مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل (دراسة ميدانية على الممرضين في المشافي الخاصة في مدينة حمص)
اسم الكاتب: د. فداء ناصر، ماريا بسام مريش
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/library/10071
تاريخ الاسترداد: 2026/11/22 17:48 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

The Relationship Between Violation Of The Psychological Contract And Intention To Leave Work (A Field Study On Nurses In Private Hospitals In Homs City)

Dr: Fidaa Nasser [*]
Maria Bassam Mresh [**]

(Received 26 / 7 / 2024. Accepted 3 / 9 / 2024)

□ ABSTRACT □

This study aimed to identify the impact of psychological contract violation on intention to leave in private hospitals in Homs City. The descriptive and analytical approach was employed as it suits the nature of the study, aiming to achieve a comprehensive and accurate description of the study topic, data collection and analysis, and hypothesis testing. The study sample consisted of nurses from three hospitals in Homs City (Al-Muzaina, Farzat Ayyoub, and Ahli), where 110 questionnaires were distributed to the sample, and 100 valid questionnaires were retrieved for analysis, resulting in a sample size of 100 nurses. The most significant findings of this study were: The majority of the research sample agree that the hospital they work for has violated the psychological contract between them. The majority of the research sample have the intention to leave their current job in the hospital. The majority of the research sample strongly disagree that they suffer from emotional burnout. There is a direct relationship between psychological contract violation and intention to leave, as an increase of one unit leads to an increase in intention to leave by 0.837 units.

Keywords: Psychological contract, hospitals, Homs city, descriptive analytical approach

Copyright **:**Tishreen University journal-Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

[*] **Associate Professor, Faculty of Economics - University of Damascus – Syria fidaa_nr@hotmail.com**
[**] **Master - Higher Institute of Business Administration - Damascus – Syria mariamresh98@gmail.com**

العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونيّة ترك العمل
(دراسة ميدانية على الممرضين في المشافي الخاصة في مدينة حمص)

الدكتور: فداء ناصر *
ماريا بسام مريش **

(تاريخ الإيداع 26 / 7 / 2024. قُبِل للنشر في 3 / 9 / 2024)

□ ملخّص □

هدفت هذه الدّراسة إلى معرفة أثر انتهاك العقد النفسي على نية ترك العمل في المشافي الخاصة في مدينة حمص. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه يتناسب مع طبيعة الدراسة كما ويهدف للوصول إلى وصف كامل ودقيق لموضوع الدراسة وجمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات تكونت عينة الدراسة من ممرضي ثلاث مشافي في مدينة حمص (المزينة – فرزات أيوب –الأهلي)، حيث تم توزيع 110 استبانة على العينة المذكورة، وتم استرداد 100 استبانة صالحة للتحليل ليكون حجم العينة 100 ممرض وممرضة.

وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن معظم عينة البحث يوافقون على أن المشفى الذي يعملون به قد انتهك العقد النفسي بينهما، ولديهم نية ترك عملهم الحالي داخل المشفى، ولا يوافقون بشدة على أنهم يعانون من تبلد المشاعر. وهناك هنالك علاقة طردية بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل حيث أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في نية ترك العمل بمقدار 0.837 وحدة واحدة

الكلمات المفتاحية: العقد النفسي، المشافي، انتهاك العقد النفسي، نية ترك العمل، تبلد المشاعر.

حقوق النشر : مجلة جامعة تشرين– سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY–NC–SA 04

* أستاذ مساعد – كلية الاقتصاد – جامعة دمشق – سورية. fidaa_nr@hotmail.com
** ماجستير – المعهد العالي لإدارة الاعمال – دمشق – سورية. mariamresh98@gmail.com

مقدمة:

يشكل العقد النفسي عنصراً هاماً في ربط الموظف بمنظمته، حيث يتضمن مجموعة من التوقعات المتبادلة والتوافقات بين الطرفين، ويرتكز نجاح المنظمات بشكل كبير على جودة هذه العلاقة، ومع ذلك تواجه المنظمات تحديات عديدة في الحفاظ على هذه العلاقات، خاصة مع التغييرات المتسارعة في بيئة العمل. قد تؤدي هذه التغييرات، في بعض الأحيان إلى انتهاك العقد النفسي، مما يخل بالتوقعات المتبادلة ويولد شعوراً بالظلم لدى الموظفين، ويؤدي إلى سلوكيات سلبية لدى الموظفين، مثل: انخفاض الرضا الوظيفي، ضعف الالتزام والولاء، تراجع الثقة في المنظمة، هبوط الأداء، فقدان الهوية الاجتماعية، احتمالية احتراق وظيفي، وازدياد رغبة الموظفين في ترك العمل (Chiang et al, 2012).

تسعى المنظمات جاهدة للحفاظ على موظفيها الموهوبين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتحقيق التوقعات المتبادلة، وتلعب العوامل النفسية، مثل التوقعات والالتزامات المدركة، دوراً هاماً في توجيه سلوكيات الموظفين وتحديد مستوى أدائهم، ويؤثر انتهاك العقد النفسي بشكل خاص على الموظفين المخلصين لمنظمتهم، مما يقلل من شعورهم بالالتزام ويحفزهم على البحث عن فرص عمل جديدة.

إن طبيعة العقد النفسي تؤثر بشكل مباشر على مخرجات المنظمات، حيث أن العلاقات الإيجابية بين الموظفين ورب العمل تساهم في تعزيز الأداء وتحقيق الأهداف، ولقد أدت التغييرات السريعة في بيئة العمل إلى تحديات جديدة، وتغييرات لم يعتد عليها العاملون سابقاً، هذه التغيرات قد تسمى انتهاك العقد النفسي.

تدرك المنظمات خطورة انتهاك العقد النفسي على علاقات العمل التي تسعى للحفاظ على استقرارها، لما ينتج عنها من مجموعة من السلوكيات السلبية تجاه منظمات الأعمال مثل ضعف التزام وولاء العاملين، وضعف ثقة الأفراد العاملين في منظماتهم وزيادة احتمال تفكيرهم بمغادرة المنظمة، وهذا كله يمكن أن يؤثر سلبياً في أداء المنظمة ككل.

إذاً يشكل العقد النفسي حجر الزاوية في علاقة الموظف بالمنظمة.، ويؤثر انتهاك هذا العقد سلباً على سلوكيات الموظفين وأداء المنظمة ككل. لذلك سيتناول هذا البحث العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل عند الممرضين.

مصطلحات الدراسة:

- **العقد النفسي: (Pchycological contract)**

هو عبارة عن التزام ضمني مدرك ومتبادل بين الموظف والمنظمة والتوقعات التي ينتظرها كل طرف من الاخر حيث يشكل هذا العقد الإطار العام للتقابل بين الطرفين **(Agarwal & Gupta, 2016).**

- **انتهاك العقد النفسي: (Pchycological contract Violation)**

يشير إلى رد الفعل الوجداني السلبي تجاه المنظمة نتيجة لخرقها العقد النفسي ويعرف على أنه حالة شعورية سلبية يمكن أن تتبع عملية خرق العقد النفسي فهو مزيج من المشاعر السلبية مثل خيبة الأمل والغضب والسخط والامتعاض التي يشعر بها الموظف والتي قد تتبعها اتجاهات سلوكية تجاه المنظمة **(Suazo & Stone-Romero, 2011).**

- **نية ترك العمل:(Intention to leave work)**

هي عدم رغبة الفرد في مواصلة العمل في وظيفته الحالية، والتفكير بجدية في تركها والبحث عن فرص عمل جديدة **(عمورة، 2014)**

الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل ومن ضمنها:

دراسة **(He et al, 2023)** بعنوان "كيف يؤثر انتهاك العقد النفسي على نية ترك العمل لدى موظفي المعرفة؟ التأثير المدرك للتجذر الوظيفي" هدفت إلى تحليل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ورضا العمل ونية ترك العمل والتجذر الوظيفي، وتحديد التأثير الوسيط لرضا العمل على العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل، وتحديد التأثير المدرك للتجذر الوظيفي على العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل. اعتمدت الدراسة على المسح الميداني، حيث تم استهداف موظفي المعرفة في مقاطعات محددة في الصين، وتم جمع 392 استمارة استبيان صالحة وتحليلها باستخدام SPSS21 & AMOS23 . تم استخدام التحليل الانحداري للتحقق من العلاقة بين العناصر المختلفة. أظهرت النتائج أن انتهاك العقد النفسي يتنبأ بشكل إيجابي بنية ترك العمل لدى موظفي المعرفة، ووجد أن رضا العمل يعمل كوسيط في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل، وأن التجذر الوظيفي ينظم بشكل سلبي العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل.

دراسة **(Korir et al, 2022)** بعنوان "انتهاك العقد النفسي والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل: التأثير الوسيط لنية ترك العمل" هدفت إلى تحليل العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل، وتحديد التأثير الوسيط لنية ترك العمل على العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل. اعتمدت الدراسة على البحث الاستكشافي، حيث تم استخدام أخذ العينات العشوائية الطبقية لجمع البيانات من 443 موظفًا في مديريات هيئة الزراعة والغذاء في كينيا .تم استخدام استبيانات هيكلية ذاتية الإدارة قائمة على مقياس ليكرت من 7 نقاط لجمع البيانات .تم اختبار الموثوقية والصدق من أداة البحث باستخدام ألفا كرونباخ وتحليل العوامل على التوالي .تم استخدام نموذج هايز 4 للتحليل الانحداري لاختبار التأثير الوسيط. أظهرت النتائج وجود تأثير وساطي سلبي بين نية ترك العمل والعلاقة بين انتهاك العقد النفسي والسلوكيات المنحرفة في مكان العمل، وتم تأكيد تأثير انتهاك العقد النفسي على نية ترك العمل، وتأكيد تأثير نية ترك العمل على السلوكيات المنحرفة في مكان العمل.

دراسة **(Kurt, 2020)** بعنوان "الدور الوسيط للولاء التنظيمي بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل" هدفت إلى دراسة دور الولاء التنظيمي في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل. تم استخدام مسح لـ 634 مركز اتصال مصرفي في تركيا وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، واستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار فرضية البحث. أظهرت النتائج أن الولاء يلعب دور وسيط جزئي في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل وتعتبر هذه النتيجة مهمة لمديري البنوك ومتخصصين الموارد البشرية الذين يرغبون في تحسين جودة الخدمة التي يقدمونها لعملائهم.

دراسة **(Chiang et al, 2012)** بعنوان "الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل" هدفت إلى فحص دور الالتزام التنظيمي في التوسط في انتهاك العقد النفسي تجاه نية ترك العمل حيث تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من 357 مشاركاً من موظفي نظم المعلومات في ماليزيا وتايوان، وأظهرت نتائج التحليل أن لنوع العقد أهمية في تحديد الالتزام وتحديد قوة العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والالتزام التنظيمي حيث أن للعقد النفسي العلائقي تأثير أكبر من المعاملاتي وأيضا توجد علاقة قوية بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل.

دراسة **(Cassar & Briner, 2011)** بعنوان "أثر انتهاك العقد النفسي على الولاء التنظيمي" 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 الرجال في لندن. أظهرت نتائج الدارسة أن مستوى عدم الوفاء بالتزامات العقد النفسي يتوسط العلاقة بين انتهاك العقد النفسي والولاء التنظيمي. وكذلك بينت النتائج بأن إدراك الأفراد لعدم التوازن والخلل في التبادلات التنظيمية تتوسط هذه العلاقة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تبين من خلال دراسة استطلاعية أجريت على عينة عشوائية بسيطة من الممرضين العاملين في المشافي الخاصة في مدينة حمص، تم سؤالهم حول مدى التزامهم التام بالمشفى التي يعملون بها حالياً، ومدى نيتهم الاستمرار في العمل فيها، كما سئلوا عن الأسباب التي قد تدفعهم للتفكير في مغادرة المشفى الحالية إلى مشفى أخرى.

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الالتزام والولاء ضعيف عند معظم الممرضين، وأن معظمهم لديه نية للبحث عن بديل أفضل من حيث شروط العمل التي تناسب تطلعاتهم، وهم على استعداد لترك المشفى الحالية التي يعملون بها ومغادرتها في حال اقتناعهم بأن مشفى أخرى توفر لهم هذه التطلعات. وقد اتضح من خلال أجوبتهم أن الدافع الرئيسي الذي يقود هذه الشريحة من العمالة إلى المغادرة أو إلى التفكير في مغادرة المشفى التي يعملون فيها يعود إلى مقارنة الممرضين لقضايا اعتقدوا بأن المشفى التزمت اتجاههم بها وبين إدراكهم لما تم الحصول عليه فعلاً. بما يقودنا للقول: عندما تنجز بنود العقد النفسي المبرم بين الممرضين والمشفى التي يعملون بها، فإن ذلك سينعكس إيجاباً على المشفى والعكس صحيح أيضاً، وهذا ما دفعنا إلى طرح تساؤل البحث التالي:

ماهي العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في المشافي الخاصة في حمص؟

فرضيات الدراسة

يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في المشافي الخاصة في حمص.

أهمية البحث و أهدافه:

تبرز أهمية الدراسة في موضوع انتهاك العقد النفسي وأثره في نية ترك العمل من خلال تكامل كل من الأهمية العلمية والأهمية العملية:

الأهمية النظرية: تتجلى الأهمية العلمية من خلال قلة الأبحاث العربية حول موضوع العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل في المنظمات المختلفة وبالتالي يعد هذا البحث إضافة للمكتبة العربية في مجال موضوع البحث.

الأهمية العملية: أما من الناحية العملية ترى الباحثة أهمية البحث من خلال إظهار دور العقد النفسي والإيفاء بكل ما يتعلق به لجذب الممرضين للعمل في المشافي الخاصة في مدينة حمص وضمان استمرارهم في العمل وتقليل نسبة الغياب ونية ترك العمل وتقليل السلوكيات السيئة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على العلاقة بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل لدى الممرضين العاملين في المشافي الخاصة في حمص.
- الوصول الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تفيد أصحاب القرار في موضوع العقد النفسي ونية ترك العمل.

الإطار النظري للدراسة.

مفهوم العقد النفسي:

توجد أنواع متعددة من العقود الرسمية بين الفرد والمنظمة، مثل عقود العمل الدائمة، وعقود العمل المؤقتة، وعقود العمل محددة المدة والغرض، إلى جانب هذه العقود الرسمية، يوجد نوع آخر يسمى بالعقد النفسي، وهو عقد غير مكتوب يعتمد على فهم وإدراك كلا الطرفين لمجموعة من الالتزامات المتبادلة **(أنور، 2021)**.

العقد النفسي هو مجموعة من الوعود الملزمة بتصرفات مستقبلية، وتلعب دوراً محوريًا في علاقات التوظيف، فمن خلالها نشأ علاقة تبادلية بين صاحب العمل والموظف، وهي لا تكفي وحدها لضمان استمرارية هذه العلاقة، بل يتطلب الأمر تنفيذ تلك الوعود، وعندما يتم الوفاء بالتزامات كلا الطرفين، تتكون علاقة عمل ناجحة ومستمرة، سواء كانت مبنية على عقد شفهي أو مكتوب **(بشكي، 2020)**.

ويعرف العقد النفسي أيضاً بأنه مجموعة من التوقعات المتبادلة بين الموظف وصاحب العمل تحدد ما يقدمه كل طرف للآخر، ويتضمن ذلك التزامات المدير مثل توفير فرص التطوير والراتب العادل وبيئة عمل إيجابية، والتزامات الموظف مثل الالتزام بالعمل الجاد والإخلاص والإبداع، وتؤثر توقعات الموظف لالتزامات المدير على سلوكه والعكس صحيح، وتظهر الأبحاث أن وفاء المدير بالتزاماته يؤدي إلى سلوكيات إيجابية من قبل الموظفين مثل الرضا الوظيفي والإنتاجية والولاء **(جودة وآخرون، 2017)**.

وترى الباحثة أن العقد النفسي هو تلك العلاقة القائمة والمتبادلة بين العامل وصاحب العمل المبنية على مجموعة من الوعود، التي تحدد سلوكيات كلا الطرفين داخل المنظمة في شكل عقد ضمني غير مصرح به.

أهمية العقد النفسي

يعد العقد النفسي بمثابة مؤشر التزام كل من الموظف وصاحب العمل بوفاء التزاماتهما الصريحة والضمنية، مما يعزز شعوراً بالثقة لدى الموظفين في علاقاتهم مع صاحب العمل وزملائهم داخل بيئة العمل، كما يمثل العقد النفسي تبادلاً للمساهمات بين الفرد والمنظمة، ويعد سمة أساسية من سمات الحياة التنظيمية، حيث يربط الأفراد بالمنظمات وينظم سلوكهم **(مهدي، 2019)**.

يعد العقد النفسي ذا أهمية كبيرة نظراً لما يحتويه من وعود تعتمد على إدراك وتصورات كل طرف من أطرافه، وتعد إدارة العقود النفسية مهمة رئيسية للمنظمات التي تسعى لتطوير نفسها وتهيئة مناخ تنظيمي من الثقة القائم على مبدأ بناء الأفراد بدلًا من مجرد استخدامهم **(أنور، 2021)**.

خصائص العقد النفسي:

للعقد النفسي عدة خصائص تصنف إلى عدة مجموعات هي **(رزاق، 2020)**:

أولاً العقود النفسية الذاتية: وتمتاز بما يلي

- تفسيرات فردية: يختلف فهم كل فرد لالتزامات العقد النفسي بناءً على تجاربه وخلفيته.
- تأثير العوامل الخارجية: تؤثر الثقافة والقيم الشخصية على تفسير الفرد للعقد.
- اختلافات الذاكرة: تؤثر طريقة حفظ وتذكر معلومات العقد على تفسيره.

ثانياً العقود النفسية التعهدية: وتمتاز بما يلي

- الوعود: تتضمن وعوداً صريحة أو ضمنية من كلا الطرفين.
- القبول: موافقة الطرفين على الالتزام بشروط العقد.
- الوفاء: التزام كل طرف بتنفيذ تعهداته.

ثالثاً العقود النفسية كاتجاهات: وتمتاز بما يلي:

- الاستجابة للخبرات: تشكل تجارب الفرد توقعاته وسلوكه داخل العقد.
- المكونات المعرفية: تشمل المعتقدات والقيم والأفكار التي تؤثر على فهم الفرد للعقد.
- المكونات العاطفية: تشمل المشاعر التي تنشأ عن تفاعل الفرد مع العقد.
- المكونات السلوكية: تشمل الأفعال التي يقوم بها الفرد لتحقيق أهدافه داخل العقد.
- معالجة المعلومات: يصنف الفرد المعلومات ويطبق قواعد لفهم العقد والالتزام به.

مفهوم نية ترك العمل:

تعبر نية العمل عن نية الفرد في ترك وظيفته الحالية، وتعد مؤشراً للتنبؤ بترك العمل الفعلي، ولا يوجد تعريف متفق عليه لنية ترك العمل في الأدبيات المتعلقة بالموضوع، ولكن يمكن تعريفها بأنها خطة يضعها الفرد لترك وظيفته الحالية والبحث عن وظيفة جديدة في المستقبل القريب، وتساعد معرفة اتجاهات الموظفين نحو عملهم على التنبؤ بسلوكهم واتخاذ خطوات استباقية للحفاظ عليهم **(أبو سيف، 2023)**.

مما سبق نجد أن نية ترك العمل هي نية العامل في إنهاء علاقة العمل الذي تربطه بالمنظمة التي يعمل بها، والتفكير في عمل آخر أفضل من العمل الحالي.

العوامل المؤثرة في نوايا ترك العمل:

تشير الدراسات إلى وجود العديد من العوامل التي تؤثر على رغبة الموظف في ترك العمل، ويمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات رئيسية **(ناصر وحيدر، 2014)**.

أولاً: العوامل الاجتماعية والاقتصادية: وتتضمن شروط السوق (مثل معدل التضخم والبطالة، تؤثر على رغبة الموظف في البحث عن فرص أفضل)، والتركيبة السكانية التي تؤثر على توافر فرص العمل واختيارات الموظفين.

ثانياً العوامل الفردية: وتشمل العمر إذ يميل الموظفون الأكبر سناً إلى ترك العمل بشكل أقل، والجنس، والأقدمية فكلما زادت مدة عمل الموظف، قل احتمال تركه، والحالة العائلية، والتعليم إذ يميل الموظفون ذوو المستويات التعليمية العالية إلى ترك العمل بشكل أقل، وكذلك المهارات والقدرات فيميل الموظفون ذوو المهارات والقدرات العالية إلى ترك العمل بشكل أقل، إلى جانب الارتباط بالعمل حيث يميل الموظفون المرتبطون بعملهم إلى تركه بشكل أقل، والالتزام بالعمل إذ يميل الموظفون الملتزمون بعملهم إلى تركه بشكل أقل. وأضاف () أن كل من القلق والإرهاق العاطفي يقلل من رضا الموظفين عن العمل ومستوى ثقتهم بأنفسهم ويساهم في نية ترك العمل Musawer et al (2021).

ثالثاً: العوامل التنظيمية: وتتضمن حجم المنظمة فقد ترتبط المنظمات الكبيرة بفرص أفضل للتقدم، مما يقلل من رغبة الموظف في ترك العمل، والمعلومات المتاحة إذ أن سهولة الوصول إلى المعلومات داخل المنظمة قد تقلل من رغبة الموظف في ترك العمل، والاتصالات التنظيمية فالاتصالات الفعالة داخل المنظمة قد تقلل من رغبة الموظف في ترك العمل، والدعم التنظيمي إذ أن دعم المنظمة لموظفيها قد يقلل من رغبة الموظف في ترك العمل، وكذلك دعم المديرين حيث أن دعم المدير المباشر للموظف قد يقلل من رغبة الموظف في ترك العمل . وقد أكد Islam & Alam

(2014) أن كل من حجم العمل والضغط، وفرص التطوير والنمو، والتعامل مع الإدارة والزملاء من العوامل الكامنة وراء نية ترك العمل.

تصنيفات نية ترك العمل

يصنف نية ترك العمل إلى نموذجين هما عوامل الدفع والسحب الداخلية الخارجية وهي Hallaran & Jessup (2023):

العوامل الداخلية: وهي مرتبطة بالوظيفة وتشجع الفرد على البقاء، مثل فرص التطوّر المهني، والراتب، وأمن العمل، وعلاقات العمل الإيجابية وتتضمن العوامل المحفزة التي تشجع الفرد على بذل المزيد من الجهد وتحقيق أفضل النتائج، والعوامل المرضية التي تساهم في شعور الفرد بالرضا عن عمله.

العوامل الخارجية: الفرد على ترك العمل، مثل :فرص عمل أفضل في أماكن أخرى، والالتزامات الشخصية وتتضمن عوامل الجذب التي تشجع الفرد على البحث عن فرص عمل أفضل في أماكن أخرى، وعوامل الدفع التي تجبر الفرد على ترك العمل كالالتزامات الشخصية.

منهجية الدراسة

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي كأحد مناهج البحث العلمي الذي يهدف إلى وصف وتحليل متغيرات الدراسة والمشكلات العلمية بشكل دقيق ومنهجي. وتمثل المتغيرات المدروسة في هذه الدراسة انتهاك العقد النفسي كمتغير مستقل، ونية ترك العمل كمتغير تابع، تم جمع البيانات من خلال استبيان موجه إلى عينة من الممرضين في ثلاث مشافي خاصة بمدينة حمص بسورية.

إجراءات الدراسة

يتمثل مجتمع البحث بالممرضين في مجموعة من المشافي الخاصة (مشفى المزينة – مشفى فرزات أيوب – مشفى الاهلي)، وتبعاً لملائمة خصائص هذه الدراسة وتلبية احتياجاتها ام اختيار عينة عشوائية بسيطة من 110 من الممرضين في هذه المشافي، وتم توزيعهم استبانة الدراسة عليهم واسترد 100 استبانة صالحة للتحليل ليكون حجم العينة 100 ممرض.

تم قياس معامل الفا لاختبار ثبات عينة الدراسة ويوضح الجدول التالي نتائج الاختبار:

جدول (3): قيم معامل الفا.

احصائيات الموثوقية		
المتغير	العبارات	الفا كرونباخ
خرق وانتهاك العقد النفسي	9	.799
نية ترك العمل	22	.800
الاستبيان	31	119.

المصدر: إعداد الباحثة استنادا" الى بيانات عينة دراسة.

تم الحصول على قيمة الفا كرونباخ وعدد العبارات لكل متغير نلاحظ من الجدول أن قيم المعامل لكل المتغيرات أكبر من 0.7 وبالتالي تشير الى ثبات وموثوقية جيدة لجميع المتغيرات. وقيمة الفا كرونباخ للاستبيان هي 0.911 وعدد العبارات في الاستبيان هو 31. القيمة 0.911 تشير إلى ثبات عالي للاستبيان، حيث أن القيمة تقترب من 1. تعني هذه القيمة أن العبارات في الاستبيان تترابط بشكل قوي وتعطي نتائج متسقة وموثوقة عند تكرار استخدام الاستبيان. يعد هذا مؤشراً إيجابياً على جودة الأداة وقدرتها على قياس المتغير المراد دراسته بشكل دقيق وموثوق.

توصيف خصائص أفراد العينة:

- توصيف الاستجابات حسب الجنس:

جدول (4): النسب المئوية لمتغير الجنس

		التكرار	النسبة
Valid	ذكر	60	60
	انثى	40	40
	Total	100	100.0

المصدر: إعداد الباحثة استنادا" الى بيانات عينة دراسة

تشير النتائج إلى أن نسبة الذكور في عينة الدراسة هي 60%، بينما نسبة الإناث هي 40%. ويعود ذلك إلى طبيعة العمل في هذه المشافي التي تتطلب موظفين من كلا الجنسين.

- توصيف الاستجابات حسب المؤهل العلمي:

جدول (5): النسب المئوية حسب المؤهل العلمي.

		التكرار	النسبة
Valid	أقل من ثانوية	13	13.0
	شهادة ثانوية	19	19.0
	معهد متوسط	16	16.0
	إجازة جامعية	52	52.0
	Total	100	100.0

المصدر: إعداد الباحثة استناداً الى بيانات عينة دراسة

تشير النتائج إلى أن نسبة الأشخاص الذين يحملون مؤهلاً علمياً أقل من ثانوية هي 13%، بينما نسبة الأشخاص الذين يحملون شهادة ثانوية هي 19%، بينما نسبة الأشخاص الذين يحملون مؤهلاً علمياً متوسطاً هي 16%، بينما نسبة الأشخاص الذين يحملون إجازة جامعية هي 52% وهذا يعني أن العينة تتكون من 13 شخصاً يحملون مؤهلاً علمياً أقل من ثانوية، و19 شخصاً يحملون شهادة ثانوية، و16 شخصاً يحملون مؤهلاً علمياً متوسطاً، و52 شخصاً يحملون إجازة جامعية. حيث أن معظم الأشخاص الذين يحملون مؤهلاً عالياً يعملون في هذه المشافي. هذا التوزيع المختلف بين المؤهلات العلمية في المهن المختلفة يؤدي إلى توزيع مختلف بين المؤهلات العلمية في عينة الدراسة. كما أن العمل في المشافي يتطلب مؤهلات علمية مختلفة.

- توصيف الاستجابات حسب سنوات العمل لدى المشفى الحالي:

جدول (6): النسب المئوية حسب سنوات العمل لدى المشفى الحالي.

		التكرار	النسبة
Valid	أقل من5 سنوات	39	39.0
	5-9سنة	36	36.0
	اكثر من 9 سنوات	25	25.0
	Total	100	100.0

المصدر: إعداد الباحثة استنادا الى بيانات عينة دراسة

تشير النتائج إلى أن نسبة الأشخاص الذين يعملون في المشفى الحالي منذ أقل من 5 سنوات هي 39%، بينما نسبة الأشخاص الذين يعملون في المشفى الحالي منذ 5 إلى 9 سنوات هي 36%، بينما نسبة الأشخاص الذين يعملون في المشفى الحالي منذ أكثر من 9 سنوات هي 25.% وهذا يعني أن العينة تتكون من 39 شخصاً يعملون في المشفى الحالي منذ أقل من 5 سنوات، و36 شخصاً يعملون في المشفى الحالي منذ 5 إلى 9 سنوات، و25 شخصاً يعملون في المشفى الحالي منذ أكثر من 9 سنوات. حيث يكون معظم الأشخاص الذين يعملون في المشفى الحالي منذ فترة قصيرة خريجين جدد هؤلاء عادة ما يتلقون أجوراً أقل من الممرضين الذين يكونوا أكثر خبرة.

بالنسبة للعمر:

جدول (7): النسب المئوية حسب العمر

		التكرار	النسبة
Valid	أقل من 40	41	41.0
	40-45	22	22.0
	45-50	20	20.0
	أكثر من 50	17	17.0
	Total	100	100.0

المصدر: إعداد الباحثة استنادا الى بيانات عينة دراسة

تشير النتائج إلى أن نسبة الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 40 عاماً هي 41%، بينما نسبة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و45 عاماً هي 22%، بينما نسبة الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 45 و50 عاماً هي 20%، بينما نسبة الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 50 عاماً هي 17% وهذا يعني أن العينة تتكون من 41 شخصاً تقل أعمارهم عن 40 عاماً، و22 شخصاً تتراوح أعمارهم بين 40 و45 عاماً، و20 شخصاً تتراوح أعمارهم بين 45 و50

عاماً، و17 شخصاً تزيد أعمارهم عن 50 عاماً. حيث يكون معظم الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 40 عاماً لم يصلو بعد الى سن التقاعد

هؤلاء الموظفين عادة ما يتلقون أجوراً أقل أيضا من ذوي الاعمار الأكبر الذين يميلون إلى أن يكونوا أكثر خبرة من خلال النتائج نجد بأنه تتكون عينة الدراسة من مجموعة متنوعة من الأفراد من حيث الجنس والمؤهل العلمي وسنوات العمل وهو ما يجعلها ممثلة لمكونات مختلفة.

- **نتائج الدراسة:**

التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: انتهاك العقد النفسي

جدول(8): نتائج التحليل الوصفي لانتهاك العقد النفسي

Descriptive Statistics				
العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
معظم الوعود التي قام بها المشفى الذي أعمل به خلال فترة الاستقطاب تم الإيفاء به لاحقا	100	3.9900	1.01000	عالي
أوفى المشفى بوعوده المنصوص عليها في العقد	100	3.9200	1.11627	عالي
يؤدي المشفى عملا ممتازا فيما يتعلق بتنفيذ وعوده تجاهي حتى الان	100	3.7300	.99346	عالي
لم أتلق كل ما وعدت به مقابل اسهاماتي في المشفى	100	3.8100	1.19507	عالي
لم يلتزم المشفى بالكثير من وعوده تجاهي على الرغم من وفائي بالتزاماتي تجاهه	100	3.5400	1.40288	عالي
أشعر بأنني محبط بشكل كبير من الطريقة التي تمت معاملتي بها من قبل المشفى الذي أعمل به	100	3.9800	1.17189	عالي
أشعر بأن المشفى الذي أعمل به قد انتهك العقد المبرم بيننا	100	3.8900	1.18828	عالي
أشعر بأنه تمت خيانتي من قبل المشفى الذي أعمل به	100	3.8300	1.34881	عالي
أشعر بقدر كبير من الغضب تجاه المشفى الذي اعمل به	100	3.7400	1.36048	عالي
محور خرق وانتهاك العقد النفسي	100	3.8256	.74715	عالي

المصدر: إعداد الباحثة استنادا الى بيانات عينة دراسة.

❖ بلغ المتوسط العام للمحور 3.8256، مما يعني أن أظهرت النتائج أن معظم عينة البحث يوافقون على أن المشفى الذي يعملون به قد انتهك العقد النفسي بينهما. أما الانحراف المعياري فهو 0.74715، مما يعني أن هناك درجة من التباين في إجابات ممرضي المشافي عينة البحث، لكن بشكل عام فإنهم يتفقون على أن هناك انتهاكًا للعقد النفسي.

بلغت نسبة الإجابات "موافق" 82.56%، مما يعني أن غالبية ممرضي المشافي عينة البحث يتفقون على أن المشفى الذي يعملون به قد انتهك العقد النفسي بينهما.

❖ بلغت أعلى درجة موافقة على العبارة أشعر معظم الوعود التي قام بها المشفى الذي أعمل به خلال فترة الاستقطاب تم الإيفاء به لاحقا وهي3.99، بينما كانت أدنى درجة موافقة على العبارة لم يلتزم المشفى بالكثير من وعوده تجاهي على الرغم من وفائي بالتزاماتي تجاهه وهي3.54

❖ تلك النتائج تشير إلى أن هناك انقطاعاً في تحقيق الوعود المقدمة لممرضي المشافي. على الرغم من الالتزام بالالتزامات أثناء فترة الاستقطاب، إلا أن عدم الوفاء بالوعود المذكورة في العقد يؤدي إلى شعور الموظفين بخيبة الأمل. هذا يمكن أن يكون له تأثير سلبي على رضا الممرضين وأدائهم.

المتغير التابع: نية ترك العمل

جدول (9): نتائج التحليل الوصفي لنية ترك العمل.

	Descriptive Statistics			
العبارة	حجم العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
أفكر دائما بترك عملي الحالي داخل المشفى.	100	3.8600	1.04466	عالي
خلال العام القادم من المحتمل ان ابحث عن عمل في مشفى اخر.	100	3.8100	1.13436	عالي
كرست مؤخرا كثيرا من الوقت في عملية البحث عن عمل اخر.	100	3.7600	1.12025	عالي
عندما لا تتحقق شروط العمل التي ارغب بها ، أفكر بشكل كبير أن اترك عملي الحالي.	100	4.1000	.73168	عالي
محور نية ترك العمل	100	3.8825	.77154	عالي

المصدر: إعداد الباحثة استنادا الى بيانات عينة دراسة.

❖ بلغ المتوسط العام للمحور 3.8825، مما يعني أن معظم عينة البحث يوافقون على أنهم يفكرون في ترك عملهم الحالي داخل المشفى. أما الانحراف المعياري فهو 0.77154، مما يعني أن هناك درجة من التباين في إجابات ممرضي المشافي عينة البحث، لكن بشكل عام فإنهم يتفقون على أنهم يفكرون في ترك عملهم الحالي. وبلغت نسبة الإجابات "موافق" 88.25%، مما يعني أن غالبية ممرضي المشافي عينة البحث يتفقون على أنهم يفكرون في ترك عملهم الحالي.

❖ بلغت أعلى درجة موافقة على العبارة "عندما لا تتحقق شروط العمل التي ارغب بها، أفكر بشكل كبير أن اترك عملي الحالي" وهي 4.10، بينما كانت أدنى درجة موافقة على العبارة " كرست مؤخراً كثيراً من الوقت في عملية البحث عن عمل اخر" وهي 3.76.

❖ تشير النتائج إلى أن ممرضي المشافي عينة البحث يشعرون بعدم الرضا عن عملهم الحالي، ويفكرون في تركه. هذا الشعور يمكن أن يكون ناتجًا عن العديد من العوامل هذا سيساعد على تقليل شعور الممرضين بعدم الرضا، وبالتالي تقليل الرغبة في ترك العمل.

اختبار الفرضية:

لاختبار الفرضية " يوجد علاقة ذات دلالة احصائية بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل" قامت الباحثة بتطبيق تحليل الانحدار الخطي البسيط وكانت نتائج التحليل وفق الاتي:

جدول (13): نتائج تحليل الانحدار للفرضية الاولى

	المؤشرات الرئيسة		تحليل التباين		اختبار المعاملات		
النموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	معاملات الانحدار	قيمة t	مستوى الدلالة
الثابت					0.681	2.85	0.005
انتهاك العقد النفسي	0.811	0.657	187.6	0.000	0.837	13.6	000
المتغير التابع: نية ترك العمل.							

المصدر: حسابات برنامج SPSS

بناءً على نتائج اختبار الفرضية الأولى، يمكننا القول إن الفرضية مقبولة، حيث أن:

❖ اتجاه معامل الارتباط: موجب، مما يعني أن الزيادة في انتهاك العقد النفسي تؤدي إلى زيادة في نية ترك العمل. وحجم معامل الارتباط: كبير حسب جوني (2020)، حيث أنه يساوي 0.811، مما يعني أن هناك علاقة قوية وإيجابية بين المتغيرين. ومعامل التحديد: كبير أيضًا، حيث أنه يساوي 0.657، مما يعني أن انتهاك العقد النفسي يفسر 65.7٪ من التباين في نية ترك العمل. قيمة F المحسوبة: كبيرة جدًا، حيث أنها تساوي 187.6، مما يعني أن النموذج يلائم البيانات بشكل جيد. ومستوى الدلالة: ضئيل جدًا، حيث أنه يساوي 0.000، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية. وقيمة t المحسوبة: كبيرة جدًا، حيث أنها تساوي 13.6، مما يعني أن العلاقة بين المتغيرين ذات دلالة إحصائية. قيمة معامل الانحدار هي 0.837، وهي قيمة كبيرة وموجبة. وهذا يعني أن الزيادة في انتهاك العقد النفسي بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى زيادة في نية ترك العمل بمقدار 0.837 وحدة واحدة.

❖ تفسير النتيجة النهائية للفرضية من خلال النظر إلى مفهوم انتهاك العقد النفسي. يشير هذا المفهوم إلى عدم الالتزام بالالتزامات المتبادلة بين الموظف وصاحب العمل، والتي قد تشمل المكافآت، والتقدير، والتطوير، والبيئة الآمنة، والعدالة، وغيرها. عندما يشعر الموظف بانتهاك العقد النفسي، فإنه يشعر بعدم الرضا، والإحباط، والاستياء، مما قد يؤدي إلى نية ترك العمل. وذلك لأن الموظف يشعر أن صاحب العمل لم يفي بالتزاماته تجاهه، وبالتالي فقد فقد الثقة في صاحب العمل، وأصبح غير مهتم بالاستمرار في العمل في المؤسسة.

نقوم باختبار البواقي لتوثيق جودة النموذج:

جدول (14): مؤشرات جودة النموذج

الاختبار	معامل دوربن واتسن لفحص ارتباط ذاتي للبواقي	التوزع الطبيعي للبواقي
القيمة	1.81	0.201

المصدر: حسابات برنامج SPSS

- معامل دوربن واتسن لفحص ارتباط ذاتي للبواقي هو 1.81، مما يعني أن هناك ارتباط ذاتي ضعيف بين البواقي. هذا يعني أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي، والتي تحدث عندما تكون البواقي مرتبطة ببعضها البعض بشكل متسلسل، مما يؤثر على موثوقية النموذج.
- التوزع الطبيعي للبواقي هو 0.201 ، مما يعني أن البواقي تتبع توزيع طبيعي. هذا يعني أن النموذج يفي بمتطلب الانحدار الخطي البسيط، والذي يقول أن البواقي يجب أن تكون موزعة طبيعيًا حول الصفر، مما يدل على أن النموذج يمثل بشكل جيد العلاقة بين المتغيرين.

تعطى معادلة الانحدار للعلاقة بين المتغيرين وفق التالي:

$$y = 0.681 + 0.837x + \varepsilon$$

وبالتالي، نجد أن النموذج لديه جودة عالية وبناءً على ما سبق، يمكن القول أن انتهاك العقد النفسي من أهم العوامل التي تؤدي إلى نية ترك العمل، حيث أن الممرض يشعر أنه لا يوجد سبب يدفعه للبقاء في المشفى.

النتائج والمناقشة:

1. أظهرت النتائج أن معظم عينة البحث يوافقون على أن المشفى الذي يعملون به قد انتهك العقد النفسي بينهما. حيث يشعرون بخيبة أمل كبيرة من المشفى الذي يعملون به بسبب عدم الوفاء بالوعود التي تم تقديمها لهم خلال فترة الاستقطاب أو في العقد المبرم بينهما.

2. أظهرت النتائج أن معظم عينة البحث لديهم نية ترك عملهم الحالي داخل المشفى. ويشعرون بعدم الرضا عن عملهم الحالي، ويفكرون في تركه. هذا الشعور ناتجًا عن العديد من العوامل، مثل عدم الوفاء بالوعود التي تم تقديمها لهم خلال فترة الاستقطاب أو في العقد المبرم بينهما، أو التعرض للاحتراق الوظيفي.

3. هنالك علاقة طردية بين انتهاك العقد النفسي ونية ترك العمل حيث أن الزيادة بمقدار وحدة واحدة في انتهاك العقد النفسي تؤدي إلى زيادة في نية ترك العمل بمقدار 0.837 وحدة واحدة. وتفسر النتيجة من خلال النظر إلى مفهوم انتهاك العقد النفسي. يشير هذا المفهوم إلى عدم الالتزام بالالتزامات المتبادلة بين الممرض وصاحب العمل.

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

– ضرورة أن يدرك المسؤولين عن المشافي أن يدركوا أهمية الوفاء بالالتزامات المتبادلة بين الممرض وصاحب العمل، والتي قد تشمل المكافآت، والتقدير، والتطوير، والبيئة الآمنة، والعدالة، وغيرها. وذلك لأن انتهاك العقد النفسي يؤدي إلى العديد من الآثار السلبية، مثل الاحتراق الوظيفي، وزيادة نية ترك العمل.

- ضرورة تركيز المدراء على الاهتمام بصحة وسلامة الممرضين، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية. وذلك لأن ضغوطات العمل ومسؤولياته الكثيرة يمكن أن تؤدي إلى الاحتراق الوظيفي.

الاستنتاجات و التوصيات:

- توصيات الدراسة من منظور بحثي:
- اجراء دراسة مماثلة في بيئات عمل مختلفة مع مراعاة عوامل أخرى كنوع الوظيفة وحجم المؤسسة وطبيعة العمل.
- إجراء دراسات مماثلة في مناطق جغرافية أخرى داخل سوريا، وذلك لدراسة مدى استقرار هذه العلاقة في بيئات مختلفة
- دراسة تأثير انتهاكات الالتزامات المتعلقة بالتوظيف (مثل الراتب والمزايا) على نية ترك العمل.
- دراسة تأثير انتهاكات الالتزامات المتعلقة بظروف العمل (مثل بيئة العمل والسلامة المهنية) على نية ترك العمل.

References:

Arabic references:

- Abu Saif, Rasha. (2023). The impact of job embeddedness dimensions on the intention to leave work among workers in companies providing mobile phone services in the Arab Republic of Egypt. Arab Journal of Management, 43(3), 3-20.
- Anwar, Fatima. (2021). Studying the relationship between the psychological contract and knowledge sharing. Journal of Financial and Business Studies, 3, 201-251.
- Gouda, Abdul Mohsen; Abdul Latif, Muhammad; Muhammad Noha. (2017). The relationship between the psychological contract and job attachment as applied to employees in public business sector companies in Dakahlia Governorate. Egyptian Journal of Business Studies, 41(1), 335-396
- Johnny, Ghosoun. (2020). Types of correlation coefficient in statistics. Unpublished graduate research, College of Education for Human Sciences, University of Karbala, Iraq.
- Nasser, Fidaa and Haider, Issam . The effect of violating the psychological contract on the intention to leave work - a field study on faculty members in Syrian private universities, Damascus University Journal of Economic and Legal Sciences, 30(1 (
- Razzaq, Musa. (2020). The relationship between the psychological contract and job attachment: a case study in the Algerian Electricity and Gas Distribution Company - Ouargla Province. Unpublished Master's Thesis, Faculty of Economics, Commercial Sciences and Management Sciences, Gradia University, Algeria.
- Amora, Reem. (2014 . (The impact of employee morale factors on intentions to leave work, "A case study on the Syrian telecommunications company Syriatel," unpublished master's thesis, University of Damascus, 2014, pp. 56-57.
- Mahdi, Amal. (2019). The psychological contract and its impact on job absorption: An exploratory study of the opinions of a sample of teachers from the College of Co-ed Education/University of Kufa. Journal of the College of Jurisprudence, (30), 570-601.
- Al-Najjar, Hamida; Yesssin, Hisham; Metwally, Aya. (2023). The role of employer brand dimensions in decreasing the intention to leave work among employees of

telecommunications companies in Dakahlia Governorate. Scientific Journal for Financial and Commercial Studies and Research, 4(2), 944- 972

- أبو سيف، رشا. (2023). تأثير أبعاد الانطمار الوظيفي على نية ترك العمل لدى العاملين في شركات تقديم خدمات الهاتف المحمول بجمهورية مصر العربية. المجلة العربية للإدارة، 43(3)، 3-20.
- أنور، فاطمة. (2021). دراسة العلاقة بين العقد النفسي ومشاركة المعرفة. مجلة الدراسات المالية والتجارية، 3، 201-251.
- جودة، عبد المحسن؛ عبد اللطيف، محمد؛ محمد نهى. (2017). العلاقة بين العقد النفسي والإرتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، 41(1)، 335-396
- جوني، غصون. (2020). أنواع معامل الارتباط في الإحصاء. بحث تخرج غير منشور، كلية التربية للعلوم الإنسانية، جامعة كربلاء، العراق.
- ناصر، فداء وحيدر، عصام. أثر انتهاك العقد النفسي في النية في ترك العمل –دراسة ميدانية على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الخاصة السورية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، 30(1)
- رزاق، موسى. (2020). العلاقة بين العقد النفسي والارتباط الوظيفي دراسة حالة بالشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز– ولاية ورقلة. رسالة ماجستير غير منشورة، كليو العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة غرادية، الجزائر.
- عمورة، ريم. (2014). أثر العوامل المعنوية الخاصة بالعاملين على نوايا ترك العمل "دراسة حالة على شركة الاتصالات السورية سيريتل "، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، 2014، ص 56 -57.
- مهدي، آمال. (2019). العقد النفسي وتأثيره في الاستغراق الوظيفي دراسة استطلاعية لآراء عينة من تدريسيي كلية الرتبية المختلطة /جامعة الكوفة. مجلة كلية الفقه، (30)، 570-601.
- النجار، حميدة؛ يسسين، هشام؛ متولي، آية. (2023). دور أبعاد علامة صاحب العمل في انخفاض نية ترك العمل لدي موظفي شركات الاتصالات ببحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 4(2)، 944- 972

Forigen references:

- Agarwal،Upasna & Gupta, Rajen. (2016). Examining the Nature and Effects of Psychological Contract: Case Study of an Indian Organization. Thunderbird International Business Reviw, 60(2): 175-191
- Cassar, Vincent & Briner, Rob. (2011). The relationship between psychological contract breach and organizational commitment: Exchange imbalance as a moderator of the mediating role of violation. Journal of Vocational Behavior, 78(2): 283-289
- Chiang, Jerry; Jiang, J; Liao, Chechen; Klein, Gary. (2012). Consequences of psychological contract violations for is personnel. Journal of Computer Information Systems 52(4):78-87
- Hallaran, Amy & Jessup, Sarah. (2023). Examining Predictors of Intention to Leave in Home Care and Differences among Types of Providers. Journal of Nursing Management, 1-14

- He, Zhenhua; Chen, Lifeng; Shafait, Zahid. (2023). How psychological contract violation impacts turnover intentions of knowledge workers? The moderating effect of job embeddedness. Heliyon, (9), 1-11
- Islam, Mohammad & Alam, Md. Jahangir. (2014). Factors influencing Intention to quit or Stay in Jobs: An Empirical Study on selected sectors in Bangladesh. Stamford Journal of Business Studies, 6(1), 142-164
- Korir, Kerich; Kemboi, Ambrose; Bonuke, Ronald. (2022). Psychological Contract Violation and Workplace Deviance: The Mediating Effect of Turnover Intention. British Journal of Management and Marketing Studies 5(3), 98-115.
- Kurt, Havana. (2020). Psychological contract violation and Turnover intention employee perceived loyalty as a mediator. Global Journal of Psychology Research: New Trends and Issues, 10(2), 68–77.
- Musawer, Abdul; Amarkhil, Dawlat; Laiq, Mohammad. (2021). Factors influencing employee's intention to leave job. International journal of innovations research and technology, 8(2), 43-53.
- Suazo, Mark and Stone Romero, Eugene. (2011). implications of psychological contract Breach: Apercived organization support perspective. Journal of Managerial psychology, 26(5):366-382