



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس



الشعبة: علم النفس.....
رقم التسجيل:.....
التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية
الرقم التسلسلي:.....

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي
لدى العاملين
(دراسة ميدانية بـ مؤسسة كوندور وحدة الثلاجات بالمنطقة الصناعية
- برج بوعريريج)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد: - مسعودي مريم
إشراف: - أ. د. لفقير علي
- طيبة وئام
مساعد المشرف: - د. قواوي نبيل

السنة الجامعية: 2025 / 2026



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس



الشعبة: علم النفس..... رقم التسجيل:.....

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية..... الرقم التسلسلي:.....

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين

(دراسة ميدانية ب مؤسسة كوندور وحدة الثلاجات بالمنطقة الصناعية

برج بوعريريج)

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف:

- أ. د. لفقيه علي

مساعد المشرف:

- د. قواوي نبيل

إعداد:

- مسعودي مريم

- طيبة وئام

نوقشت وأجيزت علنا في تاريخ: 2026/06/07

أما اللجنة المتكونة من السادة

رئيسا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج -	د. عبد العزيز بوينديرة
مشرفا ومقررا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج	أ. د علي لفقيه .
ممتحنا	جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريريج	د. سمير عباس

السنة الجامعية: 2026 / 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

❦ ... يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ

وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ... ❦

صحيفة الله العظيم

[سورة المجادلة: الآية 11]

السنة الجامعية: 2025 / 2026

اللهم لك الحمد والشكر على هذه النعمة حمدا كما ينبغي لجلال وجهك
وعظيم سلطانك شكرا لله تعالى الذي ارادنا ان نكون في هذا المقام
ونصل الى ما نحن عليه الان

نتوجه بالشكر والتقدير الى الأستاذ المشرف لفقيه علي والأستاذ
المساعد قواوي نبيل على صبره وتشجيعه لنا يقول النبي صلى الله عليه
وسلم " فضل العالم العابد كفضل القمر على سائر الكواكب "
كما لا يفوتي شكر أساتذة قسم علم النفس بدون استثناء

ليس كل الاهداء كلمات تكتب، بل هو شعور يسكن القلب....
مني واليكم اهدي ثمرة جهدي الى كل من يسعى لرفع الهمم والسير
نحو العلم
الى نبض الحياة والذي اطال الله في عمرهما وكلماتي هذه لا تصف
تعبكما وكل كلمة وكل شكر لا يرقى الى مكانكما
الى اخي واخواتي، رفاق دربي، ومصدر قوتي وسعادتي، تفاصيل
الفرح في ايامي، وظلي حين تشتد الشمس
اما انا....
فاهدي هذا العمل لنفسي تقديرا لصبرها الطويل، ومحاولاتها رغم
التعب



الطالبة:

مسعودي مريم

الى من وضع المولى . سبحانه وتعالى الجنة تحت قدميها ووقرها في
كتابه العزيز (امي الغالية) الى من سهرت الليالي من اجلي وكانت
دعواتها سر نجاحي الى امي الغالية حفصها الله وادامها تاجا فوق رأسي.
اهديك هذا العمل المتواضع، عرفانا بجميلك الذي لا يرد أسأل الله أن
يجزيك عني خير الجزاء، وأن يحفضك لي، ويبارك في عمرك. الى ابي
رحمه الله اهدي ثمرة جهدي الى روح ابي الطاهرة رحمه الله، الى من كان
مصدر الامان والقوة في حياتي، رحلت عن عيني لكنك لم ترحل عن قلبي
ودعائي، أسأل الله ان يجعل قبرك روضة من رياض الجنة وان يرحمك
رحمة واسعة بقدر طيبة قلبك .. الى اخوتي واخواتي الذين كان دائما
مصدر فرح، شكرا لمساندتكم ومحبتكم الصادقة، الى زوجي العزيز رفيق
دربي، شكرا لدعمك وصبرك وتشجيعك لي، فوجودك كان دافعا لمواصلة
النجاح.

 الطالب (ة) :
- طيبة وئام

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين بمؤسسة كوندور، بالإضافة إلى معرفة الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي. تبعاً لمتغير الجنس (ذكور، إناث)، ومتغير العمر (أقل من 30 سنة، من 31-39 سنة، من 41-49 سنة، 50 سنة فأكثر)، الأقدمية في العمل (من 5-10 سنوات، 11-15 سنة، 16 سنة فأكثر). والمستوى التعليمي (ثانوي، تقني، جامعي) ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، على عينة قوامها (50) عاملاً بوحدة الثلجات بمؤسسة كوندور برج بوعرييج، للسنة الجامعية 2025/2026. تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وفي إطار هذا المنهج استخدمت الطالبتين أداة لجمع البيانات تمثلت في: استبيان جودة الحياة الوظيفية واستبيان الالتزام التنظيمي المعد من طرف الباحثتين، تم التحقق من خصائصها السيكمترية من صدق وثبات حيث أشارت مؤشراتهما إلى قيم عالية يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة. وبعد إجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS, V 26)، وذلك باستخدام عدة اختبارات إحصائية لمعالجة وتحليل البيانات، وأسفرت النتائج إلى ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير الجنس.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير العمر.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير الأقدمية في العمل
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية ؛ الالتزام التنظيمي، مؤسسة كوندور .

Abstract:

This study aimed to identify the level of Quality of Work Life and its relationship with Organizational Commitment among workers at Condor Institution. In addition, it sought to determine the differences in the level of Organizational Commitment according to the variables of gender (male, female), age (less than 30 years, 31–39 years, 41–49 years, 50 years and above), work seniority (5–10 years, 11–15 years, 16 years and above), and educational level (secondary, technical, university). To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used due to its suitability to the nature of the study. The study was conducted on a sample of 50 workers from the refrigerators unit at Condor Institution in Bordj Bou Arreridj during the academic year 2025/2026. The participants were selected randomly. Within the framework of this method, the researchers used questionnaires on Quality of Work Life and Organizational Commitment as tools for data collection. Their psychometric properties of validity and reliability were verified, and the indicators showed high values that can be relied upon in the field application of the study. After conducting the statistical analysis using the SPSS program (Version 26) and applying several statistical tests to process and analyze the data, the study results revealed the following:

- There is a moderate level of Quality of Work Life among the workers of Condor Institution

There are no statistically significant differences between the mean scores of organizational commitment among the employees of Condor attributed to the variable of gender

- . There are no statistically significant differences between the mean scores of organizational commitment among the employees of Condor attributed to the variable of age.

There are no statistically significant differences between the mean scores of organizational commitment among the employees of Condor attributed to the variable of work seniority.

There are no statistically significant differences between the mean scores of organizational commitment among the employees of Condor attributed to the variable of educational level.-

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Commitment, Condor Institution.

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	الآية.....	
02	شكر وتقدير.....	أ
03	الإهداء.....	ب
04	الملخص باللغة العربية.....	ت
05	الملخص باللغة الإنجليزية.....	ث
06	فهرس المحتويات.....	ج
07	قائمة الجداول.....	ح
08	قائمة الملاحق.....	خ
15	مقدمة.....	
أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة		
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة		
01	إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.....	19
02	فرضيات الدراسة.....	20
03	أهداف الدراسة.....	21
04	اهمية الدراسة.....	21
05	دواعي اختيار الموضوع.....	21
06	تحديد مفاهيم الدراسة إجرائياً.....	22
07	الخلفية النظرية.....	22
08	الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها وأوجه الاختلاف.....	26
ثانياً: الدراسة الميدانية		
الفصل الثاني: الطريقة والأدوات.		
تمهيد.....		40
أولاً:	الدراسة الاستطلاعية.....	40
1.1	أهداف الدراسة الاستطلاعية.....	40
2.1	حدود الدراسة الاستطلاعية.....	40
3.1	خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.....	40
4.1	إجراءات بناء أدوات الدراسة.....	41

41	الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.....	5.1
47	الدراسة الأساسية.....	ثانياً:
47	منهج الدراسة.....	1.2
48	مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.....	2.2
50	حدود الدراسة الأساسية.....	3.2
51	وصف شامل لأدوات الدراسة.....	4.2
51	تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة.....	5.2
52	خلاصة.....	
الفصل الثالث: النتائج والمناقشة.		
54	تمهيد.....	
55	عرض نتائج الدراسة وتحليلها.....	01
55	مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.....	02
64	الاستنتاج العام.....	03
64	خلاصة.....	04
65	مقترحات الدراسة.....	05
67	خاتمة.....	
69	قائمة المراجع.....	
80	قائمة الملاحق.....	

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	معامل صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام طريقة الصدق التمييزي(صدق المقارنة الطرفية):	42
02	يوضح معامل الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية	43
03	يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية	44
04	يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية	44
05	معامل صدق مقياس الالتزام الوظيفي باستخدام طريقة الصدق التمييزي(صدق المقارنة الطرفية):	45
06	يوضح معامل الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي	46
07	يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام الوظيفي	46
08	يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الالتزام الوظيفي	47
09	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	48
10	توزيع أفراد العينة حسب العمر	48
11	توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي	49
12	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل	49
13	يبين معامل بيرسون للعلاقة بين الحياة التنظيمية والالتزام الوظيفي:	55
14	يبين اختبار(T) للفروق بين متوسطات عمال المؤسسة في متوسطات درجات الالتزام التنظيمي تبعا لمغير الجنس	56
15	يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس الالتزام التنظيمي تبعا لمغير العمر.	57
16	يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس الالتزام التنظيمي تبعا لمغير الأقدمية في العمل	58
17	يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس درجات الالتزام التنظيمي تبعا لمغير المؤهل العلمي.	60

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	أداة الدراسة في صورتها الأولية	
02	أداة الدراسة في صورتها النهائية	
03	أداة قياس المحكمين	
04	قائمة المحكمين (خبراء أداة الدراسة)	
05	مخرجات برنامج SPSS	

مقدمة

تعتبر المؤسسة وحدة تنظيمية مشكلة من عدة أنظمة فرعية، تتمثل في النظام السياسي والاجتماعي، والثقافي والنظام الاقتصادي، فهي تؤثر وتتأثر بهذه الأنظمة الفرعية، اذ تسعى باستمرار الى تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية في ظل التغيرات والتحديات المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر.

ولتعزيز ذلك، أصبح الاهتمام بالعنصر البشري ضرورة حتمية، باعتباره المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المؤسسات في تحسين الأداء والاستقرار والاستمرار، حيث اهتمت العديد من الدراسات البحثية في العالم طيلة السنوات الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية، في المصانع والجامعات والمدارس والمنظمات الحكومية والغير حكومية، حيث برز مفهوم جودة الحياة الوظيفية كأحد المفاهيم الحديثة في مجال تسيير الموارد البشرية، فهي محصلة عناصر تنظيمية مختلفة مثل: مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وظروف العمل الإيجابية، وتعزيز التضامن والتعاون بين الموظفين، أيضا العدالة التنظيمية وتعزيز السلامة والصحة المهنية، وبالتالي فان تطبيقها بشأنه أن ينمي لدى الموظفين مشاعر الولاء والانتماء والثقة التنظيمية، بحيث يشعر الموظف بدوره الفعال واهميته داخل المؤسسة باعتباره راس مال بشري، لديه حاجات إنسانية ومتطلبات مهنية، تحت أبعاد وتحديات جديدة متعلقة بالالتزام الموظفين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، حيث حظى الالتزام التنظيمي بمزيد من عناية الباحثين كونه مطلوب من العديد منهم بتعزيزه وتعظيمه لدى العاملين، فالالتزام التنظيمي اصبح وما يزال جدير باهتمام القيادات الإدارية كونه يولد لدى الأفراد، وأن غيابه له دور بارز في تخفيض فعالية المنظمة العالية من اجل تحقيق رضا العاملين.

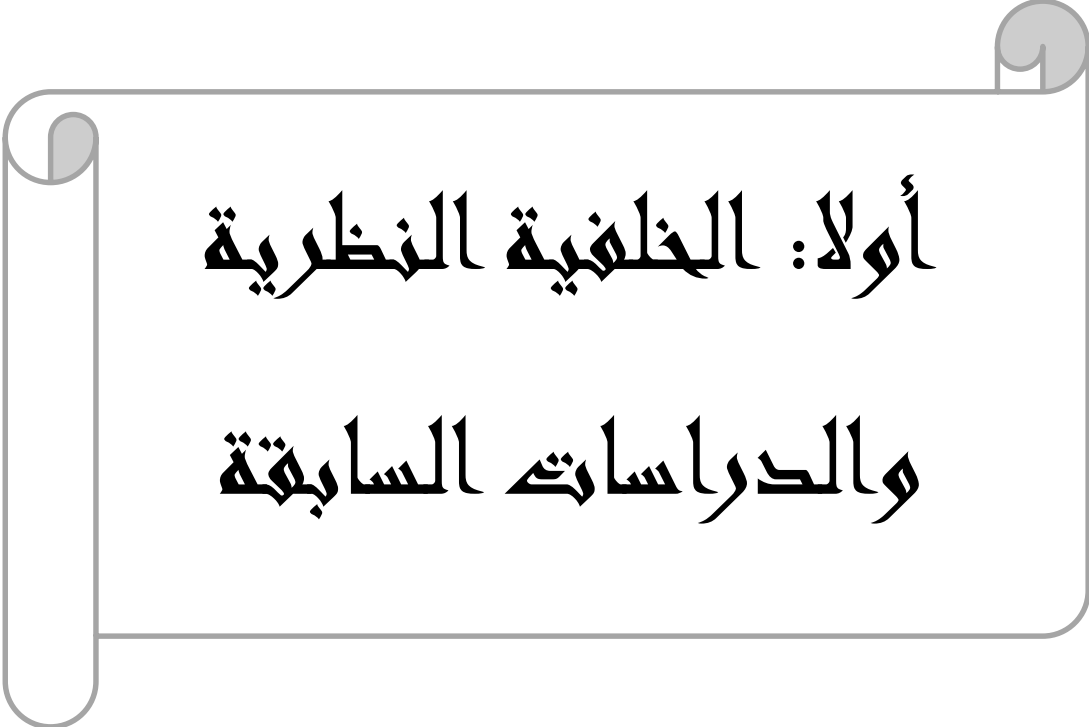
ولقد تناولنا موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، حيث تم التركيز على واقع المؤسسة الصناعية الجزائرية، وذلك من خلال التطرق الى نقاط القوة والضعف لدى المؤسسة في ظل الصعوبات التي تواجهها، اهم الاستراتيجيات التكيفية من اجل اجراء تقييم ذاتي للمؤسسة، حيث قمنا بتسليط الضوء على مؤسسة كوندور وحدة الثلاثات بالمنطقة الصناعية برج بوعريريج، حيث تعتبر مؤسسة ذات خبرات وسمعة معتبرة في التعامل والإنتاج داخل وخارج الوطن.

ما يهم في دراستنا الحالية هو التعرف على طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى العاملين ومن خلال ما سبق نسعى إلى تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول وهي:

الفصل أول: بعنوان "الإطار العام للدراسة" تم التطرق فيه إلى: إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، دواعي اختبار الموضوع، تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا، الخلفية النظرية، الدراسات السابقة والتعليق عليها.

الفصل الثاني: بعنوان "الطريقة والأدوات" تم التطرق فيه إلى: تمهيد، الدراسة الاستطلاعية، أهداف الدراسة الاستطلاعية، حدود الدراسة الاستطلاعية، خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية، إجراءات بناء أداة الدراسة، الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة، الدراسة الأساسية، منهج الدراسة، مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها، حدود الدراسة، وصف شامل لأدوات الدراسة، تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة، خلاصة.

الفصل الثالث: بعنوان "النتائج والمناقشة" تم التطرق فيه إلى: عرض نتائج الدراسة وتحليلها، مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء الفرضيات والتراث النظري. وصولاً إلى استنتاج عام، مقترحات الدراسة، خاتمة، قائمة المراجع، قائمة الملاحق.

A decorative scroll graphic with a light gray background and a dark gray border. The scroll is unrolled in the center, with the text written on it. The top and bottom edges of the scroll are curved, and there are small circular details at the corners where the scroll meets the border.

أولاً: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

الفصل الأول: الإطار العام

11 - 1

- إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
- فرضيات الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- دواعي اختيار الموضوع.
- تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا.
- الخلفية النظرية.
- الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها.

1. إشكالية الدراسة

في السنوات الأخيرة شهدت المؤسسات المعاصرة تحديات متفاوتة ومتزايدة فرضت عليها الاهتمام بالموارد البشرية، باعتبارها العنصر الأساسي لتحقيق الفعالية التنظيمية حيث أصبح المورد البشري يمثل عامل أساسي في تحقيق أهداف المنظمة وضمان استمراريتها، نظرا لكونه المحرك الأساسي لاهم الأنشطة التنظيمية. فلم تعد المؤسسات فقط تعتمد على الإمكانيات المادية والتكنولوجية، بل أصبحت تمنح أهمية متزايدة بالعامل واحتياجاته النفسية والاجتماعية والمهنية.

وفي ظل هذا الاهتمام، وكسب وخلق الثقة بين الإدارة والعاملين بها والمتعاملين معها وتوفير بيئة مناسبة واشباع حاجات العاملين، اتجه تركيز المؤسسات الحديثة الى الاهتمام الحياة الوظيفية والارتقاء بها وتعزيز جودتها داخل المنظمة. من خلال توفير ظروف عمل مناسبة واشباع حاجاتهم النفسية والاجتماعية، باعتبارها من العوامل التي تعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

وعليه فان جودة الحياة الوظيفية تقوم على العمليات المتكاملة والمخططة التي تؤدي الى بلوغ درجة التميز الناجمة على العمل والاشراف الجيد، وتوافر بيئة مادية صحية، وأيضا العديد من المزايا التي يمكن تحقيقها مما يؤدي تأثيرها بشكل مباشر على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين من خلال ما توفره من بيئة عمل ملائمة تحفزهم على الأداء(عثامنة، 2022، ص4). من خلال أثارة موضوع الالتزام كأحد اهم العناصر القادرة على تعزيز الاستقرار وانخفاض معدل التسيب الوظيفي، والقضاء على الاغتراب الوظيفي، وهذا ما اشارت اليه الدراسات السابقة كدراسة (بن محمد، 2023) في علاقة جودة الحياة الوظيفية بالالتزام التنظيمي في المؤسسات العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح.

كما أشارت دراسة (عثامنة، 2022) في اثر جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمركز الجامعي بو الصوف، عن الكشف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين مع الخروج بالتوصيات اللازمة التي يمكن ان تساهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين والتي تؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي وكشفت نتائج الدراسة عن توفر محور جودة الحياة الوظيفية بمستوى متوسط ومحور الالتزام التنظيمي بمحور عالي، وأشارت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى العاملين بالمركز الجامعي.

وانطلاقا من أهمية الالتزام التنظيمي في تحسين الموارد البشرية، سيتم اسقاط هذا المفهوم على مؤسسة كوندور بهدف تجسيده داخل بيئة العمل وفهم تجلياته داخل الواقع المهني باعتباره مؤشرا مهما

على فعالية تسيير الموارد البشرية. ولهذا أهتم الباحثون في مجال علم النفس التنظيمي بدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي كما لها من انعكاس مباشر على نمط العاملين ومستوى أدائهم، لأنه أصبح العامل يعاني من العديد من التحديات التي تؤثر سلباً على أداء العاملين مثل عدم الاستقرار والأمان الوظيفي والترقيات الغير متكافئة....الخ، هذا ما يؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة.

ورغم تعدد الدراسات الا ان النتائج لا تزال متباينة حول طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، كما ان بعض المؤسسات خاصة في القطاع الخاص مازالت تعاني مشاكل خاصة فيما يتعلق بالحياة الوظيفية للعاملين.

وبناء على ما تم التطرق اليه، تبين أن من الضروري الكشف عن جودة الحياة الوظيفية وطبيعة علاقتها بالالتزام التنظيمي لدى العاملين في مؤسسة كوندور، ومن هذا الطرح النظري تبرز مشكلة البحث في السعي للإجابة عن السؤال التالي:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور ؟

تساؤلات الدراسة:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور ؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغيرات (الجنس، العمر، الاقدمية، المستوى العلمي) لدى عاملين مؤسسة كوندور ؟

2. فرضيات الدراسة:

بناء على تساؤلات الدراسة وللإجابة عليها تمت صياغة الفرضيات الرئيسة التالية:

- **الفرضية الرئيسة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور

- **الفرضية الجزئية الأولى:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور تعزى لمتغير (الجنس)

- **الفرضية الجزئية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور تعزى لمتغير (العمر)

- **الفرضية الجزئية الثالثة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور تعزى لمتغير (الاقدمية)
- **الفرضية الجزئية الرابعة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور تعزى لمتغير (المستوى العلمي)

3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- معرفة مدى تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع
- التحقق من الفروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغيرات الجنس، العمر، الأقدمية، المستوى التعليمي.
- الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور

4. أهمية الدراسة:

- يرى الطالبين أن لهذه الدراسة أهمية كبيرة، وتتمثل في ما يلي:
- تساعد نتائج الدراسة المؤسسات الاقتصادية على فهم طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
 - تبرز أهمية على ابعاد جودة الحياة الوظيفية لما لها من اثر على الالتزام التنظيمي.
 - قد تسهم هذه الدراسة في خدمة المكتبات الجزائرية في مجالات الدراسة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.
 - يمكن الاستعانة من هذه الدراسة مستقبلاً كدراسة سابقة وبيان حقائق لم تقم دراسة أخرى بكشفها.

5. دواعي اختيار الموضوع:

- لابد لأي دراسة تنظيمية من أسباب تدفع الباحث لاختيار موضوع ما دون سواه لأسباب ذاتية أو موضوعية، وأن اختيارنا لهذا الموضوع كأن للأسباب التي نلخصها في ما يلي:

1.5. أسباب ذاتية:

- انسجام الموضوع مع التخصص الأكاديمي، ورغبتنا في توظيف معارفه السابقة لخدمة الدراسة
- السعي لتطوير المهارات البحثية في هذا الموضوع بما يخدم التطلعات الأكاديمية المستقبلية
- واخترنا هذا الموضوع بدافع الرغبة في التعمق في العوامل النفسية والتنظيمية التي تؤثر على أداء العاملين ودرجة التزامهم داخل المؤسسة

- أيضا اطلعنا على الواقع المهني، سواء من خلال الملاحظات أو التجارب الغير مباشرة، جعلتنا نلاحظ أهمية توفير بيئة عمل ملائمة تساهم في رفع روح المعنوية وزيادة انتمائهم للمؤسسة مما زادنا اهتماما بالموضوع.

2.5. أسباب موضوعية:

- بيان دور جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء العاملين.
- تسليط الضوء على العلاقة بين الظروف المهنية ومستوى الالتزام التنظيمي.
- عرض نتائج يمكن ان تستفيد منها المؤسسات في تطوير السياسات الإدارية وتحسين بيئة العمل
- كما لاحظنا وجود حاجة الى المزيد من الدراسات في هذا المجال داخل البيئة الجزائرية، مما يضيف البحث قيمة علمية.

6. تحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا:

1.6. جودة الحياة الوظيفية

- إجرائيا: مجموعة العمليات المتكاملة المخطط لها، تهدف الى تحسين الحياة الوظيفية لعمال مؤسسة كوندور ، ويمكن قياسه من خلال الدرجة الكلية لمقياس الدرجة الحالية.

2.6.الالتزام التنظيمي

- إجرائيا: هو مجموعة الاتجاهات والمشاعر الايجابية التي تربط عمال مؤسسة كوندور بالمؤسسة،وتدفعهم الى الالتزام باهدافها وقيمها والرغبة في الاستمرار والعمل فيها، ويمكن قياسه من خلال الدرجة الكلية لمقياس الدراسة الحالية

7. الخلفية النظرية:

1.7.نظريات جودة الحياة الوظيفية:

تعريف جودة الحياة الوظيفية:

لغة: عرف ابن منظور في معجمه لسان العرب كلمة الجودة بان اصلها "جود" والجيد نقيض الرديء، وجاد الشيء جوده، وجوده أي صار بالجد من القول والفعل (بهلول ، يوبي ، 2025، ص 3)
اصطلاحا: مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ايضا والتي تساهم بدورها في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين

(عمر علي، محمد عبد التواب، 2022، ص41)

مع وجوب تحليل جودة الحياة الوظيفية في ضوء مجموعة النظريات التنظيمية والنفسية التي اهتمت بسلوك الفرد داخل العمل نجد:

1-نظرية الحاجات لماسلو:

تعد نظرية الحاجات التي قدمها ابراهم ماسلو من اهم النظريات التي فسرت سلوك الافراد داخل بيئة العمل، حيث يرى ان الانسان يسعى الى اشباع حاجاته وفق تدرج هرمي يبدأ بالحاجات الفسيولوجية كالاجر والراحة، ثم حاجات الأمان كالاستقرار في العمل، تليها الحاجات الاجتماعية كالعلاقات والانتماء، ثم حاجات التقدير، وصولا الى تحقيق الذات

حيث، يظهر تقسيم ماسلو للحاجات على أساس نظريته للفرد على انه كل متكامل منتظم، كما انه قسمها على حسب قوة هذه الحاجات وفعاليتها، فكل هذه الحاجات لا تظهر الا اذا اشبعت الحاجة التي قبلها في الترتيب الهرمي، فحسب نظرية ماسلو ان الحاجة الفسيولوجية هي المهمة في الحفاظ على حياة الفرد. (عاشور وخليفة، 2021، ص 18)

ومنه، فان تحسين جودة الحياة الوظيفية يتطلب من المؤسسة العمل على تلبية هذه الحاجات بمختلف مستوياتها، مما يساهم في رفع رضا العاملين وتحسين أدائهم. (عاشور وخليفة، 2021، ص 18)

2-نظرية العلاقات الإنسانية:

ظهرت هذه النظرية كرد على مقاربة الإدارة التي تركز في الأساس على العمل الصارم، وتعتبر الفرد العامل مكمل للآلة، الامر الذي شارك بدوره في ظهور حركة نقدية للإدارة العلمية تركز بدورها على أهمية العلاقات الإنسانية، والاجتماعية بين العمال فيما بينهم، وبين العمال والمشرفين عليهم، مثل تحسين الاتصال والتواصل

كما نظرت هذه النظرية، الى الفرد العامل على انه كائن بشري له قيم، واحاسيس ومشاعر يجب مراعاتها والاعتراف بها. حيث تم تطوير نظرية العلاقات الإنسانية من قبل دراسة تجريبية لالتون مايو ورفاقه الذين، حيث كان البحث التجريبي مركز على تاثير الإضاءة على العامل وتأثير العلاقات الإنسانية في سلوكه.

وبالمجمل، فأن نظرية العلاقات الإنسانية تؤكد أن تحقيق جودة الحياة الوظيفية يرتبط أساسا باعتراف الإدارة بالجانب النفسي والمعنوي للموظفين، والاهتمام بتحقيق رفاهيتهم، وإبراز علاقات إنسانية تقوم على الثقة والتعاون المتبادل بين افراد الإدارة، مما يتحقق الأمن والاستقرار الوظيفي.

(بدة، 2022، ص 42).

3-نظرية العدالة التنظيمية:

تعد نظرية العدالة التنظيمية من النظريات الحديثة التي تركز على إحساس العامل بالعدل داخل المؤسسة، حيث يسعى الافراد الى مقارنة ما يقدمونه من جهد بما يتحصلون عليه من مكافآت. حيث ترى هذه النظرية ان ادراك العدالة يؤثر بشكل كبير على سلوك العاملين ومستوى رضاهم الوظيفي، كما ينعكس على أدائهم داخل المؤسسة وتتمثل ابعاد العدالة التنظيمية في ثلاثة أنواع:

• **العدالة التوزيعية:** وتتعلق بعدالة توزيع الأجور والمكافآت

• **العدالة الإجرائية:** وتشير الى عدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات

• **العدالة التفاعلية:** وتعني طريقة معاملة العاملين واحترامهم داخل المؤسسة.

وبالتالي، فتحقيق العدالة التنظيمية يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية، من خلال رفع مستوى الرضا والالتزام لدى العاملين.(بن يحي، 2020، ص 21)

4-نظرية مدرسة الموارد البشرية:

ترتكز هذه النظرية على ضرورة اشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد. كما تركز على دور الفرد داخل المنظمة كالمشاركة والاستقلالية وغيرها مما يثبت ارتياحه، أيضا ركزت على الجانب الاجتماعي والنفسي لتعزيز شعور الانتماء لدى الافراد، حيث يرى ساند رسون على هذا الأساس بان الفلسفة الحقيقية وراء جودة الحياة الوظيفية هي الاعتراف بالجهود، وان القيم الإنسانية مرتكز هام في الوسط المهني، فالعمال يمضون اغلب أوقات حياتهم في العمل من اجل النجاح في حياتهم الشخصية خارج العمل.

وبالتالي، نجد ان معظم هذه المعايير تسمح بنجاح الحياة المهنية للعامل بشكل يتوافق مع إرضاء حاجاته مع مراعات العوامل الخارجية المتعلقة بالعمل (أوقات العمل، تهيئة وسط العمل، نظام التحفيز) كذلك مراعات العوامل الذاتية (إمكانية التطور الشخصي، المشاركة في اتخاذ القرار، الحرية الشخصية في العمل).(بنين، 2025، ص 17)

2.7.نظريات الالتزام التنظيمي:

تعريف الالتزام التنظيمي

لغة: يعني العهد، ويلزم الشيء لا يفارقه، والملازم لشيء مداوم عليه، يعني العهد والقرب والنصرة والمحبة (الرشيدي، 2020، ص 298)

اصطلاحاً: التزام الموظف لمؤسسة يتمثل في التقييم الإيجابي لها والتقاني في العمل من أجل تحقيق اهدافها التي أنشأت من اجلها (الرشيدي، 2020، ص299).

1 نظرية المراهنات الجانبية لبىكر 1960-

تعتبر نظرية المراهنات الاجنبية من اقدم المحاولات الجادة لوضع تصور نظري شامل للالتزام التنظيمي من منظور العلاقة المتبادلة بين الفرد والمنظمة ويعود الاساس الفكري لهذه النظرية الى العام 1960 م، حيث عرف واضعها " هاورد بىكر " الالتزام التنظيمي كنوع واحد من الاخذ والعطاء او ما اسماء بالمراهنات الجانبية.

ووفقا ب " بىكر " فان الموظفين يمثلون سلوك الالتزام التنظيمي بسبب الاستثمارات التراكمية الكلية التي صنعوها طيلة عملهم بالمنظمة التي ينتمون اليها، الامر الذي يجعلهم مقيدين يانواع معينة من السلوكيات والتصرفات داخل المنظمة، خشية ان يفقدو شيئا من المكافآت المرتبطة بتلك السلوكيات حال تركهم العمل بالمنظمة.(سليماني، 2024، ص 387).

2-نظرية بروتر وزملائه 1981

(1982): تناول هذه النظرية بالإشارة الى المراحل الثلاث Mowday et al وقد يتشكل عبرها الالتزام التنظيمي، لتشمل مرحلة القبول القوي بأهداف وقيم المنظمة، والمشاركة الفاعلة في انشطتها، واخيرا الاخلاص والولاء لها.

وعلى الرغم من الاسهامات الكبيرة التي قدمتها نظرية " بروتر وزملائه " في تطور مفهوم الالتزام التنظيمي، الا انها تسلم من النقد، فمن ضمن المأخذ على هذه النظرية ما اشار " اليها (2010) من سيرها على نفس نظرية نهج نظرية بىكر في wei Bo et al اليها"

قصر دراسة الالتزام التنظيمي على محاولة ايجاد العلاقة بين مستوى التزام الفرد والتنظيمية والتي من شأنها تطوير البحث وتعزيز الارث الفكري حول ظاهرة الالتزام التنظيمي، كما ركزت هذه النظرية على دراسة جانب البعد الواحد (البعد الوجداني) واغفال الجوانب الاخرى المؤثرة في دراسة وتفسير الالتزام التنظيمي كالجوانب الاخلاقية والمادية (حياة، 2025، ص، 18)

3-نظرية التبادل الاجتماعي: من ابرز روادها جورج هيمونس وباتر بلو

تعتمد نظرية التبادل الاجتماعي على مبدا ان العلاقة بين الفرد والمنظمة هي علاقة تبادلية قائمة على الاخذ والعطاء، فالعامل يقدم الجهد والولاء والالتزام، وفي المقابل يتوقع الحصول على مكافآت مادية ومعنوية مثل التقدير، العدالة، الامان الوظيفي، تحسين ظروف العمل.

وتؤكد النظرية ان استمرار التزام الفرد اتجاه المنظمة يرتبط بمدى تحقيق هذه الاخيرة لتوازن في العلاقة، اي عندما يشعر العامل بأن ما يتلقاه من المنظمة يساوي او يفوق ما يقدمه، يزداد ولاءه، اما اذا حدث اختلال في هذا التوازن، فقد يضعف الالتزام ويزداد احتمال انسحاب. (مجادبة، 2011، ص37).

4. نظرية "ماير و الن" (1991):

وضع "ماير وألن" نموذجا نظريا ضمنه ابعادا ثلاثة للالتزام التنظيمي، تمثل أولهما في الالتزام الوجداني، وثانيهما في الالتزام الاستمراري، فيما تمثل الاخير فيهما اسمياه الالتزام المعياري. يشير الالتزام الوجداني الى التصاق الفرد العاطفي وتمائله مع منظمته، بينما يشير الالتزام الاستمراري الى ادراك الفرد للتكاليف المترتبة على تركه للمنظمة، في حين يعكس الالتزام المعياري مشاعر التعهد الاخلاقي من قبل الفرد بعدم ترك المنظمة مهما كانت الظروف (قوشيح، 2022، ص، 26). جميع هذه النظريات تتحدث عن التزام الفرد بالمنظمة، اي بقاء العامل متمسكا بالمؤسسة فبعض النظريات ترى ان العامل يحقق مصلحة شخصية مثل: الراتب والخوف من خسارة الامتيازات اذا غادر المؤسسة، وهذا يرتبط بالالتزام الاستمراري.

ومن هنا نجد ان العامل يلتزم بالمؤسسة، يبقى يحتاجها، او لأنه يشعر بواجب تجاهها، واحيانا تجتمع هذه الاسباب كلها في الوقت نفسه.

8. الدراسات السابقة وأوجه الاستفادة منها:

1.8. الدراسات السابقة المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية:

- مروسي و بوجنان(2021): اثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة الخزف المنزلي مغنية هدفت الدراسة الى معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة certaf، ولتحقيق الهدف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي حيث تم تصميم استبانة وزعت بطريقة عشوائية على 115 عامل في المؤسسة، وقد تمثلت اهم نتائج الدراسة في: -وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ابعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة

- تشير الدراسة أيضا الى ان التمكين هو أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثيرا في الموارد البشرية، ثم تليها العلاقات الاجتماعية، ثم الامن والصحة المهنية، ثم نظام التعويضات، ثم نظام الترقية، ثم الأمان والاستقرار الوظيفي

- كما أوضحت الدراسة ان المؤسسة لاتدرك أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية على الرغم من ادراك العمال لذلك.

- معوشه، (2022): جودة الحياة الوظيفية عند العاملين بالقطاع العام للصحة بدائرة بوحمامة التابعة إقليميا لولاية خنشلة والمؤسسة الصحية لبلدية ولاد فاضل توفانة التابعة إقليميا لولاية باتنة هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية عند العاملين بالقطاع العام للصحة والكشف عن مستوى جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بالقطاع الصحة، وكذا التعرف ما اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المتعلقة بالصحة تعزى لمتغيرات السن، الجنس، الحالة المدنية عند العاملين وكذا التعرف ما اذا كانت هناك علاقة بين جودة الحياة المهنية وجودة الحياة المتعلقة بالصحة.

ولتحقيق هذا الهدف استخدم المنهج الوصفي وقد اشتملت عينة الدراسة على 148 عامل بقطاع الصحة لبعض بدائرة بوحمامة التابعة إقليميا لولاية خنشلة والمؤسسة الصحية لبلدية ولاد فاضل توفانة التابعة إقليميا لولاية باتنة المؤسسات الصحية، وتم الاستعانة بأداتين في الدراسة مقياس جودة الحياة من اعداد منظمة الصحة العالمية ومقياس جودة الحياة المهنية، وقد تم تحليل البيانات احصائيا بالاستعانة بالمجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss وباستخدام أسلوب معامل الارتباط بارسون لحساب العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار تحليل التباين anova لدراسة الفروق بين ثلاثة مجموعات واكثر، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- تختلف مستويات جودة الحياة المهنية عند العاملين بقطاع الصحة
- تختلف مستويات جودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المهنية تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة المتعلقة بالصحة تعزى لمتغيرات الجنس، السن، الحالة المدنية عند العاملين بالقطاع الصحة
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة المهنية وجودة الحياة المتعلقة بالصحة عند العاملين بقطاع الصحة.

-دراسة بن صالح وين إسماعيل، (2023): اثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية هدفت الدراسة الى معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية على تبني سلوك المواطنة التنظيمية لدى عينة من موظفي مديرية التجارة وترقية الصادرات بولاية ورقلة، حيث تم استخدام المنهج الوصفي، وتم أعتقاد على أداة الاستبيان لجمع البيانات، وقدرت عينة الدراسة 60 عامل من اصل 100 عامل بالمديرية، وتم استرجاع 52 استمارة قابلة للتحليل حيث تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها:

- أن مديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية ورقلة توفر مستوى متوسط لجودة الحياة الوظيفية حسب تصريحات افراد العينة بالرغم من ذلك فهذا لا يثنىهم من الامتثال العالي لتطبيق سلوكيات المواطنة التنظيمية

- كما توصلنا الى اثبات وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتوافر ابعاد جودة الحياة الوظيفية (الأجور، المكافاة المالية، المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقرار والامن الوظيفي.....) على تبني سلوك المواطنة التنظيمية لدى موظفي مديرية التجارة لذا يجب على المؤسسة محل الدراسة الاهتمام بالاساليب اللازمة لتحقيق حياة وظيفية جيدة.

-**بلواضح وشرح (2023):** اثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي هدفت الدراسة الى معرفة اثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية، ومن خلال هذه الدراسة قمنا بتوضيح الأثر بين المتغيرين حيث يحتوي متغير جودة الحياة الوظيفية على سبعة ابعاد بينما تم التطرق للأداء الوظيفي بشكل عام، باستخدام المنهج الوصفي.

وتم اجراء دراسة الحالة بالمؤسسة العمومية الاستشفائية رزق البشير -بوسعادة على عينة عشوائية مقدرة ب: 59 موظف وتحليل البيانات التي تم تجميعها عن طريق الاستبانة باستخدام برامج الحزمة الإحصائية spss، ثم توصلنا الى النتائج التالية:

- يمكن القول ان جودة الحياة الوظيفية تتمثل في مجموع العمليات المستمرة التي تعمل على تحسين مختلف الجوانب المتعلقة بالحياة الوظيفية والشخصية للموظفين من خلال الإجراءات والتحسينات التي تقوم بها المؤسسة

-يتمثل الأداء الوظيفي في قيام الموظفين وافراد المؤسسة بإنجاز أعمالهم بطريقة تسهم في تحقيق أهدافها من خلال المامهم بمهامهم ومتطلباتها مع مراعات المعايير المتطلبة في العمل

- يمكن مفهوم جودة الحياة الوظيفية المؤسسة من تحسين جودة الخدمات المقدمة من خلال تحسين الأداء الوظيفي

- تطبيق المؤسسة الاستشفائية رزيق البشير بوسعادة ابعاد جودة الحياة الوظيفية بمستويات مرتفعة

- تدرجت الابعاد الأكثر تأثيرا على الأداء الوظيفي بشكل تنازلي

- يلعب مستوى الأداء العنصر البشري دورا مهما في تحقيق اهداف المؤسسة

- **مقدم ومصباح (2023):** أثر الإدارة الالكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من جهة نظر الأساتذة انفسهم -جامعة خميس مليانة تهدف الدراسة الى تبيان اثر الإدارة الالكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي من وجهة نظر الأساتذة، ومعرفة مستوى الإدارة الالكترونية وجودة حياتهم الوظيفية بجامعة خميس مليانة

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم الاعتماد على استبانتين الأول خاص بالإدارة الالكترونية، والثاني خاص بجودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي، حيث تم تطبيقها على عينة قوامها 80 أستاذا اختيرو بطريقة عشوائية بسيطة على خمسة كليات، وبعد جمع البيانات وتحليل النتائج توصلنا الى:

- مستوى الإدارة الالكترونية ومستوى جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي متوسط

كما ان للإدارة الالكترونية اثر على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي

- **بن محارب الجهني و جفري، (2024):** اثر التغيير التنظيمي على ضوء رؤية المملكة 2030 على جودة الحياة الوظيفية هدفت الدراسة الى الكشف على مستوى التغيير التنظيمي لدى وزارة الموارد البشرية بمنطقة المدينة المنورة والتعرف على درجة جودة الحياة الوظيفية لدى موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، باستخدام المنهج الوصفي، وتم الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات كاداة رئيسية للحصول على استجابات افراد عينة الدراسة حول اثر التغيير التنظيمي على جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير (الجنس، سنوات الخبرة) حيث تمثلت العينة الحالية في 204 موظف من موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، ثم توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- أن التغيير الهيكلي يتوفر لدى الوزارة بدرجة عالية، وان غالبية الموظفين المشاركين يعتقدون ان

التغيير التكنولوجي يتوفر بدرجة عالية

- اما فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية لدى الموظفين فقد كشفت النتائج ان الترقية والتقدم الوظيفي يتوفر لدى الموظفين نوعا ما من الوزارة.

- أظهرت النتائج ان هناك مؤشرات بينت واقع الأجور والمكافأة في وزارة الموارد البشرية والتنمية البشرية مرتفع.

- كشفت النتائج ان ليس هناك جودة حياة وظيفية لموظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية البشرية تغزى لاختلاف المؤهل العلمي

- **بيظام (2024):** جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بعبئ العمل والدعم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي باتت هدفت الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين كل من جودة الحياة الوظيفية وعبئ العمل والدعم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في مدينة باتنة بين المتغيرات الثلاث السابقة وفق الجنس وعدد ساعات العمل، ولتحقيق هذا الغرض تم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي، وتمثلت أداة جمع البيانات في ثلاث مقاييس لكل من جودة الحياة الوظيفية وعبئ العمل والدعم الوظيفية من تطوير الباحث تم توزيعها على عينة الدراسة المتمثلة في 207 أستاذ، تم اختيارهم بطريقة عرضية في بعض ثانويات مدينة باتنة التي تم اختيارها هي الأخرى بطريقة عشوائية بسيطة خلال الموسم الدراسي 2023/2022، ثم توصلنا الى النتائج التالية:

- وجود علاقة ارتباطية عكسية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وعبئ العمل وعلاقة ارتباطية طردية وذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والدعم الوظيفي

- وجود دلالة ارتباطية عكسية و ذات دلالة إحصائية بين عبئ العمل والدعم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- توجد فروق حسب الجنس بالنسبة لمتغيري جودة الحياة الوظيفية لصالح الذكور و عبئ العمل لصالح الاناث

- لا توجد فروق في الدعم الوظيفي بالنسبة للجنس، ولم تظهر فروق بالنسبة للمتغيرات الثلاثة (جودة الحياة الوظيفية، عبئ العمل، الدعم الوظيفي) بالنسبة لعدد ساعات العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي

- في ان التفاعل بين الجنس والخبرة لا يؤثر على جودة الحياة الوظيفية وعبئ العمل والدعم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة باتنة.

8. 2 -الدراسات السابقة المتعلقة بالالتزام التنظيمي:

-محمد اسماعيل داود الجماصي (2016) العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، ولتحقيق اهداف الدراسة اعد الباحث استبانة لجمع البيانات، اللازمة من مصادرها لتحقيق تلك الاهداف، وقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لإجراء الدراسة والاستبانة لجمع المعلومات، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، والذين لديهم تقييمان فأكثر خلال السنوات السابقة والبالغ عددهم (195) موظفا وموظفة، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم واسترداد عدد (195) استبانة.

_ رشيد خطارة (2019) الذكاء الانفعالي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الابتدائي بمدينة غرداية، هدفت الدراسة الى محاولة التعرف على مستوى كل من الذكاء الانفعالي والالتزام التنظيمي لدى معلمي الطور الابتدائي، ثم معرفة العلاقة الارتباطية ودلالاتها بين الذكاء الانفعالي والالتزام التنظيمي من جهة، والتعرف على العلاقة التي تربط أبعاد الذكاء الانفعالي والالتزام التنظيمي من جهة أخرى، ومعرفة دلالة الفروق في الذكاء الانفعالي والالتزام التنظيمي وابعادهما باختلاف بعض المتغيرات الوسيطة مثل الجنس، العمر وسنوات الخدمة .وقد بلغ قوام العينة 230 معلما (74 ذكور.156 اناث).

واشتملت الادوات المستخدمة على مقياسين وهما مقياس الذكاء الانفعالي ابعاده هي الوعي بالانفعالات، ادارة الانفعالات الذاتية، ادارة انفعالات الاخرين واستخدام الانفعالات.

- قشبح، بلعسلى (2022) علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي هدفت الى التعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى مؤسسة نفضال تيارت حيث قمنا بالاعتماد على استبيان خاص بالثقافة التنظيمية بونافيا والالتزام التنظيمي لمقياس allene mayer، طبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية شملت 70 موظف، وتم اتباع المنهج الوصفي في دراستنا، ومثلت قيمة الثبات بمعامل الارتباط 0.50 وعند مستوى الدلالة 0.01، وقد تم التوصل الى النتائج التالية:

. وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والالتزام التنظيمي لدى موظفي مؤسسة نفضال تيارت

وجود علاقة ارتباطية بين متغيري الدراسة.

2. معمري، (2022) الالتزام التنظيمي وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى عمال مديرية التوزيع والتعرف على الفروق باختلاف الجنس والمستوى الوظيفي والسن، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم تطبيق استبيانين تم

التأكد من خصائصها السيكمترية (الصدق والثبات) على عينة مكونة من 77 عامل بمديرية التوزيع بمدينة غرداية، وباستخدام المنهج الوصفي والوسائل الاحصائية الملائمة وبالاستعانة بالحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية spss

تم التوصل الى النتائج التالية:

- . مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية توزيع متوسط.
- . مستوى سلوك المواطن التنظيمية لدى عمال مديرية التوزيع مرتفع.
- . لا توجد فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، المستوى الوظيفي، السن).

- . توجد فروق في مستوى سلوك المواطن التنظيمية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، السن).
- . لا توجد فروق في مستوى سلوك المواطن التنظيمية تعزى للمتغير التالي (المستوى الوظيفي).
- . لا توجد علاقة بين الالتزام التنظيمي (الاستمراري، العاطفي، المعيارى) وسلوك المواطن التنظيمية(وعى الضمير، الروح الرياضية) لدى عمال مديرية التوزيع.

3 . موهوب (2023) التكوين المستمر واثره على الالتزام التنظيمي هدفت الدراسة الى تحديد الدور الذي يلعبه التكوين المستمر واثره على الالتزام التنظيمي، حيث كان الجانب التطبيقي على اساتذة التعليم المتوسط بولاية تيارت اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة موضوع دراستنا، واستخدمنا اداة الاستبيان لجمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث، تم توزيع 70 استمارة واسترجاع 57 منها، وقد اعتمدنا في تحليل بيانات الاستبيانات على برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية باستخدام اساليب الاحصائية كالتكرار والنسبة المئوية.

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان ابرزها:

- 1 . يؤثر التكوين المستمر على الالتزام التنظيمي.
- 2 . يتم اعتماد مجموعة من الاساليب الجماعية (الندوات، المحاضرات، الاجتماعات) في عملية التكوين المستمر.

3. يؤثر التكوين المستمر على زيادة الاداء الوظيفي.

4. يؤدي التكوين المستمر الى زيادة الولاء التنظيمي.

4. القحطاني، الشهراني، ادارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة خميس مشيط، هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على درجة كل من ادارة الصراع في المدارس

الثانوية بمحافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمين، ودرجة الالتزام التنظيمي لديهم، والكشف عن الفروق في كل منهما، واستخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (165) معلما بالمرحلة الثانوية بمحافظة خميس مشيط، اختيروا بطريقة العينة العشوائية، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد اظهرت النتائج وجود درجة متوسطة لادارة الصراع في المدارس الثانوية، كما اظهرت النتائج وجود درجة مرتفعة للالتزام التنظيمي لدى المعلمين، وظهرت النتائج: -وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ذات دلالة احصائية بين درجة ادارة الصراع في المدارس الثانوية بمحافظة خميس مشيط، ودرجة الالتزام التنظيمي لدى المعلمين.

3.8دراسة جمعت بين المتغيرين:

1-لعربي، بوشريبة، (2020) العلاقة بين جودو الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى الموظفين بسونلغاز - دراسة حالة بمؤسسة سونلغاز - باتنة، هدفت الدراسة الى تحديد مختلف العوامل التي يمكن ان تمثل جودة الحياة في العمل والالتزام التنظيمي بصورة مناسبة، بمؤسسة سونلغاز باتنة لتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي، ونم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث جمعت البيانات من 138 موظفا، وتم تحليلها بالاستعمال برنامج SPSS. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية: - وجود علاقة إيجابية ودالة احصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى موظفين سونلغاز - باتنة

2- خان، جمعة (2020) اثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر - دراسة ميدانية بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بسكرة.

هدفت الدراسة الى بيان اثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين بمراكز البحث العلمي بالجزائر - دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة (عمر برناوي) بسكرة لتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. تكون مجتمع الدراسة من جميع الباحثين بالمركز والبالغ عددهم 56 باحث، وقد قمنا بتوزيع الاستبيان عليهم جميعا وحصلنا على 36 استبانة صالحة للتحليل. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها:

- ان جودة الحياة الوظيفية تفسر 59% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي. لذا توصي الدراسة بضرورة تحسين ظروف العمل المادية اكثر، وتوفير كل ما يساعد الباحث على أداء مهامه

4.8دراسة اجنبية:

1 . اشلي نيكول سكيلز، (2018)، اثار الالتزام التنظيمي والشغف المتناغم على ترك العمل الطوعي لدى الاخصائيين الاجتماعيين : دراسة بالأساليب المختلطة هدفت الدراسة الى تأثير الالتزام التنظيمي على معدل دوران المتطوعين في خدمات حماية الطفل اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي لطبيعة موضوع دراستنا، كما اعتمدت الدراسة على المقابلات الفردية كأداة لجمع البيانات، تم اكمال 226 اخصائيا اجتماعيا الاستبيان، وقد اشارت نتائج الدراسة الى :

. مستويات الالتزام التنظيمي والشغف المتناغم منخفضة بين الاخصائيين الاجتماعيين في خدمات حماية الطفل الذين شاركوا في الدراسة الحالية .
. انخفاض مستويات الالتزام التنظيمي والشغف المتناغم يساهم في معدل دوران الموظفين وله تأثير سلبي على العملاء والمجتمعات التي يخدمونها.

2.8. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة، امكن الاستفادة منها في عدة جوانب، رغم اختلافها من حيث الأهداف والعينات والأساليب، الا انها قدمت توجيهات مهمة لدراستنا الحالية.

- **من حيث الهدف:** ساعدت الدراسات السابقة في توضيح الاطار العام للموضوع، مما مكن من تحديد اهداف الدراسة بدقة، خاصة فيما يتعلق بدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي.

- **من حيث العينة:** وفرت هذه الدراسات تصورا حول طبيعة العينات المناسبة، سواء من حيث الحجم او الخصائص (كالعمال او الموظفين في المؤسسات)، وهو ما ساعد في اختيار عينة ملائمة لموضوع الدراسة.

- **من حيث الأداة:** تم الاسترشاد بالأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة، خاصة الاستبيانات التي تقيس ابعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، مع تكييفها بما يتناسب مع بيئة الدراسة الحالية.

- **من حيث النتائج:** مكنتنا نتائج الدراسات السابقة، من تكوين خلفية نظرية تساعد في تفسير النتائج المتحصل عليها، ومقارنتها بما توصلت اليه تلك الدراسات من علاقات وارتباطات بين المتغيرات.

من حيث الأساليب الإحصائية:

من خلال الدراسات السابقة يمكن الاستفادة منها في: اختلفت جميع الدراسات من ناحية الهدف والعينة والنتائج والأساليب الإحصائية مع دراستنا لكن نجد أنها استفادت من الدراسات السابقة في:

- الاستفادة من الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات خاصة الإحصاء الوصفي ومعاملات الارتباط لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- الاعتماد على اختبارات الدلالة الإحصائية وتحليل الفروق لتفسير النتائج والتحقق من صحة الفرضيات.
- توظيف تحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير جودة الحياة الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي.

3.8. أوجه الاختلاف:

- الاختلاف في موضوع الدراسة او المتغيرات
- الاختلاف في أهداف الدراسة وما تهدف اليه النتائج
- الاختلاف في العينة من حيث العدد، الجنس، العمر، أو طبيعة المؤسسة
- الاختلاف في المجال المكاني والزمني الذي أجريت فيه الدراسة.
- الاختلاف في استخدام الأساليب الإحصائية
- الاختلاف في النتائج المتوصل اليها
- أيضا الاختلاف في الجانب النظري والمراجع المعتمدة

ثانياً: الدراسة الميدانية

الفصل الثاني: الطريقة والأدوات

تمهيد.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

- 1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية.
- 2.1. حدود الدراسة الاستطلاعية.
- 3.1. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية.
- 4.1. إجراءات بناء أداة الدراسة.
- 5.1. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.

ثانياً: الدراسة الأساسية.

- 1.2. منهج الدراسة.
- 2.2. مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.
- 3.2. حدود الدراسة.
- 4.2. وصف شامل لأدوات الدراسة.
- 5.2. تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة.

خلاصة.

تمهيد:

تُمثّل الدراسة الاستطلاعية حجر الأساس والركيزة المنهجية الجوهرية في البحث العلمي؛ إذ تُشكّل الجسر الرابط الذي يربط بين الأطر النظرية المجردة والواقع الميداني الملموس. وتكمن الأهمية البالغة لهذه الخطوة الميدانية في اختبار مدى صلاحية أدوات الدراسة، والتحقق من وضوح بنودها، ومدى ملائمتها وتوافقها مع البيئة التنظيمية والمهنية الجزائرية، وذلك كإجراء وقائي وضابط قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق النهائي والتعميم. وفي سياق هذا البحث، تم تطبيق الدراسة الاستطلاعية ميدانيا في مؤسسة "كوندور (Condor) الاقتصادية ببرج بوعريريج، مستهدفة تحقيق حزمة من الأهداف المنهجية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية.

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تسعى الدراسة الاستطلاعية الحالية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المنهجية والميدانية، أبرزها:

- التحقق من الخصائص السيكومترية: قياس مدى ثبات وصدق أدوات الدراسة (مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس الالتزام التنظيمي) على البيئة المهنية الجزائرية.
- التأكد من وضوح الأداة: فحص الصياغة اللغوية للعبارات للتأكد من خلوها من الغموض وفهم عمال مؤسسة "كوندور" لها بنفس المعنى المقصود.
- تحديد الوقت المستغرق: تقدير الزمن التقريبي الذي يحتاجه المبحوث للإجابة على جميع فقرات الاستبيان.
- حصر الصعوبات الميدانية: رصد أي عوائق إدارية أو بشرية قد تواجه الباحثة أثناء توزيع الاستبيان النهائي لتفاديها مستقبلاً. (ملحم، 2022، ص240)

2.1. حدود الدراسة الاستطلاعية:

تحدد الدراسة الاستطلاعية الحالية بمجموعة من الحدود الموضوعية والمجالية:

- الحدود الموضوعية: اقتصر على تطبيق نسختين أوليتين من مقياس جودة الحياة الوظيفية ومقياس الالتزام التنظيمي.
- الحدود المكانية (المجالية): أجريت الدراسة الميدانية داخل الفروع والورشات التابعة لمؤسسة كوندور (Condor) الاقتصادية.
- الحدود البشرية: شملت مجموعة استطلاعية تم سحبها عشوائياً من عمال المؤسسة، والذين تم استبعادهم لاحقاً من عينة الدراسة الأساسية لمنع تحيز الإجابات.

3.1. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة استطلاعية قوامها (30 عاملاً) من عمال مؤسسة كوندور، روعي في اختيارهم التنوع النسبي لتمثيل مجتمع البحث بشكل مصغر، وجاءت خصائصهم الديموغرافية الأساسية كالآتي:

- من حيث الجنس: شملت العينة فئتي الذكور والإناث
- من حيث السن: ضمت العينة عمالاً من مختلف الفئات العمرية (أقل من 30 سنة، من 31 إلى 39 سنة، من 40 إلى 49 سنة، 50 سنة فأكثر)

- من حيث الأقدمية: شملت العينة الأقدمية في العمل (من 5 الى 10 سنوات، من 11 سنة الى 15 سنة، من 16 سنة فأكثر) لضمان فهم شامل لفقرات المقاييس.
- من حيث المؤهل العلمي: اشتملت على مستويات تعليمية متباينة (ثانوي، تقني، وجامعي).
- 1.4. إجراءات بناء ادوات الدراسة:
 - مرت عملية إعداد وبناء أدوات الدراسة الحالية بعدة خطوات منهجية متسلسلة:
 - 1. الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة: مراجعة الأطر النظرية والمقاييس المستعملة في الدراسات العربية والجزائرية السابقة (مثل دراسة لعربي وبوشريبة، 2020؛ ودراسة معمري، 2022).
 - 2. صياغة الفقرات وتحديد الأبعاد: بناء العبارات الخاصة بكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية (عدالة الأجور، ظروف العمل، الاستقرار...) وأبعاد الالتزام التنظيمي بأسلوب يتناسب مع خصائص العامل الجزائري.
 - 3. اعتماد مقياس ليكرت (Likert) : بناء الإجابات وفق سلم ثلاثي أو خماسي التدرج لتسهيل كمية القياس.
 - 4. العرض على المحكمين (الصدق الظاهري): عرض الأدوات في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة الخبراء والمحكمين في تخصص علم الاجتماع التنظيمي وتسيير الموارد البشرية لتقييم مدى ملائمة العبارات وصحتها العلمية.
- 5.1 الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة:
 - 1-5-1 الخصائص السيكمترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية في الدراسة الحالية:
للتحقق من كفاءة المقياس سيكمتريا على العينة الاستطلاعية لعمال مؤسسة كوندور، تم الاعتماد على الإجراءات التالية:
 - أولا: صدق المقياس (Validity) :
 1. الصدق الظاهري (صدق المحكمين): تم التأكد منه من خلال تعديل أو حذف العبارات التي أجمع السادة المحكمون على عدم ملائمتها، والاحتفاظ بالعبارات التي حازت على نسبة اتفاق تفوق 80%.
 2. صدق الاتساق الداخلي (الاتساق البنائي): تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذا ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) أو (0.01)، مما يؤكد تماسك فقرات المقياس.

• ثانيا: ثبات المقياس (Reliability) :

1. معامل ألفا كرونباخ (alpha-Cronbach) : تم حساب الاتساق الداخلي للمقياس ككل ولأبعاده الفرعية، وحيث بلغت القيمة الإجمالية لألفا كرونباخ للاستبيان (توضع القيمة المستخرجة من SPSS)، "0.876"، وهي قيمة عالية وممتازة تفوق حد القبول الإحصائي "0.70".

عينة الدراسة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
30	26	0.876

2. طريقة التجزئة النصفية (Split-Half) : تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين (فردى وزوجي) وحساب الارتباط بينهما باستخدام معادلة سبيرمان-براون (Spearman-Brown) أو جتمان (Guttman)، وجاءت النتائج مؤكدة لثبات المقياس وصلاحيته العالية للتطبيق النهائي.

1-1-5-1- الصدق: هو أن تقيس أداة جمع البيانات المطبقة فعلا السمة والخاصية المقاسة.

✓ حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الطالبتين مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعديا من الأدنى إلى الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناءا على درجاتهم الكلية في الاختبارات فقسمت الدرجات إلى 27 % (الثالث الأعلى) و 27 % (الثالث الأدنى)، فأصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64 % المتحصليين على درجات وسطى، وبعدها طبقنا اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول رقم (01): معامل صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام طريقة الصدق التمييزي(صدق

المقارنة الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة المعنوي sig	درجة الحرية	القرار الاحصائي
-----------	------------	-----------------	-------------------	--------	---------------------------	-------------	-----------------

الفصل الثاني:.....الطريقة والأدوات

المجموعة الدنيا	8	43.62	2.44	- 13.10	0.00	14	دالة
المجموعة العليا	8	60.12	2.58				

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (43.62)، والانحراف المعياري بلغ (2.44)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (60.12) والانحراف المعياري بلغ (2.58)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (- 13.10) وهي دالة عند 0.01 وهذا يدل على أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

✓ حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية كما يلي:

جدول رقم (02): يوضح معامل الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

بند	الارتباط الدرجة الكلية	بنود	الارتباط بالدرجة الكلية
1	0.60**	9	0.29*
2	0.42**	10	0.59**
3	0.69**	11	0.47**
4	0.68**	12	0.53**
5	0.64**	13	0.30**
6	0.64**	14	0.28*
7	0.30*	15	0.53**
8	0.47**		

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن كل العبارات المقياس دالة عند 0.01 بمعامل ارتباط محصور بين (0.26**) و (0.61**) وعند مستوى دلالة 0.05 بمعامل ارتباط محصور بين (0.28*) و (0.30*) وهذا يدل على أن بنود المقياس متناسقة فيما بينها ومع الدرجة الكلية وهو مؤشر من مؤشرات الدالة على صدق المقياس.

1-5-1-2- الثبات: يقصد به مدى والاتساق عبرة الزمن في نتائج الأداء لدى نفس الأفراد إن أعيد تطبيق الاختبار.

✓ حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (03): يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

عينة الدراسة	عدد بنود المقياس	معامل ألفا كرونباخ
30	15	0.80

المصدر: من اعداد الطالبتين

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود لمقياس جودة الحياة الوظيفية، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.80) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

✓ حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان براون):

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (04): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس جودة الحياة الوظيفية

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
30	15	0.72	0.84

المصدر: اعداد الطالبتين

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية spss بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لنتحصل حسب هذا

الفصل الثاني:.....الطريقة والأدوات

الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.72) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.84) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

1-5-2- الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام الوظيفي في الدراسة الحالية:

1-5-2-1- الصدق: حساب الصدق بطريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

لحساب هذا النوع من الصدق اتبعت الطالبتين مجموعة من الاجراءات تمثلت فيما يلي:

- إيجاد الدرجة الكلية لكل فرد.

- ترتيب الدرجات الكلية التي حصل عليها أفراد العينة البالغ عددهم 30 فرد تصاعديا من الأدنى إلى الأعلى.

- اعتماد المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية، بمعنى تقسيمهم إلى قسمين بناءا على درجاتهم الكلية في الاختبارات فقسمت الدرجات إلى 27 % (الثالث الأعلى) و 27 % (الثالث الأدنى)، فأصبح بذلك عدد أفراد كل مجموعة 8 أفراد واستبعدت نسبة 64 % المتحصليين على درجات وسطى، وبعدها طبقنا اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين كما يلي:

جدول رقم (05): معامل صدق مقياس الالتزام الوظيفي باستخدام طريقة الصدق التمييزي (صدق المقارنة الطرفية):

المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة المعنوي sig	درجة الحرية	القرار الاحصائي
المجموعة الدنيا	8	29.75	2.81	- 9.66	0.00	14	دالة
المجموعة العليا	8	43.37	2.82				

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال الجدول يتبين أن المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا بلغ (29,75)، والانحراف المعياري بلغ (2,81)، أما المتوسط الحسابي للمجموعة العليا بلغ (43,37) والانحراف المعياري بلغ (2,82)، أما قيمة "ت" لعينتين مستقلتين قدرت ب (- 9.66) وهي دالة عند 0.01 وهذا يدل على أن المقياس له القدرة على التمييز بين المجموعتين وهو مؤشر من مؤشرات الصدق.

✓ حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي:

وقد تم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي كما يلي:

جدول (06): يوضح معامل الارتباط كل بند بالدرجة الكلية لمقياس الالتزام الوظيفي

الارتباط بالدرجة الكلية	بنود	الارتباط بالدرجة الكلية	بنود
0.51**	22	0.51**	16
0.63**	23	0.59**	17
0.42**	24	0.63**	18
0.68**	25	0.76**	19
0.57**	26	0.69**	20
		0.62**	21

المصدر: اعداد الطالبتين

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن كل العبارات المقياس دالة عند 0.01 بمعامل ارتباط محصور بين (0.42**) و (0.76**) وهذا يدل على أن بنود المقياس متناسقة فيما بينها ومع الدرجة الكلية وهو مؤشر من مؤشرات الدالة على صدق المقياس.

1-5-2- الثبات:

✓ حساب الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بعد تطبيق مقياس * على عينة الدراسة وكانت النتائج كالتالي:

- جدول رقم (07): يبين معامل ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام الوظيفي

معامل ألفا كرونباخ	عدد بنود المقياس	عينة الدراسة
0.82	11	30

المصدر: من اعداد الطالبتين

تم حساب ثبات المقياس باستعمال معادلة ألفا لكرونباخ للاتساق الداخلي، لأننا نريد معرفة مدى اتساق البنود لمقياس الالتزام الوظيفي، كما أن عدد البدائل هو أكثر من بديلين، وعليه نستطيع تطبيق معادلة

ألفا لكرونباخ وقد بلغت قيمتها لكل بنود المقياس (0.82) وهي تشير إلى درجة عالية من الاتساق الداخلي للمقياس، وعليه المقياس يتمتع بمعامل ثبات عالي.

✓ **حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية (معامل سبيرمان براون):**

تم حساب معامل الثبات بهذه الطريقة، بعد تطبيق مقياس الالتزام الوظيفي على عينة الاستطلاعية للدراسة وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (08): يبين معاملات ثبات التجزئة النصفية لمقياس الالتزام الوظيفي

العينة	عدد بنود المقياس	معامل الارتباط قبل التصحيح	تصحيح معامل بمعادلة سبيرمان براون
30	11	0.75	0.85

المصدر: اعداد الطالبتين

قمنا بحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وهي تقسيم الاختبار إلى بنود فردية وبنود زوجية وحساب الثبات عن طريق حزمة الإحصائية spss بطريقة التجزئة النصفية لاستبيان لنتحصل حسب هذا الجدول على معامل الارتباط قبل التصحيح الذي قدر ب (0.75) وبعد تصحيحه عن طريق معادلة سبيرمان براون تحصلنا على معامل ثبات قدر ب (0.85) وهي قيمة تشير إلى درجة عالية لثبات هذا الاستبيان.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

1.2. منهج الدراسة.

المنهج يعني مجموعة الأسس والقواعد التي يتبعها الباحث من أجل الوصول للحقيقة، أي أنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته المشكلة لاكتشاف الحقيقة (بوحوش، 2011، ص137) ونظرا لطبيعة الموضوع الذي تناولنا في دراستنا وكذا طريقة صياغة الإشكالية وقصد تحليل البيانات ودراسة الإشكالية التي طرحت فأننا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، وهو منهج مناسب لهذا النوع من الدراسات حيث يركز على مرحلتين، الأولى البحث العلمي من خلال توضيح الاطار المفاهيمي للدراسة، والثاني من خلال تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة في فروض الدراسة.

الفصل الثاني:.....الطريقة والأدوات

من خلال تحقيق اهداف الدراسة، قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف ظاهرة موضوع الدراسة وتحليل بياناتها، والعلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي والعلاقة بين مكوناتها.

2.2. مجتمع وعينة الدراسة الأساسية.

2.2.2. مجتمع الدراسة:

هو مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى التي يجري عليها البحث. (بحوش، 2022، ص 20)

تمثل مجتمع دراستنا في العاملين الإداريين بمؤسسة كوندور وحدة الثلجات برج بوعريريج البالغ عددهم 100 عامل

2.2.2. عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة قدرت ب 50 عامل إداري بوحدة الثلجات وهذا من أجل الوصول الى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع،

جدول رقم: (09) توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	34	68.0%
أنثى	16	32.0%
المجموع	50	100%

التعليق: يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة هم من الذكور بنسبة 68% مقابل 32% إناث. هذا التركيب يعكس طبيعة العمل في وحدة أعمال الثلجات التي يغلب عليها الذكور بسبب طبيعة العمل.

جدول رقم: (10) توزيع أفراد العينة حسب العمر

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 30 سنة	18	36%
30 إلى 39 سنة	21	42%
40 إلى 49 سنة	10	20%

الفصل الثاني:.....الطريقة والأدوات

50 سنة فأكثر	1	2%
المجموع	50	100%

التعليق :يوضح الجدول أن الفئة العمرية 30-39 سنة هي الأكبر بنسبة 42% ، تليها أقل من 30 سنة بنسبة 36% ، ما يشير إلى أن العينة يغلب عليها الطابع العمري المتوسط .الفئات الأكبر سنا قليلة، حيث تمثل 50 سنة فأكثر 2% فقط .هذا يعكس نشاطا مهنيا مناسباً لتحمل المسؤوليات العملية واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

جدول رقم (11) توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	6	12%
تقني	7	14%
جامعي	37	74%
المجموع	50	100%

التعليق: أغلب أفراد العينة حاصلون على مستوى جامعي بنسبة 74%، ما يعكس تنوع مستويات التعليم بين المشاركين، ويسمح بفهم شامل للخبرات الإدارية المختلفة. يشكل مستوى ثانوي وتقني 26% مجتمعة، ما يضيف تنوعاً إضافياً للخبرة العملية.

جدول رقم (12) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

فئة الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية
5-10 سنوات	41	82%
11-15 سنة	6	12%
أكثر من 16 سنة	3	6%
المجموع	50	100%

التعليق : يبين الجدول أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 82% ، ما يعكس أن العينة تتمتع بخبرة متوسطة .الفئات الأخرى قليلة، حيث 11-15 سنة بنسبة 12% وأكثر من 15 سنة بنسبة 6%. هذا يضمن تمثيلاً جيداً للخبرة العملية.

3.2. حدود الدراسة.

1.3.2. الحدود الموضوعية:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور الكترونيكس برج بوعريرج

2.3.2. الحدود البشرية:

هم العمال الإداريين لمصلحة الموارد البشرية بمؤسسة كوندور وحدة الثلاجات بالمنطقة الصناعية برج

بوعريرج

3.3.2. الحدود المكانية:

هي مؤسسة كوندور اليكترونيكس بالمنطقة الصناعية برج بوعريرج

التعريف بالمؤسسة:

هي مؤسسة خاصة ذات أسهم SPA تنشط وفق أحكام القانون التجاري الجزائري تحصلت على السجل

التجاري في أبريل 2002 وبدأت نشاطها الفعلي في شهر فيفري 2003 وسجلت علامتها التجارية في

2003/04/30 لدى INPI-يوجد مقرها في المنطقة الصناعية لولاية برج بوعريرج على مساحة إجمالية

تقدر بـ 81014م² منها 42665م² مغطاة، يتمثل نشاطها في صناعة وتسويق الأجهزة الإلكترونية

والكهر منزلية ومنتجات تكنولوجيا المعلومات والألواح الكهروضوئية وتصميم وتطوير منتجات التبريد

وتكييف الهواء.

كما تعتبر إحدى أهم المؤسسات المكونة لمجمع بن حمادي الذي يمثل أحد أقوى وأنشط تكتل للمؤسسات

الجزائرية في الساحة الاقتصادية في البلاد،

SPA CONDOR ELECTRONICS

Unité TV, Récepteurs Satellites	Unité Informatique Et téléphonie	Complexe Climatiseurs	Complexe Réfrigérateurs	Unité Produits Blancs	Unité Panneaux Solaires
1.500.000 Unités/An Téléviseurs Récepteurs satellites Lecteur DVD	1.000.000 Unités/An Ordinateurs Tablettes Téléphones portables	450.000 unités/An Climatiseurs	300.000 unités/An Réfrigérateurs congélateurs	165.000 Unités/An Cuisinières Petites électroménagers	75MW/An Panneaux photovoltaïques
Unité Polystyrène	Unité Injection Plastique				
4500 Tonnes /An	1000 Tonnes/An				

-الهيكل التنظيمي للمؤسسة "كوندورالالكترونيكس"

4.3.2. الحدود الزمانية:

تم اجراء الدراسة الميدانية خلال الفترة الممتدة 2026/04/07 الى غاية 2026/04/30

4.2. وصف شامل لأدوات الدراسة.

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبيان، باعتباره الأداة الانسب لجمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة من اعداد الطالبتين، صمم خصيصا بما يتلائم مع موضوع الدراسة وأهدافها وذلك بالاعتماد على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة.

تضمن الاستبيان 26 بند (من 1 الى 15 يتعلق بجودة الحياة الوظيفية، من 16 الى 26 يتعلق بالالتزام التنظيمي) كما قسم الاستبيان الى قسمين أساسيين، القسم الأول لجمع البيانات الشخصية والوظيفية الخاصة بأفراد العينة، كم خصص القسم الثاني لفقرات الدراسة المتعلقة بمحاور ومتغيرات البحث والتي صيغت في شكل عبارات واضحة ومباشرة.

كما اعتمدنا على مقياس خماسي لتحديد درجة استجابة افراد العينة، والذي يتدرج من: غير موافق بشدة الى غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة. وذلك لتسهيل عملية الإجابة وتحليل النتائج احصائيا

5.2. تقنيات المعالجة الإحصائية المستعملة.

استعملنا في تحليل البيانات بعض المفاهيم المرتبطة بالإحصاء الوصفي و الاستدلالي و هذا باستخدام برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V:26) لتسهيل الحساب و الحصول على نتائج دقيقة إذ يتمتع هذا البرنامج بالعديد من الخصائص الفريدة التي تميزه عن باقي البرامج المماثلة، وأهم هذه الخصائص، بساطة الاستخدام وسهولة الفهم.

و من بين الأساليب الإحصائية التي يحتوي عليها البرنامج استخدمنا جملة منها بما يتوافق وطبيعة مشكلة دراستنا نوردتها في ما يأتي:

- 1- معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الاستبيان.
- 2- حساب معامل ألفا كرو نباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة درجة ثبات فقرات محاور الاستبيان.
- 3- معامل التجزئة النصفية وكذلك المقارنة الطرفية لمحاور الاستبيان وبغرض اختبار الفرضيات تم اعتماد
- 1- حساب مصفوفة الارتباط للتأكد من وجود ارتباط بين الحياة التنظيمية والالتزام الوظيفي.
- 2- حساب معامل T-TEST بين عينيتين مستقلتين
- 3- حساب معامل الانحدار الخطي ONE ANOVA .

خلاصة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين متغيرات البحث وفهم أبعادها، كما تم استخدام اداة الاستبيان كأداة اساسية لجمع البيانات من افراد العينة، حيث ضم مجموعة من الفقرات المرتبطة بمتغيرات الدراسة، وتم تحليل البيانات بالاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة لاختيار الفرضيات والوصول الى النتائج.

الفصل الثالث: النتائج والمناقشة

تفصيل:

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.
2. مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها.
3. الاستنتاج العام.
4. خلاصة.
5. مقترحات الدراسة

قائمة المراجع

قائمة الملاحق

تمهيد:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي، وذلك من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها بواسطة أداة الدراسة وتفسيرها وفق الأساليب الإحصائية المناسبة . كما يهدف الى مناقشة النتائج المتوصل اليها وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، من اجل الوصول الى استنتاجات دقيقة تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة داخل مؤسسة كوندور .

1. عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

1.1 عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص على أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة

إحصائية بين جودة الحياة التنظيمية والالتزام الوظيفي لدى عمال مؤسسة كوندور

جدول رقم (13): يبين معامل بيرسون للعلاقة بين جودة الحياة التنظيم والالتزام الوظيفي:

متغيرات الدراسة	معامل الارتباط بين المتغيرين	القرار الإحصائي
جودة الحياة التنظيمية	0.60**	دالة إحصائية
الالتزام الوظيفي		

مصدر: من اعداد الطالبة

تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

من خلال الجدول يتضح أن معامل الارتباط بيرسون بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور قد بلغ (0.60) ، وهي قيمة إيجابية طردية ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01). وبناء على هذه النتيجة، نرفض الفرضية الصفرية (H0) ونقبل الفرضية البديلة (H1) التي تنص على: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور.

التفسير والمناقشة:

تعزى هذه النتيجة إلى أن توفير بيئة عمل مريحة ومحفزة تلبي احتياجات العمال الأساسية والثانوية داخل مؤسسة "كوندور" (مثل الأجور العادلة، الاستقرار الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، وظروف العمل المادية الملائمة) ينعكس بشكل مباشر وعميق على الجانب النفسي والعاطفي للعامل. هذا الإشباع الوظيفي يولد لديه شعورا بالمسؤولية والامتنان تجاه المؤسسة، مما يدفعه إلى تبني مستويات عالية من الالتزام التنظيمي، فيتماهى مع أهداف المؤسسة ويصبح أكثر تمسكا بالبقاء فيها وبذل أقصى جهوده لتحقيق نجاحها.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة؛ كدراسة خان وجمعة (2020) التي أكدت أن جودة الحياة الوظيفية تفسر 59% من التغيرات الحاصلة في الالتزام التنظيمي، ودراسة لعريبي وبوشريبة (2020) التي أثبتت وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين المتغيرين لدى موظفي مؤسسة سونغاز. كما تتقاطع بشكل غير مباشر مع دراسة بن صالح وبن إسماعيل (2023) التي أكدت

أثر جودة الحياة في سلوك المواطنة التنظيمية، مما يثبت إجمالاً أن بيئة العمل الإيجابية هي الحجر الأساس لبناء الولاء والالتزام داخل المؤسسات الاقتصادية والخدمية على حد سواء

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص على توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير الجنس.

جدول (14): يبين اختبار (T) للفروق بين متوسطات عمال المؤسسة في متوسطات درجات الالتزام

التنظيمي تبعا لمتغير الجنس

الجنس	حجم العينة	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى المعنوية sig	قيمة t	درجة حرية	مستوى دلالة
ذكور	34	36.14	5.27	0.14	0.51	-0.66	48	غير دالة
إناث	16	37.25	5.89					

تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

من خلال الجدول الإحصائي يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات الالتزام التنظيمي لدى فئة الذكور بلغ (36.14) وبانحراف معياري قدره (5.27)، في حين بلغ المتوسط الحسابي لدى فئة الإناث (37.25) وبانحراف معياري قدره (5.89). وعند تطبيق اختبار "ت" (T-Test) لعينتين مستقلتين، بلغت قيمة "T" المحسوبة (-0.66) عند درجة حرية (48) وبمستوى دلالة بلغ (0.51) وهو أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه، فإن هذه القيمة غير دالة إحصائياً، مما يوجب علينا قبول الفرضية الصفرية (H_0) ونرفض الفرضية البديلة، أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير الجنس.

التفسير والمناقشة:

تفسر هذه النتيجة بأن العمال داخل مؤسسة "كوندور" الاقتصادية يخضعون لنفس الظروف التنظيمية، ويشتركون في نفس بيئة العمل والمحيط المهني بغض النظر عن جنسهم. فالمؤسسة تعتمد سياسات موحدة وقوانين داخلية عامة تطبق على الجميع بالتساوي، سواء ما تعلق بنظام الأجور، ساعات العمل، الحقوق والواجبات، أو فرص الترقية والتدريب. هذا التماثل في المحفزات والمخرجات المهنية جعل مستوى الالتزام والارتباط بالمؤسسة متقارباً جداً بين الذكور والإناث، حيث يتأثر الالتزام هنا بالبيئة التنظيمية العامة وثقافة المؤسسة وليس بالخصائص البيولوجية أو الجندرية للعاملين.

وتتوافق هذه النتيجة تماما مع دراسة معمري (2022) التي أجريت على عمال مديرية التوزيع بغرداية وأظهرت عدم وجود فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير الجنس. كما تتفق مع دراسة معوشه (2022) في قطاع الصحة التي أكدت غياب الفروق الإحصائية في جودة الحياة المهنية تبعا لمتغير الجنس، مما يدعم الطرح القائل بأن المتغيرات التنظيمية والبيئة الداخلية للمؤسسات الحديثة تصهر الفروق الفردية المتعلقة بالجنس وتصنع مناخا مشتركا من الالتزام أو عدمه لدى جميع العاملين.

جدول(15): يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس

الالتزام التنظيمي تبعا لمغير العمر.

العمر	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
أقل من 30 سنة	18	38.11	4.83	1.01	0.39	46	غير دالة
من 31 إلى 39 سنة	21	35.95	6.15				
من 41 إلى 49 سنوات	10	35.20	4.80				
50 سنة فأكثر	1	32	0				

تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

من خلال الجدول الإحصائي يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات الالتزام التنظيمي لمتغير العمر كان على النحو التالي: فئة أقل من 30 سنة قدر بـ (38.11) وانحراف معياري قدره (4.83)، أما فئة من 31 إلى 39 سنة فقدر بـ (35.95) وانحراف معياري قدره (6.15)، في حين بلغ متوسط فئة العمر من 41 إلى 49 سنة (35.20) وانحراف معياري قدره (4.80)، ومتوسط فئة العمر 50 سنة فأكثر قدر بـ (32.00) وانحراف معياري قدره (0). وعند تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق، بلغت قيمة "F" المحسوبة (1.01) عند درجة حرية (46) وبمستوى دلالة بلغ (0.39) وهو أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه، فإن هذه القيمة غير دالة إحصائيا، مما يوجب علينا قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة، أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير العمر.

التفسير والمناقشة:

تفسر هذه النتيجة بأن العمال داخل مؤسسة "كوندور" الاقتصادية يخضعون لنفس الظروف التنظيمية، ويشترون في نفس بيئة العمل والمحيط المهني بغض النظر عن سنهم. فالمؤسسة تعتمد سياسات موحدة وقوانين داخلية عامة تطبق على الجميع بالتساوي، سواء ما تعلق بنظام الأجور، ساعات العمل، الحقوق والواجبات، أو فرص الترقية والتدريب. هذا التماثل في المحفزات والمخرجات المهنية جعل مستوى الالتزام والارتباط بالمؤسسة متقاربا جدا بين مختلف الفئات العمرية، حيث يتأثر الالتزام هنا بالبيئة التنظيمية العامة وثقافة المؤسسة وليس بالخصائص العمرية للعاملين.

وتتوافق هذه النتيجة تماما مع دراسة معمري (2022) التي أجريت على عمال مديرية التوزيع بغرداية وأظهرت عدم وجود فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير السن. كما تتفق مع دراسة معوشه (2022) في قطاع الصحة التي أكدت غياب الفروق الإحصائية في جودة الحياة المهنية تبعا لمتغير السن، مما يدعم الطرح القائل بأن المتغيرات التنظيمية والبيئة الداخلية للمؤسسات الحديثة تصهر الفروق الفردية المتعلقة بالسن وتصنع مناخا مشتركا من الالتزام أو عدمه لدى جميع العاملين.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

جدول(16): يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس الالتزام التنظيمي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

الأقدمية في العمل	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
من 05 إلى 10 سنوات	41	36.34	5.76	0.11	0.89	47	غير دالة
من 11 إلى 15 سنوات	6	37.50	4.03				
أكثر من 16 سنة	3	36.66	4.16				

تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:

من خلال الجدول الإحصائي يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات الالتزام التنظيمي لمتغير الأقدمية في العمل كان على النحو التالي: فئة من 05 إلى 10 سنوات قدر بـ (36.34) وبانحراف معياري قدره (5.76)، في حين بلغ متوسط الأقدمية في العمل لفئة من 11 إلى 15 سنة (37.50) وبانحراف معياري قدره (4.03)، ومتوسط فئة الأقدمية في العمل لأكثر من 16 سنة قدر بـ (36.66) وبانحراف معياري

قدره (4.16). وعند تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق، بلغت قيمة "F" المحسوبة (0.11) عند درجة حرية (47) وبمستوى دلالة بلغ (0.89) وهو أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه، فإن هذه القيمة غير دالة إحصائياً، مما يوجب علينا قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة، أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

التفسير والمناقشة:

تفسر هذه النتيجة بأن العمال داخل مؤسسة "كوندور" الاقتصادية يخضعون لنفس الظروف التنظيمية، ويشاركون في نفس بيئة العمل والمحيط المهني بغض النظر عن أقدميتهم. فالمؤسسة تعتمد سياسات موحدة وقوانين داخلية عامة تطبق على الجميع بالتساوي، سواء ما تعلق بنظام الأجور، ساعات العمل، الحقوق والواجبات، أو فرص الترقية والتدريب. هذا التماثل في المحفزات والمخرجات المهنية جعل مستوى الالتزام والارتباط بالمؤسسة متقارباً جداً بين العمال الجدد والقدامى، حيث يتأثر الالتزام هنا بالبيئة التنظيمية العامة وثقافة المؤسسة وليس بعدد سنوات الخبرة أو الأقدمية لدى العاملين.

وتتوافق هذه النتيجة تماماً مع دراسة معمري (2022) التي أجريت على عمال مديرية التوزيع بغرداية وأظهرت عدم وجود فروق في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المستوى الوظيفي والأقدمية. كما تتسق مع التوجه العام لدراسة بن محارب الجهني وجفري (2024) التي كشفت أن المناخ التنظيمي العام والمحفزات المرتفعة تضمن واقعا متوازنا من الرضا للجميع، مما يدعم الطرح القائل بأن المتغيرات التنظيمية والبيئة الداخلية للمؤسسات الحديثة تصهر الفروق الفردية المتعلقة بالأقدمية وتصنع مناخاً مشتركاً من الالتزام أو عدمه لدى جميع العاملين.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة: تنص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول(17): يبين تحليل التباين anova للفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في مقياس

درجات الالتزام التنظيمي تبعا لمغير المؤهل العلمي.

المستوى العلمي	حجم العينة	متوسط حسابي	انحراف المعياري	قيمة f	مستوى دلالة sig	درجة حرية	مستوى دلالة
ثانوي	6	37.66	3.01	0.16	0.84	47	غير دالة
التقني	7	36	3.36				
جامعي	8	36.50	6.07				

تحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها:

من خلال الجدول الإحصائي يتبين أن المتوسط الحسابي لدرجات الالتزام التنظيمي لمتغير المؤهل العلمي كان على النحو التالي: المستوى الثانوي قدر بـ (37.66) وانحراف معياري قدره (3.01)، أما المستوى التقني فقدر بـ (36.00) وانحراف معياري قدره (3.36)، في حين بلغ متوسط المؤهل العلمي الجامعي (36.50) وانحراف معياري قدره (6.07). وعند تطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق، بلغت قيمة "F" المحسوبة (0.16) عند درجة حرية (47) وبمستوى دلالة بلغ (0.84) وهو أكبر بكثير من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

وعليه، فإن هذه القيمة غير دالة إحصائياً، مما يوجب علينا قبول الفرضية الصفرية (H_0) ورفض الفرضية البديلة، أي: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة كوندور تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

التفسير والمناقشة:

تفسر هذه النتيجة بأن العمال داخل مؤسسة "كوندور" الاقتصادية يخضعون لنفس الظروف التنظيمية، ويشتركون في نفس بيئة العمل والمحيط المهني بغض النظر عن مؤهلهم العلمي. فالمؤسسة تعتمد سياسات موحدة وقوانين داخلية عامة تطبق على الجميع بالتساوي، سواء ما تعلق بنظام الأجور، ساعات العمل، الحقوق والواجبات، أو فرص الترقية والتدريب من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بما يكفله منصبه. هذا التماثل في المحفزات والمخرجات المهنية جعل مستوى الالتزام والارتباط بالمؤسسة متقارباً جداً بين العمال من مختلف المستويات التعليمية، حيث يتأثر الالتزام هنا بالبيئة التنظيمية العامة وثقافة المؤسسة وليس بالخصائص المعرفية أو المؤهلات العلمية للعاملين.

وتتوافق هذه النتيجة تماما مع ما كشفت عنه دراسة بن محارب الجهني وجفري (2024) التي أظهرت أن ليس هناك جودة حياة وظيفية أو فروق في تقييم أبعاد العمل تعزى لاختلاف المؤهل العلمي داخل المنظمات التي تقدم أجورا ومكافآت مرتفعة. كما تتسق مع دراسة معوشه (2022) التي أثبتت أن النظم الإدارية الرسمية الموحدة تذيب أثر الاختلافات الديموغرافية والتعليمية لصالح مناخ تنظيمي عام، مما يدعم الطرح القائل بأن المتغيرات التنظيمية والبيئة الداخلية للمؤسسات الحديثة تصهر الفروق الفردية المتعلقة بالمؤهل العلمي وتصنع مناخا مشتركا من الالتزام أو عدمه لدى جميع العاملين.

بناء على النتائج التفصيلية التي تم التوصل إليها في الجداول السابقة، وإتباعا للنموذج الأكاديمي الجزائري الصارم في صياغة الفصول التطبيقية، إليك التكملة الشاملة للبحث (المناقشة، الاستنتاج العام، الخلاصة، والمقترحات) مصاغة بأسلوب علمي رصين وجاهز للإدراج مباشرة في مذكرتك:

3. الاستنتاج العام

بناء على مجموع النتائج النظرية والميدانية المتمخضة عن هذه الدراسة، يمكن صياغة الاستنتاج العام التالي:

إن الالتزام التنظيمي لعمال المؤسسات الاقتصادية في الجزائر (مؤسسة كوندور نموذجا) لا يتحدد بناء على الخصائص الشخصية، الجندرية، العمرية، أو التعليمية للعامل، بل هو استجابة سلوكية ونفسية مباشرة لمدى جودة الحياة الوظيفية التي توفرها البيئة الداخلية للمؤسسة. فالعدالة التنظيمية في توزيع الأجور، وتأمين بيئة عمل مادية ونفسية مستقرة، وتكافؤ الفرص في الترقى والتكوين، هي الركائز الأساسية التي تذوب أمامها كافة الفروق الفردية، وتصنع مناخا مشتركا من الولاء والارتباط العاطفي والمعياري الذي يضمن استقرار الرأس المال البشري ودعمه لأهداف المنظمة الاستراتيجية.

4. خلاصة

جاءت هذه الدراسة لمعالجة إشكالية حيوية في مجال تسيير الموارد البشرية وعلم الاجتماع التنظيمي، وهي بحث العلاقة الارتباطية والفروق بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي لدى عمال مؤسسة "كوندور". وباستخدام المنهج الوصفي وتطبيق الأدوات الإحصائية (SPSS) كاختبارات المتوسطات، والانحرافات المعيارية، واختبار (t-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) على عينة الدراسة، أسفر البحث عن تحقيق أهدافه بالتوصل إلى إثبات الفرضية الرئيسة الأولى بوجود علاقة ارتباطية طردية ودالة إحصائيا بين المتغيرين، في حين تم رفض جميع الفرضيات التي تنص على وجود

فروق في الالتزام تعزى للمتغيرات الشخصية والمهنية (الجنس، العمر، الأقدمية، المستوى العلمي) نظرا لتوحيد اللوائح والعدالة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة محل الدراسة.

5. مقترحات الدراسة

في ضوء النتائج المتوصل إليها، نقترح على إدارة مؤسسة "كوندور" والمؤسسات الاقتصادية المشابهة التوصيات التالية:

1. الاستدامة في تطوير أبعاد جودة الحياة الوظيفية: من خلال المراجعة الدورية لنظام

الأجور والتعويضات المادية لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، مما يضمن الحفاظ على مستويات الالتزام المرتفعة الحالية.

2. تدعيم الاستقرار والأمان الوظيفي: العمل على تعزيز عقود العمل الدائمة وتقديم حوافز

معنوية ومادية مستقرة للعمال الجدد وأصحاب الفئات العمرية الشابة لضمان ولائهم طويل الأمد للمؤسسة.

3. تطوير بيئة العمل المادية والصحية: الاستمرار في تحديث وسائل الأمن والنظافة

والسلامة المهنية في الورشات وخطوط الإنتاج، مع توفير رعاية نفسية وصحية متكاملة للتقليل من ضغوط العمل وأثرها السلبي.

4. تفعيل الإدارة التشاركية وقنوات الاتصال: إعطاء مساحة أكبر للعمال بمختلف

مستوياتهم التعليمية (ثانوي، تقني، جامعي) للمشاركة بآرائهم ومقترحاتهم في تحسين جودة المنتجات وتطوير بيئة العمل، مما يرفع من التزامهم العاطفي والمعياري.

5. تصميم برامج تدريبية وتكوينية عادلة: وضع خطط تدريب مستمرة تراعي الاحتياجات

الفعلية لمختلف الفئات المهنية، وتضمن الترقية الموضوعية القائمة على الكفاءة والجهد المبذول، حفاظا على المناخ التنظيمي العادل والمشارك الذي تتميز به المؤسسة.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة العلمية، والتي سلطت الضوء على موضوع حيوي وحاسم في الفكر الإداري المعاصر وهو: " جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي في مؤسسة كوندور، يمكننا الخروج برؤية استشرافية شاملة تؤصل لواقع ومستقبل ادارة الموارد البشرية في واحدة من كبريات المؤسسات الصناعية والاقتصادية في الجزائر. ان هذه الدراسة لم تكن مجرد رصد نظري او احصائي للمتغيرات، بل كانت غوصا في عمق الديناميكية التفاعلية بين المؤسسة ورأسمالها البشري، الذي يمثل حجر الزاوية في بناء الميزة التنافسية واستدامتها في سوق يمتلئ بالتحديات والمتغيرات المتسارعة .

لقد اثبتت النتائج والمناقشات الميدانية، بما لا يدع مجالا للشك، ان جودة الحياة الوظيفية لم تعد ترفا فكريا او خيارا هامشيا يمكن للإدارات تبنيه او التخلي عنه حسب الظروف الاقتصادية، بل هي استراتيجية جوهرية تقع في قلب العملية الانتاجية والاستقرار التنظيمي .

ان الاستثمار في جودة الحياة الوظيفية ليس تكلفة مالية تتحملها المؤسسة، بل هو الاستثمار الاعلى ربحية، لانه يشحن المحرك الحقيقي للانتاج : "الولاء الانساني " .

وفي النهاية، نؤكد ان العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي هي علاقة " تغذية راجعة " مستمرة، فكلما ضخت المؤسسة اهتماما ورعاية في شريان حياتها الوظيفية، جنبت التزاما، وابداعا، وتفوقا يضمن لها البقاء في القمة ويجعل من كوندور نموذجا يحتذى به في تسيير الطاقات البشرية على المستوى الوطني والاقليمي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- عثمانة، خولة، بوفكر، آية، 2022، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لدى العاملين، دراسة حالة عمال المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف، مذكرة ماستر، جامعة ميله.
- بن محمد، جلال، 2023، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بحاسي بحبح ولاية الجلفة، شهادة دكتوراه، جامعة غليزان.
- بهلول، سارة، يوبى حياة، 2025، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على التميز التنظيمي، دراسة ميدانية في شركة سوجيرويوت، مذكرة ماستر، جامعة الجزائر.
- عمرو، علي، سليمان أحمد، الارناؤطي، 2020، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بإدارة المواهب، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة السادات للعلوم الإدارية، مصر.
- عاشور، يوسف، 2025، أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التميز التنظيمي، دراسة ميدانية على مؤسسات التعليم العالي، أطروحة دكتوراه، جامعة الجلفة.
- بدة، فاتح، 2022، جودة الحياة الوظيفية بين التمثل والممارسة، دراسة ميدانية بالمؤسسات التابعة لمديرية النشاط الاجتماعي لولاية قالمة، مذكرة ماستر، جامعة قالمة.
- بن يحيى، ايمان، 2020، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة العمومية الاستشفائية، دراسة ميدانية، مذكرة ماستر، جامعة مستغانم.
- بنين، وفاء، 2025، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة مجمع صيدال، مذكرة دكتوراه، جامعة الوادي.
- بن صالح، دنيا، بن إسماعيل، آمال، 2023، أثر جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطن التنظيمية، دراسة ميدانية بمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية ورقلة، مذكرة ماستر، جامعة ورقلة.
- بن محارب، الجهني، علي عمر، عبد الله جفري، 2024، أثر التغيير التنظيمي على ضوء رؤية المملكة 2030 على جودة الحياة الوظيفية، دراسة ميدانية على موظفي فرع وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمنطقة المدينة المنورة، مذكرة ماستر، جامعة المملكة السعودية.
- بلواضح، إسلام، شرحح، عبد الرؤوف، 2022، أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي، دراسة حالة مستشفى رزيق البشير بوسعادة، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة.
- بيطام حسين، 2024، جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بعبء العمل والدعم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في مدينة باتنة، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة 1.
- مروي، عبد الصمد، بوجنان، توفيق، 2021، أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة الخزف المنزلي مغنية.

- مقدم، آمال، مصباح، فوزية، 2023، أثر الإدارة الإلكترونية على جودة الحياة الوظيفية للأستاذ الجامعي.
- عبد الحفيظ، معوشه، 2022، جودة الحياة الوظيفية عند العاملين بالقطاع العام للصحة، دراسة ميدانية.
- خان، جمعة، 2020، أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى الباحثين في مركز.
- سليمان، عز الدين، 2024، الالتزام التنظيمي . مدخل نظري، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية.
- قوشيح، إبراهيم، 2022، علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية عينة من الموظفين في مؤسسة نفطال، مذكرة ماستر، جامعة تيارت.
- صافه، حياة، 2025، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة اتصالات الجزائر، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون تيارت.
- مجادبة، عبد المالك، 2011، أشكال العلاقات الاجتماعية وأثرها على ولاء العاملين بالمنظمة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة اديكور، مذكرة ماستر، جامعة سعد دحلب البليدة.
- القحطاني، عبد العزيز محمد القحطاني؛ وفلاح عبد الله عاصم، 2020، إدارة الصراع وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية بمحافظة خميس مشيط، مجلة العلوم التربوية.
- خطارة، رشيد، 2019، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الابتدائي بمدينة غرداية، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرياح ورقلة.
- محمد إسماعيل داود محمد، 2016، العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، رسالة ماجستير.
- بلمهدي، سعاد، 2023، التكوين المستمر وأثره على الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيارت، مذكرة ماستر، جامعة ابن خلدون تيارت.
- ريغي، ربحة؛ ومعمري، حمزة، 2022، القيادة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لدى موظفي مديرية الأشغال العمومية لولاية غرداية، مجلة المنار الاقتصادي.

- Scales, A. N., 2018, The effects of organizational commitment and turnover among social workers: A mixed methods study, Doctoral Dissertation, University of Southern Mississippi, The Aquila Digital Community.

قائمة الملاحق

ملحق رقم (01): أداة الدراسة في صورتها الأولية.

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموضوع: دراسة ميدانية حول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بمؤسسة كوندور

ملاحظة:- بيانات الاستمارة سرية ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي

- يرجى وضع علامة (x) في الخانة المناسبة، ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم

البيانات الشخصية: يرجى وضع (x) امام الخيار المناسب

1/السن : -اقل من 30 سنة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الابراهيمي برج بوعريريج

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

☐ 30- 39 سنة

☐ 40- 49 سنة

☐ 50- سنة فاكثر

2/الجنس: - ذكر ☐

-ذكر ☐

3/الاقدمية في العمل:- 5 - 10 سنوات ☐

☐ 11- 15 سنة

☐ اكثر من 16 سنة

4 / المستوى الدراسي: - ثانوي ☐

-جامعي ☐

- تقني ☐

أولا- جودة الحياة الوظيفية

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- اشعر باحترام زملائي					
2- اشعر بالأمان والاستقرار في عملي					
3- تسود روح التعاون بين الزملاء					
4 - المؤسسة توفر نظام حوافز عادل					
5- الاجر الذي اتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي ابذله					
6- تلبي ظروف العمل شروط السلامة المهنية للعاملين					
7- محيط العمل داخل المؤسسة جيد					
8- انال فرص التدريب والتطوير					
9- بيئة عمل مربحة وامنة					
10- حجم العمل في وظيفتي مناسب					
11- اتمتع بصلاحيات كافية لاداء مهامي					
12- استطيع التوفيق بين عملي وحياتي الشخصية					
13- تعطي الإدارة فرص للتدريب					
14- يوجد اتصال فعال في مؤسستكم					
15- قواعد العمل عادلة بين جميع العاملين					

ثانيا/ الالتزام التنظيمي:

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- ابقى في هذه المؤسسة لاكتساب خبرة اكبر					
2- اشعر بالاعتزاز لكوني في هذه المؤسسة					
3- أشارك في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة					
4- احافظ على المكانة الاعتبارية للمؤسسة امام الآخرين					
5- اواجه صعوبة في ترك هذه المؤسسة					
6- اشعر بالاستقرار في العمل في هذه المؤسسة					
7- ابقى في وظيفتي الحالية					
8- البقاء هنا لسنتين اكتسبت خبرة					
9- اشعر بالالتزام الشخصي في خدمة المؤسسة					
10- احس بالواجب تجاه مؤسستي وزملائي					
11- اومن بضرورة البقاء والوفاء في المؤسسة					
12- من الصواب ان احافظ على دعم المؤسسة					

ملحق رقم (02): أداة الدراسة في صورتها النهائية.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريرج

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

الموضوع: دراسة ميدانية حول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي بمؤسسة كوندور .

أخي الموظف نرجو منك أن تقرأ الأسئلة جيدا وتعبّر عن رأيك بكل موضوعية، مع وضع علامة (x) في

الخانة المناسبة، مع العلم أن هذه الاستمارة لا تستعمل إلا لغرض إنجاز البحث العلمي.

ولكم جزيل الشكر على حسن تعاونكم.

البيانات الشخصية: يرجى وضع (x) أمام الخيار المناسب.

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐العمر: أقل من 30 سنة ☐ من 31 - 39 سنة ☐من 41 - 49 سنة ☐ 50 سنة فأكثر ☐الاقلمية في العمل: من 5 - 10 سنوات ☐ من 11 - 15 سنة ☐ أكثر من 16 سنة ☐المستوى التعليمي: ثانوي ☐ تقني ☐ جامعي ☐

- الاستبيان:

العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1- أشعر باحترام زملائي.					
2- أشعر بالأمان والاستقرار في عملي.					
3- تسود روح التعاون بين الزملاء.					
4 - المؤسسة توفر نظام حوافز عادل.					
5- الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي أبذله.					
6- تلبي ظروف العمل شروط السلامة المهنية للعاملين.					
7- محيط العمل داخل المؤسسة جيد.					
8- أنال فرص التدريب والتطوير.					
9- بيئة العمل مريحة وآمنة.					
10- حجم العمل في وظيفتي مناسب.					
11- أتمتع بصلاحيات كافية لأداء مهامي.					
12- أستطيع التوفيق بين عملي وحياتي الشخصية.					
13- تعطي الإدارة فرص للتدريب.					
14- يوجد اتصال فعال في مؤسستي.					
15- قواعد العمل عادلة بين جميع العاملين.					
16- أبقى في هذه المؤسسة لاكتساب خبرة أكبر.					
17- أشعر بالاعتزاز لكوني في هذه المؤسسة.					
18- أشارك في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة.					
19- أحافظ على المكانة الاعتبارية للمؤسسة أمام الآخرين.					
20- أواجه صعوبة في ترك هذه المؤسسة.					
21- أشعر بالاستقرار في العمل في هذه المؤسسة.					
22- أبقى في وظيفتي الحالية.					
23- أشعر بالالتزام الشخصي في خدمة المؤسسة.					
24- أحس بالواجب اتجاه مؤسستي وزملائي.					
25- أومن بضرورة البقاء والوفاء في المؤسسة.					
26- من الصواب أن أحافظ على دعم المؤسسة.					

ملحق رقم (03): أداة الدراسة للأساتذة المحكمين

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد البشير الإبراهيمي/برج بوعريرج

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

طلب تحكيم استبيانات

الأستاذ (ة) الفاضل (ة) المحترم (ة)؛ السلام عليكم ورحمة الله وبركاته؛

تقوم الطالبتان الباحثتان بإجراء دراسة حول " جودة الحياة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عاملين مؤسسة كوندور"، وذلك للحصول على شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية من جامعة محمد البشير الإبراهيمي/برج بوعريرج للسنة الجامعية 2025/2026، لذا قامت الطالبتان ببناء استبيان لقياس.....

لذا نرجو التكرم بإبداء رأيكم السديد ومقترحاتكم بشأن بنود الأداتين فيما إذا كانت صالحة أو غير صالحة ومدى انتماء كل بند للبعد المحدد له، وبنائه اللغوي، وأي اقتراحات أو تعديلات ترونها مناسبة لتحقيق هدف الدراسة الحالية علما بأن بدائل الإجابة على البنود هي: (موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، غير موافق (2) غير موافق بشدة (1) درجة).

مع خالص الشكر والتقدير والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

إشراف:

إعداد:

- قواوي نبيل

- ط.مسعودي مريم

- ط.طيبة وئام

استبيان: أولاً: جودة الحياة الوظيفية

الرقم	البند	مدى وضوح البند		مدى قياس البند للسمة		الملاحظة والتعديل المناسب إن وجد
		واضح	غير واضح	يقيس	لا يقيس	
البعد الأول: الرضا الوظيفي						
01	اشعر باحترام زملائي					
02	اشعر بالأمان والاستقرار في عملي					
03	تسود روح التعاون بين الزملاء					
04	المؤسسة توفر نظام حوافز عادل					
05	الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي ابذله					
البعد الثاني: الأمان الوظيفي والتطوير المهني						
6	تتلي ظروف العمل شروط السلامة المهنية للعاملين					
7	محيط العمل داخل المؤسسة جيد					
8	انال فرص التدريب والتطوير					
9	بيئة عمل مرحة وآمنة					
10	حجم العمل في وظيفتي مناسب					
البعد الثالث: التوازن بين العمل والحياة						
11	أتمتع بصلاحيات كافية لأداء مهامتي					
12	أستطيع التوفيق بين عملي وحياتي الشخصية					
13	تعطي الإدارة فرص للتدريب					
14	يوجد اتصال فعال في مؤسستي					
15	قواعد العمل عادلة بين جميع العاملين					
ثانيا/ الالتزام التنظيمي:						
البعد الرابع: الالتزام العاطفي						
16	أفضل البقاء في هذه المؤسسة لاكتساب خبرة أكبر					
17	أشعر بالاعتزاز في هذه المؤسسة وأرغب في ازدهارها					
18	أحب أن أشارك في الأنشطة التي تنظمها المؤسسة					

قائمة الملاحق.....

19	اهتم بالحفاظ على المكانة الاعتبارية للمؤسسة امام الاخرين				
البعد الخامس: الالتزام الاستمراري					
20	اواجه صعوبة في ترك هذه المؤسسة				
21	اشعر بالدوام في العمل في هذه المؤسسة وتوفير وسائل العمل				
22	ابقى في وظيفتي الحالية لأنه من الصعب العثور على اخرى				
23	البقاء هنا لسنتين اكتسبت خبرة				
البعد السادس: الالتزام المعياري					
24	اشعر بالالتزام الشخصي في خدمة المؤسسة				
25	احس بالواجب تجاه مؤسستي وزملائي				
26	اومن بضرورة البقاء والوفاء في المؤسسة				
27	من الصواب ان احافظ على دعم المؤسسة				

شكرا لكم على التعاون

ملحق رقم (04): قائمة محكمي (الخبراء) أداة الدراسة.

الرقم	اسم ولقب الخبير	الدرجة العلمية	الرتبة العلمية	التخصص	الجامعة
01	معوش عبد الحميد			علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية	محمد البشير الابراهيمى
02	قرين العيد			علم النفس المدرسي	محمد البشير الابراهيمى
03	عباس سمير			علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية	محمد البشير الابراهيمى
04					
05					
06					
07					
08					
09					
11					
12					

ملحق رقم (05): مخرجات برنامج (SPSS).

1.5. نتائج الفرضية الأولى حسب مخرجات برنامج (SPSS):

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne d'erreur standard
الالتزام	ذكور	34	3,2861	,47955	,08224
الوظيفي	اناث	16	3,3864	,53577	,13394

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	df
الالتزام الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,144	,706	-,664	48
	Hypothèse de variances inégales			-,638	26,716

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Std. standard
الالتزام الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,510	-,10027	,15092
	Hypothèse de variances inégales	,529	-,10027	,15718

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
الالتزام الوظيفي	Hypothèse de variances égales	-,40371	,20317
	Hypothèse de variances inégales	-,42293	,22239

Tailles d'effet pour échantillons indépendants

Standardisati on ^a	Estimation des points	95% Intervalle de confiance
----------------------------------	--------------------------	--------------------------------

				Inférieur	Supérieur
الالتزام	d de Cohen	,49780	-,201	-,796	,395
الوظيفي	Correction de Hedges	,50575	-,198	-,783	,389
	Delta de Glass	,53577	-,187	-,782	,414

2.5. نتائج الفرضية الثانية حسب مخرجات برنامج (SPSS):

Descriptives

الالتزام الوظيفي

		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne				
		Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Borne inférieure	Borne supérieure
أقل من 30 سنة	18	3,4646	,43975	,10365	3,2460	3,6833
من 40 إلى 49 سنة	21	3,2684	,55928	,12204	3,0138	3,5230
من 40 إلى 49 سنة	10	3,2000	,43662	,13807	2,8877	3,5123
50 سنة فأكثر	1	2,9091	.	.	.	.
Total	50	3,3182	,49496	,07000	3,1775	3,4588

Descriptives

الالتزام الوظيفي

	Minimum	Maximum
أقل من 30 سنة	2,64	4,27
من 40 إلى 49 سنة	2,27	4,45
من 40 إلى 49 سنة	2,36	3,64
50سنة فأكثر	2,91	2,91
Total	2,27	4,45

Tests d'homogénéité des variances

		Statistique de Levene	df1	df2	Sig.
الالتزام	Basé sur la moyenne	,977	2	46	,384
الوظيفي	Basé sur la médiane	,931	2	46	,402
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,931	2	44,702	,402
	Basé sur la moyenne tronquée	,986	2	46	,381

ANOVA

الالتزام الوظيفي

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,745	3	,248	1,015	,395
Intra-groupes	11,259	46	,245		
Total	12,004	49			

3.5. نتائج الفرضية الثالثة حسب مخرجات برنامج (SPSS):

Descriptives

الالتزام الوظيفي

		Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne				
N		Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Borne inférieure	Borne supérieure
من 5 إلى 10 سنوات	41	3,3038	,52405	,08184	3,1384	3,4692
من 11 إلى 15 سنة	6	3,4091	,36703	,14984	3,0239	3,7943
أكثر من 15 سنة	3	3,3333	,37848	,21852	2,3931	4,2735
Total	50	3.3182	.49496	.07000	3.1775	3.4588

Descriptives

الالتزام الوظيفي

		Minimum	Maximum
من 5 إلى 10 سنوات	2,27		4,45
من 11 إلى 15 سنة	2,82		3,82
أكثر من 15 سنة	2,91		3,64
Total	2,27		4,45

Tests d'homogénéité des variances

		Statistique de Levene	df1	df2	Sig.
الالتزام الوظيفي	Basé sur la moyenne	1,161	2	47	,322
	Basé sur la médiane	1,174	2	47	,318
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	1,174	2	45,878	,318
	Basé sur la moyenne tronquée	1,179	2	47	,316

ANOVA

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,059	2	,029	,116	,891
Intra-groupes	11,945	47	,254		
Total	12,004	49			

الالتزام الوظيفي

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الالتزام الوظيفي

	(I)	(J)	Différence moyenne (I-J)	Erreur standard	Sig.
Scheffé	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	-,10532	,22036	,892
		أكثر من 15 سنة	-,02956	,30153	,995
	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	,10532	,22036	,892
		أكثر من 15 سنة	,07576	,35648	,978
	أكثر من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	,02956	,30153	,995
		من 11 إلى 15 سنة	-,07576	,35648	,978
LSD	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	-,10532	,22036	,635
		أكثر من 15 سنة	-,02956	,30153	,922
	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	,10532	,22036	,635
		أكثر من 15 سنة	,07576	,35648	,833
	أكثر من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	,02956	,30153	,922
		من 11 إلى 15 سنة	-,07576	,35648	,833

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الالتزام الوظيفي

95% Intervalle de confiance

	(I)	(J)	Borne inférieure	Borne supérieure
Scheffé	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	-,6624	,4517
		أكثر من 15 سنة	-,7918	,7327
	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	-,4517	,6624
		أكثر من 15 سنة	-,8254	,9769

		أكثر من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	-,7327	,7918
			من 11 إلى 15 سنة	-,9769	,8254
LSD	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة		-,5486	,3380
		أكثر من 15 سنة		-,6362	,5770
	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات		-,3380	,5486
		أكثر من 15 سنة		-,6414	,7929
	أكثر من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات		-,5770	,6362
		من 11 إلى 15 سنة		-,7929	,6414

Sous-ensembles homogènes :

الالتزام الوظيفي

	الأقدمية في العمل	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05
Scheffé ^{a,b}	من 5 إلى 10 سنوات	41	3,3038
	أكثر من 15 سنة	3	3,3333
	من 11 إلى 15 سنة	6	3,4091
	Sig.		,940

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 5,721.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

مخرجات spss الفرضية الرابعة:

Descriptives

الالتزام الوظيفي

	Minimum	Maximum
من 5 إلى 10 سنوات	2,27	4,45
من 11 إلى 15 سنة	2,82	3,82
أكثر من 15 سنة	2,91	3,64
Total	2,27	4,45

Tests d'homogénéité des variances

		Statistique de Levene	df1	df2	Sig.
الالتزام الوظيفي	Basé sur la moyenne	1,161	2	47	,322
	Basé sur la médiane	1,174	2	47	,318
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	1,174	2	45,878	,318
	Basé sur la moyenne tronquée	1,179	2	47	,316

ANOVA

		الالتزام الوظيفي		
		Somme des carrés	df	Carré moyen
Entre groupes	,059	2	,029	,116
Intra-groupes	11,945	47	,254	
Total	12,004	49		

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الالتزام الوظيفي

		(I)	(J)	Différence moyenne (I- J)	Erreur standard	Sig.
Scheffé	من 5 إلى 10 سنوات	الأقدمية في العمل	من 11 إلى 15 سنة	-,10532	,22036	,892
			أكثر من 15 سنة	-,02956	,30153	,995
	من 11 إلى 15 سنة	الأقدمية في العمل	من 5 إلى 10 سنوات	,10532	,22036	,892
			أكثر من 15 سنة	,07576	,35648	,978
	أكثر من 15 سنة	الأقدمية في العمل	من 5 إلى 10 سنوات	,02956	,30153	,995
			من 11 إلى 15 سنة	-,07576	,35648	,978
LSD	من 5 إلى 10 سنوات	الأقدمية في العمل	من 11 إلى 15 سنة	-,10532	,22036	,635
			أكثر من 15 سنة	-,02956	,30153	,922
	من 11 إلى 15 سنة	الأقدمية في العمل	من 5 إلى 10 سنوات	,10532	,22036	,635
			أكثر من 15 سنة	,07576	,35648	,833
	أكثر من 15 سنة	الأقدمية في العمل	من 5 إلى 10 سنوات	,02956	,30153	,922
			من 11 إلى 15 سنة	-,07576	,35648	,978

833,	35648,	-07576, من 11 إلى 15 سنة
------	--------	--------------------------

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الالتزام الوظيفي

95% Intervalle de confiance

	(I)الأقدمية.في.العمل	(J)الأقدمية.في.العمل	Borne inférieure	Borne supérieure
Scheffé	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	-,6624	,4517
		أكثر من 15 سنة	-,7918	,7327
	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	-,4517	,6624
		أكثر من 15 سنة	-,8254	,9769
	أكثر من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	-,7327	,7918
		من 11 إلى 15 سنة	-,9769	,8254
LSD	من 5 إلى 10 سنوات	من 11 إلى 15 سنة	-,5486	,3380
		أكثر من 15 سنة	-,6362	,5770
	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	-,3380	,5486
		أكثر من 15 سنة	-,6414	,7929
	أكثر من 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	-,5770	,6362
		من 11 إلى 15 سنة	-,7929	,6414

Sous-ensembles homogènes :

الالتزام التنظيمي

	الأقدمية.في.العمل	N	Sous-ensemble pour alpha = 0.05 1
Scheffé ^{a,b}	من 5 إلى 10 سنوات	41	3,3038
	أكثر من 15 سنة	3	3,3333
	من 11 إلى 15 سنة	6	3,4091
	Sig.		,940

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 5,721.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.

Descriptives

الالتزام الوظيفي

	N	Moyenn e	Ecart type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	
					Borne inférieure	Borne supérieure
ثانوي	6	3,4242	,27374	,11175	3,1370	3,7115
تقني	7	3,2727	,30605	,11567	2,9897	3,5558
جامعي	37	3,3096	,55234	,09080	3,1254	3,4937
Total	50	3,3182	,49496	,07000	3,1775	3,4588

Descriptives

الالتزام الوظيفي

	Minimum	Maximum
ثانوي	2,91	3,64
تقني	2,82	3,64
جامعي	2,27	4,45
Total	2,27	4,45

Tests d'homogénéité des variances

		Statistique de Levene	df1	df2	Sig.
الالتزام الوظيفي	Basé sur la moyenne	4,291	2	47	,019
	Basé sur la médiane	4,212	2	47	,021
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	4,212	2	43,664	,021
	Basé sur la moyenne tronquée	4,396	2	47	,018

ANOVA

الالتزام الوظيفي

	Somme des carrés	df	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	,085	2	,042	,167	,847
Intra-groupes	11,919	47	,254		
Total	12,004	49			

Tests post hoc

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الالتزام الوظيفي

	(I) المستوى التعليمي	(J) المستوى التعليمي	Différence moyenne (I- J)	Erreur standard	Sig.
Scheffé	ثانوي	تقني	,15152	,28017	,864
		جامعي	,11466	,22163	,875
	تقني	ثانوي	-,15152	,28017	,864
		جامعي	-,03686	,20757	,984
	جامعي	ثانوي	-,11466	,22163	,875
		تقني	,03686	,20757	,984
LSD	ثانوي	تقني	,15152	,28017	,591
		جامعي	,11466	,22163	,607
	تقني	ثانوي	-,15152	,28017	,591
		جامعي	-,03686	,20757	,860
	جامعي	ثانوي	-,11466	,22163	,607
		تقني	,03686	,20757	,860

Comparaisons multiples :

Variable dépendante: الالتزام الوظيفي

95% Intervalle de confiance

	(I) المستوى التعليمي	(J) المستوى التعليمي	Borne inférieure	Borne supérieure
Scheffé	ثانوي	تقني	-,5567	,8598
		جامعي	-,4456	,6749
	تقني	ثانوي	-,8598	,5567
		جامعي	-,5616	,4878
	جامعي	ثانوي	-,6749	,4456
		تقني	-,4878	,5616
LSD	ثانوي	تقني	-,4121	,7152
		جامعي	-,3312	,5605
	تقني	ثانوي	-,7152	,4121
		جامعي	-,4544	,3807
	جامعي	ثانوي	-,5605	,3312
		تقني	-,3807	,4544

Sous-ensembles homogènes :

الالتزام الوظيفي

المستوى. التعليق		Sous-ensemble pour alpha = 0.05
مي	N	1
Scheffé ^{a,b}	7	3,2727
تقني	37	3,3096
جامعي	6	3,4242
ثانوي		,818
Sig.		

Les moyennes des groupes des sous-ensembles homogènes sont affichées.

a. Utilise la taille d'échantillon de la moyenne harmonique = 8,914.

b. Les tailles de groupes ne sont pas égales. La moyenne harmonique des tailles de groupe est utilisée. Les niveaux d'erreur de type I ne sont pas garantis.