



الجمهورية الجزائرية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس والارطوفونيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية المرسومة ب :

جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي
-دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء وهران-

تحت اشراف الاستاد :

بورجي عباس

من اعداد الطالبة :

سايح فاطمة الزهراء

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
بورجي عباس	استاد	مشرفا
نميش زوييدة	استادة	مناقشا
زريبي احلام	استادة	مناقشا

السنة الجامعية 2023-2024

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين نبينا محمد وعلى اله و صحبه

اجمعين اما بعد.....

اولا وقبل كل شيء اشكر الله عز وجل الذي وفقني لاتمام هذه المذكرة.....

لايسعنا في هذا المقام الا ان ننسب هذا الفضل والشكر لاساتدتنا "اساتدة علم النفس العمل والتنظيم

الاستاد المشرف " برجى العباس" الذي كان مرافق لنا في مذكرتنا طوال السنة خطوة بخطوة ادعو الله ان يجازيك على كل مجهوداتك وان يحفظك ويسعدك

الاستاد "فراحي فيصل" الذي لم يبخلنا علينا ولو ليوم بامعلومة والذي كان نعمة البروفيسور في برنامج الاحصاء"

كما اتقدم بالشكر " للاستادة نميش زوييدة:" التي كانت نعمة الاستادة ساعدتنا كثيرا في المسيرة الدراسية ولطالما منحتنا الكثير من الوقت ولم تبخل علينا بالتوجيهات والنصائح

كما اتقدم باجزيل الشكر "لاستادة زريبي احلام" التي من اول حصة معها احببت تخصص علم النفس العمل والتنظيم ولطالما كانت تشجعنا على السير نحو النجاح قانات لنا بكل حب " اننا جيشها الذي نفتخر به"

"الف الف شكرا لكم".....

اهداء

الحمد لله حبا و شكرا و امتنانا على البدء و الختام

لم تكن الرحلة قصيرة ولا الطريق محفوفاً بالتسهيلات لكنني فعلتها فالحمد لله الذي يسر البدايات وبلغنا
النهايات بفضلته وكرمه

اهدي هذه النجاح لنفسي الطموحة اولا ابتديت باطموح و انتهت بنجاح ثم الى كل من سعى معي لاتمام
مسيرتي الجامعية

"وبكل حب اهدي ثمرتي نجاحي وتخرجي"

الى النور الذي انار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره ابدا و الذي بدل جهد السنين من اجل ان اعلى سلالم
النجاح الى من احمل اسمه بكل فخر الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم لطالما عاهدته
بهذا النجاح ها انا اتممت وعدي و اهديته اليك

"حبيبي وقدوتي ابي الغالي"

"اهدي تخرجي الى جنة الارض"

الى من علمتني الاخلاق قبل الحروف الى الجسر الصاعد بي الى الجنة الى الداعمة الاولى في حياتي واليد
الخفية التي ازلت عني طريق المصاعب والاشواك

"امي حبيبي"

اهدي تخرجي الى من وقف بجانبني وكان السند والكتف والظهر لي في كل محنة والذي كان يمدني الامل لسير
نحو النجاح

"زوجي الغالي"

اهدي تخرجي الى اخي الاكبر الذي لطالما كان لنا الاب الثاني لنا لم يقصر معنا في شيء دمتم لي سند طول
العمر

"اخيرا الى كل من شجعوني وواصلو العطاء دون مقابل الى من كانوا مثل الداعمين لي

اخوتي واخواتي و الى عائلتي وعائلة زوجي الكريم والى كل الاصدقاء من قريب وبعيد

"سايح فاطمة الزهراء"

ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مدى العلاقة بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران "e.p.o" , ثم تبني المنهج الوصفي التحليلي لدراسة متغيرات البحث تم اختيارها على عينة باطريقة عشوائية بسيطة قوامها 90 فردا و تم استعمال ادوات جمع المعطيات التالية : (1) استبيان جودة الحياة في العمل المكون من ستة ابعاد رئيسية موزعة على 33فقرة , (2) استبيان الولاء التنظيمي المكون من ثلاث ابعاد رئيسية وموزعة على 21 فقرة

و توصلت الدراسة :

-وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى مؤسسة ميناء وهران

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة في العمل – الولاء التنظيمي

Resume

Cette étude vise à identifier l'étendue de la relation entre la qualité de vie au travail et la fidélité organisationnelle des travailleurs de la Société
Ensuite, l'approche analytique descriptive a été adoptée pour étudier les variables de recherche, qui ont été sélectionnées à partir d'un échantillon aléatoire simple de 90 individus, puis les outils de collecte de données suivants ont été utilisés : (1) le questionnaire sur la qualité de vie au travail composé de six principales dimensions réparties sur 33 items, (2) le questionnaire de fidélité organisationnelle composé de Trois dimensions principales réparties sur 21 items

L'étude a révélé qu'il existe une corrélation statistiquement significative entre la qualité de vie au travail et la fidélité organisationnelle à la Fondation Mina Oran. du Port d'Oran (e.p.o)

Study

summary:

This study aims to identify the extent of the relationship between the quality of life at work and organizational loyalty among the workers of the Oran Port Corporation (e.p.o.)

Then, the descriptive analytical approach was adopted to study the research variables on a random sample of 90 individuals, and then the following data collection tools were used: (1) The quality of life at work questionnaire consisting of six main dimensions distributed over 33 items, (2) The organizational loyalty questionnaire consisting of three main and distributed dimensions. On 21 paragraphs

The study found that there is a statistically significant correlation between the quality of life at work and organizational loyalty at the Mina Oran Foundation

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الشكر والتقدير.....	ا.....
الاهداء.....	ب.....
ملخص الدراسة.....	ج.....
قائمة المحتويات.....	ه.....
قائمة الجداول.....	ي.....
قائمة الاشكال.....	و.....

الفصل الاول : تقديم البحث

مقدمة	
1-اشكالية الدراسة.....	
2-فرضيات الدراسة.....	
3-اهمية الدراسة.....	
4-اهداف الدراسة.....	
5-التعاريف الاجرائية.....	
6-منهج الدراسة.....	
7-حدود بحث الدراسة.....	

الفصل الثاني : جودة الحياة في العمل

تمهيد.....	
------------	--

- 1- مفهوم الجودة.....
- 2- مفهوم جودة الحياة في العمل.....
- 3- اهمية جودة الحياة في العمل.....
- 4- اهداف جودة الحياة في العمل.....
- 5- ابعاد ومؤشرات جودة الحياة في العمل.....
- 6- برامج جودة الحياة في العمل.....
- 7- معوقات جودة الحياة في العمل.....

الفصل الثالث : الولاء التنظيمي

- تمهيد.....
- 1- مفهوم الولاء التنظيمي.....
 - 2- اهمية الولاء التنظيمي.....
 - 3- مراحل الولاء التنظيمي.....
 - 4- انواع الولاء التنظيمي.....
 - 5- ابعاد الولاء التنظيمي.....
 - 6- خصائص الولاء التنظيمي.....

الفصل الرابع : الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

- تمهيد.....
- اولا : الدراسة الاستطلاعية.....
- 1- اهداف الدراسة الاستطلاعية.....
 - 2- مكان ومدة اجراء الدراسة الاستطلاعية.....
 - 3- ادوات الدراسة الاستطلاعية.....

4-استبيان جودة الحياة في العمل.....

5-مصادر وابعاد وفقرات استبيان جودة الحياة في العمل.....

6-استبيان الولاء التنظيمي.....

7-مصادر وابعاد وفقرات استبيان الولاء التنظيمي.....

8-عينة الدراسة الاستطلاعية.....

9-الخصائص السيكومترية القياس.....

صدق الاستبيانين

صدق الاتساق الداخلي

1-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة في العمل.....

2-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الولاء التنظيمي.....

الثبات

1-استبيان جودة الحياة في العمل.....

2-استبيان الولاء التنظيمي.....

ثانيا :الدراسة الاساسية

1-مدة الدراسة الاساسية.....

2-المجال الجغرافي للدراسة الاساسية.....

3-منهج الدراسة.....

4-عينة الدراسة الاساسية.....

5-ادوات الدراسة الاساسية.....

التأكد من الخصائص السيكومترية لادوات القياس (الصدق والثبات)

1-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة في العمل.....

2-صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الولاء التنظيمي.....

3-ثبات استبيان جودة الحياة في العمل.....

4-ثبات استبيان الولاء التنظيمي.....

الفصل الخامس عرض مناقشة النتائج

1-التأكد من خاصية التوزيع الطبيعي.....

1-1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرئيسية الاولى.....

1-2 عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الاولى.....

1-2-1 عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الثانية.....

1-2-2-1 عرض ومناقشة الفرضية الفرعية الثالثة.....

1-2-3 عرض و مناقشة الفرضية الفرعية الرابعة.....

الخاتمة.....

التوصيات.....

قائمة المراجع

المراجع.....

الملاحق.....

قائمة الجداول :

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	جدول يوضح ابعاد جودة الحياة في العمل حسب مجموعة من الباحثين	
2	جدول يوضح ابعاد الولاء التنظيمي	
3	جدول يوضح مصادر فقرات لاستبيان جودة الحياة في العمل	
4	جدول يوضح ارقام وفقرات وابعاد الولاء التنظيمي	
5	جدول يبين سلم ليكرت دي الخمس نقاط بالنسبة للفقرات الموجبة	
6	جدول يبين سلم ليكرت المندرج دي الخمس النقاط بالنسبة للفقرات السالبة	
7	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد ظروف العمل	
8	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد خصائص الوظيفية	
9	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد الاجور و المكافآت	
10	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد جماعة العمل	
11	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد اسلوب النيس في الاشراف	
12	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد المشاركة في اتخاذ القرارات	
13	جدول يبين قيم معامل الارتباط بين الابعاد و الدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة في العمل	
14	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد الولاء العاطفي	
15	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد الولاء المستمر	
16	جدول يبين ارتباط الفقرات بابعاد الولاء المعياري	
17	جدول يبين ارتباط الابعاد و الدرجة الكلية لاستبيان الولاء التنظيمي	

18	يبين معامل الثبات الفا كرومباخ لابعاد مقياس جودة الحياة في العمل والدرجة الكلية لاستبيان ككل
19	يبين معامل الثبات الفا كرومباخ لابعاد مقياس الولاء التنظيمي والدرجة الكلية لاستبيان ككل
20	يبين سلم ليكرت للدراسة الاساسية للفقرات الموجبة
21	يبين سلم ليكرت للدراسة الاساسية للفقرات السالبة
22	جدول يبين معاملات الارتباط بين فقرات وبعد ظروف العمل للدراسة الاساسية
23	جدول يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد حصائص الوظيفة للدراسة الاساسية
24	جدول يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد الاجور والمكافئات الدراسة الاساسية
25	جدول يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد جماعة العمل للدراسة الاساسية
26	جدول يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد اسلوب الرئيس في الاشراف للدراسة الاساسية
27	جدول يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات للدراسة الاساسية
28	جدول يبين معاملات الارتباط بين كل الابعاد والمؤشر العام لاستبيان جودة الحياة في العمل
29	جدول يبين معامل الارتباط بين الفقرات وبعد الولاء العاطفي للدراسة الاساسية
30	جدول يبين معامل الارتباط بين الفقرات و بعد الولاء المستمر للدراسة الاساسية
31	جدول يبين معامل الارتباط بين الفقرات و بعد الولاء المعياري للدراسة الاساسية

32	جدول يبين معاملات الارتباط بين كل الابعاد والمؤشر العام لاستبيان الولاء التنظيمي
33	جدول يبين معاملات الثبات لابعاد والمؤشر العام لاستبيان جودة الحياة في العمل
34	جدول يبين قيم معاملات الثبات لابعاد و المؤشر العام لاستبيان الولاء التنظيمي
35	جدول يبين التوزيع الطبيعي لمتغير جودة الحياة في العمل
36	جدول يبين التوزيع الطبيعي لمتغير الولاء التنظيمي
37	جدول يبين العلاقة بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي
38	جدول يبين العلاقة الارتباطية بين ظروف العمل والولاء التنظيمي
39	جدول يبين العلاقة الارتباطية بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي
40	جدول يبين العلاقة الارتباطية بين الاجور والمكافاة والولاء التنظيمي
41	جدول يبين العلاقة الارتباطية بين جماعة العمل والولاء التنظيمي
42	جدول يبين العلاقة الارتباطية بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي

قائمة الأشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح ابعاد جودة الحياة في العمل	
02	يوضح عوائق تطبيق حودة الحياة في العمل	
03	يوضح مراحل الولاء التنظيمي	
04	يوضح انواع الولاء التنظيمي	
05	يوضح التوزيع المعتدل لاستبيان جودة الحياة في العمل	
06	يوضح التوزيع المعتدل لاستبيان الولاء التنظيمي	
07	يوضح اجابة العمال على بعد لبعء ظروف العمل	
08	يوضح اجابة العمال على بعد فقرات خصائص الوظيفة	
09	يوضح اجابة العمال على بعد الاجور والمكافئات	
10	يوضح اجابة العمال على بعد جماعة العمال	
11	يوضح اجابة العمال على بعد فقرات اسلوب الرئيس في الاشراف	
12	يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي	
13	يوضح العلاقة بين ظروف العمل والولاء التنظيمي	
14		
15		
16		

	يوضح العلاقة بين الاجور والمكافئات والولاء التنظيمي	
17	يوضح العلاقة بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي	

مقدمة :

تعتبر جودة حياة في العمل من المفاهيم الحديثة التي تتبعها المؤسسة لرفع اداء افراد عمالها وتحقيق اهدافهم الخاصة و اهداف المؤسسة العامة من جهة

وقد ظهر مصطلح جودة الحياة في العمل نظرا لتزايد الضغوط على منظمات الاعمال لتحسين جودة ما تقدمه من منتجات و خدمات باحث تصبح اكثر استجابة لاحتياجات العميل ومتطلبات المستفيدين فاصبح المورد البشري هو العنصر الاساسي الذي يعتمد عليه جنبا الى جنب مع ما تستثمره هذه المنظمات من راس مال وغيره (هربست 2012ص15)

واصبحت جودة الحياة في العمل من الاولويات المهمة لدى المجتمعات الغربية بعد الحرب العالمية الثانية وادخل المفهوم الى معجم المفردات واستخدم للتعبير عن جودة الحياة والتي تتشكل من عدة مكونات ,ومع بداية فترة الثمانينات وماتلاها تطور مفهوم الجودة وتم تاكيدها على جودة المنتجات وجودة المخرجات ودخول معايير الجودة وتطبيقها في العديد من المجالات الزراعة الصناعة والاقتصاد وكان احد نواتج تلك الزيادة الاهتمام الباحث بدراسة مفهوم الجودة (مسعودي 2025,ص214)

والمؤسسات تسعى الى توفير جو عمل ملائم ومريح لعمالها ليكون هناك انتاجات جيدة و عالية,وحسب الكثير من الباحثين يعد الولاء التنظيمي عنصرا اساسيا في النظام العام لكونه يؤثر على نوع السلوك الذي تتفاعل به المنظمات مع العاملين ومع المحيط زيادة على ذلك انها تعطي المنظمة ميزة خاصة بها وتساهم في تحقيق اهدافها من اعتبار ان الولاء من المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات او فشلها وهذا راجع لتركيزها على القيم و المعتقدات التي تدفع الى التزام العاملين داخل المنظمة(بشير 2012)

وكثر الدراسات و الابحاث التي تناولت جوانب عديدة حول هذا الموضوع والتي ركزت على دراسة وتحليل المكونات والاساليب التي تستند اليها الادارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية افضل للعاملين بما يساهم في رفع ادائهم واداء المنظمة بشكل عام وكذا يحقق الاشباع واحتاجتهم ورغباتهم (زيجيو 1999)

اذن جودة الحياة في العمل تؤثر على عدة عناصر داخل المؤسسة لذا حاولنا في دراستنا التعرف على العلاقة بين جودة الحياة في العمل و الولاء

وللاحاطة بالموضوع وتغطية متغيراته الرئيسية ثم تقسيم الى خمس فصول :

الفصل الاول: ثم التطرق فيه الى اشكالية الدراسة, فرضيات الدراسة, اهداف الدراسة, اهمية الدراسة التعاريف الاجرائية

الفصل الثاني : التطرق الى جودة الحياة من حيث التعريف , واهميتها, وابعاد جودة الحياة العمل , اهداف جودة حياة العمل , برامج جودة حياة العمل , معوقات جودة حياة العمل

الفصل الثالث; تم تخصيصه للمتغير الثاني الولاء التنظيمي و اهميته و اهدافه و ابعاده , ونماذج الولاء التنظيمي

اما الفصل الرابع: فقد قمنا باتوضيح الاجراءات المنهجية للدراسة حيث تطرقنا من خلاله الى الدراسة الاستطلاعية وخصائص السيكومترية لادوات القياس ثم الدراسة الاساسية ابتداء من منهج الدراسة مجتمع الدراسة عينة الدراسة حدود الدراسة ادوات الدراسة و اخيرا الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

اما الفصل الخامس والاخير في هذه الدراسة : فقد استخدمناه لمحاولة التحقق من التوزيع الطبيعي للمتغيرين والتأكد من فرضيات الدراسة و ذلك من خلال تحليل النتائج المتحصل عليها ومحاولة مناقشتها وربطها بالجانب النظري و الدراسات السابقة للموضوع

وفي الاخير قمنا باعرض الاستنتاج لدراستنا مع بعض التوصيات و المقترحات

.....

الفصل الاول:

تقديم البحث

- ❖ اشكالية الدراسة
- ❖ فرضيات الدراسة
- ❖ اهمية الدراسة
- ❖ اهداف الدراسة
- ❖ التعاريف الاجرائية
- ❖ منهج الدراسة
- ❖ حدود البحث

الإشكالية :

ان المؤسسات في عصرنا الحالي تواكب التطورات التكنولوجية وتسعى الى النجاح في جميع المجالات , فقد ادت التحولات التي مست العالم اليوم الى عديد من التغيرات شملت جميع نواحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية وبما ان الموارد البشرية هي الركن الاساسي في المؤسسات تتطلع بعين الاهتمام الى هذا المورد الاساسي والذي بنجاحه تنجح المؤسسات , "اتجه اهتمام العلماء والباحثين في مجالات الادارة ومجالات علم النفس الصناعي والتنظيمي والاجتماعي الى الاهتمام باحياة العاملين وميولهم, واتجاهاتهم نحو المؤسسات التي يعملون بها ونحو بيئة العمل المحيطة بهم باشكل اساسي" (الراواحية2016, ص.3)

حيث عرفت جودة الحياة في العمل بانها عملية مستمرة لايمكن ان تبدا اليوم وتتوقف غدا , وهذه العملية المستمرة تعزز ديمومتها بالاشتراك الافراد في حل مشاكل المؤسسة من خلال التدريب المستمر لمهاراتهم من اجل القدرة على تقديم مختلف الحلول واتخاذ القرارات الصائبة , كما انها عبارة عن نشاط يعتمد اساسا على عملية ديمقراطية , حيث تدعو الى مشاركة الافراد في جميع المستويات بدون تمييز (بوتاعة , 2018, ص176)

كما ان جودة الحياة الوظيفية تقوم بدراسة وتحلل المكونات والاساليب التي تستند اليها الادارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية افضل للعاملين بما يساهم في رفع اداء المنظمة وتحقيق ولاء العاملين (المغربي 2004ص14)

وقد اشار بعض الباحثين في دراستهم الى العلاقة بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي. كدراسة ماضي(2014) باعنوان جودة الحياة الوظيفية و اثرها على مستوى الولاء التنظيمي باحيث توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد جودة الحياة في العمل و الولاء التنظيمي

وكما دعت دراسة 2017 hamid zare باعنوان تحديد مكونات جودة الحياة حيث هدفت الى التعرف على بعد مقياس جودة الحياة وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج تمثلت في عدم رضا العاملين على العوامل الاقتصادية لجودة الحياة في العمل وعن الرعاية الصحية

كما قام المغربي في دراسة سنة 2004 باعنوان جودة الحياة و اثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي و باحث توصل لوجود مجموعة من الظواهر الدالة على وجود قصور في العوامل جودة الحياة في العمل والتي هي عدم رضا بعض الفئات العاملة عن الاجور والمكافآت و المزايا التي يحصلون عليها وقد قدم الباحث مجموعة من التوصيات ضرورة اعادة هيكلة نظام المكافاة و الحوافز المادية مع اعادة اعداد الدراسات التفصيلية الازمة لتحليل و توظيف العمل

ويعد الولاء التنظيمي يعد موضوع يتسم بالاصالة و التحديد ويرتبط بالمفاهيم الجديدة التي تواجهها كل مؤسسة و لكي تظمن اي منظمة الاستمرار في الاداء بانجاح عليها ان توازي بين اهدافها من جهة وبين اهداف العاملين من جهة اخرى وهذا سيعود على كلا الاثنين بالايجاب

سيكون سبب في اشباع حاجة الافراد العاملين من خلال توفير انظمة مناسبة من الحوافز حيث ان الولاء لدى الافراد اتجاء المؤسسة يؤدي الى زيادة اداء العاملين ونجاح واستمرار المنظمة

(القاسم,2009,60)

وهذا ماشارت اليه دراسة خليفات(2009 باعنوان الولاء التنظيمي و علاقته باحث بينت الدراسة الى وجود علاقة بين ابعاد الاولاء التنظيمي والرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس

وفي نفس السياق اظهرت دراسة الاحمدي 2004 وكانت باعنوان الولاء التنظيمي وعلاقته بالخصائص الشخصية والرغبة في ترك المنظمة الولاء التنظيمي للممرضين وقد لخصت الدراسة الى ان هناك ولاء تنظيمي متوسط لدى العاملين

كما دعت دراسة لوتاء 2002 باعنوان العلاقة بين الولاء التنظيمي المتحدة هدفت الدراسة الى ان مستوى الولاء التنظيمي مرتفع و وجود علاقة ايجابية بين الولاء التنظيمي واداء العاملين

وعلى ضوء مما سبق قامت الطالبة باطرح مجموعة من التساؤلات

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران..

اما التساؤلات الفرعية تمثلت فيما يلي..

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين ظروف العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاجور والمكافأة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جماعة العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي لدى عمال ميناء وهران

2-فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

-الفرضيات الفرعية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين ظروف العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الاجور والمكافآت والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين جماعة العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء

3-اهداف الدراسة :

- المراد من هذه الدراسة تحقيق جملة من الاهداف
- تسليط الضوء على المفاهيم التالية جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي
- البحث عن العلاقة التي تربط بين الولاء التنظيمي وجودة الحياة في العمل
- معرفة واقع جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي داخل مؤسسة ميناء وهران
- الكشف عن تاثير ابعاد جودة الحياة في العمل لدى مؤسسة ميناء وهران

4-اهمية الدراسة :

تتضح اهمية الدراسة من خلال النقاط التالية :

- 1- يعد الموضوع من المفاهيم الحديثة في البيئة العربية ومن الموضوعات المهمة
- 2- يساهم في رفع اداء المنظمات وزيادة كفاءتها اضافة الى زيادة ربحية ونمو الشركات والمؤسسات الهادفة للربح
- 3- تساهم الدراسة في زيادة مهارات وقدرات الباحث البحثية واثراء معلوماته حول موضوع الدراسة

5-التعريف الاجرائية:

جودة الحياة في العمل : هي حالة استقرار التي يتوصل اليها العامل اثناء ادائه لعمله في بيئة عمل امنة وجيدة ويقاس من خلال الابعاد المتمثلة في ظروف العمل,خصائص الوظيفية,جماعة العمل , الاجور والمكافاة ,اسلوب الرئيس في الاشراف , المشاركة في اتخاذ القرارات

الولاء التنظيمي : هي استجابات افراد العينة على عبارات الاخلاص الوفاء و الارتباط الذي يحمله العامل اتجاه منظمته ورغبته ويقاس من خلال ابعاده المتمثلة في كل من البعد العاطفي , البعد المستمر , البعد المعياري

6-منهج الدراسة :

ثم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على جمع المعلومات و البيانات المتعلقة باموضوع الدراسة " جودة حياة العمل و علاقتها بالولاء التنظيمي

7-حدود البحث :

-الحد الموضوعي :

ركزت الدراسة الحالية على معرفة العلاقة بين جودة الحياة في العمل لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

-الحد البشري :

تكونت عينة الدراسة من عمال مؤسسة ميناء وهران

الحد المكاني :

اجريت الدراسة بامؤسسة ميناء وهران بامجموعة من المصالح المختلفة

الحد الزماني :

ثم القيام بالدراسة الميدانية من خلال الفترة من 2024/03/24 الى غاية 2024/04/23

الفصل الثاني :

جودة الحياة في العمل

تمهيد

- 1) مفهوم الجودة
- 2) مفهوم جودة الحياة في العمل
- 3) اهمية جودة الحياة في العمل
- 4) اهداف جودة الحياة في العمل
- 5) ابعاد ومؤشرات جودة الحياة في العمل
- 6) برامج جودة الحياة في العمل
- 7) معوقات جودة الحياة في العمل

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعتبر جودة الحياة من الموضوعات الهامة لنجاح أي مؤسسة، وذلك من خلال تحسين نوعية جودة الحياة وتوفير جو عمل ملائم

لذلك تعد نوعية جودة حياة العمل في المنظمة أحد أهم مصادر رضا العاملين لان تحقيق اهداف المنظمة يستوجب ان تحقق اهداف عمالها فكلما تميزت بيئة العما بالرضا من طرف العاملين زاد ولائهم واثقتانهم للعمل لانها توفر لهم الارتياح النفسي والمادي وتجعل العامل اكثر انتماء للمؤسسة و تزيد من المشاركة الفعالة والحد من السلوك السلبي و العدوانى وزيادة الثقة و تحسين بين العاملين و الادارة

1- الجودة لغة :

جاد وجود الاتقان والحسن وهو ضد الرديء الفاسد

لغة: مصدر جودة جاد وجود ، صفة الجيد . (جبران 2003, ص256)

مفهوم الجودة :

والجودة حسب راي 'فشر' تعبر عن درجة التالق والتميز وكون الاداء ممتاز او كون خصائص المنتج ممتاز عند مقارنته مع المعايير الموضوعية من منظور المنظمة او منظور الزبائن كما انها تعنى تحقيق اهداف وررغبات الزبائن باسمرار(جاد الرب, 2008, ص12) وفيما يلي سيتم عرض مجموعة من التعاريف لجودة حياة العمل .

2- مفهوم جودة حياة العمل :

-عرف " جاد الرب " أن جودة الحياة في العمل هي مجموعة من العمميات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ايضا والذي يساهم بادوره في تحقيق اهداف استراتيجية للمنظمة والعاملين معها (جاد الرب 2008, ص356)

حسب والتون : (WALTON1975 فان جودة الحياة في العمل اصبحت مهمة من اجل حماية البشرية والبيئية التي تم تجاهلها لصالح التقدم التكنولوجي في النمو الاقتصادي والانتاجية (BALHARIAL, 2011)

ويعرف ايضا اندرسون : بانها تمثل زيادة المشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المديرين كما ينعكس في صورة تحسين الانتاجية من خلال الاستخدام الامثل للافراد با صورة اكثر من الاموال هذا اضافة الى تحسين الامن والصحة الوظيفية ومشاركة الفائدة وتحسين الرضا الوظيفي (بكر , 2013, ص14)

ويرى المغربي : (2007 بان جودة الحياة في العمل يمكن التعبير عليها من خلال مجموعة من العناصر الجوهرية وذلك على النحو التالي :

تسعى جودة الحياة في العمل على تحقيق اهداف والمصالح المختلفة بالمنظمة والعاملين واصحاب المصالح المرتبطة بالمنظمة

تمثل جودة الحياة في العمل عمليات متكاملة تشارك في تنفيذها جميع الادارات بالمنظمة ان جودة الحياة في العمل تمثل أنشطة مستمرة وتمثل جزء من ثقافة المنظمة و اخلاقيات التعامل مع افرادها (المغربي 2007,ص 267)

ويمكن تعريف جودة الحياة في العمل

: حسب ماضي 2014 على انها مجموعة من الانظمة و البرامج المرتبطة با تحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة براس المال البشري للمنظمة والتي من شأنها ان تؤثر على الحياة الوظيفية للافراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية الصحية التي بادورها تنعكس ايجابيا على مستوى الاداء الوظيفي للعاملين ومن ثم يساهم في تحقيق اهداف المنظمة والفرد وكافة الاطراف ذات العلاقة بالمنظمة (ماضي 2009,ص 120)

كما تعني جودة الحياة في العمل "ظروف عمل الجيدة واشراف جيد ومرتببات ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام,وتتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لاعطاء العاملين فرص اكبر للتاثير على وضائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل (محمد,1990ص 25)

3اهمية جودة الحياة في العمل:

ذكر 'موسى' ان اهمية جودة حياة العمل في تحقيق العديد من الفوائد والمنافع الايجابية والتي تشمل ;

تخفيض معدلات الغياب ودوران العمل كما انها تؤثر معنويا على الاستجابات السلوكية للعاملين مثل الهوية التنظيمية على استقطاب العاملين(رشدي,2009, ص 120)

ويمكن تحديد اهمية جودة الحياة في العمل في;

- قدرة المؤسسة على استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة اهدافها
- استثمار الكفاءات والتي تعبر ميزة تنافسية على المدى البعيد خصوصا بحالة ازدياد معدل -رضا الموظفين مما يحقق الاهداف التنظيمية للمؤسسة

-القدرة على الربط الاهداف الشخصية للموظفين باهداف المؤسسة لتحقيق التوازن بينهم
-توفير بيئة عمل وسياسات واجراءات مناسبة للموظفين لزيادة الانتاجية بالعمل والرغبة
بالقاء في المؤسسة مما يؤدي الى جودة الخدمات المقدمة (رشدي, 2009ص42)
كما تعود اهمية جودة الحياة العمل في اي منظمة من خلال معالجتها لمجموعة من النقاط
اهمها :

-انخفاض الجودة و شدة المنافسة

-التهرب الوظيفي

-انخفاض العوامل الاجتماعية والانسانية في جو العمل

-التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لاشباع حاجات الافراد

-تغيير احتياجات وطموح الافراد فلقد اصبح الافراد اكثر تعليما ووعيا للحصول على
الحاجات العليا وليس مجرد كسب قوتهم من اجل المعيشة (السالم, 2009ص320)

4-اهداف جودة الحياة في العمل :

حسب "ماجد محسن عبد الرحمن" فان جودة الحياة في العمل تهدف الى :

-اعداد قوة عمل راضية ومدفعة ومحفزة زدات ولاء عال لاعمالها وعلى د

-رحة عالية وقدرة طاقة فائقة في الابداع و الابتكار

-الحفاظ على العمالة الماهرة بالمنظمة

-زيادةالنتاجية بالمنظمة .

-زيادة الرضا الوظيفي. (الخضيري, 2001ص52)

وتؤدي جودة الحياة في العمل الى تحقيق العديج من الاهداف الفردية والتمظيمية والمهنية
والاجتماعية من خلال ما يلي:

-الاهداف الفردية : تؤدي جودة الحياة في العمل الى تحقيق اهداف الفرد الشخصية مثل اشباع
حاجاته ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي

-الاهداف التنظيمية : حيث تساعد المنظمة في تحقيق اهدافها من خلال فعالية الفرد وتمثل في :

-اعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل

-نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذوي الخبرة الذين يحتاجون الى اداء افضل للوظيفة

-مساعدة الفرد على العمل باصورة اكثر فعالية في اماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة

-الاهداف المهنية: التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة

-الاهداف الاجتماعية : فهي مسؤولية اخلاقية و اجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة (بكر , 2013ص89)

5-ابعاد ومؤشرات جودة الحياة في العمل:

تعددت اراء العلماء والباحثين في تحديد ابعاد جودة الحياة العمل وذلك حسب الاهداف وطبيعة البيئة وسنعرض اراء بعض الباحثين حول جودة الحياة العمل:

جدول رقم (1) يبين ابعاد ومؤشرات جودة الحياة في العمل

المكونات والابعاد	الباحثة والسنة
1. التعويض الكافي والعادل 2. شروط عمل امنة وصحية 3. فرص استخدام وتطوير القدرات البشرية 4. النمو والامن المستمر 5. التكامل الاجتماعي في منظمة العمل 6. الدستورية في منظمة العمل	WALTON1975
1. الاستقلالية 2. الاعتراف و التقدير 3. التقدم والنمو	STEIN 1983

4. المكافاة الخارجية	
1. الاحترام من المشرف والثقة في قدرات الموظفين 2. تغيير العمل 3. التحدي في العمل 4. فرص التنمية المستقبلية او الترقية الناشئة عن العمل 5. احترام الدات 6. المساهمة في المجتمع من خلال العمل	LEVEN TAYLOR AND DAVIS 1984
1. بيئة العمل 2. اجور عادلة 3. المساواة في فرص العمل والترقية	MIRVIS 1984
1. الرضا الوظيفي 2. المشاركة في العمل 3. غموض الدور في العمل 4. صراع الدور في العمل 5. عبء العمل 6. الالتزام الوظيفي	JAMAL1991
1. جودة الحياة: الاجور والمكافاة الارتياح النفسي السلامة المهنية 2- الجودة الاجتماعية العلاقة مع المسؤول العلاقة مع الزملاء 3- جودة النمو والتقدم: الادارة بالمشاركة الترقية تنمية الدات خصائص العمل	CAI HUI_RE 1994
1 الامن الوظيفي 2 انظمة المكافاة 3 التدريب 4فرص التقدم 5 المشاركة في اتخاذ القرارات	LAU RSM AND BRUCEEM

- 1998 حاجات اجمالية:الابداع في
العمل الابداع الشخصي (فواتيح
2016,ص349)

المصدر: نقلا من استادة نميش زوبيدة

وفي نفس السياق اقترح سرجي واخرون(SIRGAY2001) في دراستهم التي اجريت في
الولايات المتحدة الامريكية باتحديد ابعاد رئيسية لجودة الحياة العمل

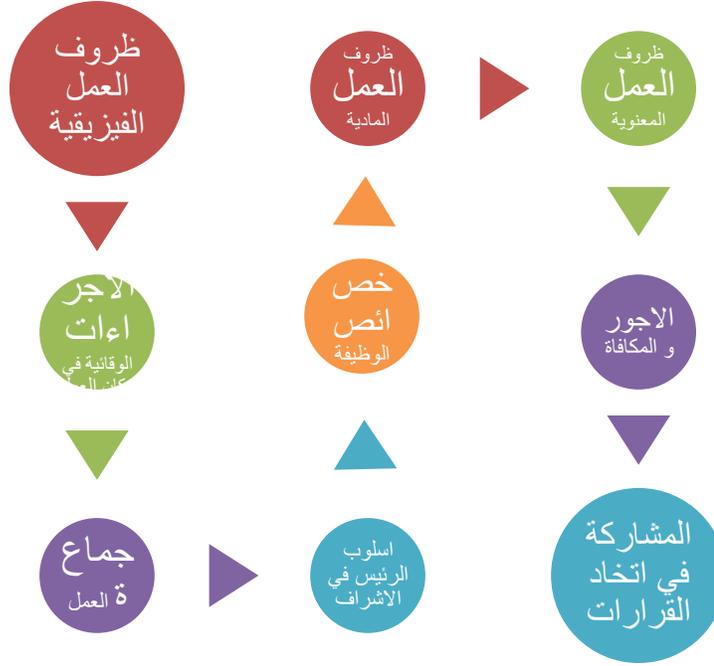
-حاجات الصحة و الامن: الحماية من سوء الحالة الصحية و الاصابة في العمل وخارج
العمل وتعزيز الصحة الجيدة

-حاجات اقتصادية و عائلية: الاجور الامن الوطني حاجات عائلية اخرى

-حاجات اجتماعية : الجامعية في العمل وقت الفراغ من العمل

-حاجات تقدير الذات : تحقيق امكانية الفرد داخل المنظمة و باقدر كبير من الكفاءة

-حاجات معرفية:التعلم لتعزيز المهارات الوظيفية و المهني



الشكل رقم (1) يوضح ابعاد جودة الحياة في العمل :

المصدر : من اعداد الطالبة

6-برامج جودة الحياة في العمل

-توجد لدى المؤسسات مجموعة من البرامج لتحسين جودة حياة العمل حيث تنقسم هذه البرامج الى نوعين اساسيين

اولا- البرامج التقليدية:

البرامج التقليدية وهي مجموعة من البرامج التي اعتادت المؤسسات على استخدامها حيث يعود استخدام هذه البرامج منذ ستينات القرن الماضي والتي تاثرت بالارث الفكري لمدارس الادارية ممثلة بمبادئها المعروفة كما نقصد بالتقليدية هي معرفة كل واغلب المنظمات بهذه البرامج

-وتشمل هذه البرامج مايلي:

-برامج تحسين بيئة و ظروف العمل حيث تقوم بالاهتمام بالظروف الطبيعية لمكان العمل وتنظمن هذه البرامج على:

ا - تهيئة حالات التعب و الارهاق التي تعكسها مراجعة منحنيات الانتاج للعاملين

ب-حيث تتم عن طريق اعادة النظر بساعات العمل و تطبيق نظام فترات الراحة والتركيز على المعاملات الانسانية للعاملين

-الصيانة البشرية : تتضمن برامج الصيانة البشرية مجموعة من الاجراءات التي تستهدف عدم تاكد مهارات و خيرات العاملين بالاضافة الى تطوير مهاراتهم و قدراتهم و معارفهم لاغراض الابداع و الابتكار اضافة الى اعادة النظر بسياسيات الاجور و الحوافز

-الرفاهية الاجتماعية; يشير هذا المفهوم الى حالة السعادة و الرضا الوظيفي و الاحتفاض بالموارد البشرية و تطويرها حيث عرفت منظمة العمل المادية رفاهية العمل بانها تسهيلات خدمتية و المرافق المقدمة كالمطاعم والاستحمام وترتيبات السفر من و الى العمل ومكان للمبيت للموظفين الذين يبتعد اماكن سكنهم عن مكان العمل

- الرعاية الصحية تلعب الرعاية الصحية دورا هاما في تحسين نوعية حياة العاملين لا بل ان تشريعات القانونية في الكثير من الدول تفرض على المنظمات ان تنقيد بالالتزامات صحية يتم من خلاله تقديم خدمات طبية تستهدف الاهتمام بالنواحي الصحية و المعنوية والثقة للعاملين

-برامج الامن و السلامة المهنية : ان التركيز على برامج الامن و السلامة المهنية يمكن ان تستخدم لتحديد الفرد العامل من خطر الاستخدام الخالي لمعدات الانتاجية كما تستخدم لاغراض التوعية و ضرورة الحفاض على مستوى معين من كفاءة استخدام الانتاج

-برامج العلاقات الانسانية: تظهر المهنة برامج العلاقات الانسانية لتحسين جودة حياة العمل كون تلك البرامج تستهدف حالة التعاون بين المنظمة و بها اعضاء المنظمة و بها يختلف شعور الانتماء لديهم و يحفزهم باتجاه اعتبار اهدافهم الشخصية و اهداف المنظمة في اهداف واحدة

-ثانيا البرامج الحديثة: ويقصد البرامج و النشاطات التي تمارسها المنظمات بما يناسب طبيعة التغيرات في اعمالها و خصائص الافراد العاملين فيها و خصائص البيئة التي تعمل في اطارها و قد جاءت هذه البرامج نتيجة للتغيرات و التطورات في بسطة الاعمال مما الزم المنظمات ان تعيد النظر ببرامج تحسين جودة حياة العمل التقليدية لتجعلها في اطار استراتيجي و لتحقيق ذلك اتجهت المنظمات نحو استخدام البرامج التالية:

-إعادة التصميم الوظيفي : هو الهيكلية المخططة الواعية لجهود الافراد و فرق العمل حيث يساعد التصميم الوظيفي على تحديد المهام الواجب تنفيذها و كيفية تنفيذ و عددا المهام المنفذة فهذا التصميم الوظيفي هو تطوير مهام العمل لتلبية متطلبات المنظمة و التكنولوجيا و في نفس الوقت ايضا تحقيق احتياجات و طلبات الافراد حيث تحرص المنظمة اثناء التصميم الوظيفي على تبسيط المهام الوظيفة للفرد اضافة الى توسع و اثراء مهام العمل و زيادة مجال العمل للعاملين و اتباع سياية الدورات الوظيفي بين العاملين

-ترتيبات العمل البديلة : ان ادارة الموارد البشرية مع الادارات الاخرى في المنظمة تسعى للمساهمة من اجل احداث المرونة في العمل و ذلك بهدف اتاحة فرص اختيار متعددة امام الموظفين لاداء مهامهم في الاوقات التي تناسب ظروفهم الخاصة او العائلية و من بين هذه الترتيبات ما يلي :

-جداول العمل المرنة : احيانا يصعب العمل طوال فترة الدوام و في نفس الوقت تلبية التزامات العائلية و الشخصية لذلك بدأت الكثير من المنظمات لاستجابة احتياجات موظفيها عن طريق توفير جدول عمل مرنة لهم مما يعود على المنظمة ايجابيا من خلال تقليل الاضطراب في العمل و زيادة انتاجية الموظفين و ولائهم و رضاهم الوظيفي الذي بادوره يقلل من معدل تركهم للعمل

-العمل عن بعد: ان هذا النظام يسمح للعاملين بالعمل من منازلهم او من اي مكان اخر غير مكان العمل الفعلي و ذلك من استخدام الموظف للحاسوب و شبكة الانترنت او اي نظام اتصالات اخرى

-الادارة بالمشاركة: يعتبر مفهوم مشاركة العاملين على الطرق و الوسائل التي تستخدمها المنظمات لدمج العاملين في المنظمة و زيادة الصلاحيات و مما يؤدي الى الرضا الوظيفي و بناء علاقات فعالة (جاد, 2009ص36)

7- عوائق تطبيق جودة حياة العمل :

على رغم من الاثر الايجابي لتطبيق برامج جودة الحياة العمل الا ان العديد من الاطراف قي بعض المؤسسات لازالو يرفضون الاجراءات التي من شأنها تطوير جودة حياة العمل

-موقف الادارة : يتطلب تطبيق برامج جودة الحياة العمل اضافة ان تكون لدى الاداريين الرغبة في مناقشة و مشاركة الصلاحيات في اتخاذ القرار مع الموظفين و منحهم فرصة

التعبير عن رأيهم والمشاركة في جميع أنشطة المنظمة الا ان ذلك صعب التنفيذ لان كثير من المدراء لا يساندون العمال

-موقف الاتحادات والنقابات: قد يتولد عن الاتحادات والنقابات العمالية الشعور بان برامج جودة حياة العمل تسعى الى تحسين الانتاجية دون دفع اي عوائد كافية للعاملين

-التكلفة المالية: ترى الادارة بان التكلفة الراسمالية و المصاريف المالية لبرامج جودة الحياة العمل ضخمة تفوق قدرة المنظمات علاوة على انه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاحة تطبيق هذه البرامج صاحب العمل الذي يعاني من مصادر التمويل الى التفكير قبل توفير صروف العمل الجيدة و منح اجور جيدة و تنفيذ برامج جودة حياة العمل و للرد على هذه مما يدعو المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية ضمن ميزانية محددة مسبقا للوصول للنتائج

(السالم,2009ص112)



الشكل رقم(2) يوضح عوائق تطبيق جودة الحياة العمل:

المصدر: من اعداد الطالبة

خلاصة الفصل:

ان ادراك جودة حياة العمل تشكل مسؤولية اخلاقية و اجتماعية يحتملها الفرد من خلال الكفاءة الذاتية حيث يشعر الفرد بالتحكم في المواقف المختلفة في مواجهة المشاكل و الاحداث المتوقعة و غير المتوقعة فجودة حياة العمل تمكن العاملين من تفجير طاقتهم و قدراتهم في خلق الابداع و الابتكار و ينعكس ذلك بنتائج ملموسة على المنظمة في زيادة الانتاج طما و نوعا و المحافظة على ديمومة صمعتها من خلال المؤسسات المنافسة في السوق

الفصل الثالث :

الولاء

التنظيمي

1. تمهيد
2. مفهوم الولاء التنظيمي
3. اهمية الولاء التنظيمي
4. مراحل الولاء التنظيمي
5. انواع الولاء الولاء التنظيمي
6. ابعاد الولاء التنظيمي
7. خصائص الولاء التنظيمي

الخلاصة

تمهيد

يعد الولاء التنظيمي من احد اهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات الحديثة من خلال ما يجلبه للمنظمة من استقرار و استمرار مما ينعكس على سيرورة عمل المنظمة والرفع من انتاجها وبالتالي لجاءت المؤسسة الى اعطائه اولوية كبرى من خلال غرسه في نفسية العامل باعتبار ان الولاء قيمة نفسية يشعر بها العامل باحيث تعمل على التأثير على سلوكه و تدفعه الى تقديم افضل ما لديه بكفاءة و اخلاص و اصبحت التربصات و الفترات التربصية التي تبرمجها المنظمات لا تخلو من شرح هذا المفهوم و توضيح دوره في المنظمة

1- مفهوم الولاء التنظيمي: (organizational commitment)

الولاء التنظيمي : كانه هو متغير سلوكي هو مصطلح غير محسوس و لا يمثل واقعا بل يستدل عليه من خلال الظواهر و الاثار المرتبطة به سلوكيا و لا يمكن الحصول عليه جاهزا او يتم فرضه بالاكره بل انما هو حصيلة لتفاعلات الكثير من العوامل السلوكية(احمد ماهر, 2007ص12) ويمكن اعطاء تعريفات للمصطلح الولاء التنظيمي كما يلي:

-كما يعرف "بوشنان" انه اقتران فعال بين الفرد و المنظمة باحث يبدي الموظفون للمنظمة رغبتهم في خدمة المنظمة بشكل كبير رغم حصولهم على مردود اقل (جمال الدين, 2009,ص22)

-كما يعرف "بوثر" الولاء التنظيمي على انه " هو قوة تطابق الفرد مع المنظمة و ارتباطه بها و ان الفرد الذي يظهر مستوى عالي من الولاء التنظيمي يكون لديه اعتقاد قوي لقبول اهدافه وقيم المنظمة واستعداده لبدل اقوى جهد ممكن لخدمة منظمته (حسين ابراهيم, 2002,ص22)

-ويري "روبنز" ان الولاء التنظيمي هو الحالة التي يكون فيها الموظف معروفا من خلال منظمة معينة و اهدافها و يرغب في الاستمرار في المنظمة (ارشيد 2002ص87)

-كما عرفه "بوشنان" بانه انجذاب الافراد و تعلقهم باهداف التنظيم وقيمه بغض النظر عما يقدمه لهم من قيم مادية (زيد 2006 , ص207)

2-اهمية الولاء التنظيمي : تمكن اهمية الولاء التنظيمي فيما يلي

-ان المنظمات في وقتنا الحاضر تعتمد في تحقيق اهدافها على الافراد مما دعت الى بدل جهد و الوقت و انفاق المال لاختيار افضل كفاءة و تقوم باتوفير فرص التدريب و الحوافز المادية و المعنوية التي تساهم في سد احتياجاتهم المختلفة
يعتبر الولاء التنظيمي من الموضوعات الحديثة التي مازالت في حاجة ماسة الى هذه النوعية من الدراسات الميدانية خصوصا انه لا يساعدنا في التنبؤ بسلوكيات الموظفين فاحسب بل تؤكد الدراسات انه كلما ازداد الولاء التنظيمي عند الموظفين انخفض معدل دوران العمل و انخفضت نسبة الغيابات و تناقصت مشكلات التأخر عن الدوام و تحسين الاداء الوظيفي وان الموظفين ذو الولاء المرتفع يشعرون بدرجة عالية من الرضا والسعادة خارج العمل وبامستوى عالي من الارتباط العائلي

ان ولاء الافراد لمنظماتهم يعتبر عامل اساسي وهام في الضمان و نجاح المنظمات واستمرارها و زيادة انتاجها ومن خلال هذه الاهمية لقد بينت العديد من الدراسات و الابحاث ان هناك فوائد للولاء التنظيمي لدى العاملين منها:

-يعتبر الالولاء احد المقومات الرئيسية و المؤثرة في خلق الابداع لدى العاملين في المنظمة
-يساهم الولاء التنظيمي في تحقيق الاداء المتميز للعمل
-يولد الرغبة و الميل للبقاء في المنظمة
-شان انخفاض الولاء لدى العاملين يحمل المنظمة مزيد من التكاليف و يجعلها تواجه المزيد من السلوكيات السلبية

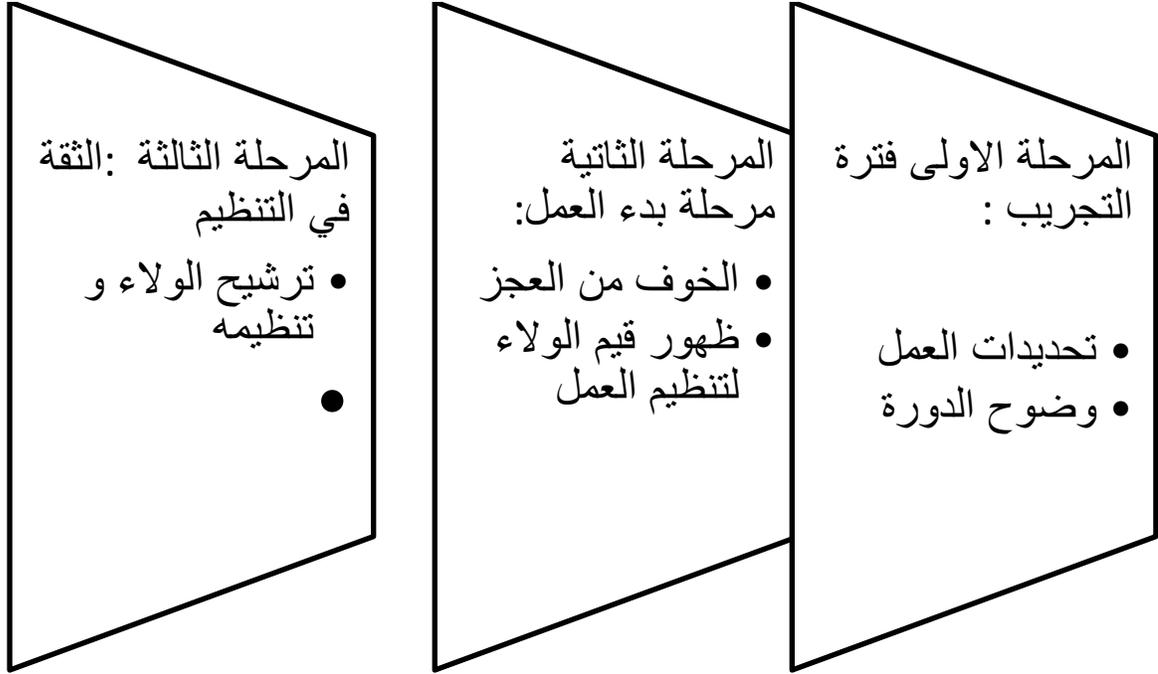
-الولاء التنظيمي مرتبط بسلوك الفرد و نشاطه كالتحول الوظيفي و الغيابات و الفعالية في العمل كما انه ذو علاقة و ثقة بالرضا الوظيفي للافراد و التوتر الوظيفي و الاستقلالية و تحمل المسؤولية في العمل (عمر, 2005ص140)

3-مراحل تطور الولاء التنظيمي

1-مرحلة التجربة :اي قبل الدخول في العمل حيث تعتمد على مايتوفر لدى العامل من خبرات العمل السابقة و يهدف من توجهه نحو العمل على تحقيق الامن و الحصول على القبول من التنظيم و بدل الجهد للتعلم و التعايش مع بيئة العمل الجديدة

-مرحلة العمل و البدء به: تتضمن خبرات الاشهر الاولى و تتراوح من عامين لاربعة و تظهر خلالها خصائص مميزة لها تتمثل في الاهمية الشخصية و الخوف من العجز و ظهور قيم الولاء التنظيمي

-مرحلة الثقة في التنظيم : و تمثل منن تاريخ بدء العمل حيث تزداد الاتجاهات التي تعبر عن زيادة درجات الولاء من خلال استثمارات الفرد في التنظيم و تقييم عملية التوازن بين الجهود و الاغراءات المعطاة للفرد (علي, 2012ص35)



يوضح الشكل رقم (3) مراحل الولاء التنظيمي:

المصدر : من اعداد الطالبة

4-انواع الولاء التنظيمي :

هناك عدة انواع من الولاءات لدى الافراد يمكن طرحها فيما يلي :
 -الولاء الشخصي : وهو ولاءك لنفسك و لفكرك وفلسفتك في الحياة و لثقافتك التي تنتمي اليها
 ويدخل تحت الولاء الشخصي على سبيل المثال : الولاء الرياضي "لاحد الاندية الرياضية"

-الولاء الديني : وهو ولاءك للدين الذي تعتقه و تؤمن به ويزداد ولاءك الديني كلما التزمت
 وطبقت قواعد ومبادئ هذا الدين بالشكل الصحيح

-الولاء الوطني : وهو ولاءك للوطن الذي تنتمي اليه فكل واحد منا موطن في بلد ما وله
 جنسية هذا البلد ويزداد ولاءك الوطني كلما كانت مخلص مواطنا صالحا تخدم هذا الوطن و
 تضحي من اجله هادا تطلب الامر ذلك

-الولاء للعملاء : وهو الولاء الجمهوري للمنظمة والعملاء هم الدين تقدم لهم السلع او الخدمات
 -الولاء المؤسسي او التنظيمي : وهو ولاء العامل للمنظمة او المؤسسة التي يعمل بها وهو
 موضوع الدراسة الحالية التي نحن باصدد دراستها(كامل,2010ص120)

وبنا مما سبق قمنا باعددا مخطط رقم (1) يوضح انواع الولاءات



شكل رقم (3) يوضح انواع الولاء التنظيمي

المصدر : من اعداد الطالبة

5- ابعاد الولاء التنظيمي

تعددت ابعاد الولاء التنظيمي اد يشير (خليفةات 2009,ص294) الى ان الولاء التنظيمي يتكون من ثلاث ابعاد اساسية وهي

جدول رقم (2) يوضح ابعاد الولاء التنظيمي

مفهومها	ابعاد الولاء التنظيمي
	<p>الولاء التنظيمي العاطفي : ويتكون هذا البعد لدى الفرد بمدى معرفته للخصائص المميزة لعمله ودرجة استقلالية و اهمية و تنوع المهارات المطلوبة و قرب المشرفين و توجيههم كما يتاثر بدرجة احساس الفرد بان البيئة التنظيمية التي يعمل فيها تسمح له بالمشاركة الفعالة في مجريات اتخاذ القرار سواء فيما يتعلق منها بالعمل او ما يخصه هو و كل هذا يجعله يفتخر بانتمائه للمنظمة و عرض نشاطاته بشكل ايجابي عند حديثه</p>

للاخرين و تبني مشاكلها كما لو كانت مشاكله الخاصة و الشعور باوجود جو اخوي يربطه بعمله (خلفيات2009. ص294)

الولاء المستمر : ان ولاء الفرد في هذه الحالة تقاس بالقيمة الاستثمارية والتي من الممكن ان يحققها الفرد لو استمر في المنظمة مقابل ما سيفقده لو التحق بجهات اخرى حيث ات تقييم الفرد لاهمية البقاء في المنظمة يتاثر بمجموعة من العوامل ومنها القدم في السن وطول مدة الخدمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستثمار في عمله حيث ان الفرد استثمر جزء لا باس به من حياته في المنظمة واي تفريط او تساهل من قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة اذا كانت اوجه الاستثمار هذه قابلة للنقل الى عمل اخر و ربما ان الفرد يعطي قيمة للعلاقات الشخصية مع زملاء العمل والتي بينت عبر السنين و نظام التقاعد قد يختلف من منظمة لاخرى و المهارات النادرة قد ترتبط بمنظمة دون اخرى فالافراد الذين تقدمت بهم السن قد يفضلون البقاء في المنظمة نظرا لتساؤل فرص العمل بالنسبة لهم في اماكن اخرى (خلفيات 2009,ص294)

الولاء المعياري : ويعني احساس الفرد بالبقاء في المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة لمنتسبيها والسماح لهم بالمشاركة و التفاؤل الايجابي ليس فقط في تحديد الاجراءات وكيفية تنفيذ العمل بل المساهمة في وضع الاهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة مما يجعل الفرد يمتنع عن ترك المنظمة لكونه ملتزما اخلاقيا في تمكين المنظمة في تحقيق هذه الاهداف وتنفيذ السياسات التي تشارك في وضعها و كذلك لاءلتزامه باخلاق المهنية التي تحتم عليه البقاء في (عادل,2006ص39)

6-خصائص الولاء التنظيمي

يتميز الولاء في المؤسسات بمجموعة من الخصائص التي تدل على وجوده ويمكن الاشارة اليها كما يلي:

- شعور الفرد بالاتساق بين هدفه و هدف الجماعة وبين اهداف الانتاج والنظام السائد في المنظمة

- استعداد الفرد للتنازل عن عجزه من طموحاته ورغباته التي قد تؤثر على العمل وعلى الاهداف

المشتركة للمجموعة او المنظمة على حد سواء

-الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من الظواهر التنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات افراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم

-الولاء التنظيمي متعدد الابعاد وليس بعدا واحد ورغم اتفاق اغلبية الباحثين في هذا المجال على تعدد ابعاد الولاء الا انهم يختلفون في تحديد هذه الابعاد ولكن هذه الابعاد تؤثر في بعضها الاخر

وان هناك اسباب لذلك التعدد تتمثل فيما يلي :

-ان المنظمة مكونة من عدة فئات وكل فئة من هذه الفئات لها اهدافها الخاصة بها وليس من الضروري

اشترك هذه الفئات فيهدف واحد

-يوجد داخل كل منظمة في العادة التكتلات اي مجموعة من الافراد يكونون كتلة واحدة لها اهتمام واحد

وكل كتلة من هذه التكتلات يحاول الحصول على منافع له دون الاخرون وبناء على تعدد الفئات

والتكتلات داخل المنظمة فاعن لكل تكتل وفئة اهداف وقيم يحاول تحقيقها هذه الاهداف والقيم تختلف من

فئة الى اخرى ومن تكتل الى تكتل وبالتالي ولاء الافراد التكتلات لهذه الاهداف والقيم تختلف

(محمد,2007ص140)

خلاصة الفصل :

يعد موضوع الولاء التنظيمي موضوعا يتسم بالاصالة ومفتاحا اساسيا ومهما في تحديد مدى ولاء العمال لمؤسساتهم , وقد حظي هذا الموضوع باهتمام كبير من علماء الادارة والدليل على ذلك تعدد التعاريف و المداخل النظرية , كما هو مبين في الفصل الثالث .

و المؤسسة اليوم التي تسعى لاكتساب ولاء عمالها ,سوف يعود عليها كل هذا بالايجاب من حيث مستوى اداء عمالها ومن حيث زيادة في الانتاج وتنمية سلوكيات المواطنة التنظيمية

الفصل الرابع :

الاجراءات المنهجية

تمهيد :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مدخلا للجانب الميداني او التطبيقي فهي تدعمنا باهم النتائج التي تمكن الباحث من مواصلة بحثه وصولا للدراسة الاساسية بطريقة صحيحة وفعالة

تناولت الباحثة فيما يلي تعريف المؤسسة اهداف الدراسة الاستطلاعية مدة ومكان اجراءها ادوات الدراسة ومن ثم التعرض للخصائص السيكمترية لادوات القياس من "صدق الاتساق الداخلي" والثبات عن طريق الفا كرومباخ

تعريف المؤسسة :

هي مؤسسة وطنية ذات اسهم دورها الاساسي تقديم الخدمات مقابل الحصول على ارباح ثم افتتحتها سنة 1982 على اثر المرسوم التنفيذي رقم 82-289 وهي تجمع كل من الديوان الوطني للموانئ والشركة الوطنية للشحن والتفريغ والشركة الجزائرية للحبوب والمخازن

التسمية : مؤسسة ميناء وهران

النظام القانوني : شركة ذات اسهم

العنوان : 1 شارع 20 اوت وهران

الفاكس : 041332489



اولا : الدراسة الاستطلاعية

2-اهداف الدراسة الاستطلاعية :

جمع اكبر عدد من المعلومات

-التعرف على مجتمع الدراسة

- ضبط عينة الدراسة.

-التأكد من الخصائص السيكومترية لادوات الدراسة (الصدق والثبات)

3-مكان ومدة اجراء الدراسة الاستطلاعية :

تمت الدراسة الاستطلاعية بامؤسسة ميناء وهران الواقعة شمال مدينة وهران بالمصالح التالية :

مصلحة الموارد البشرية

مصلحة الصيانة

مصلحة القيادة وهذا ابتداء من 24مارس الى غاية 24 افريل 2024

4-ادوات الدراسة الاستطلاعية :

ثم اعتماد الاستبيانين من الدراسات السابقة الاستبيان الاول : الخاص بامتغير جودة الحياة في العمل , والثاني باعنوان الولاء التنظيمي

اولا :استبيان جودة الحياة في العمل:

-البعد الاول : بعد ظروف العمل توفر الراحة المعنوية الحرية في العمل احترام الاخرين

البعد الثاني :خصائص الوظيفة اهمية وحجم الوظيفة مدى شعور العامل بالمسؤولية

البعد الثالث : الاجور والمكافاة يحتوي هذا البعد على فقرات تمثلت في التعبير عن الرضا بما يحصل عليه عمال ميناءوهران

البعد الرابع: جماعة العمل يمثل هذا العد مدى الانتماء لجماعة العمل من خلال تبادل المشاعر بحرية والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تهمهم ومدى تكامل خبرات واهداف العمل

البعد الخامس : اسلوب الرئيس في الاشراف من خلال مدى تشجيع وتحفيز مرؤسيه لبدل اقصى جهد من اجل القيام بالعمل ومدى امتلاكه للقدرة على التخطيط المسبق للعمل بطريقة تعامله مع المرؤسين من خلال مدى معاملتهم بعدالة وانصاف

البعد السابع : المشاركة في اتخاذ القرارات من خلال التاثير عليها وعن المشاركة في حل مشكلات العمل والحرية التي يتمتع بها العامل لاداء مهامه

المصدر نقلا عن الاستادة (نميش زوييدة 2021)

-ابعاد وفقرات جودة الحياة في العمل:

الجدول رقم (3) يبين ابعاد وفقرات متغير جودة الحياة في العمل :

الارقام	الابعاد
6-5-4-3-2-1	ظروف العمل المعنوية
12-11-10-9-8-7	خصائص الوظيفة
18-17-16-15-14-13	الاجور والمكافاة
24-23-22-21-20-19	جماعة العمل
30-29-28-27-26-25	اسلوب الرئيس في الاشراف
33-32-31	المشاركة في اتخاذ القرارات

ي

و

يبوضح الجدول رقم (3) عدد فقرات استبيان جودة الحياة في العمل التي بلغ عددها (33) فقرة وكلها فقرات ايجابية

استبيان الولاء التنظيمي : يتكون من 21 فقرة كل مستوى له 7 فقرات موزعة كالآتي

البعد الاول : العاطفي يحتوى على 7 فقرات (من 1 الى 7) وتظهر اهميته في ادراك الفرد لخصائص المميزة في العمل مثل اهمية الفرد , استقلالية الفرد

البعد الثاني : الولاء المستمر 7 فقرات (من 8 الى 14) تظهر اهميته من خلال الانتماء الفرد للمنظمة ورغبته في البقاء

البعد الثالث :الولاء المعياري 7 فقرات (من 15 الى 21) يمثل هذا البعد شعور الفرد بالالتزام نحو الاستمرار بالعمل في المنظمة المصدر: نقلا عن (معراجي اسماء 2017)

ابعاد وفقرات الولاء التنظيمي :

الجدول رقم (4) يوضح ارقام فقرات وابعاد الولاء التنظيمي

الابعاد	ارقام الفقرات
الولاء العاطفي	7-6-5-4-3-2-1
الولاء المستمر	14-13-12-11-10-9-8
الولاء المعياري	21-20-19-18-17-16-15

يتضح من خلال الجدول اعلاه رقم (4) فقد بلغ عدد فقرات اسبيان الولاء التنظيمي 21 فقرة منها ما هو سلبي وما هو ايجابي

ثم استخدام سلم ليكرت المندرج دي الخمسة نقاط لقياس فقرات الاستبيان كما هو موضح

بالجدول رقم (5) الاتي:

الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة :

لقد قامت الباحثة باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية (spss) لتفسير نتائج الاستبيان من خلال الاساليب الاحصائية التالية :

معامل الارتباط برسون بين الفقرات ودرجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس

اختبار كولموجرف – سيمرنوف لتأكد من اختبار التوزيع الطبيعي

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل ابعاد المتغيرين

معامل الارتباط برسون لمعرفة العلاقة بين المتغيرين

الجدول رقم (5) يبين سلم ليكرت ذو الخمسة نقاط بالنسبة لل فقرات الموجبة

موافق باشدة	موافق	محايد	موافق	غير موافق تماما
5	4	3	2	1

الجدول رقم (6) يبين سلم ليكرت المندرج دوالحمس النقاط بالنسبة لل فقرات السالبة

موافق باشدة	موافق	محايد	موافق	غير موافق تماما
1	2	3	4	5

عينة الدراسة الاستطلاعية :

بلغ عدد افراد عينة الدراسة الاستطلاعية 30 ا عامل

صدق الاتساق الداخلي

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة في العمل ارتباط الفقرات بالبعد

الجدول رقم (7) يبين ارتباط الفقرات بابعاد ظروف العمل

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع اطرفه	**0.689	0.00
2	اتمتع بحرية العمل في وظيفتي	**0.471	0.00
3	توجد صدقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل	**0.553	0.01
4	اشعر باحترام الاخرين لي في مؤسستي	**0.813	0.001
5	اشعر بالرضا عن الانجاز الذي احققه في عملي	**0.536	0.00
6	اشعر باجودة التعامل مع زملائي في المؤسسة	**0.730	0.001

يبين الجدول رقم (7) معاملات الارتباط (برسون) ومستوى الدلالة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد حيث توصلت بان كل الفقرات دالة عند 0.01 وبدالك تعتبر فقرات بعد ظروف العمل صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (8) يبين ارتباط الفقرات بابعاد خصائص الوظيفة

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
7	تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالاهمية	**0.684	0.000
8	اشعر بالمسؤولية عن كل ما اقوم به	**0.582	0.001
9	امتلك المهارات اللازمة لاداء وظيفتي	**0.730	0.000
10	لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي	**0.582	0.001
11	حجم العمل في وظيفتي مناسب	**0.779	0.000
12	تتميز مهام عملي بالتحدي والمتعة	**0.531	0.001

يوضح الجدول رقم (8) معاملات الارتباط(برسون) ومستوى الدلالة بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للبعد حيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند 0.01 وبدالك تعتبر فقرات بعد خصائص الوظيفة صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (9) يبين ارتباط الفقرات بابعاد الاجور و المكافاة

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
13	انا سعيد تماما بما احصل عليه من دخل من عملي	**0.776	0.000
14	يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل	**0.797	0.000
15	افهم بشكل تام نظام الاجور و المكافاة في مؤسستي	**0.701	0.000
16	اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي	**0.898	0.000
17	اجري عادل بالنظر الى مهارتي و مجهودي	**0.889	0.000
18	ادائي الفردي يحدد مقدار اجري ومكافاتي	**0.803	0.001

يوضح الجدول رقم (9) معاملات الارتباط (برسون) ومستوى الدلالة بين كل فقرة والدرجة الكلية لابعاد الاجور و المكافاة حيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند 0.01 وبدالك تعتبر فقرات بعد الاجور و المكافاة صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (10) يبين ارتباط الفقرات بابعاد جماعة العمل

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
19	اشعر بانني جزء هام من جماعة عملي	**0.647	0.000
20	يعبر افراد فريق عملي عن رايبهم باحرية	**0.834	0.000
21	لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن العمل	**0.695	0.000
22	يتبادل اعضاء فريق العمل مشاعرهم باحرية	**0.818	0.000
23	يشترك اعضاء الفريق في القرارات التي تهمهم	**0.856	0.000
24	لدى اعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة	**0.501	0.001

الجدول رقم (10) يوضح معاملات الارتباط (برسون) ومستوى الدلالة بين كل فقرة والدرجة الكلية لبعدها جماعة العمل حيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند مستوى 0.01 وبدالك فان كل فقرات بعد جماعة العمل صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (11) يبين ارتباط الفقرات بابعاد اسلوب الرئيس في الاشراف

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
25	يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات	**0.701	0.000
26	يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل	**0.790	0.000
27	يعطي رئيسي معلومات كاملة لمؤوسيه	**0.834	0.000
28	يعاملنا رئيسنا بعدالة و انصاف	**0.756	0.00
29	يوضح لنا رئيسنا اهداف العمل باشكل محفز	**0.904	0.000
30	يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مؤوسيه لبدل اقصى جهد ممكن	**0.695	0.000

الجدول رقم (11) يوضح معاملات الارتباط (برسون) ومستوى الدلالة بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعدها حيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند مستوى 0.01/ 0.05 وبدالك فان فقرات بعد اسلوب الرئيس في الاشراف صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (12) يبين ارتباط الفقرات بابعاد المشاركة في القرارات

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
------------	---------	----------------	---------------

0.00	**0.909	لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي	31
0.00	**0.640	استطيع ان اشارك برأي في حل مشكلات عملي	32
0.00	**0.786	احصل على معلومات كاملة عن اهداف عملي	33

الجدول رقم (12) يوضح معاملات الارتباط (برسون) ومستوى الدلالة بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد حيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند مستوى 0.05 وبذلك فان فقرات بعد المشاركة في القرارات صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (13) يبين قيم معامل الارتباط بين الابعاد والدرجة الكلية لاستبيان جودة الحياة في العمل .

الابعاد	معامل الارتباط
ظروف العمل	**0.523
خصائص الوظيفة	**0.536
الاجور والمكافاة	**0.521
جماعة العمل	**0.510
اسلوب الرئيس الاشراف	**0.746
المشاركة في القرارات	**0.356

يوضح الجدول رقم (13) درجة كل ابعاد رئيسي والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة في العمل ككل ويتبين من خلال النتائج اعلاه ان كل معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة "0.01" هذا ما يؤكد لنا ان كل الابعاد تتسق في قياس ما يقيسه مقياس جودة الحياة في العمل

صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الولاء التنظيمي :

الجدول رقم (14) يبين قيم معامل الارتباط (برسون) ومستوى الدلالة بين درجة كل فقرة لبعده الولاء العاطفي

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	اشعر بالخوف من ترك العمل لصعوبة الحصول على علاقات مشابهة لبيئة عملي الحالي في مؤسسة اخرى	**0.729	0.000
2	اشعر باعدم الاطمئنان لو تركت عملي الحالي لعدم توفر وظيفة مناسبة	**0.641	0.000
3	النظرة الاجتماعية لوظيفتي الحالية عالية ومن الصعب وجودها في مؤسسة اخرى	**0.621	0.000

4	لو تركت عملي الحالي ساضحي بمزايا قد لا اجدها في عمل اخر	**0.635	0.000
5	سابقى في المؤسسة التي اعمل فيها حتى لو توفرت لي وظيفة في مكان اخر براتب و مميزات افضب	**0.527	0.003
6	لدي خيارات محدودة في العمل خارج المؤسسة	**0.635	0.000
7	اعتقد بانني اخدم مستقبلي الوظيفي بالبقاء في المؤسسة	**0.630	0.000

الجدول رقم (14) يوضح معامل الارتباط برسون ومستوى الدلالة بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد باحيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ولذلك فان كل فقرات بعد الولاء العاطفي صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (15) يبين معامل الارتباط ومستوى الدلالة بين درجة كل فقرة لبعد الولاء

المستمر

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
8	لدي رغبة لانهاء باقي ايام خدمتي المهنية بالمؤسسة التي اعمل بها الان	**0.732	0.000
9	اعتبر التحديات و المخاطر التي تواجه المؤسسة جزء من التحديات التي تواجهني شخصيا	**0.702	0.000
10	اشعر بالفخر عندما اتحدث عن مؤسستي امام الاخرين	**0.720	0.000
11	انا سعيد جدا لانني اخترت العمل في المؤسسة التي اعمل بها الان	**0.558	0.001
12	سادافع عن المؤسسة التي اعمل بها عند دكرها بسوء حتى بعد تركي للعمل بها	**0.748	0.000
13	لدي استعداد لتقديم مجهود اكبر من المطلوب لتحقيق اهدا المؤسسة	**0.651	0.000
14	المؤسسة التي اعمل بها افضل جهة يمكن العمل بها	**0.643	0.000

الجدول رقم (15) يوضح معامل الارتباط برسون ومستولا دلالة بين كل فقرة ودرجة الكلية للبعد باحيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.001 لذلك فان فقرات بعد الولاء المستمر صادقة لما وضعت لقياسه

الجدول رقم (16) يبين معامل الارتباط ومستوى الدلالة بين درجة كل فقرة لبعد الولاء

المعياري

رقم الفقرة	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
15	اشعر باضرورة الولاء للمؤسسة لقاء ما قدمته لي من خدمة	**0.369	0.45
16	ارى ان الانتقال من مؤسسة الى مؤسسة اخرى عمل غير اخلاقي	**0.742	0.000
17	اشعر ادبيا بضرورة الاستمرار في المؤسسة حتى مع وجود عروض اخرى	**0.707	0.000

0.000	**0.779	لدي حرص كبير على الاستمرار في العمل بالمؤسسة التي اعلم لديها	18
0.000	**0.712	ارى انه من الافضل ان يقضي الانسان حياته الوظيفية في مؤسسة واحدة	19
0.000	**0.729	ساشعر بتنايب الضمير لو تركت عملي الحالي	20
0.002	**0.547	ارى ان قيمة تتفق مع قيم المؤسسة التي اعلم بها	21

الجدول رقم (16) يوضح معامل الارتباط برسون ومستوى الدلالة بين كل فقرة ودرجة الكلية لبعدها حيث توصلنا بان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.001 لذلك فان فقرات الولاء المعياري صادقة لما وضعت لقياسه

ثبات الاستبيانيين:

قامت الباحثة بحساب ثبات الاستبيانيين بطريقة كما موضح في الجدول التالي:

* اسلوب الفاكرومباخ

-استبيان جودة الحياة في العمل

الجدول رقم (17) يبين معامل الثبات الفاكرومباخ لابعاد جودة الحياة في العمل والدرجة الكلية لاستبيان :

الابعاد	الفاكرومباخ
ظروف العمل	0.699
خصائص الوظيفة	0.695
الاجور و المكفات	0.895
جماعة العمل	0.840
اسلوب الرئيس في الاشراف	0.871
المشاركة في القرات	0.681
ثبات الاستبيان ككل	0.823

يبين الجدول رقم (17) قيم معاملات الثبات باسلوب الفاكرومباخ حيث يتضح من خلال النتائج الظاهرة ان معامل الثبات الفاكرومباخ تراوحت بين (0.681) بالنسبة لبعده المشاركة في القرارات كحد ادنى و (0.895) و بالنسبة لبعده الاجور و المكفات كحد اقصى اما بالنسبة للابعاد الاخرى فجاءت قيم معامل الثبات الفاكرومباخ كالتالي (0.699) بالنسبة لبعده ظروف العمل , (0.695) بالنسبة لبعده خصائص الوظيفة,

(0.840) بالنسبة لبعده جماعة العمل , و (0.871) لبعده اسلوب الرئيس في الاشراف,

و ثبات الاستبيان ككل (0.823) وكلها قيم جيدة ومقبولة

-استبيان الولاء التنظيمي

الجدول رقم (18)يبين معامل الثبات الفا كرومباخ لابعاد استبيان الولاء التنظيمي والدرجة الكلية للاستبيان ككل:

الاستبيان	الفا كرومباخ
الولاء العاطفي	0.754
الولاء المستمر	0.778
الولاء المعياري	0.72
ثبات الاستبيان ككل	0.883

يبين الجدول رقم(18) قيم معاملات الثبات باسلوب الفا كرومباخ حيث يتضح من خلال النتائج الظاهرة ان ثبات الاستبيان الولاء التنظيمي قيم جيدة ومقبولة باجيث جاءت قيم الفا كرومباخ كالتالي (0.754) بعد الولاء العاطفي , (0.778) بعد الولاء المستمر , (0.883)

بعد الولاء المعياري والاستبيان ككل جاء باقيمة(0.883)

ثانيا : الدراسة الاساسية

تناولت الباحثة في مايلي الاجراءات المنهجية لدراسة الاساسية من مدة ومكان الدراسة , منهج الدراسة و التاكدمن الخصائص السيكومترية لادوات القياس بعد ما تم التاكدمنها في الدراسة الاستطلاعية

1- مدة الدراسة:

ثم جمع المعلومات الخاصة باعينة الدراسة في الفترة الممتدة من 13 افريل 2024 الى غاية 23 افريل 2024

2- المجال الجغرافي للدراسة :

طبقت الدراسة الاساسية بامؤسسة ميناء وهران بالمصالح التالية :

مصلحة الموارد البشرية

مصلحة التكوين

مصلحة القيادة

3- منهج الدراسة : استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي

4- عينة الدراسة الاساسية :

تكونت عينة الدراسة الاساسية من خمسة وسبعون فردا عاملا من اداريين بامختلف الرتب ثم اختيارها با بيقة العينة العشوائية الصدفية

كما ثم استرجاع 72 استمارة وبعد التصحيح ثم استيعاد 12 استبيانة لعدم استكمال المعلومات وبذلك اصبح العدد النهائي لافراد العينة هو ستون عاملا 60

احتوى الاستبيان على نفس الابعاد و الفقرات التي ثم التأكد من خصائصها في الدراسة الاستطلاعية

5- ادوات الدراسة الاساسية:

بعد التأكد من الخصائص السيكومترية لادوات القياس من صدق و ثبات ثم اعتمادها في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الاساسية

1.5 طريقة اعطاء الاوزان :

ثم استخدام مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط لقياس الاستبيانين :

الجدول رقم 19 يبين سلم ليكرت المندرج ذي الخمسة نقاط بالنسبة للفقرات الموجبة

موافق باشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
05	04	03	02	01

الجدول رقم (20) يبين سلم ليكرت المندرج دي الخمسة نقاط بالنسبة للفقرات السالبة

موافق باشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
01	02	03	04	05

1.2. صدق الاتساق الداخلي لاستبيان جودة الحياة في العمل :

قامت الباحثة باعادة التاكد من صدق الاستبيانين على عينة الدراسة الاساسية كما هو

موضح في الجداول الاتية :

الجدول رقم (21) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد ظروف العمل :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.759**
2	0.582**
3	0.671**
4	0.785**
5	0.582**
6	0.613**

من خلال نتائج الجدول رقم (21) يتضح ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.05 0.01

الجدول رقم (22) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات و بعد حصائص الوظيفة :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
7	0.517**
8	0.653**
9	0.626**
10	0.588
11	0.686**
12	0.571**

من خلال نتائج الجدول رقم (22) يتضح ان كل الفقرات دالة عند مستلا الدلالة 0.01

الجدول رقم (23) يبين معاملات لارتباط بين الفقرات وبعد الاجور والمكافأة :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
13	0.757**
14	0.796**
15	0.753**
14	0.865**
17	0.858**

18	**0.688
----	---------

من خلال نتائج الجدول رقم (23) يتضح ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم (24) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد جماعة العمل :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
19	**0.710
20	**0.792
21	**0.672
22	**0.749
23	**0.829
24	0.603

من خلال الجدول رقم (24) يتضح ان كل الفقرات دالة عند مستوى 0.01

الجدول رقم (25) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد اسلوب الرئيس في الاشراف :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
25	**0.758
26	**0.776
27	**0.801
28	**0.806
29	**0.716
30	**0.765

من خلال نتائج الجدول رقم (25) يتضح ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم (26) يبين معاملات الارتباط بين الفقرات وبعد المشاركة في اتخاذ القرارات :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
31	**0.869
32	**0.755
33	**0.741

من خلال نتائج الجدول رقم (26) يتضح ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم (27) يبين معاملات الارتباط بين كل الابعاد و المؤشر العام لاستبيان جودة الحياة في العمل :

الابعاد	معامل الارتباط
ظروف العمل	**0.388
خصائص الوظيفة	**0.324
الاجور و المكافاة	**0.433
جماعة العمل	**0.470
اسلوب الرئيس في الاشراف	**0.511
المشاركة في اتخاذ القرارات	**0.407

يتضح من خلال الجدول رقم (27) ان نتائج كل الابعاد دالة عند مستوى الدلالة 0.05

2.2.5 صدق لاتساق الداخلي لاستبيان الولاء التنظيمي :

الجدول رقم (28) يبين معامل الارتباط بين الفقرات وبعد الولاء العاطفي :

رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.694
2	**0.671
3	**0.603
4	**0.600
5	**0.521
6	**0.631
7	**0.490

يتضح من خلال الجدول رقم (28) ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم (29) يبين معامل الارتباط بين الفقرات وبعد الولاء المستمر

رقم الفقرة	معامل الارتباط
8	**0.607
9	**0.595
10	**0.681
11	**0.644
12	**0.721
13	**0.610
14	**0.691

يتضح من خلال الجدول رقم (29) ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.05

الجدول رقم (30) يبين معامل الارتباط بين الفقرات الولاء المعياري

معامل الارتباط	رقم الفقرة
**0.378	15
**0.673	16
**0.657	17
**0.700	18
**0.717	19
**0.726	20
**0.726	21

يتضح من خلال الجدول رقم (30) ان كل الفقرات دالة عند مستوى الدلالة 0.01

الجدول رقم (31) يبين معاملات الارتباط بين كل الابعاد والمؤشر العام لاستبيان الولاء التنظيمي

الابعاد	معامل الارتباط
الولاء العاطفي	**0.768
الولاء المستمر	**0.839
الولاء المعياري	**0.884

نلاحظ من خلال الجدول رقم (31) ان نتائج ابعاد الولاء التنظيمي كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01

-ثبات استبيان جودة الحياة في العمل :

الجدول رقم (32) يبين معاملات الثبات لابعاد و المؤشر العام لاستبيان جودة الحياة في العمل

الابعاد	معامل الثبات الفا كرومباخ
ظروف العمل	0.770
خصائص الوظيفة	0.595
الاجور و المكافات	0.799

0.784	جماعة العمل
0.790	اسلوب الرئيس في الاشراف
0.808	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.746	المؤشر العام لجودة الحياة في العمل

يبين الجدول رقم (32) قيم معاملات الفا كرومباخ بالنسبة لابعاد استبيان جودة الحياة في العمل حيث تراوحت ما بين (0.595) كحد ادنى و (0.8.8) كحد اقصى و هي قيم مقبولة بينما قيمة معامل الفا كرومباخ للدرجة الكلية للمقياس بلغت (0.746) و تعتبر مقبولة ومن هنا يمكننا ان نقول ان الفقرات الاستبيان متناسقة و تتمتع بدرجة جيدة من الثبات

2.3.5. استبيان الولاء التنظيمي :

الجدول رقم (33) يبين قيم معاملات الثبات لابعاد و المؤشر العام لاستبيان الولاء التنظيمي

الابعاد	معامل الفا كرومباخ
الولاء العاطفي	0.792
الولاء المستمر	0.769
الولاء المعياري	0.764
المؤشر العام للولاء التنظيمي	0.836

يبين الجدول رقم (33) قيم معاملات الفا كرومباخ بالنسبة لابعاد استبيان الولاء التنظيمي حيث تراوحت ما بين (0.764) كحد ادنى و (0.792) كحد اقصى و هي قيم مقبولة بينما كانت مرتفعة بالنسبة لقيمة معامل الفا كرومباخ للمؤشر العام التي بلغت (0.836) وهذا ما يؤكد لنا تناسق فقرات الاستبيان وتمتعه بدرجة جيدة من الثبات

الفصل الخامس

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد

- 1- التاكيد من صحة التوزيع الطبيعي للمتغيرين
- 2- عرض ومناقشة فرضيات الدراسة
- 3- نتائج الدراسة
- 4- مقترحات وتوصيات
- الخاتمة

تمهيد :

بعدها تطرقنا الى الاجراءات المنهجية للبحث ,سوف نتناول في هذا الفصل عرض ومناقشة النتائج المتوصل اليها في هذه الدراسة , والتي تهدف الى معرفة العلاقة بين جودة الحياة في العمل و الولاء التنظيمي وقدقمنا باجراء المعالجة الاحصائية للبيانات بالاعتماد على برنامج (spss v 26) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها ومناقشتها في هذا الفصل

❖ اختبار التوزيع الطبيعي من خلال اختبار كولموجروف - سيمرنوف :

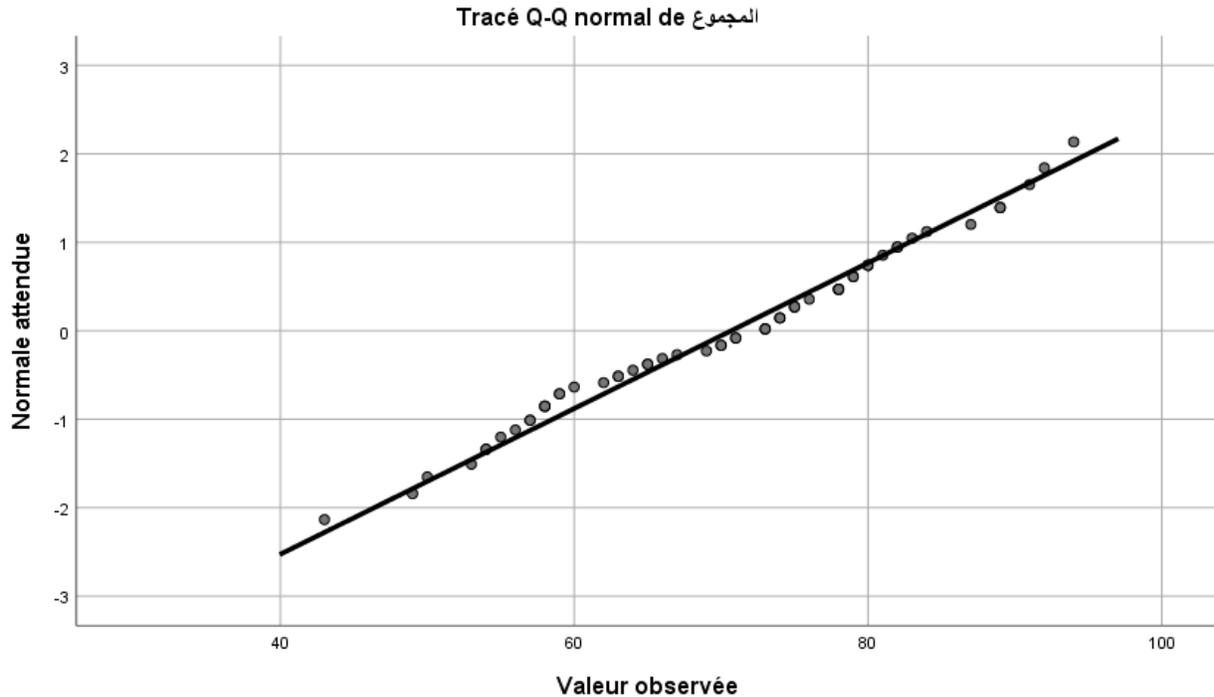
الجدول رقم (34) يبين معادلة الاعتدال لمتغيري الدراسة : جودة الحياة في العمل

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
جودة الحياة في العمل	,110	60	,069	,952	60	,018

a. Correction de signification de Lilliefors

يتبين من خلال الجدول رقم(34) ان قيمة اختبار كولموجروف -سيمرنوف لمتغير الدراسة غير دالة و هذا يعني عدم وجود اختلاف في التوزيع الطبيعي ومنا هنا يمكننا القول بان متغير الدراسة جودة الحياة في العمل يتمتع بتوزيع المعتدل



الشكل رقم (5) يبين التوزيع المعتدل لاستبيان جودة الحياة في العمل

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (34) والشكل رقم (4) ان متغير جودة الحياة في العمل يتمتع بالتوزيع الطبيعي وان كل المؤشرات تدل على ذلك خاصة سميرنوف و شابيرو وكل القيم المتحصل عليها غير دالة , ونلاحظ تمحور كل نقاط العينة حول المستقيم وهذا بدي على تمته متغير جودة الحياة في العمل بالتوزيع الطبيعي المعتدل

الجدول رقم (35) يبين معادلة الاعتدال لمتغير الدراسة الولاء التنظيمي

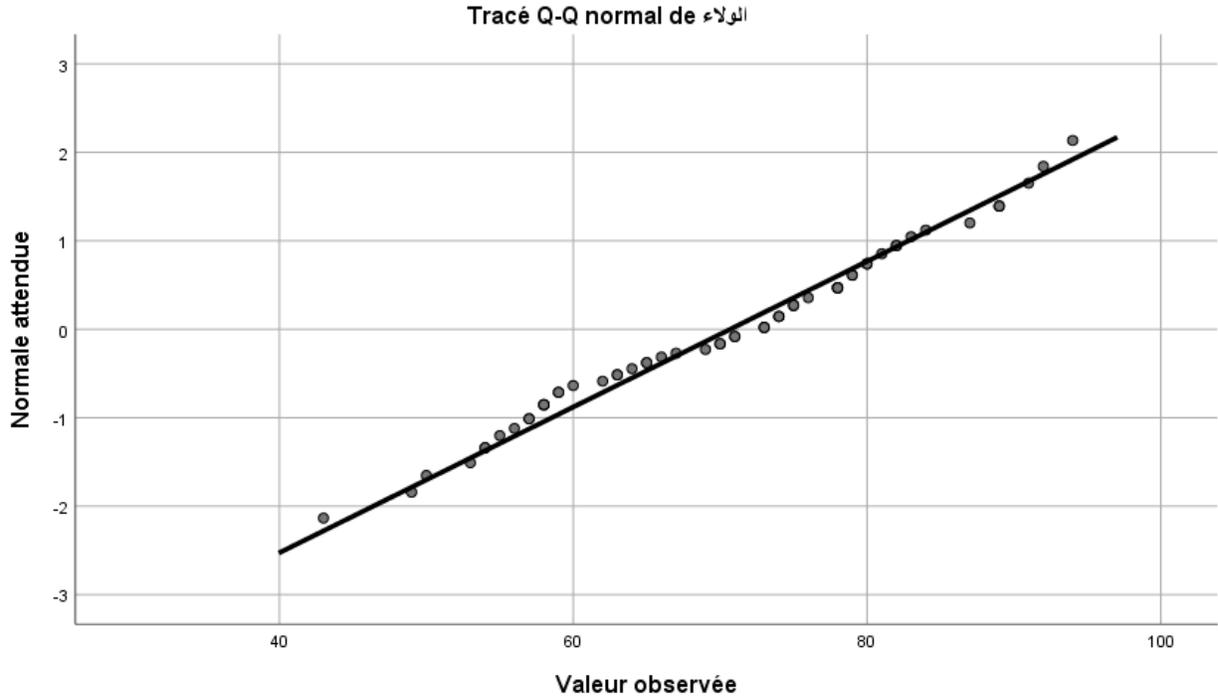
Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
الولاء	,092	60	,200*	,978	60	,365

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

يتبين من خلال الجدول رقم (35) ان قيمة اختبار كولموجروف – سميرنوف لمتغير الدراسة غير دالة و هذا يعني ان كل القيم غير دالة مما يشير الى اعتدالية التوزيع



الشكل رقم (6) يبين التوزيع المعتدل لاستبيان الولاء التنظيمي

يتبين لنا من خلال الجدول رقم (35) والشكل رقم (5) ان التوزيع معتدل و ان كل المؤشرات تدل على ذلك خاصة سميرنوف, وشابيرو والقيم المتحصل عليها غير دالة و هذا مما يشير الى اعتدالية التوزيع وكل النقاط العينة تتمحور حول الخط

2- اختبار الفرضيات :

الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى عمال "مؤسسة ميناء وهران"

الجدول رقم (40) يوضح معامل الارتباط لمتغير الدراسة الرئيسية جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جودة الحياة في العمل	60	70.6833	12.14530	**0.713	0.01
الولاء التنظيمي	60	65.9833	10.46485	**0.713	0.01

المصدر : بالاعتماد على مخرجات sps

من خلال الجدول رقم (40) اعلاه يتضح ان معامل الارتباط يبين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي يساوي (0.713^{**}) و هي علاقة قوية ويتضح من اشارة الارتباط انها علاقة طردية اي ان كلما زادت الجودة الحياة في العمل زاد الولاء التنظيمي للعمال ميناء وهران والعكس صحيح ,وان مستوى الدلالة (0.01) وهي قيمة اصغر من 0.05 وبالتالي فهي دالة احصائيا بينما تحددت قيمة المتوسطين للمتغيرين با (70.6833) لجودة الحياة في العمل و (65.9833) للولاء التنظيمي وفيما يخص الانحراف المعياري قد تراوحت ما بين (12.14530) لجودة الحياة في العمل و (10.46485) للولاء التنظيمي

الفرضيات الفرعية :

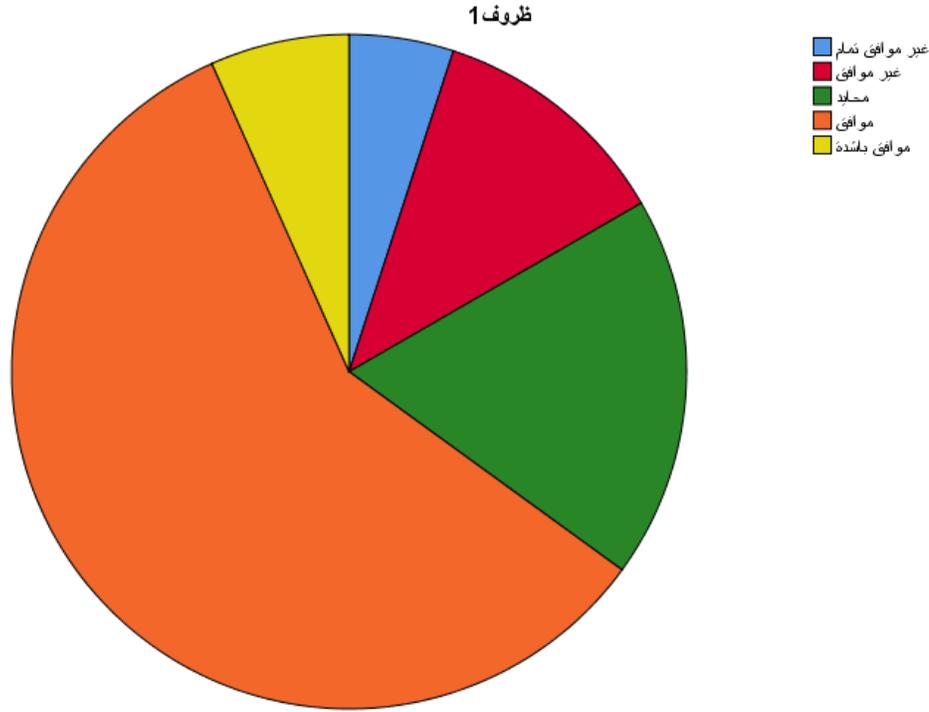
توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين ظروف العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

الجدول رقم (36) يوضح معامل الارتباط برسون بين ظروف العمل والولاء التنظيمي

المتغيرات	العينة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
ظروف العمل	60	0.562^{**}	0.01
الولاء التنظيمي	60	0.562^{**}	0.01

المصدر : بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال جدول رقم (36) اعلاه اتضح ان معامل الارتباط بين ظروف العمل والولاء التنظيمي يساوي (0.562^{**}) وهي علاقة متوسطة وقيمة الفا هي (0.01) فهي دالة لان قيمة (p (valion) لم تتجاوز 0.05 وبالتالي توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء ولاية وهران ادن نرفض الغرض الصفري ونقبل الفرضية البحثية لدى عمال مؤسسة ميناء وهران



شكل رقم (7) يبين اجابة العمال لبعء ظروف العمل

المصدر : بناء على مخرجات spss

الفرضية الفرعية الثانية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة مسناء وهران

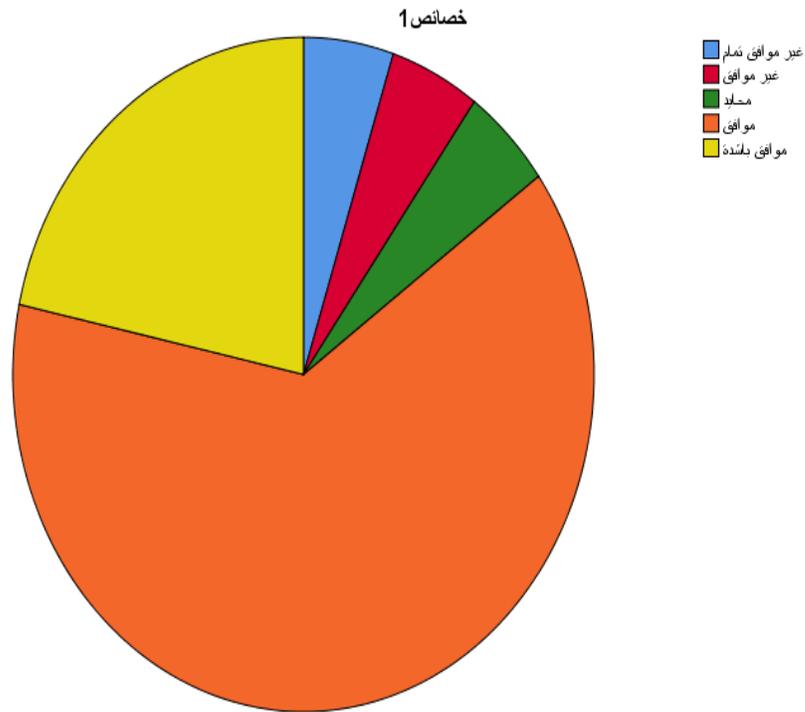
الجدول رقم (37) يوضح الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط برسون لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
خصائص الوظيفة	60	3.34546	22.8333	**0.371	0.01
الولاء التنظيمي	60	12.46485	68.9833	**0.371	0.01

المصدر : بالاعتماد على مخرجات spss

يبين نتائج الجدول رقم (37) اعلاه ان معامل الارتباط بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي

يساوي (0.371^{**}) وهي علاقة متوسطة حيث تحددت قيمة المتوسطين للمتغيرين با(22.8333) لخصائص الوظيفة و (68.9833) للولاء التنظيمي وفيما يخص الانحراف المعياري قد تراوحت ما بين (3.34546) لخصائص الوظيفة و (12.46485) للولاء التنظيمي وهذا مايفسر وجود علاقة ارتباطية بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي انن نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البحثية لدى مؤسسة عمال ميناء وهران



شكل رقم (8) يوضح اجابات العمال على فقرات خصائص الوظيفة

المصدر : بالاعتماد على مخرجات spss

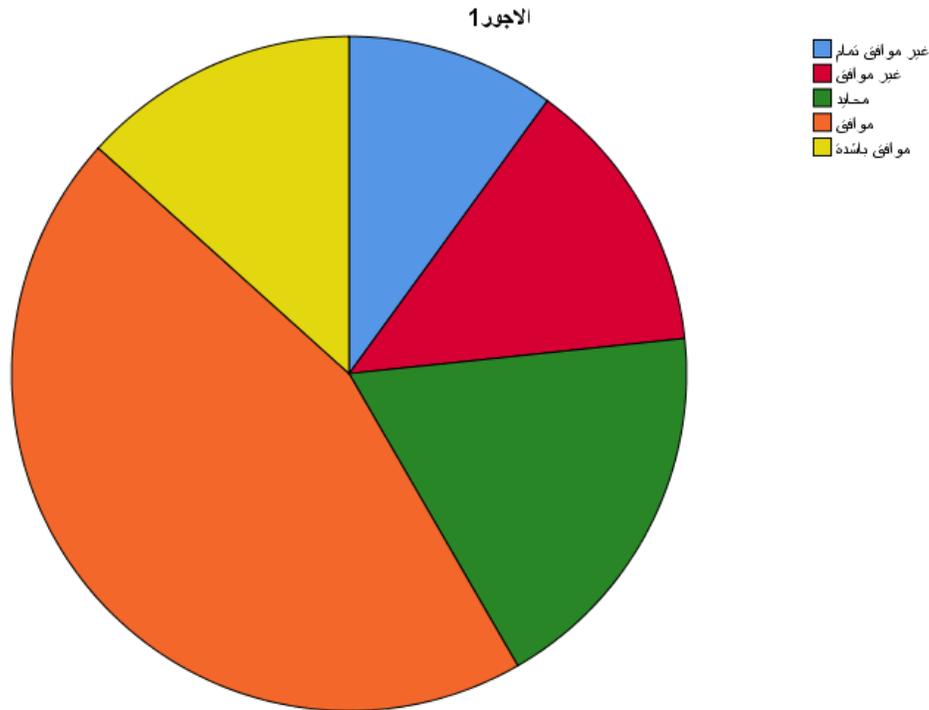
الفرضية الفرعية الثالثة:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين الاجور والمكافاة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران
الجدول رقم (37) يوضح المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط برسون لمتغيرات الدراسة :

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاجور والمكافأة	60	20.5333	12.46485	**0.390	0.01
الولاء التنظيمي	60	68.9833	5.44453	**0.390	0.01

المصدر : بالاعتماد على مخرجات spss

-من خلال الجدول رقم (37) اعلاه اتضح ان معامل الارتباط بين الاجور والمكافأة والولاء التنظيمي لدى افراد عينة الدراسة قد بلغ (0.390**) وقيمة الفا (0.01) دالة لان قيمة " p valion " لم تتجاوز 0.05 وتحددت قيمة المتوسطين با (20.5333) لمتغير الاجور و (68.9833) لمتغير الولاء التنظيمي والانحراف المعياري قدر با (12.46485) للاجور و (5.44453) للولاء التنظيمي وبالتالي توجد علاقة ارتباطية بين الاجور والمكافأة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران اذن نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البحثية لدى عمال مؤسسة ميناء وهران



شكل 10) يوضح اجابة العاملين على فقرات بعد الاجور والمكافآت

المصدر : بالاعتماد على مخرجات spss

الفرضية الفرعية الرابعة :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين جماعة العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

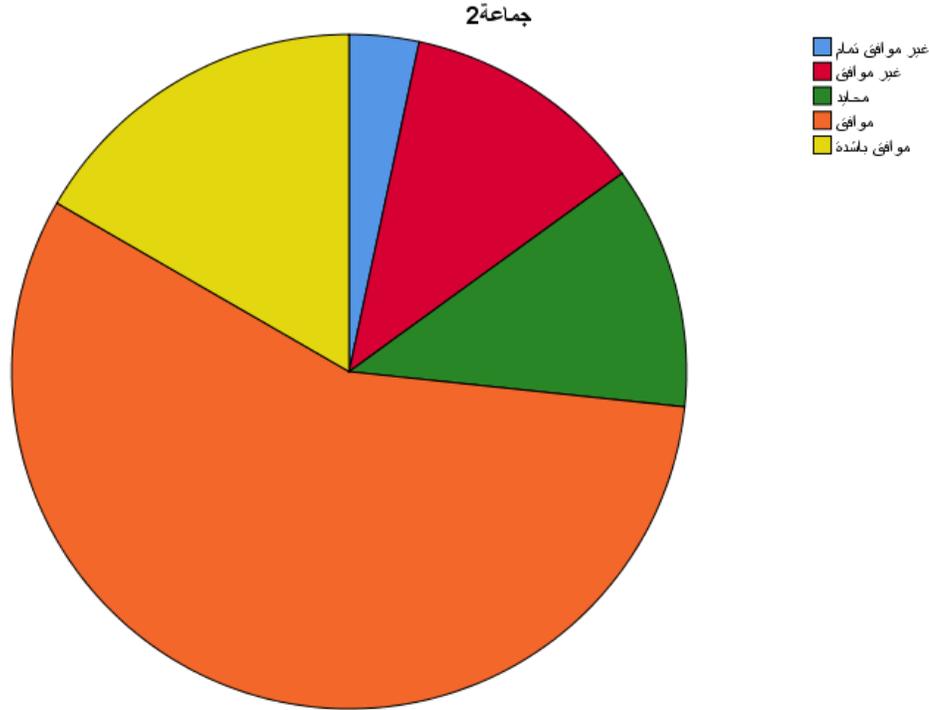
الجدول رقم (38) يوضح المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لمتغيرات الدراسة :

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
جماعة العمل	60	22.5833	4.70990	** 0.659	0.01
الولاء التنظيمي	60	70.6833	12.14530	** 0.659	0.01

المصدر : بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم(38) اعلاه ان معامل الارتباط بين جماعة العمل والولاء الاتنظيمي يساوي

(**0.659) وان مستوى الدلالة (0.01) حيث تحددت قيمة المتوسطين للمتغيرين با - (22.5833) لجماعة العمل و(70.6833) للولاء التنظيمي وفيما يخص الانحراف المعياري قد تراوحت ما بين(4.70990) لجماعة العمل و (12.14530) للولاء التنظيمي وهذا مايفسر وجودة علاقة ارتباطية بين جماعة العمل والولاء التنظيمي اذن نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البحثية لدى مؤسسة ميناء وهران



شكل رقم يوضح (11) اجابات العمال على فقرات بعد جماعة العمل

المصدر : بناء على مخرجات spss

الفرضية الفرعية الخامسة: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة مينا وهران

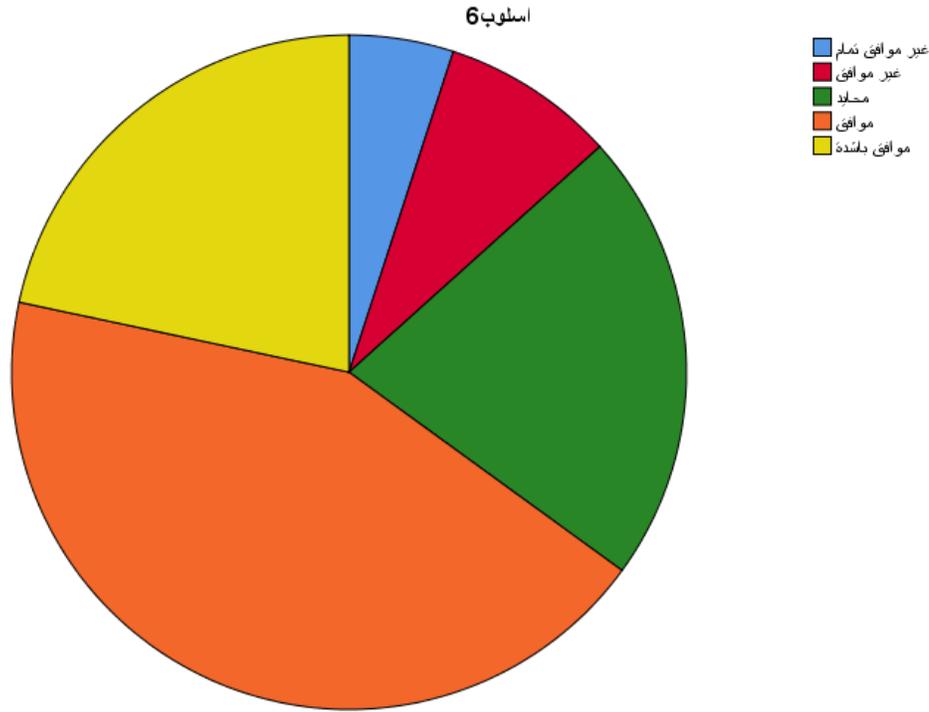
الجدول رقم (39) : يوضح المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الارتباط لدى متغيرات الدراسة :

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اسلوب الرئيس في الاشراف	60	22.7167	4.55881	**0.469	0.01
الولاء التنظيمي	60	70.6833	12.14530	**0.469	0.01

المصدر : بالاعتماد على مخرجات spss

يبين الجدول رقم (39) اعلاه معامل الارتباط بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي يساوي (**0.469) وان مستوى الدلالة 0.01 حيث تحددت قيمة المتوسطين للمتغيرين با (22.7167) لاسلوب الرئيس في الاشراف و (70.6833) للولاء التنظيمي وفيما

يخص الانحراف المعياري قد تراوحت ما بين (4.55881) لاسلوب الرئيس في الاشراف و (12.14530) للولاء التنظيمي وهذا مايفسر وجود علاقة ارتباطية بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي وبالتالي نرفض الفرض الصفري ونقبل فرضية الدراسة الخاصة بامؤسسة ميناء وهران



شكل رقم(12) يوضح اجابة العمال على بعد اسلوب الرئيس في الاشراف

المصدر : بناء على اجابة spss

مناقشة الفرضيات :

الفرضية الرئيسية :توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين جودة

الحياة في العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

ويستنبط من خلال الدراسة على وجود العلاقة بين متغيرات الدراسة ,حيث كلما زادت جودة الحياة في العمل كلما زاد الولاء التنظيمي لدى العمال

وبالرجوع الى الدراسات السابقة نجد انها قد اتفقت مع نتائج دراسة (fields.thacker 1992) والتي هدفت الى التعرف على تأثير برامج جودة حياة في العمل والولاء التنظيمي في المنظمة, باحث ان الولاء والالتزام التنظيمي زاد بعد اشراك العاملين في برامج جودة الحياة في العمل, حيث زاد الالتزام والولاء التنظيمي عندما ادرك العاملون نجاح برامج جودة الحياة في العمل

واتضح هذا التوافق مع دراسة الشبلي (2016) والتي توصلت نتائجها الى وجود اثر ايجابي دال احصائيا بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي ,ويمكن القول بانه توجد علاقة طردية , موجبة بين كل من جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي بحيث كلما ارتفع مستوى جودة الحياة في العمل ارتف بالمقابل مستوى الولاء التنظيمي

وفي نفس السياق اظهرت دراسة (معراجي 2017) لدى عينة من عمال مؤسسة توزيع الغاز والكهرباء بولاية الجزائر : انه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين جودة الحياة في العمل و الولاء التنظيمي وان الجودة الحياة الوظيفية الجيدة للموظفين ,للمنظمة التي يعملون فيها يؤدي الى زيادة الولاء والانتاجية والاداء اي ان هناك ارتباط كبير ,بين الجودة الحياة الوظيفية والولاء التنظيمي

كما بينت دراسة (شنافي نوال 2021) ان اهم تاثيرات الجدريه في مفاهيم الادارة الحديثة , هو ذلك العناية التامة باجودة الحياة الوظيفية باحث تحقق الكثير من المنافع للمؤسسات ابرزها تحقيق الولاء التنظيمي الذي تجاهد كل الحياة الوظيفية بابعادها المختلفة في تحقيق الولاء التنظيمي لتتوصل الى ان جودة الحياة الوظيفية كمجموعة من الممارسات التنظيمي المساهمة في تحقيق الولاء التنظيمي لذا فمن ضروري زيادة تفعيل جودة الحياة الوظيفية في المنظمات لذا هدفت هذه الدراسة الى ابراز اهمية جودة الوظيفة من خلال تفعيل كل ابعادها ظروف العمل ,خصائص المنظمات لتحقيقه, جماعة العمل , الاجور والمكافأة , اسلوب الرئيس في الاشراف

ويمكن تبسيط هاته النتائج في المخطط الآتي :

الولاء التنظيمي	جودة الحياة في العمل
-----------------	----------------------



<p>يظهر من خلال :</p> <ul style="list-style-type: none">-شعور الموظفين بالمسؤولية اتجاه عمله-الدفاع عن المنظمة امام اي نقد او هجوم-ارتفاع معنويات الموظفين-حل المشكلات بدلا من الشكوى المستمرة-عدم التفكير في الانتقال الى مؤسسة اخرى-تحسين صورة المؤسسة امام الآخرين سواء داخل او خارج المؤسسة ترابط الموظفين مع المؤسسة	<p>تظهر من خلال :</p> <ul style="list-style-type: none">-الظروف العمل الملائمة للعمل : ظروف العمل المادية , ظروف العمل المعنوية , ظروف العمل الفيزيائية-الاستقرار والامن الوظيفي-التقدم والترقي الوظيفي-المشاركة في جماعة العمل-الاجور والمكافأة
--	--



العلاقة بين جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي



مخطط رقم (13) يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة

"المصدر : من اعداد الطالبة "

مناقشة الفرضيات الفرعية :

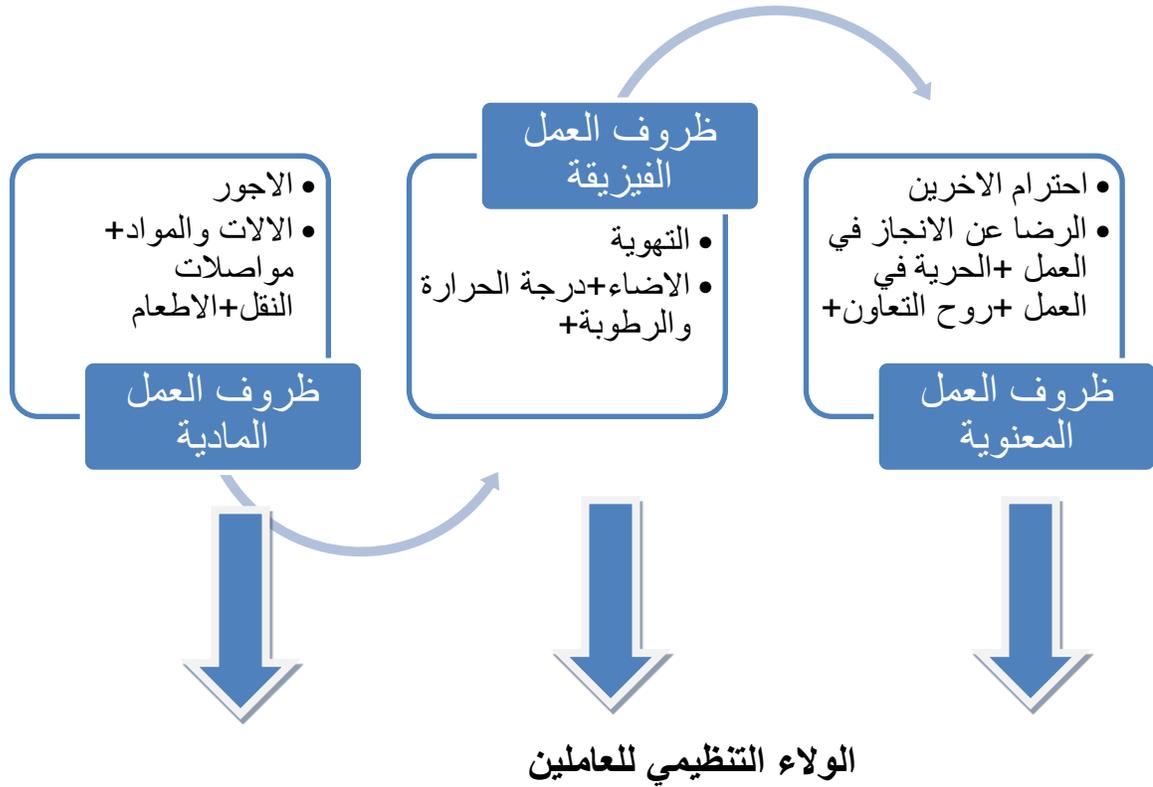
الفرضية الفرعية الاولى : توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين ظروف العمل والولاء التنظيمي

من خلال النتائج السابقة نلاحظ ان هذه الفرضية قد تحققت ويمكن تفسير هذه النتيجة بانه كلما كانت الظروف العمل جيدة كلما كان زاد ولاء العمال لمؤسسة باحث نستنتج ان مؤسسة ميناء وهران تعمل على توفير كل الظروف الملائمة للعمل كاظروف الفيزيائية , ظروف المادية , ظروف المعنوية.وقد اقرت عينة الدراسة بذلك واجابت اغلبية عينة الدراسة بالايجاب حيث تحددت فقرات ظروف العمل في دراستنا نحو مؤسسة ميناء وهران با(88.2/) حول فقرات (اعمل في مناخ عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع اطرافه)+ (اتمتع باحرية العمل في وظيفتي)+اشعر باجودة التعامل في زملائي) با موافق جدا , وهذا دليل على ان مؤسسة توفر الظروف الملائمة للعمل (انظر الى الملحق رقم ()

كما اننا نتيجة الدراسة الحالية قد اتفقت مع دراسة (الشبلي 2016) التي بحثت عن كيفية تحسين جودة الحياة في العمل بالمصنع الاسمنت وقد توصلت ان كلما كانت الظروف العمل ملائمة كلما تحسن وزاد مستوى الولاء للمؤسسة وذلك لشعورهم بالفخر والانتماء لهذه المؤسسة مما تحتويه من مزايا وخدمات التي تثمها لعمالها,وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (لوتاء2002) فيما يتعلق بالولاء التنظيمي فيما يتعلق بالمناخ والولاء التنظيمي باحث ترى بان الظروف العمل (الفيزيائية المعنوية المادية) لها تاثير عالي على مستوى اداء و ولاء العاملين كما كشف كل من (lee et al 2004 xhakollari et al .2013) في دراستهم عن المهنيون الصحيون ان توفير ظروف عمل امنة وصحية امر جد ضروري للغاية ويعود على المؤسسة بالفائدة العالية من حيث تكتسب ولاء عمالها من جهة و زيادة انتاجها من جهة كما كشفت ان غياب بيئة عمل امنة وصحية تولد ضغوط في العمل وانخفاض الروح المعنوية كما اتفقت دراستنا مع دراسة (المغربي2004) بمستشفيات جامعة المنصورة حول جودة الحياة في العمل واثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي حيث توصل الباحث الى ان درجة رضا العاملين بمختلف الفئات عن هذا البعد جيد واهم النقاط التي ميزت هذا البعد شعور الافراد

باحترام الآخرين ووجود صدقات حميمة بين الزملاء في العمل باحث يولد الظروف الجيدة حيث اختلفت هاته النتيجة مع ما توصل اليها (بن خالد, 2017) في دراسة قام بها بالمؤسسات الاستشفائية بادرار حيث جاءت النتيجة غير دالة وليس لها علاقة ويرجع ذلك الى ارتفاع نسبة الرطوبة ونقص في التكيف الحراري وارتفاع في التلوث داخل بيئة العمل والعمال غير راضيين ابدأ عن بيئة العمل باحث اظهرت النتائج انهم يعانون من بعض المراض المهنية بسبب الظروف العمل

وعليه يمكن استنتاج هذه الفرضية ضمن المخطط التالي :



مخطط رقم (14) يوضح كيفية تشكيل الولاء التنظيمي للعامل من خلال ظروف العمل

" المصدر : من اعداد الطالبة

الفرضية الفرعية الثانية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

اذن نرفض الفرض الصفري ونقبل الفرضية البحثية لدى مؤسسة عمال ميناء وهران

من خلال النتائج السابقة نلاحظ ان هذه الفرضية قد تحققت وهي مقبولة , ونقول ان هناك انعكاسا قويا بين خصائص الوظيفة والولاء التنظيمي للعمال , اي انه كلما توفرت خصائص الوظيفة التي تظهر في مبدا المسؤولية الفردية للعامل , اعباء المهام , الحرية في اداء المهام , وضوح القواعد والتعليمات.....الخ كلما كان هناك ارتفاع في الولاء التنظيمي للعاملين في هذه المؤسسة والعكس صحيح , فكلما كان هناك انخفاض لخصائص الوظيفة كلما كان

هناك فقدان للولاء التنظيمي

وقد اتفقت دراستنا مع دراسة كل من (عوض, 2012) بعنوان جودة الحياة في العمل واثرها على الولاء التنظيمي عمال مصنع الحديد التي ترى بانه كلما كانت خصائص الوظيفة جيدة كلما كانت نسبة الانتاجية والولاء مرتفع , وفي نفس السياق اتفقت دراستنا مع دراسة (عوض 2012) بعنوان جودة الحياة في العمل واثرها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي باحيث ترى ان خصائص الوظيفة هي احد العناصر الهامة التي تؤدي الى تكوين وزيادة الولاء التنظيمي للعاملين في مصلحة الاستعجال الطيبة ويظهر ذلك من وضوح المهام ومنح المسؤولية للعاملين تجاه وظائفهم وحرية العمل

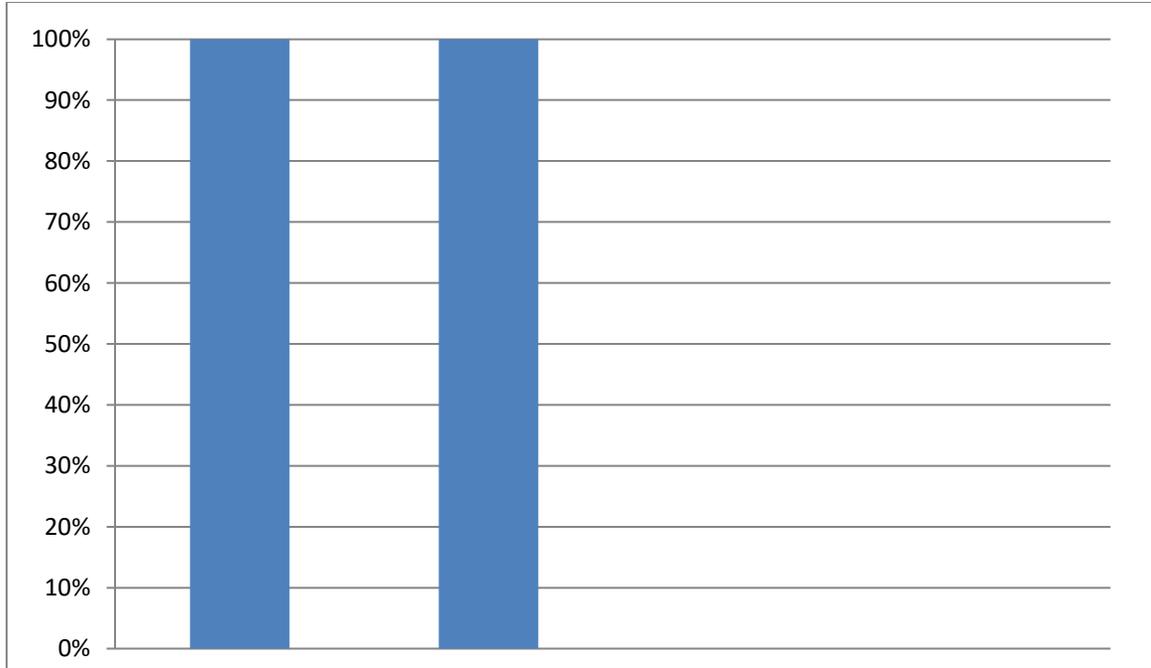
وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (بن خالد , 2016) بعنوان جودة الحياة الوظيفية واثرها على الالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز التي ترى ان خصائص الوظيفة لم تتحقق وكانت نتائجها ضعيفة

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين الاجور والمكافأة والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

ومن خلال النتائج السابقة نلاحظ ان هذه الفرضية قد تحققت , وقد اتفقت دراستنا مع دراسة (دحلاب 2021) لدى موظفي المؤسسة العمومية الاسنشفائية جيلالي بونعامة قصر الشلالة – تيارت- اي كلما زاد مستوى كفاية الاجور من شأنه ان يؤدي الى زيادة مستوى الولاء التنظيمي والتي تعني مقابل الجهد العضلي والفكري الذي يقدمه الفرد من خلال وظيفة, وصاحب العمل يدفع اجر مقابل هذا الجهد , وبالتالي لابد من وجود ماضن تحقيق التوازن بالجهد المبدول والاجر المدفوع

وفي نفس السياق نجد دراستنا انها اتفقت مع دراسة (روان حمدان, 2011) لدى افراد العاملين في المؤسسات الحكومية التي ترى ان الاجور والمكافاة لها اثر على الولاء التنظيمي اي ان العمل على تحسين الاجور و المكافاة يزيد من ولاء الموظف لمؤسسته ويعطيهم سعادة اكبر في وظيفتهم

كما تتوافق دراستنا مع دراسة(ماريا فلاح2015) دراسة تحليلية لنظام الاجور والمكافاة في المؤسسات العمومية دات الطابع الصناعي والتجاري التي توصلت ان العمال يولون اهمية كبيرة للاجور و المكافاة ويعتبرونها المحفز المادي الاساسي الاول , اما دراسة (عمار بن ناصر 2021) التي تحمل عنوان الحوافز المادية ودورها في صنع الولاء التنظيمي توصلت الى ان الحوافز المادية اي الاجر بدرجة اولى له اثر على ولاء العمال داخل المؤسسة, وتعتبر الاجور والمكافاة من الوسائل المؤثرة في الولاء التنظيمي , باحث يرى (زوليف 1998,) ان الاجور والمكافاة تشبع حاجات العاملين اما (شاويش, 2000) فيؤكد ان الاجور تؤثر في دافعية وحماس العاملين لاداء العمل , يعني ان الاجور و المكافاة تعتبر الجانب الالهم لدى الموظفين من اجل اشباع الحاجات الشخصية , وتعتبر من العوامل التي تؤثر في نظرة العامل واتجاهه نحو عمله ويمكن استخلاص هذه العلاقة في المخطط التالي :



ولاء العامل

الاجور

شكل رقم (15) يوضح العلاقة بين الاجور و الولاء التنظيمي

المصدر : من اعداد الطالبة

اي انه كلما كانت اجور العاملين مناسبة ومتساوية مع مجهوداتهم التي يبذلونها كلما كان مستوى ولائهم مرتفع باحث من ناحية العامل تعتبر الاجور ركن مهما في حياته فهي وسيلة لسد جميع متطلبات الحياة المادية والاجتماعية

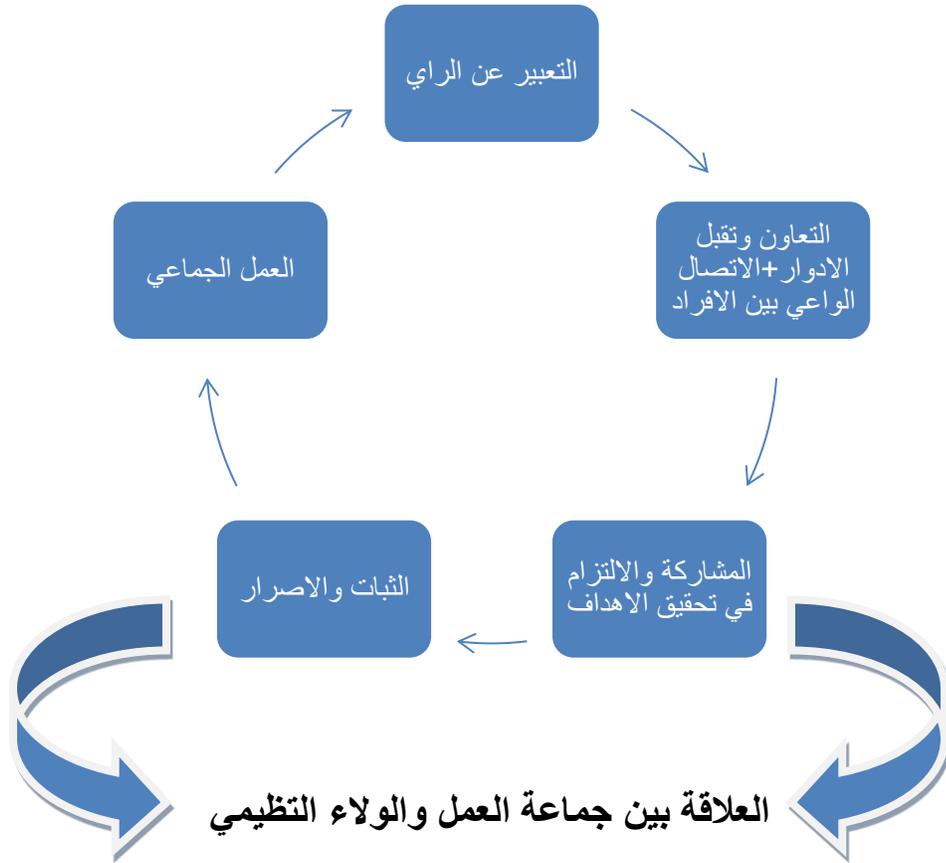
-الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 بين جماعة العمل والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران :

ومن خلال النتائج السابقة نلاحظ ان هذه الفرضية قد تحققت ويمكن تفسير النتيجة بانه كلما كانت علاقات جماعة العمل متكاملة ومنظبطة كلما زاد الولاء وتحسن الاداء

وقد اتفقت دراسات مع دراسة (بومازونة, 2013) لدى استادة التعليم العالي بجامعة طرابلس باحث كانت علاقة موجبة طردية عن مستوى الدلالة 0.01 , اي ذات دلالة احصائية اي انه كلما زاد التفاهم والمشاركة والاعتمادية بين اعضاء جماعة العمل . زاد لديهم الشعور بالولاء للتنظيمي نحو فريقهم ونحو مؤسساتهم , كما بينت دراسة (بلال مجيدر 2012) لدى عمال مؤسسة الفلين ولاية جيجل على وجود علاقة ارتباطية بين جماعة العمل والولاء التنظيمي وقد بينت مدى

اهمية تماسك جماعة العمل من خلال مايلخفه من اثار ايجابية تتجلى في زيادة ولاء ورضا الافراد وادائهم وانتجاتهم،وفي نفس السياق اظهرت كذلك دراسة (بوحلاسة 2023) لدى اساتذة جامعة ابن خلدون بان هناك علاقة بين جماعة العمل والولاء التنظيمي اي ان ديناميكية الجماعة تعتبر عنصرا اساسيا في عملية ولاء العامل باعتبارها اداة فعالة لمساعد الافراد ونموهم وتعديل اتجاهاتهم عن طريق تفاعلاتهم و علاقتهم مع الاخرين فالجماعات تقوم وتدوم بقصد اشباع حاجات اعضائها من خلال تفاعلهم وتعاونهم . ولا يتحقق للانسان الشعور بالامن والصدقة الا جماعته كما انه عن طريق تعاونه من الاخرين يمكن ان يحقق اهداف قد يعجز عن تحقيقها بامفرده

ويمكن ان نستخلص علاقة جماعة العمل ضمن الشكل الاتي :



شكل رقم (16) يوضح العلاقة بين جماعة العمل والولاء التنظيمي

المصدر : من اعداد الطالبة

وعليه نستنتج بان كلما كانت جماعة العمل متفاهمة ومتعاونة كلما كان هناك ولاء الفرد لجماعته ومؤسسة

مناقشة الفرضية الخامسة :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 باسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران من خلال النتائج السابقة نلاحظ ان هذه الفرضية قد تحققت وبالتالي فهي مقبولة ونقول ان لاسلوب الاشراف تأثير على الولاء التنظيمي اي انه اساسي لتكوين الولاء التنظيمي وقد توافقت دراستنا مع دراسة (هاشم,2017) حيث يرى بان الرابط بين الدور الرئيسي لاسلوب لاشرفي والنمط القيادة يؤثر على فاعلية اتخاذ القرارات الارية في جامعة الاقصى وفي نفس السياق يرى (محمد,2012) باعنوان دور الاشراف في تحقيق معايير الولاء في شركة الاتصال , حيث تبت الدراسة على ان هناك علاقة قوية بين الاشراف والولاء التنظيمي وتتوافق ايضا مع دراسة (المغربي,2004) بعنوان جودة الحياة في العمل واثرها في تمية الاستغراق الوظيفي التي بينت ان متغيرات اسلوب الرئيس في الاشراف تؤثر تائيرا ايجابيا في الاستغراق الوظيفي , في حين تختلف دراستنا مع دراسة(الحسني,2016) في دراستها بعنوان جودة الحياة الوظيفي في تعزيز الولاء التنظيمي لدى الباحثي بقطاع غزة حيث اظهرت الدراسة تدني درجة الموافقة على بعد الاسلوب الاشرافي

ومن خلال كل هذا نستنتج ان لاسلوب اثر كبير في تشكيل الولاء التنظيمي وهذا ماسوف نلاحظه من خلال المخطط التالي :

اسلوب الرئيس في المشرف



تظهر من خلال مجموعة من النقاط

تعزيز وحدة المجموعة+توفير التدريب
للموظفين+مساعدة الرئيس في تحسين الاداء
لعماله+الالتزام والانضباط+المساواة و
الاعتدالية في العمل+ الاشراف في العمل
+القدوة الحسنة لعماله



تحقيق هذه النقاط سوف يولد شعور العامل لولاءه



شكل رقم (17) يوضح العلاقة بين اسلوب الرئيس في الاشراف والولاء التنظيمي

الخاتمة :

استهدفت الباحثة من خلال خذه الدراسة العلمية في البحث عن جودة الحياة في العمل وعلاقتها

بالولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة ميناء وهران

واظهرت النتائج ان هناك علاقة و تأثير في المتغيرين باحيث ابعاد جودة الحياة المتمثلة في

(ظروف العمل , حصائص الوظيفة , الاجور والمكافئات , جماعة العمل , اسلوب الرئيس

في الاشراف) تؤثر تأثيرا كبيرا في عملية الولاء التنظيمي

باحيث تعد جودة الحياة في العمل الاتجاه الداعم لايجاد بيئة عمل امنة وصحية ومناسبة تتوفر

فيها اشكال مشاركة العاملين في عمليات الادارة واتخاذ القرارات من جهة و الاهتمام بالحياة

الاسرية والعائلية من جهة اخرى بما يحقق التوازن بين بيئة العمل والمتطلبات العائلية .ودالك

لان جودة الحياة الوظيفية تمثل الاعمال و الافعال و الممارسات التي تقوم بها الادارة العليا

من اجل ارضاء العاملين واسعادهم وشعورهم بالثقة و الاطمئنان في حياتهم الوظيفية او الاسرية

كما ان رفع مستوى الولاء التنظيمي هو غاية كل منظمة لضمان ولاء عمالها لها والبقاء فيها

اذن ان جودة الحياة الوظيفية تعد اساس ولاء العميل ومن اهدافها :

-تحقيق ربح عالي وتحقيق مستوى عالي من الاداء

-زيادة ثقة العاملين والاندماج في حل المشكلات

التوصيات :

بعد القيام بالبحث في الجانب النظري الخاص بجودة الحياة في العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي واجراء الدراسة الميدانية بكل خطواته ومناقشة النتائج , قامت الباحثة بالتوصل الى مجموعة من الاقتراحات العلمية والمنهجية التي يمكن ان تفيد في المستقبل الراغبين بالبحث في دات الموضوع وربطه بمجموعة من المتغيرات التي راينا انه من المهم والواجب دراستها وتغطيتها لسد الثغرت الموجودة في مؤسسة ميناء وهران

اولا: الاقتراحات العلمية :

- البحث في موضوع جودة الحياة في العمل وسعي الى توفير كل الظروف العمل الملائمة خاصة ظروف المادية والفيزيقية
- العمل على اشباع حاجات الموظفين ووضع برامج للتدريب العمل لتحسين ورفع مستوى الاداء
- اجراء العديد من البحوث التي تتناول جودة الحياة وابعادها وعلاقتها بابعض المتغيرات التابعة لتخصص علم النفس العمل والتنظيم

ثانيا : الاقتراحات المنهجية :

- استعمال نفس الاستبيانين في دراسات اخرى حتى يكون هناك نوع من التراكم العلمي
- الاخذ بعين الاعتبار الخصائص المهنية في مؤسسة ميناء وهران اثناء اختبار واعدد المقاييس

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية :

• الكتب والمجلات

- 1- جاد الرب , محمد(2008) مقدمة في ادارة الاسلامية جدة المملكة السعودية
- 2- جاد الرب (2008) جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية , مصر, دار الفكر العربي للنشر
- 3- بكر (2013) جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء (الطبعة الاولى)
- 4- السالم مؤيد سعيد , (2009) ادارة الموارد البشرية المعاصرة مدخل استراتيجي تكاملي , دار اثراء للنشر, عمان
- 5- ماضي خليل اسماعيل , جودة الحياة الوظيفية واثرها على المستوى الاداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية , رسالة دكتوراة جامعة قناة السويس, مصر 2009
- 6- محمد عبد هلال رشدي , استخدام ادارة الجودة الشاملة في تحسين مستوى جودة الخدمة التعليمية , اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في تخصص ادارة الاعمال الجزائر , 2009
- 7- محمد عبد الغاني حسن , مهارة الادارة , القاهرة , مركز تطوير الاداء والتنمية مصر , 1990
- 8- قاسم نايف علوان المحياوي, ادارة الجودة في الخدمات , الطبعة الاولى , دار الشروق للنشر والتوزيع , عمان , 2006
- 9- نميش زوبيدة, ابعاد جودة الحياة في العمل وانعكاساتها على الصحة النفسية : دراسة ميدانية على المركز الاستشفائي الجامعي _وهران_ رسالة دكتوراه , وهران 2021
- 10- احمد ماهر , ادارة الموارد البشرية , الدار الجامعية , الاسكندرية 2007
- 11- جمال الدين, السلوك التنظيمي , الدار الجامعية , الاسكندرية 2004
- 12- حسن ابراهيم , ادارة الموارد البشرية , الطبعة الاولى 2002
- 13- رشيد زواتي , تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية , الجزائر الطبعة الاولى, 2009

14-عمر عقيلي , ادارة الموارد البشرية , دار وائل للنشر , عمان 2005

15-كامل محمد الغربي , الولاء التنظيمي , مفاهيم واسس سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم
دار الفكر والنشر , عمان , الطبعة الثالثة , 2010

16-محمد عبد العليم , ادارة الموارد البشرية , دار الفكر الجامعي الاسكندرية , الطبعة الاولى
2012

17-عادل حرحوش , ادارة الموارد البشرية , عالم الكتب الحديث للنشر والنوزيع , عمان ,
الطبعة الثانية 2006

المراجع باللغة الاجنبية :

Abdul, and Khader Haider Abdzaid , “The effect of Organizational Loyalty on improving job performance (An exploratory study of a sample of Iraqi).”, Warith Scientific Journal(WSJ). vol.

8, pp.145-158. 2021

الملاحق

الملحق رقم (1) : استبيان جودة الحياة في العمل والولاء التنظيمي

الاستبيان :

تحية طيبة :

في اطار تحظيري لمذكرة التخرج ماستر تخصص علم النفس العمل والتنظيم المرسومة با جودة الحياة في العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي نرجو منكم مساعدتنا في ملئ هذا الاستبيان بعد قراءة كل عبارة من عبارته قراءة متأنية ثم وضع علامة (*) في الخانة المناسبة التي تعبر عن مدى موافقتكم عليها نسبة للمحيط والظروف الذي تعملون فيه

كما احيطكم علما انه لا يوجد اجابة صحيحة واجابة خاطئة .فاجاباتكم سوف تحول الى ارقام اي يتم حسابها عن طريق اساليب احصائية .ودالك كله لغرض البحث العلمي فقط

وشكرا مسبقا على تعاونكم معنا

استبيان جودة الحياة في العمل :

الفقرات					غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1 اعمل في مناخ يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع اطرافه									
2 اتمتع بحرية العمل في وظيفتي									
3 توجد صدقات حميمة بيني وبين زملائي في العمل									
4 اشعر باحترام الاخرين لي في مؤسستي									
5 اشعر بالرضا عن الانجاز الذي احققه في عملي									
6 اشعر باجودة التعامل مع زملائي في المؤسسة									
7 تتميز مهام عملي وابعاد وظيفتي بالاهمية									
8 اشعر بالمسؤولية عن كل ما اقوم به									
9 امتلك المهارات اللازمة رداء وظيفتي									
10 لدي حرية التصرف في تقرير كل شيء في وظيفتي									
11 حجم العمل في وظيفتي مناسب									
12 تتميز مهام عملي بالتحفي الذي والمتعة									
13 انا سعيد تماما بما يحصل عليه من دخل من عملي									
14 يعتمد اجري على مقدار انجازي في العمل									
15 افهم بشكل تام نظام الاجور و المكافاة في مؤسستي									
16 اجري عادل بالنظر الى ما يحصل عليه زملائي									
17 اجري عادل بالنظر الى مهارتي ومجهودي									
18 ادائي الفردي يحدد مقدار اجري وكافاتي									
19 اشعر بانني جزء هام من جماعة عملي									
20 يعبر افراد فريق عملي عن رأيهم بحرية									
21 لدى كل فرد في فريق عملي فهم كامل عن اهداف العمل									
22 يتبادل اعضاء فريق العمل مشاعرهم باحرية									
23 يشترك اعضاء الفريق في القرارات التي تمهم									
24 لدى اعضاء فريق عملي خبرات مختلفة ومتكاملة									
25 يشجعني رئيسي على المشاركة في اتخاذ القرارات									
26 يمتلك رئيسي قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل									
27 يعطي رئيسي معلومات كاملة لمروسيه									
28 يعاملنا رئيسنا اهداف العمل بشكل محفز									
29 يعاملنا رئيسنا بعدالة وانصاف									

					30 يتمتع رئيسنا بقدرة عالية على تحميس مرؤوسيه لبذل أقصى جهد ممكن
					31 لدي الفرصة للتأثير على القرارات التي تمس عملي
					32 استطيع ان اشارك برأيي في حل مشكلات عملي
					33 احصل تعلى معلومات كاملة عن اهداف عملي

(نقلا عن الاستادة : نيميش زوبيدة)

الولاء التنظيمي :

الفقرات	غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق بلشدة
1 اشعر بالخوف من ترك العمل لصعوبة الحصول على علاقات عمل مشابهة لبيئة عملي الحالي في مؤسسة اخرلى					
2 اشعر بعدم الاطمئنان لو تركت عملي الحالي لعدم توفر وظيفة مناسبة					
3 النظرة الاجتماعية لوظيفتي الحالية العالية ومن الصعب وجودها في مؤسسة اخرى					
4 لو تركت عملي ساضحي بمزايا لا اجدها في عمل اخر					
5 سابقى في المؤسسة التي اعمل بها حتى لو توفرت لي وظيفة في مكان اخر براتب ومميزات افضل					
6 لدي خيارات محدودة في العمل خارج المؤسسة لذا لن اترك العمل بالمؤسسة					
7 اعتقد بانني اخدم مستقبلي الوظيفي بالبقاء في المؤسسة التي اعمل بها حاليا					
8 لدي رغبة لانهاء باقي ايام خدمتي المهنية بالمؤسسة ال					
9 اعتبر التحديات والمخاطر التي تواجه المؤسسة التي تعمل بها جزء من التحديات والمخاطر التي تواجهني شخصيا					
10 اشعر بالفخر عندما اتحدث عن مؤسستي امام الاخرين					
11 انا سعيد جدا لانني اخترت العمل في المؤسسة التي اعمل بها الان					
12 سادافع عن المؤسسة التي اعمل بها عند ذكرها بسوء حتى بعد تركي للعمل					

					13أدي استعداد لتقديم مجهود اكبر من المطلوب لتحقيق اهداف المؤسسة
					14 المؤسسة التي اعمل بها افضل جهة يمكن العمل بها
					15اشعر باضرورة الولاء للمؤسسة التي اعمل بها لقاء ما قدمته لي من خدمات ومزايا
					16 ارى ان الانتقال من المؤسسة التي اعمل بها الى مؤسسة اخرى عمل غير اخلاقي
					17اشعر ادبيا باضرورة الاستمرار في المؤسسة الحالية حتى مع وجود عروض عمل افضل في مؤسسة اخرى
					18أدي حرص كبير على الاستمرار في العمل بالمؤسسة التي اعمل لديها
					19 ارى انه من الافضل ان يقضي الانسان حياته الوظيفية في مؤسسة واحدة
					20 ساشعر بتانيب الضمير لو تركت عملي الحالي
					21ارى ان قيمتي تتفق مع قيم المؤسسة التي اعمل بها

مخرجات برنامج spss للدراسة الاستطلاعية

		ظروف1	ظروف2	ظروف3	ظروف4	ظروف5	ظروف6	ظروف
ظروف1	Corrélation de Pearson	1	,255	,279	,341	,410*	,368*	,698**
	Sig. (bilatérale)		,173	,136	,065	,025	,045	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ظروف2	Corrélation de Pearson	,255	1	-,182	,207	,185	,123	,471**
	Sig. (bilatérale)	,173		,336	,272	,327	,517	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30
ظروف3	Corrélation de Pearson	,279	-,182	1	,489**	,119	,594**	,553**
	Sig. (bilatérale)	,136	,336		,006	,531	,001	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
ظروف4	Corrélation de Pearson	,341	,207	,489**	1	,355	,645**	,813**
	Sig. (bilatérale)	,065	,272	,006		,054	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ظروف5	Corrélation de Pearson	,410*	,185	,119	,355	1	,094	,536**
	Sig. (bilatérale)	,025	,327	,531	,054		,623	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30
ظروف6	Corrélation de Pearson	,368*	,123	,594**	,645**	,094	1	,730**
	Sig. (bilatérale)	,045	,517	,001	,000	,623		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
ظروف	Corrélation de Pearson	,698**	,471**	,553**	,813**	,536**	,730**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,009	,002	,000	,002	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		خصائص1	خصائص2	خصائص3	خصائص4	خصائص5	خصائص6	خ ص انص
خصائص1	Corrélation de Pearson	1	,516**	,419*	,214	,368*	,211	,68 4**
	Sig. (bilatérale)		,003	,021	,257	,045	,263	,00 0
	N	30	30	30	30	30	30	30

خصائص2	Corrélation de Pearson	,516**	1	,432*	-,121	,414*	,379*	,582**
	Sig. (bilatérale)	,003		,017	,523	,023	,039	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
خصائص3	Corrélation de Pearson	,419*	,432*	1	,202	,460*	,525**	,730**
	Sig. (bilatérale)	,021	,017		,285	,011	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
خصائص4	Corrélation de Pearson	,214	-,121	,202	1	,446*	,016	,582**
	Sig. (bilatérale)	,257	,523	,285		,013	,935	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
خصائص5	Corrélation de Pearson	,368*	,414*	,460*	,446*	1	,288	,779**
	Sig. (bilatérale)	,045	,023	,011	,013		,122	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
خصائص6	Corrélation de Pearson	,211	,379*	,525**	,016	,288	1	,531**
	Sig. (bilatérale)	,263	,039	,003	,935	,122		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
خصائص	Corrélation de Pearson	,684**	,582**	,730**	,582**	,779**	,531**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,001	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الاجور1	الاجور2	الاجور3	الاجور4	الاجور5	الاجور6	الاجور
الاجور1	Corrélation de Pearson	1	,699**	,470**	,585**	,610**	,355	,766**
	Sig. (bilatérale)		,000	,009	,001	,000	,054	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الاجور2	Corrélation de Pearson	,699**	1	,476**	,565**	,590**	,522**	,797**
	Sig. (bilatérale)	,000		,008	,001	,001	,003	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30
الاجور3	Corrélation de Pearson	,470**	,476**	1	,566**	,406*	,484**	,701**
	Sig. (bilatérale)	,009	,008		,001	,026	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الاجور4	Corrélation de Pearson	,585**	,565**	,566**	1	,901**	,741**	,898**
	Sig. (bilatérale)	,001	,001	,001		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الاجور5	Corrélation de Pearson	,610**	,590**	,406*	,901**	1	,815**	,889**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,026	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الاجور6	Corrélation de Pearson	,355	,522**	,484**	,741**	,815**	1	,803**
	Sig. (bilatérale)	,054	,003	,007	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
الاجور	Corrélation de Pearson	,766**	,797**	,701**	,898**	,889**	,803**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		جماعة1	جماعة2	جماعة3	جماعة4	جماعة5	جماعة6	جماعة
جماعة1	Corrélation de Pearson	1	,664**	,279	,304	,448*	,344	,674**
	Sig. (bilatérale)		,000	,136	,102	,013	,063	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
جماعة2	Corrélation de Pearson	,664**	1	,450*	,618**	,606**	,339	,834**
	Sig. (bilatérale)	,000		,013	,000	,000	,067	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
جماعة3	Corrélation de Pearson	,279	,450*	1	,573**	,516**	,257	,695**
	Sig. (bilatérale)	,136	,013		,001	,003	,171	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
جماعة4	Corrélation de Pearson	,304	,618**	,573**	1	,811**	,268	,818**
	Sig. (bilatérale)	,102	,000	,001		,000	,152	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
جماعة5	Corrélation de Pearson	,448*	,606**	,516**	,811**	1	,376*	,856**
	Sig. (bilatérale)	,013	,000	,003	,000		,041	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
جماعة6	Corrélation de Pearson	,344	,339	,257	,268	,376*	1	,561**

	Sig. (bilatérale)	,063	,067	,171	,152	,041		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
جماعة	Corrélation de Pearson	,674**	,834**	,695**	,818**	,856**	,561**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		اسلوب1	اسلوب2	اسلوب3	اسلوب4	اسلوب5	اسلوب6	اسلوب
اسلوب1	Corrélation de Pearson	1	,545**	,364*	,324	,531**	,560**	,701**
	Sig. (bilatérale)		,002	,048	,081	,003	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
اسلوب2	Corrélation de Pearson	,545**	1	,611**	,504**	,578**	,428*	,790**
	Sig. (bilatérale)	,002		,000	,005	,001	,018	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
اسلوب3	Corrélation de Pearson	,364*	,611**	1	,734**	,807**	,376*	,834**
	Sig. (bilatérale)	,048	,000		,000	,000	,040	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
اسلوب4	Corrélation de Pearson	,324	,504**	,734**	1	,686**	,274	,756**
	Sig. (bilatérale)	,081	,005	,000		,000	,144	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
اسلوب5	Corrélation de Pearson	,531**	,578**	,807**	,686**	1	,630**	,904**
	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
اسلوب6	Corrélation de Pearson	,560**	,428*	,376*	,274	,630**	1	,695**
	Sig. (bilatérale)	,001	,018	,040	,144	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
اسلوب	Corrélation de Pearson	,701**	,790**	,834**	,756**	,904**	,695**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		المشاركة1	المشاركة2	المشاركة3	المشاركة
المشاركة1	Corrélacion de Pearson	1	,442*	,670**	,909**
	Sig. (bilatérale)		,014	,000	,000
	N	30	30	30	30
المشاركة2	Corrélacion de Pearson	,442*	1	,118	,640**
	Sig. (bilatérale)	,014		,535	,000
	N	30	30	30	30
المشاركة3	Corrélacion de Pearson	,670**	,118	1	,786**
	Sig. (bilatérale)	,000	,535		,000
	N	30	30	30	30
المشاركة	Corrélacion de Pearson	,909**	,640**	,786**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

*. La corrélacion est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
--	---	---

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,753	7

ظروف

خصائص

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,752	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,724	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,724	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,818	4

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,795	7

Corrélations

		العاطفي1	العاطفي2	العاطفي3	العاطفي4	العاطفي5	العاطفي6	العاطفي7
العاطفي1	Corrélation de Pearson	1	,772**	,424*	,225	,218	,275	,226
	Sig. (bilatérale)		,000	,019	,232	,247	,142	,230
	N	30	30	30	30	30	30	30
العاطفي2	Corrélation de Pearson	,772**	1	,323	,225	,022	,326	,069
	Sig. (bilatérale)	,000		,082	,232	,909	,079	,717
	N	30	30	30	30	30	30	30
العاطفي3	Corrélation de Pearson	,424*	,323	1	,138	,121	,357	,467**
	Sig. (bilatérale)	,019	,082		,467	,524	,053	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30

العاطفي4	Corrélation de Pearson	,225	,225	,138	1	,467**	,363*	,352
	Sig. (bilatérale)	,232	,232	,467		,009	,048	,057
	N	30	30	30	30	30	30	30
العاطفي5	Corrélation de Pearson	,218	,022	,121	,467**	1	,073	,360
	Sig. (bilatérale)	,247	,909	,524	,009		,702	,051
	N	30	30	30	30	30	30	30
العاطفي6	Corrélation de Pearson	,275	,326	,357	,363*	,073	1	,518**
	Sig. (bilatérale)	,142	,079	,053	,048	,702		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30
العاطفي7	Corrélation de Pearson	,226	,069	,467**	,352	,360	,518**	1
	Sig. (bilatérale)	,230	,717	,009	,057	,051	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30
العاطفي	Corrélation de Pearson	,729**	,641**	,621**	,635**	,527**	,635**	,636**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		المعيارى1	المعيارى2	المعيارى3	المعيارى4	المعيارى5	المعيارى6	المعيارى7
المعيارى1	Corrélation de Pearson	1	,048	,051	,374*	,062	,141	,157
	Sig. (bilatérale)		,800	,787	,042	,747	,456	,407
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعيارى2	Corrélation de Pearson	,048	1	,551**	,343	,334	,769**	,259
	Sig. (bilatérale)	,800		,002	,063	,071	,000	,168
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعيارى3	Corrélation de Pearson	,051	,551**	1	,450*	,480**	,421*	,236
	Sig. (bilatérale)	,787	,002		,013	,007	,021	,209
	N	30	30	30	30	30	30	30

المعياري4	Corrélation de Pearson	,374*	,343	,450*	1	,661**	,413*	,400
	Sig. (bilatérale)	,042	,063	,013		,000	,023	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعياري5	Corrélation de Pearson	,062	,334	,480**	,661**	1	,455*	,294
	Sig. (bilatérale)	,747	,071	,007	,000		,011	,114
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعياري6	Corrélation de Pearson	,141	,769**	,421*	,413*	,455*	1	,121
	Sig. (bilatérale)	,456	,000	,021	,023	,011		,529
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعياري7	Corrélation de Pearson	,157	,259	,236	,400*	,294	,121	,100
	Sig. (bilatérale)	,407	,168	,209	,029	,114	,525	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المعياري	Corrélation de Pearson	,369*	,740**	,707**	,779**	,712**	,729**	,547**
	Sig. (bilatérale)	,045	,000	,000	,000	,000	,000	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		المستمر1	المستمر2	المستمر3	المستمر4	المستمر5	المستمر6	المستمر مر
المستمر1	Corrélation de Pearson	1	,482**	,270	,525**	,225	,342	,732*
	Sig. (bilatérale)		,007	,149	,003	,231	,065	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المستمر2	Corrélation de Pearson	,482**	1	,434*	,172	,452*	,329	,702*
	Sig. (bilatérale)	,007		,017	,362	,012	,076	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المستمر3	Corrélation de Pearson	,270	,434*	1	,235	,783**	,289	,720*
	Sig. (bilatérale)	,149	,017		,211	,000	,121	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المستمر4	Corrélation de Pearson	,525**	,172	,235	1	,198	,288	,558*
	Sig. (bilatérale)	,003	,362	,211		,294	,123	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30

المستمر5	Corrélation de Pearson	,225	,452*	,783**	,198	1	,562**	,748*
	Sig. (bilatérale)	,231	,012	,000	,294		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المستمر6	Corrélation de Pearson	,342	,329	,289	,288	,562**	1	,651*
	Sig. (bilatérale)	,065	,076	,121	,123	,001		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
المستمر	Corrélation de Pearson	,732**	,702**	,720**	,558**	,748**	,651**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,778	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,729	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,744	7

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,833	3

الدراسة الأساسية :

Corrélations

		ظروف	خصائص	الاجور	جماعة	اسلوب	المشاركة	المجموع
ظروف	Corrélation de Pearson	1	,288*	,397**	,421**	,385**	,419**	,398*
	Sig. (bilatérale)		,026	,002	,001	,002	,001	,002
	N	60	60	60	60	60	60	60
خصائص	Corrélation de Pearson	,288*	1	,193	,090	,185	,308*	,324*
	Sig. (bilatérale)	,026		,140	,495	,158	,017	,012
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور	Corrélation de Pearson	,397**	,193	1	,535**	,593**	,483**	,433*
	Sig. (bilatérale)	,002	,140		,000	,000	,000	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة	Corrélation de Pearson	,421**	,090	,535**	1	,507**	,557**	,476*
	Sig. (bilatérale)	,001	,495	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اسلوب	Corrélation de Pearson	,385**	,185	,593**	,507**	1	,736**	,511*
	Sig. (bilatérale)	,002	,158	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المشاركة	Corrélation de Pearson	,419**	,308*	,483**	,557**	,736**	1	,407*
	Sig. (bilatérale)	,001	,017	,000	,000	,000		,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
المجموع	Corrélation de Pearson	,398**	,324*	,433**	,476**	,511**	,407**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	,012	,001	,000	,000	,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		1ظروف	2ظروف	3ظروف	4ظروف	5ظروف	6ظروف	ظروف
1ظروف	Corrélation de Pearson	1	,486**	,404**	,423**	,394**	,318*	,759*
	Sig. (bilatérale)		,000	,001	,001	,002	,013	,000

	N	60	60	60	60	60	60	60
ظروف2	Corrélation de Pearson	,486**	1	,197	,232	,165	,156	,582*
	Sig. (bilatérale)	,000		,131	,074	,207	,234	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
ظروف3	Corrélation de Pearson	,404**	,197	1	,541**	,196	,294*	,671*
	Sig. (bilatérale)	,001	,131		,000	,133	,023	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
ظروف4	Corrélation de Pearson	,423**	,232	,541**	1	,410**	,467**	,785*
	Sig. (bilatérale)	,001	,074	,000		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
ظروف5	Corrélation de Pearson	,394**	,165	,196	,410**	1	,314*	,582*
	Sig. (bilatérale)	,002	,207	,133	,001		,015	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
ظروف6	Corrélation de Pearson	,318*	,156	,294*	,467**	,314*	1	,612*
	Sig. (bilatérale)	,013	,234	,023	,000	,015		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
ظروف	Corrélation de Pearson	,759**	,582**	,671**	,785**	,582**	,612**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		خصائص2	خصائص3	خصائص1	خصائص4	خصائص5	خصائص6	خ ص انص
خصائص2	Corrélation de Pearson	1	,405**	,365**	-,073	,273*	,253	,517**
	Sig. (bilatérale)		,001	,004	,580	,035	,051	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60

خصائص3	Corrélation de Pearson	,405**	1	,400**	,243	,193	,364**	,653**
	Sig. (bilatérale)	,001		,002	,061	,139	,004	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
خصائص1	Corrélation de Pearson	,365**	,400**	1	,084	,206	,299*	,626**
	Sig. (bilatérale)	,004	,002		,522	,114	,021	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
خصائص4	Corrélation de Pearson	-,073	,243	,084	1	,451**	,084	,588**
	Sig. (bilatérale)	,580	,061	,522		,000	,524	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
خصائص5	Corrélation de Pearson	,273*	,193	,206	,451**	1	,223	,686**
	Sig. (bilatérale)	,035	,139	,114	,000		,087	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
خصائص6	Corrélation de Pearson	,253	,364**	,299*	,084	,223	1	,571**
	Sig. (bilatérale)	,051	,004	,021	,524	,087		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
خصائص	Corrélation de Pearson	,517**	,653**	,626**	,588**	,686**	,571**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الاجور1	الاجور2	الاجور3	الاجور4	الاجور5	الاجور6	الاجور7
الاجور1	Corrélation de Pearson	1	,624**	,507**	,515**	,520**	,381**	,757**

	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور2	Corrélation de Pearson	,624**	1	,669**	,541**	,564**	,336**	,796**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,009	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور3	Corrélation de Pearson	,507**	,669**	1	,568**	,484**	,310*	,753**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,016	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور4	Corrélation de Pearson	,515**	,541**	,568**	1	,833**	,630**	,865**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور5	Corrélation de Pearson	,520**	,564**	,484**	,833**	1	,650**	,858**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور6	Corrélation de Pearson	,381**	,336**	,310*	,630**	,650**	1	,688**
	Sig. (bilatérale)	,003	,009	,016	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
الاجور	Corrélation de Pearson	,757**	,796**	,753**	,865**	,858**	,688**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	جماعة1	جماعة2	جماعة3	جماعة4	جماعة5	جماعة6	جماعة
جماعة1	1	,599**	,333**	,363**	,460**	,410**	,710**

	Sig. (bilatérale)		,000	,009	,004	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة2	Corrélation de Pearson	,599**	1	,426**	,579**	,537**	,298*	,792**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,000	,000	,021	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة3	Corrélation de Pearson	,333**	,426**	1	,433**	,539**	,206	,672**
	Sig. (bilatérale)	,009	,001		,001	,000	,114	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة4	Corrélation de Pearson	,363**	,579**	,433**	1	,550**	,288*	,749**
	Sig. (bilatérale)	,004	,000	,001		,000	,025	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة5	Corrélation de Pearson	,460**	,537**	,539**	,550**	1	,478**	,829**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة6	Corrélation de Pearson	,410**	,298*	,206	,288*	,478**	1	,603**
	Sig. (bilatérale)	,001	,021	,114	,025	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
جماعة	Corrélation de Pearson	,710**	,792**	,672**	,749**	,829**	,603**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		اسلوب1	اسلوب2	اسلوب3	اسلوب4	اسلوب5	اسلوب6	اسلوب
اسلوب1	Corrélation de Pearson	1	,576**	,508**	,453**	,438**	,560**	,758**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اسلوب2	Corrélation de Pearson	,576**	1	,592**	,536**	,355**	,521**	,776**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,005	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اسلوب3	Corrélation de Pearson	,508**	,592**	1	,700**	,501**	,426**	,801**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اسلوب4	Corrélation de Pearson	,453**	,536**	,700**	1	,532**	,497**	,806**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60

اسلوب5	Corrélation de Pearson	,438**	,355**	,501**	,532**	1	,489**	,716**
	Sig. (bilatérale)	,000	,005	,000	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اسلوب6	Corrélation de Pearson	,560**	,521**	,426**	,497**	,489**	1	,765**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
اسلوب	Corrélation de Pearson	,758**	,776**	,801**	,806**	,716**	,765**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	75

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		المشاركة1	المشاركة2	المشاركة3	المشاركة
المشاركة1	Corrélation de Pearson	1	,577**	,484**	,869**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60
المشاركة2	Corrélation de Pearson	,577**	1	,237	,755**
	Sig. (bilatérale)	,000		,068	,000
	N	60	60	60	60
المشاركة3	Corrélation de Pearson	,484**	,237	1	,741**
	Sig. (bilatérale)	,000	,068		,000
	N	60	60	60	60
المشاركة	Corrélation de Pearson	,869**	,755**	,741**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

GET

COMPUTE 6.ظروف + 5.ظروف + 4.ظروف + 3.ظروف + 2.ظروف + 1.ظروف=ظروف.

EXECUTE .

COMPUTE 6.حصائص + 5.حصائص + 4.حصائص + 3.حصائص + 2.حصائص + 1.حصائص=حصائص.

EXECUTE .

COMPUTE 6.الاجور + 5.الاجور + 4.الاجور + 3.الاجور + 2.الاجور + 1.الاجور=الاجور.

EXECUTE .

COMPUTE 6.جماعة + 5.جماعة + 4.جماعة + 3.جماعة + 2.جماعة + 1.جماعة=جماعة.

EXECUTE .

COMPUTE 6.اسلوب + 5.اسلوب + 4.اسلوب + 3.اسلوب + 2.اسلوب + 1.اسلوب=الاسلوب.

EXECUTE .

COMPUTE 6.اسلوب + 5.اسلوب + 4.اسلوب + 3.اسلوب + 2.اسلوب + 1.اسلوب=الاسلوب.

EXECUTE .

COMPUTE 6.اسلوب + 5.اسلوب + 4.اسلوب + 3.اسلوب + 2.اسلوب + 1.اسلوب=الاسلوب.

EXECUTE .

```

COMPUTE المشاركة = المشاركة1 + المشاركة2 + المشاركة3.
EXECUTE.
COMPUTE الاسلوب = الاسلوب1 + الاسلوب2 + الاسلوب3 + الاسلوب4 + الاسلوب5 + الاسلوب6.
EXECUTE.
COMPUTE الاسلوب = الاسلوب1 + الاسلوب2 + الاسلوب3 + الاسلوب4 + الاسلوب5 + الاسلوب6.
EXECUTE.
COMPUTE الاسلوب = الاسلوب1 + الاسلوب2 + الاسلوب3 + الاسلوب4 + الاسلوب5 + الاسلوب6.
EXECUTE.
COMPUTE المشاركة = المشاركة1 + المشاركة2 + المشاركة3.
EXECUTE.
COMPUTE المجموع = المجموع.
EXECUTE.
COMPUTE المشاركة + الاسلوب + جماعة + الاجور + خصائص + ظروف = المجموع.
EXECUTE.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=ظروف1ظروف2ظروف3ظروف4ظروف5ظروف6ظروف
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.

GET
  FILE='C:\Users\admin\Documents\Sans titre1\در1.sav'.
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=ظروف1ظروف2ظروف3ظروف4ظروف5ظروف6ظروف
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,770	7

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=خصائص1خصائص2خصائص3خصائص4خصائص5خصائص6خصائص
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,595	7

RELIABILITY

/VARIABLES=الاجور 1الاجور 2الاجور 3الاجور 4الاجور 5الاجور 6الاجور
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,799	7

RELIABILITY

/VARIABLES=جماعة 1جماعة 2جماعة 3جماعة 4جماعة 5جماعة 6جماعة
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,784	7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

RELIABILITY

/VARIABLES=اسلوب 1اسلوب 2اسلوب 3اسلوب 4اسلوب 5اسلوب 6اسلوب

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,790	7

RELIABILITY

/VARIABLES=المشاركة 1 المشاركة 2 المشاركة 3 المشاركة
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,808	4

RELIABILITY

/VARIABLES=المجموع المشاركة اسلوب جماعة الاجور خصائص ظروف
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,746	7

الدراسة الاساسية الولاء التنظيمي

Corrélations

		1العاطفي	2العاطفي	3العاطفي	4العاطفي	5العاطفي	6العاطفي	7العاطفي
1العاطفي	Corrélacion de Pearson	1	,788**	,494**	,434**	,240	,296*	,24
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,001	,067	,023	,06
	N	60	60	60	60	59	59	60

العاطفي2	Corrélation de Pearson	,788**	1	,380**	,438**	,131	,380**	,186
	Sig. (bilatérale)	,000		,003	,000	,324	,003	,154
	N	60	60	60	60	59	59	60
العاطفي3	Corrélation de Pearson	,494**	,380**	1	,366**	,351**	,254	,391**
	Sig. (bilatérale)	,000	,003		,004	,006	,052	,002
	N	60	60	60	60	59	59	60
العاطفي4	Corrélation de Pearson	,434**	,438**	,366**	1	,441**	,338**	,299*
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,004		,000	,009	,020
	N	60	60	60	60	59	59	60
العاطفي5	Corrélation de Pearson	,240	,131	,351**	,441**	1	,229	,440**
	Sig. (bilatérale)	,067	,324	,006	,000		,084	,000
	N	59	59	59	59	59	58	59
العاطفي6	Corrélation de Pearson	,296*	,380**	,254	,338**	,229	1	,458**
	Sig. (bilatérale)	,023	,003	,052	,009	,084		,000
	N	59	59	59	59	58	59	59
العاطفي7	Corrélation de Pearson	,242	,186	,391**	,299*	,440**	,458**	1
	Sig. (bilatérale)	,063	,154	,002	,020	,000	,000	
	N	60	60	60	60	59	59	60
العاطفي	Corrélation de Pearson	,694**	,671**	,603**	,606**	,521**	,631**	,490**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	59	59	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		المستمر1	المستمر2	المستمر3	المستمر4	المستمر5	المستمر6	المستمر7
المستمر1	Corrélacion de Pearson	1	,240	,239	,322*	,275*	,191	,427**
	Sig. (bilatérale)		,065	,066	,012	,034	,144	,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر2	Corrélacion de Pearson	,240	1	,352**	,168	,432**	,142	,472**
	Sig. (bilatérale)	,065		,006	,198	,001	,279	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر3	Corrélacion de Pearson	,239	,352**	1	,294*	,528**	,296*	,557**
	Sig. (bilatérale)	,066	,006		,023	,000	,022	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر4	Corrélacion de Pearson	,322*	,168	,294*	1	,244	,441**	,368**
	Sig. (bilatérale)	,012	,198	,023		,061	,000	,004
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر5	Corrélacion de Pearson	,275*	,432**	,528**	,244	1	,291*	,441**
	Sig. (bilatérale)	,034	,001	,000	,061		,024	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر6	Corrélacion de Pearson	,191	,142	,296*	,441**	,291*	1	,421**
	Sig. (bilatérale)	,144	,279	,022	,000	,024		,001
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر7	Corrélacion de Pearson	,427**	,472**	,557**	,368**	,441**	,421**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,004	,000	,6001	
	N	60	60	60	60	60	60	60
المستمر	Corrélacion de Pearson	,607**	,595**	,681**	,644**	,721**	,610**	,691**

Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	60	60	60	60	60	60	60	60

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		المعيارى1	المعيارى2	المعيارى3	المعيارى4	المعيارى5	المعيارى6	المعيارى7
المعيارى1	Corrélation de Pearson	1	,065	,068	,259*	,120	,166	,271
	Sig. (bilatérale)		,621	,608	,046	,360	,204	,036
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى2	Corrélation de Pearson	,065	1	,509**	,359**	,323*	,544**	,346**
	Sig. (bilatérale)	,621		,000	,005	,012	,000	,007
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى3	Corrélation de Pearson	,068	,509**	1	,440**	,371**	,358**	,345**
	Sig. (bilatérale)	,608	,000		,000	,004	,005	,007
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى4	Corrélation de Pearson	,259*	,359**	,440**	1	,625**	,450**	,543**
	Sig. (bilatérale)	,046	,005	,000		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى5	Corrélation de Pearson	,120	,323*	,371**	,625**	1	,536**	,424**
	Sig. (bilatérale)	,360	,012	,004	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى6	Corrélation de Pearson	,166	,544**	,358**	,450**	,536**	1	,404**
	Sig. (bilatérale)	,204	,000	,005	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى7	Corrélation de Pearson	,271*	,346**	,345**	,543**	,424**	,404**	1
	Sig. (bilatérale)	,036	,007	,007	,000	,001	,001	
	N	60	60	60	60	60	60	60
المعيارى	Corrélation de Pearson	,378**	,673**	,657**	,764**	,717**	,726**	,726**
	Sig. (bilatérale)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. a corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

العاطفى	المستمر	المعيارى	الولاء
---------	---------	----------	--------

العاطفي	Corrélation de Pearson	1	,415**	,448**	,768**
	Sig. (bilatérale)		,001	,000	,000
	N	60	60	60	60
المستمر	Corrélation de Pearson	,415**	1	,749**	,839**
	Sig. (bilatérale)	,001		,000	,000
	N	60	60	60	60
المعياري	Corrélation de Pearson	,448**	,749**	1	,884**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60
الولاء	Corrélation de Pearson	,768**	,839**	,884**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

RELIABILITY

/VARIABLES=العاطفي 1 العاطفي 2 العاطفي 3 العاطفي 4 العاطفي 5 العاطفي 6 العاطفي 7 العاطفي
العاطفي
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,762	8

RELIABILITY

/VARIABLES=المستمر 1 المستمر 2 المستمر 3 المستمر 4 المستمر 5 المستمر 6 المستمر 7 المستمر
المستمر
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,796	8

RELIABILITY

/VARIABLES=المعياري 1 المعيارى 2 المعيارى 3 المعيارى 4 المعيارى 5 المعيارى 6 المعيارى 7 المعيارى
المعيارى

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,764	8

RELIABILITY

```
/VARIABLES=الولاء المستمر العاطفي  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments

مخرجات spss لنتائج الفرضيات

الفرضية الرئيسية

Corrélations

		الولاء	جودة الحياة
الولاء	Corrélacion de Pearson	1	,713**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
جودة الحياة	Corrélacion de Pearson	,713**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

الفرضيات الفرعية

Corrélations

		ظروف	الولاء التنظيمي
ظروف	Corrélation de Pearson	1	,562**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
الولاء التنظيمي	Corrélation de Pearson	,562**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		خصائص	الولاء التنظيمي
خصائص	Corrélation de Pearson	1	,347**
	Sig. (bilatérale)		,007
	N	60	60
الولاء التنظيمي	Corrélation de Pearson	,347**	1
	Sig. (bilatérale)	,007	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الاجور	الولاء التنظيمي
الاجور	Corrélation de Pearson	1	,390**
	Sig. (bilatérale)		,002
	N	60	60
الولاء التنظيمي	Corrélation de Pearson	,390**	1
	Sig. (bilatérale)	,002	
	N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		جماعة	الولاء التنظيمي
جماعة	Corrélation de Pearson	1	,457**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
الولاء التنظيمي	Corrélation de Pearson	,457**	1

Sig. (bilatérale)	,000	
N	60	60

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		اسلوب	الولاء التنظيمي
اسلوب	Corrélation de Pearson	1	,469**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	60	60
الولاء التنظيمي	Corrélation de Pearson	,469**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	60	60

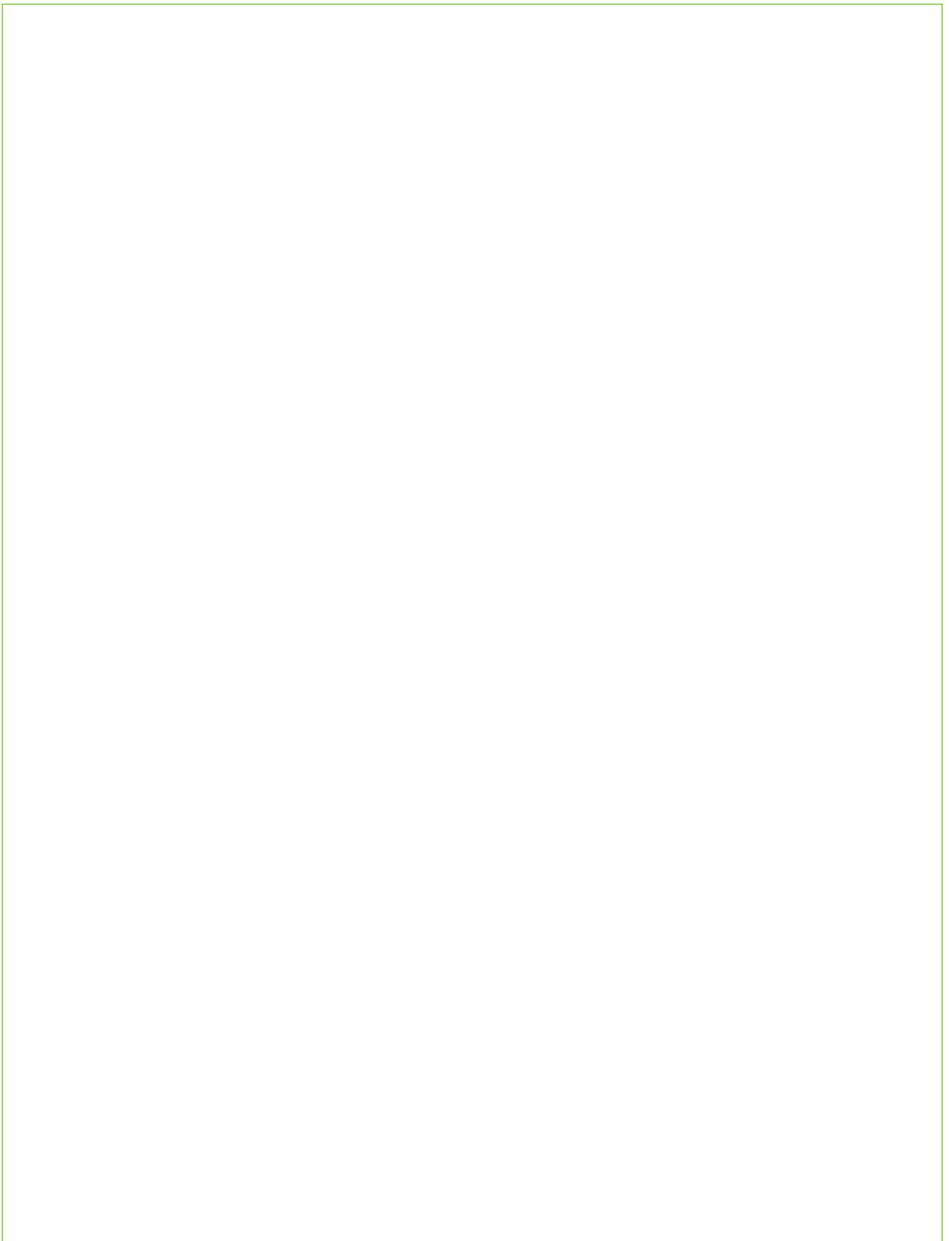
République Algérienne Démocratique et Populaire

Faculté des Sciences Sociales

Département de Psychologie et Orthophonie

Réf 14 2023/2024

Convention de stage





جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTRE DES TRANSPORTS
GROUPE SERVICES PORTUAIRES « SERPORT SPA »
ENTREPRISE PORTUAIRE D'ORAN

وزارة و النقل
مجمع الخدمات المينائية
مؤسسة ميناء وهران



Intertek



DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
CENTRE DE FORMATION
N° REF : DRH/CF/144/2024

Oran, le 21/03/2024

ATTESTATION DE STAGE

Le Chef de Département De Formation de l'Entreprise Portuaire d'Oran :

Mademoiselle : sayah fatima zohra

Né (e) le : 06/04/2000 à Oran.

A été admis (e) dans le cadre de sa formation à suivre un stage pratique

- Durée de stage : Un (01) mois.
- Période de stage : du 24/03/2024 au 23/04/2024.
- Lieu d'affectation : direction des ressources humaines.

CE DOCUMENT EST DELIVRE A L'INTERESSE (E) POUR SERVIR ET VALOIR CE QUE DE DROIT.

LE CHEF DE SERVICE ADMINISTRATION ET MOYEN

Direction des Ressources Humaines
Département de Formation
AROUCHI Abdelkrim
Chef de Service Administration
et Moyens

été par actions au capital social de 4.000. 000. 000,00 DA
041 33.24.97- 33.24.41- 33.24.49 - Fax : 041 33.24.98
: pdg@port-oran.dz web. www.port-oran.dz

01, Rue du 20 Aout - Oran
R.C. N° : 010 4483-00
N° NIS : 0982 310 100 56734

1
&

Conformément au décret exécutif n°13-306 du 24 chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stage pratique et en milieu professionnel à l'intention des étudiants

CONVENTION DE STAGE

ENTRE :

l'Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales ayant son siège
a Es SENEA , campus TALEB AHMED MOURAD .

représenté par le chef de département de psychologie et orthophonie ...BELABED
Abdelkader

D'une part

Et :

L'établissement ou l'administration d'accueil : *Entreprise Bohuise DORAN*

Représenté par *Le directeur : M*

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

- Article N°01 : Dispositions générales :

La présente convention est régie par les dispositions de l'article 6 du décret exécutif n°13-306 du Chaoual 1434 correspondant au 31 aout 2013 portant organisation de stages pratiques et en milieu professionnel à l'intention des étudiants de psychologie et orthophonie.

-La couverture de la sécurité sociale est assurée par l'*Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales*.

-Conditions d'absences du stagiaire

La gestion des absences est à la charge de l'encadreur enseignant-chercheur en charge de l'*Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed, Faculté des Sciences Sociales*.

-**Article N° :07 Entrée en Vigueur** : aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli a ses obligation contractuelles, dans la mesure ou l'exécution de celle –ci aurait été retardée, gênée ou empêchée par un cas de force majeure. Sera considéré cas de force majeure, toutes situation échappant complètement au contrôle des parties et qu'elles n'auraient pu raisonnablement ni prévenir,

Article N°0 8 : Aucune des parties ne devra être considérée comme ayant failli a ses obligations prévoir.

Article N°0 9 : Toute divergence relative à l'interprétation de la présente convention sera réglée à l'amiable .

La présente convention entre en vigueur à partir de la date de sa signature par les deux parties.

سابع فاطمة الزعرار

*Université d'Oran 2 – Mohamed ben Ahmed,
Faculté des Sciences Sociales*

Le chef de department

قسم علم النفس والأرطقونيا
د. بلعابد عبد القادر
م. نيسلم الأملوفونيا
علم النفس والأرطقونيا
كلية العلوم الإقتصادية

l'établissement d'accueil

Représenté par le Directeur

Entreprise Portuaire d'Oran
Direction des Ressources Humaines
GOUIMI Mohamed
Responsable de Formation