

## نموذج مقترح للملكية النفسية كمتغير وسيط بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل دراسة تطبيقية على البنوك التجارية بمحافظة دمياط

إعداد

دكتورة / لمياء السعيد السلنتى

أستاذ إدارة الأعمال المساعد-كلية التجارة - جامعة دمياط

### ملخص الدراسة:

يسعى هذا البحث إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ارتباط إيجابية بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل ، أيضاً التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ارتباط سلبية بين الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل، بالإضافة إلى الوقوف على دور الملكية النفسية كمتغير وسيط بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل ،أخيراً بيان الفروق بين آراء مفردات عينة البحث فيما يتعلق بأبعاد انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل، والملكية النفسية وفقاً لنوع البنك (قطاع عام، قطاع خاص). وذلك بالتطبيق على عينة حجمها ٢٤٢ مفردة من العاملين بالبنوك موضع التطبيق.

وأسفرت نتائج هذا البحث إلى أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل ،كما توجد علاقة ارتباط سلبية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية ،أيضاً توجد علاقة ارتباط سلبية بين الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل، بالإضافة إلى أنه يوجد تأثير معنوى لانتهاك العقد

النفسي على الانحراف فى مكان العمل، وأخيراً وجد أن الملكية النفسية تتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل حيث أن قيمة التأثير بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل انخفضت من (٠,٣٧) إلى (٠,٣٣) عند توسيط الملكية النفسية. وأخيراً، توجد فروق بين آراء مفردات عينة البحث فيما يتعلق بمعظم أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل، والملكية النفسية وفقاً لنوع البنك (قطاع عام، قطاع خاص).

### المقدمة :

تؤدى الملكية النفسية إلى تحقيق نتائج تنظيمية إيجابية، وذلك لأن الشعور بالملكية يؤدي إلى زيادة شعور الأفراد بالمسئولية والفهم المشترك لتحقيق الأهداف التنظيمية، وركزت أبحاث الملكية النفسية على تلك النتائج مثل: الرضا الوظيفى، والالتزام التنظيمى، وسلوك المواطنة التنظيمية (Chung et al., 2011). أيضاً، فإن أصحاب العمل فى كثير من الأحيان تبذل جهوداً كبيرة لجذب الموظفين والحفاظ عليهم من خلال تقديم الحوافز المختلفة مثل حوافز الملكية الرسمية (ملكية الأسهم)، والمشاركة فى صنع القرار، ومواءمة أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة (الملكية النفسية) (Chi and Han, 2008).

لذا، تعتبر الملكية النفسية مورداً إيجابياً يؤثر على الأداء البشرى فى المنظمات وهو يتكون من أربعة أبعاد هى الكفاءة الذاتية، والمساءلة، والشعور بالانتماء، والهوية الذاتية (Avey et al., 2009). أيضاً، نجد أنه من الضرورى وجود علاقة ثقة متبادلة بين كل من الموظفين وأصحاب العمل، حيث يتعهد كل من الطرفين بالوفاء بالالتزامات المحددة فى العقد حتى يتحقق الرضا النفسى لكل من الطرفين، فعندما يدرك الموظفون التزام المنظمة بالوفاء بالعقد النفسى فإن الموظف يسعى إلى التعهد بتحقيق التزاماته من تحسين أداء الخدمات مما يؤدي إلى تحسين أداء العمل ككل، فقد عرف الوفاء بالعقد النفسى على أنه اعتقاد الأفراد فى منظماتهم

بالوفاء بالالتزامات النفسية الخاصة بهم مثل الأمان الوظيفي، والتدريب المستمر، والتسهيلات الوظيفية يؤدي هذا إلى زيادة ولاء الفرد للمنظمة، وعدم التفكير فى ترك وظيفته مستقبلاً بسبب شعوره بالراحة النفسية للمنظمة وبيئة العمل (Wu and Chen, 2015).

كما يشير العقد النفسى إلى التوقعات المتبادلة من قبل الموظفين وأصحاب العمل فيما يتعلق بأحكام وشروط العلاقة المتبادلة بينهما، فعندما يشعر الموظفون بأن المنظمة قد فشلت فى الوفاء بالالتزامات الخاصة بهم فإنها سوف تواجه انتهاك العقد النفسى (Wang, 2011). ويتفق (حيدر وناصر، ٢٠١٤) مع التعريف السابق بأن العقد النفسى هو مجموعة من التوقعات الضمنية بين أعضاء منظمة ما وبين مديريهم، وأن العقد النفسى يعبر عن الوعود والالتزامات المتبادلة بين العاملين وأصحاب العمل.

وبناء على ما سبق، يتضح للباحثة أن عدم وفاء المنظمة بالتزاماتها تجاه موظفيها ينتج عنه انتهاك العقد النفسى، لذا، ترى أنه من الممكن أن ينتج عن انتهاك العقد النفسى الانحراف فى مكان العمل. حيث أصبح سلوك الانحراف فى مكان العمل مصدر قلق لكثير من المنظمات فى جميع أنحاء العالم، ويمكن تعريف الانحراف فى مكان العمل على أنه: سلوكيات اختيارية مخالفة للقواعد والمعايير التنظيمية المهمة والتي تهدد مصالح المنظمة وأعضاءها أو كليهما. وقد لوحظ بأنه يوجد تداخل بين مفهومى الانحراف فى مكان العمل *deviance Workplace* والعدوان فى مكان العمل *Workplace aggression* وذلك لأن كلاً من المفهومين تتطوى العدائية على النية والدافع، إلا أن سلوك الانحراف فى مكان العمل تتميز بخصائص معينة أنها: (١) ليست عرضية، ولكن بدلاً من ذلك فإنها اختيارية وذات دافع. (٢) تنتهك المعايير التى أنشأها القادة فى المنظمة. (٣) يمكن أن تستهدف أعضاء المنظمة أو المنظمة نفسها (Restubog, et al., 2010). بالإضافة إلى

أن السلوك المنحرف يشمل كل السلوكيات التي تحيد عن المعايير ومرجعية الجماعات، وتتمثل في السلوك المنحرف اجتماعياً أو تنظيمياً وهى ضارة للمنظمة، وعلى الجانب الآخر يوجد السلوك المنحرف البناء اجتماعياً أو تنظيمياً وهو السلوك الذى يساهم فى تحسين المنظمة أو أعضائها (Chung, et al., 2011).

ونظراً لأهمية البنوك التجارية ودورها الفعال فى تمويل المشاريع التنموية وتقديم الخدمات المصرفية الحديثة والالكترونية، بالإضافة إلى دورها فى خدمة التجارة الدولية والأهمية الاقتصادية المتمثلة فى جذب وتجميع المدخرات وتوجيهها نحو الاستثمارات التى تعمل على زيادة الناتج المحلى، وبناء على ذلك جاء اهتمامنا بالعاملين فى هذه البنوك، وذلك من خلال إلقاء الضوء على موضوعات تعتبر ذات أهمية فى الوقت الحاضر والمستقبلي وهى انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل، ودور الملكية النفسية للحد من آثار انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل.

#### أولاً: الإطار النظرى والدراسات السابقة:

يشمل الإطار النظرى والدراسات السابقة للبحث تعريف متغيرات البحث وكيفية قياسها، بالإضافة إلى مقدمات ونواتج كل متغير، وذلك على النحو التالى:

#### تعريف متغيرات البحث وكيفية قياسها:

##### ١- الملكية النفسية: Psychological Ownership

##### أ- مفهوم وأبعاد الملكية النفسية:

يشير مصطلح الملكية النفسية إلى حالة ذهنية تجعل الفرد يشعر بإمكانية تحقيقه لهدف محدد، وتعتمد الملكية النفسية على إدراك الفرد لعمله أو ما يمتلك بصفة عامة، حيث أن هذا الملكية تولد مشاعر إيجابية نحو الهدف، وبالتالي تولد الشعور بالمسئولية تجاه الهدف المحدد. (Chung et al., 2011).

ويضيف (Brownet al.,2014) على التعريف السابقاً للملكية النفسية تعبر عن حالة ذهنية يشعر الفرد من خلالها بملكيتها للشئ حتى لو أنها ليست ملكية قانونية ، وأنه يتعين على المديرين تشجيع مشاعر الملكية الشخصية، وذلك لأن الملكية النفسية ترتبط مع العديد منالنتائج الإيجابية.

وتتمثل أبعاد الملكية النفسية فى أربعة أبعاد، لذا سوف يعتمد هذا البحث على مقياس (Avey et al.,2009) والذى يتكون من أربعة أبعاد للملكية النفسية لتحقيق الهدف من البحث وهى:

#### (١) الكفاءة الذاتية: Self efficacy

تتعلق الكفاءة الذاتية باعتقاد الفرد بأنه يمكن أن ينجح فى تنفيذ العمل ويكون ناجح فى أداء مهمة محددة، لذا فإن تعزيز الشعور بالملكية النفسية تتعلق بشكل خاص بالمهمة ، العملية، والإجراءات، أيضاً فإن عنصر الكفاءة الذاتية للملكية النفسية يقول: "أنا بحاجة للقيام بهذه المهمة،ويمكننى أن أفعل ذلك ،وبالتالى أنا أملك مسؤولية تحقيق النجاح"(Avey et al.,2009) . ويعرف (Lin,2013) الكفاءة الذاتية بأنها إيمان الأفراد بأنهم على استعداد لمواجهة التحديات ، والتغلب عليها بشكل أفضل.و يوضح كل من (Hoveyda and Seyedpoor,2015) بأن الأفراد الذين يمتلكون كفاءة ذاتية مرتفعة يكون لديهم خمس مزايا تتمثل فى:

- أ-القدرة على انجاز المهام الصعبة لتحقيق أهدافهم.
- ب-قبول التحديات الصعبة ومحاولة التعامل معها.
- ج-يوجد لديهم دوافع مرتفعة.
- د-القدرة على بذل أى جهد من أجل تحقيق أهدافهم.
- هـ-الاستمرارية فى مواجهة الصعوبات.

**(٢) المساءلة: Accountability**

تعتبر المساءلة العنصر الثانى للملكية النفسية تعمل فى المقام الأول من خلال طريقتين الأولى: التوقع الحقيقى فى تحمل الآخرين المسؤولية، والثانية : توقعات عن الذات للمساءلة (Avey et al., 2009). أيضا، فإن الملكية النفسية ترتبط بشكل إيجابى مع السلوكيات التنظيمية البناءة مثل سلوكيات المواطنة التنظيمية، والكفاءة والفعالية التنظيمية، لذا يجب أن تكون ذات صلة بمشاعر المسؤولية، والقيادة، والاستعداد لتحمل المخاطر، وتقديم التضحيات الشخصية (Chung, and Moon, 2011)

**(٣) الانتماء: Belongingness**

يعنى الشعور بالانتماء تجاوز الحاجات المادية، والحاجة النفسية الملحة للإحساس بالمكان أو الانتماء. وشعور الفرد بأنه ينتمى للمنظمة لتلبية احتياجاته الاجتماعية والعاطفية، حيث أن تلبية احتياجاته ينتج عنها الرضا عن مكان العمل وذلك من خلال وظيفة معينة، فريق العمل، ووحدة العمل (Avey et al., 2009). كما أن الملكية النفسية للأفراد تجعله يميل إلى التمسك بالسلوكيات التى تتاصر منظمته والسعى نحو تحقيق المصلحة العامة بدلاً من السعى لتحقيق الأهداف الفردية والذاتية، والسعى لخدمة تحقيق الأهداف التنظيمية مثل النمو، والربحية، وبالتالي جعل تصرفاته مركزة نحو المنظمة لشعوره بانتمائه للمنظمة (Chung, and Moon, 2011).

**(٤) الهوية الذاتية: Self identity**

تعتبر الهوية الذاتية عن المشاعر والقيم التى يعرف الأفراد من خلالها أنفسهم بالنسبة للآخرين، وتعتبر الهوية الذاتية العنصر الرابع للملكية النفسية التى تعمل على اعتبار الفرد عنصراً فريداً من نوعه عن الآخرين، وبالتالي فإنه يساهم فى تحديد هويته الذاتية (Avey et al., 2009). وتعتمد الملكية النفسية على إدراك الفرد لعمله

أعلى ما يمتلكه بصفة عامة، حيث أن هذه الملكية تولد لديه مشاعر إيجابية نحو تحقيق الهدف، ويشعر بأن امتلاكه للهدف امتداداً لذاته، وبالتالي إحساسه بالمسئولية تجاه الهدف المحدد (Chung and Moon, 2011).

### ب- مقدمات ونواتج الملكية النفسية:

#### مقدمات الملكية النفسية:

توصلت الباحثة من خلال الدراسات السابقة أن من مقدمات الملكية النفسية مشاركة الموظف في صنع القرار، والقيادة التحويلية، والالتزام التنظيمي، والرضا الوظيفي، واحترام الذات، والشعور بالفخر، والقيادة الأخلاقية، والقيم الأخلاقية، ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض بعض الدراسات السابقة مثل :

أوضحت دراسة كل من (Chi and Han, 2008) أن مشاركة الموظف في تقاسم الأرباح، صنع القرار، والوصول إلى المعلومات التجارية ترتبط بشكل إيجابي بالملكية النفسية، وتتوسط العدالة التوزيعية العلاقة بين المشاركة في تقاسم الأرباح والملكية النفسية. في حين تتوسط العدالة الإجرائية العلاقة بين المشاركة في صنع القرار والوصول إلى معلومات الأعمال التجارية والملكية النفسية.

ويرى (Avey et al., 2009) أن كلاً من القيادة التحويلية، والالتزام العاطفي، ونوايا البقاء في العمل، والرضا الوظيفي ترتبط بشكل إيجابي مع الملكية النفسية. كما أشارت دراسة (Park et al., 2015) إلى أن القيادة الأخلاقية لها تأثير إيجابي مباشر على الملكية النفسية، وهذا يرجع إلى أن الملكية النفسية للموظفين تتأثر بالقيم الأخلاقية لقادتهم مثل العدالة، والمساءلة، والانتماء. أيضاً تشير هذه الدراسة إلى أنه يوجد تأثير إيجابي غير مباشر على أداء الدور من خلال الملكية النفسية، وهذا يرجع إلى أن السلوكيات الأخلاقية تحفز الملكية النفسية للموظفين وتجعلهم على استعداد للاستغراق في وظائفهم، مما يترتب عليه مستوى عال من الأداء في الدور.

### نواتج الملكية النفسية:

كما توصلت الباحثة من خلال الدراسات السابقة أن من نواتج الملكية النفسية الالتزام التنظيمى، الرضا الوظيفى، احترام الذات، وأداء المنظمة، ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض بعض الدراسات السابقة مثل:

أوضحت دراسة كل من (Dyne and Pierce, 2004) أنه توجد علاقة ايجابية بين الملكية النفسية وكل من الالتزام التنظيمى، والرضا الوظيفى، واحترام الذات. كما تضيف دراسة كل من (Pierce and Jussila, 2010) أن بناء الملكية النفسية على المستوى الفردى يترتب عليها علاقة ايجابية مع كل من انخفاض مستوى الاغتراب، واحترام الذات، والرضا الوظيفى، والالتزام التنظيمى، وتحمل المسؤولية والإشراف، والتضحية الشخصية، والشعور بالفخر، ونجاح الفرد فى تحقيق الأهداف، فى حين تمثلت العلاقة السلبية للملكية النفسية مع كل من مقاومة التغييرات التنظيمية، الاجهاد. وعلى الجانب الآخر، ترى دراسة (Chung, et al., 2011) أن الملكية النفسية ترتبط بشكل ايجابى بالسلوك المنحرف البناء، وذلك لأن الغرض من هذا السلوك هو صالح المنظمة.

أيضاً، أكدت دراسة (Sieger et al., 2013) أنه توجد علاقة بين الملكية النفسية وأداء المنظمة وذلك فى غياب الملكية القانونية، وأن الملكية الرسمية ليست ضرورية لتواجد مشاعر الملكية. كما أشارت دراسة (Pan et al., 2014) إلى أن الملكية النفسية التنظيمية، وتقدير الذات التنظيمية يؤثران ايجابياً على السلوك التنظيمى الإيجابى.

### ٢- انتهاك العقد النفسى: Violation Psychological Contract

#### أ- مفهوم وأبعاد انتهاك العقد النفسى:

يعد مدخل العقد النفسى من أحد المداخل الهامة فى توضيح السلوك الإنسانى فى مكان العمل وخاصة السلوكيات غير المفضلة من قبل المنظمة. ويمكن



تعريف العقد النفسى بأنه اعتقادات العامل حول الالتزامات المتبادلة بينه وبين منظمته (العطوى، ٢٠١٢). وتتمثل الالتزامات التى تقع على عاتق المنظمة فى الحقوق التنظيمية التى يطالب بها العاملون مثل: عدالة الأجر، والأمان الوظيفى، والرعاية الصحية، وبيئة العمل الآمنة وغيرها، فى حين تتمثل الالتزامات التى تقع على عاتق العاملين فى الحقوق التى تطالب بها المنظمة والتى تدور حول الالتزام الوجدانى، وسلوكيات العمل الإيجابية المتمثلة فى سلوكيات الدور الأساسى، والمواطنة التنظيمية، لذا يجب على المنظمة الوفاء بهذه الالتزامات وذلك لأن العقد النفسى للعاملين ينعقد معها (حسانين، ٢٠١٣). كما تتمثل عمليات العقد النفسى فى:

#### (١) خرق العقد النفسى: Breach Psychological Contract

يعبر خرق العقد النفسى عن الحالة الإدراكية التى تتكون لدى الفرد تجاه فشل المنظمة فى تحقيق واحدة أو أكثر من التزاماتها ضمن العقد النفسى، حيث أنه يوجد شرطان أساسيان يسهمان فى ظهور حالة خرق العقد النفسى وهى خلف الوعود، وحالة عدم الاتفاق. اذ تحدث حالة خلف الوعود عندما يكسر أحد المدراء فى المنظمة بشكل علنى وعداً محدداً لعامل أو مجموعة من العاملين ، أما حالة عدم الاتفاق فإنها تحدث عندما يكون هناك فهم مختلف لدى طرفى العقد تجاه معنى الوعود والالتزامات (العطوى، ٢٠١٢). كما أيدت دراسة (حسانين، ٢٠١٣) التعريف السابق بأن خرق العقد النفسى يعنى التقييم الإدراكى الذى يقوم به العاملون حول مدى وفاء المنظمة بالالتزامات الواقعة عليها فى ضوء المساهمات المقدمة إليها.

#### (٢) انتهاك العقد النفسى: Violation Psychological Contract

وتعبر عن حالة شعورية سلبية يمكن أن تتبع عملية خرق العقد النفسى أو أنها بمثابة رد فعل شعورية أو استجابة عاطفية قوية لعملية خرق العقد النفسى مثل مشاعر الغضب، والتعبير عن الألم، وارتفاع نبضة الصوت، والتى يمكن أن تقود إلى استجابات سلوكية غير مفضلة من قبل المنظمة (العطوى، ٢٠١٢).

ومن الجدير بالذكر أن كلاً من (Robinson and Morrison,2000) أشارا إلى أنه كلما كان الإحساس بخرق العقد النفسى أكبر كلما كان حجم انتهاك العقد النفسى كبيراً.

فى حين ذكر (حيدروناصر، ٢٠١٤) أن انتهاك العقد النفسى هو مزيج من مشاعر خيبة الأمل والغضب، والاستياء والسخط التى تتكون من اعتقاد الفرد بأنه قد تعرض للخيانة، أو سوء المعاملة، وتتمثل الأبعاد الأساسية للعقد النفسى فى بعدين هما:

#### (١) العقد النفسى التبادلى: Transactional Psychological Contract

يتميز العقد النفسى التبادلى بأنه عقد قصير الأجل بين طرفى العقد (العامل والمنظمة أو أصحاب العمل)، ويشير العقد النفسى التبادلى إلى أن العامل يقوم بعملية التفاوض حول الموارد الاقتصادية مثل الأجور، والزيادات، والحوافز، وأوقات العمل، والمزايا الصحية التى تميل إلى أن تكون غير ثابتة وتقوم على أساس المصلحة الذاتية، وهذا يعنى أنه من الممكن أن ينتج عن هذه العقود انخفاض فى مستوى كل من الولاء والالتزام، وزيادة شعور العامل بالاغتراب مع وجود رغبة عالية فى ترك المنظمة.

#### (٢) العقد النفسى العلائقى: Relational Psychological Contract

يعتمد العقد النفسى العلائقى على الاستثمار العاطفى والتبادل الاجتماعى مثل الولاء، والثقة الاجتماعية والعاطفية. ويمكن تعريف العقد النفسى العلائقى بأنها العقود التى تكون فيها العلاقة بين العامل وأصحاب العمل أمراً بالغ الأهمية، وتقوم على أساس المصلحة الجماعية، وتركز بشكل أقل على التبادلات المالية، وتتصف بأنها عقود طويلة الأجل، وتستند هذه العقود إلى التبادلات الاجتماعية، والعاطفية غير الاقتصادية.

**مقدمات ونواتج انتهاك العقد النفسى:****مقدمات انتهاك العقد النفسى:**

توصلت الباحثة من خلال الدراسات السابقة أن من مقدمات انتهاك العقد النفسى عدم العدالة التنظيمية، وخرق العقد النفسى، والتوتر، وضغوط العمل، والرقابة، وفضاظة الموظف، ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض بعض الدراسات السابقة مثل:

أوضحت دراسة (Arshad and Sparrow, 2010) أن العدالة التنظيمية ترتبط سلبياً مع انتهاك العقد النفسى. وعلى الجانب الآخر، أكدت دراسة (العطوى، ٢٠١٢) أن اختراق العقد النفسى يرتبط بشكل إيجابى مع انتهاك العقد النفسى، كما أن انتهاك العقد النفسى يتوسط العلاقة بين اختراق العقد والتهكم التنظيمى، أيضاً يؤثر الاحترام الداخلى سلباً على العلاقة بين اختراق العقد وانتهاكه. فى حين ركزت دراسة (Xavier and Jepsen, 2014) أن زيادة مستويات التوتر فى العمل نتيجة للتغيرات فى سياق العمل، الضغوط الوظيفية، وعدم وجود رقابة على العمل تؤدى إلى خرق وانتهاك العقد النفسى.

كما أشارت دراسة كل من (Bavik and Bavik, 2015) أنه يوجد علاقة ارتباط إيجابى بين فضاظة الموظف والمتمثل فى سلوكه غير الحضارى، وانتهاك العقد النفسى.

وأخيراً، أكدت دراسة كل من (Wu and Chen, 2015) أن القيادة التمكينية ترتبط إيجابياً بالوفاء بالعقد النفسى وتبادل المعرفة، أيضاً تتوسط تبادل المعرفة العلاقة بين الوفاء بالعقد النفسى وأداء الخدمات.

**نواتج انتهاك العقد النفسى:**

أيضاً، توصلت الباحثة أن من نواتج انتهاك العقد النفسى ترك العمل، انخفاض مستوى الولاء التنظيمى، والانحراف فى مكان العمل، وعدم الوفاء بالتزامات العقد

النفسى،ورد فعل العملاء ،ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض بعض الدراسات السابقة مثل :

أوضحت دراسة (Si et al., 2008) أنه توجد علاقة إيجابية بين انتهاك العقد النفسى وترك المديرين للعمل،وانخفاض صوت المديرين، وانخفاض ولائهم وإهمالهم.كما ركزت دراسة (Cassar and Briner,2011) على توضيح أن عدم الوفاء بالتزامات العقد النفسى يتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والولاء التنظيمى.

فى حين أوضحت دراسة (Wang, 2011) أن انتهاك العقد النفسى ومعتقدات المعاملة بالمثل السلبية ترتبط إيجابيا بكل من الانحراف التنظيمى والانحراف بين الأفراد فى مكان العمل.كما أيدت دراسة كل من (Erkutlu and Chafra,2013) الدراسة السابقة فى قوة علاقة الارتباط العكسية بين القيادة الأصيلة والانحراف فى مكان العمل عند ارتفاع انتهاك العقد النفسى.

كما أشارت دراسة (حيدروناصر،٢٠١٤) إلى أنه يوجد تأثير واضح لانتهاك العقد النفسى فى النية فى ترك العمل،أيضاً عدم وجود فروق جوهريّة فى إدراك أعضاء الهيئة التدريسية لانتهاك العقد حسب متغيرات الجنس،ونوع التفرغ،والمسمى الوظيفى.

وأشارت دراسة كل من (Bavik and Bavik ,2015) إلى وجود علاقة ارتباط إيجابى بين انتهاك العقد النفسى ورد فعل العملاء من خلال ثلاثة أشكال مختلفة وهى الرغبة فى الانتقام، والشكوى للغير (طرف ثالث مثل وسائل الإعلام،والوحدات القانونية)،والكلمة المنطوقة عن طريق الألفاظ السيئة لتشويه سمعة المنظمة.وعلى الجانب الآخر،أكدت دراسة (Gardner et al.,2015) على وجود علاقة إيجابية بين الوفاء بالعقد النفسى، وتقدير الذات التنظيمية،أيضا توصلت أن تقدير الذات التنظيمية يتوسط العلاقة الإيجابية بين الوفاء بالعقد النفسى وكل من

الرضا الوظيفي، والأداء التنظيمي، ويتوسط تقدير الذات العلاقة العكسية بين الوفاء بالعقد النفسى ونوايا ترك العمل.

### ٣- الانحراف فى مكان العمل: Workplace Deviance

#### أ- مفهوم وأبعاد الانحراف فى مكان العمل:

يوضح (Tepper, et al., 2008) الانحراف بأنه انتهاك للقواعد والمعايير التنظيمية، وأنه رد فعل انتقامى من وجهة نظر الموظفين المعتمد عليهم من المشرف. كما أكد (Bowles and Gelfand, 2010) أن الانحراف هو سلوك لا يكون متوافقاً مع التوقعات والمعايير المقبولة داخل الكيان الاجتماعى. بينما يضيف (Wang, 2011) على التعريف السابق أن الانحراف يقصد به الإساءة إلى كيان المنظمة وموظفيها أو كلاهما مثل عدم الالتزام بساعات العمل، وإلحاق الضرر بالمعدات، والسرقه من زملاء العمل أو المنظمة، فهى سلوكيات ضارة ومدمرة فى المنظمة والتي قد تؤدى إلى تحقيق خسائر، وأداء أقل. ويتفق معهم كل من (Lawrence and Robinson, 2005) بأن الانحراف عبارة عن سلوك طوعى أو إرادى ينتهك القواعد التنظيمية العامة، وبالتالي ينظر إليها على أنها تهدد رفاهية المنظمة أو أعضائها، بالإضافة إلى أن هذا الانحراف يعتبر شكل من أشكال المقاومة التنظيمية لإساءة استخدام السلطة التنظيمية. كما يشير (Tepper, et al., 2009) أن هذا السلوك المنحرف يؤدى إلى ردود تأديبية مثل التأييب شفويًا أو كتابيًا، تخفيض المرتبة الوظيفية، أو التخفيض فى مسؤوليات العمل، أو النقل إلى مكان غير مرغوب فيه، أو إنهاء الخدمة.

وأيدت دراسة كل من (Bennett and Robinson, 2000) التعريفات السابقة بأن الانحراف فى مكان العمل عبارة عن سلوك طوعى ينتهك القواعد التنظيمية والمتمثلة فى المعايير الأخلاقية والسياسات والإجراءات التنظيمية الرسمية وغير الرسمية، وأن هذا السلوك يهدد رفاهية كل من المنظمة أو أعضائها أو

كليهما، وينتج هذا الانحراف عندما لا يتوافق الموظفون مع هذه القواعد التنظيمية أو عندما يكون لديهم دوافع لانتهاكها. كما أوضح أنه يوجد نوعين من السلوك المنحرف فى مكان العمل هما: الأول: الانحراف التنظيمى، والثانى: الانحراف بين الأفراد. كما أكد (Henle, 2005) أن الانحراف فى مكان العمل يشمل على نوعين من السلوك هما: الأول: السلوك الموجه نحو المنظمة (السرقه، والتخريب، والتأخر عن مواعيد العمل، وبذل جهد قليل فى العمل). الثانى: السلوك الموجه للأفراد (السخرية من الآخرين، والنزاع والخلاف، والتصرف بأسلوب وقح مع الآخرين). كما تتفق معها دراسة (Tepper, et al., 2009) بأنه يوجد نوعان من الانحراف فى مكان العمل هما: الأول: الانحراف الموجه نحو المنظمة (الانحراف التنظيمى) مثل السرقة، والتخريب، وتأخير فى الحضور للعمل، والمغادرة قبل مواعيد الانصراف. الثانى: الانحراف الموجه ضد المشرف (الانحراف الموجه للمشرف) مثل إضعاف المشرف، تجاهل المشرف، والنميمة حول المشرف. أيضاً، أكد كلاً من (Oneill and Hastings, 2011) أن أبعاد الانحراف فى مكان العمل تنقسم إلى بعدين هما: الأول: الانحراف التنظيمى، والثانى: الانحراف بين الأفراد. واتفق (Hsieh and Wang, 2016) مع الدراسات السابقة بأنه يوجد نوعان من الانحراف فى مكان العمل هما: الانحراف الموجه للأفراد، والانحراف الموجه للمنظمة.

فى حين أوضح كل من (Mitchell and Ambrose, 2007) أنه يوجد ثلاثة أنواع من الانحراف فى مكان العمل هي: الأول: الانحراف الموجه للمشرف (عصيان تعليمات المشرف، وخلق فوضى، وانتشار شائعات حول زملاء العمل)، الثانى: الانحراف التنظيمى (مثل مد ساعات العمل الإضافى عن قصد)، والثالث: الانحراف بين الأفراد (مثل: الاعتداء اللفظى، والتحرش الجسدى).

وبناء على ما سبق ، سوف تعتمد الباحثة فى قياس الانحراف فى مكان العمل على مقياس (Bennett and Robinson, 2000) المتمثل فى بعدين أساسيين وذلك لأن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على بعدين كما يلى:

### (١) الانحراف التنظيمي: Organizational deviance

يشير هذا البعد إلى الانحراف الموجه نحو المنظمة (وهى السلوكيات المنحرفة الضارة بالمنظمة).

### (٢) الانحراف بين الأفراد: Interpersonal deviance

يشير هذا البعد إلى الانحراف الموجه نحو الأفراد (وهى السلوكيات المنحرفة بين الأفراد داخل المنظمة).

### ب- مقدمات ونواتج الانحراف فى مكان العمل:

#### مقدمات الانحراف فى مكان العمل:

أيضاً، توصلت الباحثة من خلال الدراسات السابقة أن من مقدمات الانحراف فى مكان العمل الإشراف التعسفى، قاعدة المعاملة بالمثل السلبية، وانتهاك العقد النفسى، وعدم العدالة التنظيمية، والقيادة الجديرة بالثقة، ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض بعض الدراسات السابقة مثل :

أوضح كل من (Mitchell and Ambrose, 2007) أن الإشراف التعسفى له علاقة إيجابية بكل من: الانحراف الموجه للمشرف، الانحراف التنظيمى، الانحراف بين الأفراد، كما توصلت هذه الدراسة إلى أن العلاقة بين الإشراف التعسفى والانحراف الموجه للمشرف تكون أقوى عندما تكون معتقدات المعاملة بالمثل السلبية مرتفعة، فى حين أن معتقدات المعاملة بالمثل السلبية لم تؤثر بشكل كبير على العلاقة بين الإشراف التعسفى وغيرها من أنواع السلوك المنحرف (الانحراف التنظيمى، الانحراف بين الأفراد). كما اتفقت دراسة (Tepper et al., 2008) مع الدراسة السابقة بأن الإشراف التعسفى يؤثر سلبياً على الالتزام العاطفى، ويرتبط بشكل

إيجابي بالانحراف التنظيمي. أيضاً، أيدت دراسة (Tepper et al., 2009) الدراسات السابقة بأن الإشراف التعسفي يرتبط بقوة أكبر مع الانحراف التنظيمي، والانحراف الموجه للمشرف عندما تكون نية الموظفين لترك العمل مرتفعة. في حين ركزت دراسة (Restubog, et al., 2010) على أن المعاملة السلبية بالمثل ترتبط بشكل إيجابي بالانحراف في مكان العمل، أيضاً ترتبط سمة الغضب بشكل إيجابي بالانحراف في مكان العمل، في حين يوجد علاقة سلبية بين ضبط النفس، والانحراف في مكان العمل. كما أيدت دراسة (Wang, 2011) الدراسة السابقة بأن انتهاك العقد النفسى ومعتقدات المعاملة بالمثل السلبية ترتبط إيجابيا بكل من الانحراف التنظيمي، والانحراف بين الأفراد في مكان العمل. في حين أوضحت دراسة (Oh, et al., 2011) أن انخفاض الصدق والتواضع لدى الموظفين يكون لديهم ميلاً للانحراف نحو الانحراف في مكان العمل بشكل جيد، والأثر المعدل للشخصية الانفتاحية يزيد من التنبؤ عن الانحراف في مكان العمل. بالإضافة إلى أن الموظفين الذين يتصفون بالأنانية هم أكثر عرضة للاتجاه نحو الانحراف في مكان العمل، وذلك لأن هؤلاء الموظفين يتميزون بالغرور، ويسعون نحو تحقيق مكاسب أنانية، لذا فإنه لم يتم الكشف عن هويتهم بسهولة. أيضاً، أوضحت دراسة كل من (Erkutlu and Chafra, 2013) وجود علاقة ارتباط عكسية بين القيادة الأصيلة والانحراف في مكان العمل. بينما قامت دراسة (But and Atif, 2014) باستنتاج وجود علاقة ارتباط إيجابية بين عدم وجود العدالة التنظيمية والانحراف في مكان العمل، أيضاً خرق العقد النفسى يتوسط بشكل جزئى العلاقة بين عدم وجود العدالة التوزيعية والانحراف في مكان العمل.

كما أشارت دراسة (Shamsudin et al., 2014) إلى وجود علاقة ارتباط عكسية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والمتمثلة فى: وصف الوظيفة، والأمان الوظيفي، والاستقطاب الداخلى، وتقييم الأداء والانحراف بين الأفراد، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط عكسية بين الرضا الوظيفي والانحراف بين الأفراد. كما اتفقت دراسة (Fayyazi



(and Aslani, 2015) مع الدراسة السابقة بوجود علاقة ارتباط عكسية بين الانحراف فى مكان العمل والرضا الوظيفى، وأن الرضا الوظيفى يتوسط العلاقة بين خرق العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بشكل جزئى. وأيدت دراسة (Hsieh and Wang, 2016) الدراسات السابقة بأنه توجد علاقة ارتباط عكسية بين الرضا الوظيفى والانحراف التنظيمى. أيضاً أشارت دراسة (Gils et al., 2015) بأنه توجد علاقة ارتباط عكسية معنوية بين القيادة الأخلاقية والانحراف التنظيمى، وتزداد قوة هذه العلاقة عند زيادة درجة اهتمام الموظفين بالقيم الأخلاقية، وهذا يعنى أن غياب القيادة الأخلاقية تعتبر من مقدمات الانحراف التنظيمى، أى أن انخفاض القيادة الأخلاقية تؤدي لزيادة الانحراف التنظيمى. وأخيراً، أوضحت دراسة (Guay et al., 2016) بوجود علاقة ارتباط عكسية بين كل من الاجتهاد والانحراف التنظيمى، والوفاء، والانحراف بين الأفراد، والالتزام التنظيمى، والانحراف فى مكان العمل.

### نواتج الانحراف فى مكان العمل:

أيضاً، توصلت الباحثة من خلال الدراسات السابقة أن من نواتج الانحراف فى مكان العمل المواطنة التنظيمية، وأداء المنظمة، ويمكن توضيح ذلك من خلال عرض بعض الدراسات السابقة مثل :

أشارت دراسة كل من (Duniop and Lee, 2004) إلى وجود علاقة ارتباط عكسية بين الانحراف فى مكان العمل وكل من المواطنة التنظيمية وأداء الأعمال.

كما ركزت (Avey et al., 2009) على توضيح علاقة الانحراف فى مكان العمل بالملكية النفسية. وقد توصلت النتائج أن الانحراف فى مكان العمل يرتبط سلبياً مع الملكية النفسية.

وعلى الجانب الآخر، أوضحت دراسة (Erkutlu and Chafra, 2013) إلى وجود علاقة ارتباط عكسية بين القيادة الجديرة بالثقة والانحراف التنظيمى. أيضاً، ضعف علاقة الارتباط العكسية بين القيادة الجديرة بالثقة والانحراف التنظيمى

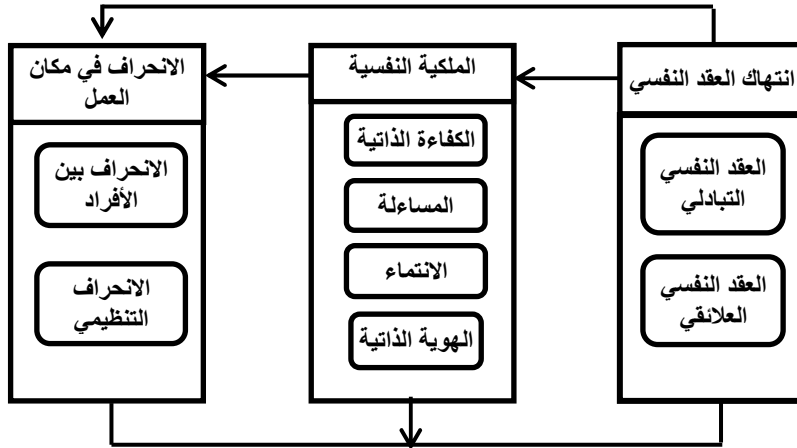
عند زيادة ثقة المرؤوسين فى القائد، وقوة علاقة الارتباط العكسية بين القيادة الجديرة بالثقة والانحراف التنظيمى عند زيادة انتهاك العقد النفسى.

### الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

#### وباستقراء الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

١. تشير بعض الدراسات السابقة المتعلقة بالملكىة النفسية إلى توضيح العلاقة بين الملكىة النفسية وبعض المتغيرات الإيجابية مثل: الالتزام التنظيمى، والرضا الوظيفى، واحترام الذات، وانخفاض مستوى الاعتراض، والمشاركة فى صنع القرار، والقيادة الأخلاقية، وأداء المنظمة.
٢. ركزت بعض الدراسات السابقة المتعلقة بانتهاك العقد النفسى على توضيح العلاقة بين انتهاك العقد النفسى وكل من النية فى ترك العمل، وخرق العقد النفسى.
٣. اهتمت بعض الدراسات السابقة التى تناولت الانحراف فى مكان العمل على توضيح العلاقة بين الانحراف فى مكان العمل وكل من الإشراف التعسفى، والسمات الشخصية، وقاعدة المعاملة بالمثل السلبية، وسمة الغضب، وضبط النفس، وخرق العقد النفسى.
٤. يلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة أن هذه الدراسات قد تناولت كل من الملكىة النفسية، انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل كلاً على حدة بشكل مستقل وذلك على حد-علم الباحثة. ولم توضح العلاقة بينها، وبناء على ذلك اهتمت الدراسة الحالية بايجاد العلاقة بين الملكىة النفسية وبعض المتغيرات السلبية مثل انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل .
٥. تم الاستقادة من هذه الدراسات فى تحديد المحتويات الأساسية لقائمة الاستقصاء التى استخدمت فى توفير البيانات الميدانية اللازمة لإتمام البحث.

ويمكن توضيح النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث كما هو موضح بالشكل رقم (١):



شكل رقم (١)

### النموذج المقترح لدراسة متغيرات البحث

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة.

### ثانياً: مشكلة البحث :

في ضوء كل من الإطار النظري والدراسات السابقة يتضح أن هناك مقدمات ونواتج لكل من الملكية النفسية، وانتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل والتي يترتب عليها آثار إيجابية وسلبية. لذا نتساءل عن دور الملكية النفسية للحد من آثار انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل. ومن ثم تتبلور مشكلة البحث في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

إلى أى مدى توجد علاقة ارتباط معنوية بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق؟ وما هو دور الملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بينهما؟

وينقسم التساؤل الرئيس إلى عدة تساؤلات فرعية هي:

- ١- إلى أى مدى توجد علاقة ارتباط معنوية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق؟
- ٢- إلى أى مدى توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق؟
- ٣- ما هو أثر انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق؟
- ٤- ما هو أثر الملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق؟
- ٥- إلى أى مدى توجد فروق معنوية بين آراء مفردات عينة البحث فيما يتعلق بأبعاد كل من انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل، والملكية النفسية وفقاً لنوع البنك (قطاع عام، قطاع خاص)؟

### ثالثاً: أهداف البحث:

انطلاقاً من العرض السابق لمشكلة وتساؤلات البحث، فإن الهدف العام الذي يسعى البحث إلى تحقيقه هو تحديد العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل، وأثر الملكية النفسية كمتغير وسيط على هذه العلاقة بالبنوك موضع التطبيق.

ومن منطلق تفسير هذا الهدف تفصيلاً، فإنه يشتمل على الأهداف الفرعية

التالية:

- ١- تحديد ما إذا كانت هناك علاقة ارتباط معنوية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

- ٢- التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى و الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ٣- تحديد أثر انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ٤- الوقوف على أثر الملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ٥- بيان الفروق بين آراء مفردات عينة البحث فيما يتعلق بأبعاد كل من انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل، والملكية النفسية وفقاً لنوع البنك (قطاع عام، قطاع خاص).

#### رابعاً : فروض البحث :

- استناداً إلى الهدف الأساسى من هذا البحث، والتساؤلات المطلوب الإجابة عليها في مشكلة البحث، فإنه يسعى إلى اختبار مدى صحة أو خطأ الفروض التالية:
- ١- توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ويشتق من هذا الفرض الرئيسى الفروض الفرعية التالية:
- أ- توجد علاقة ارتباط موجبة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ب- توجد علاقة ارتباط سلبية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية بالبنوك موضع التطبيق.
- ج- توجد علاقة ارتباط سلبية بين الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

- ٢- توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ٣- يوجد تأثير معنوى لانتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ٤- يوجد تأثير معنوى للملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.
- ٥- توجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بأبعاد كل من انتهاك العقد النفسى، والانحراف فى مكان العمل، والملكية النفسية وفقا لنوع البنك (قطاع عام، قطاع خاص).

#### خامساً: أهمية البحث:

- ترجع أهمية هذا البحث إلى العديد من النقاط من أهمها:
- ١- إلقاء الضوء على متغيرات حديثة مثل الملكية النفسية، والانحراف فى مكان العمل، وانتهاك العقد النفسى وهى من الموضوعات ذات الأهمية فى السنوات الأخيرة، حيث تعتبر إضافة للمكتبة العلمية لقلّة الأبحاث بشأن هذه المتغيرات فى البيئة العربية وبصفة خاصة فى مصر، حيث هناك قلة فى الدراسات التى تناولت هذه المتغيرات فى نموذج واحد- وهذا على حد علم الباحثة .
- ٢- فتح آفاق جديدة لمزيد من الدراسات فيما يتعلق بهذه المتغيرات.
- ٣- الاستفادة من نتائج هذا البحث فى البنوك موضع التطبيق من خلال توجيه المسؤولين بالبنوك على ضرورة تعزيز دور الملكية النفسية للحد من آثار انتهاك العقد النفسى، والحفاظ على عدم انحراف الموظفين فى هذه البنوك.

#### سادساً : متغيرات البحث:

اعتمدت الباحثة على ثلاثة متغيرات فى هذا البحث، والتي تم الاسترشاد بها من واقع الدراسات السابقة، وهى:

١. المتغير المستقل: يتمثل في: انتهاك العقد النفسى، ولقد تم الاعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس (Robinson & Morrison 2000) حيث يتكون هذا المقياس من بعدين وهما العقد النفسى التبادلى فقد تم قياس هذا البعد من خلال عبارتين، والعقد النفسى العلائقى تم قياسه من خلال عبارتين، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.
٢. المتغير التابع: يتمثل في : الانحراف فى مكان العمل، ولقد تم الاعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس (Bennett & Robinson, 2000) حيث يتكون هذا المقياس من بعدين وهما: الانحراف بين الأفراد، فقد تم قياس هذا البعد من خلال سبع عبارات، والانحراف التنظيمى من خلال اثنتى عشرة عبارة، فى حين تم حذف عبارتين من عبارات قياس الانحراف التنظيمى، الأولى لعدم ملاءمتها لطبيعة العمل فى البيئة المصرية، والثانية لصعوبة تحقيقها فى البنوك. حيث وصل إجمالى العبارات إلى سبع عشرة عبارة وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.
٣. المتغير الوسيط: يتمثل فى الملكية النفسية ولقد تم الاعتماد في قياس هذا المتغير على مقياس (Avey et al., 2009) حيث يتكون هذا المقياس من أربعة أبعاد وهى: الكفاءة الذاتية، فقد تم قياس هذا البعد من خلال عبارتين، والمسائلة من خلال عبارتين، والشعور بالانتماء من خلال عبارتين، والهوية الذاتية من خلال عبارتين. حيث وصل إجمالى العبارات إلى ثمان عبارات، وذلك بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي.
- وبناءً على ما سبق، يمكن توضيح متغيرات البحث، وكيفية قياسها من خلال الجدول رقم (١) كما يلي:

جدول رقم (١)

متغيرات البحث وكيفية قياسها

المتغيرات	عبارات قائمة الاستقصاء التي تقيس المتغير
١. المتغير المستقل: انتهاك العقد النفسى: أ- العقد النفسى التبادلى. ب- العقد النفسى العلائقى.	١. ثانياً: (في قائمة الاستقصاء): العبارات من ١ إلى ٢ . العبارات من ٣ إلى ٤ .
٢. المتغير التابع: الانحراف فى مكان العمل: أ- الانحراف بين الأفراد. ب- الانحراف التنظيمى .	ثالثاً : (في قائمة الاستقصاء): العبارات من ١ إلى ٧ . العبارات من ٨ إلى ١٧ .
٣- المتغير الوسيط: الملكية النفسية: أ- الكفاءة الذاتية. ب- المساءلة. ج- الشعور بالانتماء . د- الهوية الذاتية.	أولاً: ( في قائمة الاستقصاء): العبارات من ١ إلى ٢ العبارات من ٣ إلى ٤ العبارات من ٥ إلى ٦ العبارات من ٧ إلى ٨ .

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على الدراسات السابقة.

سابعاً: أسلوب البحث:

يتضمن أسلوب البحث عدة عناصر أهمها:

- ١ - أنواع البيانات ومصادر توفيرها.
- ٢ - مجتمع وعينة البحث.
- ٣ - أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة.



وتوضح الباحثة ذلك على النحو التالي:

### ١. أنواع البيانات ومصادر توفيرها:

يعتمد هذا البحث على نوعين أساسيين من البيانات هما:

#### أ - البيانات الثانوية:

تمثلت في اطلاع الباحثة على السجلات المتعلقة ببيانات العاملين في البنوك التجارية موضع التطبيق بمحافظة دمياط، بالإضافة إلى المراجع العلمية المتعلقة بموضوع البحث.

#### ب- البيانات الأولية:

وتمثلت في تلك البيانات التي تم الحصول عليها من خلال الدراسة الميدانية، والتي تم توفيرها من خلال قائمة الاستقصاء ، والتي تم إعدادها في ضوء الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث .

#### قياس الثبات والصدق الذاتي :

تم تقييم قائمة الاستقصاء بإجراء اختبارات الصدق والثبات Validity and Reliability, بغرض التأكد من أنها تحقق الأغراض المرجوة منها، وذلك من خلال حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، وتم حساب معامل الثبات (Alpha) لأسئلة الاستقصاء (ما يسمى بمعامل الاعتمادية)، وذلك لبحث مدى الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج. فإذا بلغت قيمة معامل ألفا أكثر من ٠,٧٠ يمكن اعتباره ذو دلالة جيدة لأغراض البحث (العباسي , ١٩٩٩). ويمكن توضيح ذلك كما يلي:

## جدول رقم (٢)

## معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

المقياس	عدد العبارات	معاملات الثبات	معاملات الصدق
انتهاك العقد النفسى	٤	0.928	0.963
الانحراف فى مكان العمل	١٧	0.937	0.968
الملكية النفسية	٨	0.929	0.964

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

## يتضح من الجدول رقم (٢) ما يلي:

- (١) أن معاملات الثبات مقبولة إحصائياً، حيث تراوحت بين ٠,٩٢٨ إلى ٠,٩٣٧، مما يشير إلى إمكانية الاعتماد على هذه المقاييس في الحصول على بيانات تتسم بالثبات إلى حد كبير جداً.
- (٢) أن معاملات الصدق الذاتي مرتفعة، حيث تراوحت بين ٠,٩٦٣ إلى ٠,٩٦٨، مما يشير إلى صدق المقاييس المستخدمة في قياس ما صممت من أجله. (حيث أن قيمة معامل الصدق تساوى الجذر التربيعى لمعامل الثبات). وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لأغراض البحث ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم النتائج على مجتمع البحث.

## ٢. مجتمع وعينة البحث:

يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة دمياط والذين بلغ عددهم ٦٥٤ مفردة، بمعدل ٣٨١ مفردة فى البنوك التجارية العامة، و ٢٧٣ مفردة فى البنوك التجارية الخاصة، ولتحديد حجم العينة قامت الباحثة باستخدام برنامج حساب حجم العينة Sample Size Calculator ووجد أنها تساوى ٢٤٢ مفردة وذلك عند درجة ثقة ٩٥%، وحدود الخطأ ٥%. وتم اختيار عينة عشوائية طبقية.

ويمكن توضيح عدد العاملين وحجم العينة كما هو موضح فى الجدول رقم

(٣) كما يلى:

جدول رقم (٣)

عدد العاملين , حجم العينات , نسبة الاستجابة فى البنوك موضع التطبيق

اسم البنك	حجم المجتمع	الوزن النسبي	حجم العينة	عدد الردود السليمة	نسبة الاستجابة
<b>البنوك التجارية العامة</b>					
١- البنك الأهلى المصرى	١٤٠	٠,٢١٤	٥٢	٤٥	٪٨٦,٥
٢- بنك مصر	١٧١	٠,٢٦٢	٦٣	٥٦	٪٨٨,٩
٣- بنك القاهرة	٧٠	٠,١٠٧	٢٦	٢٣	٪٨٨,٥
<b>البنوك التجارية الخاصة</b>					
٤- بنك قطر الوطنى الأهلى	٣١	٠,٠٤٧٤	١٢	١١	٪٩١,٦٦
٥- البنك التجارى الدولى	٧٥	٠,١١٤٧	٢٨	٢٥	٪٨٩,٣
٦- بنك الاسكندرية	١٠٥	٠,١٦٠٦	٣٩	٣٣	٪٨٤,٦
٧- البنك الوطنى المصرى	١٤	٠,٠٢١٤	٥	٥	٪١٠٠
٨- المصرف المتحد	١٠	٠,٠١٥٣	٤	٤	٪١٠٠
٩- البنك الأهلى المتحد-مصر	٩	٠,٠١٣٨	٣	٣	٪١٠٠
١٠- بنك المؤسسة المصرفية- مصر	١٥	٠,٠٢٣	٥	٥	٪١٠٠
١١- بنك قناة السويس	٦	٠,٠٠٩١	٢	٢	٪١٠٠
١٢- بنك الاتحاد الوطنى	٨	٠,٠١٢٢	٣	٣	٪١٠٠
<b>الإجمالي</b>	<b>٦٥٤</b>	<b>١</b>	<b>٢٤٢</b>	<b>٢١٥</b>	<b>٪٨٨,٨٤</b>

المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على سجلات شئون العاملين بالبنوك موضع التطبيق بمحافظة دمياط فى ١/٢/٢٠١٦

٣- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

تم الاعتماد على الأساليب التالية لتحليل البيانات واختبار فروض البحث:

(١) معامل الارتباط بيرسون: لاختبار كل من الفرض الأول،الفرض الثانى.

(٢) تحليل المسار: لاختبار الفرض الثالث.

(٣) نموذج المعادلة الهيكلية: لاختبار الفرض الرابع.

(٤) اختبار T test: لاختبار الفرض الخامس.

ولقد تم بعد ترميز وتفرغ البيانات وإدخالها للحاسب الآلى، استخدام الإصدار (٢٠) من البرنامج الإحصائى (SPSS) فى إجراء التحليل الإحصائى لبيانات الدراسة الميدانية.

### ثامناً:مناقشة وتفسير نتائج البحث:

#### اختبار صحة أو خطأ الفرض الأول من فروض البحث:

فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض الأول فى البحث والذى ينص على: "توجد علاقة ارتباط معنوى بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق"، ويوضح الجدول رقم (٤) معاملات الارتباط لبيرسون بين كل من انتهاك العقد النفسى، والملكية النفسية، والانحراف فى مكان العمل كما يلى:

جدول رقم (٤)

مصنوفة ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة وأبعادهم

المتغير	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري	
الانحراف المعياري	1										
الانحراف المعياري	-0.690	1									
الانحراف المعياري	-0.294	0.380	1								
الانحراف المعياري	0.005	-0.402	-0.174	1							
الانحراف المعياري	0.054	-0.555	-0.265	0.707	1						
الانحراف المعياري	0.090	-0.782	-0.371	0.887	0.871	1					
الانحراف المعياري	0.900	-0.652	-0.245	0.689	0.783	0.671	1				
الانحراف المعياري	-0.160	0.324	0.859	-0.080	-0.205	-0.205	-0.102	1			
الانحراف المعياري	-0.329	0.388	0.929	-0.205	0.203	-0.396	-0.297	0.678	1		
الانحراف المعياري	-0.660	0.957	0.315	-0.438	0.523	-0.736	-0.640	0.238	0.309	1	
الانحراف المعياري	-0.675	0.960	0.420	-0.494	0.540	-0.737	-0.622	0.360	0.393	0.071	1

\*\* دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01)

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

مكان العمل البنوك موضع التطبيق. حيث يتضح من الجول رقم (٤) توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين انتهاك العقد النفسي والانحراف في مكان العمل ، وهذا يمكن توضيحه من خلال معامل الارتباط (٠,٣٨٠). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Wang, 2011) والتي توصلت إلى أن انتهاك العقد النفسي ومعتقدات المعاملة بالمثل السلبية ترتبط إيجابيا بكل من الانحراف التنظيمي والانحراف بين الأفراد في مكان العمل. كما تؤيد دراسة (Erkutlu and Chafra,2013) نفس النتيجة السابقة، حيث توصلت إلى قوة علاقة الارتباط العكسية بين القيادة الأصيلة والانحراف في مكان العمل عند زيادة انتهاك العقد النفسي.ويمكن للباحثة تفسير هذه

النتيجة بأنه إذا كان هناك عدم التزام بالعقود المتبادلة بين الموظفين والبنك، فهذا ينتج عنه سلوك منحرف لا يكون متوافقاً مع القواعد والمعايير المقبولة داخل البنك.

**الخلاصة: قبول الفرض ١/أ : توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين انتهاك**

**العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.**

(٢) فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض ١/ب فى البحث والذي ينص على: أنه توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية بالبنوك موضع التطبيق. حيث يتضح من الجدول رقم (٤) توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية ، وهذا يمكن توضيحه من خلال معامل الارتباط ( -٠,٦٩٠).

**الخلاصة: قبول الفرض ١/ب : توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى و الملكية النفسية بالبنوك موضع التطبيق.**

(٣) فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض ١/ج فى البحث والذي ينص على: " توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق". حيث يتضح من الجدول رقم (٤) توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق، وهذا يمكن توضيحه من خلال معامل الارتباط (-٠,٢٩٤). وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Avey et al., 2009) أن الانحراف فى مكان العمل يرتبط سلباً مع الملكية النفسية. ويمكن للباحثة تفسير هذه النتيجة بأن تعزيز الشعور للموظفين بالملكية من خلال الثقة فى قدراتهم تؤدي إلى زيادة شعورهم بالمسؤولية تجاه بنكهم وأن نجاح البنك يعتبر نجاح لهم، وبالتالي عدم اتباعهم لأى سلوك ينتهك القواعد والمعايير فى البنك. ويتفق تفسير الباحثة مع دراسة Chung, (et al., 2011) حيث توصلت أن الملكية النفسية ترتبط بشكل إيجابى بسلوك الانحراف البناء، وترجع الباحثة ذلك أن السلوك المنحرف البناء يكون فى صالح

البنك لتحقيق التغيير الإيجابي فى البنك، وهذا ما يعبر عنه ببعد الكفاءة الذاتية للملكية النفسية.

الخلاصة: قبول الفرض ١/ج : توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الملكية

النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

وبناء على النتائج السابقة، يتضح قبول صحة الفرض الأول بأنه: توجد

علاقة ارتباط معنوية بين كل من انتهاك العقد النفسي والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

اختبار صحة أو خطأ الفرض الثانى من فروض البحث:

فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض الثانى فى البحث والذى ينص على:

" توجد علاقة ارتباط معنوية بين كل من أبعاد انتهاك العقد النفسي والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق ". ويوضح الجدول رقم (٤) معاملات الارتباط لبيرسون بين أبعاد هذه المتغيرات كما يلى:

(١) بالنسبة لعلاقة الارتباط بين أبعاد انتهاك العقد النفسى وأبعاد الانحراف فى مكان العمل:

● توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد انتهاك العقد النفسى التبادلى وكل من بعد الانحراف التنظيمى، وبعد الانحراف بين الأفراد، ويتضح من النتائج أن انتهاك العقد النفسى التبادلى أعلى ارتباطاً ببعد الانحراف التنظيمى بمعامل ارتباط (٠,٣٠٩)، يليه بعد الانحراف بين الأفراد بمعامل ارتباط (٠,٢٥٨).

● توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين انتهاك العقد النفسى العلائقى وكل من بعد الانحراف التنظيمى، وبعد الانحراف بين الأفراد، ويتضح من النتائج أن انتهاك العقد النفسى العلائقى أعلى ارتباطاً ببعد الانحراف التنظيمى بمعامل ارتباط (٠,٣٩٨)، يليه بعد الانحراف بين الأفراد بمعامل ارتباط (٠,٣٦٨).

## ٢) بالنسبة لعلاقة الارتباط بين أبعاد انتهاك العقد النفسى وأبعاد الملكية النفسية:

● توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى التبادلى وكل من الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية. ويتضح من النتائج أن بعد انتهاك العقد النفسى التبادلى أعلى ارتباطاً ببعد الشعور بالانتماء بمعامل ارتباط (-٠,٧٣٦)، يليه بعد الهوية الذاتية (-٠,٦٤٠)، يليه بعد المساءلة (-٠,٥٣٣)، وأخيراً بعد الكفاءة الذاتية (-٠,٤٣٨).

● توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى العلائقى وكل من الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية. ويتضح من النتائج أن بعد انتهاك العقد النفسى العلائقى أعلى ارتباطاً ببعد الشعور بالانتماء بمعامل ارتباط (-٠,٧٣٧)، يليه بعد الهوية الذاتية (-٠,٦٢٢)، يليه بعد المساءلة (-٠,٥٤٠)، وأخيراً بعد الكفاءة الذاتية (-٠,٤٩٤).

## ٣) بالنسبة لعلاقة الارتباط بين أبعاد الانحراف فى مكان العمل وأبعاد الملكية النفسية:

● توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الانحراف التنظيمى وكل من الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية. ويتضح من النتائج أن بعد الانحراف التنظيمى أعلى ارتباطاً ببعد الشعور بالانتماء بمعامل ارتباط (-٠,٣٨٦)، يليه بعد الهوية الذاتية (-٠,٢٩٧)، يليه بعد المساءلة (-٠,٢٨٨)، وأخيراً بعد الكفاءة الذاتية (-٠,٢٠٥).

● توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الانحراف بيننا لأفراد وكل من الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية. ويتضح من النتائج أن بعد الانحراف بين الأفراد أعلى ارتباطاً ببعد الشعور بالانتماء بمعامل ارتباط (-٠,٢٦٥)،

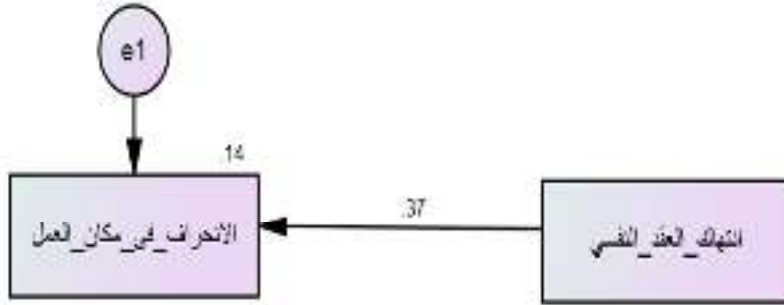


يليه بعد المساءلة (-١٦٩,٠)، يليه بعد الهوية الذاتية (-١٠٢,٠)، وأخيراً بعد الكفاءة الذاتية (-٠,٠٨٠).

ومن النتائج السابقة، يتضح قبول صحة الفرض الثانى بأنه توجد علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق. اختبار صحة أو خطأ الفرض الثالث من فروض البحث:

فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض الثالث فى البحث والذى ينص على: " يوجد تأثير معنوى لانتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق".

توصلت النتائج أنه يوجد تأثير معنوى لانتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق تساوى (٠,٣٧) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهو تأثير إيجابى، وهذا ما يوضحه الشكل رقم (٢) كما يلى:



شكل رقم (٢): نتائج تحليل أثر انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل  
المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

## اختبار صحة أو خطأ الفرض الرابع من فروض البحث:

فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض الرابع فى البحث والذى ينص على: " يوجد تأثير للملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضوع التطبيق " ولدراسة ذلك قامت الباحثة بتحديد العلاقات المباشرة وغير المباشرة، مستخدمة نموذج المعادلة الهيكلية StructuralEquationModeling وهو مجموعة من الأساليب الإحصائية التى تسمح بمجموعة من العلاقات بين واحد أو أكثر من المتغيرات المستقلة (سواء مستمرة أو متقطعة) وواحد أو أكثر من المتغيرات التابعة (سواء مستمرة أو متقطعة). ويتم التعرف على المعنوية الكلية لنموذج المعادلة الهيكلية من خلال مقارنة القيمة المحسوبة بالقيمة المعيارية لعدة مؤشرات كما هو موضح فى الجدول (٥). كما يتم التعرف على معنوية المعلمات الخاصة بالنموذج من خلال قيمة (p. value) من خلال المعادلة  $(p. value \leq 0.05)$ .

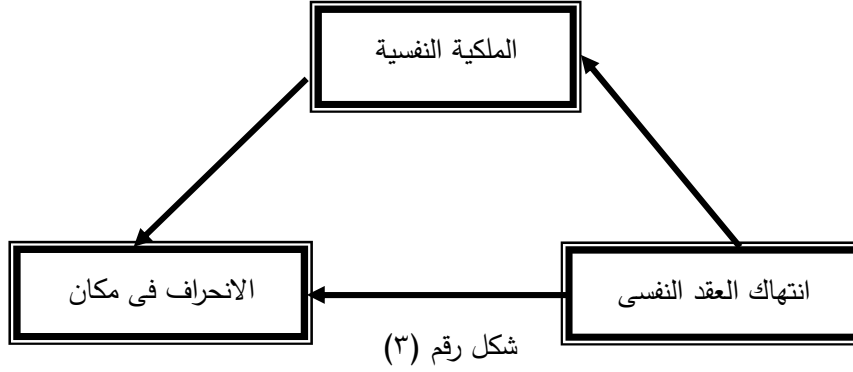
## جدول رقم (٥)

## مؤشرات معنوية نموذج المعادلة الهيكلية

المصدر	القيمة المعيارية	المؤشر
(Wheaton et al., 1977)	$0.05 >$	معنوية $\chi^2$ (p. value)
(Jöreskog & Sörbom, 1988)	$0.90 <$	مؤشر جودة المطابقة Goodness Of Fit Index (GFI)
(Jöreskog & Sörbom, 1988)	$0.06 >$	الجذر التربيعي لمتوسط البواقي Root Mean Square of Residual (RMR)
(Hu & Bentler, 1999)	$0.95 <$	مؤشر المطابقة المقارن Comparative of Fit Index (CFI)

Source: Baek, T. (2007), "Applying the framework of brand credibility effects to service categories", Master Thesis, University of Georjin.

وقامت الباحثة بصياغة النموذج المقترح لهذا الفرض في الشكل رقم (٣) كما يلي:



النموذج المقترح للعلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل: الدور الوسيط للملكية النفسية

المصدر: إعداد الباحثة.

أيضاً، تم استخدام البرنامج الإحصائي (AMOS version 20)، ولمعرفة مستوى معنوية العلاقات المباشرة بين المتغيرات تم استخدام طريقة الأرجحية العظمى (Maximum Likelihood)، وثبت معنوية النموذج كما يتضح في الجدول (٦):

#### جدول رقم (٦)

مؤشرات معنوية نموذج العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل: الدور الوسيط للملكية النفسية

المؤشر	القيمة المعيارية	القيمة المحسوبة
معنوية $\chi^2$ (p. value)	$0.05 >$	٠,٠٠٠
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	$0.90 <$	١
الجزر التربيعي لمتوسط البواقي (RMR)	$0.06 >$	صفر
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	$0.95 <$	١

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

وأظهر التحليل الإحصائي نتائج اختبار النموذج المقترح للعلاقة بين انتهاك العقد النفسي والانحراف في مكان العمل: الدور الوسيط للملكية النفسية كما هو موضح في الجدول رقم (٧) كما يلي:

جدول رقم (٧)

نتائج اختبار النموذج المقترح للتأثيرات المباشرة وغير المباشرة والكلية للعلاقة بين انتهاك العقد النفسي والانحراف في مكان العمل: الدور الوسيط للملكية النفسية

قيمة معامل المسار الكلي	قيمة معامل المسار غير المباشر	قيمة معامل المسار المباشر	المتغير		
			التابع	الوسيط	المستقل
** .٣٦٥	**٠.٠٣٥	** .٣٣	الانحراف في مكان العمل	الملكية النفسية	انتهاك العقد النفسي
**٠,٣٧	—	**٠,٣٧	الانحراف في مكان العمل	-	انتهاك العقد النفسي

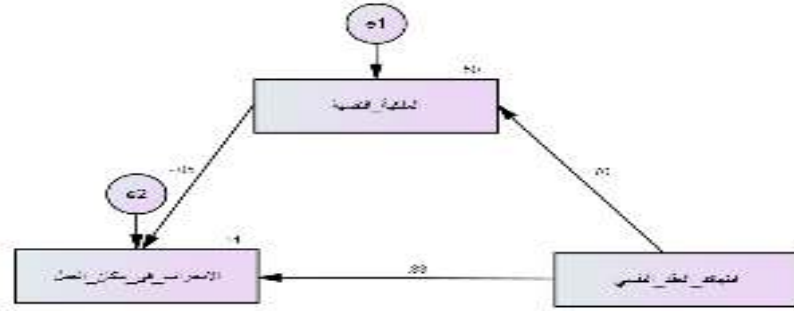
المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي. \*\* معنوية عند مستوى ٠,٠١.

ويتضح من الجدول رقم (٧) ما يلي:

(١) فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة، وجد أن التأثير المباشر لانتهاك العقد النفسي على الانحراف في مكان العمل عند توسيط الملكية النفسية تساوى (٠,٣٣) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهو تأثير إيجابي. وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أنه بتوسيط متغير إيجابي وهو الملكية النفسية باعتباره مورد إيجابي يؤثر على الأداء البشرى في المنظمات، ويؤدى إلى تحقيق نتائج تنظيمية إيجابية مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية. يؤدى

إلى خفض قيمة التأثير من (٠,٣٧) إلى (٠,٣٣). وهذا يؤكد النموذج المقترح من الباحثة وهو أن الملكية النفسية يمكن أن تحد من آثار انتهاك العقد النفسى على انحراف الموظفين فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

(٢) فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة، وجد مقدار ما يفسره انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل عند إدخال الملكية النفسية، حيث بلغت قيمة ما يوضحه من تفسير ٠,٣٥ . (وهي قيمة التأثير غير المباشر). وبالتالي يمكن عرض نتائج اختبار هذا الفرض في الشكل رقم (٤) كما يلي:



شكل رقم (٤)

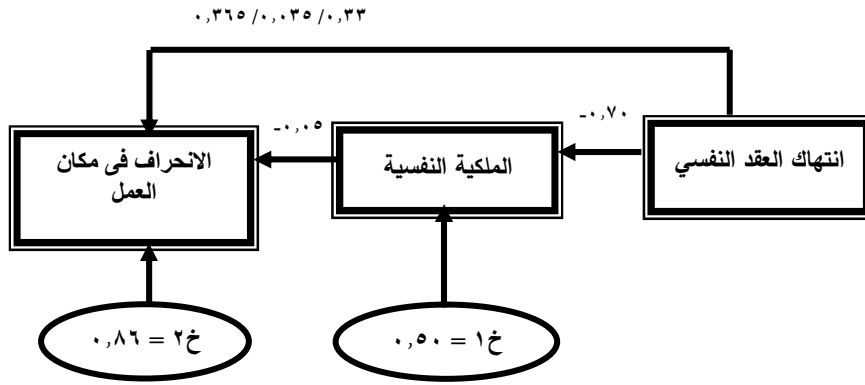
نتائج تحليل الملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى و الانحراف فى مكان العمل

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

أيضاً، أظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بمعامل التفسير كما يلي:

(١) يفسر انتهاك العقد النفسى نسبة ٠,١٤ من التباين المفسر في الانحراف فى مكان العمل ، والنسبة الباقية ترجع لعوامل أخرى، وهذا يعني أن الخطأ العشوائى يبلغ ٠,٨٦.

٢) يفسر انتهاك العقد النفسي نسبة ٠,٥٠ من التباين المفسر في الملكية النفسية، والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى، والخطأ العشوائي يبلغ ٠,٥٠. أيضاً، يمكن توضيح النتائج السابقة من خلال عرض الشكل رقم (٥) كما يلي:



شكل رقم (٥)

نتائج معاملات التفسير للمتغيرات

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

كما يتضح من الجدول رقم (٤) أنه توجد علاقة تأثير سلبية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية (-٠,٧٠). أيضاً، توجد علاقة تأثير سلبية بين الملكية النفسية والانحراف في مكان العمل (-٠,٠٥)، ويمكن للباحثة تفسير هذه النتيجة أن زيادة الملكية النفسية لموظفى البنك تؤدي إلى خفض كل من انتهاك العقد النفسى والانحراف في مكان العمل (وهذا يعنى وجود علاقة عكسية). وأخيراً، تتوسط الملكية النفسية العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف في مكان العمل (٠,٣٣).

ومن النتائج السابقة، يتضح قبول صحة الفرض الرابع بأنه: يوجد تأثير للملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والانحراف فى مكان العمل بالبنوكموضع التطبيق.

اختبار صحة أو خطأ الفرض الخامس من فروض البحث:

فى هذا الجزء يتم اختبار صحة الفرض الخامس فى البحث والذى ينص على " توجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بأبعاد كل من انتهاك العقد النفسي والانحراف فى مكان العمل والملكية النفسية وفقاً لنوع البنك ( قطاع عام - قطاع خاص)". ولإختبار هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار Ttest حيث يستخدم لمعرفة الفروق بين مجموعتين، وأظهر التحليل الإحصائي النتائج الخاصة بهذا الفرض كما هو موضح فى جدول رقم(٨) كما يلى:

جدول 1 جدول رقم (٨)

نتائج اختبار T test لآراء عينة البحث لمتغيرات الدراسة وأبعادها وفقاً لنوع البنك

t-test for Equality of Means		Mean	عدد المفردات N	القطاع المتغيرات	
Sig. (2-tailed)	قيمة T			عام	خاص
***.000	6.137	4.2021	141	عام	الملكية النفسية
		3.6287	101	خاص	
** .009	2.648	3.8972	141	عام	انتهاك العقد النفسي
		3.5842	101	خاص	
.070	1.821	1.3227	141	عام	الانحراف في مكان العمل
		1.2218	101	خاص	
***.000	-4.223	2.1028	141	عام	انتهاك العقد النفسي المتبادل
		2.6188	101	خاص	
.067	-1.843	2.2695	141	عام	انتهاك العقد النفسي العلاني
		2.5050	101	خاص	
.070	1.821	1.3227	141	عام	الشعور بالانتماء
		1.2218	101	خاص	
*.022	2.314	3.9894	141	عام	الكفاءة الذاتية
			101	خاص	
***.000	6.137	4.2021	141	عام	المساءلة
		3.6287	101	خاص	
** .009	2.648	3.8972	141	عام	الهوية الذاتية
		3.5842	101	خاص	
.070	1.821	1.3227	141	عام	الانحراف بين الافراد
		1.2218	101	خاص	
.070	1.821	1.3227	141	عام	الانحراف التنظيمي
		1.2218	101	خاص	

\*\*\* دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) \*\* دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) \* دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحثة اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.



ويتضح من الجدول رقم (٨) وجود فروق معنوية فى آراء عينة البحث بالبنوك موضع التطبيق وذلك فيما يتعلق بانتهاك العقد النفسى، والملكية النفسية وذلك لأن مستوى المعنوية (0.009، 0.000) على التوالى وهى أقل من مستوى المعنوية (0.01)، (0.001) على التوالى. أما فيما يتعلق بالانحراف فى مكان العمل فإنه لا يوجد فروق معنوية فى آراء عينة البحث بالبنوك موضع التطبيق وذلك لأن مستوى المعنوية (0.070) وهى غير معنوية وذلك لأنها أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، ويمكن تفسير هذه النتيجة كما يلى:

أ- بالنسبة لانتهاك العقد النفسى: تبين من نتائج التحليل أنه يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث بالبنوك موضع التطبيق فيما يتعلق بانتهاك العقد النفسى التبادلى (0.000). حيث بلغ الوسط الحسابى لبعء انتهاك العقد النفسى التبادلى فى كل من بنوك القطاع العام، والخاص (2.1028، 2.6188) على التوالى، بمعنى أن انتهاك العقد النفسى التبادلى يحدث فى بنوك القطاع العام بشكل أقل مقارنة بالبنوك القطاع الخاص، ويمكن للباحثة تفسير ذلك لارتفاع مستوى الالتزام بالعقود المتبادلة، فى بنوك القطاع العام، بالإضافة إلى الاستقرار الوظيفى للعاملين، مقارنة بالبنوك فى القطاع الخاص لعدم شعور العاملين بالاستقرار والأمان الوظيفى، وذلك لأن عدم حصولهم على تقريرين بتقدير جيد على الأقل يمكن تعرضهم للاستغناء عنهم. بينما لا يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق ببعء انتهاك العقد النفسى العلائقى فى كل من بنوك القطاع العام والخاص، وهذا ما يمكن توضيحه من خلال مستوى المعنوية (0.067). ويمكن للباحثة تفسير هذه النتيجة لاتباع العاملين بالبنوك لقيم مصرفية مشتركة.

ب- فيما يتعلق بالملكية النفسية: تبين من نتائج التحليل أنه يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بكل من بعد الكفاءة الذاتية، وبعد المساءلة، وبعد

الهوية الذاتية وهذا ما يمكن توضيحه من خلال مستوى المعنوية (022،.000،.009) على التوالي. حيث بلغ الوسط الحسابى فى كل من بنوك القطاع العام،والخاص لبعء الكفاءة الذاتية(3.9894، 3.7030)، وبعء المساءلة (4.2021،3.6287)، وبعء الهوية الذاتية (3.8972، 3.5842) على التوالي، بمعنى أن الكفاءة الذاتية،المساءلة، والهوية الذاتية موجودة فى بنوك القطاع العام بشكل أكبر مقارنة بالبنوك القطاع الخاص، ويمكن للباحثة تفسير ذلك لارتفاع ميزانية برامج التدريب،الشعور بالأمان الوظيفى فى بنوك القطاع العام مقارنة بالبنوك فى القطاع الخاص. على العكس فقد تبين من نتائج التحليل أنه لا يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق ببعء الشعور بالانتماء وهذا ما يمكن توضيحه من خلال مستوى المعنوية (070،.070).

**ج- أما بالنسبة للانحراف فى مكان العمل:**تبين من نتائج التحليل أنه لا يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فى كل من بنوك القطاع العام،والخاص فيما يتعلق ببعدى الانحراف التنظيمى، والانحراف بين الأفراد،وهذا ما يمكن توضيحه من خلال مستوى المعنوية (070،.070) على التوالي وذلك لأنها أكبر من مستوى المعنوية (05).ويمكن للباحثة تفسير ذلك يرجع إلى شدة التحريات الأمنية للعاملين بالبنك فإنهم يتصفون بالأمانة فى المعاملات،بالإضافة إلى إشباع البنك لاحتياجاتهم المادية،وبشكل أكثر من المنظمات الحكومية الأخرى،لذا فإنه يرتبط بوظيفته بالبنك.

لذايتضح من النتائج السابقة، قبول صحة الفرض الخامس جزئياً بأنه توجد فروق معنوية فيما يتعلق بمعظم أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل والملكية النفسية وفقاً لنوع البنك (قطاع عام - قطاع خاص).

## تاسعاً: ملخص النتائج والتوصيات:

## أ- ملخص النتائج:

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

(١) فيما يتعلق بالفرض الأول: والذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباط معنوى بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق. "

توصلت نتائج البحث فيما يتعلق بالفرض الأول إلى ما يلي:

● قبول الفرض ١/أ: توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

● قبول الفرض ١/ب: توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية بالبنوك موضع التطبيق.

● قبول الفرض ١/ج: توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق.

وبناء على النتائج السابقة تم قبول الفرض الأول.

(٢) فيما يتعلق بالفرض الثانى: والذي ينص على أنه " توجد علاقة ارتباط معنوى بين أبعاد كل من انتهاك العقد النفسى والملكية النفسية والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق. "

توصلت نتائج البحث فيما يتعلق بالفرض الثانى إلى ما يلي:

● توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد انتهاك العقد النفسى التبادلى وكم بعد الانحراف

التنظيمى، وبعد الانحراف بين الأفراد .

● توجد علاقة ارتباط معنوية موجبة بين انتهاك العقد النفسى العلائقى وكم بعد الانحراف التنظيم

ى، وبعد الانحراف بين الأفراد.

- توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى والتبادل وكلمنا الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية.
- توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين انتهاك العقد النفسى والعلاتنقوكلمنا الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية.
- توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الانحراف التنظيمى وكلمنا الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية.
- توجد علاقة ارتباط معنوية سلبية بين الانحراف بيننا لأفراد وكلمنا الشعور بالانتماء، والهوية الذاتية، والمساءلة، والكفاءة الذاتية.

وبناء على النتائج السابقة تم قبول الفرض الثانى.

(٣) فيما يتعلق بالفرض الثالث: والذى ينص على أنه " يوجد تأثير معنوى لانتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق".

توصلت نتائج البحث فيما يتعلق بالفرض الثالث إلى أنه:

يوجد تأثير معنوى لانتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق تساوى (٠,٣٧) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهو تأثير إيجابى.

وبناء على النتيجة السابقة تم قبول الفرض الثالث.

(٤) فيما يتعلق بالفرض الرابع: والذى ينص على أنه " أثر الملكية النفسية كمتغير وسيط على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل بالبنوك موضع التطبيق".

توصلت نتائج البحث فيما يتعلق بالفرض الرابع إلى ما يلى:

- فيما يتعلق بالتأثيرات المباشرة، وجد أن التأثير المباشر لانتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل عند توسيط الملكية النفسية تساوى (٠,٣٣) وهو دال إحصائياً عند مستوى معنوية ٠,٠١، وهو تأثير إيجابى.

- فيما يتعلق بالتأثيرات غير المباشرة، وجد زيادة مقدار ما يفسره انتهاك العقد النفسى على الانحراف فى مكان العمل عند إدخال الملكية النفسية، حيث بلغت قيمة ما يوضحه من تفسير أكثر ٠.٣٥ .
- وبناء على النتائج السابقة تم قبول الفرض الرابع.
- (٥) فيما يتعلق بالفرض الخامس: والذي ينص على أنه " توجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بأبعاد كل من انتهاك العقد النفسى، الانحراف فى مكان العمل، والملكية النفسية وفقا لنوع البنك (قطاع عام، قطاع خاص)." .
- توصلت نتائج البحث فيما يتعلق بالفرض الخامس إلى ما يلى:
- يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث بالبنوك موضع التطبيق فيما يتعلق بانتهاك العقد النفسى التبادلى، بينما لا يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق ببعدها انتهاك العقد النفسى العلائقى.
- يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق بكل من بعد الكفاءة الذاتية، وبعد المساءلة، وبعد الهوية الذاتية، بينما لا يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق ببعدها الشعور بالانتماء .
- لا يوجد فروق معنوية بين آراء عينة البحث فيما يتعلق ببعدها الانحراف التنظيمى، والانحراف بين الأفراد.
- وبناء على النتائج السابقة تم قبول الفرض الخامس جزئياً.
- ب- التوصيات:

فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها، فإن الباحثة تقترح مجموعة من التوصيات وآلية التنفيذ التى تتمثل فيما يلى :

**توصيات للمسئولين تتعلق بالملكية النفسية، وهى :**

- (١) قيام المسئولين بالبنوك على تعزيز المشاركة الإيجابية للموظفين، وذلك من خلال مشاركتهم فى صنع القرارات المتعلقة بعملهم، المشاركة فى وضع خطط تقاسم الأرباح، والمساواة فى الحقوق المتعلقة بالعوائد المالية للبنك.
  - (٢) اهتمام المسئولين فى البنوك بإلمام الموظفين بأهداف البنك ومعرفة أهدافهم الخاصة ومراعاة تحقيقها، وذلك من خلال الاستماع إليهم، ومساعدتهم فى الحصول على المعلومات المتعلقة بالبنك والتي تساعد على تحقيق كل من أهداف البنك وأهدافهم الخاصة .
  - (٣) تشجيع المسئولين فى البنوك الموظفين على تقديم أى مقترحات تساهم فى التغيير الإيجابى فى البنك، وذلك لشعورهم بالثقة وأنهم أعضاء أساسيون فى نجاح البنك.
  - (٤) محافظة المسئولين فى البنوك على تلبية احتياجات موظفيها، وذلك من خلال تلبية احتياجاتهم الاجتماعية لشعورهم بالانتماء للبنك.
  - (٥) تركيز المسئولين فى البنوك على تحفيز موظفيهم بالاستغراق فى وظائفهم، وذلك من خلال تمسك المسئولين بالقيم الأخلاقية مثل العدالة، والمساءلة، وبيت الشعور بالانتماء مع موظفيهم لما يترتب على هذا ارتفاع مستوى الأداء.
- توصيات للمسئولين تتعلق بانتهاك العقد النفسى، وهى :**
- (١) اهتمام المسئولين فى البنوك بإدارة العقد النفسى لتقليل احتمال انتهاك العقد النفسى، وذلك من خلال قيام المسئولين فى البنك بعقد دورات تدريبية لإلمام موظفيها بقوانين العمل الأساسية وقواعد وسياسات البنك للحفاظ على الفهم المشترك المتبادل لشروط العقد والوفاء بكل الالتزامات المتفق عليها بين البنك والموظفين .

- (٢) حرص المسؤولين على إنشاء علاقة منفعة متبادلة بين البنك وموظفيها للحفاظ عليهم وتحقيق الرضا لهم، وذلك من خلال السماح لموظفيها بعملية التفاوض المتعلقة بالموارد الاقتصادية مثل (الأجور، الحوافز، أوقات العمل، المزايا الصحية والاجتماعية) لضمان المعاملة العادلة لهم.
- (٣) تعامل المسؤولين مع موظفيهم بالبنك باحترام، وذلك من خلال اتباع القيم الأخلاقية فى التعامل، ومراعاة استخدام طرق التقدير المختلفة والتي من شأنها تؤدي إلى زيادة شعورهم بالولاء والالتزام للبنك.
- (٤) قيام المسؤولين ببناء علاقات جيدة مع موظفيها وضمان التواصل المستمر معهم، وذلك من خلال عقد لقاءات معهم بصفة دورية والاستماع إليهم والاستجابة لمقترحاتهم كلما أمكن ذلك، بالإضافة إلى وضع نظام فعال بمشاركة لحل مشاكلهم بسرعة.
- (٥) تطبيق المسؤولين بالبنك نمط القيادة التمكينية وذلك من خلال تمكين الموظفين فى وضع الأهداف، والمشاركة فى صنع القرارات، وتسهيل عملية نقل الخبرات والمعرفة بين الموظفين، وتهيئة بيئة عمل مناسبة للوفاء بالعقد النفسى.
- توصيات للمسؤولين تتعلق بالانحراف فى مكان العمل، وهى :**
- (١) اتباع المسؤولين فى البنوك مبدأ العدالة مع موظفيها، وذلك من خلال تطبيق العدالة التنظيمية (الإجرائية، التوزيعية، التفاضلية)، معتقدات المعاملة بالمثل الإيجابية .
- (٢) بعد المسؤولين فى البنوك عن الإشراف التعسفى، وذلك من خلال اتباع الأنماط القيادية الحديثة مثل القيدة الأخلاقية، القيادة الجديرة بالثقة مع موظفى البنك.
- (٣) تركيز المسؤولين فى البنوك على سلوكيات موظفيهم وتقديم التوجيه والإرشاد اللازم لبعدهم عن السمات السلبية مثل سمة الغضب، وعدم ضبط

النفس، الأناية، والغرور وذلك من خلال التركيز على السمات الشخصية مثل الصدق، والتواضع، والانفتاح على الآخرين.

### مقترحات لبحوث مستقبلية:

تقترح الباحثة بعض الأفكار لبحوث مستقبلية والمتعلقة بموضوع البحث منها:

- (١) العلاقة بين الملكية النفسية والاعتراب الوظيفي.
- (٢) دور المناخ الأخلاقي على العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل.
- (٣) دور السمات الشخصية كمتغير وسيط بين انتهاك العقد النفسى والانحراف فى مكان العمل.
- (٤) العلاقة بين الوفاء بالعقد النفسى والانحراف فى مكان العمل.
- (٥) الدور المعدل للملكية النفسية فى العلاقة بين انتهاك العقد النفسى والبلطجة فى مكان العمل.



## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- حسانين، أسامة أحمد، (٢٠١٣)، خرق العقد النفسى ومدركات السلوك السياسى كمحددتين للتهدمية التنظيمية وعلاقتها بسلوكيات العمل المضادة للإنتاجية- دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة، جامعة سوهاج، م٢٧، ع١٤، ص: ٧١-١١١.
- حيدر، عصام وناصر، فداء، (٢٠١٤)، أثر انتهاك العقد النفسى فى النية فى ترك العمل (دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية فى الجامعات الخاصة السورية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، م٣٠، ع١٤، ص: ٢٥٧-٢٨٧.
- العباسى، عبد الحميد، (١٩٩٩)، التحليل الإحصائى باستخدام SPSS، معهد الإحصاء، جامعة القاهرة.
- العطوى، عامر على حسنين، (٢٠١٢)، تفسير ظاهرة التهكم التنظيمى فى المنظمات من خلال الترابط البينى لعمليات العقد النفسى والاحترام الداخلى: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين فى معمل سمنت المنثى، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، م١٤، ع٢، ص: ٨-٤٨.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Arshad, R., and Sparrow, P., (2010). "Downsizing and survivor reactions in Malaysia: modeling antecedents and outcomes of psychological contract violation". **The International Journal of Human Resource Management**, Vol.21, No.11, pp.1793-1815.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., and Luthans, A. F., (2009). "Psychological Ownership: theoretical

- extensions, measurement and relation to work outcomes". **Journal of Organizational Behavior**, 30, pp.173–191.
- Baek, T. (2007), "Applying the framework of brand credibility effects to service categories". *Master Thesis*, University of Georjin.
- Bavik, A., and Bavik, Y., L., (2015). "Effect of employee incivility on customer retaliation through psychological contract breach: The moderating role of moral identity". **International Journal of Hospitality Management**, 50, pp.66-76.
- Bennett, R J., and Robinson, S L., (2000). "Development of a measure of workplace deviance". **Journal of Applied Psychology**, Vol.85, No .3, pp.349–360.
- Bowles, H.R., and Gelfand, M., (2010). "Status and the evaluation of workplace deviance". **Psychological Science**, 21(1), pp.49-54.
- Brown, G., Crossley, C., and Robinson, S.L., (2014). "Psychological ownership , territorial behavior, and being perceived as a team contributor: the critical role of trust in the work environment". **Personnel Psychology**, 67, pp.463-485.
- But, S., and Atif, M., (2014). "The effect of distributive injustice on organizational deviance: The mediating role psychological contract breach". **Journal of Applied Environmental and Biological Sciences**, Vol.4, pp.174-180.
- Cassar, V., and Briner, R.B., (2011). "The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation". **Journal of Organizational Behavior**, 78, pp.283–289.
- Chi, N., W., and Han, T., S., (2008). "Exploring the linkages between formal ownership and psychological ownership for the organizational: the mediating role of organizational justice". **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 81, pp.691-711.

- Chung, Y W., and Moon, H K.,(2011)."The moderating effects of collectivistic orientation on psychological ownership and constructive deviant behavior". **International Journal of Business and Management**,Vol. 6,No.12,pp.65-77.
- Dunlop,P.,D.,and Lee,K.,(2004)."Workplace deviance,organizational citizenship behavior,and business unit performance:the bad apples do spoil the whole barrel".**Journal of Organizational Behavior**, Vol.25,No.1, pp.67-80.
- Dyne. L., A, and Pierce,A., J., L.,(2004)."Psychological ownership and feelings of possession:three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior".**Journal of Organizational Behavior**,25, pp.439-459.
- Erkute,H.,and Chafra,J.,(2013)."Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance".**Management Research Review**,Vol.36,No.9,pp.828-848.
- Fayyazi,M.,and Aslani,F.,(2015)."The influence of psychological contract breach on employees deviant workplace behavior:The mediating role of job satisfaction".**International Journal of Economics,Commerce and Management**,Vol.3,Issue.5,pp.1032-1042.
- Gardner D.G., Huang, G.H., Nium X., Pierce, J.L., and Lee, C., (2015). "Organizational-based self-esteem,psychological contract fulfillment,and perceived employment opportunities: Atest of self-regulatory theory". **Human Resource Management**, Vol.54,No.6, pp.933-953.
- Gils,S.V.,Quaquebeke N.V.,Knippenberg,D.V.,Dijke,M.V.,and Cremer,D.D.,(2015)."Ethical leadership and follower organizational deviance:the moderating role of follower moral attentiveness".**The Leadership Quarterly**.26.pp.190-203.

- Guay, R.P., Choi, D., Oh.,I., Mitchell, M.,S., Mount, M.K., and Shin, K.H.,(2016)."Why people harm the organization and its members:relational among personality ,organizational commitment and workplace devinnce".**Human Performance**,Vol.17,No.2,pp.247-263.
- Henle,C.A.,(2005),"Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality".**Journal of Managerial Issues**,Vol.7,No.2, pp.247-263.
- Hoveyda,H.R.,and Seyedpoor,S.M.,(2015)."The relational between psychological capital and organizational silence".**Journal UMP Social Sciences and Technology Management**,Vol.3,No.2pp.501-508.
- Hsieh,H.H.,and Wang,Y.D.,(2016)."Linking perceived ethical climate to organizational deviance:The cognitive,affective,and attitudinal mechanisms".**Journal of Business Research**,69,pp.3600-3608.
- Lawrence, T.B., and Robinson, S.L.,(2008)."Ain,t misbehavin:workplace deviance as organizational resistance".**Organizational Managementjournal**,.5, pp.181–183.
- Lin,T.L.,(2013)."The relational among perceived organizational support psychological capital and employees job burnout in international tourist".**Life Science Journal**,Vol.10,No.3,pp.2104-2112.
- Mitchell.M. S., Ambrose, M.L.,(2007)."Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs",**Journal of Applied Psychology**, Vol.92, No.4, pp.1159-1168.
- Oh.I., S .,Lee,K.,Ashton ,M.C.,and Vries,R.,E de,(2011)."Are dishonest extraverts more harmful dishonest introverts?The hnteraction effects of honesty –humility and extraversion in predicting workplace

- deviance". **Applied Psychology: An International Review**, Vol.60, No.3, pp.496-516.
- Oneill, T A., and Hastings, S.,E, (2011). "Explaining workplace deviance behavior with more than just the big five". **Personality and Individual Differences**, 50, pp.268-273.
- Pan, X.F., Qinm Q., and Gao, F., (2014). "Psychological ownership organization-based self-esteem and positive organizational behaviors", **Chinese Management Studies**, Vol.8, No.1, pp.127-148.
- Park, C.H., Kim, W., and Song, J.H., (2015). "The impact of ethical leadership on employees in-role performance: the mediating effect of employees psychological ownership". **Human Resource Development Quarterly**, Vol.26, No.4, pp.385-408.
- Pierce, J.L., and Jussila, A.I., (2010). "Collective psychological ownership the work and organizational context: construct introduction and elaboration". **Journal of Organizational Behavior**, 31, pp.810-834.
- Restubog, S. L. D., Garcia P.R.J.M., Wang L., and Cheng D., (2010). "It s all about control : The role of self-control in buffering the effects of negative reciprocity beliefs and traits anger on workplace deviance". **Journal of Research in Personality**, 44, pp.655-660.
- Robinson, S.L., and Morrison, E.W., (2000). "The development of psychological contract breach and violation: alongitudinal study". **Journal of Organizational Behavior**, 21, pp.525-546.
- Shamsudin, F.M., Subramaniam, C.R., and Subramaniam S., (2014). "The influence of HR practices and job satisfaction on interpersonal deviance in the workplace ". **Journal of Management & Organization**, Vol.20, No.5, pp.691-709.
- Si, S., X., Wei, F., and Li., Y., (2008). "The effect of organizational psychological contract violation on managers

- exit,voice,loyalty and neglect in the Chinese context".**The International Journal of Human Resource Management**,Vol.19,No.5,pp.932-944.
- Sieger, P.,Zellweger,T., and Aquino, K.,(2013). "Turing agents into psychological principals :aligning interests of non-owners through psychological ownership ". **journal of Management Studies**,Vol.50,No.3,pp.361-388.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S.,Hu,C., and Hua, W.,(2009).“Abusive supervision ,intention to quit,and employees workplace deviance: A power dependence analysis". **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 109,pp. 156-167.
- Tepper, B. J., Henle, A., Lambert, L. S., Giacalone, R. A., and Duffy,M.K.,(2008).“Abusive supervision and subordinates organization deviance". **Journal of Applied Psychology**, Vol.93,No.4,pp.721-732.
- Wang Zhen-Yuan,(2011)."Psychological Contract Violation and Workplace Deviance: the Moderating role of negative reciprocity beliefs".**International Conference on E-Business and E-Government(ICEE)**.
- Wu,C.M., and Chen, T.J.,(2015)."Psychological contract fulfillment in the hotel workplace: Empowering leadership, knowledge exchange, and service performance". **International Journal of Hospitality Management**,48,pp.27-38.
- Xavier, I.M., and Jepsen, D.,M.,(2014)."The impact of specific job stressors on psychological contract breach and violation".**Human Factors and Ergonomics in Manufacturing &Service Industries**,00(00)pp.1-14.