خلال إظهار دور العقد النفسي - والإيفاء بكل ما يتعلق به- في تحسين العوامل الجاذبة لأعضاء الهيئة التدريسية للعمل لدى الجامعات الخاصة في سورية، وتمتين العلاقة بين الجهتين لضمان الاستمرار في العمل، وما يترتب عن ذلك من تخفيض للنفقات المرتبطة بزيادة معدل دوران العمل والتقليل من السلوكيات السلبية المصاحبة لإدراك الفرد لانتهاك العقد النفسي.

5- منهج البحث:

1/5- يتمثل منهج البحث فيما يلي :

تم الاعتماد في انجاز هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال الخطوات التالية :

1/1/5- تكوين الإطار النظري للبحث، عن طريق الإطلاع على المراجع والدوريات العربية والأجنبية والتقارير والبحوث والدراسات المتعلقة بموضوع البحث.

2/1/5- القيام بدراسة ميدانية هدفت إلى توفير البيانات اللازمة لاختبار الفروض وذلك عن طريق:

أ- المقابلات الشخصية مع أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة.

ب- الاستقصاء الذي وُزع على أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة.

3/1/5- تصميم استمارة الاستقصاء:

تم تصميم استمارة الاستقصاء من قبل الباحثين بالاعتماد على الكتب والمراجع والدوريات المتصلة بموضوع البحث، والدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بموضوع العقد النفسي والنية لترك العمل (Cassar & Briner 2011 , Jafri 2011 , Ohanna & Meyer 2010).

وقد اشتملت الاستمارة على ثلاثة أقسام : القسم الأول ويصف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأفراد عينة الدراسة.

أما القسم الثاني فيتكون من تسع عبارات (1-9) تقيس إدراك العاملين (أعضاء الهيئة التدريسية) لموضوع انتهاك الجامعة لبنود العقد النفسي.

أما القسم الثالث: فيتكون من أربع عبارات (10-13) تقيس نية العاملين (أعضاء الهيئة التدريسية) لترك العمل في الجامعة التي يعملون بها حالياً.

هذا وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس البنود والذي تراوحت درجاته بين الخمس درجات والتي تقابل الخيار "موافق جداً" والدرجة الواحدة والمقابلة للخيار "غير موافق أبداً".

وتم التأكد من صدق وثبات المقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء وبناءً عليه تم تعديل بعض البنود، كما تم إخضاع المقياس (الاستبيان) لتحليل " ألفا كرونباخ " والذي يقيس ثبات المقياس وصدق الاتساق الداخلي للبنود، بحيث كانت قيم معامل ألفا التي تم حسابها على أساس الاستبيانات الموزعة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (1) معاملات ألفا كرونباخ لمقاييس المتغيرات

المتغير	عدد العبارات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
انتهاك العقد النفسي	9	%94.0
العلاقة مع الزملاء	4	%76.5

وبالإشارة إلى الجدول السابق نجد أن قيم معامل ألفا تجاوزت 70% وهي قيم مقبولة إحصائياً.

2/5- مجتمع وعينة الدراسة:

قام الباحثان بتطبيق البحث على أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات السورية الخاصة الموجودة في ريف درعا، ويعود سبب اختيار المجال الجغرافي في ريف درعا كمجال للتطبيق نظراً لوجود عدد لا بأس به من الجامعات الخاصة فيها، وهي (الجامعة الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، الجامعة العربية الدولية الخاصة، الجامعة السورية الدولية الخاصة للعلوم والتكنولوجيا، جامعة اليرموك الخاصة).

وقد تم اختيار عينة طبقية عشوائية من أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في هذه الجامعات بلغت 127 مفردة تم توزيع الاستبيانات عليها واسترجاعها كاملةً، وكانت جميعها صالحة للتحليل الإحصائي.

6- متغيرات الدراسة :

1/6- المتغيرات المستقلة : انتهاك العقد النفسي.

2/6- المتغيرات التابعة : الذية لترك العمل.

7- أسلوب تحليل البيانات:

اعتمد الباحثان على الأساليب الإحصائية المتاحة في برنامج SPSS للتأكد من صحة فروض الدراسة، حيث تم استخدام:

- الجداول المتقاطعة والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA) لقياس الفروق بين المجموعات، واختبار " توكي " (Tukey) أحد أساليب المقارنات البعدية (Post Hoc Comparison) .
- اختبار "ت" للفروق بين عينتين مستقلتين.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد.

الدراسات السابقة:

قام الباحثان باستعراض عدداً من الدراسات التي قاربت الموضوع من زوايا مختلفة، واستعراض رأي الباحثين في كيفية التصدي لهذه الإشكالية. ولن نسهب في عرض الدراسات رغم أهمية جوانبها المختلفة وإنما نكتفي بما يهمننا فيها لدراستنا. وقد تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم لتبيان كيفية تطور نظرة الباحثين إلى هذا الموضوع.

1/8- دراسة (Calisir, et al, 2011)¹

هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير العوامل المسببة لضغط العمل (غموض الدور، تعارض الأدوار، عبء العمل، توازن الحياة العائلية والمهنية للعامل) وكذلك تأثير الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي عند عمال ال IT في تركيا ونيتهم لترك العمل، وقد تم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية من أجل تشخيص العوامل التي تقود العاملين إلى مغادرة العمل أو اتخاذ القرار بذلك، حيث طبقت الدراسة على عينة مؤلفة من 204 موظفاً، وأظهرت النتائج بأن نية الشخص لترك العمل تُفسر من خلال الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى أن غموض الدور وضغط العمل يمارسان تأثيراً سلبياً وغير مباشراً على النية لترك العمل.

2/8- دراسة (Tsu-Yin Wu, et al 2011)²

تناولت هذه الدراسة تفصي ودراسة الضغوط المرتبطة بالعمل عند الممرضات المؤهلات، وتشخيص العوامل المؤثرة في مستويات الضغط لديهن بالإضافة إلى العوامل المشجعة على ترك العمل، حيث تم حصر هذه العوامل بـ (النوع، طبيعة العمل، القسم أو وحدة العمل، مدة العمل، مدة التأهيل، الإشراف). أظهرت نتائج الدراسة أن الممرضات الشابات أكثر احتمالاً للتعرض لضغوط العمل. وأن من العوامل المسببة لضغوط العمل والتي أظهرت ارتباطاً دالاً إحصائياً ومعنوياً عند عينة الدراسة مع النية لترك العمل هي فقط تجهيزات العمل (بيئة العمل المادية).

3/8- دراسة (V. Cassar & R. B. Briner, 2011)³

اختبرت هذه الدراسة الدور الوسيط لمستوى عدم الوفاء بالتزامات العقد النفسي في العلاقة بين انتهاك أو كسر العقد النفسي وبين كل من الولاء العاطفي والولاء المستمر وإلى أي حد تتأثر هذه العلاقة الوسيطة بمستوى عدم التوازن في التبادلات والعلاقات المتبادلة داخل عينة من 103 من رجال البيع. أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى عدم الوفاء بالتزامات العقد النفسي يتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي و الولاء التنظيمي. وكذلك بينت النتائج بأن إدراك الأفراد لعدم التوازن و الخلل في التبادلات التنظيمية تتوسط هذه العلاقة.

¹ Feith Clisir ; Cigdem A. Gumussoy ; Ibrahim Iskin, "Factors Affection Intention to Quit Among IT Professionals in Turkey", **Personnel Review**, Vol. 40, No. 4, 2011, pp. 514-533.

² Tsu-Yin Wu ; Diane Porretta Fox ; Carmen Stockes ; Cynthia Adam, " Work Related Stress and intention to Quit in Newly Graduated Nurses", **Nurses Education Today**, 2011.

³ Vincent Cassar ; Rob Briner, "The Relationship Between the Psychological Contract Breach and Organizational Commitment: Exchange Imbalance as A Moderator of the Mediating Role Of Violation", **Journal Of Vocational Behavior**, Vol. 78, 2011, pp. 283-289.

4/8- دراسة (Md. H. Jafri, 2011)⁴

صممت هذه الدراسة لاختبار تأثير إدراك العاملين لانتهاك العقد النفسي على الولاء التنظيمي للعاملين. وتمت الدراسة الميدانية على عينة من 85 عاملاً في مستوى الإدارة الوسطى في مصرف خاص في شمال دلهي. وتم استخدام تحليلات الارتباط ومعادلة الانحدار المتعدد على البيانات المجمعة من عينة البحث. أظهرت النتائج أن إدراك العامل لانتهاك العقد النفسي يؤثر بشكل كبير على مستوى ولاءه. كما أظهرت النتائج بأن العاملين في مستوى الإدارة الوسطى يدركون عملية انتهاك العقد النفسي المبرم بينهم وبين المنظمة. وبالنتيجة أوصت هذه الدراسة بوجود فهم وإدارة العقد النفسي داخل منظمات الأعمال بحيث لا يشعر العمال بانتهاك هذا العقد الذي له آثاره السلبية ليس على مستوى الولاء وحسب وإنما على مستوى الأداء أيضاً.

5/8- دراسة (Neil Conway et al., 2011)⁵

هدفت هذه الدراسة إلى التحري فيما إذا كانت التغيرات في عملية انتهاك أو إنجاز العقد النفسي تؤثر في اتجاهات العاملين في منظمات العمل و كذلك على جودة المخرجات. أظهرت نتائج الدراسة بأن انتهاك العقد النفسي له آثاراً سلبية على صعيد اتجاهات وسلوكيات العاملين بينت النتائج علاقته السلبية الدالة معنوياً وإحصائياً مع كل من الرضا والولاء والروح المعنوية للعاملين. في حين بينت النتائج ضعف تأثير إنجاز العقد النفسي على نفس المتغيرات إذ أن تأثيره إيجابي ولكن بسيط جداً.

6/8- دراسة (Hemdi & Abdul Rahman, 2010)⁶

هدفت الدراسة إلى دراسة العقد النفسي كمدخل وأداة لفهم علاقة التوظيف للمدراء العاملين في مجال الضيافة والفنادق , كما عملت على دراسة العلاقة بين العقد النفسي والولاء العاطفي, والرغبة بالمغادرة لدى مدراء الفنادق . تم تطبيق الدراسة على (22) فندقاً من الفنادق الموجودة في ماليزيا, وبلغ عدد أفراد العينة (N= 411) مديراً .

أظهرت الدراسة أن العقد النفسي يلعب دوراً هاماً في التأثير على الولاء العاطفي و الرغبة بالمغادرة بالنسبة لمدراء الفنادق ,كما أظهرت النتائج أنه يمكن استخدام العقد النفسي كأداة مهمة وقاعدة أساسية لتنفيذ سياسات إدارة الموارد البشرية في مجال صناعة الضيافة .

⁴ Md. Hassan Jafri, "Influence of Psychological Contract Breach on Organizational Commitment", **Synergy**, Vol. IX, No. 11, 2011, pp. 19-30

⁵ Neil Conway ; David Guest ; Linda Trenberth, " Testing the Differential Effects of Changes in Psychological Contract Breach and Fulfillment", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 79, 2011, pp. 267-276.

⁶ Mohamad Abdullah Hemdi and Nurzeti Abdul Rahman, " Turnover of Hotel Managers: Addressing the Effect of Psychological Contract and Affective Commitment", **World Applied Sciences Journal**, Volume 10 (Tourism & Hospitality), 2010, pp. 1-13.

7/8- دراسة (M. R. Parzefall & J. Hakanen, 2010)⁷

هدفت هذه الدراسة من خلال استخدام نموذج (مصادر طلب العمل) إلى اختبار الصفات الداعمة و الصحية وكذلك المحفزة لعملية الوفاء بالتزامات العقد النفسي وإنجازه. وتمت هذه الدراسة على عينة من 178 عاملاً باستخدام أسلوب المعادلات الهيكلية. أظهرت نتائج الدراسة بأن إنجاز العقد النفسي والوفاء بالتزاماته يمارس تأثيراً إيجابياً وصحياً على العاملين والمنظمة معاً حيث أن إنجاز العقد النفسي يقود إلى الاندماج في العمل الذي بدوره يؤدي إلى زيادة في مستوى الولاء العاطفي ويقلل من معدل دوران العمل ويقلل من ردود الأفعال السلبية عند العاملين وكذلك يرفع من الروح المعنوية عندهم.

8/8- دراسة (M. Ohana & M. Meyer, 2010)⁸

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين العدالة التوزيعية، العلاقات المتبادلة داخل المنظمة بين القادة والمرؤوسين، الرضا الوظيفي، الولاء التنظيمي والنية لترك العمل في المشاريع الخيرية والاجتماعية. تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من 101 عامل دائم في 27 مشروع اجتماعي في فرنسا. أظهرت النتائج بأن العدالة التوزيعية لم تكن مرتبطة بالالتزام التنظيمي أو بالرضا الوظيفي. في حين كان الدور الأكبر للقادة والمشرفين في زيادة مستوى الالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين من خلال حساسيتهم الكبيرة لمشاكلهم الاجتماعية بالإضافة إلى سعيهم الدائم لخلق مناخ تنظيمي مناسب والذي أثر بشكل كبير على تقليل رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها.

9/8- دراسة (Meyer & al., 2009)⁹

هدفت الدراسة إلى اختبار العلاقة بين تصورات واعتقادات الموظفين نحو العقد النفسي والولاء العاطفي والمعياري نحو المنظمة.

اعتمدت الدراسة على أسلوب المقابلة، إذ عمد الباحثون إلى تطبيق الاستبيانات على عينتين منفصلتين، بلغت عينة الدراسة الأولى / N=301/ والعينة الثانية / N=147/ .

توصلت الدراسة إلى:

- ساهمت تصورات الموظفين حول سمات العقد النفسي فيما بعد بصياغة التصورات حول أنماط العقد (الترابطي والتبادلي) والإنجاز الكامل للتوقعات المعيارية والعاطفية للالتزام.

⁷ M.R. Parzefall and Jari Hakanen, "Psychological Contract and its Motivational and Health- Enhancing Properties", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, No. 1, 2010, pp. 4-21.

⁸ Marc Ohanna and Maryline Meyer, "Should I Stay or Should I Go Now? Investigation the Intentions to Quit of the Permanent Staff in Social Enterprises". *European Management Journal*, Vol. 28, 2010, pp. 441-454.

⁹ McInnis, K. J., Meyer, J. P., & Feldman, S., "Psychological Contracts and their Implications for Commitment: A Feature-Based Approach". *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 74, 165-180.

- هناك علاقة بين الولاء التنظيمي (العاطفي والمعياري) وأبعاد العقد النفسي، حيث عبر الموظفون عن مستويات عالية من الولاء العاطفي والمعياري عند إدراكهم لعقدهم النفسي على أنه عقد طويل الأمد، ملموس، واقعي، وقابل للتفاوض وأساسه الثقة (العقد العلائقي)، في حين عبر الموظفون عن مستويات منخفضة من الولاء عندما نظروا لعقدهم النفسي على أنه عقد قصير الأمد، مفروض، وغير عادل (العقد التبادلي).

10/8- دراسة (Stasch, 2009)¹⁰

هدفت الدراسة إلى بحث وتحري مفهوم العقد النفسي وأثره على ارتباط واندماج العمال المهندسين مع منظماتهم. كما حاولت الدراسة أيضا التعرف على العوامل الجوهرية والعناصر الأساسية التي تلعب دوراً هاماً في ارتباط العمال المهندسين .

تم تطبيق الدراسة على المهندسين العاملين في قطاع المشروعات الهندسية الكبرى أو في المؤسسات الاستشارية الهندسية في جنوب إفريقيا. حيث بلغت عينة الدراسة (85) مهندسا. أظهرت نتائج الدراسة أنه بالرغم من أن أفراد العينة عبروا عن ارتباطهم واندماجهم بعملهم إلا أنهم اظهروا ميلا للبحث الدائم والمستمر عن فرص لتطوير أنفسهم ومهاراتهم و خبراتهم الوظيفية لنتناسب مع متطلبات سوق العمل. كما أظهرت النتائج بعض التناقض، إذ عبر أفراد العينة عن ميلهم للرضا عن عروض التوظيف الحالية، وبالمنافع والمكافآت و الفوائد التي يحصلون عليها .

اقترحت الدراسة بأن تنوع وتطور قطاع الهندسة من وقت لآخر، أدى إلى فرض بعض الاختلاف والتباين بين المهندسين، هذا الاختلاف والتنوع الداخلي يمكن أن يستخدم لخلق نوع من التحدي المستمر والدائم بين المهندسين .

11/8- دراسة (L. Lemire & T. Saba, 2005)¹¹

هدفت الدراسة إلى شرح و تفسير آثار انتهاك العقد النفسي على الولاء التنظيمي عن طريق دراسة مقارنة بين منظمة عامة أخرى خاصة في كندا.

أظهرت نتائج الدراسة أن الفروق بين المنظمتين العامة والخاصة من ناحية انتهاك العقد النفسي كانت ضعيفة. كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتعدد بأن انتهاك العقد النفسي يفسر جزءاً هاماً من التنوع والاختلاف في مستوى الولاء العاطفي والأخلاقي وبأن بعض المتغيرات الشخصية والفردية مثل (أسس المسار الوظيفي وتوجيه المسار الوظيفي والقدرة على التحكم والسيطرة على العمل (the locus of control)) تمارس هذه المتغيرات التأثير الأكبر على الولاء التنظيمي.

¹⁰ Kevin Stasch, 2009, The Role of The Psychological Contract and its Influence on Engineers' Worker Engagement, Thesis for Master In Business Administration in University Of Pretoria, 2009

¹¹ Louise Lemire and Tania Saba, "Le Contrat Psychologique et l'engagement organisationnel : exploration empirique dans une organisation publique et une firme privée", **XIVieme Conference International de Management Strategique**, Pays de La Loire, Angers, 2005

سعت هذه الدراسة إلى استقصاء العوامل المحددة للنية لترك العمل. واختيار نموذج أو موديل يتضمن بعض المتغيرات الوسيطة.

وقد تم سؤال 173 مندوباً للمبيعات عن طريق استبيان يقيس كل من المتغيرات التالية (الانتماء التنظيمي، الرضا الوظيفي، ضغوط العمل، دعم المشرفين المباشرين، حجم السيطرة والتحكم بالعمل، تقدير الذات و كذلك إدراك العوامل المسببة للضغط) وربط تلك المتغيرات مع النية لترك العمل.

أظهرت نتائج الدراسة بأن الدعم العاطفي من قبل المشرفين المباشرين وكذلك تقدير الذات يتوسط العلاقة أو الأثر للعوامل المسببة لضغوط العمل وعلى ردود الأفعال تجاهها، الرضا الوظيفي، الانتماء التنظيمي وبين النية لترك العمل.

وأوصت هذه الدراسة أنه لتقليل النية لترك العمل وبالتالي تقليل معدل دوران العمل يحتاج المدراء إلى المراقبة والمتابعة الفعالة لأعباء العمل والعلاقات بين المشرفين والمرؤوسين من أجل تخفيض وإدارة الضغوط في العمل. كما يحتاج المدراء أيضاً إلى مراقبة و متابعة كل من مصادر الرضا والانتماء والولاء الضمنية والظاهرة.

موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

تتشابه الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في تناولها لبعض متغيرات الدراسة (العقد النفسي بأبعاده، النية لترك العمل) حيث تم تناولها في الدراسات السابقة جميعها أو بشكل مفرد، وتختلف معها من جانب البيئة التي تم تطبيق الدراسة فيها فضلاً عن عينة الدراسة التي شملت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السورية الخاصة.

9. الإطار النظري للبحث:

في إطار التمهيد للدراسة الميدانية فإن هذا الجزء يهدف إلى تقديم بعض المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة وتعريفها وتوضيح علاقاتها ودرجة أهميتها ، مع الإشارة إلى أهم عناصرها.

1/9- مفهوم العقد النفسي:

بشكل عام، إن العقد النفسي يمثل نظرية تسمح لنا بدراسة وفهم التبادل الاجتماعي (Coyle et Shapiro, 2002; Conway, 2004)¹³ بالإضافة إلى أن العقد النفسي قد ولد ليبر عن وجود علاقة بين طرفين : العامل من جهة والمنظمة أو رب العمل من جهة أخرى. ويرجع العقد النفسي إلى معتقدات الأفراد أو إدراكهم فيما يتعلق

¹² Lucy Firth ; David J. Mellor ; Kathleen A. Moore and Claude Louquet, "How Can Managers reduce Employee Intention to Quit? ", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 , No. 2, 2004, PP. 170-187.

¹³ COYLE-SHAPIRO, J. and NEUMAN J. (2004). «The psychological contract and individual differences: : The role of exchange and creditor ideologies.» *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64, 2004, p. 150. CONWAY N. et BRINER R.B. (2002), «A daily diary of study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises», *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23, No. 3, 2002, p. 287.

بالالتزامات المتبادلة بين العاملين و بين منظمات العمل. فهو يمثل الاعتقادات المبنية على الوعود اللفظية أو الضمنية فيما يتعلق باتفاقية تبادل مبرمة بين الفرد و المنظمة التي يعمل بها. وهذا ما تؤيده (Rousseau et Tijoriwala, 1998)¹⁴ عندما تقول : بأنه يمكن إرجاع العقد النفسي في علاقات العمل إلى الاعتقاد بوجود الالتزامات المشتركة و المتبادلة بين الشخص وبين طرف آخر مثل رب العمل.

إن التعريف الأكثر تداولاً وإجماعاً من قبل الباحثين المهتمين بهذا المفهوم الجديد (العقد النفسي) هو الذي قدمه كل من Rousseau & Robinson, (1994)¹⁵ اللذين عرفا العقد النفسي بأنه (مجموعة من التوقعات الضمنية بين أعضاء منظمة ما وبين مدراءهم، وتحديد أدق يعبر العقد النفسي عن الوعود والالتزامات المتبادلة بين العاملين وأرباب العمل).

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن الالتزامات المدركة خلال العقد النفسي أكثر أهمية فيما يتعلق بالاتجاهات والسلوكيات التي يتم تبنيها من العمال من العناصر الرسمية و المعلنة في اتفاقية العقد الرسمي المبرم بين الطرفين.

2/9- أنماط العقد النفسي:

إن تقديم مفهوم وكذلك قياس العقد النفسي كان محط خلاف بين الباحثين حتى نهاية التسعينيات فقد ركز كل من (Rousseau et Tijoriwala, 1998)¹⁶ على مسألة تعدد أبعاد مفهوم العقد النفسي الأمر الذي قادهما إلى صياغة نموذج يحدد الأبعاد الأساسية للعقد النفسي والتي يمكننا عرضها كما يلي:

1/2/9- العقد النفسي التبادلي (Transactional Psychological Contract): الذي يتميز بأنه عقد

قصير الأمد وبمستوى ضعيف من الالتزام المتبادل بين طرفي العقد (العامل والمنظمة أو رب العمل). حيث يشير العقد التبادلي إلى أن الموظف يقوم بعملية التفاوض حول الموارد الاقتصادية (كالأجور, الزيادات, الحوافز, أوقات العطل, الفوائد الصحية) والتي تميل إلى أن تكون غير ثابتة وتقوم على أساس المصلحة الذاتية, وتحدد المسؤوليات بدقة, والتركيز على المدى القصير في العلاقات. هذا يعني أنه من المرجح أن تسفر هذه العقود عن انخفاض في الولاء وزيادة الشعور بالاغتراب لدى الموظف مع رغبة عالية لمغادرة المنظمة ومستويات متدنية من الالتزام.

2/2/9- العقد النفسي العلائقي (Relational Psychological Contract): بالمقارنة مع العقد

التبادلي, يعتمد العقد العلائقي على الاستثمار العاطفي والتبادل الاجتماعي, مثل الولاء والثقة الاجتماعية والعاطفية. ويمكن تعريف العقود العلائقية بأنها: العقود التي تكون فيها العلاقة بين الموظف ورب العمل

¹⁴ ROUSSEAU, D.M. et TIJOTIWALA S.A (1998)., « Assessing psychological contracts : issues, alternatives and measures», *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, 1998, p. 173.

¹⁵ ROBINSON, S.L.; ROUSSEAU, D.M. (1994), « Violating the psychological contract: Not the exception but the norm», *Journal of Organization Behaviour*, vol. 15, p. 245-259

¹⁶ ROUSSEAU, D.M. et TIJOTIWALA S.A (1998). مرجع سبق ذكره.

أمراً بالغ الأهمية، تقوم على المصلحة الجماعية، وترتكز بشكل أقل على التبادلات المالية، وتتصف بأنها طويلة الأمد وتخضع لاعتقادات الأفراد، وتستند على التبادلات الاجتماعية - العاطفية غير الاقتصادية. وتتصف بالتزام عاطفي عالي المستوى ودرجات عالية من التكامل والاستقرار في البنى والاحترام لتقاليد وقيم المنظمة.

3/9- انتهاك العقد النفسي (Violation of the Psychological Contract):

يعد انتهاك العقد النفسي أمراً شائعاً، إذ أن العديد من الموظفين قادرين على تشخيص الحالات التي يدركون فيها أن المنظمة لم تلتزم بالإيفاء بوعودها ، في حين أنهم التزموا بإنجاز الوعود المتعلقة بهم. كما أنه يشير إلى خلل في شروط وبنود العقد ، في حين أن الوفاء يدل على درجة الجدية في الالتزام بتنفيذ العقد النفسي ، من جهة أخرى يعد انتهاك العقد النفسي تجربة عاطفية تثير ردود الأفعال السلبية و الحادة. ويمكننا تبني تعريف انتهاك العقد النفسي لـ¹⁷ (Morrison & Robinson, 1997, P. 230) كما يلي: (هو مزيج من مشاعر خيبة الأمل و الغضب ، والمرارة و الاستياء ، السخط و الامتعاض ، والتي تنبثق من اعتقاد الفرد بأنه قد تعرض للخيانة ، أو سوء المعاملة .و بالرغم من أنه تجربة عاطفية، إلا أنه ينشأ من عملية التفسير ذات الطبيعة المعرفية و الإدراكية)

4/9- نتائج انتهاك العقد النفسي:

أظهرت العديد من الدراسات لـ Rousseau et Robinson أن انتهاك العقد النفسي ينعكس بصورة سلبية على معظم السلوكيات والتصرفات التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة وذلك لأن العاملين الذين يشعرون أن المنظمة أو رب العمل قاما بخيانتهم. يمكن اختصار أهم نتائج انتهاك العقد النفسي بتدني الثقة والرضا ومستوى الكفاءة في الأداء إضافة إلى تدني في رغبة العاملين بالبقاء داخل المنظمة التي خلت ببنود العقد النفسي.

5/9- العوامل المحددة للعقد النفسي:

إن العقد النفسي كما أشرنا سابقاً يرتكز على الإدراك للالتزامات المشتركة والمتبادلة التي تشخص علاقة العمل بين طرفي العقد. لذا فإن السعي الدائم للوفاء بهذا العقد وإنجازه بالشكل المتوقع من الطرفين (العامل والمنظمة) يستوجب من كلا الطرفين احترام كل الالتزامات والتعهدات التي تشكل العوامل المحددة للعقد النفسي و التي يمكننا استعراضها كما يلي:

1. التزامات وتعهدات رب العمل: والتي تعبر عن توقعات العاملين إزاء قيامهم بأي تصرف أو أداء مميز إذ يتوقع العامل قيام رب العمل برد فعل إيجابي تجاهه كنتيجة لهذا الأداء والتي تعبر عما سميناه بتعهدات رب العمل. وحسب الأدبيات فإن أهم تعهدات رب العمل ترتبط بالتعويضات ، تطوير المسار

¹⁷ MORRISON, E.W.L ROBINSON, S.L. (1997), « When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops» *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1, pp. 226-256.

المهني ، ضمان واستقرار العمل لفترة طويلة، محتوى العمل ، التدريب والتطوير، وأخيراً موضوع ضمان التوازن بين الحياة المهنية والعائلية للعامل.

2. التزامات وتعهدات العامل: كما هو الحال بالنسبة لرب العمل فإن على العامل أن يحترم بدوره بعض النقاط التي تعهد بها ضمناً تجاه رب العمل (المنظمة) والتي يبرز أهمها حسب الأدبيات في هذا السياق في النقاط التالية: (مضمون العمل والأداء ، تطوير الذات ، الولاء ، الأعمال الطوعية)

6/9- مفهوم وتعريف النية لترك العمل:

قام العديد من الباحثين بالتركيز على مسألة النية لترك العمل خلال السنوات الأخيرة (et Signh,) (Kristen 2010¹⁸ ; Gurthri, 2001 ; Cossette, 2002 ; Mobley, 1982

يمكننا تعريف النية لترك العمل بشكل عام بأنها النية عند موظف أو عامل ما لوضوح حد نهائي بشكل طوعي لعلاقة العمل التي تربطه من المنظمة التي يعمل بها. وحديثاً عرف Colle¹⁹ (2006) النية لترك العمل بأنها أحد الاتجاهات التي تقود إلى الانقطاع في الانتماء إلى نظام اجتماعي ما بمبادرة حصرية وشخصية من العامل. بشكل رئيسي جميع الأدبيات تعبر عن هذه الظاهرة بالنية لترك العمل. وهذا ربما لن يضمن تحول هذه النية إلى سلوك فعلي إلا بتوفر دوافع وعوامل مساعدة على ذلك.

7/9- نتائج النية لترك العمل:

بعيداً عن الحديث عن النتائج السلبية لمعدل دوران العمل المرتفع على المنظمة ، والتي تتمثل بالتكلفة التي يمكن إنفاقها من أجل تعويض النقص في العمالة، خصوصاً إذا كان المغادرون من أصحاب الكفاءات والمهارات العالية، وكذلك تأثير مغادرة الأشخاص على العاملين الباقين داخل المنظمة من ناحية تدني في روحهم المعنوية مستوى الرضا الوظيفي وانخفاض في الأداء أيضاً، يمكننا تصور بأن العاملين الذين لديهم النية لترك العمل (حتى لو أن نيتهم لم تتحول إلى تصرف حقيقي) يظهرون العديد من السلوكيات التي يمكن أن تضر بالمنظمة (Kristen et al, 2010)²⁰. على سبيل المثال تشير الدراسات والأدبيات في هذا السياق إلى إمكانية زيادة معدل الغياب عند وجود النية لترك العمل. إضافةً إلى ذلك، فإن العامل الذي لديه النية لترك عمله سيكون أقل ارتباطاً وانتماءً بالمنظمة التي يعمل بها وسيتمتع بمستوى رضا منخفض²¹ (Suazo, 2008). وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن العاملين الذين لديهم نية لترك العمل يمكن أن يظهروا بشكل متعمد مستوى منخفض من الأداء على الرغم من امتلاكهم للمؤهلات المطلوبة للعمل. وأخيراً يجب لفت النظر إلى أن السلوكيات والتصرفات السلبية التي يظهروها الأفراد الذين لديهم نية

¹⁸ K. KRISHNAN S. et SINGH M. (2010), « Outcomes of intention to quit of Indian IT professionals », *Human Resource Management Review*, Vol. 49, Issue 3, p. 421-437.

¹⁹ COLLE R. (2006), « L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés: le rôle du sentiment d'auto-détermination », Thèse de doctorat, CEROG- IAE d'Aix-en-Provence.

²⁰ K. KRISHNAN S. et SINGH M. (2010), مرجع سبق ذكره.

²¹ SUAZO M.M. (2008), «The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work-related attitudes and behaviors», *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 2, 2008, p. 136.

لترك العمل يمكن أن تؤثر أيضاً على الروح المعنوية وعلى التصرفات والسلوكيات لزملائهم الباقين المنظمة (Kristen et Singh, 2010)²²

8/9- العوامل المحددة للنية لترك العمل:

منذ الثمانينات من القرن الماضي أخرجت لنا عدة دراسات العوامل التي يمكن أن تؤثر في النية لترك العمل. بشكل عام، يمكننا تقسيم العوامل المحددة للنية لترك العمل إلى ثلاث فئات رئيسية:

1- العوامل الاجتماعية والاقتصادية:

تمثل هذه العوامل المحددات التي تقع خارج نطاق سيطرة الفرد العامل. من أبرز هذه العوامل الشروط الاقتصادية للسوق مثل معدل التضخم ومعدل البطالة إضافةً إلى مستوى العرض والطلب... الخ (Haines et al, 2010)²³. كما يمكن اعتبار التركيبة المعقدة والمختلطة للشريحة القادرة على العمل من السكان أحد العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي لها أثر أيضاً على النية لترك العمل.

2- العوامل الفردية:

تلعب العوامل الفردية دوراً هاماً في تفسير ظاهرة النية لترك العمل. في هذا السياق تشير الدراسات والأدبيات إلى أهمية الأثر الذي تمارسه بعض العوامل الديمغرافية مثل (العمر، الجنس، الأقدمية، الحالة العائلية، درجة التعليم، إضافةً إلى عوامل مرتبطة بمهارات وقدرات العامل وكذلك بمستوى ارتباطه والتزامه بالعمل الذي يؤديه. يتضح من خلال تقارير ونتائج الدراسات السابقة (Guest, 2004)²⁴ أن العمال الأكبر سناً يقدمون مستوى منخفض من النية لترك العمل مقارنة بأقرانهم الأقل سناً. حيث يكون العاملون الشباب أكثر مرونة وقابلية للحركة لأن مسؤولياتهم العائلية قليلة وكذلك في معظم الأحيان يشغل الشباب مناصب إدارية قليلة الأهمية.

3- العوامل التنظيمية:

تمارس العوامل التنظيمية دوراً هاماً في شرح وتفسير ظاهرة النية لترك العمل أيضاً. حيث تبين الدراسات والأدبيات تأثير حجم المشروع، المعلومات المتاحة، الاتصالات التنظيمية، الدعم التنظيمي ودعم المدراء المباشرين... الخ على النية لترك العمل عند العمال. فحجم المشروع مرتبط بالنسبة لبعض العاملين بفرص التقدم والتطور الممكنة على صعيد المسار المهني للعامل وبالتالي هناك علاقة سلبية بين زيادة حجم المشروع والنية لترك العمل. بالنسبة لعامل الاتصالات التنظيمية فإن حقيقة أن يقوم العامل بالاتصال ونقل المعلومات داخل

²² K. KRISHNAN S. et SINGH M. (2010), مرجع سبق ذكره

²³ HAINES V. ET JALETTE P. (2010), «The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian nongovernmental sector», *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 63, No. 2, 2010, p. 228.

²⁴ GUEST D.E. (2004), « The psychology of the employment relationship : An analysis based on the psychological contract», *Applied psychology review*, Vol. 53, No. 4, 2004, p. 541-555.

المنظمة التي يعمل بها يمارس من دون شك تأثيراً على نيته لترك العمل. وكذلك يظهر أثر الدعم والرعاية الممارس من قبل المنظمة بشكل عام والمدراء المباشرين بشكل خاص على النية لترك العمل أيضاً.

من العرض السابق يمكن القول أن هنالك تنوع بأنماط العقد النفسي التي قد توجد في منظمات الأعمال والتي لها تأثير مباشر على قرار الفرد العامل في الاستمرار في العمل أو عدمه، وهذه العوامل تختلف في تقييمها من فرد إلى آخر، وبالتالي تختلف في قدرتها على التأثير باختلافها من جهة وتقييم الأفراد لها من جهة ثانية، وفي السطور الآتية سيحاول الباحثان اكتشاف مدى إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة السورية لمستوى انتهاك العقد النفسي وتأثيره على نيتهم لترك العمل .

10- القسم العملي:

1.10- تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات :

يعرض الباحثان فيما يلي نتائج الدراسة الميدانية، بحيث تم بدايةً توضيح خصائص عينة الدراسة والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (2)

توزيع مفردات العينة طبقاً للمتغيرات الديموغرافية

النسبة %	العدد	البيان
63	80	الرتبة: - مدرس .
15.7	20	- أستاذ مساعد.
7.1	9	- أستاذ.
14.2	18	- قائم بالأعمال.
81.1	103	الجنس (النوع) : - ذكر.
18.9	24	- أنثى.
41.7	53	الخبرة : - أقل من سنة.
42.5	54	- من سنة حتى خمسة.
15.7	20	- من 6 إلى 10
60.6	77	مصدر الشهادة : - أجنبية
18.1	23	- عربية.
21.3	27	- محلية.
85.8	109	المسمى الوظيفي: - هيئة تدريسية.
14.2	18	- هيئة فنية.
50.4	64	التفرغ: - كلي.
49.6	63	- جزئي.
%100	127	مجموع العينة

يوضح الجدول السابق ما يلي:

- نسبة أعضاء هيئة التدريس برتبة مدرس هم الأكثر حيث كانت نسبتهم 63 % تليهم رتبة أستاذ مساعد فقامم بالأعمال فأستاذ.
- عدد الذكور يفوق عدد الإناث.

- النسبة الأكبر من عينة الدراسة لديها خبرة هي الفئة من سنة إلى خمس سنوات وهو يتقاطع مع العمر الفعلي للجامعات الخاصة التي أسس معظمها منذ خمس إلى ست سنوات.
- بالنسبة لمصدر الشهادة يبين الجدول أن معظم مفردات العينة حاصلين على شهادات أجنبية.
- أن نسبة المتفرغين كلياً تقترب بشكل كبير من نسبة المتفرغين جزئياً.

2.10- اختبار الفرضيات:

1.2.10- اختبار الفرضية الأولى :

لا يوجد علاقة ذات دلالة معنوية ومؤثرة بين انتهاك العقد النفسي عند أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة وبين نيتهم لترك العمل.

قام الباحثان باستخدام اختبار تحليل الانحدار البسيط لاختبار تأثير انتهاك العقد النفسي كمتغير مستقل على نية أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة لترك العمل كمتغير تابع وأظهرت نتائج التحليل ما يلي:

جدول رقم (3)

قيم معادلة الانحدار البسيط للفرضية الأولى

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.600 ^a	.360	.355	.80307651	.360	70.369	1	125	.000	1.829

a. Predictors: (Constant), انتهاك العقد النفسي

b. Dependent Variable: النية لترك العمل

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.303E-17	.071		.000	1.000	-.141-	.141		
	انتهاك العقد النفسي	.600	.072	.600	8.389	.000	.459	.742	1.000	1.000

a. Dependent Variable: REGR factor score 1 for analysis 2

يتضح من الجدول أعلاه بأن انتهاك العقد النفسي يؤثر بشكل مباشر على نية أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سوريا لترك العمل إذ أن النموذج المقترح لمعادلة الانحدار دال إحصائياً بدلالة قيمة معامل F (0.000) كما أن قيمة معامل التحديد تعادل (0,60) وقيمة R square adjusted تعادل (0,353) وتعتبر قيمة لا بأس بها إذ تعني بأن انتهاك العقد النفسي يفسر جزءاً هاماً من متغير النية لترك العمل عند أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سوريا إذا أخذنا بعين الاعتبار وجود عوامل أخرى تؤثر في هذا المتغير كالراتب والتعويضات وظروف العمل و... الخ

2.2.10- اختبار الفرضية الثانية :

لا يوجد فروق جوهرية بين إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة السورية لانتهاك العقد النفسي بحسب المتغيرات الديمغرافية المأخوذة بعين الاعتبار في الدراسة (العمر، الجنس، مصدر الشهادة، نوع التفرغ، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخبرة)
قام الباحثان باستخدام T- test من أجل اختبار الفروق بين المتوسطات وكذلك استخدم الباحثان تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين المجموعات بالنسبة للمتغيرات التي تأخذ أكثر من قيمتين وقد أظهرت نتائج التحليل التالية:

1. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الجنس:

جدول رقم (4)

توزع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ذكور انتهاك	99	2.4602	.79856	.08026
أنثى	28	2.6667	.94281	.17817

جدول رقم (5)

قيم تحليل T Test لتحليل اختبار الفروق حسب متغير الجنس

Independent Samples Test

Dependent variables		Statistics								
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
انتهاك	Equal variances assumed	2.834	.095	-1.160	125	.248	-.20651	.17805	-.55889	.14587
	Equal variances not assumed			-1.057	38.630	.297	-.20651	.19542	-.60190	.18888

يظهر الجدول السابق أنه لا توجد فروق بين إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة لمدى انتهاك العقد النفسي بحسب متغير الجنس حيث كانت قيمة $t = 1.16$ عند مستوى المعنوية $0.05 < 0.248$ وهي غير معنوية , وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى, هذا ويدل متوسط الإجابات إلى تقارب كلا الجنسين في إدراكهم لمدى انتهاك العقد النفسي حيث بلغت متوسطات الإجابات بالنسبة للذكور 2.46 وبالنسبة للإناث 2.66. والذي يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في إدراكهم لانتهاك العقد النفسي.

2. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير نوع التفرغ:

جدول رقم (6)
توزع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير نوع التفرغ

Group Statistics

التفرغ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
كلي انتهاك	71	2.4554	.72695	.08627
جزئي	56	2.5694	.95371	.12745

جدول رقم (7)
قيم تحليل T Test لتحليل اختبار الفروق حسب متغير نوع التفرغ
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
انتهاك	4.263E0	.041	-.765-	125	.446	-.11405-	.14912	-.40917-	.18108
كلي									
انتهاك			-.741-	1.004E2	.460	-.11405-	.15390	-.41936-	.19127
جزئي									

يظهر الجدول السابق أنه لا توجد فروق بين إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة لمدى انتهاك العقد النفسي بحسب متغير نوع التفرغ حيث كانت قيمة $t = 0.741$ عند مستوى المعنوية $0.05 < 0.460$ وهي غير معنوية، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية، وهذا ويدل متوسط الإجابات إلى تقارب كلا الفئتين (التفرغ الكلي والجزئي) في إدراكهم لمدى انتهاك العقد النفسي حيث بلغت متوسطات الإجابات بالنسبة للتفرغ الكلي 2.45 وبالنسبة للتفرغ الجزئي 2.56. والذي يفسر عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المتفرغين كلياً أو جزئياً في إدراكهم لانتهاك العقد النفسي. وهذا يدل على احترام الجامعات الخاصة لشروط التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية مهما كان نوع التفرغ.

3. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي:

جدول رقم (8)
توزع إجابات أفراد عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

Group Statistics

المسمى الوظيفي	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تدريسية انتهاك	107	2.4756	.80757	.07807
فنية	20	2.6667	.96461	.21569

جدول رقم (9)
قيم تحليل T Test لتحليل اختبار الفروق حسب متغير المسمى الوظيفي
Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
انتهاك	Equal variances assumed	.914	.341	-.941-	125	.348	-.19107-	.20301	-5.92858E-1	.21072
	Equal variances not assumed			-.833-	24.230	.413	-.19107-	.22939	-6.64265E-1	.28213

يظهر الجدول السابق أنه لا توجد فروق بين إدراك أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة لمدى انتهاك العقد النفسي بحسب متغير المسمى الوظيفي (هيئة تدريسية، هيئة فنية) حيث كانت قيمة $t = 0.941$ عند مستوى المعنوية $0.05 < 0.348$ وهي غير معنوية، وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثالثة، هذا ويدل متوسط الإجابات إلى تقارب كلا من أعضاء الهيئة التدريسية والفنية في إدراكهم لمدى انتهاك العقد النفسي حيث بلغت متوسطات الإجابات بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية 2.47 وبالنسبة لأعضاء الهيئة الفنية 2.66. وهذا يدل على احترام الجامعات الخاصة لشروط التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة الفنية حسب الفئة الوظيفية .

4. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير العمر:

جدول رقم (10) قيم اختبار Tukey لاختبار الفروق حسب متغير العمر انتهاك: Dependent Variable:

	العمر (I)	العمر (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	أقل من 40	من 40 إلى 45	.07745	.18117	.670	-.2812-	.4361
		من 46 إلى 50	-.55527-	.29398	.061	-1.1372-	.0266
		أكثر من 50	.42099	.17734	.019	.0700	.7720
	من 40 إلى 45	أقل من 40	-.07745-	.18117	.670	-.4361-	.2812
		من 46 إلى 50	-.63272-	.29888	.036	-1.2243-	-.0411-
		أكثر من 50	.34354	.18536	.066	-.0234-	.7105
	من 46 إلى 50	أقل من 40	.55527	.29398	.061	-.0266-	1.1372
		من 40 إلى 45	.63272	.29888	.036	.0411	1.2243
		أكثر من 50	.97626	.29658	.001	.3892	1.5633
	أكثر من 50	أقل من 40	-.42099-	.17734	.019	-.7720-	-.0700-
		من 40 إلى 45	-.34354-	.18536	.066	-.7105-	.0234
		من 46 إلى 50	-.97626-	.29658	.001	-1.5633-	-.3892-

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

تبين من الجدول السابق نتيجة مقارنة الفئات العمرية فيما بينها بأن الفئة العمرية بين 46-50 هي الفئة الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي ويمكن تفسير ذلك بأن هذه الفئة تكون قد امتلكت من الخبرة ما يدفعها لانتظار توقعات أكثر مما تقدمه الجامعات الخاصة لهم مقارنة بالفئات العمرية الأخرى .

5. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير المرتبة العلمية:

جدول رقم (11)

قيم اختبار Tukey لاختبار الفروق حسب متغير المرتبة العلمية

Multiple Comparisons

Dependent Variable: انتهاك

	الرتبة (I)	الرتبة (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	مدرس	أستاذ مساعد	.02947	.21142	.889	-.3890-	.4480
		أستاذ	.55844	.26603	.038	.0319	1.0850
		قائم بالأعمال	-.12843-	.20713	.536	-.5384-	.2816
	أستاذ مساعد	مدرس	-.02947-	.21142	.889	-.4480-	.3890
		أستاذ	.52897	.31269	.093	-.0900-	1.1479
		قائم بالأعمال	-.15789-	.26440	.551	-.6813-	.3655
	أستاذ	مدرس	-.55844-	.26603	.038	-1.0850-	-.0319-
		أستاذ مساعد	-.52897-	.31269	.093	-1.1479-	.0900
		قائم بالأعمال	-.68687-	.30981	.028	-1.3001-	-.0736-
قائم بالأعمال	مدرس	.12843	.20713	.536	-.2816-	.5384	
	أستاذ مساعد	.15789	.26440	.551	-.3655-	.6813	
	أستاذ	.68687	.30981	.028	.0736	1.3001	

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

نلاحظ من الجدول السابق نتيجة مقارنة فئات المرتبة العلمية فيما بينها بأن مرتبة الأستاذ هي الفئة الأقل شعوراً بانتهاك العقد النفسي، ويمكن عزو ذلك إلى أن هذه الفئة يتاح لها شروطاً تعاقدية (ملموسة وغير ملموسة) تتناسب مع توقعاتها، بينما بقية المراتب العلمية ترى بأنها تتحمل أعباء أكثر وبمزايا تعاقدية أقل تشعرهم بالغبين عند المقارنة مع أعضاء الهيئة التدريسية بمرتبة الأستاذ. مع ملاحظة أنه توجد فروق بين المرتبتين (أستاذ وأستاذ مساعد) إلا أنها ليست معنوية.

6. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير الخبرة:

جدول رقم (12)

قيم اختبار Tukey لاختبار الفروق حسب متغير الخبرة

Multiple Comparisons

Dependent Variable: انتهاك

	الخبرة (I)	الخبرة (J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	أقل من سنة	من سنة حتى خمسة	-.07265-	.16072	.894	-.4539-	.3086
		من 6 إلى 10	.06933	.22920	.951	-.4744-	.6130
	من سنة حتى خمسة	أقل من سنة	.07265	.16072	.894	-.3086-	.4539
		من 6 إلى 10	.14198	.22660	.806	-.3956-	.6795
	من 6 إلى 10	أقل من سنة	-.06933-	.22920	.951	-.6130-	.4744
		من سنة حتى خمسة	-.14198-	.22660	.806	-.6795-	.3956

نلاحظ من الجدول السابق بأنه لا توجد فروق بين أعضاء الهيئة التدريسية فيما يتعلق بشعورهم بانتهاك العقد النفسي تبعاً لمتغير الخبرة في العمل، ويفسر ذلك على اعتبار أن تجربة الجامعات الخاصة في سوريا لا تزال حديثة العهد نسبياً (بدءاً من عام 2005).

7. اختبار الفروق بالنسبة لمتغير مصدر الشهادة:

جدول رقم (13)

قيم اختبار Tukey لاختبار الفروق حسب متغير مصدر الشهادة

Multiple Comparisons

انتهاك: Dependent Variable

	(I)	(J)	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	عربية	أجنبية	-.49727 [*]	.18876	.026	-.9451-	-.0495-
		محلية	.24810	.17398	.331	-.1646-	.6608
	أجنبية	عربية	.49727 [*]	.18876	.026	.0495	.9451
		محلية	.74537 [*]	.21970	.003	.2242	1.2665
	أجنبية	محلية	-.24810-	.17398	.331	-.6608-	.1646
		عربية	-.74537 [*]	.21970	.003	-1.2665-	-.2242-

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

يتبين لنا من الجدول السابق أن أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على شهادات عليا من الدول العربية أكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي مقارنةً مع زملائهم الحاصلين على شهادات عليا من دول أجنبية أو محلياً . ويمكن تفسير ذلك بأنهم عندما يقارنون أنفسهم مع أصحاب الشهادات المحلية يقدرون أنهم يستحقون شروطاً تعاقدية أفضل ، وعند المقارنة مع زملائهم أصحاب الشهادات ذات المصدر الأجنبي يرون شروطاً تعاقدية مماثلة.

11. النتائج والتوصيات:

1.11 - نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة النظرية والميدانية لهذه الدراسة توصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها بما يلي:

1.1.11- وجود أثر واضح لانتهاك العقد النفسي في النية لترك العمل لدى أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات الخاصة في سوريا، وهذا ما اتضح من خلال قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين حيث بلغت (0.60) وكذلك من خلال قيم معادلة الانحدار البسيط التي أوضحت أن انتهاك العقد النفسي يفسر جزء لا بأس به من نية أعضاء الهيئة التدريسية لترك عملهم (0.36) وهذا يتفق مع دراسة كل من (Cassar & Briner, 2011) التي أظهرت بان عدم الوفاء بالتزامات العقد النفسي يتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والولاء التنظيمي.

2.1.11- عدم وجود فروق جوهرية في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي حسب متغيرات الجنس ونوع التفرغ والمسمى الوظيفي.

3.1.11- وجود فروق في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي لصالح الفئة العمرية (من 46 - 50) مقارنة بالفئات العمرية الأخرى.

4.1.11- إن أعضاء الهيئة التدريسية بمرتبة أستاذ هم الأقل شعوراً بانتهاك العقد النفسي مقارنةً بأقرانهم من بقية الرتب العلمية.

5.1.11- إن أعضاء الهيئة التدريسية من أصحاب الشهادات العليا ذات المصدر العربي هم الأكثر شعوراً بانتهاك العقد النفسي مقارنةً بالمصدر الخارجي أو المحلي للشهادات.

6.1.11- إن متغير الخبرة في العمل في الجامعات الخاصة لم يكن له أثراً بالغاً في إيجاد فروق جوهرية في إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد النفسي.

2.11- التوصيات:

بعد النتائج التي توصل إليها الباحثان في هذه الدراسة يرى الباحثان ضرورة لفت نظر القائمين على الجامعات الخاصة في سوريا إلى النقاط الآتية ومحاولة أخذها بعين الاعتبار :

➤ ضرورة الوفاء بشروط والتزامات العقد المتفق عليه مع أعضاء الهيئة التدريسية حسب توقعات الطرفين لأن العقد النفسي لا يقل أهمية عن نظيره الرسمي والمكتوب من ناحية تأثيره على الأداء وعلى النية لترك العمل.

➤ ضرورة الانتباه إلى عدم التركيز في الوفاء بالتزامات العقد النفسي على معايير (الأقدمية العلمية أو مصدر الشهادة أو السن) لأنه في النهاية الذي يحكم العمل التدريسي يتمثل بكفاءة المدرس أكثر من المعايير السابقة الذكر.

➤ محاولة البحث عن معايير تزيد من التصاق أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعات الخاصة التي يعملون فيها وتقلل من نيتهم لترك العمل.

المراجع:

1. COLLE R. « *L'influence de la GRH à la carte sur la fidélité des salariés: le rôle du sentiment d'auto-détermination* », Thèse de doctorat, CEROG- IAE d'Aix-en-Provence (2006).
2. CONWAY N. et BRINER R.B. «A daily diary of study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises», *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 23, No. 3, 2002, p. 287.
3. COYLE-SHAPIRO, J. and NEUMAN J. «The psychological contract and individual differences: : The role of exchange and creditor ideologies.» *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64, 2004, p. 150.
4. FEITH CLISIR ; CIGDEM A. GUMUSSOY ; IBRAHIM ISKIN, "Factors Affection Intention to Quit Among IT Professionals in Turkey", *Personnel Review*, Vol. 40, No. 4, 2011, pp. 514-533.
5. GUEST D.E. « The psychology of the employment relationship : An analysis based on the psychological contract», *Applied psychology review*, Vol. 53, No. 4, 2004, p. 541-555.
6. HAINES V. ET JALETTE P. «The influence of human resource management practices on employee voluntary turnover rates in the Canadian nongovernmental sector», *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 63, No. 2, 2010, p. 228.
7. K. KRISHNAN S. et SINGH M. « Outcomes of intention to quit of Indian IT professionals », *Human Resource Management Review*, Vol. 49, Issue 3, 2010, p. 421-437.
8. KABANOFF, B., JIMMIESON, N.L., & LEWIS, M.J.; Psychological contracts in Australia: A 'fair go' or a 'not-so-happy transition'? In D. M. Rousseau & R. Stern (Eds.), *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives 2000*, (29-46). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
9. KEVIN STASCH, *The Role of The Psychological Contract and its Influence on Engineers' Worker Engagement*, Thesis for Master In Business Administration in University Of Pretoria, 2009

10. LOUISE LEMIRE and TANIA SABA, "Le Contrat Psychologique et l'engagement organisationnel : exploration empirique dans une organisation publique et une firme privée", *XIVieme Conference Internationale de Management Strategique, Pays de La Loire, Angers, 2005*
11. LUCY FIRTH ; DAVID J. MELLOR ; KATHLEEN A. MOORE And CLAUDE LOUQUET, "How Can Managers reduce Employee Intention to Quit? ", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 , No. 2, 2004, PP. 170–187.
12. M.R. PARZEFALL And JARI HAKANEN, "Psychological Contract and its Motivational and Health– Enhancing Properties", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 25, No. 1, 2010, pp. 4–21.
13. MARC OHANNA And MARYLINE MEYER, "Should I Stay or Should I Go Now? Investigation the Intentions to Quit of the Permanent Staff in Social Enterprises". *European Management Journal*, Vol. 28, 2010, pp. 441–454.
14. MCINNIS, K. J., MEYER, J. P., & FELDMAN, S., "Psychological Contracts and their Implications for Commitment: A Feature–Based Approach". *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 74, 165–180.
15. MD. HASSAN JAFRI, "Influence of Psychological Contract Breach on Organizational Commitment", *Synergy*, Vol. IX, No. 11, 2011, pp. 19–30
16. MILLWARD, L. J. AND BREWERTON, P. M. ; Contractors and Their Psychological Contracts, *British Journal of Management*, 10, 1999, P. 253–274.
17. MOHAMAD ABDULLAH HEMDI And NURZETI ABDUL RAHMAN, " Turnover of Hotel Managers: Addressing the Effect of Psychological Contract and Affective Commitment", *World Applied Sciences Journal*, Volume 10 (Tourism & Hospitality), 2010, pp. 1–13.
18. MORRISSON, E.W.L ROBINSON, S.L. « When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops» *Academy of Management Review*, Vol. 22, No. 1, 1997, pp. 226–256.
19. Neil CONWAY ; DAVID GUEST ; LINDA TRENBERTH, " Testing the Differential Effects of Changes in Psychological Contract Breach and Fulfillment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, 2011, pp. 267–276.

20. ROBINSON, S.L.; ROUSSEAU, D.M. « Violating the psychological contract: Not the exception but the norm», *Journal of Organization Behaviour*, vol. 15, 1994, p. 245–259
21. ROUSSEAU D M. Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2 (2), 1989, 121 – 139.
22. ROUSSEAU, D.M. et TIJOTIWALA S.A. « Assessing psychological contracts : issues, alternatives and measures», *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, 1998, p. 173.
23. SUAZO M.M. «The mediating role of psychological contract violation on the relations between psychological contract breach and work–related attitudes and behaviors», *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, No. 2, 2008, p. 136.
24. TSU–YIN WU ; DIANE PORRETTA FOX ; CARMEN STOCKES ; Cynthia Adam," Work Related Stress and intention to Quit in Newly Graduated Nurses", *Nurses Education Today*, 2011.
25. TURNLEY W H AND FELDMAN D C, the impact of psychological contract violation on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52, 1999, P. 187 – 206
26. VINCENT CASSAR ; ROB BRINER, "The Relationship Between the Psychological Contract Breach and Organizational Commitment: Exchange Imbalance as A Moderator of the Mediating Role Of Violation", *Journal Of Vocational Behavior*, Vol. 78, 2011, pp. 283–289.

ملحق (1) الاستبيان الذي تم استخدامه في البحث

تحية طيبة وبعد ..

زميلي/زميلتي العزيز، يقوم الباحثان بإجراء دراسة ميدانية، بغرض التعرف على العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والنية لترك العمل عند أعضاء الهيئة التدريسية العاملين في الجامعات السورية الخاصة. فارجو التكرم من سيادتكم بالإجابة بدقة على الأسئلة الواردة في هذا الاستقصاء، حتى تكون نتائج هذا البحث دقيقة وسليمة. علماً بأن البيانات التي سوف تدلون بها ستكون موضع سرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين حسن تعاونكم واهتمامكم ..

الباحثان

د.فداء ناصر د.عصام حيدر

القسم الأول: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (√) أو كتابة الإجابة المناسبة.

1. الجنس: ذكر أنثى .
2. الرتبة الأكاديمية
3. عدد سنوات الخبرة في الجامعة التي تعمل فيها حالياً
4. الدولة التي حصلت منها على شهادة الدكتوراه أجنبية عربية محلية
5. طبيعة العقد المبرم مع الجامعة التي تعمل بها : سنة أو أقل أكثر من سنة .
6. العمر : أقل من 40 40-45 45-50 أكثر من 50 .
7. طبيعة العمل : عضو هيئة تدريسية عضو هيئة فنية .

القسم الثاني: نرجو من سيادتكم وضع إشارة (√) أمام العبارة التي تتناسب مع رأيكم.

الرقم	العبارة	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق على الإطلاق
1	معظم الوعود التي قامت بها الجامعة -التي أعمل بها- خلال فترة الاستقطاب تم الإيفاء بها لاحقاً.					
2	أشعر بأن الجامعة -التي أعمل بها- قد أنجزت جميع الوعود التي وعدتني بها بعد توظيفي هنا.					
3	فيما بعد قامت الجامعة بعمل ممتاز ورائع فيما يتعلق بإنجاز وتنفيذ وعودها تجاهي.					
4	لم أتلقى كل شيء وعدت به مقابل مساهماتي في الجامعة التي أعمل بها.					
5	لم تفي الجامعة -التي أعمل بها- بالعديد من وعودها تجاهي على الرغم من وفائي بكل التزاماتي تجاهها.					
6	أشعر بقدر كبير من الاستياء تجاه الجامعة التي أعمل بها.					
7	أشعر بأنه تمت خيانتني من قبل الجامعة التي أعمل بها.					
8	أشعر بأن الجامعة التي أعمل بها قد انتهكت العقد المبرم بيننا.					
9	أشعر بأنني محبط بشكل كبير من الطريقة التي تمت معاملتي بها من قبل الجامعة التي أعمل بها.					
10	أفكر دائماً بترك عملي الحالي داخل هذه الجامعة.					
11	عندما لا تتحقق شروط العمل التي أرغب بها، أفكر بشكل كبير أن أترك عملي الحالي.					
12	خلال العام القادم من المحتمل أن أبحث عن عمل في جامعة أخرى.					
13	كرست مؤخراً كثيراً من الوقت في عملية البحث عن عمل آخر					

شاكرين حسن تعاونكم واهتمامكم ..