

جامعة عمار ثليجي الأغواط

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والتربية الرياضية

قسم : الادارة والتسيير الرياضي

مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية

الولاء التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال المنشآت  
الرياضية

إشراف الدكتور:

عادل عاشور

إعداد الطالب:

شناف بن يحي

لجنة المناقشة

الصفة

الدرجة والجامعة

الأستاذ

رئيس

أستاذ محاضر بجامعة الأغواط

مقرر

أستاذ محاضر بجامعة الأغواط

مشرف

أستاذ محاضر بجامعة الأغواط

السنة الدراسية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات" صدق الله العظيم.

"قل يا قوم اعملوا على مكانتكم إني عامل فسوف تعلمونه" صدق الله العظيم

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لولا أن فضل الله علينا

والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين، أما بعد:

أهدي هذا العمل المتواضع إلى من رباني وأنارا دربي وأعاناني

بالصلوات والدعوات

إلى أغلى من غابوا عني "والديا الكريمين رحمة الله عليهما"

إلى أفراد أسرتي والعائلة الصغيرة سندي في الدنيا

شناف بن يحيى

# كلمة شكر و تقدير

إننا في هذه الحياة على الأغلب ندين لكثير من الناس أقرباء  
كانوا أو أصدقاء  
بكثير من الخدمات ولعل أصغر شيء يمكننا فعله من أجلهم هو  
شكرهم  
ولهذا أنتهز هذه الفرصة لشكر كل من كان له دور أو مكانة هامة  
في حياتي  
وأبتدئ بشكر المولى عز وجل الذي رزقني العقل وحسن التوكل  
عليه سبحانه وتعالى وعلى نعمه الكثيرة التي رزقني إياها

وإلى كل أساتذة وموظرين وإداريين بقسم النشاطات البدنية  
والتربية الرياضية بمعهد الاغواط و كل من أشرف على تعليمي  
وخاصة الأستاذ المشرف: دكتور عادل عاشور كما أرجوا من  
المولى عز وجل أن يجمعني وإياكم في جنانه الواسعة

و إلى كل المشرفين على هذا البحث المتواضع شكرا جزيلا لكم  
على هذه المبادرة الطيبة  
و التي جعلتني أشعر أنني معكم و منكم و اليكم

## فهرس المحتويات

	إهداء	
	كلمة شكر	
	مقدمة	أ،ب،
الاطار العام للدراسة		
04	الإشكالية	1
05	فرضيات البحث	2
06	تحديد المفاهيم المصطلحات	3
06	أسباب اختيارا لموضوع	4
06	أهمية البحث	5
06	أهداف البحث	6
الفصل الأول: الأدبيات النظرية		
المبحث الأول: الإطار النظري		
09	تمهيد	1
10	1 الولاء التنظيمي	2
10	1.1 مفهوم الولاء التنظيمي	3
10	2.1 أهمية الولاء التنظيمي	4
13	1.3 خصائص الولاء التنظيمي	5
14	1.4 أبعاد الولاء التنظيمي و أشكاله	6
14	1.5 الأبعاد	7
14	1.6 الاشكال	8
16	1.7 مراحل تطور الولاء التنظيمي	9
18	1.8 العوامل المساعدة والمؤثرة في تنمية الولاء التنظيمي	10
20	1.9 العلاقة بين الولاء التنظيمي والمتغيرات التنظيمية	11
21	1.10 العلاقة بين الولاء التنظيمي والمكانة الاجتماعية	12
21	1.11 مقومات الولاء التنظيمي	13

23	2. الصحة النفسية	14
23	تمهيد	15
24	1.1 مفهوم الصحة النفسية	16
27	2.1 تعريف الصحة النفسية	17
28	2.2 مظاهر الصحة النفسية	18
29	2.3 نسبية الصحة النفسية	19
31	2.4 مناهج الصحة النفسية:	20
32	2.5 الصحة النفسية و التوافق	21
32	2.6 العوامل المؤثرة على التوافق	22
<b>المبحث الثاني: الدراسات المرتبطة</b>		
35	الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي	23
36	الدراسات التي تناولت الصحة النفسية	24
37	تعقيب على الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي	25
37	تعقيب على الدراسات التي تناولت الصحة النفسية	26
<b>الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية</b>		
<b>المبحث الأول: الطريقة المنهجية وأدواتها</b>		
40	الدراسة الاستطلاعية	1
45	منهج البحث	2
45	متغيرات الدراسة	3
46	مجالات الدراسة	4
46	مجتمع الدراسة وعينته	5
46	أدوات جمع المعلومات	6
46	الخصائص السيكمترية للأداة	7
52	أساليب المعالجة الإحصائية	8
<b>المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة</b>		

54	عرض نتائج الفرضية الجزئية الأولى	1
56	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية	2
59	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	3
59	عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	4
60	عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	5
61	عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة	6
61	عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة	7
62	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثامنة	8
<b>المبحث الثالث: مناقشة نتائج الدراسة</b>		
65	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى	1
65	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية	2
65	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	3
65	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	4
66	مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	5
66	مناقشة نتائج الفرضيات	6
67	اقتراحات والتوصيات	7
69	خاتمة البحث	8
<b>قائمة المراجع</b>		
<b>الملاحق</b>		

## قائمة الاشكال

15	الشكل رقم (01): أنماط الولاء التنظيمي
17	الشكل رقم (02): مراحل تطور الولاء التنظيمي
41	الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس
42	الشكل رقم (04): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

## قائمة الجداول

الصفحة	الجدول
41	رقم (01) : خصائص العينة الاستطلاعية حسب الجنس
42	رقم (02) : خصائص العينة الاستطلاعية حسب السن
43	رقم(03): قيمة الثبات ومعامل الصدق لمقياس الولاء التنظيمي
43	رقم(04): قيمة الثبات ومعامل الصدق لمقياس الصحة النفسية
44	رقم (05) : الصدق البنائي لأبعاد مقياس الولاء التنظيمي
44	رقم (06): الصدق البنائي لأبعاد مقياس الصحة النفسية
47	رقم (07) : درجات المقياس
47	رقم (08) : معيار تفسر الاستجابات على مقياس الولاء التنظيمي
47	رقم (09): معيار تفسر الاستجابات على مقياس الصحة النفسية
48	رقم (10): خصائص عينة الدراسة حسب الجنس
49	رقم (11): خصائص عينة الدراسة حسب السن
50	رقم (12): الصدق البنائي لمحاور مقياس الولاء التنظيمي
50	رقم (13): الصدق البنائي لمحاور مقياس الصحة النفسية
50	رقم (14): معامل الثبات الفا كرومباخ لمقياس الولاء التنظيمي
51	رقم (15): معامل الثبات الفا كرومباخ لمقياس الصحة النفسية
51	رقم (16): الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الولاء التنظيمي
52	رقم (17): الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس الصحة النفسية
54	رقم (18): النسب المؤوية والمتوسطات والانحراف المعياري لأبعاد الولاء التنظيمي
55	رقم (19): النسب المؤوية والمتوسطات والانحراف المعياري لمجالات الولاء التنظيمي
56	رقم (20): النسب المؤوية والمتوسطات والانحراف المعياري لأبعاد الصحة النفسية
58	رقم (21): النسب المؤوية والمتوسطات والانحراف المعياري لمجالات الصحة النفسية
59	رقم (22): العلاقة الارتباطية بين الولاء العاطفي والاعراض الجسمية
59	رقم (23): العلاقة الارتباطية بين الولاء العاطفي و الاكتئاب

60	رقم (24): العلاقة الارتباطية بين الولاء المستمر والاعراض الجسمية
61	رقم (25): العلاقة الارتباطية بين الولاء المستمر و الاكتئاب
61	رقم (26): العلاقة الارتباطية بين الولاء المعياري و الاعراض الجسمية
62	رقم (27): العلاقة الارتباطية بين الولاء المعياري و الاكتئاب
63	رقم (28): العلاقة الارتباطية بين الولاء التنظيمي و الصحة النفسية

الولاء التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال المنشآت الرياضية

دراسة ميدانية: المركب الرياضي 18 فيفري بالاغواط

Organizational loyalty and its relationship to mental health among workers in  
sports facilities

A field study: The Sports Complex, February 18, Laghouat

بن شناف يحي

ملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على ..... ولهذا الغرض استخدمنا منهج ..... على  
عينة مكونة من ..... تم اختيارها بشكل ..... لجمع البيانات استخدمنا أداة .....، بعد جمع  
النتائج ومعالجتها إحصائياً تم التوصل للنتائج ..... وعلى هذا الأساس أوصت الدراسة  
.....

كلمات مفتاحية: ك م، ك م، ك م، ك م، ك م.

**Abstract:**

The Object of the study aims to identify ....., for this purpose, we used the  
method .... On a sample composed of ..... Chosen as ....., and for data  
collection, we used a tool ..... After collecting the results and having treated them  
statistically, we conclude ..... On this basis, the study recommended  
.....

**Keywords:** keywords; keywords; keywords; keywords; keywords.

## مقدمة:

يعتبر الإنسان أهم أداة من أدوات الإنتاج، وأهم عنصر في المنظومة ، والدعامة الحقيقية التي تستند عليها المؤسسة ، فهو مصدر المهارات المختلفة والفكر والتطوير، ولذلك تعمل المؤسسات على توظيف العمالة الجيدة والمؤهلة والحرص على تدريبها و إكسابهم وتوجيههم في الاتجاه الذي يحقق الأداء المرغوب والمطلوب ، من اجل رفع كفاء ولكي يقوم العامل بأداء الواجبات الملقاة على عاتقه لا بد أن يتمتع بصحة نفسية سليمة خالية من الاضطرابات التي قد تؤثر في الأداء والعمل على إثارة رغبا تهم وقدراتهم بشكل سلمي على عطائه ، فالعطاء من أهم مظاهر تحقيق للفرد لوجود وإنسانيته، ذلك لان الأمراض النفسية تقف كعائق وتترك آثارا مأساوية للعامل المصاب وعلى ذويه وعلى المؤسسة التي يعمل بها

إذ أن هناك العديد من المشاكل التي يواجهها العاملون أثناء قيامهم بعملهم تتركهم يعانون من اختلال في مستوى الصحة النفسية التي بدورها تؤدي إلى انخفاض في مستوى الأداء والإنتاجية ، فالصحة النفسية تسعى جاهدة إلى الوصول بالفرد إلى التمتع بالانسجام النفسي والاجتماعي للوصول إلى مستويات عالية. و تعتمد المنظمات على الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وزيادة فاعليتها، لهذا لا بد من تدريبها وتطويرها وتحفيزها مادياً ومعنوياً من أجل تحقيق الرضا مما يؤدي إلى الولاء التنظيمي بين أفرادها. لهذا تعمل المؤسسات باستمرار بنقصي سلوك العاملين فيها في ظل تزايد تعقد العمل فيها وتشابكه والعمل بفاعلية .والمنشأة الرياضية شأنها شأن المؤسسات الأخرى لا بد لها من السعي نحو خلق الولاء التنظيمي من خلال رضا العاملين مما يؤدي إلى حفزهم والحد من الصراع والغياب والدوران الوظيفي وزيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنظمة لأن الولاء التنظيمي انعكاس لاتجاهات الأفراد وأنماطهم السلوكية، إذ إن تدني مستوى الولاء التنظيمي ينعكس على الرضا عن العمل ومن ثم يؤدي إلى تدني إنتاجية العاملين .

العلاقة بين الفرد والمنظمة علاقة تبادلية، إذ لكل طرف توقعات من الطرف الآخر، حيث يقدم العاملون الجهد ويقبلون أهداف المنظمة ويتوقعون الأجر والحوافز المناسبة.

لهذا حظي موضوع الولاء التنظيمي والصحة النفسية للموظفين والعاملين باهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي لماله من أثر وعلاقة ارتباطية في العديد من الظواهر السلوكية مثل الدوران الوظيفي والرضا والأداء .

وفي هذا الإطار قمنا بتقسيم الدراسة إلى خمسة فصول وهي:

الفصل الأول ويتضمن إشكالية الدراسة ، تساؤلات الدراسة ثم فرضياتها ثم يليها أهداف الدراسة ، أهمية الدراسة و التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة ، الدراسات السابقة ، تعقيب على الدراسات السابقة

الفصل الثاني يشمل هذا الفصل المتغير التابع للدراسة أي الولاء التنظيمي بدا بتعريف الولاء التنظيمي وذكرنا المفاهيم المرتبطة بالولاء التنظيمي ويليها العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي ومن ثم معايير الولاء التنظيمي ثم مظاهر الولاء التنظيمي

الفصل الثالث الصحة النفسية بدا بتعريف الصحة النفسية وذكرنا المفاهيم المرتبطة بالصحة النفسية ويليها العوامل المؤثرة على الصحة النفسية ومن ثم معايير الصحة النفسية ثم مظاهر الصحة النفسية وتليها الاضطرابات النفسية والعقلية في الصناعة وأخيرا أهمية الصحة النفسية للمجتمع وللعامل

الفصل الرابع: تضمن الجانب الميداني للدراسة من اجل جمع معلومات ووصف الإجراءات التي المتبعة في تنفيذ الدراسة , من خلال تعريف منهج الدراسة ، تحديد عينة الدراسة ، إعداد أداة الدراسة) الاستبيان ( والتأكد من خصائصها السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات، بيان إجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

# الإطار العام للدراسة

**1. الإشكالية:** تعتبر القوى العاملة أهم عنصر من عناصر إنشاء المؤسسة , و الهدف الرئيسي الذي تسعى المؤسسات بأنواعها إلى تحقيقه.

حيث ترتبط فاعلية أي مؤسسة بالولاء التنظيمي و بكفاءة موظفيها و قدرتهم على العمل و رغبتهم فيه , فتقدم المؤسسة و تطورها إنما يعتمد أساسا على قوتها البشرية و ذلك لتحسين مستواها الخدماتي والإنتاجي و المالي و التسويقي .

و بما أن فاعلية أي مؤسسة مرتبطة بفاعلية قواها العاملة و يجب مراعاة الولاء التنظيمي داخلها و الصحة النفسية للموظف إذ تعتبر مشكل الولاء التنظيمي و الصحة النفسية من المشكلات التي تواجه مؤسساتنا بصفة عامة والمنشأة الرياضية بصفة خاصة , حيث تظهر هذه المشكلة مع التطور الاقتصادي و التكنولوجي كبعدين رئيسين لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الخدماتية كعناصر هامة يقوم عليها التنظيم الذي قد أفرز مجموعة من الآثار النفسية والاجتماعية التي تعود بالضرر على العامل.

كما أن ظروف العمل البيئية التي يوجهها الموظفون داخل المؤسسة تتعكس على ولائهم التنظيمي و صحتهم النفسية , مما تفسر ارتفاع نسبة التسرب من المؤسسة و التغيب و القلق و بالتالي انخفاض مستوى الأداء , حيث تفرض هذه المشاكل و الاضطرابات النفسية على المنشآت الرياضية المادية و النفسية و الاجتماعية للموظف و ضمان ولائهم التنظيمي و صحتهم النفسية .

كما برهنت الدراسات المختلفة على أهمية حسن تكيف الموظف في حياته الشخصية و إنتاجه , لذا و يجب بذل مزيد من الاهتمام بالولاء التنظيمي و بالصحة النفسية عبر تبني برامج لرصد حالات الاكتئاب بين الموظفين لديهم , و المبادرة إلى معالجة تلك الحالات في وقت مبكر , ليس فقط من أجل صحة الموظفين بل من أجل أدائهم الجيد.

ومن هنا تتبع أهمية إجراء هذه الدراسة التي نتضح من خلال الاشكالية التالية:

هل هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الولاء التنظيمي و الصحة النفسية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط؟

**التساؤلات الجزئية:**

1- ما هو مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

2- ما هو مستوى الصحة النفسية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاعراض الجسمانية لدى عمال و موظفي المنشاء

الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي و الاكتئاب لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18

فيفري بالأغواط ؟

5- هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المستمر والاعراض الجسمانية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

6- هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المستمر و الاكتئاب لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

7- هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاعراض الجسمانية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

8- هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاكتئاب لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

2- فرضيات البحث:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الولاء التنظيمي و الصحة النفسية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط

الفرضيات الجزئية:

يوجد مستوى مرتفع في الولاء التنظيمي لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

يوجد مستوى متوسط في الصحة النفسية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاعراض الجسمانية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط

توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي و الاكتئاب لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المستمر والاعراض الجسمانية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المستمر و الاكتئاب لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاعراض الجسمانية لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاكتئاب لدى عمال و موظفي المنشاء الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

### 3-تحديد المصطلحات والمفاهيم:

التعريف الإجرائي للولاء التنظيمي: هو رغبة الموظف الشديدة للاستمرار كعضو في منظمة معينة واستعداد الموظف لبذل مجهود عالٍ للمنظمة.

كما يعتبر مفهوم الولاء التنظيمي مفهوماً متعدد الأبعاد إذ يشير porter إلى وجود ثلاث أبعاد للولاء التنظيمي وهي: الإيمان القوي بالمنظمة وقيمها وأهدافها، والرغبة في بذل أقصى جهد من أجلها، والرغبة القوية في البقاء فيها.

التعريف الاصطلاحي للولاء التنظيمي: الولاء لغة يعني الالتزام، العهد، المحبة، القرب، النصرة، ويرادف معنى الولاء الانتماء و الانتساب ، و يحمل معنى الارتباط و التماسك

التعريف الإجرائي للصحة النفسية: شعور الفرد بالراحة النفسية والطمأنينة والسكينة والانسجام مع الذات ومع الآخرين ، ليكون متوافقاً مع مهنته ومطالب عمله المتغيرة ومع مجتمعه و أسرته.

### 4-أهمية البحث:

-تظهر أهمية البحث في معرفة كيفية تأثير الولاء التنظيمي على الصحة النفسية على أداء الموظفين في المؤسسة

-يكتسب البحث أهميته باختلاف الدور الكبير الذي يشغله الولاء التنظيمي و الصحة النفسية في ميدان العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي

-تكمُن أهمية بما يقدمه هذا البحث من إضافة جديدة في موضوعه ليسهم في إثراء المكتبة

-الاستفادة من نتائج البحث والتي تساعد على معرفة مدى نسبية الولاء التنظيمي والصحة النفسية للموظفين والعاملين في مؤسسة.

### 5-أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في ما يلي:

-التعريف للولاء التنظيمي و بالصحة النفسية الموظفين والعمال ومدى تأثيرها على الأداء والوظيفي

-الكشف عن العلاقة بين الولاء التنظيمي والصحة النفسية والأداء الوظيفي

-توضيح مدى أهمية الولاء التنظيمي والصحة النفسية للموظفين و العمال في ميدان العمل

-إيجاد العوامل المؤثرة على الولاء التنظيمي و الصحة النفسية الموظفين والعمال.

-مساعدة الإدارة و الموظفين على مواجهة أزمات الولاء التنظيمي و الصحة النفسية أو المشاكل النفسية المهنية التي تعترضهم في ميدان العمل.

# الفصل الأول الأوبىات النظرية

# المبحث الاول

الدواء التنظيمي والصحة النفسية

**تمهيد :**

برغم من أن الولاء التنظيمي والصحة النفسية مواضيع قديمة في مجال العلوم الإنسانية و الاجتماعية إلا انه يكتسي صبغة اجتماعية نفسية و مع تطور المؤسسات و أساليب إدارتها أصبح الاهتمام يتزايد عليه و أخذت الدراسات المتعلقة بالولاء و علاقته الوطيدة بالصحة النفسية أبعادا مختلفة أصبحت المنظمات من خلالها تسعى إلى كسب ولاء العاملين واعتبارالصحة النفسية كجزء أساسي من صحة الفرد العامة فالإنسان عبارة عن وحدة نفس جسمية.وقد أثبتت الدراسات الارتباط الموجود بين الولاء التنظيمي والصحة النفسية والمشاكل النفسية و المشاكل العضوية التي تصيب الفرد .

## 1.1 مفهوم الولاء التنظيمي:

يرى ستيرز (Steers, Richard, 1977, p: 06)<sup>1</sup> أن الولاء التنظيمي هو "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها".

ويعرف آلن وماير الولاء التنظيمي بأنه عبارة عن "حالة نفسية تعكس علاقة الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها".

أما حريم<sup>2</sup> (حريم، حسين، 1997، ص07) فيعرف الولاء التنظيمي بأنه "اتجاه حول ولاء الفرد للمنظمة، وهو عملية مستمرة يقوم العاملون في المنظمة من خلالها بالتعبير عن اهتمامهم وحرصهم على المنظمة واستمرار نجاحها وبقائها".

وتعرف العطية<sup>3</sup> (العطية، ماجدة، 2003، ص10) بأنه "حالة توحد العامل مع المنظمة التي يعمل فيها، ومع أهدافها ورغبته بالمحافظة على عضويته فيها".

وعلى الرغم من هذا التعدد الواضح في تعاريف مفهوم الولاء التنظيمي إلا أن هناك إجماعاً من قبل الباحثين على أن الولاء التنظيمي مفهوم متعدد الأبعاد، يعكس مدى الانسجام والترابط بين الفرد والمنظمة، ومدى استعداد الأفراد لبذل المزيد من الجهد من أجل تحقيق أهدافها، وزيادة فعاليتها، فضلاً عن الرغبة في البقاء فيها.

## 1.2 أهمية الولاء التنظيمي:

لقد حظي مفهوم الولاء اهتمام العديد من الباحثين منذ زمن بعيد وحتى يومنا هذا ويرجع هذا الاهتمام إلى الأثر الواضح لهذا المعنى على كثير من سلوكيات واتجاهات الأفراد وكذلك لما له من انعكاسات على الفرد والمنظمة على حد سواء.

<sup>1</sup> - Steers, Richard, *Motivation and Work Behavior*, Second ed, Mc-Graw Hill Book company, 1977 p :46

<sup>2</sup> - حريم، حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، عمان، دار هيران للنشر والتوزيع، 1997، ص: 07

<sup>3</sup> - العطية، ماجدة، سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة، الطبعة الأولى، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003، ص: 10

وبهذا الخصوص يفترض أن يكون الولاء التنظيمي من أولى السلوكيات الطبيعية والمهمة التي يجب أن يتصف وبللتالي فإن للولاء التنظيمي أهمية كبيرة في حياة المنظمات وأثر جلي على سير العمل فيها و تحقيقها لأهدافها بشكل فعال

وعليه يمكن إبراز أهمية الولاء التنظيمي فيما يلي (البارودي، منال، 2015، ص77-78):1

1- يمثل الولاء التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والعاملين فيها لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات أن تقدم الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.

2- إن ولاء الأفراد للمنظمات التي يعملون يعتبر عاملاً هاماً أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في عملهم أو تركهم العمل في منظمات أخرى.

3- كلما زاد شعور الأفراد لولاء تجاه منظماتهم، كلما ساعد ذلك على نقلهم لأي تغيير يكون في صالح المنظمة ايماناً منهم بان ازدهار المنظمة سيعود عليهم بالخير.

4- يساعد الولاء التنظيمي على تنمية السلوك الإبداعي لدى العاملين في المنظمة

5- إن ولاء الأفراد لمنظماتهم يعتبر عاملاً هاماً في ضمان نجاح تلك المنظمات واستمرارها و زيادة انتاجها

6- يعتبر الولاء التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة وبين المنظمات من جهة أخرى. فالأفراد ذو الولاء التنظيمي المرتفع يميلون لبذل المزيد من الجهد لأجل منظماتهم كما يميل هؤلاء إلى تأييد ودعم قيم المنظمة والبقاء فيها لفترة أطول

1 - البارودي، منال، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين. ط. 1. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2015، ص

7- إن شعور الأفراد لولاء للمنظمة يخفف من عبء الرؤساء في توجيه المرؤوسين حيث أن الأفراد يستجيبون لتعليمات الرئيس بطريقة أفضل ومن ثم يعملون بكفاءة أكثر مما تحقق الثقة والود بين الرئيس و المرؤوسين.

وأما "اللوزي" فله استنتاجات لبعض الجوانب المهمة في الولاء التنظيمي بشكل يساعد الإدارة على تطوير نماذج تساهم في زيادة أهميته الإيجابية الهادفة الى زيادة الإنتاجية، والاستمرار في البقاء والنجاح، وتتمثل هذه الأهمية في (اللوزي موسى، 1999، ص101):

1- عندما يظهر لدى الفرد العامل مستوى عال من الولاء التنظيمي تجاه الأفراد العاملين معه وتجاه المنظمة الادارية التي يعمل بها بشكل يؤدي إلى حدوث تفاعل ايجابي بينه وبين بيئة العمل بما في ذلك الأفراد فان هذا التفاعل يترتب عليه انصهار كل صفات الفرد واتجاهاته وقيمه إلا ضمن حدود معينة بحيث يعمل هذا التفاعل على ذيب وتلاشي بعض القيم والصفات والأنماط السلوكية غير المحببة والتي لها تأثير كبير على عمل الفرد داخل بيئة عمله.

2- أن رغبة الفرد و استعدادة للتنازل عن بعض القيم والأنماط السلوكية التي ق يكون لها ثير غير ايجابي على عمله سببها أيمان هذا الفرد وعقيدته ومبادئه الثابتة و إخلاصه للمنظمة التي يعمل فيها، ففي حالة تحقيق هذه الدرجة من التفاعل والتي يشعر الفرد فيها أهدافه ستحقق من خلال عمله وإخلاصه وجده لتحقيق أهداف المنظمة، فان ذلك دليل على تمتع بيئة العمل بدرجة عالية من الولاء التنظيمي .

3- إن الولاء التنظيمي ومفهومه وطبيعة تركزه على اتجاه واحد، يعد حالة يتحقق فيها التكامل و التوافق بين الفرد والمنظمة، الأمر الذي يترتب عليه التفاعل الايجابي نتيجة الطموح الوظيفي، و رغبة الأفراد في تحقيق النمو و التقدم و العمل على تحقيق أهداف المنظمة.

ونجد أيضا أن أغلب الدراسات والأبحاث لخصت أهمية الولاء التنظيمي من الفوائد التي تجنيها المنظمة

فيما يلي: (عاطف، زاهر عبد الرحيم, 2009, ص 281) 1

1- يعتبر الولاء التنظيمي أحد المقومات الرئيسية والمؤثرة على خلق الإبداع لدى العاملين في المنظمة

2- الأداء المتميز للعمل.

3- الرغبة والميل للبقاء في المنظمة ما يخفف الاثار التي قد تنتج عن دوران العمل.

4- إن انخفاض الولاء التنظيمي لدى العاملين يحمل المنظمة مزيداً من التكاليف ويجعلها تواجه المزيد

من السلوكيات السلبية كالاضطرابات واللامبالاة في العمل والسرقة والتخريب.

### 1-3 خصائص الولاء التنظيمي :

للولاء التنظيمي خصائص عديدة ولكل باحث زاوية معينة في ذكر بعض هذه الخصائص فنجد "بطاح "

يلخصها كما يلي(بطاح، محمد, 2006, ص 18) 2 :

الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليه من بعض الظواهر والسلوكيات الخاصة بالعاملين.

الولاء التنظيمي محصلة لتفاعل حملة عوامل إنسانية، وتنظيمية وإدارية.

لا يصل الولاء التنظيمي إلى مستوى الثبات المطلق، إلا أن درجة التغيير التي تحصل عليه تكون أقل

نسبياً من درجة التغييرات التي تحصل في الظواهر الإدارية.

### 2-4 أبعاد الولاء التنظيمي و أشكاله :

هناك بعض الكتاب من كتبوا في أدبيات علم الإدارة أوجدوا عدة أبعاد للولاء التنظيمي ، ولكل واحد منهم

وجهة النظر الخاصة به، فقد ميز " ماير و ألن وسميث Meyer & Allen Smith بين ثلاثة أبعاد

للولاء التنظيمي وهي: (بن حفيظ، شافية, 2014, ص 179) 1

1 - عاطف، زاهر عبد الرحيم , هندرة المنظمات الهيكل التنظيمي للمنظمات. ط. 1. عمان: دار الراجحة للنشر و التوزيع, 2009, ص: 281

2 - بطاح، محمد, قضايا معاصرة في الادارة التربوية , طبعة 01 , عمان , دار الشروق للنشر و التوزيع, 2006, ص: 18

## 3- الأبعاد:

1- **الولاء المؤثر أو العاطفي ( Affective Commitment )** ويتأثر هذا البعد بدرجة إدراك الفرد للخصائص التي تميز مثل الاستقلالية والأهمية والكيان وتنوع المهارات المطلوبة والتغذية الراجعة من الإشراف

2- **الولاء الأخلاقي (المعياري): (Normative Commitment)** وهو الإحساس الذي يتولد لدى الموظف للالتزام نحو البقاء في التنظيم، ويتعزز هذا الشعور من خلال الدعم الجيد من قبل المنظمة للعاملين .

3- **الولاء المستمر (Continuous Commitment)** : وتعتبر درجة ولاء الفرد في هذه الحالة محكومة الاستثمارية والمادية التي يمكن أن يحققها الموظف من خلال استمراره لبقاء في المنظمة مقارنة مع ما سيفقده إذا ما قرر ترك المنظمة والالتحاق بأخرى.

## 4- الأشكال:

1- **الشكل الأول: الولاء**، قيمة في حد ذاته، إذ تتجسد هذه القيمة عندما تصبح أهداف المؤسسة وقيمها أهدافا وقيما لأعضائها بغض النظر عن مصالحهم الذاتية.

2- **الشكل الثاني:** فهو الولاء امتثالا لما يتوقعه الآخرون، وهذا الالتزام هو نتيجة الضغط الاجتماعي الذي يمارس على أعضاء مؤسسة معينة خوفا من العقوبات أو تقييدا لعادات والتقاليد الاجتماعية .  
و إن الرؤية السلوكية نصت على أن هناك ثلاثة أنماط و أشكال تشكل في مجموعها الولاء التنظيمي وقد اتفق الباحثون هذه الأنماط كالاتي (المغربي، 2009، ص 222) :

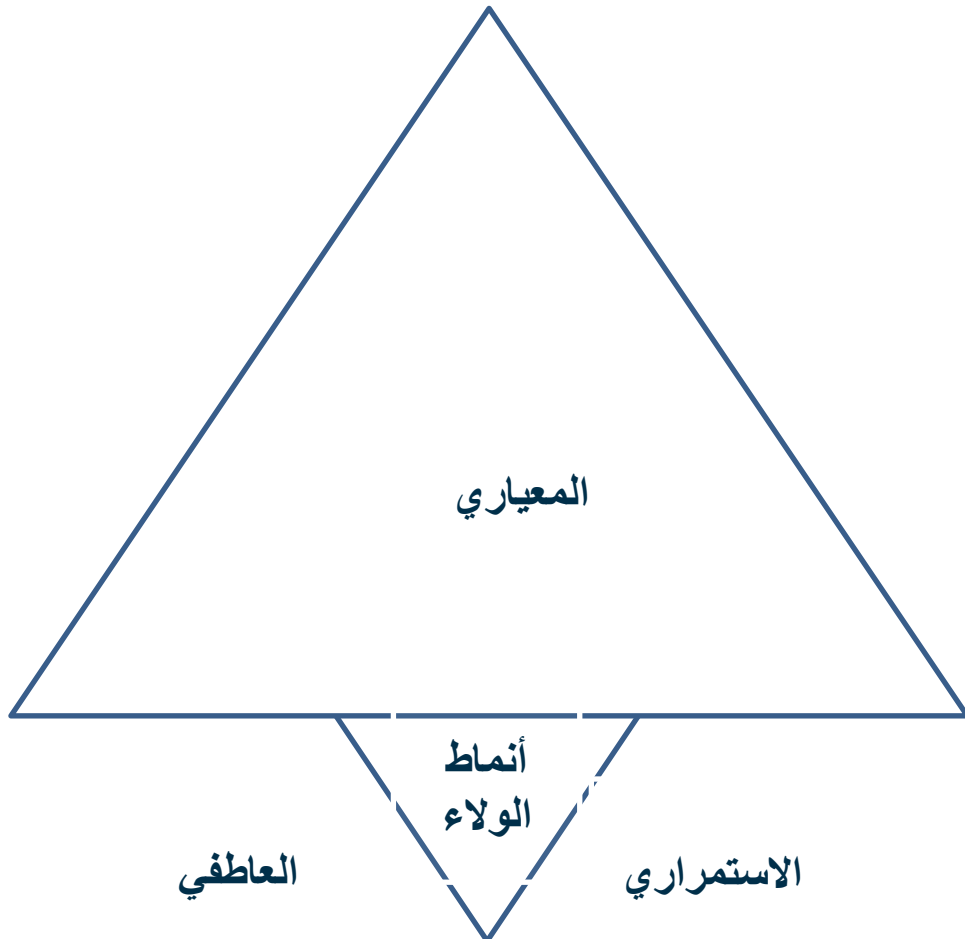
3- **الولاء العاطفي أو الوجداني أو الانفعالي: ( Affective Commitment )** والذي يشير لارتباط الموظف العاطفي وانغماسه مع المؤسسة والموظفين الذين يتمتعون بالالتزام عاطفي قوي يستمرون بلعمل في المؤسسة لأن وجودهمنا بع من رغبتهم في البقاء .

4- **الولاء المستمر أو الاستمراري: ( Continuance Commitment )** والذي يشير إلى حالة من الوعي للتكاليف المرتبطة بمغادرة المؤسسة، إذ يبقى الموظفون في أعمالهم لأنهم بحاجة لها.

<sup>1</sup> - بن حفيظ، شافية، مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية ( دراسة ميدانية 2014، بمدينة ورقلة. (مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 1، 2014، ص: 179

<sup>2</sup> - المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح، المهارات السلوكية و التنظيمية لتنمية الموارد البشرية، مصر: المكتبة العصرية للنشر و التوزيع، 2009، ص 222:

5- **الولاء المعياري ( Normative Commitment )** والذي يعكس شعور الموظف بالحاجة للاستمرار في الوظيفة، وأن سر وجوده بدافع ومنطلق أخلاقي لالتزامه بمبادئ المؤسسة ويبين الشكل رقم 01 أدناه الأنماط الثلاثة كالآتي:



المصدر: الشباب، احمد مند وأبر سرور، خان سب ، مفاهيم إدارية معاصرة .الأرنين :الأكتانيينون للنشر و التوزيع ، 2011 ، ص : 312

#### 4.1 مراحل تطور الولاء التنظيمي

6- أن عملية تكوين ونمو وتطور الولاء التنظيمي، هي عملية على درجة كبيرة من التعقيد، وقد تناول الباحثون هذا الموضوع بالبحث والدراسة للتعرف على مفهومه وتطوره و مراحلها(لشراقوي، 2016، ص 286-287).1

7- و فيما يلي تطور الولاء في مراحلها المتعددة(للوزي موسى، 1999، ص 123-125):2

<sup>1</sup> - الشراقوي، إسماعيل محمد علي ، إدارة الأعمال من منظور اقتصادي، عمان دار غيداء ، للنشر و التوزيع ، 2016 ، ص : 286-287

<sup>2</sup> - للوزي موسى ، مرجع سبق ذكره ، 1999 ، ص : 123، 125.

1- المرحلة الأولى: تمثل مرحلة التجربة ، أي قبل الدخول إلى العمل ، وتمتد هذه المرحلة لعام واحد ، حيث تعتمد على ما يتوافر لدى الفرد من خبرات العمل السابقة لأن الأفراد يدخلون المنظمات وعندهم درجات أو مستويات مختلفة من الاستعداد للولاء التنظيمي جمة عن توقعات الفرد وظروف العمل وطبيعة البيئة الاجتماعية وما . تمثله من قيم واتجاهات وأفكار ، ففي هذه المرحلة يهدف من توجهه نحو العمل على تحقيق الأمن والشعور به، والحصول على القبول من التنظيم ، وبذل الجهود للتعلم والتعايش مع بيئة العمل الجديدة

2- المرحلة الثانية: تمثل مرحلة العمل والبدء به، وتتضمن خبرات العمل المتعلقة بالاشهر الاولى من تاريخ اعمل و تتراوح الفترة الزمنية لهذه المرحلة من العامين إلى أربعة أعوام، وتظهر خلالها خصائص مميزة لها تتمثل في الأهمية الشخصية، والخوف من العجز، وظهور قيم الولاء التنظيمي.

3- المرحلة الثالثة: مرحلة الثقة في التنظيم، وتمثل السنة الخامسة من تاريخ العمل حيث تزداد الاتجاهات التي تعبر عن زيادة درجات الولاء التنظيمي ويزداد نمو هذا الولاء حتى يصل إلى مرحلة النضوج، ثم دعم الولاء من خلال استثمارات الفرد في التنظيم ، وتقييم عملية التوازن بين الجهود ( التكلفة ) والإغراءات المعطاة للأفراد .

و لقد أشار أيضا bochianan المشار اليه في ( زاهر، 2009 ) إلى أن الولاء التنظيمي يمر بثلاث مراحل حددها في المخطط أدناه

## الشكل رقم ( 02 ) يوضح مراحل تطور الولاء التنظيمي



المصدر: عاطف، زاهر عبد الرحيم ، مرجع سبق ذكره ، ص : 284

و في تصنيف غير بعيد عن التصنيف أعلاه أشار كل من مودي (Mowdy) و بورتر (Porter) إلى ثلاث مراحل أخرى للولاء التنظيمي هي (بطاح ، مرجع سبق ذكره ، ص: 18) 1: مرحلة ما قبل العمل: وخلالها يتأهل الفرد للدخول في التنظيم خلال الاستعداد واكتساب المهارات اللازمة، ومن الواضح أن هذه المرحلة تمتاز بمستويات مختلفة من الخبرات والميول التي تهيئ للفرد للانخراط في التعليم

2- مرحلة البدء في العمل: وتتمثل في اكتساب الفرد للخبرات المتعلقة بالعمل ويكتسب الفرد خلالها خبرات تتعلق بعمله، وفي العادة يكون لها أثر كبير في تطوير اتجاهات الفرد نحو العمل وتكريس ولاءه لها.

3- مرحلة الترسخ: وفي هذه المرحلة تكرر الاتجاهات و القيم و المعايير السلوكية التي يكتسبها الفرد من خلال التفاعل مع التنظيم.

أما المغربي (المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح ، مرجع سبق ذكره ، ص : 201) فيفرض أن مراحل تطور الولاء التنظيمي تبدأ بتقبل الفرد سلطة الآخرين وطاعتهم و أوامرهم مقابل ما يلقاه من فوائد مالية ومعنوية لم يتطور هذا التقبل نتيجة إتباع رغبته في الانتماء ، مما يتولد عنه الرغبة في الاستمرار في هذه

<sup>1</sup> - بطاح ، مرجع سبق ذكره ، ص: 18

<sup>2</sup> - المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح ، مرجع سبق ذكره ، ص : 201

المنظمة ، وأخيراً يتكون لدى الفرد قيم مماثلة لقيم المنظمة وأهداف تتطابق مع أهدافها ، وبالتالي يكون لديه ولاء لهذه المنظمة يدفعه للإخلاص لها والدفاع عنها إذا لم يتوفر فلن يحدث الانتماء فالولاء هو الأساس لحدوث الانتماء ، ومثال ذلك إذا كنت تعمل في شركة و ولاؤك الرئيسي الشركة التي تعمل بها فبالتالي تكون ممتن للشركة بسبب الولاء لها . أما إذا لم يكن لديك ولاء للشركة فلن يحدث انتماء ، الولاء والانتماء يمكن أن يكون مفهوم لمعنى واحد ولكن هناك اختلاف بينهما في أن الولاء هو الذي يحدث الانتماء كما وضعنا سابقاً فلولا الولاء لن يحدث الانتماء .

الولاء بمعناه البسيط و الوفاء و الطاعة للشخص الأخر، أما الانتماء يعني الانسحاب و عضوية أفراد للجماعة التي ينتمي إليها .

### 1.5 العوامل المساعدة والمؤثرة في تنمية الولاء التنظيمي

من أهم العوامل المؤثرة في الولاء التنظيمي نجد(حاروش، نور الدين، 2016، ص 240-241) 1:

**السياسات :** يجب العمل على تبني سياسات داخلية تساعد على إشباع حاجات العاملين في التنظيم وتحقيق التوازن مما يولد شعوراً بالرضا والاطمئنان والانتماء اثم الولاء التنظيمي، ولقد رتب ماسلو، كما رأينا، سلم الحاجات كما يلي الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الانتهاء، الحاجة إلى الاحترام الحاجة إلى تحقيق الذات

**وضوح الأهداف :** كلا كانت الأهداف واضحة كلا كانت عملية إدراك وفهم الأفراد للولاء وللمنظمة أكبر، فكما كانت العمليات التنظيمية ووظائف الإدارة واضحة كلا أدى ذلك إلى زيادة الولاء التنظيمي والإخلاص والانتماء للتنظيم

**1- العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين:** المشاركة في الاشتراك الفعل والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية ويشترك في المسؤولية عن تحقيق تلك الأهداف.

**2- العمل على تحسين المناخ التنظيمي :** المناخ التنظيمي هو البيئة الداخلية للمنظمة وهي كذلك ثقافة المنظمة، يتعرف العاملون عليها من تجاربهم ومن خلال د ما في سلوكهم، فتمتع العاملين بمناخ ملائم يعزز الثقة المتبادلة ويرفع الروح المعنوية ويزيد درجة الرضا الوظيفي ويدعم الشعور والانتماء .

**3- تطبيق أنظمة مناسبة من الحوافز :** يتطلب المناخ الجيد توفير حوافز معنوية ومادية مناسبة تؤدي إلى زيادة الرضا وبالتالي زيادة الولاء وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف.

**4- نمط القيادة:** الإدارة الناجحة هي تلك الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز، وقد عرفها البعض بأنها ذلك النشاط الذي

<sup>1</sup> - حاروش، نور الدين، إدارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الأمة للنشر و التوزيع، 2016، ص : 240-241

يمارسه شخص القائد التأثير في سلوك الآخرين لإجبارهم على التعاون وتحقيق الأهداف، وأيضاً هي ذلك الفن في القدرة على التأثير على الأشخاص وتوجيههم بطريق تؤدي إلى الحصول على رضاهم وولائهم و تعاونهم للوصول إلى الأهداف ، دون اللجوء إلى وسائل القهر والزجر التقليدية .

ومن المساهمين بهذا الموضوع من الكتاب، نجد " اللوزي " الذي أشارا إلى العوامل المساعدة على تكوين وتشكيل الولاء التنظيمي وهي(الوزي موسى , مرجع سبق ذكره , 1999 , ص :129-132) 1:

1- **العمل على تنمية مشاركة الأفراد العاملين في التنظيم:** تساعد المشاركة من قبل الأفراد العاملين بصورة ايجابية على تحقيق الهدف التنظيم ، فالمشاركة كما يراها " دايفن " هي الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية ويشترك في المسؤولية عن تحقيق تلك الأهداف.

2- وهنا يمكن استنتاج ثلاثة محاور مهمة تقوم عليها عملية الشركة هي:

3- **تتطوي المشاركة المساهمة في تحقيق أهداف التنظيم على المشاركة علي والفكرية العقلية على استخدام الأسس العلمية لجعل عملية الشركة بنجاحة وفعالة أكثر من مجرد الاعتماد على المشاركة الفعلية أو المشاركة غير الفعلية**

4- **تعمل على زيادة حافزيه الأفراد وتدفعهم للعمل وذلك بإعطائهم الفرص الجيدة للمشاركة و لإطلاق الطاعات والمبادرات والابتكارات الرامية إلى تحقيق الأهداف**

5- **تعمل على تنمية مهارات الأفراد في العمل وتقبل المسؤولية.**

6- **تطبيق أنظمة مناسبة من الحوافز:** يتطلب توفير المناخ التنظيمي الجيد أنظمة حوافز معنوية ومالية مناسبة فتوافر الأنظمة المناسبة يؤدي إلى زيادة الرضا عن المناخ التنظيمي وعن المنظمة ككل , وبالتالي زيادة الولاء التنظيمي وارتفاع معدلات الإنتاج وتقليل التكاليف.

7- **العمل على بناء ثقافة مؤسسية:** ان الاهتمام بحاجات العاملين والنظر إليهم كأعضاء في بيئة عمل واحدة تحاول ترسيخ معايير أداء متميز لأفرادها، وتعمل على توفير درجة كبيرة من الاحترام المتبادل بين الإدارة وبين الأفراد العاملين ، وإعطائهم دورا كبيرا في المشاركة في اتخاذ القرارات، كل ذلك سترتب عليه زيادة قوة تماسك المنظمة.

8- **نمط القيادة:** إن الدور الكبير الذي يجب على الإدارة القيام به هو إقناع الآخرين، و في جو عمل مناسب، بضرورة إنجاز الأعمال بدقة وفعالية. فالإدارة الناجحة هي ا الإدارة القادرة على كسب التأييد الجماعي لإنجاز الأعمال من خلال تنمية مهارات الأفراد الإدارية باستخدام أنظمة الحوافز المناسبة،

1 - اللوزي موسى , مرجع سبق ذكره , 1999 , ص :129-132

وبناء على ذلك فإن مسؤولية القيادة لها أهمية عالية في حياة المنظمات واستمراريتها، فعليها مسؤولية اختيار الأهداف وتنمية ولاء الأفراد وانتمائهم وبناء الثقة وتحقيق الأهداف. و هناك ثلاثة عوامل و خصائص إذا ما توفرت للفرد تؤدي به للرغبة في البقاء في التنظيم وبالتالي انخفاض دوران العمل وهي (عاطف زاهر عبد الرحيم، 2009، ص 285): 1

- الخصائص الشخصية: و هي الحاجة للإنجاز، العمر، التعلم، تحديد الدور.
- خصائص العمل: هي الرضا عن العمل، الفرصة للتفاعلات الاجتماعية
- خبرات العمل: هي طبيعة العمل، طبيعة ونوعية خبرات العمل للعاملين في التنظيم، اتجاهات العالمين نحو التنظيم، الثقة في التنظيم

### 1.6 العلاقة بين الولاء التنظيمي والمتغيرات التنظيمية

توجد علاقة بين الولاء التنظيمي وعدة متغيرات تنظيمية يوضحها كالاتي 2: (الوزي موسى ، مرجع سبق ذكره ، ص :134-139)

1- العلاقة بين الولاء التنظيمي والروح المعنوية: تشير الدراسات إلى أن الولاء التنظيمي دوراً كبيراً في رفع و زيادة الأداء الأمر الذي يترتب عليه حب الأفراد لعملهم ومنظماتهم وحماسهم للقيام بالأعمال المطلوبة، والروح المعنوية هي الإدارة السلوكية الناجحة ، فالروح المعنوية العالية هي تعبير عن العلاقة المميزة للمنظمة الجيدة مع العاملين فيها و تؤدي تلك المعنويات المرتفعة الى زيادة درجة الولاء التنظيمي عكس الروح المعنوية المنخفضة نتيجة الصور في السياسات الداخلية أو لعيوب في بيئة العمل الداخلية يترتب عليها تدني الولاء التنظيمي و تدني الإنتاجية

2- العلاقة بين الولاء التنظيمي والأداء المتميز: يمتاز الأفراد الذين تتوافر لديهم درجات عالية من الولاء التنظيمي ببيئات عملهم بالأداء الوظيفي الجيد الناتج عن حب الافراد وحماسهم للعمل ، والتزامهم بأهداف التنظيم .

وتشير الأبحاث و الدراسات إلى أن الولاء التنظيمي من أهم عوام ومقومات الإبداع الوظيفي.

3- العلاقة بين الولاء التنظيمي وتسرب العاملين: يعتبر تسرب الموظفين أو تركهم لأعمالهم في المنظمات الإدارية من الظواهر السلبية التي تهدد حياة المنظمات وتمنع تقدمها ، ويمكن تعريف التسرب كما أشار له الأدب التنظيمي توقف الفرد من العضوية في المنظمة التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً وهذا التسرب ترتب عليه تترتب عليه آثار سلبية منها:

1 - عاطف زاهر عبد الرحيم، هندرة المنظمات الهيكل التنظيمي للمنظمات، ط. 1. عمان: دار الراجحة للنشر و التوزيع، 2009، ص: 285

2 - الوزبي موسى ، مرجع سبق ذكره ، ص :134-139

4- تعطيل الأداء الوظيفي في مجالين: التعطيل الناتج عن فقدان الكفاءات الجيدة من العاملين نتيجة لترهم لمنظمتهم.

تعطيل ناتج عن الفراغ الوظيفي نتيجة لعدم وجود كفاءات، وكذلك التعطيل نتيجة لتكاليف عملية البحث عن بدائل مناسبة، خاصة إذا كان الأفراد التاركون لعملهم يتمتعون بكفاءات عالية جداً

### 1- الارتباك في الأنماط الاجتماعية والاتصالات:

فإذا كان الأفراد التاركون العمل يتمتعون بمهارات و كفاءات عالية من حيث الأداء و الاتصال والمشاركة فان تركهم للعمل سيؤثر على كل هذه الملك المزايا بما في ذلك زعزعة تماسك الأفراد و ثقتهم في المنظمة و تدني إنتاجيتهم

2- تدني المعنويات: إذا استمرت عملية ترك العاملين للمنظمة و الذهاب إلى مكان عمل آخر فان ذلك سيضعف الروح المعنوية لبقية الأفراد العاملين.

3- ارتفاع التكاليف: فنتسرب العاملين يترتب عنه تكاليف كبيرة.

4- زيادة في أعباء الأعمال: و نتيجة لترك العاملين أماكن عملهم ستزداد الأعباء حيث تحتاج عملية استبدال عناصر جديدة من ذوي الكفاءات العالية بالموظفين إلى الوقت و الجهد.

### 1.7 العلاقة بين الولاء التنظيمي والمكانة الاجتماعية:

المكانة الاجتماعية كما أشير لها في الأدب الإداري في تلك المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بأخرين في أي نظام اجتماعي ، والمكانة مرتبة الأفراد كما حددها البناء التنظيمي ، فهي إما المكانة الرسمية أو المكانة الاجتماعية التي يضيفها الآخرون على شخص ما بسبب شعورهم نحوه وبذلك تأخذ الطابع غير الرسمي.

وهناك أسباب عديدة تعطي أهمية لمفهوم المكانة الاجتماعية في العمل هي :

-الدرجة الرسمية التي يحصل عليها الفرد في البناء التنظيمي.

-ظروف العمل والأجر

-الأقدمية.

-ما يحصل عليه الفرد من خارج بيئة التنظيم من تعليم و مكانة ومهنة.

### 1.8 مقومات الولاء التنظيمي :

لقد أشار العديد من الباحثين، إلى هذه المقومات التي يمكن استشفافها بوضوح من خلال استعراض مفاهيم وتعريفات الولاء التنظيمي وهي:

1- قبول أهداف المنظمة وقيمها الأساسية

2- بذل أقصى جهد ممكن لتحقيق أهداف المنظمة

3- الانخراط في العمل التنظيمي والولاء للتنظيم

4- الرغبة الواضحة في البقاء في التنظيم

5- الاتجاه إلى تقويم التنظيم تقويماً إيجابياً

ولعل من الواضح أن كل هذه المقومات ضرورية تماماً لنجاح التنظيم و استمراريته، فلا نجاح للتنظيم ولا استمرارية بدون عاملين يؤمنون بهدف التنظيم ، ويبادلون كل ما في وسعهم في العمل ويرغبون بالاستمرار ، ويميلون إلى تقويم التنظيم تقويماً إيجابياً| وفي الإطار ذاته أشار بوشنان ( Buchaiann ) إلى عدة مرتكزات للولاء التنظيمي أهمها :

1- الاحساس بالانتماء : ( Identification ) و تتجلى عادة بالافتخار بالمنظمة والافتتاع بأهدافها ورسالتها ووسائلها

2- المشاركة الفعالة : ( Involvement ) وتتجلى مساهمة الفرد العامل في المنظمة بأنشطتها وفعاليتها المختلفة.

3- الإخلاص (loyalty) : ويتجلى بالرغبة من قبل الفرد في المنظمة لبقاء فيها والتفاني في سبيل إنجاز أهدافها، وبغض النظر عن تقلب الظروف.

قياس الولاء و فوائده :يشير بطاح انه من الباحثين من طور عدة مقاييس للولاء التنظيمي أهمها (بطاح , مرجع سبق ذكره , ص: 89 )1:

1- مقياس بورتر و زملاؤه

2- مقياس كوك وول

3- مقياس روسنهوز

4- و يمكن للإدارة أن توظف هذه المؤشرات لرفع مستوى الولاء التنظيمي من خلال عدة سياسات وإجراءات تتخذها.

و يضيف أيضاً أن معايير قياس الولاء التنظيمي تقسم كذلك إلى نوعين:

1- المعايير الموضوعية: أي قياس الولاء التنظيمي من خلال السلوكية، وذلك باستخدام وحدات قياس

موضوعية تبين مدى رغبة الفرد في البقاء في التنظيم، ودوران العمل وكثرة الحوادث

2- المعاني الذاتية: أي قياس الولاء التنظيمي بواسطة أساليب تقديرية توضح تقدير العاملين لدرجة ولائهم ، وهذه، يمكن أن تؤدي إلى بلورة مؤشرات معينة تكشف مستوى الولاء التنظيمي.

3- يشير اللوزي إلى أن قياس الولاء التنظيمي يحقق فوائد كبيرة للمنظمة تساعد على تصحيح الانحرافات والأخطاء للممارسات الإدارية، وهناك من الفوائد ما يعود على الأفراد، ومنها ما يعود على المنظمة لدرجة

1 - بطاح , مرجع سبق ذكره , ص: 189

الأولى، ومنها ما يعود على المجتمع بشكل عام، فعملية قياس الولاء تعتبر ظاهرة إدارية واعية وهادفة تجني المنظمة والعاملون من ورائها فوائد كثيرة، ومن هذه الفوائد (اللوزي موسى، مرجع سبق ذكره، ص: 141):

4- يقدم قياس الولاء التنظيمي للإدارة مؤشرات دالة على مستوى الأداء الوظيفي، وهذا يمكن المنظمة من أن تعمل على تحديد موقعها و اتجاهها قياس إلى فترة سابقة من الوقت، أو أنها تستخدم أسلوب المقارنة لمستوى ولاء العاملين فيها مع منظمات أخرى للفترة نفسها أو على مستوى الإدارات المنظمة أو فئات العاملين فيها.

5- تدخل في تركيب أبعاد مادية ومعنوية وإنسانية تعمل في المشاعر والاتجاهات نحو الكثير من الأمور التي لها علاقة ملين والتعليم على حد سواء، لذلك يترتب على الإدارة الجيدة التعرف على المشاعر والأحاسيس و الاحتياجات حتى تستطيع قياس ومعرفة ما يتمتع به الأفراد من ولاء لهذه المنظمة.

6- أن قياس الولاء التنظيمي هو بمثابة أداة تشخيصية جيدة تعتمد الإدارة الناجحة على استخدامها للقياس ومعرفة المشكلات والمعوقات التي تواجه الأفراد والتنظيم ومن ثم العمل على إيجاد الحلول المناسبة.

7- إن البحوث الإنسانية خاصة المتعلقة ببحث الولاء التنظيمي تعود بالنفع على المنظمة والأفراد، كون الأفراد يتولد عندهم الشعور لأهمية نتيجة لاهتمام الإدارة بهم مما ينعكس بأثر ايجابي على المنظمة وعلى الأفراد.

8- تحقق هذه الأبحاث فائدة كبيرة للمنظمة في العمل من حيث القدرة على إحداث تغييرات في الإدارة وظروف العمل، حيث يعتبر قياس الولاء أداة لتشخيص النقاط التي قد تؤثر في رفع أو خفض ولاء العاملين لتنظيم.

## المطلب الثاني : الصحة النفسية

### تمهيد:

تعتبر الصحة النفسية جزء أساسي من صحة الفرد العامة فالإنسان عبارة عن وحدة نفس جسمية سلامة صحته النفسية من سلامة الصحة العامة، وقد أثبتت الدراسات الارتباط الموجود بين المشاكل النفسية و المشاكل العضوية التي تصيب الفرد.

وفي مجال العمل و التنظيمات أهم ثروة هي المورد البشري الذي يعتبر العامل الأول لنجاح و تفوق المنظمات ولذلك تسعى المؤسسات للاهتمام ليس فقط بوضعيته المهنية والوظيفية بل حتى بحالته راحته النفسية من خلال توفير كل العوامل التي من شأنها أن تساهم في الحفاظ على صحته النفسية و توافقه مع متطلبات عمله التي غالبا ما تكون مصدر خطر وتهديد للصحة النفسية للعامل.

<sup>1</sup> - اللوزي موسى، مرجع سبق ذكره، ص: 141

وعليه فقد قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى أهم مدارس علم النفس التي ساهمت في توضيح مفهوم الصحة النفسية، ثم تطرقنا إلى تعريف الصحة النفسية وأهم المفاهيم المرتبطة بها، ثم تطرقنا إلى مظاهر الصحة النفسية ومعاييرها و مناهجها، ثم نسببها، كما قمنا بالتطرق إلى أقرب مفهوم للصحة النفسية وهو التوافق وعلاقته بها، وفي الأخير قمنا بتخصيص عنصر للصحة النفسية في العمل .

### 1- مفهوم الصحة النفسية :

تباينت الآراء حول موضوع الصحة النفسية واختلفت باختلاف و تعدد المهتمين بهذا المجال، و أول من استعمل مصطلح الصحة النفسية هو العالم" أدولف ماير " A.Mayer الذي استخدمه للدلالة على نمو السلوك الشخصي و الاجتماعي نحو السوية وعلى الوقاية من الاضطرابات النفسية(الطواب سيد محمود،2007،ص102) وقد تناولت العديد من المدارس والنظريات مفهوم الصحة النفسية كل حسب إطاره الفكري و توجهه النظري محاولة منهم لفهم موضوع الصحة النفسية، وفيما يلي عرض لأهم المدارس التي عالجت مفهوم الصحة النفسية:

### 2- المدرسة التحليلية :

يرى" سيجموند فرويد " S.Freud أن معيار الصحة النفسية هو القدرة على الحب والحياة فالإنسان السليم نفسيا هو الذي تمتلك الأنا لديه القدرة على التنظيم والانجاز ويمتلك مدخلا لجميع أجزاء الهو ويكون الأنا و الهو لديه منتميان لبعضهما ولا يمكن فصلهما عمليا عن بعضهما في حالة الصحة، ويشكل الأنا الأجزاء الواعية و العقلانية من الشخص في حين تتجمع الدوافع و الغرائز اللاشعورية في الهو حيث تتمرد و تتشق في حالة العصاب (الاضطراب النفسي)وتكون في حالة الصحة النفسية مندمجة بصورة مناسبة، كما يضم هذا النموذج الأنا الأعلى الذي يمكن تشبيهه بالضمير من حيث الجوهر ويفترض فرويد أن القيم الأخلاقية العليا للفرد تكون إنسانية ومبهجة في حالة الصحة النفسية ومثارة ومتهيجة في حالة الاضطراب النفسي، بينما تخلف نضرة" أدلر " Adler عن نضرة التحليل النفسي التقليدي، فقد اعتبر الاضطراب النفسي شكل خاطئ من أسلوب الحياة و الشذوذ الاجتماعي واعتبر أن المجتمع أو المحيط يشكل بنية أساسية للإنسان لا يمكن إلغائها فقد حدد علم النفس الفردي مصطلح الشعور الجماعي كمعيار للصحة النفسية للتفريق بين الاضطراب و السواء و لذلك يعد السلوك النافع للمجتمع سلوكا صحيا وقد نظر أدلر لتصرفات الفرد من منظور المستقبل البعيد لجماعة مستقبلية مثالية وقاسها عليه، إلا أنه عندما يهتم الإنسان بالآخرين على أساس التساوي بينهم و التعاون يمكن اعتباره من وجهة نظر علم

1 - الطواب سيد محمود؛ ومحمود، أحلام حسن؛ و مكاري، نبيلة ميخائيل؛ و محمود، هويدة حنفي،الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية , 2007 , ص :02

النفس الفردي قد شفي ومن المجالات الحياتية التي تعبر الصحة النفسية عن نفسها من خلالها هي الحب و المشاركة و العمل و المهنة والمجتمع و الصداقة(رضوان سامر جميل, 2007,ص31) 1 فمدرسة التحليل النفسي تركز في تحليل مفهومها للصحة النفسية على أساس تركيبة النفس البشرية و على الأجزاء اللاشعورية في شخصية الإنسان فحسب فرويد يتمتع الإنسان بالصحة النفسية إذا كانت أجزاء تركيبته النفسية متكاملة و منتمية لبعضها البعض وتكون القيم الأخلاقية العليا ومبادئه لديه فعالة وإنسانية، بينما ينظر أصحاب علم النفس الفردي إلى الصحة النفسية من منظور البيئة والمحيط لاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد، ويمتلك الإنسان الصحة النفسية السليمة إذا كان سلوك الفرد يتشارك مع سلوك المجتمع و كون الفرد مهتم بالآخرين و يتعاون معهم فأدلر يشير إلى أن الاضطراب شكل خاطئ من الحياة الاجتماعية.

### 3- المدرسة الإنسانية:

على عكس التحليل النفسي و علم النفس الفردي ينطلق أصحاب المدرسة الإنسانية من الإنسان السليم ويعتبر المرض شكلاً قاصراً من الصحة، ويتجنب التحليل الإنساني الحديث عن العصابات و تصرفات الإنسان و يؤكد على أنه حتى في العصابات يمكن إيجاد مساحات متدرجة من الحرية ينبغي توسيعها2 (نفس المرجع , ص : 30 ) و يرى " روجرز " C.Rogers أن الشخصية المعافاة هي تلك المدفوعة بدافع تحقيق الكيان الوجودي إلى درجات امتلائه و نمائه، ويتوقف النجاح في ذلك على الحصول على التقدير الإيجابي غير المشروط من الأشخاص المرجعيين في حياة الطفل وهو ما يولد ذلك الانسجام العميق بين صورة الذات و مفهومها لدى الشخص وبين تجربته المعاشة وإذا توفر ذلك فإن الصحة النفسية تستدعي بروز الأبعاد الايجابية البناءة من كيان الإنسان و قدرته على الحب و التعاطف مع الآخرين و تحمله مسؤولية قراراته، فالصحة النفسية تتجلى بالأصالة في المشاعر و الموقف من الذات و التلاؤم معهما وهو ما يؤدي إلى الشعور بأن الإنسان بخير، وبالتالي تصبح العملية العلاجية هي تحرير الإنسان من مشكلاته الداخلية والخارجية انطلاقاً من علاقة يتوفر له فيها التقدير الايجابي غير المشروط فروجرز يؤكد على الطبيعة المعافاة و البناءة للوجود الإنساني، وأن توفر الصحة النفسية هو في حد ذاته توفر فرص تجلي هذه لطبيعة الخيرة من خلال التقدير الايجابي غير المشروط، فالصحة النفسية تخضع لنوع التجربة الإنسانية مع لآخرين وهو ما يشكل منظورا متقدما في فهم آليات الصحة النفسية و شروطها، أما " ماسلو " Maslow فيرى أن الإنسان المعافى هو الذي يحقق ذاته و الفاعل بكامل وظائفه و طاقاته، حيث يميز بين دافعين أساسيين هما دافع الوجود و الصيرورة وهو يشكل المسار الايجابي إلى العيش في

1 - رضوان سامر جميل، الصحة النفسية ، ط 01 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2007 ، ص : 31

2 - نفس المرجع ، ص : 30

أقصى حالة ممكنة للذات، ودافع القصور الذي يمثل العجز عن انجاز أقصى حالات الذات ويقدم ماسلو قائمة من خصائص الإنسان المعافى الذي يحقق أقصى حالات الذات هي: الإدراك الفعال للواقع و التعامل الايجابي و المريح معه و مواجهة صعوباته. درجة عالية من تقبل الذات و الآخرين و الحقائق الإنسانية. العفوية و التلقائية و الطبيعية في العواطف و الأفكار والسلوكيات و البحث عن الصحة. درجة عالية من الاستقلالية والبعد عن التعصب والتحيز. القدرة على مواجهة الضغوط الاجتماعية و الوقوف موقفا نقديا من القضايا غير العادلة(حجازي مصطفى,2004,ص10)1

تتطلب المدرسة الإنسانية في تحليلها لمفهوم الصحة النفسية من منطلق مفهوم الفرد لذاته وإدراكه لها و التصورات التي يضعها حول ما يراه الآخرين لذاته، فروجرز يرى أن الإنسان المعافى نفسيا هو الذي يسعى لتحقيق ذاته و حصوله على التقدير الإيجابي من الآخرين ويخضع ذلك إلى نوع التجارب و الخبرات التي بروز الأبعاد الايجابية البناءة من كيان الإنسان و قدرته على الحب و التعاطف مع الآخرين و تحمله مسؤولية قراراته ، فالصحة النفسية تتجلى بالأصالة في المشاعر و الموقف من الذات و التلاؤم معها وهو ما يؤدي إلى الشعور بأن الإنسان بخير، وبالتالي تصبح العملية العلاجية هي تحرير الإنسان من مشكلاته الداخلية والخارجية انطلاقا من علاقة يتوفر له فيها التقدير الايجابي غير المشروط فروجرز يؤكد على الطبيعة المعافاة و البناءة للوجود الإنساني، وأن توفر الصحة النفسية هو في حد ذاته توفر فرص تجلي هذه الطبيعة الخيرة من خلال التقدير الايجابي غير المشروط، فالصحة النفسية تخضع لنوع التجربة الإنسانية مع الآخرين وهو ما يشكل منظورا متقدما في فهم آليات الصحة النفسية و شروطها، أما "ماسلو" Maslow فيرى أن الإنسان المعافى هو الذي يحقق ذاته و الفاعل بكامل وظائفه و طاقاته، حيث يميز بين دافعين أساسيين هما دافع الوجود و الصيرورة وهو يشكل المسار الايجابي إلى العيش في أقصى حالة ممكنة للذات، ودافع القصور الذي يمثل العجز عن انجاز أقصى حالات الذات ويقدم ماسلو قائمة من خصائص الإنسان المعافى الذي يحقق أقصى حالات الذات هي: الإدراك الفعال للواقع و التعامل الايجابي و المريح معه و مواجهة صعوباته. درجة عالية من تقبل الذات و الآخرين و الحقائق الإنسانية. العفوية و التلقائية و الطبيعية في العواطف و الأفكار والسلوكيات و البحث عن الصحة. درجة عالية من الاستقلالية والبعد عن التعصب والتحيز.

1 - حجازي مصطفى ، الصحة النفسية -منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة ، ط 02 ، الدار البيضاء، المغرب:المركز الثقافي ، 2004 ، ص 10:

القدرة على مواجهة الضغوط الاجتماعية والوقوف موقفا نقديا من القضايا غير العادلة (حجازي مصطفى , مرجع سبق ذكره ص : 10) 1

تتطلب المدرسة الإنسانية في تحليلها لمفهوم الصحة النفسية من منطلق مفهوم الفرد لذاته و أدركه لها و التصورات التي يضعها حول ما يراه الآخرين لذاته، فروجرز يرى أن الإنسان المعافى نفسيا هو الذي يسعى لتحقيق ذاته و حصوله على التقدير الإيجابي من الآخرين ويخضع ذلك إلى نوع التجارب الخبرات التي يتلقاها خلال تفاعله الاجتماعي، بينما يرى ماسلو أن الصحة النفسية تخضع لمجموعة من الخصائص يجب أن تتوفر في الإنسان كي يكون معافى نفسيا من خلال تقبله لذاته و تعامله الايجابي في الحياة ومواجهة الضغوطات الاجتماعية .

## 1.2 تعريف الصحة النفسية :

تعتبر الصحة النفسية واحدة من الأمور التي يحاول كل شخص في هذا العالم الكبير التمتع بها وذلك لأهميتها في حياة الأفراد والمجتمعات بحيث لا يوجد من لا يريد أن يعيش حياة سعيدة بعيدة عن التوترات و الاضطرابات و الضغوط، وبما أن الإنسان وحدة نفسية جسمية متكاملة فقد بينت العديد من الدراسات أن الصحة النفسية تؤثر بشكل متصل على الصحة الجسمية و العكس صحيح، وبالتالي لا يمكن الفصل بينهما لذلك وجب أن نعرض علي مفهوم الصحة و الصحة الجسمية قبل التطرق إلى الصحة النفسية. هناك من عرف الصحة على أنها حالة التوازن النسبي لوظائف الجسم، ويبدو واضحا أن هذا التعريف يقوم على إبراز الجانب الفسيولوجي للجسم كمحدد رئيسي للوضع الصحي للفرد، ويغلب هذا الاتجاه عند الأطباء، أما منظمة الصحة العالمية Organization World Health فقد عرفت الصحة على أنها حالة السلامة و الكفاية البدنية و العقلية و الاجتماعية الكاملة، وليست مجرد الخلو من المرض أو العجز (عبد العزيز, 2010, ص11-12) 2

أما بالنسبة للصحة الجسمية فهي خلو الجسم من الألم وسلامة أعضائه و قيامها بوظائفها الحيوية بنشاط و استمرارية (أبو حويج مروان, 2009, ص14) 3 ويعرفها القوسي : أنها لتوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة، مع القدرة على مواجهة الصعوبات العادية المحيطة بالإنسان ومع الإحساس الايجابي بالنشاط والقوة والحيوية يبدو مما سبق أن مفهوم الصحة العامة يحتوي مفهوم الصحة الجسمية، فتعبر الصحة عن حالة التكامل بين جميع الوظائف الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية بينما تعبر الصحة الجسمية عن حالة السلامة الجسمية وعدم وجود خلل في وظائفها (القوسي عبد العزيز, 1952, ص05) 1

1 - حجازي مصطفى , مرجع سبق ذكره ص : 10

2 - عبد العزيز، مفتاح محمد، مقدمة في علم النفس الصحة- مفاهيم نظريات نماذج و دراسات , ط 01, دار وائل للنشر, 2010 , ص:10-11

3 - أبو حويج مروان و الصفدي عصام , المدخل إلى الصحة النفسية, ط 01 , دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, 2009 , ص : 14

و حسب منظمة الصحة العالمية (WHO) فهي " حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكاناته الخاصة و التكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج و مفيد و الإسهام في مجتمعه ويعرفها "منجر" Menger على أنها " قدرة الفرد علي التكيف مع العالم من ناحية ومع الآخرين من حوله من الناحية الأخرى على قدر من الفاعلية والسعادة، فهي ليست مجرد الإحساس بالرضا أو القناعة بتنفيذ ما يملى عليه من التعليمات و الأوامر بصدر رحب، ولكن كل هذه الأمور مجتمعة(أبو العمرين،2005،ص04) 2

### 1.3 مظاهر الصحة النفسية:

يمكن التعرف على الصحة النفسية من مظاهرها المختلفة التي تعبر عن مدى توافرها لدى الفرد وقد اتفق العديد من العلماء أن مظاهر الصحة النفسية هي:

- 1- التكيف بأشكاله المختلفة: النفسي، البيولوجي، و الاجتماعي (الزواجي، الأسري، المدرسي المهني)
- 2- الشعور بالسعادة مع الآخرين : ويكون بحب الآخرين والثقة بهم واحترامهم وتكوين علاقات اجتماعية مرضية، والسعادة الأسرية و الاستقلال الاجتماعي وتحمل المسؤولية.
- 3- فهم الذات و تحقيقها : عن طريق تناسب و تجانس مستوى الطموح مع قدرات الفرد وإمكاناته الذاتية والعمل على استثمارها وتحقيقها مع قناعة والرضا.
- 4- مواجهة مطالب الحياة وأزماتها و احباطاتها :فكلما كانت عتبة الإحباط (معدل التحمل) عالية كان ذلك دليلا على درجة عالية من الصحة النفسية.
- 5- النجاح في العمل :نجاح الفرد في عمله ورضاه عنه دليل توافر الصحة النفسية ومظاهر ذلك رضا الفرد عن عمله و نجاحه فيه، ويركز علماء النفس المهني و الصناعي على هذا الجانب من خلال الاهتمام بعملية الاختيار و التوجيه المهني اللذين يهدفان لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

**الإقبال على الحياة و المشاركة المناسبة في حياة المجتمع و تقدمه :**من خلال المشاركة في العمل والاستمتاع بالجمال والتعاون مع أف ا رد المجتمع فمن علامات اعتلال الصحة النفسية أو اضطرابها الإحجام عن الحياة والتشاؤم و اليأس (عبد الله، مجدي أحمد محمد،2012،ص23)3 في نفس المنحى يشارك كل من " ليلندهنس و روبرت كامل " 1920 غيرهما من علماء النفس فيما اعتبروه مظاهر للصحة النفسية السليمة، إلا أنهما يضيفان مظاهر أخرى ذات أهمية في هذه الناحية كالمثابرة و التعاون و

1 - القوصي، عبد العزيز، أسس الصحة النفسية، ط 04 ، القاهرة، مصر، مكتبة النهضة المصرية، 1952، ص : 05  
 2 - أبو العمرين، ابتسام أحمد، مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2005 ، ص: 04  
 3 - عبد الله، مجدي أحمد محمد،الصحة النفسية و ديناميكياتها بين الفرد والمجتمع، الإسكندرية،مصر، دار المعرفة الجامعية ، 2012 ، ص : 23

الإحساس بالدعابة، وقدرة الفرد على إنجاز الأعمال التي تستند إليه و الإخلاص في أدائها (نبيه، إبراهيم إسماعيل، 2001، ص: 42-34-44)1

#### 1.4 نسبة الصحة النفسية:

يذكر أن الصحة النفسية هي حالة دائمة نسبيا، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا شخصيا و انفعاليا و اجتماعيا مع بيئته و مع نفسه و يشعر بالسعادة مع نفسه ومع الآخرين و يكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، و تكون شخصيته متكاملة سوية الى أقصى حد ممكن و يكون سلوكه عاديا و يكون حسن الخلق يعيش في سلامة و سلام و الصحة النفسية حالة ايجابية تتضمن التمتع بصحة العقل و سلامة السلوك، وليست مجرد غياب أو الخلو أو البرء من أعراض المرض النفسي(زهران، حامد عبد السلام، 2007، ص2(04).

كما يذكر القوسي أنه لا يوجد حد فاصل بين الصحة النفسية و المرض النفسي و الصحة النفسية بذلك شبيهة بالصحة الجسمية فالتوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة لا يكاد يكون له وجود ولكن درجة اختلال هذا التوافق هي التي تبرز حالة المرض عن حالة الصحة، وكذلك التوافق التام بين الوظائف الجسمية المختلفة عند فرد ما يكاد لا يكون له وجود ودرجة اختلال التوافق هي التي تميز حالة الصحة عن غيرها(القوسي عبد العزيز، ص10)3.

وكما ورد في بعض التعريفات الجامعة للصحة النفسية التي ذكرها" حامد زهران و"عبد الخالق" أن الصحة النفسية حالة دائمة نسبيا ويعني ذلك أن الصحة النفسية ليست إحصائية ثابتة إما أن تتحقق أولا تتحقق بل إنها حالة ديناميكية متحركة نشطة ونسبية تتغير من فرد لآخر، وترجع نسبة الصحة النفسية إلى اختلاف المعايير بين المجتمعات، بل وحتى تتغير بتغير مراحل النمو عند الفرد وتغير الزمان والمكان (أبو حويج، مروان، 2009، ص4(05) ، وبما أن مسألة الصحة مسألة نسبية، كذلك الأمر بالنسبة لمستوى الصحة النفسية لا يوجد شخص يمتلك صحة نفسية كاملة ويتمتع بالعافية الكاملة، كما أنه لا يوجد شخص يعاني كلية من فقدان الصحة النفسية، فالأشخاص مختلفون في مستوى صحتهم النفسية حيث هناك من يملك مستوى مرتفع من الصحة النفسية مقابل مستوى منخفض من الوهن، وهناك من يملك مستوى مرتفع من الوهن مقابل مستوى منخفض من الصحة النفسية، ويمكن تقسيم الناس حسب صحتهم النفسية إلى مستويات هي(أبو حويج مروان، ص05):5

1 - نبيه، إبراهيم إسماعيل، عوامل الصحة النفسية السليمة، ط 01 مصر: ايتراك للنشر والتوزيع ، 2001 ، ص : 42-34-44  
 2 - زهران، حامد عبد السلام، الصحة النفسية والعلاج النفسي ط 01 ، القاهرة، مصر :عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة ، 2007 ، ص : 04  
 3 - القوسي عبد العزيز ، مرجع سبق ذكر ، ص : 10  
 4 - أبو حويج، مروان، و الصفدي، عصام، المدخل إلى الصحة النفسية، ط 01 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2009 ، ص : 05  
 5 - أبو حويج مروان ، نفس المرجع السابق ، ص: 05

**1- الأصحاء نفسياً بدرجة عالية:** نسبتهم في المجتمع حوالي % 25 وهم الذين تبدوا عليهم علامات الصحة النفسية، واعتبرهم علماء التحليل النفسي أصحاب "أنا" قوية قادرة على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى و الهو و الواقع، و اعتبرهم علماء السلوكية أصحاب سلوكيات حسنة مكنتهم من تحقيق التوافق الجيد مع المجتمع الذي يعيشون فيه، ووصفهم علماء المذهب الإنساني بالإنسان الكامل الذي نجح في تحقيق ذاته.

**2- الأصحاء نفسياً بدرجة فوق المتوسط:** تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي % 43.5 وهم أصحاب نفسياً أيضاً، حيث ترتفع عندهم درجة الصحة النفسية وتتنخفض درجة الوهن، وينطبق عليهم أيضاً ما قاله علماء النفس عن الفئة الأولى ولكن بدرجة أقل.

**3- العاديون في الصحة النفسية:** تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي % 08 وهم أصحاب نفسياً بدرجة متوسطة أو قريبة من المتوسط، وأخطائهم محتملة وانحرفاتهم لا تعوق توافقهم ولا تمنعهم من تحمل مسؤولياتهم نحو أنفسهم و نحو الآخرين.

**4- الواهنون نفسياً بدرجة ملحوظة:** تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي % 43.5 وهم الذين تتخفف عندهم الصحة النفسية وتزداد علامات وهنها، ويطلق علماء النفس المحدثين على هذه الفئة "غير الأسوياء" أو المنحرفين نفسياً أو الشواذ أو المرضى نفسياً فهم أصحاب "أنا" ضعيف غير قادر على تحقيق التوازن بين مطالب الأنا الأعلى و الهو و الواقع، وعند علماء السلوكية أشخاص سيؤوا التوافق مع المجتمع، أما علماء المذهب الإنساني فيعتبرونهم فاشلين في تحقيق الذات وفي إثباتها وفي إطلاق طاقاتهم الخيرة، بسبب ضغوط البيئة التي يعيشون فيها

**5- الواهنون نفسياً بدرجة كبيرة:** تبلغ نسبتهم في المجتمع حوالي % 2.5 وهم الذين تتخفف صحتهم النفسية بدرجة كبيرة، وتزداد مشكلاتهم ويسوء توافقهم وقد يفقدون صلتهم بالواقع ولا يقدرّون على تحمل مسؤولية أفعالهم، ويصبح وجودهم مع الناس خطراً عليهم وعلى غيرهم، وتتطبق عليهم صفات الفئة السابقة و لكن بدرجة أشد.

### 1.5 نهج الصحة النفسية:

تعتمد خطة الصحة النفسية على مرافقة ومتابعة الحالة النفسية للأفراد وتتدخل عبر عدة مراحل من مسيرة الفرد نحو تحقيق صحته النفسية، وفي كل مرحلة من تلك المراحل تتخذ منهاجاً معيناً للحفاظ على الصحة النفسية ومتابعتها وفيما يلي توضيح لتلك المناهج المعتمدة.

**1- النهج الوقائي:** يعتبر النهج الوقائي من أهم المناهج التي تهدف إليها الصحة النفسية حيث يعرف هذا النهج بأنه مجموعة الجهود التي يبذلها القائمون على الصحة النفسية للتحكم و السيطرة على

عدم حدوث الاضطرابات النفسية الناتجة عن سوء التوافق، و التي تؤدي إلى الأمراض النفسية والتقليل من العوامل و المسببات التي تؤدي إلى الأمراض النفسية.

ويمر المنهج الوقائي بثلاث مراحل هي:

**2- الوقاية الأولية:** وهي تسعى إلى منع حدوث الاضطرابات النفسية و غيرها من أنواع الشذوذ النفسي السلبي، وذلك عن طريق بحث الأسباب و اكتشافها وخفض الضغوط التي تؤدي إلى اضطرابات الشخصية و المساندة الانفعالية ومنها الوصول إلى الاتزان الانفعالي.

**3- الوقاية الثانوية:** وتهدف إلى إنقاص شدة الاضطرابات النفسية، وذلك عن طريق اكتشافها مبكر وفي بداياتها و الاهتمام برعايتها بهدف إيقاف هذه الاضطرابات في مرحلة مبكرة.

**4- الوقاية في المرحلة الثالثة:** تهدف هذه المرحلة إلى خفض العجز الناتج عن المرض النفسي في بدايته وإنقاص المشكلات المترتبة عنه (جبل فوزي محمد، 2000، ص 24) 1.

**5- المنهج العلاجي:** يهدف علم الصحة النفسية إلى الدراسة العلمية للتوافق و الصحة النفسية كما يهتم بحالات سوء التوافق و عدم السواء واختلال الصحة النفسية بمختلف أنواعها و تصنيفاتها ولذلك فإنه يتعامل مع اضطرابات الصحة فعلا و يكون ذلك عن طريق المنهج العلاجي بأساليبه و مدارسه المختلفة، ويتطلب ذلك إتاحة الخدمة العلاجية و تقديمها لكافة أنواع المرضى في هذا المجال عن طريق المعالجين والمرشدين النفسيين.

**6- المنهج الإنشائي:** وهو طريقة بنائية تستخدم مع الأسوياء وصولا بهم إلى أقصى درجة ممكنة بالنسبة لهم من الصحة النفسية، بما يتضمنه هذا المنهج من السعادة و الكفاءة و الرضا عن الذات والآخرين بالنسبة للمهنة و الأسرة وكذلك بالنسبة إلى الأفراد (شاذلي، عبد الحميد محمد، 2001، ص 20-25)

## 1.6 الصحة النفسية و التوافق :

يعرف التوافق عموما بأنه تكيف الشخص ببيئته الاجتماعية في مجال مشكلات حياته مع الآخرين التي ترجع لعلاقته بأسرته ومجتمعه ومعايير بيئته الاقتصادية والسياسية والخلقية (دسوقي، كمال، 1985، ص:32) 3

ويتضمن التوافق خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات فإذا تحقق خفض هذا التوتر بدون توريط الفرد في توتر ذي درجة معادلة أو يزيد من الخطر أعتبر التوافق مرضيا، أما سوء التوافق فينشأ عندما لا تكون

1 - جبل فوزي محمد، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، مصر: المكتبة الجامعية الأزاريطة، 2000، ص:24

2 - شاذلي، عبد الحميد محمد، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية. ط 02 الإسكندرية المكتبة الجامعية الأزاريطة، 2001، ص: 20،25

3 - دسوقي، كمال، علم النفس و دراسة التوافق. ط3 تكنولوجيا العلوم الاجتماعية 2 مصر: مطابع جامعة الزقازيق، 1985، ص:32

الأهداف سهلة التحقيق أو عندما تتحقق بطريقة لا يوافق عليها المجتمع<sup>1</sup> (فرج، عبد اللطيف حسين، 2001، ص10)

فالتوافق لا يتحقق ولا يصبح كاملاً إلا إذا صاحبه الشعور بالرضا والتلاؤم وبالتالي يؤدي بالفرد إلى الشعور بالسعادة في البيئة التي ينتمي إليها، والتوافق أمر فردي كما هو جماعي فالفرد يلاءم نفسه مع الجماعة ولكن من خلال توافقه معها، أما التكيف فهو ناتج من التفاعل الذاتي للشخص مع البيئة المحيطة أما الرضا فهو الوصول إلى هدف و تحقيق حاجة أو رغبة والشعور بالهدوء و الاستقرار (خطاب، محمد صالح، 2007، ص26)2

وتمر عملية توافق الفرد بمجموعة من المراحل و الخطوات الأساسية هي:  
وجود دافع يدفع الإنسان إلى هدف خاص.

وجود عائق يمنع من الوصول إلى الهدف ويحبط إشباع الدافع.

قيام الإنسان بأعمال وحركات كثيرة للتغلب على العائق.

الوصول أخيراً إلى حل يتمكن به من التغلب على العائق و يؤدي إلى الوصول إلى الهدف وإشباع الهدف (كامل، أحمد سهير، 1999، ص01) 3

### 1.7 العوامل المؤثرة على التوافق :

أشار " لازاروس " Lazaros إلى عدد من العوامل أو المعايير الأساسية للتوافق على النحو التالي:

**الراحة النفسية:** فهو يرى أن الشخص غير المرتاح نفسياً لا يمكن أن يحقق توافقه.

**الكفاية في العمل:** بمعنى أن الشخص الذي يعاني من سوء التوافق تقل كفاءته الإنتاجية ويعجز عن استغلال استعداداته و مهارته.

**الأعراض الجسمية:** فهو يرى الشخص غير المتوافق يعاني من إصابة عفوية أو من مرض جسدي أو ما إلى ذلك.

**التقبل الاجتماعي:** ويرى أن الفرد يستطيع أن يحقق التقبل الاجتماعي عن طريق سلوكه الذي يسلكه وتقره الجماعة التي يعيش معها، ويرضى عنه المجتمع الذي ينتمي إليه.

بينما وضع " شافر " Shaffer عدداً آخر من المعايير هي:

<sup>1</sup> - فرج، عبد اللطيف حسين، نظم التربية والتعليم في الوطن العربي ما قبل وبعد عولمة التعليم ط 01 عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2001، ص: 10

<sup>2</sup> - خطاب، محمد صالح، صفات المعلمين الفاعلين دليل للتأهيل و التدريب والتطوير، ط2 عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007، ص: 26

<sup>3</sup> - كامل، أحمد سهير، الصحة النفسية والتوافق، مصر: مركز الإسكندرية للكتاب، 1999، ص: 01

**الاتجاهات الموضوعية:** وينوه فيها أن الشخص الموضوعي يستطيع أن يتناول وجهات النظر مع الآخرين ويتروى في الحصول على إشباع دوافعه، ويحتفظ بتوازنه.

**الاستبصار بالسلوك الذاتي:** ويرى فيها أن الشخص الذي يفهم طبيعة سلوكه ويتغلب على انفعاله وفشله يحقق توافقا حسنا.

**النشاط المخطط:** ففي نظره الشخص المخطط والموضوعي يحقق توافق أفضل العمل الذي يبعث على الرضا، بمعنى أن العمل الذي يحقق للفرد الرضا فهو من الأمور الهامة التي يكون لها تأثير على صحته النفسية، وبالتالي يساعد الفرد على التوافق الحسن.

**الراحة و الترويح:** بمعنى أنه لابد أن يصحب العمل فترة الراحة لكي يستعيد الفرد نشاطه، ولفترة الراحة تأثير طيب على صحته وبالتالي توافقه.

**المشاركة الاجتماعية السوية:** فهو يرى أن العمل مع الجماعة له أثر كبير في صحة الفرد النفسية إذ عن طريقه ينسى حاجاته الأولية وما يتعرض له من عقبات، ويجد حرصا على مشاركته في الإنتاج، وبهذا يتحقق توافقه (حشمت، حسين أحمد، 2006، ص101).

# المبحث الثاني

الدراسات المرتبطة

## الدراسات المرتبطة:

## الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي:

**الدراسة الاولى :** قام العتيبي والسواط ( 1997 ) بدراسة هدفت إلى قياس الولاء التنظيمي لمنتسبي جامعة الملك عبد العزيز، وتحديد العوامل التي تؤثر إيجابياً وسلبياً في الولاء التنظيمي، ومعرفة العلاقات بين الأبعاد المكونة للولاء التنظيمي، على عينة بلغ حجمها 291 موظفاً، أظهرت النتائج أن أفراد العينة يتصفون بدرجة متوسطة من الولاء التنظيمي في أبعاده الثلاثة العاطفي، والمستمر، والمعياري، وأن الولاء التنظيمي يتأثر بثلاث مجموعات من العوامل الصفات الشخصية، وخصائص العمل، والخبرة في العمل وأن خصائص العمل والخبرة في العمل لهما تأثير أقوى من الصفات الشخصية في الولاء التنظيمي، كما تبين أن هناك علاقة قوية ومتبادلة بين الولاء التنظيمي العاطفي والمعياري، وأن للولاء الأخلاقي تأثيراً متوسطاً في الولاء المستمر النابع من التكلفة الشخصية التي ستلحق الموظف في حالة تركه لعمله الحالي.

**الدراسة الثانية :** قام العمري ( 1999 ) بدراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في جامعة الملك سعود وعلاقتها بالولاء التنظيمي لأعضاء الهيئة التدريسية، وبيان أثر كل من المتغيرات المتمثلة في: الدرجة العلمية، والسن، والحالة الاجتماعية، والدخل الشهري، والخدمة، وتوصلت الدراسة إلى أن النمط الديمقراطي هو النمط الأكثر شيوعاً لدى عينة الدراسة من رؤساء الأقسام يليه التراسلي ثم النمط الأوتوقراطي، وأنه توجد علاقة سلبية معنوية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي التراسلي، والولاء التنظيمي، وتوجد علاقة سلبية معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي والولاء التنظيمي، وأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة في الدخل الشهري، والسن، والخدمة في العمل الحالي، والدرجة العلمية، على مستوى الولاء التنظيمي.

**الدراسة الرابعة :** وفي دراسة قام بها المخلافي ( 2001 ) هدفت إلى الكشف عن مدى وجود علاقة بين الولاء التنظيمي المهني لعضو هيئة التدريس في كليات التربية بجامعة صنعاء، تكونت عينة الدراسة من ( 143 ) عضواً، وقد خلصت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحديد أهمية الولاء التنظيمي والولاء التنظيمي المهني بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف الاختصاص، والجنسية، والرتبة الأكاديمية، والخبرة والعمر، وأنه لا توجد علاقة ارتباط بين الولاء التنظيمي للكلية والولاء التنظيمي للمهنة، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام إدارة الجامعة بتنمية الشعور لدى أعضاء هيئة التدريس بأهمية الانتماء والولاء التنظيمي لكلياتهم وجامعاتهم مع تعزيز مقومات ظاهرة الولاء التنظيمي لديهم مثل تقبل أهداف الكلية وقيمها، وتعزيز الرغبة بالبقاء والاعتزاز بالارتباط بها. كما قام الخشالي 2003 بدراسة هدفت إلى معرفة مدى تأثير استخدام رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة لأنماط القيادة الثلاثة

(الأوتوقراطي، والديمقراطي، والمتساهل (في الولاء التنظيمي بأبعاده) العاطفي، والمستمر، والمعياري لأعضاء هيئة التدريس لعينة قوامها 204 وكشفت الدراسة عن وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والمعياري، ولم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والمعياري، في حين لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة المتساهل والولاء التنظيمي بأبعاده العاطفي والمعياري، فيما لم تظهر هذه العلاقة مع الولاء المستمر.

### الدراسات التي تناولت الصحة النفسية :

**الدراسة الأولى:** من إعداد عمر مصطفى محمد النعاس بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية لدى العاملين بالشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته: هدفت الدراسة إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في الشركة العامة للكهرباء، كما هدفت إلى التعرف على علاقة تلك الضغوط النفسية. تكونت عينة الدراسة من 250 تم اختيارهم بشكل عشوائي من العاملين في الشركة العامة للكهرباء بمدينة مصراته المصرية. استخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية من إعداد أمجد أبو نبعة ( 1999 ) و مقياس الصحة النفسية من إعداد عبد اللطيف القريطي و عبد العزيز الشخص 1992 كانت أهم النتائج الدراسة:

-عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الصحة النفسية لدى العاملين في الشركة -يتعرض العاملون في الشركة إلى درجة منخفضة من الضغوط المهنية -مستوى إدراك العاملون لمجالات الضغوط المهنية المتمثلة في الراتب ، الحوافز التشجيعية ، النمو و التقدم المهني ، الاستعداد الوظيفي تراوحت نسبته ما بين 46.85 الى 51.06

**الدراسة الثانية:** من إعداد حمزوي سهى ، مومي دليلة تحت عنوان اثر التحول الصناعي على الصحة النفسية للعامل داخل المصانع.

تسعى الدراسة للوقوف على مشاكل وتعقيدات التحول إلى المجتمع الصناعي (العوامل الاقتصادية والعوامل التكنولوجية وسوء العلاقات الاجتماعية تخلق تغيرا في اتجاهات العاملين نحو العمل وبالتالي استحالة الكفاءة الإنتاجية لديهم وانتشار الاضطرابات الشخصية التي تؤدي إلى إضرابات العمل ونشوء المشاكل العمالية .

دراسة ميدانية بأحد المؤسسات الصناعية الكبرى بمدينة قسنطينة , اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الملاحظة والمقابلة كادتين لجمع المعلومات من عينة قصدية مكونة من 24 عامل يتوزعون على مختلف الأصناف المهنية, حيث توصلت نتائج الدراسة إلى:

1- إن التحول الصناعي يسلب العامل مهارته مما يخلق لديه نوعا من الملل والقلق من منصب العمل الذي يشغله.

2- كلما زادت درجة إصابة العامل بمرض نفسي كلما انخفض مستوى إنتاجيته والتزامه بالعمل.

3- يؤدي التطور الصناعي إلى إصابات وحوادث عمل كثيرة في حالة نقص التدريب المهني.

4- كلما كان منصب العمل متناسبا مع إمكانيات العامل كلما قلت إصابته بالأمراض النفسية في العمل.

#### تعقيب على الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي:

تناولت بعض الدراسات علاقة النمط القيادي لرؤساء الأقسام بالولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية كدراسة : العمري، 1999 ، كما هدفت دراسة المخلافي 2001 إلى التعرف على العلاقة بين الولاء التنظيمي والولاء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء وقد تناولت دراسة العتيبي والسواط ، 1997 ، مستوى الولاء التنظيمي للموظفين في جامعة الملك عبد العزيز.

أما بالنسبة إلى الأبعاد المكونة للولاء التنظيمي فقد اتفقت معظم الدراسات على تناول الأبعاد الآتية: الولاء العاطفي، والولاء المستمر، والولاء المعياري، وتتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات في تناول الأبعاد السابقة المكونة للولاء التنظيمي

وفيما يتعلق بتأثير المتغيرات الديمغرافية فقد اتفقت بعض الدراسات على تناول أثر كل من العمر، مدة الخدمة، الرتبة الأكاديمية، المؤهل العلمي وفي الولاء التنظيمي كدراسة العتيبي والسواط، و دراسة الخشالي 2003

كما أشارت نتائج الدراسات السابقة إلى تفاوت مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس، إلا أنه يمكن القول: إن مستوى الولاء التنظيمي متوسط بوجه عام، وإن ارتفع في بعض الجوانب وانخفض في بعضها الآخر.

#### تعقيب على الدراسات التي تناولت الصحة النفسية:

هدفت الدراستين إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون و العوامل الاقتصادية والعوامل التكنولوجية وسوء العلاقات الاجتماعية و المؤدية الى إضرابات العمل ونشوء المشاكل العمالية , واعتمدت الدراستين على المنهج الوصفي التحليلي و كما

# الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية

# المبحث الأول

الطريقة المنهجية وأوقاتها

**الدراسة الاستطلاعية:**

تعتبر الدراسة الاستطلاعية أساس المرحلة التحضيرية للبحث، حيث يعتمد عليها الباحث من أجل اكتشاف المجتمع وسيره وكذلك من أجل اختيار وملائمة الأداة بالإضافة إلى تقادي الوقوع في أخطاء نتيجة عدم التوقع أو الصدفة أو أي عامل آخر، لذلك قام الباحث بالدراسة الاستطلاعية من أجل جملة من أهداف تتمثل في ما يلي :

- استكشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة
- التعرف على مدى ملائمة أداة الدراسة على العينة المختارة (الموظفين والعمال )
- التعرف على مدى فهم عينة الدراسة لعبارات الاستبيان وإجراء التعديلات اللازمة لتطبيقها في الدراسة الأساسية
- الوقوف على أهم العراقيل والصعوبات التي من الممكن أن تعترض سبيل الباحث لتقاديها في الدراسة الأساسية
- توفر الفرصة للباحث لتقويم مدى مناسبة البيانات التي يحصل عليها للدراسة، كما يتأكد من صلاحية الأدوات<sup>1</sup> التي يستخدمها لهذه الدراسة .

**حدود الدراسة الاستطلاعية:**

تتمثل حدود الدراسة الاستطلاعية في الحدين التاليين :

- أ- مكان إجراء الدراسة الاستطلاعية: أجريت الدراسة الاستطلاعية على عينة من عمال وموظفي المنشأة الرياضية
- ب - فترة إجراء الدراسة الاستطلاعية: استغرقت فترة إجراء الدراسة الاستطلاعية ثلاثة أيام من ...إلى .....

**عينة الدراسة الاستطلاعية:**

- ب- للتأكد من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، قامت الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (20 موظف ) من المجتمع الدراسة الأصلي والمتمثل في عمال وموظفي المنشأة الرياضية

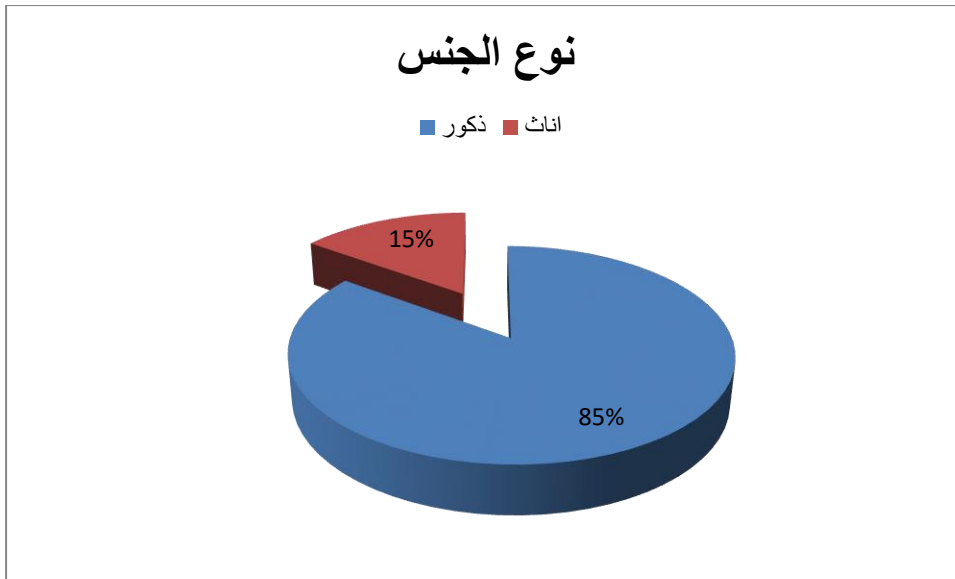
وفيما يلي نوضح خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية من خلال الجدول الآتي:

**الجدول رقم 01 : يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس**

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
85	17	ذكور
15	3	اناث
%100	20	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 01 )

**القراءة الاحصائية :** من خلال الجدول رقم 01 نرى أن نسبة الذكور قد حصلت على 85 % بينما نجد نسبة الاناث قد حصلت على 15 %



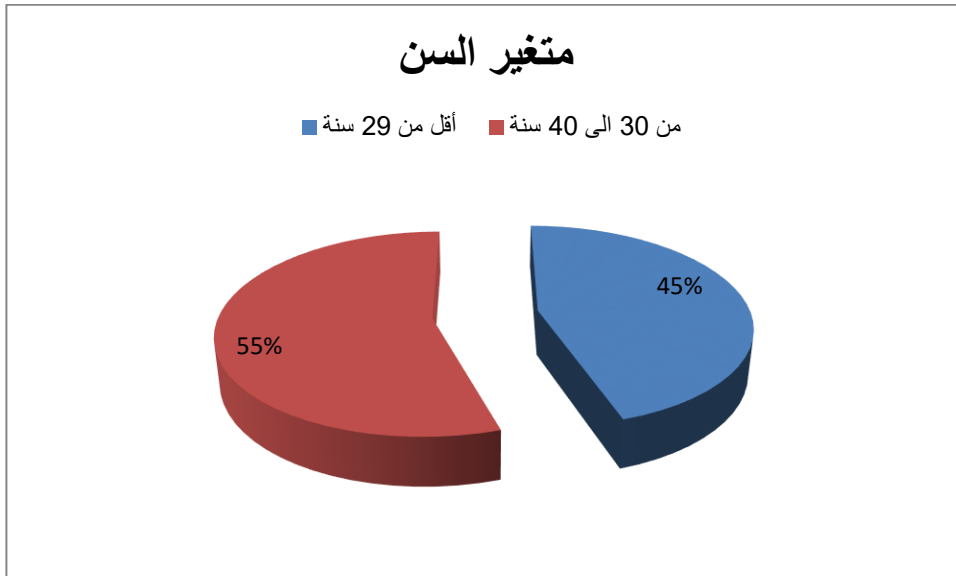
**الشكل رقم 03: يمثل توزيع العينة حسب نوع الجنس**

الجدول رقم 02 : يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات / التكرارات
45	9	أقل من 29 سنة
55	11	من 30 الى 40 سنة
%100	20	المجموع

المصدر: إعداد الطالبتين بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 01 )

القراءة الاحصائية : من خلال الجدول رقم 02 نرى أن فئة السن الاكثر نسبة هي فئة (من 30 الى 40 سنة) بنسبة 55 % ثم تليها فئة (أقل من 29 سنة) بنسبة 45 %.



الشكل(04): يمثل توزيع العينة حسب متغير السن

## نتائج الدراسة الاستطلاعية:

1- الصدق والثبات لأداة الدراسة الحالية :

1-1 ثبات وصدق أداة الدراسة (Cronbach'sAlpha) : تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من

خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول الموالي :

## جدول رقم 03: يبين قيمة الثبات ومعامل الصدق لمقياس الولاء التنظيمي

معامل الصدق	Cronbach'sAlpha			
	عدد العينة	عدد العبارات	القيمة	
0.803	20	20	0.645	المقياس الاول

المصدر :إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق 02)

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 03 ) نرى أن قيمة ألفا لجميع عبارات الاستبيان للمقياس بلغ 0.645 و معامل الصدق بلغ 0.803 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات مقبول مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

## جدول رقم 04: يبين قيمة الثبات ومعامل الصدق لمقياس الصحة النفسية

معامل الصدق	Cronbach'sAlpha			
	عدد العينة	عدد العبارات	القيمة	
0.930	20	24	0.865	المقياس الثاني

المصدر :إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 03)

نلاحظ من خلال الجدول رقم ( 04 ) نرى أن قيمة ألفا لجميع عبارات الاستبيان للمقياس بلغ 0.865 و معامل الصدق بلغ 0.930 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات جيد مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

## الصدق البنائي لمحاور الاستبيان :

## جدول رقم 05: يبين صدق البنائي لأبعاد مقياس الولاء التنظيمي

الرقم	المحاور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية $\alpha$
01	الولاء العاطفي	0.459	0.042
02	الولاء المستمر	0.762	0.000
03	الولاء المعياري	0.856	0.000
المقياس الكلي			

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 04)

يبين لنا الجدول رقم ( 05 ) معاملات كل محور من محاور المقياس وتشير البيانات الموضحة الى ان قيم معاملات الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05 بحيث تراوحت قيم معاملات ما بين ( 0.579 الى 0.913 ) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للأبعاد, ونجد جميع القيم الاحتمالية أقل من 0.05 وبالتالي نعتبر أن محاور المقياس متسقة وصادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت

## جدول رقم 06: يبين صدق البنائي لأبعاد مقياس الصحة النفسية

الرقم	المحاور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية $\alpha$
01	الاعراض الجسمية	0.921	0.000
02	الاكتئاب	0.874	0.000
المقياس الكلي			

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 05 )

يبين لنا الجدول رقم ( 06 ) معاملات كل محور من محاور المقياس وتشير البيانات الموضحة الى ان قيم معاملات الارتباط ذات دلالة معنوية عند مستوى 0.05 بحيث تراوحت قيم معاملات ما بين ( 0.874 الى 0.921 ) وهذا ما يؤكد مدى التجانس وقوة الاتساق الداخلي للأبعاد, ونجد جميع القيم الاحتمالية أقل من 0.05 وبالتالي نعتبر أن محاور المقياس متسقة وصادقة لما وضعت لقياسه وبالتالي يمكن القول بأن هذا المقياس ثابت

**1. منهج الدراسة:**

إن البحث في الحقائق ومحاولة التوصل إلى قوانين عامة لا يكون أبداً بدون منهج واضح يلزم الباحث نفسه بتتبع خطواته ومراحله بكل دقة وصرامة ولقد استخدمنا في بحثنا المنهج الوصفي ، والمنهج الوصفي من ناحية أخرى هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أهداف محددة إزاء مشكلة اجتماعية ما و يعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة أثر و تأثير العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة

**2. متغيرات الدراسة:**

**المتغير المستقل:** وهو العامل الذي يؤثر في العلاقة بين المتغيرين ولا يتأثر بها والمتغير المستقل في دراستنا هو: الولاء التنظيمي .

**المتغير التابع:**

وهذا المتغير هو الذي يتأثر بالعلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يؤثر فيها و المتغير التابع في دراستنا هو:  
الصحة النفسية .

**3. مجتمع الدراسة:**

هو إجراء يستهدف تمثيل المجتمع الأصلي بحصة أو مقدار محدود من المفردات التي عن طريقها تؤخذ القياسات أو البيانات المتعلقة بالدراسة أو البحث وذلك بغرض تعميم النتائج التي يتم التوصل إليها من العينة على المجتمع الأصلي المسحوب منه العينة.

و في دراستنا هذه يتمثل مجتمع بحثنا في جميع العمال و موظفي قطاع المنشأة الرياضية بالاغواط

**4. عينة الدراسة:**

هي جزء من المجتمع الأصلي يحتوي على بعض العناصر التي يتم اختيارها بطريقة معينة، وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الأصلي، ومحاولة منا تحديد العينة التي تكون أكثر تمثيلاً للمجتمع الأصلي وهو ما أدى بنا إلى اختيار عينة البحث الخاصة وعددها 40 فردا

## 5. مجالات الدراسة:

كل بحث ميداني له مجاله الزمني والمكاني حيث يتم توضيحه على الشكل التالي:

## 1.6 المجال الزمني:

بعد اختيار موضوع دراستنا، انطلقنا في الدراسة النظرية للموضوع من بداية شهر جانفي إلى غاية نهاية شهر مارس سنة 2022 أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد دام من بداية شهر أفريل إلى غاية شهر ماي سنة 2022.

## 2.6 المجال المكاني:

قمنا بانجاز البحث الميداني على مستوى المركب الرياضي 18 فيفري .

## 6. أدوات الدراسة:

1.7 الاستبيان: استعملنا الاستبيان كأداة البحث باعتباره تقنية شائعة الاستعمال، فهو وسيلة علمية لجمع المعلومات والبيانات، وهذه الطريقة تستمد المعلومات مباشرة من المصدر

2.7 الخصائص السيوكترية لأداة الدراسة:

وصف أداة القياس: يتألف هذا الاستبيان من مقياسين رئيسين وهما:

أ. مقياس الولاء التنظيمي: يتكون من 20 عبارة

ب. مقياس الصحة النفسية: يتكون من 24 عبارة.

وتحدد الإجابة على مدى ملائمة العبارة أو عدم ملائمتها على كل عبارة وفقا للتدرج التالي لكلا المقياسين

دائما	غالبا	احيانا	نادرا	أبدا
-------	-------	--------	-------	------

## جدول رقم 07 : يبين درجات المقياسين

دائما	غالبا	احيانا	نادرا	أبدا
01	02	03	04	05

جدول رقم 08 : معيار تفسير الاستجابات على مقياس الولاء التنظيمي :

المستوى	الاحتمال	الوسط الحسابي
مستوى مرتفع جدا	دائما	من 01 إلى 1.80
مستوى مرتفع	غالبا	من 1.81 إلى 2.60
مستوى متوسط	أحيانا	من 2.61 إلى 3.40
مستوى ضعيف	نادرا	من 3.41 إلى 4.20
مستوى ضعيف جدا	أبدا	من 4.21 إلى 05

جدول رقم 09 : معيار تفسير الاستجابات على مقياس الصحة النفسية :

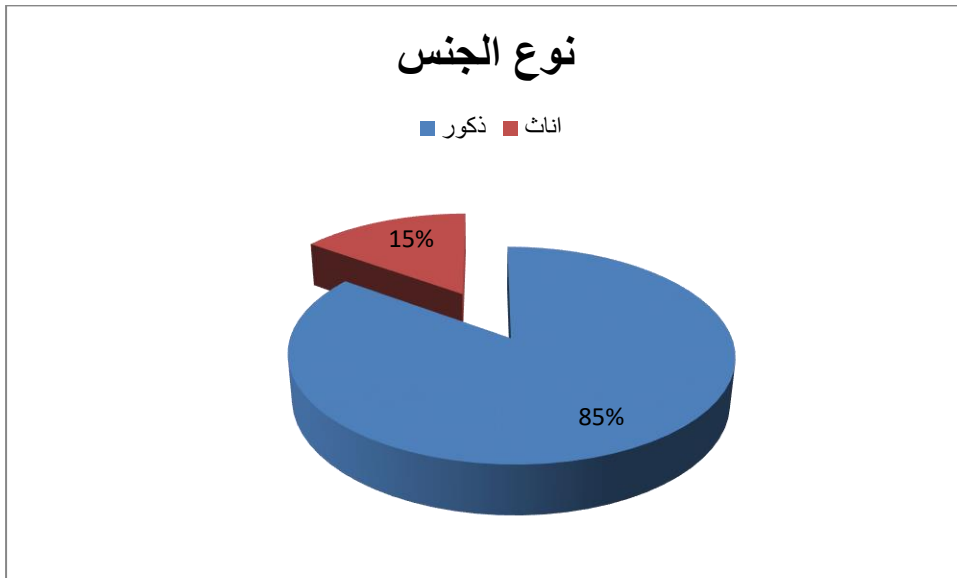
المستوى	الاحتمال	الوسط الحسابي
مستوى ضعيف جدا	دائما	من 01 إلى 1.80
مستوى ضعيف	غالبا	من 1.81 إلى 2.60
مستوى متوسط	أحيانا	من 2.61 إلى 3.40
مستوى مرتفع	نادرا	من 3.41 إلى 4.20
مستوى مرتفع جدا	أبدا	من 4.21 إلى 05

المتغيرات الديمغرافية للعينة :

الجدول رقم 10 : يبين خصائص عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
85	34	ذكور
15	06	اناث
%100	40	المجموع

القراءة الاحصائية : من خلال الجدول رقم 10 نرى أن نسبة الذكور قد حصلت على 85 % بينما نجد نسبة الاناث قد حصلت على 15 %

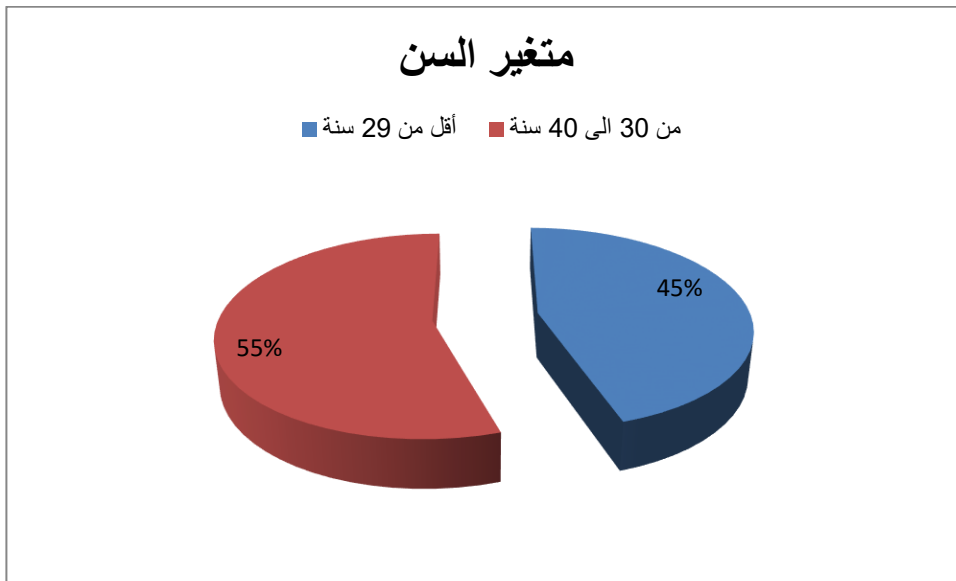


الشكل يمثل توزيع العينة حسب نوع الجنس

الجدول رقم 11 : يبين خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات / التكرارات
45	18	أقل من 29 سنة
55	22	من 30 الى 40 سنة
%100	40	المجموع

القراءة الاحصائية : من خلال الجدول رقم 11 نرى أن فئة السن الاكثر نسبة هي فئة (من 30 الى 40 سنة) بنسبة 55 % ثم تليها فئة (أقل من 29 سنة) بنسبة 45 %



الشكل يمثل توزيع العينة حسب متغير السن

## صدق الأداة:

## الصدق البنائي لمحاور مقياس الولاء التنظيمي:

## جدول رقم 12 : يبين صدق البنائي لمحاور مقياس الولاء التنظيمي

الرقم	المحاور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية $\alpha$
01	الولاء العاطفي	0.839	0.00
02	الولاء المستمر	0.919	0.00
03	الولاء المعياري	0.941	0.00

المصدر : إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 06 )

يبين لنا الجدول رقم 12 أن معاملات الارتباط كل محور من محاور المقياس الأول معاملات الارتباط كلها ذات معنوية إحصائية، ونجد جميع القيم الاحتمالية sig أقل من 0.05 وبالتالي نعتبر أن محاور البعد الأول متسقة وصادقة لما وضعت لقياسه

## الصدق البنائي لمحاور مقياس الصحة النفسية:

## جدول رقم 13 : يبين صدق البنائي لمحاور مقياس الصحة النفسية

الرقم	المحاور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية $\alpha$
01	الأعراض الجسمية	0.958	0.00
02	الاكتئاب	0.985	0.00

المصدر : إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 07 )

يبين لنا الجدول رقم 13 أن معاملات الارتباط كل محور من محاور المقياس كلها ذات دلالة معنوية ، ونجد جميع القيم الاحتمالية sig أقل من 0.05 وبالتالي نعتبر أن محاور المقياس الثاني متسقة وصادقة لما وضعت لقياسه

## ثبات الأداة:

## اختبار ثبات وصدق العينة والتحليل الإحصائي الوصفي للاستبيان

ثبات وصدق أداة الدراسة (الولاء التنظيمي) : تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول الموالي :

## جدول رقم 14 :

معامل الصدق	Cronbach'sAlpha		المقياس الاول
	عدد العبارات	القيمة	
0.950	24	0.903	الولاء التنظيمي

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 08 )  
نلاحظ من خلال الجدول رقم 14 أن قيمة ألفا لجميع عبارات الاستبيان للمقياس بلغ 0.903 و معامل الصدق بلغ 0.950 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

**ثبات وصدق أداة الدراسة (الصحة النفسية) :** تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول الموالي :  
**جدول رقم 15 :**

معامل الصدق	Cronbach'sAlpha		المقياس الثاني
	عدد العبارات	القيمة	
0.967	27	0.936	الصحة النفسية

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 09 )

نلاحظ من خلال الجدول رقم 15 أعلاه أن قيمة ألفا لجميع عبارات الاستبيان للمقياس بلغ 0.936 و معامل الصدق 0.967 و هذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة المقياس وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات.

### طريقة التجزئة النصفية

**جدول رقم 16 : طريقة التجزئة النصفية لمقياس الولاء التنظيمي:**

الجزء	الفقرات	العدد	معامل ألفا كرومباخ	معامل الارتباط النصفية	معامل الارتباط المصحح	معامل الثبات التجزئة النصفية	معامل الصدق
01	الاستبانة فقرات ذات الترتيب الفردي	12	0.832	0.714	0.833	0.832	0.912
02	الاستبانة فقرات ذات الترتيب الزوجي	12	0.847				

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 10 )

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16 أن معامل ألفا كرومباخ لنصف فقرات الاستبيان لترتيب الفردي (01) قد كانت بـ 0.832 والنصف الثاني من الفقرات ذات الترتيب الزوجي قد حصل على معامل قدر بـ 0.84 وهذا يدل على وجود ثبات قوي لأداة الدراسة , ونجد أيضا أن معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لكل الفقرات قد بلغ 0.832 ومعامل الصدق قد بلغ 0.912 وهذا ما يؤكد على أن المقياس ذات ثبات قوي

#### جدول رقم 17: طريقة التجزئة النصفية لمقياس الصحة النفسية :

الجزء	الفقرات	العدد	معامل ألفا كرومباخ	معامل الارتباط النصفية	معامل الارتباط المصحح	معامل الثبات التجزئة النصفية	معامل الصدق
01	الاستبانة فقرات ذات الترتيب الفردي	14	0.863	0.983	0.992	0.992	0.995
02	الاستبانة فقرات ذات الترتيب الزوجي	13	0.872	0.983	0.992	0.992	0.995

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 11 )

نلاحظ من خلال الجدول رقم 17 أن معامل ألفا كرومباخ لنصف فقرات الاستبيان لترتيب الفردي (01) قد كانت بـ 0.863 والنصف الثاني من الفقرات ذات الترتيب الزوجي قد حصل على معامل قدر بـ 0.872 وهذا يدل على وجود ثبات قوي لأداة الدراسة , ونجد أيضا أن معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لكل الفقرات قد بلغ 0.992 ومعامل الصدق قد بلغ 0.995 وهذا ما يؤكد على أن المقياس ذات ثبات قوي

#### أساليب المعالجة الإحصائية المعتمدة في الدراسة:

- التكرارات والنسب المؤية
- متوسط الانحراف المعياري - قياس قيم t ومستوى الدلالة 0.05
- استخدام معامل الارتباط بيرسون R لقياس العلاقة ونوعها

# المبحث الثاني

عرض نتائج الدراسة

## 1. عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

الفرضية الاولى : يوجد مستوى مرتفع في الولاء التنظيمي لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط - للتحقق من صحة الفرضية و للإجابة عليها تم احتساب النسب المؤية و المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لجميع فقرات المقياس

جدول رقم(18): يبين النسب المؤية و المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

			العبارات
الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غالبا	0,73	1,85	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المنشأة الرياضية التي أعمل بها.
غالبا	0,42	2,15	أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المنشأة الرياضية مع الآخرين
غالبا	0,53	2,15	أنظر إلى المشكلات التي تواجهها على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية
غالبا	0,72	2,12	يصعب علي الالتحاق بالمنشأة الرياضية الجديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المنشأة الرياضية
غالبا	0,64	2,20	أشعر بوجود جو أخوي في هذه المنشأة الرياضية
غالبا	0,78	2,57	أحس بارتباط عاطفي اتجاه المنشأة الرياضية التي أعمل بها
غالبا	0,74	2,25	لهذه المنشأة الرياضية مكانة عالية في نفسي
غالبا	0,84	2,50	أشعر بولاء مستمر لهذه المنشأة الرياضية
غالبا	0,67	2,22	متوسط البعد الاول
غالبا	0,81	2,50	أشعر بالخوف من ترك العمل في المنشأة الرياضية لصعوبة الحصول على عمل آخر.
غالبا	0,93	2,52	سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في المنشأة الرياضية.
غالبا	0,71	2,57	إن بقائي في المنشأة الرياضية نابع من حاجتي للعمل فيها.
غالبا	0,64	2,27	أشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك العمل
غالبا	0,58	2,25	يصعب الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة لي في المنشأة الرياضية أخرى.
احيانا	0,91	2,70	تقدم لي المنشأة الرياضية مزايا لا تتوافر في منشأة رياضية أخرى مقابلة لها.

غالباً	0,76	2,46	متوسط البعد الثاني
أحياناً	0,88	2,70	أشعر بضرورة الالتزام والولاء التنظيمي للمنشأة الرياضية التي أعمل بها
غالباً	0,84	2,50	الانتقال من منشأة رياضية إلى أخرى عمل غير أخلاقي
غالباً	0,64	2,50	أشعر بالالتزام أخلاقياً يدفعني للاستمرار في عملي في هذه المنشأة الرياضية.
أحياناً	0,75	2,70	أشعر أدبياً بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عروض عمل أفضل في مكان آخر.
غالباً	0,74	2,57	أحرص على الاستمرار بالعمل في هذه المنشأة الرياضية
غالباً	0,77	2,10	من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في المنشأة الرياضية نفسها.
غالباً	0,77	2,51	متوسط البعد الثالث

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 12 )

يظهر الجدول رقم 18 أعلاه اتجاهات عينة الدراسة نحو جميع العبارات المتعلقة بالابعاد الثلاثة (الولاء التنظيمي العاطفي ، الولاء التنظيمي المستمر ، الولاء التنظيمي المعياري)

جدول رقم 19 : يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجالات المقياس الاول :  
(الولاء التنظيمي)

المستوى	الاحتمال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
مستوى مرتفع جداً	غالباً	0.67	2.22	البعد الاول (الولاء التنظيمي العاطفي )
مستوى مرتفع جداً	غالباً	0.76	2.46	البعد الثاني (الولاء التنظيمي المستمر )
مستوى مرتفع جداً	غالباً	0.77	2.51	البعد الثالث (الولاء التنظيمي المعياري )
مستوى مرتفع جداً	غالباً	0.73	2.39	المقياس الكلي

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول رقم 19 أعلاه اتجاهات نتائج عينة الدراسة نحو جميع الابعاد المتعلقة بمقياس الولاء التنظيمي

- حيث نجد المتوسط الحسابي للبعد الاول (الولاء التنظيمي العاطفي) : 2.22 والذي يشير إلى  
للأحتمال (غالباً) والتي تؤكد الرضا والموافقة بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات البعد (الولاء التنظيمي  
العاطفي)

- و نجد المتوسط الحسابي للبعد الثاني (الولاء التنظيمي المستمر) :2.46 والذي يشير إلى للأحتمال (غالبا ) والتي تؤكد الرضا والموافقة بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات البعد (الولاء التنظيمي المستمر) - و نجد أيضا أن المتوسط الحسابي للبعد الثاني (الولاء التنظيمي المعياري) :2.51 والذي يشير إلى للأحتمال (دائما ) والتي تؤكد الرضا والموافقة بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات البعد (الولاء التنظيمي المعياري)

- وفي الاخير نجد أن المتوسط الحسابي للمقياس الكلي (الولاء التنظيمي) :2.39 والذي يشير إلى للأحتمال ( غالبا ) والتي تؤكد الرضا والموافقة بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات المقياس (الولاء التنظيمي)

ومن خلال هذه النتائج الاحصائية يتضح لنا أن مستوى الولاء التنظيمي مرتفع جدا لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

وبالتالي نستنتج صحة الفرضية الاولى القائلة بأنه : يوجد مستوى مرتفع في الولاء التنظيمي لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

## 2. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

الفرضية الثانية : يوجد مستوى مرتفع في الصحة النفسية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط - للتحقق من صحة الفرضية و للإجابة عليها تم احتساب النسب المؤية و المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لجميع فقرات المقياس

### جدول رقم(20): يبين النسب المؤية و المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
نادرا	0,81	3,55	الصداع المستمر
نادرا	0,66	3,6	النرفزة والارتعاش
نادرا	0,71	3,47	الدوخان مع الاصفرار
نادرا	0,51	3,87	فقدان الرغبة أو الاهتمام الجنسي
نادرا	0,50	3,95	يسهل استثارتي بسهولة
نادرا	0,77	3,90	الشعور بالبطيء وفقدان الطاقة
نادرا	0,87	3,45	تراودني أفكار للتخلص من الحياة
أحيانا	0,83	3,37	البكاء بسهولة

نادرا	0,87	3,50	أشعر بانني مقبوض أو ممسوك أو مكبل
نادرا	0,85	3,67	نقد الذات لعمل بعض الأشياء
نادرا	0,73	3,63	متوسط البعد الاول
نادرا	0,79	3,67	الألم في أسفل الظهر
نادرا	0,78	3,82	أشعر بان الأمور لا تسير علي ما يرام
نادرا	0,85	3,67	أشعر بالوحدة
نادرا	0,81	3,55	أشعر بالحزن " الاكتئاب "
نادرا	0,66	3,62	الانزعاج علي الأشياء بشكل كبير
نادرا	0,71	3,47	فقدان الأهمية بالأشياء
نادرا	0,51	3,87	ينتابني غثيان واضطرابات في المعدة
نادرا	0,50	3,95	عضلاتي تتشنج
نادرا	0,77	3,90	صعوبة التنفس
نادرا	0,87	3,45	السخونة والبرودة في جسمي
احيانا	0,83	3,37	الخدر والنممة في الجسم
نادرا	0,87	3,50	فقدان الأمل في المستقبل
نادرا	0,85	3,67	الشعور بالتقل باليدين والرجلين
نادرا	0,93	3,5	كل شئ يحتاج إلى مجهود كبير
نادرا	0,76	3,64	متوسط البعد الثاني

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 13 )

يظهر الجدول رقم 20 أعلاه اتجاهات عينة الدراسة نحو جميع العبارات المتعلقة بأبعاد مقياس الصحة النفسية ، (الاعراض اجسمية ,الاكتئاب)

جدول رقم 21: يوضح المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمجالات المقياس الثاني:  
(الصحة النفسية)

المستوى	الاحتمال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
مستوى مرتفع	نادرا	0.73	3.63	البعد الاول (الاعراض الجسمية )
مستوى مرتفع	نادرا	0,76	3,64	البعد الثاني (الاكتئاب )
مستوى مرتفع	نادرا	0,76	3,64	المقياس الكلي

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول رقم 21 أعلاه اتجاهات نتائج عينة الدراسة نحو جميع الابعاد المتعلقة بمقياس الصحة النفسية

- حيث نجد المتوسط الحسابي للبعد الاول (الاعراض الجسمية): 3.63 والذي يشير إلى للأحتمال (نادرا) والتي تؤكد عدم الموافقة والنفي بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات بعد (الاعراض الجسمية)
- و نجد أيضا أن المتوسط الحسابي للبعد الثاني (الاكتئاب): 3.64 والذي يشير إلى للأحتمال (نادرا) والتي تؤكد عدم الموافقة والنفي بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات بعد (الاكتئاب)
- وفي الاخير نجد أن المتوسط الحسابي للمقياس الكلي (الصحة النفسية): 3.64 والذي يشير إلى للأحتمال ( نادرا ) والتي تؤكد عدم الموافقة والنفي بالأغلبية لأفراد العينة على عبارات المقياس (الصحة النفسية)

ومن خلال هذه النتائج الاحصائية يتضح لنا أن مستوى الصحة النفسية مرتفع لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

وبالتالي نستنتج صحة الفرضية الاولى القائلة بأنه : يوجد مستوى مرتفع في الصحة النفسية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

## 3. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

الفرضية الثالثة : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والأعراض الجسمية

جدول رقم 22 :يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء العاطفي و الاعراض الجسمية

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	40	0.57	- 4.30	1.79	0.00
الاعراض الجسمية					

المصدر :إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 14 )

من خلال الجدول ن رقم 22 نجد أن :القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء

العاطفي ومتغير الاعراض الجسمية بلغت : 0.57 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى

الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت -4.30 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (1.97) , ومنه

يمكننا القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين (الولاء العاطفي , الاعراض الجسمية).

إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية البديلة بأنه : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء

العاطفي و الأعراض الجسمية

## 4. عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاكنتاب

جدول رقم 23 :يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء العاطفي و الاكنتاب

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء العاطفي	40	0.63	- 5.08	1.79	0.00
الاكنتاب					

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 15 )

من خلال الجدول رقم 23 نجد أن: القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء العاطفي ومتغير الاكتئاب حيث بلغت : 0.63 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت -5.08 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (1.97) ومنه يمكننا القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين (الولاء العاطفي , الاكتئاب).

إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي و الاكتئاب

### 5. عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

الفرضية الخامسة : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاكتئاب

جدول رقم 24 :يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء المستمر و الاعراض الجسمية

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء المستمر	40	0.60	- 4.69	1.79	0.00
الاعراض الجسمية					

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 16 )

من خلال الجدول رقم 24 نجد أن: القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء المستمر ومتغير الاعراض الجسمية حيث بلغت : 0.60 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت -4.69 وهي أقل من قيمة ت الجدولية (1.97) ومنه يمكننا القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين (الولاء المستمر , الاعراض الجسمية).

إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة بأنه : توجد علاقة ارتباطيه بين الولاء المستمر و الاعراض الجسمية

### 6. عرض نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

الفرضية السادسة : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاكنتاب

جدول رقم 25 :يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء المستمر و الاكنتاب

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء المستمر	40	0.60	4.67 -	1.79	0.00
الاكنتاب					

المصدر :إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 17 )

من خلال الجدول رقم 25 نجد أن :القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء

المستمر ومتغير الاكنتاب حيث بلغت : 0.60 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى

الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت -4.67 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (1.97) ومنه يمكننا

القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين (الولاء المستمر , الاكنتاب).

إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية بأنه : توجد علاقة ارتباطيه بين الولاء المستمر و

الاكنتاب

### 7. عرض نتائج الفرضية الجزئية السابعة:

الفرضية السابعة : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاكنتاب

جدول رقم 26 :يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء المعياري و الاعراض الجسمية

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة

0.00	1.79	8.07 -	0.79	40	الولاء المعياري
					الاعراض الجسمية

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 18 )

من خلال الجدول رقم 26 نجد أن: القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء المعياري ومتغير الاعراض الجسمية حيث بلغت : 0.79 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت -80.7 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (1.97) ومنه يمكننا القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين (الولاء المعياري , الاعراض الجسمية).

إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية بأنه: توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاعراض الجسمية

### 8. عرض نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:

الفرضية الثامنة : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاكنتاب  
جدول رقم 27 : يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء المعياري و الاكنتاب

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء المعياري	40	0.80	8.48	1.79	0.00
الاكنتاب					

المصدر: إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 19 )

من خلال الجدول رقم 27 نجد أن: القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء المعياري ومتغير الاكتئاب حيث بلغت : 0.80 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت 8.48 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (1.97) ومنه يمكننا القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين (الولاء المعياري , الاكتئاب).

إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية بأنه : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاكتئاب

### 9. عرض نتائج الفرضية الرئيسية:

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الولاء التنظيمي و الصحة النفسية لدى عمال و موظفي المنشآت الرياضية 18 فيفري بالأغواط ؟

جدول رقم 28 :يبين العلاقة الارتباطية بين متغير الولاء التنظيمي و الصحة النفسية

المتغيرات	العدد N	قيمة الارتباط بيرسون R	قيمة ت المحسوبة	قيمة ت الجدولية	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	40	0.76	- 7.35	1.79	0.00
الصحة النفسية					

المصدر :إعداد الطالب بالاستعانة بمخرجات برنامج SPSS ( انظر الملحق رقم 20 )

من خلال الجدول رقم 28 نجد أن: القيمة المحسوبة لمعامل الارتباط بيرسون بين متغير نتائج الولاء التنظيمي ومتغير الصحة النفسية حيث بلغت : 0.76 ونجد قيمة مستوى الدلالة 0.00 وهي أقل من مستوى الثقة ( 0.05 ) , وقيمة ت المحسوبة بلغت - 7.35 وهي أكبر من قيمة ت الجدولية (1.97) ومنه يمكننا القول بأنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين المتغيرين (الولاء التنظيمي , الصحة النفسية). إذن نستنتج صحة الفرضية البديلة وبالتالي نقبل الفرضية بأنه : توجد علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي

و الصحة النفسية

# المبحث الثالث

مناقشة نتائج الدراسة

## مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الأول: ما مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن المتوسط الكلي لمتغير الولاء التنظيمي جاء بدرجة (1.19) , وجاءت أبعاد متغير الولاء التنظيمي كالتالي : بعد الولاء العاطفي ( 1.19 ) بعد الولاء المستمر ( 1.15 ) بعد الولاء المعياري ( 1.16 )

ويمكن أن يعزى المستوى المرتفع لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط الى توفر الميزات المادية والتشجيعية وفرص الترقية والمكافآت التي من شأنها رفع الروح المعنوية داخل الادارة والعمل والشعور بالرضا والراحة والامان والثبات والاستقرار الوظيفي

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثاني: ما مستوى الصحة النفسية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن المتوسط الكلي لمتغير الصحة النفسية جاء بدرجة (4.09) , وجاءت أبعاد متغير الصحة النفسية كالتالي : بعد الاعراض الجسمية ( 4.17 ) بعد الولاء المستمر ( 4.02 ) . ويمكن أن يعزى المستوى المرتفع للصحة النفسية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط الى النظرة الايجابية نحو مهنتهم ودورهم داخل الادارة الهام , ويرجع أيضا الى البنية النفسية القوية من خلال الشعور بالكفاءة والقدرة على أداء مهامهم والمشاركة في القرار والاراء داخل الادارة التي تساعدهم على تنمية وتطوير قدراتهم الوظيفية مما يساهم بشكل كبير في تعزيز الثقة بالنفس التي من شأنها أن ترفع من مستوى الصحة النفسية لديهم.

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي والاعراض الجسمية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن قيمة الارتباط -0.57 وقيمة مستوى الدلالة 0.00 في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء العاطفي والاعراض الجسمية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرابع: هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء العاطفي الاكتئاب لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى قيمة الارتباط 0.63 وقيمة مستوى الدلالة 0.00 في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء العاطفي الاكتئاب لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الخامس:** هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المستمر و الاعراض

الجسمية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن قيمة الارتباط 0.60 وقيمة مستوى الدلالة 0.00

في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء المستمر

الاعراض الجسمية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل السادس:** هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المستمر و الاكتئاب لدى

عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن قيمة الارتباط 0.60 وقيمة مستوى الدلالة 0.00

في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء المستمر

الاكتئاب لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل السابع:** هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاعراض

الجسمية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى قيمة الارتباط -0.79 وقيمة مستوى الدلالة 0.00

في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء المعياري و

الاعراض الجسمية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الثامن:** هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء المعياري و الاكتئاب لدى

عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن قيمة الارتباط 0.80 وقيمة مستوى الدلالة 0.00

في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء المعياري و

الاكتئاب لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

**مناقشة النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي:** هل توجد علاقة ارتباطية بين الولاء التنظيمي و الصحة

النفسية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

أشارت نتائج الدراسة الى أن قيمة الارتباط -0.76 وقيمة مستوى الدلالة 0.00

في نتائج المقارنة بين المتغيرين نلاحظ أنه توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الولاء التنظيمي و

الصحة النفسية لدى عمال وموظفي المنشأة الرياضية بالاغواط

**التوصيات:**

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكننا تقديم بعض الاقتراحات التي يمكن إجمالها بالآتي:
- ضرورة توعية العمال والموظفين لأهمية العمل والحفاظ على الصحة النفسية ومالها من آثار ونتائج ايجابية وسلبية على مستوى الفرد و الجماعة والمنظمة.
  - تعزيز الولاء التنظيمي للموظفين والعمال من خلال عقد دورات تدريبية و التعريف بأهمية الولاء التنظيمي،والعوامل التي تساعد في تكوينه و تنميته وترسيخه وما ينجم عنه من فوائد تعود عليهم بالنفع الكبير.
  - اهتمام الإدارة بالعاملين للتقليل من عدد الإصابات بالأمراض النفسية لأنه بزيادة الاهتمام يشعر العامل بكيانه وهذا ما يحفزه على العمل وتقديم المبادر
  - ضرورة تناسب العمل مع إمكانيات العاملين والموظفين يزيد مما يواجهوه من مشاكل اجتماعية ونفسية في العمل بسبب فقدان رضاهم عن العمل وغياب رغبتهم وهذه المشاكل والاضطرابات النفسية تؤثر على درجة أدائهم
  - تحقيق أسباب الرضي والطمأنينة للموظفين والعمال لضمان عمل متقن وخال من حوادث العمل والأمراض النفسية.
  - إجراء المزيد من الدراسات حول الموضوع من زوايا أخرى و في قطاعات مختلفة و ذلك نظرا لقلّة الدراسات الميدانية التي تبرز أهمية هذا الموضوع في مجال الولاء التنظيمي والصحة النفسية

خاتمة

### خاتمة :

استهدفت دراستنا الحالية جانب مهم يتعلق بمستويات الولاء التنظيمي وأبعاده الاساسية الثلاث المتمثلة في الولاء العاطفي و الولاء المعياري والولاء المستمر , و أيضا مستويات الصحة النفسية بشقيها الأساسين ( الاعراض الجسمية والاكتئاب ) .

واستهدفت دراستنا ايضا دراسة العلاقة بين المتغيرين الولاء التنظيمي والصحة النفسية وأظهرت النتائج هذه الدراسة أنه يوجد مستوى مرتفع للولاء التنظيمي والصحة النفسية وأنه لا يوجد ارتباط بين مستوى الولاء التنظيمي وأبعاده الاساسية ( الولاء العاطفي و الولاء المعياري والولاء المستمر) و الصحة النفسية ( الاعراض الجسمية والاكتئاب )

ويتضح لنا أن مجال الولاء التنظيمي والصحة النفسية داخل المنشأة لهما أهمية كبيرة نظراً لما يمثلان من مكونات سلوكيه صحية مرغوب فيها , كما أن الولاء التنظيمي والصحة النفسية يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياه , وللولاء والصحة علاقته إيجابيه بفاعليه المنظمة و درجة انجاز العمل , فهما يعبران عن اتجاه الفرد وقوته النفسية نحو المنظمة أو المنشأة و اعتزازه بها و استعداداه للدفاع عنها و عن سمعتها بسبب إيمانه القوي بأهدافها و قيمها , و كما أن ارتفاع درجة الولاء والصحة النفسية لدى الأفراد يقلل من معدل دورانهم في العمل و يحسن من مستوى الصحة النفسية و أدائهم و يعد عنصران أساسيان لقياس مدى التوافق بين الفرد و المنظمة , فالأفراد ذو الولاء القوي والصحة النفسية القوية يسعون للبقاء في المنظمة لأطول فترة ممكنه.

# المراجع

### 1- قائمة المراجع :

#### 2- 1- قائمة المراجع باللغة العربية :

- أبو العمرين، ابتسام أحمد، مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة ، 2008
- أبو حويج، مروان، و الصفدي، عصام ، المدخل إلى الصحة النفسية، ط 01 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، 2009
- البارودي منال ، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين، ط 1، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2015
- بطاح، محمد ، قضايا معاصرة في الادارة التربوية ، طبعة 01 ، عمان ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، 2006 ،
- بن حفيظ، شافية، مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية ، دراسة ميدانية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 1 ، 2014
- جبل، فوزي محمد ، الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، الإسكندرية، مصر :المكتبة الجامعية الأزاريطة، 2000
- حاروش، نور الدين ، إدارة الموارد البشرية .الجزائر : دار الأمة للنشر و التوزيع
- حجازي ، مصطفى ،الصحة النفسية -منظور دينامي تكاملي للنمو في البيت والمدرسة، ط 02 ، الدار البيضاء، المغرب،المركز الثقافي ، 2004
- حريم حسين ، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع ، 1997
- حشمت، حسين أحمد، وباهي، مصطفى حسين، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي، ط 01 ، الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2006
- خطاب محمد صالح، صفات المعلمين الفاعلين دليل للتأهيل و التدريب والتطوير، ط 2 عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2007
- دسوقي كمال، علم النفس و دراسة التوافق، ط 3 تكنولوجيا العلوم الاجتماعية، ط 02 ، مطابع جامعة الزقازيق ، 1985
- رضوان، سامر جميل، الصحة النفسية، ط 01 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2002
- زهران حامد عبد السلام، الصحة النفسية والعلاج النفسي، ط 01 ، القاهرة، مصر :عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة ، 2007
- شاذلي، عبد الحميد محمد،الصحة النفسية وسيكولوجية الشخصية، ط 02 الإسكندرية المكتبة الجامعية الأزاريطة، 2001

## المراجع

- الشرفاوي، إسماعيل محمد علي، إدارة الأعمال من منظور اقتصادي، عمان: دار غيداء، للنشر و التوزيع، 2016
- الشيباب، احمد محمد و أبو حمور، عنان محمد، مفاهيم إدارية معاصرة، الأردن: الأكاديميون للنشر و التوزيع، 2011
- الطواب سيد محمود ومحمود، أحلام حسن و مكاري نبيلة ميخائيل و محمود هويدة حنفي، الصحة النفسية وعلم النفس الإجتماعي والتربية الصحية، 2007
- عاطف زاهر عبد الرحيم، هندرة المنظمات الهيكل التنظيمي، للمنظمات، ط. 1 عمان: دار الراية للنشر و التوزيع، 2009.
- عاطف زاهر عبد الرحيم، هندرة المنظمات الهيكل التنظيمي للمنظمات، ط. 1 عمان: دار الراية للنشر و التوزيع، 2009
- عبد العزيز، مفتاح محمد، مقدمة في علم النفس الصحة- مفاهيم نظريات نماذج و دراسات، ط 01، دار وائل للنشر، 2004
- عبد الله، مجدي أحمد محمد، الصحة النفسية و ديناميكياتها بين الفرد والمجتمع، الإسكندرية، مصر دار المعرفة الجامعية، 2012
- العطية ماجدة، سلوك المنظمة - سلوك الفرد والجماعة- الطبعة الأولى، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2003
- فرج عبد اللطيف حسين، نظم التربية والتعليم في الوطن العربي ما قبل وبعد عولمة التعليم، ط 01 عمان، الأردن: دار حامد للنشر والتوزيع، 2001
- القوصي، عبد العزيز، أسس الصحة النفسية، ط 04، القاهرة، مصر: مكتبة النهضة المصرية، 1952

قائمة المراجع باللغة الفرنسية :

- Steers, Richard, (1977), **Motivation and Work Behavior**, Second ed, McGraw Hill Book company.

الملاحق

## الملاحق

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أرجو التكرم بالعلم أننا بصدد إعداد دراسة علمية تستهدف التعرف على "الولاء التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال المنشآت الرياضية" وذلك من أجل استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير وإذ أقدر لكم تعاونكم ووقتكم الثمين فإنني أرجو منكم التلطف بالإجابة عن فقرات الاستبانيتين المرفقتين، علماً بأن هذه البيانات التي يتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.  
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثان

### ملحق 1

#### استبانة الولاء التنظيمي

الجزء الأول : يرجى وضع إشارة X

- 1- الجنس : ذكر أنثى  
2- العمر : سنة 29 سنة فأقل 30 الى 40 سنة 50 سنة فأكثر  
3- مدة الخدمة: 5 سنوات فأقل من 06 الى 10 سنوات من 11 سنة فأكثر

القسم الثاني : أداة قياس الولاء التنظيمي وتتكون من ثلاثة أبعاد

يرجى وضع إشارة X في المربع الذي ينطبق على وجهة نظرك.

الرقم	الفقرات	دائما	غالبا	أحيانا	نادرا	أبدا
أولا – الولاء التنظيمي العاطفي						
01	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المنشأة الرياضية التي أعمل بها.					
02	أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المنشأة الرياضية مع الآخرين					
03	أنظر إلى المشكلات التي تواجهها على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية					
04	يصعب علي الالتحاق بالمنشأة الرياضية الجديدة،					

## الملاحق

					والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المنشأة الرياضية
					05 أشعر بوجود جو أخوي في هذه المنشأة الرياضية
					06 أحس بارتباط عاطفي اتجاه المنشأة الرياضية التي أعمل بها
					07 لهذه المنشأة الرياضية مكانة عالية في نفسي
					08 أشعر بولاء مستمر لهذه المنشأة الرياضية
ثانياً – الولاء المستمر					
					09 أشعر بالخوف من ترك العمل في المنشأة الرياضية لصعوبة الحصول على عمل آخر.
					10 سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في المنشأة الرياضية.
					11 إن بقائي في المنشأة الرياضية نابع من حاجتي للعمل فيها.
					12 أشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك العمل
					13 يصعب الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة لي في المنشأة الرياضية أخرى.
					14 تقدم لي المنشأة الرياضية مزايا لا تتوافر في منشأة رياضية أخرى مقابلة لها.
ثالثاً: الولاء التنظيمي المعياري					
					15 أشعر بضرورة الالتزام والولاء التنظيمي للمنشأة الرياضية التي أعمل بها
					16 الانتقال من منشأة رياضية إلى أخرى عمل غير أخلاقي
					17 أشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه المنشأة الرياضية.
					18 أشعر أدبياً بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عروض عمل أفضل في مكان آخر.

## الملاحق

					19	أحرص على الاستمرار بالعمل في هذه المنشأة الرياضية
					20	من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في المنشأة الرياضية نفسها.

ملحق رقم -2-

استبانة الصحة النفسية

الرجاء التكرم بالإجابة وذلك بوضع X للإجابة المناسبة لوجهة نظرك

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	الصداع المستمر					
02	النفرة والارتعاش					
03	الدوخان مع الاصفرار					
04	فقدان الرغبة أو الاهتمام الجنسي					
05	يسهل استشارتي بسهولة					
06	الشعور بالبطيء وفقدان الطاقة					
07	تراودني أفكار للتخلص من الحياة					
08	البكاء بسهولة					
09	أشعر بانني مقبوض أو ممسوك أو مكبل					
10	نقد الذات لعمل بعض الأشياء					
11	الألم في أسفل الظهر					
12	أشعر بان الأمور لا تسير علي ما يرام					
13	أشعر بالوحدة					
14	أشعر بالحزن " الاكتئاب "					
15	الانزعاج علي الأشياء بشكل كبير					
16	فقدان الأهمية بالأشياء					

## الملاحق

					17	<u>بينتابني غثيان واضطرابات في المعدة</u>
					18	<u>عضلاتي تتشنج</u>
					19	<u>صعوبة التنفس</u>
					20	<u>السخونة والبرودة في جسمي</u>
					21	<u>الخدر والنمنمة في الجسم</u>
					22	<u>فقدان الأمل في المستقبل</u>
					23	<u>الشعور بالثقل باليدين والرجلين</u>
					24	<u>كل شيء يحتاج إلى مجهود كبير</u>

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أرجو التكرم بالعلم أننا بصدد إعداد دراسة علمية تستهدف التعرف على "الولاء التنظيمي وعلاقته بالصحة النفسية لدى عمال المنشآت الرياضية" وذلك من أجل استكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير وإذ أقدر لكم تعاونكم ووقتكم الثمين فإنني أرجو منكم التلطف بالإجابة عن فقرات الاستبانيتين المرفقتين، علماً بأن هذه البيانات التي يتم الحصول عليها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.  
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحث

## ملحق 1

### استبانة الولاء التنظيمي

الجزء الأول : يرجى وضع إشارة X

4- الجنس : ذكر أنثى

5- العمر : سنة 29 سنة فأقل 30 الى 40 سنة 50 سنة فأكثر

6- مدة الخدمة: 5 سنوات فأقل من 06 الى 10 سنوات من 11 سنة فأكثر

القسم الثاني : أداة قياس الولاء التنظيمي وتتكون من ثلاثة أبعاد

يرجى وضع إشارة X في المربع الذي ينطبق على وجهة نظرك.

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
أولاً – الولاء التنظيمي العاطفي						
01	لدي الرغبة في قضاء ما تبقى من حياتي المهنية في المنشأة الرياضية التي أعمل بها.					
02	أشعر بالاعتزاز حينما أتحدث عن المنشأة الرياضية مع الآخرين					
03	أنظر إلى المشكلات التي تواجهها على أنها جزء من مشكلاتي الشخصية					
04	يصعب علي الالتحاق بالمنشأة الرياضية الجديدة، والانتماء إليها كما هو الحال مع هذه المنشأة					

					الرياضية	
					أشعر بوجود جو أخوي في هذه المنشأة الرياضية	05
					أحس بارتباط عاطفي اتجاه المنشأة الرياضية التي أعمل بها	06
					لهذه المنشأة الرياضية مكانة عالية في نفسي	07
					أشعر بولاء مستمر لهذه المنشأة الرياضية	08
ثانياً – الولاء المستمر						
					أشعر بالخوف من ترك العمل في المنشأة الرياضية لصعوبة الحصول على عمل آخر.	09
					سوف تتأثر أمور كثيرة في حياتي إذا ما قررت ترك العمل في المنشأة الرياضية.	10
					إن بقاءني في المنشأة الرياضية نابع من حاجتي للعمل فيها.	11
					أشعر أن لدي خيارات محدودة لأن أفكر في ترك العمل	12
					يصعب الحصول على فرصة عمل أخرى مناسبة لي في المنشأة الرياضية أخرى.	13
					تقدم لي المنشأة الرياضية مزايا لا تتوافر في منشأة رياضية أخرى مقابلة لها.	14
ثالثاً: الولاء التنظيمي المعياري						
					أشعر بضرورة الالتزام والولاء التنظيمي للمنشأة الرياضية التي أعمل بها	15
					الانتقال من منشأة رياضية إلى أخرى عمل غير أخلاقي	16
					أشعر بالالتزام أخلاقي يدفعني للاستمرار في عملي في هذه المنشأة الرياضية.	17
					أشعر أدبياً بضرورة الاستمرار في عملي حتى مع وجود عروض عمل أفضل في مكان آخر.	18
					أحرص على الاستمرار بالعمل في هذه المنشأة	19

					الرياضية	
					من الأفضل أن يقضي الأفراد حياتهم المهنية في المنشأة الرياضية نفسها.	20

ملحق رقم -2-

استبانة الصحة النفسية

الرجاء التكرم بالإجابة وذلك بوضع X للإجابة المناسبة لوجهة نظرك

الرقم	العبارة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
01	<u>الصداع المستمر</u>					
02	<u>النرفزة والارتعاش</u>					
03	<u>الدوخان مع الاصفرار</u>					
04	<u>فقدان الرغبة أو الاهتمام الجنسي</u>					
05	<u>يسهل استشارتي بسهولة</u>					
06	<u>الشعور بالبطيء وفقدان الطاقة</u>					
07	<u>تراودني أفكار للتخلص من الحياة</u>					
08	<u>البكاء بسهولة</u>					
09	<u>أشعر بانى مقبوض أو ممسوك أو مكبل</u>					
10	<u>نقد الذات لعمل بعض الأشياء</u>					
11	<u>الألم في أسفل الظهر</u>					
12	<u>أشعر بان الأمور لا تسير علي ما يرام</u>					
13	<u>أشعر بالوحدة</u>					
14	<u>أشعر بالحزن " الاكتئاب "</u>					
15	<u>الانزعاج علي الأشياء بشكل كبير</u>					
16	<u>فقدان الأهمية بالأشياء</u>					
17	<u>ينتابني غثيان واضطرابات في المعدة</u>					
18	<u>عضلاتي تتشنج</u>					

					19	صعوبة التنفس
					20	السخونة والبرودة في جسمي
					21	الخدر والنعمة في الجسم
					22	فقدان الأمل في المستقبل
					23	الشعور بالثقل باليدين والرجلين
					24	كل شيء يحتاج إلى مجهود كبير

FREQUENCIES VARIABLES=العمر الجنس

/ORDER=ANALYSIS.

## Effectifs

### marques

Résultat obtenu		30-avr.-2022 18:02:33
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\الولاء\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022\الأسري التنظيمي.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	20
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur toutes les observations dotées de données valides
Syntaxe		FREQUENCIES VARIABLES=العمر الجنس  /ORDER=ANALYSIS.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,016
	Temps écoulé	00:00:00,004

### Statistiques

		الجنس	العمر
N	Valide	20	20
	Manquante	0	0

### Tableau de fréquences

#### الجنس

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	17	85,0	85,0	85,0
	انثى	3	15,0	15,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

#### العمر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	أقل من 29 سنة	9	45,0	45,0	45,0
	من 30 الى 40 سنة	11	55,0	55,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

### RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

# Fiabilité

## Remarques

Résultat obtenu		30-avr.-2022 18:04:56
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\الولاء\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحيى التنظيمي.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	20
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY  /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,016
	Temps écoulé	00:00:00,004

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,645	20

### CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 x3 xt

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Corrélations

### Remarques

Résultat obtenu		30-avr.-2022 18:10:42
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\الولاء\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحيى التنظيمي.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	20
Traitement valeurs manquantes	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=x1 x2 x3 xt</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,015
	Temps écoulé	00:00:00,014

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\الولاء\التنظيمي\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحيى التنظيمي.sav

### Corrélations

		x1	x2	x3	xt
x1	Corrélation de Pearson	1	-,073	,047	,459*
	Sig. (bilatérale)		,759	,843	,042
	N	20	20	20	20
x2	Corrélation de Pearson	-,073	1	,688**	,762**
	Sig. (bilatérale)	,759		,001	,000
	N	20	20	20	20
x3	Corrélation de Pearson	,047	,688**	1	,856**
	Sig. (bilatérale)	,843	,001		,000
	N	20	20	20	20
xt	Corrélation de Pearson	,459*	,762**	,856**	1
	Sig. (bilatérale)	,042	,000	,000	
	N	20	20	20	20

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

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

### RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22  
q23 q24

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Fiabilité

### Remarques

Résultat obtenu		30-avr.-2022 19:20:43
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\الصحة النفسية\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022\الصحة النفسية.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	20
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY  /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,000
	Temps écoulé	00:00:00,006

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\الصحة النفسية\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022\الصحة النفسية.sav

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,865	24

### CORRELATIONS

/VARIABLES=x1 x2 xt

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Corrélations

### Remarques

Résultat obtenu		30-avr.-2022 19:21:47
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\الصحة\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحيي الصحة النفسية.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	20
Traitement valeurs manquantes	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=x1 x2 xt</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,016
	Temps écoulé	00:00:00,020

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\الصحة النفسية\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحيي الصحة النفسية.sav

### Corrélations

		x1	x2	xt
x1	Corrélation de Pearson	1	,614**	,921**
	Sig. (bilatérale)		,004	,000
	N	20	20	20
x2	Corrélation de Pearson	,614**	1	,874**
	Sig. (bilatérale)	,004		,000
	N	20	20	20
xt	Corrélation de Pearson	,921**	,874**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	20	20	20

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

### CORRELATIONS

/VARIABLES=التنظيمي\_الولاء\_المعياري\_الولاء\_المستمر\_الولاء\_العاطفي\_الولاء

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.



**Corrélations**

		الولاء_العاطفي	الولاء_المستمر	الولاء_المعياري	الولاء_التنظيمي
الولاء_العاطفي	Corrélacion de Pearson	1	,652**	,670**	,839**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
الولاء_المستمر	Corrélacion de Pearson	,652**	1	,828**	,919**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
الولاء_المعياري	Corrélacion de Pearson	,670**	,828**	1	,941**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
الولاء_التنظيمي	Corrélacion de Pearson	,839**	,919**	,941**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

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

**CORRELATIONS**

/VARIABLES=الولاء\_العاطفي\_الولاء\_المستمر\_الولاء\_المعياري\_الولاء\_التنظيمي

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

## Corrélations

### Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 17:42:52
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات\يحي مذكرة\تخرج مذكرات\2022\النفسيه_الصحة\تجربة\2022.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données2
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Traitement valeurs manquantes	Définition de manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques pour chaque paire de variables sont basées sur toutes les observations comportant des données valides pour cette paire.
Syntaxe		<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=الاكتئاب_الجسمية_الاعراض_النفسيه_الصحة</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,015
	Temps écoulé	00:00:00,015

[Ensemble\_de\_données2] D:\spss\مذكرات\يحي مذكرة\تخرج مذكرات\2022\النفسيه\_الصحة\تجربة\2022.sav

### Corrélations

		الاعراض_الجسمية	الاكتئاب	الصحة_النفسية
الاعراض_الجسمية	Corrélation de Pearson	1	,941**	,985**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000
	N	40	40	40
الاكتئاب	Corrélation de Pearson	,941**	1	,985**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000
	N	40	40	40
الصحة_النفسية	Corrélation de Pearson	,985**	,985**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	
	N	40	40	40

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

DATASET ACTIVATE Ensemble\_de\_données1.

RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Fiabilité

### Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 17:44:14
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات تخرج امذكرة يحي\2022.sav تجربة الولاء التنظيمي
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY  /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,015
	Temps écoulé	00:00:00,015

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\التنظيمي\التجربة\الولاء\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022.sav

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Observations Valide	40	100,0
Exclus <sup>a</sup>	0	,0
Total	40	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,903	20

DATASET ACTIVATE Ensemble\_de\_données2.

RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

## Fiabilité

### Remarques

Résultat obtenu	15-mai-2022 17:45:27	
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022.sav تجربة الصحة النفسية
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données2
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY  /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,000
	Temps écoulé	00:00:00,000

[Ensemble\_de\_données2] D:\spss\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022.sav تجربة الصحة النفسية

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100,0
	Exclus <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,936	24

DATASET ACTIVATE Ensemble\_de\_données1.

RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

# Fiabilité

## Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 17:46:33
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات تخرج\مذكرة يحيى 2022.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.
Syntaxe		RELIABILITY  /VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=SPLIT.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,000
	Temps écoulé	00:00:00,015

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100,0
	Exclus <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,832
		Nombre d'éléments	10 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,847
		Nombre d'éléments	10 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			20
Corrélation entre les sous-échelles			,714
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,833
	Longueur inégale		,833
Coefficient de Guttman split-half			,832

a. Les éléments sont : q1, q2, q3, q4, q5, q6, q7, q8, q9, q10.

b. Les éléments sont : q11, q12, q13, q14, q15, q16, q17, q18, q19, q20.

DATASET ACTIVATE Ensemble\_de\_données2.

RELIABILITY

/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22  
q23 q24

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=SPLIT.

## Fiabilité

### Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 17:48:20
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات تخرج\مذكرة يحيى 2022.sav تجربة الصحة النفسية
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données2
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
	Entrée de la matrice	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques reposent sur l'ensemble des observations dotées de données valides pour toutes les variables dans la procédure.

Syntaxe		RELIABILITY	
		/VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24	
		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL	
		/MODEL=SPLIT.	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,016
	Temps écoulé		00:00:00,015

[Ensemble\_de\_données2] D:\spss\التجربة\الصحة النفسية\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحي 2022.sav

## Echelle : TOUTES LES VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	40	100,0
	Exclus <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,863
		Nombre d'éléments	12 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,872
		Nombre d'éléments	12 <sup>b</sup>
		Nombre total d'éléments	24
Corrélation entre les sous-échelles			,983
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,992
	Longueur inégale		,992
Coefficient de Guttman split-half			,992

a. Les éléments sont : q1, q2, q3, q4, q5, q6, q7, q8, q9, q10, q11, q12.

b. Les éléments sont : q13, q14, q15, q16, q17, q18, q19, q20, q21, q22, q23, q24.

DESCRIPTIVES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

## Descriptives

### Remarques

Résultat obtenu	15-mai-2022 17:51:39	
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات تخرج\مذكرة يحيى 2022.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>

	Scinder fichier	<aucune>	
	N de lignes dans le fichier de travail		40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.	
	Observations prises en compte	Toutes les données non manquantes sont utilisées.	
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20  /STATISTICS=MEAN STDDEV.	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,000
	Temps écoulé		00:00:00,000

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\التنظيمي\التجربة\الولاء\2022\مذكرات تخرج\مذكورة بحي.sav

#### Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
q1	40	1,8500	,73554
q2	40	2,1500	,42667
q3	40	2,1500	,53349
q4	40	2,1250	,72280
q5	40	2,2000	,64847
q6	40	2,5750	,78078
q7	40	2,2500	,74248
q8	40	2,5000	,84732
q9	40	2,5000	,81650
q10	40	2,5250	,93336

q11	40	2,5750	,71208
q12	40	2,2750	,64001
q13	40	2,2500	,58835
q14	40	2,7000	,91147
q15	40	2,7000	,88289
q16	40	2,5000	,84732
q17	40	2,5000	,64051
q18	40	2,7000	,75786
q19	40	2,5750	,74722
q20	40	2,1000	,77790
N valide (listwise)	40		

DESCRIPTIVES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19  
q20 q21 q22 q23 q24

/STATISTICS=MEAN STDDEV.

## Descriptives

### Remarques

Résultat obtenu	15-mai-2022 17:57:31	
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات تخرج\مذكرة يحي\2022.sav تجربة الصحة النفسية
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données2
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>

	N de lignes dans le fichier de travail		40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.	
	Observations prises en compte	Toutes les données non manquantes sont utilisées.	
Syntaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=q1 q2 q3 q4 q5 q6 q7 q8 q9 q10 q11 q12 q13 q14 q15 q16 q17 q18 q19 q20 q21 q22 q23 q24  /STATISTICS=MEAN STDDEV.	
Ressources	Temps de processeur		00:00:00,000
	Temps écoulé		00:00:00,000

[Ensemble\_de\_données2] D:\spss\التجربة\الصحة النفسية\2022\مذكرات تخرج\مذكرة يحيي 2022.sav

#### Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
q1	40	3,5500	,81492
q2	40	3,6250	,66747
q3	40	3,4750	,71567
q4	40	3,8750	,51578
q5	40	3,9500	,50383
q6	40	3,9000	,77790
q7	40	3,4500	,87560
q8	40	3,3750	,83781
q9	40	3,5000	,87706
q10	40	3,6750	,85896
q11	40	3,5750	,93060

q12	40	3,6750	,79703
q13	40	3,8250	,78078
q14	40	3,6750	,85896
q15	40	3,5500	,81492
q16	40	3,6250	,66747
q17	40	3,4750	,71567
q18	40	3,8750	,51578
q19	40	3,9500	,50383
q20	40	3,9000	,77790
q21	40	3,4500	,87560
q22	40	3,3750	,83781
q23	40	3,5000	,87706
q24	40	3,6750	,85896
N valide (listwise)	40		

DATASET ACTIVATE Ensemble\_de\_données1.

DATASET CLOSE Ensemble\_de\_données2.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT العاطفي\_الولاء

/METHOD=ENTER الجسمية\_الاعراض.

# Régression

## Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 18:02:45
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرة إخراج مذكرات 2022, التنظيمي الولاء التجربة.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.
Syntaxe		REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT العاطفي_الولاء  /METHOD=ENTER الجسميّة_الاعراض.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,015
	Temps écoulé	00:00:00,017

Mémoire requise	1900 octets
Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	0 octets

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\مذكرات\مذكرة يحي مذكرة\تجربة\الولاء\التنظيمي الولااء\2022\يحي مذكرة\تخرج مذكرات\spss\

#### Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
_1	الاعراض_الجسمية <sup>a</sup>	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : العاطفي\_الولاء

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
_1	,572 <sup>a</sup>	,327	,310	,35609

a. Valeurs prédites : (constantes), الجسمية\_الاعراض

#### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2,344	1	2,344	18,486	,000 <sup>a</sup>
Résidu	4,818	38	,127		
Total	7,163	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الجسمية\_الاعراض

b. Variable dépendante : العاطفي\_الولاء

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	4,044	,427		9,475	,000
الاعراض_الجسمية	-,500	,116	-,572	-4,300	,000

a. Variable dépendante : العاطفي\_الولاء

GET

FILE='D:\spss\مذكرات\تخرج مذكرة\يحي مذكرة\تجربة\2022\التنظيمي\_الولاء\التنظيمي\_الولاء\_تجربة\2022.sav'.

DATASET NAME Ensemble\_de\_données1 WINDOW=FRONT.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT العاطفي\_الولاء

/METHOD=ENTER الاكثاب.

## Régression

#### Remarques

Résultat obtenu	15-mai-2022 20:45:55
Commentaires	
Entrée	Données D:\spss\مذكرات\تخرج مذكرة\يحي مذكرة\تجربة\2022\التنظيمي_الولاء\التنظيمي_الولاء_تجربة\2022.sav



### Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
_ 1	الاكتئاب <sup>a</sup>	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : العاطفي\_الولاء

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
_ 1	,636 <sup>a</sup>	,405	,389	,33487

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكتئاب

### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2,901	1	2,901	25,872	,000 <sup>a</sup>
	Résidu	4,261	38	,112		
	Total	7,163	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكتئاب

b. Variable dépendante : العاطفي\_الولاء

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,206	,393		10,701	,000
	الاكتئاب	-,542	,107	-,636	-5,086	,000

ANOVA<sup>b</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	2,901	1	2,901	25,872	,000 <sup>a</sup>
Résidu	4,261	38	,112		
Total	7,163	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكتناب

a. Variable dépendante : العاطفي\_الولاء

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT المستمر\_الولاء

/METHOD=ENTER الجسمية\_الاعراض

## Régression

## Remarques

Résultat obtenu	15-mai-2022 20:47:53	
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\يحي مذكرة\مذكرة اخرج مذكرات\2022.sav التنظيمي الولاء تجربة\2022
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>

	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.
Syntaxe		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT المستمر_الولاء /METHOD=ENTER الجسميّة_الاعراض.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,000
	Temps écoulé	00:00:00,015
	Mémoire requise	1900 octets
	Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	0 octets

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\مذكرات\مذكرة يحي مذكرة\تجربة\الولاء\التنظيمي\_الولاء\2022\يحي مذكرة\تخرج مذكرات\Ensemble\_de\_données1.sav

**Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>**

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
_ 1	الاعراض_الجسمية <sup>a</sup>	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المستمر\_الولاء

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
_ 1	,606 <sup>a</sup>	,367	,350	,37990

a. Valeurs prédites : (constantes), الجسمية\_الاعراض

#### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,176	1	3,176	22,005	,000 <sup>a</sup>
	Résidu	5,484	38	,144		
	Total	8,660	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الجسمية\_الاعراض

b. Variable dépendante : المستمر\_الولاء

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés	Coefficients standardisés	t	Sig.
--------	-------------------------------	---------------------------	---	------

	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	4,588	,455		10,076	,000
الاعراض_الجسمية	-,582	,124	-,606	-4,691	,000

a. Variable dépendante : المستمر\_الولاء

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT المستمر\_الولاء

/METHOD=ENTER الاكثتاب.

## Régression

### Remarques

Résultat obtenu	15-mai-2022 20:49:16	
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرة\مذكرة اخرج مذكرات\2022 التنظيمي الولاء\التجربة.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40



### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,604 <sup>a</sup>	,365	,349	,38033

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكتئاب

### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	3,164	1	3,164	21,870	,000 <sup>a</sup>
	Résidu	5,497	38	,145		
	Total	8,660	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكتئاب

b. Variable dépendante : المستمر\_الولاء

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	4,539	,446		10,169	,000
	الاكتئاب	-,566	,121	-,604	-4,677	,000

a. Variable dépendante : المستمر\_الولاء

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT المعياري\_الولاء

/METHOD=ENTER الجسمية\_الاعراض.

## Régression

### Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 20:50:55
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرة\مذكرة مخرج مذكرات\2022\التنظيمي_الولاء_تجربة\2022.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.



### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
_ 1	,795 <sup>a</sup>	,632	,622	,36430

a. Valeurs prédites : (constantes), الجسمية\_الاعراض

### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,645	1	8,645	65,142	,000 <sup>a</sup>
Résidu	5,043	38	,133		
Total	13,688	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الجسمية\_الاعراض

b. Variable dépendante : المعياري\_الولاء

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	6,006	,437		13,755	,000
الاعراض_الجسمية	-,960	,119	-,795	-8,071	,000

a. Variable dépendante : المعياري\_الولاء

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT المعياري\_الولاء

/METHOD=ENTER الاكثاب.

## Régression

### Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 20:52:10
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات\مذكرة\مذكرة مخرج مذكرات\2022\التنظيمي الولاء\التجربة\2022.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.

Syntaxe	<pre> REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT المعيارِي_الولاء /METHOD=ENTER الاكتتاب. </pre>	
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,016
	Temps écoulé	00:00:00,015
	Mémoire requise	1900 octets
	Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	0 octets

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\مذكرة\تخرج مذكرات\2022 يحي مذكرة\التنظيمي الولاء\تجربة\2022 يحي مذكرة\تخرج مذكرات\Ensemble\_de\_données1.sav

#### Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
_1	الاكتتاب <sup>a</sup>	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : المعيارِي\_الولاء

#### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
--------	---	--------	---------------	------------------------------------

1	,809 <sup>a</sup>	,654	,645	,35284
---	-------------------	------	------	--------

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكْتئاب

#### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	8,957	1	8,957	71,946	,000 <sup>a</sup>
	Résidu	4,731	38	,124		
	Total	13,688	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), الاكْتئاب

b. Variable dépendante : المعياري\_الولاء

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	5,993	,414		14,472	,000
	الاكْتئاب	-,953	,112	-,809	-8,482	,000

a. Variable dépendante : المعياري\_الولاء

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT التنظيمي\_الولاء

/METHOD=ENTER النفسية\_الصحة.

## Régression

### Remarques

Résultat obtenu		15-mai-2022 20:53:30
Commentaires		
Entrée	Données	D:\spss\مذكرات\مذكرة\مذكرة إخراج مذكرات\2022\التنظيمي الولاية\التجربة\2022.sav
	Ensemble de données actif	Ensemble_de_données1
	Filtrer	<aucune>
	Poids	<aucune>
	Scinder fichier	<aucune>
	N de lignes dans le fichier de travail	40
Gestion des valeurs manquantes	Définition des valeurs manquantes	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme manquantes.
	Observations prises en compte	Les statistiques sont basées sur des observations ne contenant aucune valeur manquante pour toute variable utilisée.

Syntaxe		REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT التنظيمي_الولاء  /METHOD=ENTER الصحة_النفسية.
Ressources	Temps de processeur	00:00:00,031
	Temps écoulé	00:00:00,016
	Mémoire requise	1900 octets
	Mémoire supplémentaire requise pour les diagrammes résiduels	0 octets

[Ensemble\_de\_données1] D:\spss\مذكرات\مذكرة يحي مذكرة\تخرج مذكرات\2022\التنظيمي\_الولاء\تجربة\2022\يحي مذكرة\مذكرات\Ensemble\_de\_données1.sav

#### Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
_1	الصحة_النفسية <sup>a</sup>	.	Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : التنظيمي\_الولاء

### Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
_1	,766 <sup>a</sup>	,587	,577	,29287

a. Valeurs prédites : (constantes), النفسية\_الصحة

### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4,640	1	4,640	54,093	,000 <sup>a</sup>
Résidu	3,259	38	,086		
Total	7,899	39			

a. Valeurs prédites : (constantes), النفسية\_الصحة

b. Variable dépendante : التنظيمي\_الولاء

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	4,973	,353		14,107	,000
الصحة_النفسية	-,705	,096	-,766	-7,355	,000

a. Variable dépendante : التنظيمي\_الولاء