

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية
شعبة: علم النفس
تخصص: علم النفس التنظيم
والعمل وتسيير موارد البشرية



كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية
والارطفونيا
رقم: 2025/.....

الموضوع:

التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة واثره على الالتزام التنظيمي
لدى عمال مديرية الصيانة بسوناطراك بالأغواط

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس التنظيم والعمل وتسيير الموارد البشرية
لجنة المناقشة

| الاسم واللقب | الرتبة | الصفة |
|-----------------|----------------------|--------------|
| حسان نجاة | استاذ محاضر أ | رئيسا |
| شتيح عبد القادر | استاذ التعليم العالي | مشرفا ومقررا |
| عمومن رمضان | استاذ التعليم العالي | مناقشا |

إشراف :
أ.د. شتيح عبد القادر

إعداد الطالبة :
- حاجي هبة الله

السنة الجامعية: 2024-2025

شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى إله
وصحبه أجمعين.

نشكر الله على نعمة التي لا تقدر ولا تحصى ومنها توفيقه عز وجل في إتمام هذا العمل.

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى الأستاذ المشرف " شتيح عبد القادر "

لأشرفه على هذه المذكرة على دعمه وعلى توجيهاته القيمة والتي كانت لنا سندا وعونا

منذ بداية العمل في هذه المذكرة والتي لا تكفي كل كلمات الشكر ولتقدير التي نصفها

والى الأساتذة الأفاضل لمناقشتهم لهذه المذكرة.

الى كل استاذة كلية العلوم الاجتماعية

الى كل عمال المكتبة الجامعية بكلية العلوم الاجتماعية

شكرا لكم



الإهداء

إلى مربيتي ومعلمتي وموجهتي وقدوتي دعمتني في السراء
والضراء والتي صبرت معي وأتمنى أن تكون أفضل هدية.

"أمي العزيزة الغالية"

إلى **"أبي"** حفظه الله

والى قطعة من قلبي اختي الغالية

هبة الله

ملخص الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة الى التعرف على التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة واثره على الالتزام التنظيمي، حيث تبلورت مشكلة الدراسة في الاجابة على التساؤل الآتي: ما اثر التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط؟

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي التحليلي واداة جمع البيانات الاستبيان من اجل دراسة خصائص عينة الدراسة المكونة من 90 موظفا، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للتوازن على كل من الالتزام العاطفي والالتزام المعياري و الالتزام المستمر
- ان مستوى الالتزام التنظيمي منخفض لدى أفراد العينة مقارنة بالمتوسط الفرضي،
- أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً في أثر التوازن على الالتزام التنظيمي تعزى إلى الجنس أو سنوات الخبرة،

الكلمات المفتاحية: التوازن - الحياة المهنية والحياة الخاصة - الالتزام التنظيمي

Abstract:

This study aims to explore the balance between professional and personal life and its impact on organizational commitment. The research problem is centered around the following question:

What is the impact of work-life balance on the level of organizational commitment among the employees of the Maintenance Directorate in Laghouat?

Our study adopted the descriptive-analytical method and used a questionnaire as a data collection tool to investigate the characteristics of a sample consisting of 90 employees. The study reached the following results:

- A statistically significant positive impact of work-life balance on:
 - Affective commitment
 - Normative commitment
 - Continuance commitment
- The level of organizational commitment among the sample members was found to be lower than the hypothetical average.
- There were no statistically significant differences in the impact of work-life balance on organizational commitment based on gender or years of experience.

Keywords: Balance – Work and Personal Life – Organizational Commitment

فهرس

المحتويات

فهرس المحتويات

| الرقم | المحتوى |
|---|----------------------------|
| أ | شكر والعرفان |
| ب ج | اهداءات |
| د | ملخص الدراسة |
| هـ | فهرس المحتويات |
| 4-1 | مقدمة |
| الفصل الأول: الاشكالية واعتباراتها | |
| 05 | 1- إشكالية الدراسة |
| 05 | 2- فرضيات الدراسة |
| 06 | 3- أهداف الدراسة |
| 07 | 4- أهمية الدراسة |
| 08 | 5- مفاهيم الدراسة |
| الفصل الثاني: الدراسات السابقة | |
| 11 | الدراسة الأولى |
| 11 | الدراسة الثانية |
| 12 | الدراسة الثالثة |
| 13 | الدراسة الرابعة |
| 13 | الدراسة الخامسة |
| 14 | الدراسة السادسة |
| | الدراسة السابعة |
| 14 | تعقيب على الدراسات السابقة |
| الفصل الثالث : اجراءات الدراسة الميدانية | |
| 19 | تمهيد |

فهرس المحتويات

| | |
|--|---|
| 20 | 1. منهج الدراسة |
| 20 | 2. حدود الدراسة |
| 27 | 3. مجتمع وعينة الدراسة |
| 27 | 4. أدوات الدراسة |
| 28 | 5. الاساليب الاحصائية |
| الفصل الخامس: تحليل نتائج الدراسة | |
| 33 | تمهيد |
| 34 | 1- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى |
| 37 | 2- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية |
| 40 | 3- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة |
| 42 | 4- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة |
| 44 | 5- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة |
| 46 | 6- عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية السادسة |
| 48 | 4- الاستنتاج العام |
| 50 | خاتمة |
| 52 | قائمة المصادر والمراجع |
| .. | الملاحق |

مفتحة



في ظل التحولات السريعة التي يشهدها عالم العمل المعاصر، ومع تزايد متطلبات الحياة المهنية وتعقيد أدوار الأفراد داخل المؤسسات، أصبح موضوع التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة يحظى باهتمام متزايد من قبل الباحثين وصناع القرار على حد سواء. فالعامل لم يعد يُنظر إليه كمجرد عنصر إنتاجي يؤدي مهام وظيفية محددة، بل ككائن إنساني متعدد الأدوار والمسؤوليات، يسعى لتحقيق التوازن بين طموحاته المهنية واحتياجاته الشخصية والاجتماعية.

يُعد التوازن بين الحياة والعمل من المؤشرات الأساسية لقياس جودة بيئة العمل، إذ إن اختلال هذا التوازن يؤثر سلبًا على الصحة النفسية والبدنية للعامل، ويؤدي إلى تراجع مستوى الرضا الوظيفي والارتباط بالمؤسسة، في حين أن تحقيقه يساهم في تعزيز الإبداع، وتقليل نسب الغياب، ورفع الإنتاجية، وزيادة الولاء التنظيمي. ومن هنا تبرز أهمية الدراسة العلاقة الوثيقة بين التوازن المهني-الخاص وبين الالتزام التنظيمي، حيث يُعتبر هذا الأخير من المفاهيم المحورية في علم الإدارة والسلوك التنظيمي، لما له من دور فعال في الحفاظ على استقرار الموارد البشرية ونجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها.

ويكتسب هذا الموضوع أهمية خاصة في المؤسسات الكبرى مثل شركة سوناطراك، لاسيما في مديرياتها الحيوية كمديرية الصيانة، التي تتميز ببيئة عمل تتطلب انضباطًا عاليًا وجهدًا مستمرًا، مما قد يؤثر على قدرة العمال على الفصل بين الجوانب المهنية والخاصة من حياتهم. وقد يؤدي هذا الوضع إلى ضغوط نفسية ومهنية تؤثر بدورها على التزام العامل بالمؤسسة، وانخراطه الفعلي في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

من هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مستوى التوازن بين الحياة المهنية والخاصة لدى عمال مديرية الصيانة بسوناطراك بالأغواط، وتحليل أثر هذا التوازن على التزامهم التنظيمي. كما تهدف إلى فحص الفروق المحتملة في مستويات التوازن والالتزام تبعًا لبعض المتغيرات الديموغرافية كالجنس وسنوات الخبرة، وذلك بالاعتماد على أساليب التحليل الإحصائي الحديثة، ضمن منهج وصفي تحليلي.

وتأتي أهمية هذه الدراسة من كونها تُسهم في تعزيز الوعي المؤسسي بأهمية العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على سلوك العاملين، وتوفر أرضية علمية يمكن من خلالها اقتراح سياسات إدارية مرنة تراعي خصوصيات الفرد وتحديات بيئة العمل، بما يُعزز من جودة حياة الموظف ويخدم مصالح المؤسسة في آنٍ واحد. حيث قسمنا الدراسة الى فصلين الفصل الاول المعنون بالطرح لموضوع الدراسة حيث ضم كل من فرضيات الدراسة واسباب اختيار الموضوع واهداف الدراسة ثم يليها مفاهيم الدراسة.

حيث تطرقنا في الفصل الثاني الى الدراسات السابقة ثم في الأخير الى الفصل التطبيقي

مع استنتاج عام و خاتمة

الإشكالية :

تعدّ الموارد البشرية في العصر الحديث من أهم المقومات الاستراتيجية التي تقوم عليها المؤسسات على اختلاف أنواعها، سواء كانت إنتاجية، خدمية، أو حتى غير ربحية. فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية محوراً رئيسياً في التخطيط المؤسسي، حيث لم تعد النظرة إلى العامل البشري تقتصر على كونه مجرد منفذ للتعليمات أو حلقة في سلسلة الإنتاج، بل أضحت يُنظر إليه بوصفه شريكاً استراتيجياً في صناعة القرار ورسم السياسات العامة للمؤسسة.

وقد فرضت التحولات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المتسارعة على المؤسسات ضرورة إعادة النظر في طريقة تعاملها مع رأسمالها البشري، إذ تزايد الوعي بدور الموارد البشرية في تعزيز الابتكار التنظيمي وتحقيق التميز التنافسي، بل والمساهمة الفعالة في ضمان الاستدامة المؤسسية، فاليوم، تُركّز المنظمات الحديثة على تنمية قدرات المورد البشري من خلال التدريب المستمر، والتطوير المهني، وتمكين الأفراد، وإشراكهم في عمليات اتخاذ القرار، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية، مع الحفاظ على قدرتها على التكيف مع التحديات المتغيرة في البيئة الخارجية.

إنّ التحوّل من الإدارة التقليدية للموارد البشرية إلى الإدارة الاستراتيجية لهذا المورد الحيوي يؤكد على أهميته المتزايدة بوصفه عنصرًا لا غنى عنه في بناء منظومات عمل قادرة على الصمود والنجاح في بيئة تتسم بالتنافسية والمرونة. (الزاوي، 2018، ص 22).

وفي ظل هذه المتغيرات، أصبحت المؤسسات مطالبة أكثر من أي وقت مضى بإرساء بيئة عمل محفز، توازن بين متطلبات العمل من جهة، والاحتياجات الشخصية والأسرية للعامل من جهة أخرى، وهو ما يُعرف بمفهوم "التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة". (Greenhaus & Allen, 2011) هذا التوازن يُعتبر مؤشرًا مهمًا على جودة الحياة المهنية، ويمتد تأثيره ليشمل الأداء الوظيفي، الرضا، والالتزام التنظيمي.

يعد التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة من القضايا الجوهرية في بيئة العمل المعاصرة، خاصةً في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تؤثر على نمط حياة العامل وظروف عمله. إذ يتطلب تحقيق هذا التوازن قدرة الفرد على التوفيق بين متطلبات العمل، من جهة، والالتزامات الأسرية والاجتماعية، من جهة أخرى، بما يضمن الاستقرار النفسي والاجتماعي والرضا الوظيفي. (ناصر، 2015، ص 88)

ويُعتبر الالتزام التنظيمي مؤشرًا مهمًا على الصحة التنظيمية للمؤسسة، حيث يرتبط ارتباطًا وثيقًا بالأداء الوظيفي، والرضا، والنية في الاستمرار بالعمل، كما أن ارتفاعه يُسهم في تقليل معدلات الغياب والتسرب الوظيفي (الجبوري، 2017). وتكمن أهمية الالتزام التنظيمي في كونه لا يعكس فقط علاقة تعاقدية بين العامل والمؤسسة، بل يُجسد أيضًا علاقة وجدانية وقيمية تتأثر بطبيعة بيئة العمل، ونمط القيادة، ومستوى التقدير الوظيفي، وكذلك التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. (عبيد، 2019، ص 50)

فالالتزام التنظيمي في المؤسسات لا يتحقق فقط من خلال الأجور أو الترقيات، بل هو كذلك يرتبط بمدى شعور الفرد بالراحة والتقدير داخل المنظمة، وبقدرته على التوفيق بين حياته

المهنية ومتطلباته الأسرية والاجتماعية. حيث أكدت دراسات عديدة أن غياب التوازن قد يؤدي إلى تدهور الالتزام، وارتفاع معدلات الغياب والتسرب الوظيفي (صالح، 2020 ، ص54).

حيث أصبح بنظر إلى أن التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة كعامل حاسم في تعزيز الالتزام التنظيمي، الذي يُعرّف على أنه درجة ارتباط العامل بالمؤسسة واستعداده لبذل الجهد لتحقيق أهدافها والبقاء فيها. فالبيئة التي تراعي حاجات العامل الشخصية وتُوفر له مرونة في تنظيم وقته تساهم في خلق شعور بالانتماء والولاء التنظيمي، بينما يؤدي اختلال هذا التوازن إلى ضغوط نفسية قد تقلل من دافعيته وتزيد من احتمالية تركه للعمل. لذا، تسعى المؤسسات الحديثة إلى دعم هذا الالتزام من خلال توفير بيئة عمل مرنة، قائمة على الثقة، والعدالة، والتمكين الوظيفي، بما يُعزز شعور الانتماء لدى العاملين ويحفزهم على العطاء المستمر والولاء التنظيمي.

ويبرز هذا الموضوع بوضوح لدى فئة العمال، وخاصة في القطاعات ذات الطابع التقني المؤسسة محل الدراسة وهي مديرية الصيانة التابعة لشركة سوناطراك، حيث تتسم طبيعة العمل بالانضباط والجهد البدني واحتمالية العمل لساعات طويلة، مما قد يؤثر على حياتهم الشخصية وبالتالي على التزامهم بالمؤسسة.

ومن هذا المنطلق، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على العلاقة بين التوازن بين الحياة المهنية والخاصة والالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط، محاولةً رصد مستوى هذا التوازن وانعكاساته على سلوك العمال وارتباطهم التنظيمي.

1- إشكالية الدراسة

ما اثر التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط؟

التساؤلات الفرعية:

- 1/ ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مديرية الصيانة (سونطراك)؟
- 2/ ما أثر التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام المعياري لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط؟
- 3/ ما أثر التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام العاطفي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط؟
- 4/ ما أثر التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام المستمر لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط؟
- 5/ هل توجد فروق دالة احصائيا في تأثير التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الجنس؟
- 6/ هل توجد فروق دالة احصائيا في تأثير التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الخبرة؟

2- فرضيات الدراسة:

- 1 / يوجد مستوى متوسط الالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مديرية الصيانة سونطراك)
- 2/ توجد تأثير دال احصائيا لتوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام المعياري لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط
- 3/ توجد تأثير دال احصائيا لتوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام العاطفي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط

4/ توجد تأثير دال احصائيا لتوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام المستمر لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط

5/ توجد فروق دالة احصائيا في تأثير التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الجنس

6/ توجد فروق دالة احصائيا في تأثير التوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.05 تعزى لمتغير الخبرة

3- أهداف الدراسة :

تهدف دراستنا إلى تحقيق الأهداف التالية

1. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط
2. تحليل العلاقة بين التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة ومدى تأثيره على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العمال.
3. التعرف على أثر الضغط المهني وساعات العمل الطويلة على الحياة الأسرية للعمال

4- أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تتناول المورد البشري، الذي يُعدّ أحد الركائز الأساسية في نجاح المؤسسات المعاصرة، خاصة في ظل بيئة تتسم بالتغير السريع والمنافسة المتزايدة. ومع التحوّلات التي تشهدها أساليب الإدارة الحديثة، بات من الضروري فهم الدور الاستراتيجي الذي يلعبه العنصر البشري في تحقيق الأداء الفعّال والتنمية المستدامة داخل المؤسسات، مما يجعل دراسة هذا الموضوع مساهمة علمية هامة لفهم آليات تطوير رأس المال البشري واستثماره بالشكل الأمثل.

أولاً: الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من كونها تسلط الضوء على موضوع حديث ومتجدد في مجال علم النفس التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، وهو التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، وعلاقته بمفهوم جوهري داخل المؤسسة، وهو الالتزام التنظيمي . وتأتي أهمية هذا الربط من قلة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في السياق الجزائري على حد علمنا وبشكل خاص على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية المحلية كمديرية الصيانة بالأغواط. كما تُسهم الدراسة في إثراء الأدبيات النظرية حول العلاقة بين المتغيرين .

ثانياً: الأهمية العملية

أما من الناحية العملية، فتكمن أهمية الدراسة في إمكانية الاستفادة من نتائجها من قبل مصالحي تسيير الموارد البشرية، بهدف تطوير استراتيجيات وممارسات تنظيمية تعزز من التوازن بين الحياة المهنية والخاصة للعمال، وتُساهم بالتالي في رفع مستويات الالتزام التنظيمي والانتماء الوظيفي. كما تُمكن هذه الدراسة مسؤولي مديرية الصيانة بالأغواط من التعرف على أهم العوامل التنظيمية والاجتماعية المؤثرة في أداء موظفيهم، وتوجيه السياسات نحو تعزيز رفاههم النفسي والمهني.

5- مفاهيم الدراسة :

5-1: التوازن بين الحياة المهنية والخاصة

أ/ اصطلاحاً: يشير إلى قدرة الفرد على تحقيق انسجام بين مسؤوليات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية دون أن تطغى إحداها على الأخرى. (Greenhaus & Allen, 2011)

ب/ التعريف الاجرائي : هو الدرجة التي يشعر بها الفرد بالرضا والانسجام بين متطلبات العمل والواجبات المهنية من جهة، وبين احتياجاته الشخصية والأسرية والاجتماعية من جهة أخرى، ويُقاس هذا التوازن من خلال استبيان يتضمن مجموعة من البنود تقيس مستوى ضغوط العمل، عدد ساعات العمل، الوقت المتاح للأسرة، الشعور بالإرهاق أو الرضا، وتكرار التضارب

بين العمل والحياة الخاصة، وذلك باستخدام مقياس ليكرت خماسي لتحديد درجة التوازن من وجهة نظر المفحوصين.

6-2 الالتزام التنظيمي:

أ/ لغة: يعني العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم لشيء المداوم عليه ويعني كذلك في اللغة العهد والقرب والنصرة والمحبة. (الشياب، 2014، ص 308)

ب/ اصطلاحاً: يعرف الالتزام التنظيمي على أنه: الارتباط الوظيفي الذي يربط الفرد بالمنظمة التي يعمل فيها، مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وتبني قيم المنظمة.

(شهاب، 2014، ص 7)

ج / التعريف الاجرائي:

نقصد بالالتزام التنظيمي إجرائياً، مستوى ارتباط الموظف بالمؤسسة الذي يُقاس من خلال ثلاثة أبعاد أساسية:

- **الالتزام العاطفي**: ويُقصد به درجة التعلق الوجداني والإحساس بالانتماء للمؤسسة، حيث يُظهر الموظف رغبة داخلية في الاستمرار في العمل بدافع الحب والولاء.
- **الالتزام المعياري**: ويتمثل في شعور الموظف بالواجب الأخلاقي تجاه المؤسسة، ما يدفعه إلى الالتزام بقيمتها ولوائحها انطلاقاً من قناعة شخصية بضرورة ردّ الجميل والانضباط التنظيمي.
- **الالتزام الاستمراري**: ويعكس إدراك الموظف لتكاليف ترك المؤسسة، سواء كانت مادية أو نفسية أو اجتماعية، مما يدفعه للبقاء حفاظاً على مصالحه واستقراره.

وبذلك فإن الالتزام التنظيمي يُقاس في هذا البحث من خلال مؤشرات مثل: درجة الانتماء للمؤسسة، الإحساس بالواجب، والرغبة في الاستمرار، وهي أبعاد تتكامل لتعكس مدى قوة الرابط بين الموظف والمؤسسة من الناحيتين النفسية والسلوكية.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة



الدراسة الأولى:

جاءت الدراسة الأولى للباحثة بن خدة رانيا بعنوان "الالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارات العمومية - دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر"، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، سنة 2019. انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما طبيعة الالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارات العمومية؟ وهل تختلف أبعاده حسب الجنس وسنوات الخبرة؟ وهدفت إلى قياس أبعاد الالتزام التنظيمي (العاطفي، المعياري، الاستمراري) لدى الموظفين، والكشف عن الفروق ذات العلاقة بالمتغيرات الديموغرافية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت مقياس الالتزام التنظيمي كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة من موظفي مؤسسة اتصالات الجزائر. وتوصلت إلى أن الالتزام العاطفي هو الأقوى لدى الموظفات الإناث مقارنة بالذكور، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية تعكس تأثير العوامل النفسية والاجتماعية في طبيعة الالتزام التنظيمي.

الدراسة الثانية:

جاءت الدراسة الثانية للباحثتين رقاني شريفة وصنقلي عائشة بعنوان "أثر الالتزام التنظيمي على أداء العاملين - دراسة ميدانية ببلدية رقان ولاية أدرار"، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أدرار، سنة 2016-2017. انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما مدى تأثير الالتزام التنظيمي على أداء العاملين داخل المؤسسة؟ وهل تختلف أبعاده حسب الجنس وسنوات الخبرة؟، وهدفت إلى قياس مستوى الالتزام التنظيمي والكشف عن طبيعة العلاقة بينه وبين الأداء المهني للعاملين. اعتمدت الباحثتان على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمتا مقياس الالتزام التنظيمي كأداة لجمع البيانات، وطبقت الدراسة على عينة من موظفي بلدية رقان. وتوصلت النتائج إلى أن

الالتزام التنظيمي يُعد سلوكًا داخليًا يرتبط بالقيم والمبادئ التي يتحلى بها العامل، ولا يتأثر بالضغوط الخارجية، وهو ما يعزز تقاينه وفاعليته في أداء مهامه.

الدراسة الثالثة :

جاءت الدراسة الثالثة للباحثة الرفاعي هالة بعنوان "مستويات الالتزام التنظيمي لدى موظفي قطاع التعليم في الأردن"، وهي أطروحة دكتوراه مقدمة بكلية العلوم التربوية، جامعة الأردن، سنة 2017. وقد انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما مستويات الالتزام التنظيمي لدى موظفي قطاع التعليم؟ وهل تختلف باختلاف المؤهل العلمي؟، وهدفت إلى التعرف على درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين وتحليل أسبابه والعوامل المؤثرة فيه. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اعتماد مقياس Meyer & Allen كأداة لجمع البيانات، وطبقت على عينة من معلمي وموظفي قطاع التعليم الأردني. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الالتزام يتراوح بين المتوسط والمرتفع، دون وجود فروق دالة إحصائية حسب المؤهل العلمي.

الدراسة الرابعة

جاءت الدراسة الرابعة للباحث منصور زياد بعنوان "أثر نمط القيادة على الالتزام التنظيمي - دراسة مقارنة في المؤسسات اللبنانية"، وهي أطروحة دكتوراه مقدمة بكلية إدارة الأعمال، إحدى جامعات لبنان، سنة 2016. انطلقت الدراسة من إشكالية رئيسية هي: هل يؤثر نمط القيادة على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين؟، وهدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين نمط القيادة (التحويلية مقابل التقليدية) ومستوى الالتزام التنظيمي. اعتمد الباحث على المنهج السببي المقارن، مستخدمًا استبيانًا مزدوجًا لقياس نمط القيادة والالتزام التنظيمي، على عينة من موظفي مؤسسات عمومية وخاصة. وقد أظهرت النتائج أن نمط القيادة التحويلية يعزز بشكل ملحوظ الالتزام التنظيمي، بعكس القيادة التقليدية التي تفتقر إلى التحفيز.

الدراسة الخامسة:

جاءت الدراسة الخامسة للباحث براهيمى عبد الحق بعنوان "العلاقة بين التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بجامعة الأغواط"، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة الأغواط، سنة 2022. وقد انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما العلاقة بين التوازن بين الحياة الخاصة والمهنية ومستوى الالتزام التنظيمي؟، وهدفت إلى تحليل طبيعة العلاقة بين المتغيرين وتقدير مدى قوة الترابط بينهما. استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واستعان بـ استبيان خاص بقياس التوازن والالتزام، وطبقت الدراسة على عينة من موظفي القطاع الجامعي. وقد أظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية بين التوازن في الحياة والعمل والالتزام التنظيمي، حيث كلما زاد شعور الفرد بالتوازن، ارتفعت مستويات التزامه بالمؤسسة.

الدراسة السادسة:

جاءت الدراسة السادسة للباحثة حفيظ سمية بعنوان "أثر ضغوط العمل على الالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بجامعة ورقلة"، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية علوم التسيير، جامعة ورقلة، سنة 2021. انطلقت الدراسة من إشكالية أساسية هي: ما أثر ضغوط العمل على التزام الموظف بمؤسسته؟، وهدفت إلى تحليل تأثير ضغوط العمل المختلفة (الزمنية، النفسية، التنظيمية) على مستوى الالتزام التنظيمي. تم اعتماد المنهج التحليلي، واستخدمت الباحثة استبياناً مركباً لقياس كل من الضغوط والالتزام، على عينة من موظفي الإدارة الجامعية. وتوصلت إلى أن ارتفاع ضغوط العمل يُضعف مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، ما يستدعي إعادة النظر في بيئة العمل.

الدراسة السابعة

جاءت الدراسة السابعة للباحث شريف ياسر بعنوان "بُشر التوازن بين الحياة والعمل على الأداء والالتزام التنظيمي - دراسة ميدانية بجامعة بسكرة"، وهي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، سنة 2023. انطلقت الدراسة من إشكالية مفادها: ما مدى تأثير التوازن بين الحياة الخاصة والمهنية على كل من الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي؟، وهدفت إلى تحليل العلاقة المزدوجة بين التوازن وبين الأداء من جهة، والالتزام من جهة أخرى. اعتمد الباحث على المنهج الارتباطي، واستخدم مقياسًا ثلاثيًا (توازن - أداء - التزام)، طُبق على عينة من موظفي الجامعة. وتوصلت الدراسة إلى أن تحقيق التوازن بين الجوانب المهنية والخاصة يسهم في تحسين الأداء ورفع درجة الالتزام التنظيمي لدى العاملين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

1- أوجه التشابه بين الدراسات:

1. التركيز على متغير الالتزام التنظيمي:

جميع الدراسات تناولت الالتزام التنظيمي، إما كمتغير تابع أو كمتغير مستقل، مما يعكس أهمية هذا المفهوم في بيئة العمل.

2. الاعتماد على المنهج الوصفي أو الارتباطي:

استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي التحليلي أو الارتباطي، وهو ما يتوافق مع طبيعة الموضوعات السلوكية والتنظيمية.

3. الاستناد إلى أدوات كمية (استبيانات ومقاييس جاهزة):

اعتمدت كافة الدراسات على الاستبيانات أو المقاييس (مثل مقياس Meyer & Allen) في جمع البيانات.

4. الاهتمام بالعوامل النفسية والاجتماعية:
- أجمعت الدراسات على أن الالتزام التنظيمي لا يُبنى فقط على الجوانب المادية أو الإدارية، بل يتأثر أيضًا بالتوازن، القيم، الضغوط، ونمط القيادة.
5. تناول بيانات عمل متقاربة:
- جميع الدراسات تقريبًا أجريت على موظفين في مؤسسات عمومية، جامعات، أو إدارات محلية، مما يمنحها قابلية للمقارنة.
6. تأكيد أهمية تحسين بيئة العمل:
- توصلت جميع الدراسات تقريبًا إلى أن تحسين ظروف العمل أو تحقيق التوازن أو خفض الضغوط ينعكس إيجابًا على الالتزام التنظيمي.
- 2- أوجه الاختلاف بين الدراسات:
1. في المتغيرات المدروسة:

 - دراستان فقط (براهيمي، شريف) تناولتا التوازن بين الحياة والعمل بشكل مباشر.
 - بقية الدراسات ركزت على متغيرات أخرى مثل: نمط القيادة، الجنس، المؤهل، ضغوط العمل، الأداء....

2. في الدرجة العلمية:

 - بعض الدراسات كانت مذكرات ماستر (غالبية الحالات)
 - اثنتان فقط كانت أطروحات دكتوراه (الرفاعي، منصور)

3. في مكان الإنجاز والسياق الجغرافي:

 - معظم الدراسات جزائرية، بينما كانت دراستان في الأردن ولبنان، ما يمنحها طابعًا مقارنًا من حيث البيئة الثقافية والتنظيمية.

4. في عينة الدراسة:

- تفاوتت الدراسات في طبيعة العينة (موظفون جامعيون، موظفو بلديات، موظفو التعليم...)، مما قد يؤثر على تعميم النتائج.

5. في تصميم الدراسة (عدد المتغيرات):

- دراسة شريف مثلاً تناولت ثلاثة متغيرات (توازن، التزام، أداء)، بينما دراستك تركز على متغيرين فقط.

6. في النتائج التفصيلية:

- بينما ربطت بعض الدراسات الالتزام بالقيم الداخلية فقط (رقاني)، أظهرت أخرى تأثيراً مباشراً للظروف التنظيمية أو الضغوط (حفيظ، براهيم).

الجانب التطبيقي



الفصل الثالث

اجراءات الدراسة الميدانية



تمهيد:

تعتبر الإجراءات المنهجية الدقيقة والمنظمة أساسًا ضروريًا لأي دراسة علمية تهدف إلى تحقيق نتائج موثوقة وذات مصداقية. فلا يمكن بلوغ أهداف البحث دون الالتزام بخطوات علمية محكمة تتماشى مع ضوابط الكتابة الأكاديمية.

حيث أن وضوح المنهج، وبناء تصميم بحثي متماسك، وتجانس العينة وسلامة اختيارها، إضافة إلى ملاءمة أدوات البحث لطبيعة المتغيرات المدروسة، كلها عوامل تُمكن الباحث من الوصول إلى نتائج ذات دلالة علمية. وانطلاقًا من هذا الوعي، حرصنا في هذه الدراسة على اتباع منهجية دقيقة، قائمة على تسلسل منطقي ومدروس للإجراءات، بما يضمن إخراج الدراسة بأفضل صورة من حيث الشكل والمضمون.

1- منهج الدراسة:

إن اختيار المنهج المتبع يخضع لطبيعة المشكلة محل الدراسة فهي التي تفرض على الباحث ذلك، فإننا اتبعنا المنهج الوصفي الذي " يتعلق ببحث ماهو كائن، ولا يحكم على الواقع حكما قيميا كونه جيدا أو رديئا

فوقية رضوان، 2008، ص46)

فالمنهج الوصفي يهتم بالتعرف على معالم الظاهرة أو المشكلة وتحديد أسباب وجودها على صورتها القائمة بالفعل، ويشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها، والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها. (أحمد اللحاح ، مصطفى أبو بكر، 2002، ص52)

2. حدود الدراسة

1-2: الحدود المكانية: تمت الدراسة بمؤسسة سونطراك بالاغواط

أولا: لمحة عامة عن مؤسسة سوناطراك ومديرية الصيانة بالأغواط DML

تعتبر مؤسسة سوناطراك بما تضمه من وحدات تابعة لها على المستوى الوطني من أهم المؤسسات الاقتصادية، إذ تعد المحرك الرئيسي للاقتصاد الوطني، لهذا تولي لها الدولة أهمية بالغة بحيث تجعلها من أهم المؤسسات الاقتصادية

ثانيا: التعريف بالمؤسسة الأم سونا طراك SO NA TRA CH

هي الشركة الوطنية للتنقيب، الإنتاج، النقل و التحويل

La société nationale pour la recherche, la production, le transport La transformation, et la commercialisation des hydrocarbures.

نشأت مؤسسة سونا طراك طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 63/491 المؤرخ في 1963/12/31 ثم عدلت بقرار رقم 66/296 المؤرخ في 1966/02/22 حيث وضع لها القانون الأساسي بعد تأميم المحروقات في 1971/02/24، ونظرا للتطور الاقتصادي والتكنولوجي تم إعادة هيكلتها سنة 1981 و ذلك بإنشاء 17 مؤسسة جديدة منبثقة عنها وتتكفل بوظائف تكميلية للوظيفة الرئيسية الأصلية حيث وزعت 4 مؤسسات صناعية، 3 مؤسسات إنجاز و 10 مؤسسات مكلفة بالخدمات، أما من حيث تواجد المؤسسة جغرافيا في التراب الوطن فهي موزعة حسب النسب التالية : 53% في الجنوب ، 21 % في الوسط ، 19 % في الغرب ، و 09 % في الشرق.

وعند تحضير المخطط العشري (780.76) الذي سمح بتحديد النقائص الخاصة بتقنين التدريب آنذاك عمدت السلطات المؤهلة بسد الفراغ القائم في وجه المؤسسة بوصفها المؤسسة الوطنية التابعة للقطاع العام.

فتم تحديد سياسة جديدة لتطوير وتنمية الموارد البشرية لتكون أكثر فعالية وإفادة. وقد سمح تطبيق القانون 1991 - 1980 بتزويد هذا القطاع بفقرات قانونية تسمح بعملية التحكم في التعقيدات التي عرفها في السابق .

وفي سنة 1992 تمت المصادقة على إنشاء المجمع البترولي الهولدينغ (holding) الذي يقتضي بالشراكة الارومتوسطية في مجال المحروقات وبالتالي الاستفادة من الخبرات الأجنبية في مجال البحوث والتنقيب لإكساب المهارة والتقنيات الجديدة التي تساعد على تطوير معارف الموارد البشرية وكذا المجالات الأخرى في الاقتصاد.

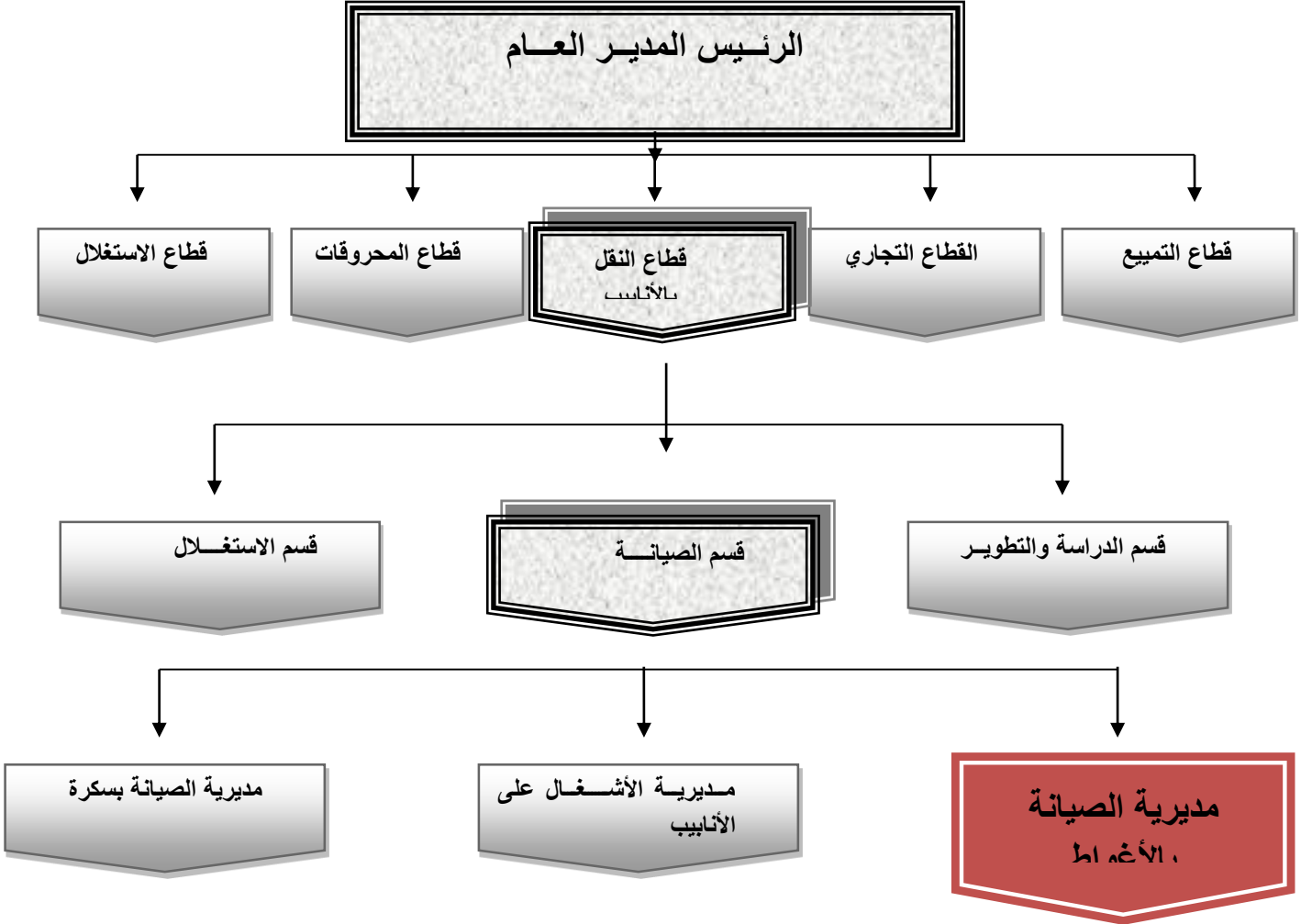
أما في سنة 1993 أخذت الشركة على عاتقها تدريب الإطارات واليد العاملة المؤهلة بإنشاء مراكز خاصة بالتدريب إضافة إلى التدريب في الخارج أو الاستعانة بالجامعات المتخصصة عبر التراب الوطني خاصة في ميدان البترول وفي سنة 1996 تم توسيع شامل لكل النشاطات البترولية من حيث التنقيب، الإنتاج، التوزيع و التسويق.

طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 66/292 المؤرخ في 1966/12/22 تم توسيع الدور والوظائف الرئيسية لهذه المؤسسة بحيث أصبحت من أهم أهدافها على المستويين العالمي والمحلي هي:

- التنقيب عن المحروقات والبحث عنها و استغلالها.
- تطوير شبكة نقل المحروقات وتخزينها و شحنها و استغلال هذه الشبكات .
- تمييع الغاز الطبيعي و معالجته و تقويم المحروقات الغازية .
- تحويل المحروقات وتكريرها .
- تسويق المحروقات .
- إنشاء مختلف الأعمال المشتركة في الجزائر و الخارج مع شركات جزائرية أو أجنبية واكتساب وحياسة كل حقيبة الأسهم.
- تموين البلاد بالمحروقات على الأمدين المتوسط و البعيد.
- دراسة كل الأشكال و المصادر الأخرى للطاقة وترقيتها و تقويمها.
- تطوير كل نشاط له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بصناعة المحروقات و كل عمل يمكن أن تترتب عنه فائدة سوناطراك و بصفة عامة كل عملية مهما تكن طبيعتها ترتبط بصفة مباشرة أو غير مباشرة بأهداف الشركة و ذلك باستغلال كل الوسائل المتاحة.

ثالثا: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الأم سونا طراك:

يمكن عرض الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونا طراك في الشكل التالي



المصدر : مصلحة الموارد البشرية

رابعا: تعريف ونشأة مديرية الصيانة بالأغواط DML:

أ- التعريف بالمديرية :

تعد مديرية الصيانة بالأغواط من أهم الوحدات الهامة لمؤسسة سونا طراك، حيث أنها تقوم بجميع أعمال صيانة شبكة نقل المحروقات والذي يبلغ عدد الأنابيب بها 30 أنبوبا أي

ما يقارب 15800 كلم و 77 محطة (ضخ وضغط) على مستوى التراب الوطني، وهي تمتلك طاقة عمالية عالية التأهيل تسمح لها بإنجاز جميع المهام المطلوبة منها، والمتمثلة أساسا في التدخلات لصيانة جميع التجهيزات.

ب- نشأة مديرية الصيانة

أنشئت مديرية الصيانة سنة 1989 وهي مختصة في صيانة التجهيزات التقنية المتواجدة عبر مختلف محطات نقل المحروقات، ويشاركها في هذه المهمة بعض المتعاملين الأجانب المختصين في هذا الميدان. وحتى يتسنى لها القيام بدورها على أحسن وجه تمت هيكلتها داخليا في شكل دوائر تقنية مكلفة بعدة مهام و تتمثل في:

👉 دائرة الإدارة و الاتصال.

👉 دائرة التموين و النقل.

👉 دائرة المالية و القانون.

👉 دائرة المنهجية.

👉 دائرة الآلية و الكهرباء.

👉 دائرة العمليات الخاصة.

👉 مركز الإعلام الآلي.

👉 مصلحة الأمن الصناعي.

ج- مهام ووسائل مديرية الصيانة

1- المهام

تختص مديرية الصيانة بعدة مهام نذكر من بينها ما يلي:

* صيانة العتاد و الأجهزة بصفة دورية لفرع النقل على المستويات 5.4.3 و يقصد به :

👉 المراجعة الجزئية .

👉 المراجعة العامة .

👉 تجديد الأجهزة و تكون صيانتها حسب مدة طاقتها التشغيلية .

- **الصيانة الوقائية:** و هي المراجعة المنتظمة للأجهزة حسب المخطط السنوي الذي تعده دائرة المناهج و يتمثل هذا الدور في القيام بالمراجعات العامة و الجزئية و القيام بتجديد الأجهزة، المضخات، آلات ضغط، مولدات الكهرباء.

- **الصيانة الإستجائية:** أي التدخل في حالة الحوادث المفاجئة في إطار الصيانة الغير المبرمجة.

👉 وضع السياسات العامة للصيانة الضرورية للأجهزة.

👉 ترتيب قطع الغيار تحت نظام عددي بالاستعانة بنظام الإعلام الآلي.

👉 المساعدة التقنية في إطار نشاط التطوير و الإنجاز للمشاريع الجديدة.

👉 تطوير و بث مقاييس و معايير الصيانة على جميع الهياكل.

👉 تنفيذ العمليات حسب الطلب و ذلك لحساب المديرية الجهوية.

👉 تحضير العمليات و الرقابة للصيانة في المستوى 1 الصيانة الأولية، التشحيم

المراقبة، الزيوت.

2 - **الوسائل المتاحة للمديرية :** هناك وسائل مادية و بشرية متاحة للمديرية هي :

* **الوسائل المادية :**

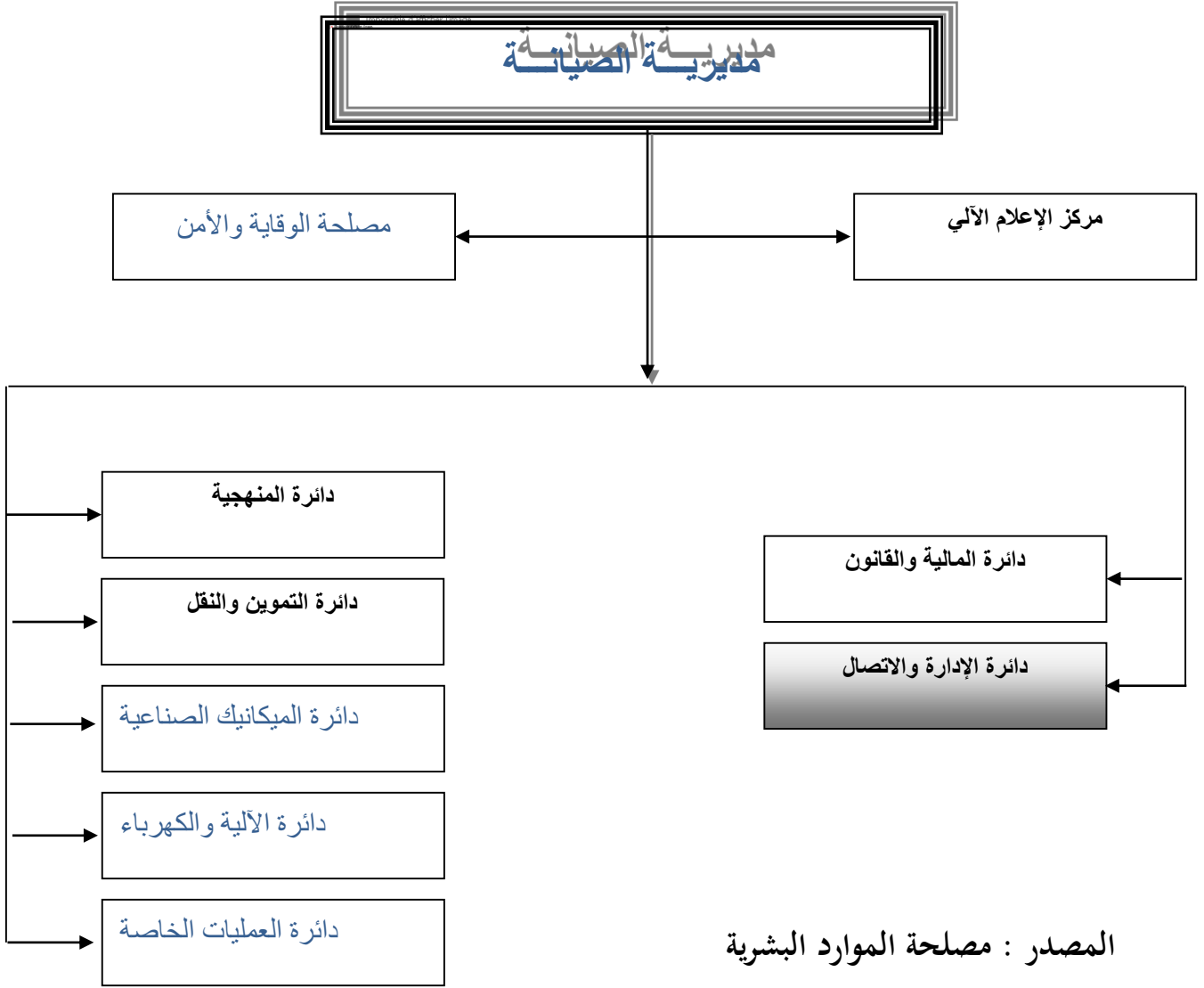
أجريت مؤخرا عملية إعادة هيكلة لمديرية الصيانة، فبعد أن كانت تشمل ثلاث قواعد متمثلة في الأغواط، بسكرة، حوض الحمراء أصبحت تسمى DML مديرية الصيانة بالأغواط بعدما كانت تسمى مديرية الصيانة DMN ولها عدة هياكل و ورشات صيانة و عتاد معد لصيانة التجهيزات التقني

* الوسائل البشرية :

تظم يدا عاملة مقدره بـ 397 عاملا، منهم 34 مؤقتين مكلفين بالأمن الوقائي أما الدائمون والبالغ عددهم 339 مقسمون إلى 209 بنسبة 61% إداريين و 134 بنسبة 39% تقنيين و هذه الإحصائيات خاصة بسنة 2010، و من جهة أخرى مقسمون حسب رتبهم أي طبيعة عمل كل واحد منهم إلى 133 إطار أي ما يقدر بنسبة 38% و 150 عون تحكم أي نسبة 45% و 56 عون تنفيذ بنسبة 17% .

د- تقديم الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة DML:

الشكل: (04) يمثل الهيكل التنظيمي لمديرية الصيانة بالأغواط



المصدر : مصلحة الموارد البشرية

2-2 الحدود الزمانية: تم اجراء الدراسة في الموسم الجامعي 2024 - 2025 انطلاقا من 15مارس الى غاية 15 أفريل 2025.

2-3 الحدود البشرية:

1-مجتمع وعينة الدراسة

يعتبر اختيار مجتمع البحث أو الدراسة وعينتها من أهم خطوات البحث العلمي الذي يساعد الباحث على دراسته للوصول إلى النتائج المرغوب فيها بدقة.

ويعرف مجتمع الدراسة على انه مجتمع البحث الذي يقوم أولاً على تحديد مجتمع البحث الأصلي، وما يحتويه من مفردات إلى جانب التعرف على تكوينه الداخلي تعريفاً دقيقاً، وبشمل طبيعة وحداته من خلال الاعتماد على الأساليب العلمية الدقيقة .

(زرواتي، 2012، ص 25)

وتمثل مجتمع دراستنا في موظفي مديرية الصيانة سونطراك ، والمقدر عددهم ب 397 موظفاً من الجنسين .

3- وصف عينة الدراسة:

خصائص عينة الدراسة:

جدول (01) يوضح عينة الدراسة حسب الجنس

| الجنس | العدد | النسبة % |
|---------|-------|----------|
| ذكور | 68 | 75.6 |
| اناث | 22 | 24.4 |
| المجموع | 90 | 100 |

يوضح الجدول (01) توزيع عينة الدراسة المكوّنة من 90 موظفاً لدى مديرية الصيانة حسب الجنس، حيث تبين أن نسبة الذكور بلغت 75.6% (68 موظفاً)، في حين بلغت نسبة الإناث 24.4% (22 موظفة). يشير هذا التوزيع إلى أن الذكور يُشكّلون الأغلبية داخل العينة، بفارق 20% عن الإناث. هذا الفارق يُعتبر ذا دلالة وصفية، وقد يكون له انعكاسات عند تحليل المتغيرات المرتبطة بالجنس. كما أن هذا التوزيع يُمثل مؤشراً على البنية الديموغرافية العامة لموظفي سونطراك، أو قد يرتبط بمدى تجاوب أفراد الجنسين مع أدوات البحث. إجمالاً، يُظهر التوزيع أن العينة متوازنة نسبياً وتسمح بإجراء مقارنات موضوعية بين الذكور والإناث.

جدول (02) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب السن

| النسبة % | العدد | السن |
|----------|-------|---------------|
| 20 | 18 | اقل من 30 سنة |
| 44.4 | 40 | 30-40 سنة |
| 20 | 18 | 41-50 سنة |
| 15.6 | 14 | 51 فما فوق |
| 100 | 90 | المجموع |

يوضح الجدول (02) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من الموظفين الذين يمثلون فئة (30-40 سنة)، حيث يمثلون 44.4% من إجمالي العينة (40 فردًا)، بينما تمثل الفئتين (اقل من 30 سنة) و (41-50 سنة) التي نسبة 20% (18 فردًا). في حين كانت فئة (51 فما فوق) تمثل 15.6% (14 فردًا) يشير هذا التوزيع إلى أن الشريحة الأكبر من المشاركين في الدراسة هم من الفئة الشابة، وهو ما قد يعكس طبيعة التوظيف في سونطراك، التي قد تكون شهدت توظيفًا جديدًا مكثفًا في السنوات الأخيرة. كما أن هذا التفاوت في التوزيع العمري يُعد عاملاً مؤثرًا في فهم النتائج، خاصة في المتغيرات التي قد تتأثر بالعمر مثل الخبرة، الكفاءة الرقمية، والتفاعل مع المستجدات الإدارية والتقنية.

جدول (03) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

| النسبة % | العدد | المؤهل العلمي |
|----------|-------|---------------|
| 24.4 | 22 | ثانوي |
| 75.6 | 68 | جامعي |
| 100 | 90 | المجموع |

يوضح الجدول أن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون مستوى تعليميًا جامعيًا، حيث بلغت نسبتهم 75.6% (68 فردًا)، تليهم فئة الحاصلين على مستوى ثانوي بنسبة 24.4%

(22 فردًا)، يُشير هذا التوزيع إلى هيمنة واضحة للفئة الجامعية، ما يعكس الطابع الأكاديمي لمؤسسات سونطراك من حيث متطلبات التوظيف. هذا التنوع في المستويات التعليمية يمكن أن يؤثر في تحليل استجابات العينة، خصوصًا في المتغيرات المتعلقة بالإدراك الإداري، والمهارات، والقدرة على استخدام التكنولوجيا.

جدول (04) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الأقدمية

| الأقدمية | العدد | النسبة % |
|----------------|-------|----------|
| اقل من 5 سنوات | 28 | 31.1 |
| 5-10 سنوات | 23 | 25.6 |
| 11-15 سنة | 25 | 27.8 |
| اكثر من 15 سنة | 14 | 15.6 |
| المجموع | 90 | 100 |

يتبين من معطيات الجدول أن أغلب أفراد عينة الدراسة يتمتعون بخبرة مهنية تقل عن 5 سنوات، حيث يمثلون 31.1% من إجمالي العينة (28 موظفًا)، في حين أن الموظفين ذوي أقدمية لفئة (11-15 سنة) لا تتجاوز نسبتهم 27.8% (25 موظفًا). وجاءت اقل فئة (اكثر من 15 سنة) نسبة 15.6 (14 موظفًا) يُظهر هذا التوزيع أن العينة يغلب عليها الطابع "الحديث في التوظيف"، ما قد يؤثر على طبيعة الإدراك الوظيفي لدى أفرادها، وعلى مدى انخراطهم في الممارسات الإدارية أو مستوى تمكنهم من المهارات والخبرات التراكمية. هذه النسب تُمكن الباحثة من ربط متغير الأقدمية بنتائج الدراسة وتحليل أثر الخبرة في سلوكيات الموظفين أو توجهاتهم

أولاً: وصف أدوات الدراسة

تم الاعتماد على استبيان من خلال الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة وقد كانت الاستبيان مكون من محورين محور التوازن بين الحياة المهنية والخاصة ومحور الالتزام التنظيمي

استبيان التوازن بين الحياة المهنية والخاصة يحتوي على 15 بند

استبيان الالتزام التنظيمي الالتزام التنظيمي من ثلاث ابعاد بعد الالتزام المعياري وبعد الالتزام العاطفي وبعد الالتزام المستمر

البدائل : موافق بشدة / موافق / محايد / غير موافق / غير موافق بشدة

ثانياً / الخصائص السيكومترية :

أ/ الصدق

- تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان الالتزام التنظيمي

جدول رقم(05) يوضح نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية

| البعد الأول الالتزام العاطفي | | البعد الثاني الالتزام المعياري | | البعد الثاني الالتزام المستمر | |
|---------------------------------|--------|-----------------------------------|--------|----------------------------------|--------|
| درجة الارتباط | الدالة | درجة الارتباط | الدالة | درجة الارتباط | الدالة |
| 0.95 | 0.01 | 0.96 | 0.01 | 0.93 | 0.01 |

نلاحظ ان البعدين لهما ارتباط دال احصائياً عند مستوى الدالة 0.01

- تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان التوازن بين الحياة المهنية والخاصة

جدول (06) يوضح نتائج الاتساق الداخلي لدرجة ارتباط كل بعد بالدرجة الكلية

| البعد الأول التوازن بين الحياة المهنية والخاصة | |
|--|--------|
| درجة الارتباط | الدالة |
| 0.97 | 0.01 |

أ- حساب الثبات بطريقة α كرومباخ لأدوات الدراسة

يعتبر معامل ألفا كرومباخ أحد مؤشرات الاتساق الداخلي للاستبيان، حيث تمت معالجة البيانات إحصائياً والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار ألفا- كرومباخ للعبارات الدالة جدول رقم (07) : يمثل نتائج معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لبنود الاستبيان

| الاستبيان | عدد البنود | قيمة α كرومباخ |
|---|------------|-----------------------|
| التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة | 15 | 0.945 |
| الالتزام التنظيمي | 15 | 0.896 |

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المحصل عليه، أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.945) لاستبيان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، كما أن معامل الثبات بلغ القيمة (0.896) لاستبيان الالتزام التنظيمي وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بقدر عالٍ من الثبات وبالتالي يمكن تطبيقه على العينة.

5. الأساليب الإحصائية :

قمنا بالاستعادة بالوسائل الإحصائية التالية :

برنامج spss22، التكرارات، النسب المئوية، معامل الثبات ألفا كرونباخ. المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

-التكرارات والنسب المئوية

قانون حساب النسب المئوية

$$100 * X/N$$

معامل الثبات (كرونباخ ألفا): وذلك للتأكد من الاتساق الداخلي للعبارات المكونة لمقاييس الدراسة.

معامل الثبات ألفا كرونباخ: يعتبر معامل ألفا كرونباخ 1952م الذي يرمز له عادة بالحرف اللاتيني لا من أهم مقاييس الاتساق الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة وتعد هذه الطريقة امتداد لمعادلة كيودر ريتشار د سون (21،22) مع فرق واحد وهو أن معادلة كيودر تصلح في حالة التصحيح (0،1) أما معادلة ألفا كرونباخ فإنها تصلح أيضا في الاختبارات متعددة البدائل.

المتوسط الحسابي: يعتبر من بين أكثر مقاييس النزعة المركزية استعمالا ، أي المقاييس التي توضح مدى تقارب الدرجات من بعضها واقتربها من المركز والمتوسط الحسابي ببساطة نحصل عليه من مجموع القيم أو الدرجات وقسمة هذا المجموع على عدد الحالات (العيسوي: 1996، ص 19)

الانحراف المعياري:

الانحراف المعياري من أكثر المقاييس الإحصائية دقة وانتشارا في المجالات النفسية والتربوية وهو نوع من المتوسط لانحراف القيم عن متوسطها

(العيسوي، 1996، ص 40)

ويفيدنا في معرفة مدى البعد والقرب بين مفردات متغيرات الدراسة عند المتوسط الحسابي لكل منها ، كما يمكننا من معرفة توزيع أفراد العينة ومدى انسجامها .

معاملات الارتباط :

المعروف أن أي معامل ارتباط تزيد قيمته عند الصفر يعبر عن نوع ما من العلاقة بين المتغيرين موضوع القياس ، ولكن لكي يكون معامل الارتباط دالا على وجود علاقة حقيقية فإنه يجب له أن يكون له دلالة إحصائية (العيسوي: 1996،، ص 57)

ومن بين معاملات الارتباط المستعملة في الدراسة الحالية ، معامل ارتباط الفاكرونباخ ويعطى للدلالة على ثبات المقياس ، ومعامل ارتباط بيرسون ويعطى للدلالة على اتجاه وقوة العلاقة بين المتغيرين.

اختبارات :

هو أكثر الحالات استخداما والتي يتم فيها المقارنة بين متوسطي مجموعتين مختلفتين أو لنفس المجموعة وفي دراستنا الحالية استخدمنا اختبارت (T test) لقياس الجنسين (الذكور والإناث

(

الفصل الرابع

عرض ومناقشة وتحليل نتائج

الدراسة



تمهيد

يعتبر هذا الفصل من أهم المراحل في دراستنا إذ من خلاله يتم تفسير ومناقشة النتائج التي تم جمعها عن طريق أفراد العينة الممثلة للبحث كما انه من خلاله نستطيع إعطاء رؤية وقراءة تفسيرية وتحليله للنتائج التي تم استخراجها إحصائياً ومن ثم تفسيرها وهو ما جاء في الإطار النظري والدراسات السابقة وكذا ما تم استخلاصه في معالجة موضوع الدراسة

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الاولى

ينص التساؤل على ما يلي : يوجد مستوى متوسط للالتزام التنظيمي لدى عينة من عمال مديرية الصيانة (سونطراك)

للإجابة عن هذا السؤال واختبار الفرضية ، تم حساب المتوسط الحسابي ومقارنته بالمتوسط

الفرضي لدرجات مؤشرات بيئة العمل واختبار دلالة الفرق بحساب قيمة "ت" لعينة واحدة

جول رقم (08) يوضح نتائج الفرق بين متوسطي الالتزام التنظيمي

| المتغير | عدد الأف راد | المتوسط ط الفرضي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الفرق بين المتوسطي ن | قيمة "ت" | درجة الحرية df | الدلالة الإحصائية "P" | مستوى الدلالة الإحصائية |
|-------------------|--------------|------------------|-----------------|-------------------|----------------------|----------|----------------|-----------------------|-------------------------|
| الالتزام التنظيمي | 90 | 37.5 | 29.0 | 6.14 | 8.49 | 37.09 | 89 | 0.007 | 0.005 |

الجدول يتبين لنا أن الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي لدرجات الالتزام التنظيمي بلغ 8.49 بانحراف معياري 6.14 ، كما نلاحظ من خلاله أن قيمة "ت" 37.09 دالة إحصائية عند درجة الحرية 89 والدلالة الاحصائية (0.007) ومنه أي أن الفرق بين المتوسطين

تُشير هذه النتائج إلى أن أفراد العينة لا يتمتعون بمستوى متوسط من الالتزام التنظيمي، بل يُعانون من انخفاض واضح في هذا الجانب. ويعكس هذا الانخفاض ضعف الولاء المؤسسي، وتراجع مستويات الانتماء والرضا الوظيفي، مما قد ينعكس سلبًا على الأداء العام والاستقرار المهني داخل المؤسسة. ومن المحتمل أن يكون هذا الضعف ناتجًا عن ظروف العمل غير المحفزة، أو ضغوط العمل المرتفعة، أو غياب السياسات المؤسسية التي تعزز من الانتماء والالتزام.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حفيظ سمية ، التي بينت أن ارتفاع ضغوط العمل يؤثر سلباً على مستوى الالتزام التنظيمي، كما تتقاطع مع دراسة براهيم عبد الحق التي أثبتت وجود علاقة طردية قوية بين التوازن بين الحياة والعمل من جهة، والالتزام التنظيمي من جهة أخرى، ما يعزز الفرضية بأن انخفاض التوازن الذي كشفت عنه الدراسة الحالية قد يكون أحد الأسباب الرئيسية في تراجع الالتزام التنظيمي.

بناءً على ذلك تؤكد نتائج هذه الفرضية الحاجة إلى تدخل مؤسسي واضح، يتجسد في تهيئة بيئة عمل أكثر دعماً للموظفين نفسياً واجتماعياً، وتعزيز عناصر التحفيز الداخلي والخارجي، إلى جانب تحسين التوازن بين المتطلبات المهنية والحياة الخاصة، لضمان رفع مستوى الالتزام التنظيمي في المستقبل.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية

نص الفرضية: يوجد تأثير دال إحصائياً لتوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام

العاطفي لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط

لاختبار الفرضية قامت الباحثة بحساب تحليل الانحدار الخطي البسيط وفيما يلي عرض

النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية

الجدول رقم (09): معامل الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الدراسة

| المتغير التابع | المتغير المستقل | المعاملات اللامعيارية | الخطأ المعياري | المعاملات المعيارية | القيمة المحسوبة | الدلالة (P) |
|----------------|------------------------------|-----------------------|----------------|---------------------|-----------------|-------------|
| المعاملات | الثابت | 2.13 | 0.49 | | 4.30 | 0.04 |
| | التوازن | 9.99 | 4.91 | 0.41 | 2.03 | 0.00 |
| الانحدار | معامل الارتباط R | 0.41 | 18.54 | 0.17 | 0.01 | 0.01 |
| | معامل التحديد R ² | | | | | |

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة المعاملات اللامعيارية لمتغير التابع (التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة) وأثره على متغير الالتزام العاطفي بلغ 9.99 وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة الفرق 2.03 دالة إحصائياً عند القيمة المعنوية 0.29 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,01 .

كما أن قيمة معامل التحديد R² بلغت (0.17)، والدلالة الإحصائية لقيم التباين "ف" التي بلغت 18.54 عند مستوى دلالة 0.000 وهي تُعبر على أن كل تغير في التوازن بين

الحياة المهنية والحياة الخاصة بدرجة واحدة يقابله تغير في الالتزام العاطفي ب 9.99 درجة، مما يدل على وجود تأثير موجب دال إحصائياً لمتغير التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على متغير الالتزام العاطفي . وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

ان أهمية التوازن بوصفه عاملاً تنظيمياً نفسياً يعزز الشعور بالانتماء والرضا لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على سلوكهم الوظيفي. ويُعد الالتزام العاطفي من أعمق أنواع الالتزام التنظيمي، كونه يعكس تعلق الفرد بمؤسسته من منطلقات وجدانية، وهو ما يتأثر إلى حد كبير بنوعية الحياة التي يعيشها الموظف داخل المؤسسة وخارجها.

وبناءً عليه، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الأولى، وتُبرز أهمية توفير بيئة عمل مرنة ومتوازنة تُراعي الجوانب المهنية والشخصية للعامل، بما يُسهم في تعزيز التزامه العاطفي تجاه المؤسسة، ويساعد في استقرار الموارد البشرية وتحسين الأداء العام.

تدعم هذه النتائج ما ذهبت إليه مجموعة من الدراسات السابقة، لا سيما دراسة **براهيمي عبد الحق (2022)** التي توصلت إلى وجود علاقة طردية قوية بين التوازن بين الحياة والعمل والالتزام التنظيمي. كما تتسق النتائج مع ما أوردهه دراسة **شريف ياسر (2023)** التي بينت أن تحقيق التوازن بين الجوانب المهنية والخاصة يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء وزيادة الالتزام التنظيمي.

من جهة أخرى، تفسر النتائج الحالية أهمية التوازن بوصفه عاملاً تنظيمياً نفسياً يعزز الشعور بالانتماء والرضا لدى العاملين، مما ينعكس إيجاباً على سلوكهم الوظيفي. ويُعد الالتزام العاطفي من أعمق أنواع الالتزام التنظيمي، كونه يعكس تعلق الفرد بمؤسسته من منطلقات وجدانية، وهو ما يتأثر إلى حد كبير بنوعية الحياة التي يعيشها الموظف داخل المؤسسة وخارجها.

وبناءً عليه، تؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الأولى، وتُبرز أهمية توفير بيئة عمل مرنة ومتوازنة تُراعي الجوانب المهنية والشخصية للعامل، بما يُسهم في تعزيز التزامه العاطفي تجاه المؤسسة، ويساعد في استقرار الموارد البشرية وتحسين الأداء العام.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

نص الفرضية: يوجد تأثير دال إحصائياً لتوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام

المعياري لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط

لاختبار الفرضية قامت الباحثة بحساب تحليل الانحدار الخطي البسيط وفيما يلي عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية

الجدول رقم (10): معامل الانحدار الخطي البسيط بين متغيري الدراسة

| المتغير التابع الالتزام المعياري | المتغير المستقل | المعاملات اللامعيارية B | الخطأ المعياري | المعاملات المعيارية Beta | القيمة ت المحسوبة | الدلالة (P) |
|-------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------|
| المُعَامِلَات | الثابت | 2.17 | 0.39 | | 2.54 | 0.01 |
| | التوازن | 9.64 | 3.93 | 0.50 | 5.51 | 0.00 |
| الانحدار | معامل الارتباط R | معامل التحديد 2 R | قيمة ف | الدلالة (p) | مستوى الدلالة | - |
| | 0.50 | 0.25 | 30.39 | 0.29 | 0.01 | |

أظهرت نتائج التحليل الاحصائي أن قيمة المعاملات اللامعيارية لمتغير التابع (التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة) وأثره على متغير الالتزام العاطفي بلغ 9.64 وهي قيمة دالة إحصائياً لأن قيمة الفرق 5.51 دالة إحصائياً عند القيمة المعنوية 0.29 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,01 .

كما أن قيمة معامل التحديد R² بلغت (0.25)، والدلالة الإحصائية لقيم التباين "ف" التي بلغت 30.39 عند مستوى دلالة 0.000 وهي تُعبر على أن كل تغير في التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة بدرجة واحدة يقابله تغير في الالتزام المعياري ب 9.64 درجة، مما يدل على وجود تأثير موجب دال إحصائياً لمتغير التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على متغير الالتزام المعياري . وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

تشير هذه النتائج إلى وجود علاقة تأثيرية موجبة دالة إحصائيًا بين التوازن بين الحياة المهنية والخاصة والالتزام المعياري. أي أن العمال الذين يشعرون بتوازن أكبر بين مسؤولياتهم المهنية وحياتهم الخاصة يميلون إلى الشعور بالواجب الأخلاقي والالتزام الأخلاقي تجاه مؤسساتهم، ويُظهرون استعدادًا أكبر للبقاء فيها بدافع الإحساس بالمسؤولية والانتماء.

تتفق هذه النتائج ما جاء في دراسة شريف ياسر (2023)، التي خلصت إلى أن التوازن بين الحياة والعمل لا ينعكس فقط على الأداء، بل يؤثر أيضًا على الالتزام التنظيمي بجميع أبعاده، ومنها الالتزام المعياري، مشيرة إلى أن تحقيق التوازن يُنمّي لدى الموظف شعورًا بالمسؤولية والانتماء. كما تتسجم النتائج مع ما توصلت إليه دراسة براهيم عبد الحق (2022)، التي بيّنت أن العلاقة بين التوازن والالتزام التنظيمي تتسم بالقوة والطرديّة.

وتُظهر هذه النتائج أيضًا انسجامًا مع دراسة حفيظ سمية (2021)، التي أوضحت أن ضغوط العمل تضعف الالتزام، ما يُفسّر في ضوء نتائج هذه الدراسة بأن التوازن يساهم في تقليل تلك الضغوط، وبالتالي يدعم الالتزام، لا سيما المعياري، الذي يرتبط بالشعور بالواجب والوفاء للمؤسسة.

من جهة أخرى، تشير هذه النتائج إلى أن الالتزام المعياري لا يتشكل فقط من خلال السياسات أو التعليمات الإدارية، بل يتأثر أيضًا بالظروف النفسية والاجتماعية المحيطة بالموظف. فكلما شعر العامل بأن المؤسسة تتيح له فرصة التوازن بين العمل والحياة الخاصة، زاد لديه الشعور بالواجب الأخلاقي تجاهها، مما ينعكس في سلوكياته اليومية والتزامه الوظيفي.

وبناءً عليه، تؤكد نتائج الفرضية الثانية صحة الفرضية إحصائيًا وواقعيًا، وتُبرز أهمية إدراج سياسات مؤسسية مرنة تُراعي أبعاد التوازن بين العمل والحياة، بما يعزز الالتزام المعياري، ويُسهّم في خلق بيئة تنظيمية مستقرة قائمة على الانتماء والمسؤولية.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة

نص الفرضية: يوجد تأثير دال إحصائياً لتوازن بين الحياة المهنية والخاصة على الالتزام

المستمر لدى عمال مديرية الصيانة بالأغواط

لاختبار الفرضية قامت الباحثة بحساب تحليل الانحدار الخطي البسيط وفيما يلي عرض

النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية

| المتغير التابع الالتزام المستمر | المتغير المستقل | المعاملات اللامعيارية B | الخطأ المعياري | المعاملات المعيارية Beta | القيمة ت المحسوبة | الدلالة (P) |
|------------------------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------|--------------------------------|-------------------------|-------------|
| المُعاملات | الثابت | 1.97 | 0.38 | | 5.18 | 0.03 |
| | التوازن | 11.72 | 3.78 | 0.48 | 3.10 | 0.00 |
| الانحدار | معامل الارتباط R | معامل التحديد 2 R | قيمة ف | الدلالة (p) | مستوى الدلالة | - |
| | 0.48 | 0.23 | 26.92 | 0.24 | 0.01 | |

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن قيمة المعاملات اللامعيارية لمتغير التابع (التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة) وأثره على متغير الالتزام المستمر بلغ 11.72 وهي قيمة دالة إحصائية لأن قيمة الفرق 0.48 دالة إحصائية عند القيمة المعنوية 0.24 وهي أكبر من مستوى الدلالة 0,01 .

كما أن قيمة معامل التحديد R2 بلغت (0.23)، والدلالة الإحصائية لقيم التباين "ف" التي بلغت 26.92 عند مستوى دلالة 0.000 وهي تُعبر على أن كل تغير في التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة بدرجة واحدة يقابله تغير في الالتزام المستمر ب 9.64 درجة، مما يدل على وجود تأثير موجب دال إحصائياً لمتغير التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على متغير الالتزام المستمر . وهذا ما يؤكد صحة الفرضية.

تشير النتائج إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً للتوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على الالتزام المستمر لدى العمال. أي أن الشعور بتوازن جيد بين متطلبات العمل والحياة الشخصية يؤدي إلى رفع درجة الالتزام المستمر، والذي يعكس رغبة الفرد في البقاء ضمن المؤسسة نتيجة إدراكه للتكاليف المترتبة عن تركها، سواء كانت مهنية أو شخصية أو مالية.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة براهيم عبد الحق (2022) التي بينت وجود علاقة طردية بين التوازن والالتزام التنظيمي، بما في ذلك الالتزام المستمر، مؤكدة أن شعور الموظف بتوازن بين العمل والحياة يعزز قراره بالبقاء في المؤسسة. كما تدعمها نتائج دراسة شريف ياسر (2023)، والتي ربطت بين التوازن والتحسين في مستويات الالتزام بشتى أبعاده، من ضمنها الالتزام الناتج عن الحاجة للبقاء في الوظيفة.

وتتفق هذه النتيجة أيضاً مع دراسة حفيظ سمية (2021)، والتي أوضحت أن ضغوط العمل تقلل من الالتزام التنظيمي، وهو ما يُفسر بأن تعزيز التوازن يحدّ من هذه الضغوط، وبالتالي يدفع العامل للشعور بأمان وظيفي ورضا يُسهم في زيادة استمراريته داخل المؤسسة.

من جهة أخرى، تشير النتائج إلى أن الالتزام المستمر لا يعتمد فقط على العوامل الاقتصادية أو المهنية، بل يتأثر أيضاً بعوامل نفسية واجتماعية كالشعور بالتوازن والراحة العامة، مما يؤكد أهمية تصميم بيئات عمل تُراعي الأبعاد الإنسانية للعامل، وتسهم في تعزيز ارتباطه المؤسسي طويل الأمد.

وعليه، تؤكد النتائج الإحصائية والواقعية صحة الفرضية الثالثة، وتُبرز أهمية التوازن بين الحياة المهنية والخاصة كعامل مؤثر في بقاء العاملين داخل المؤسسة بدافع الاستقرار والتكيف والاعتمادية.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة

نص الفرضية: توجد فروق دالة احصائية في تأثير التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.005 تعزى إلى الجنس
الجدول رقم (09): نتائج الفروق في درجات التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة باختلاف الجنس.

| عدد الأفراد | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | قيمة "T" | درجة الحرية | الدلالة الإحصائية "P" | مستوى الدلالة الإحصائية |
|-------------|-----------------|-------------------|----------|-------------|-----------------------|-------------------------|
| | | | | df | | |

| | | | | | | | | |
|------|------|----|-------|-------|-------|--------|------|-------|
| 0.05 | 0.14 | 88 | 1.48 | 14.49 | 58.44 | 68 | ذكور | الجنس |
| | | | 14.02 | 63.68 | 22 | الاناث | | |

من خلال الجدول يتبين أن متوسط التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة والالتزام التنظيمي الرتبة لعينة ذكور بلغ 58.44، ومتوسط الرتبة لعينة الاناث بلغ 63.68 كما نلاحظ أن قيمة T بلغت 1.48 ، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

قد يُفسر ارتفاع متوسط التوازن لدى الإناث بقدرتهن على التكيف مع تعدد الأدوار (كعاملات، وأمّهات، وربات أسر)، وتوفير نوع من التنظيم الذاتي الذي يُحافظ على مستوى معين من التوازن بين الجانبين المهني والخاص. ومع ذلك، فإن غياب الدلالة الإحصائية يشير إلى أن هذه الاختلافات ليست نمطية أو ثابتة، وقد تختلف باختلاف الظروف والعوامل المحيطة.

وتتسق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة الرفاعي هالة ، التي لم تجد فروقا دالة في الالتزام التنظيمي تُعزى إلى النوع الاجتماعي، ما يعزز فكرة أن مثل هذه السمات التنظيمية لا تعتمد بالضرورة على الجنس. بينما تتعارض جزئياً مع نتائج دراسة بن خدة رانيا التي وجدت أن الإناث أظهرن التزاماً عاطفياً أعلى من الذكور، وهو ما قد يرتبط نفسياً بشعور أكبر بالتوازن لدى الإناث، لكنه لم يظهر بشكل واضح في هذه الدراسة.

من خلال ما سبق يمكن القول إن نتائج هذه الفرضية تُشير إلى عدم وجود فروق جوهرية في مستويات التوازن بين الحياة المهنية والخاصة لدى الذكور والإناث في عينة الدراسة، مما يدل على أن متغير "الجنس" لا يشكل عاملاً حاسماً في تحديد درجة التوازن أو الالتزام التنظيمي، ويؤكد أهمية البحث في المتغيرات الأخرى الأكثر تأثيراً مثل الضغوط المهنية، المناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي.

عرض وتحليل نتائج الفرضية السادسة

نص الفرضية: توجد فروق دالة احصائيا في تأثير التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة على الالتزام التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.005 تعزى إلى الخبرة

الجدول رقم (11): جدول يوضح نتائج اختبار تحليل التباين (Anova) لدلالة الفروق في درجات التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة و الالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة تعزى إلى الخبرة

| الاساليب الاحصائية | مصدر التباين | مجموع المربعات | متوسط المربعات | درجة الحرية | قيمة f | القيمة الاحتمالية | الدلالة الإحصائية |
|---|----------------|----------------|----------------|-------------|--------|-------------------|-------------------|
| درجات التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة و الالتزام التنظيمي | بين المجموعات | 11.886 | 11.886 | 01 | 0.056 | 0.813 | غير دالة احصائيا |
| | داخل المجموعات | 18648.170 | 211.911 | 88 | | | |
| | المجموع | 18660.056 | | 89 | | | |

يتضح من خلال الجدول وجود فروق في مستوى درجات التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة في العمل حيث قدرت قيمة f ب 0.056 ، كما أن القيمة الاحتمالية بلغت 0.813 وهي اكبر من مستوى الدلالة 0.05 عند درجة الحرية.

تشير نتائج اختبار تحليل التباين إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة والالتزام التنظيمي تعزى إلى سنوات الخبرة. هذا يعني أن الخبرة الوظيفية، مهما كانت مدتها، لا تؤثر بشكل ملموس على قدرة الموظفين على تحقيق توازن فعال بين جوانب حياتهم أو على مدى التزامهم التنظيمي.

يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدة جوانب. أولاً، الخبرة ليست العامل الوحيد أو الرئيسي الذي يحدد شعور الفرد بالتوازن أو التزامه الوظيفي، إذ تلعب عوامل أخرى مثل بيئة العمل، الدعم الإداري، طبيعة المهام، والضغط النفسية دوراً أساسياً في تشكيل هذه التجارب. فحتى الموظفون ذوو الخبرة الطويلة قد يواجهون تحديات متزايدة في بيئة عمل تتسم بالتعقيد أو نقص الدعم، مما قد يؤثر سلباً على التوازن والالتزام، ثانياً من الممكن أن يتسم الموظفون ذوو الخبرة

العالية بمهارات أكبر في إدارة الوقت والضغط، لكنهم قد يتحملون مسؤوليات إضافية تؤثر على حياتهم الخاصة، مما يوازن تأثير الخبرة على التوازن العام. في المقابل، قد يكون الموظفون الجدد أقل خبرة لكنهم أقل انخراطاً في المهام الثقيلة، مما يجعل مستويات التوازن والالتزام متقاربة بين المجموعتين.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات سابقة مثل دراسة الرفاعي التي لم تجد فروقاً دالة في الالتزام التنظيمي حسب سنوات الخبرة، مما يعزز الفرضية القائلة بأن عوامل الالتزام والتوازن ليست مرتبطة حصرياً بطول فترة العمل.

الاستنتاج العام

من خلال تحليل نتائج الدراسة، يتبين بوضوح وجود علاقة دالة إحصائية بين التوازن بين الحياة المهنية والخاصة ومستويات الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، المعنوي، والمستمر) لدى عمال مديرية الصيانة بسونطراك فرع الأغواط، حيث أظهرت النتائج أن كلما زاد شعور العامل بالتوازن في حياته المهنية والخاصة، ارتفعت مستويات التزامه تجاه المؤسسة، وهو ما يدل على التأثير الإيجابي المباشر لهذا التوازن في دعم الاستقرار والانتماء الوظيفي.

وقد تبين أيضًا من خلال النتائج أن الالتزام العاطفي يتأثر بدرجة معتبرة بجودة الحياة الشخصية والمهنية، ما يعكس أهمية خلق بيئة تنظيمية مرنة ومحفزة تراعي الأبعاد النفسية والاجتماعية للعامل. كما أظهرت النتائج أن الالتزام المعياري يُعزّز عند الموظف من خلال شعوره بالعدالة والتقدير والتوازن، مما يُنمي لديه حس المسؤولية الأخلاقية تجاه المؤسسة. أما الالتزام المستمر، فقد ثبت تأثره بشكل واضح أيضًا بالتوازن، بما يعكس وعي العاملين بتكاليف مغادرة المؤسسة ورغبتهم في الاستمرارية داخلها.

وعلى الرغم من هذه النتائج الإيجابية، فقد أظهرت الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة لا يرتقي إلى المستوى المتوسط، مما يعكس وجود ضعف في الانتماء المؤسسي، قد يعود إلى ضغوط العمل أو غياب آليات التحفيز، ويؤكد بذلك الحاجة الملحة إلى مراجعة السياسات الداخلية للمؤسسة بغرض تعزيز الالتزام ودعم الموارد البشرية.

أما بخصوص الفروقات حسب المتغيرات الديموغرافية، فقد أثبتت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجات التوازن والالتزام التنظيمي تُعزى إلى كل من الجنس أو الخبرة، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات لا تؤثر تأثيرًا جوهريًا في شعور العاملين بالتوازن أو في مدى التزامهم، بل إن هناك عوامل تنظيمية ومناخية أكثر تأثيرًا ينبغي التركيز عليها في التحسين الإداري.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن التوازن بين الحياة المهنية والخاصة يمثل عاملاً مركزيًا في تعزيز الالتزام التنظيمي، ويتطلب من المؤسسات، لا سيما في القطاع الصناعي، تبني استراتيجيات مرنة تدعم هذا التوازن، بما يُسهم في تحسين جودة حياة العاملين ورفع كفاءتهم وانتمائهم.

خاتمه



في الختام، يظهر جلياً من خلال هذه الدراسة الميدانية التي أُجريت على عينة من عمال مديرية الصيانة بسوناطراك بالأغواط أن التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة يُعتبر من العوامل الحيوية والجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين. لقد بينت النتائج أن ضعف هذا التوازن وعدم تحقيقه بالشكل الأمثل يؤدي إلى تراجع في الرضا الوظيفي، وانخفاض مستوى الالتزام بالمؤسسة، مما قد ينعكس سلباً على الأداء والإنتاجية بشكل عام. ويتضح من التحليل أن التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الحياة الشخصية ليس مجرد مسألة راحة نفسية أو رفاهية، بل هو عامل استراتيجي يؤثر على استمرارية التفاعل الإيجابي للعامل مع بيئة العمل، ويعزز من ارتباطه بالقيم والأهداف التنظيمية.

إن الظروف المهنية التي يواجهها عمال مديرية الصيانة، والتي قد تتسم بضغط العمل، والتحديات الفنية، والمواعيد الضيقة، تتطلب بيئة عمل داعمة توفر مرونة كافية للموظفين لتلبية متطلبات حياتهم الخاصة دون التأثير سلباً على أدائهم الوظيفي. كما أن غياب هذا التوازن يزيد من معدلات الإرهاق والضغط النفسية، مما يفضي إلى تراجع الالتزام وانخفاض دافعية العمل. لذلك، أصبح من الضروري أن تتبنى المؤسسات مثل سوناطراك سياسات عمل مرنة وبرامج دعم متكاملة تساعد في خلق بيئة متوازنة تحقق مصالح العاملين والمؤسسة معاً.

بالإضافة إلى ذلك، تؤكد نتائج الدراسة على أهمية إدراك الإدارات العليا لمفهوم التوازن بين الحياة والعمل كجزء من استراتيجية الموارد البشرية التي تهدف إلى تعزيز الالتزام التنظيمي والاحتفاظ بالكفاءات. إن الاستثمار في هذا الجانب لا يعزز فقط من جودة حياة الموظفين، بل ينعكس إيجابياً على الأداء التنظيمي، ويخلق بيئة عمل محفزة تعزز الولاء والانتماء. كما يجب العمل على تطوير آليات تقييم مستمرة لمستوى التوازن والالتزام، لضمان الاستجابة السريعة لأي معوقات أو تحديات قد تواجه العمال.

في ضوء ما تقدم، فإن هذه الدراسة تفتح آفاقاً واسعة أمام الباحثين والمهنيين لتوسيع نطاق البحث حول العوامل المؤثرة في التوازن بين الحياة المهنية والخاصة، مع التركيز على تنوع

السياقات المهنية، وخصوصية المتطلبات الوظيفية. كما تحث المؤسسات على الاهتمام بهذا الجانب ضمن سياساتهم التنظيمية لتكوين بيئة عمل صحية ومستدامة تسهم في تطوير الأداء المؤسسي بشكل عام، وتحقيق التنمية البشرية والمهنية للعاملين.

قائمة

المصادر والمراجع



أولاً : مراجع باللغة العربية

- 1- خديجة صالح، . (2020). التوازن بين العمل والأسرة وعلاقته بالرضا الوظيفي . مجلة الباحث الإداري، 12(1)،
- 2- عمر محمد الجبوري، . (2017). أثر القيادة التحويلية في تعزيز الالتزام التنظيمي: دراسة ميدانية في القطاع الصحي .مجلة تنمية الموارد البشرية، 9(2)،
- 3- ليلي عبيد، (2019). الالتزام التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى موظفي القطاع الصناعي .مجلة العلوم النفسية والتربوية.
- 4- محمد عبد الله ناصر، (2015). التوازن بين الحياة والعمل وأثره على الالتزام التنظيمي: دراسة على موظفي القطاع العام .مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ثالثاً : كتب باللغة الأجنبية

1. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–43.
2. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three–component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
3. Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension of the Literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–43.

الملاحق



| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,945 | 15 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,896 | 15 |

| الجنس | | | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ذكر | 68 | 75,6 | 75,6 | 75,6 |
| | انثى | 22 | 24,4 | 24,4 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

| السن | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | سنة 30 من اقل | 18 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| | سنة 30-40 | 40 | 44,4 | 44,4 | 64,4 |
| | سنة 41-50 | 18 | 20,0 | 20,0 | 84,4 |
| | فوق فما 51 | 14 | 15,6 | 15,6 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

| التعليمي المستوى | | | | | |
|------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | ثانوي | 22 | 24,4 | 24,4 | 24,4 |
| | جامعي | 68 | 75,6 | 75,6 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

| العمل في الاقدمية | | | | | |
|-------------------|----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | سنوات 5 من اقل | 28 | 31,1 | 31,1 | 31,1 |
| | سنوات 5-10 | 23 | 25,6 | 25,6 | 56,7 |
| | سنة 11-15 | 25 | 27,8 | 27,8 | 84,4 |
| | سنة 15 من اكثر | 14 | 15,6 | 15,6 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | 100,0 | |

| One-Sample Statistics | | | | |
|-----------------------|----|---------|----------------|-----------------|
| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| التطبيعي | 90 | 29,0111 | 6,14158 | ,64738 |

| One-Sample Test | | | | | | |
|-----------------|----------------|----|-----------------|-----------------|---|---------|
| | Test Value = 5 | | | | | |
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | Lower | Upper |
| التطبيعي | 37,090 | 89 | ,000 | 24,01111 | 22,7248 | 25,2974 |

| One-Sample Statistics | | | | |
|-----------------------|----|---------|----------------|-----------------|
| | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| التوازن | 90 | 30,7111 | 10,24996 | 1,08044 |

| One-Sample Test | | | | | | |
|-----------------|----------------|----|-----------------|-----------------|---|---------|
| | Test Value = 5 | | | | | |
| | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference | |
| | | | | | Lower | Upper |
| التوازن | 23,797 | 89 | ,000 | 25,71111 | 23,5643 | 27,8579 |

| Group Statistics | | | | | |
|------------------|-------|----|---------|----------------|-----------------|
| | الجنس | N | Mean | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| تأثير | ذكر | 68 | 58.4412 | 14.49383 | 1.75764 |
| | انثى | 22 | 63.6818 | 14.02171 | 2.98944 |

| Independent Samples Test | | | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------|---|------|------------------------------|--------|-----------------|-----------------|
| | | Levene's Test for Equality of Variances | | t-test for Equality of Means | | | |
| | | F | Sig. | t | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference |
| تأثير | Equal variances assumed | .037 | .847 | -1.486- | 88 | .141 | -5.240 |
| | Equal variances not assumed | | | -1.511- | 36.655 | .139 | -5.240 |

| ANOVA | | | | | |
|----------------|----------------|----|-------------|------|------|
| تأثير | | | | | |
| | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Between Groups | 11.886 | 1 | 11.886 | .056 | .813 |
| Within Groups | 18648.170 | 88 | 211.911 | | |
| Total | 18660.056 | 89 | | | |

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,996 | 4,910 | | 2,036 | ,045 |
| | العاطفي | 2,136 | ,496 | ,417 | 4,307 | ,000 |

a. Dependent Variable: التوازن

| Model Summary ^b | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | ,417 ^a | ,174 | ,165 | 9,36794 | ,174 | 18,548 | 1 |

a. Predictors: (Constant), العاطفي

b. Dependent Variable: التوازن

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1627,764 | 1 | 1627,764 | 18,548 | ,000 ^b |
| | Residual | 7722,725 | 88 | 87,758 | | |
| | Total | 9350,489 | 89 | | | |

| Descriptive Statistics | | | |
|------------------------|---------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| التوازن | 30,7111 | 10,24996 | 90 |
| المستمر | 9,6111 | 2,51152 | 90 |

| Correlations | | | |
|---------------------|---------|---------|---------|
| | | التوازن | المستمر |
| Pearson Correlation | التوازن | 1,000 | ,484 |
| | المستمر | ,484 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | التوازن | . | ,000 |
| | المستمر | ,000 | . |
| N | التوازن | 90 | 90 |
| | المستمر | 90 | 90 |

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|----------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | المستمر ^b | . | Enter |
| a. Dependent Variable: التوازن | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

| Model Summary ^b | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | ,484 ^a | ,234 | ,226 | 9,02027 | ,234 | 26,920 | 1 |
| a. Predictors: (Constant), المستمر | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: التوازن | | | | | | | |

| ANOVA ^a | | | | | | |
|------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2190,344 | 1 | 2190,344 | 26,920 | ,000 ^b |
| | Residual | 7160,145 | 88 | 81,365 | | |
| | Total | 9350,489 | 89 | | | |
| a. Dependent Variable: التوازن | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), المستمر | | | | | | |

| Coefficients ^a | | | | | | |
|--------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 11,727 | 3,781 | | 3,102 | ,003 |
| | المستمر | 1,975 | ,381 | ,484 | 5,188 | ,000 |
| a. Dependent Variable: التوازن | | | | | | |

| Residuals Statistics ^a | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|----------------|----|
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 21,6030 | 41,3556 | 30,7111 | 4,96091 | 90 |
| Residual | -16,47927 | 41,39703 | ,00000 | 8,96945 | 90 |
| Std. Predicted Value | -1,836 | 2,146 | ,000 | 1,000 | 90 |
| Std. Residual | -1,827 | 4,589 | ,000 | ,994 | 90 |

| Descriptive Statistics | | | |
|------------------------|---------|----------------|----|
| | Mean | Std. Deviation | N |
| التوازن | 30,7111 | 10,24996 | 90 |
| المعياري | 9,7000 | 2,39123 | 90 |

| Correlations | | | |
|---------------------|----------|---------|----------|
| | | التوازن | المعياري |
| Pearson Correlation | التوازن | 1,000 | ,507 |
| | المعياري | ,507 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | التوازن | . | ,000 |
| | المعياري | ,000 | . |
| N | التوازن | 90 | 90 |
| | المعياري | 90 | 90 |

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|-----------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | المعياري ^b | . | Enter |
| a. Dependent Variable: التوازن | | | |
| b. All requested variables entered. | | | |

| Model Summary ^b | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 |
| 1 | ,507 ^a | ,257 | ,248 | 8,88709 | ,257 | 30,390 | 1 |
| a. Predictors: (Constant), المعيري | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: التوازن | | | | | | | |

| ANOVA ^a | | | | | | |
|------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2400,210 | 1 | 2400,210 | 30,390 | ,000 ^b |
| | Residual | 6950,279 | 88 | 78,980 | | |
| | Total | 9350,489 | 89 | | | |
| a. Dependent Variable: التوازن | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), المعيري | | | | | | |

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|--------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Coefficients | | |
| | | | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9,645 | 3,934 | | 2,451 | ,016 |
| | المعياري | 2,172 | ,394 | ,507 | 5,513 | ,000 |

a. Dependent Variable: التوازن

| Residuals Statistics ^a | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|----------------|----|
| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
| Predicted Value | 20,5039 | 44,3931 | 30,7111 | 5,19314 | 90 |
| Residual | -16,36263 | 42,49608 | ,00000 | 8,83703 | 90 |
| Std. Predicted Value | -1,966 | 2,635 | ,000 | 1,000 | 90 |
| Std. Residual | -1,841 | 4,782 | ,000 | ,994 | 90 |

a. Dependent Variable: التوازن