

_ جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا
التخصص: تنظيم وعمل
من إعداد الطالبة: حنان بن عريف

بعنوان:

الالتزام التنظيمي وانعكاساته على الضغوط المهنية

دراسة ميدانية بعيادة ضياء ورقلة

نوقشت وأجيزت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د / حمداوي عمار أستاذ محاضر (أ)	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.
د/ صورية فرج الله أستاذ محاضر (أ)	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا.
د/ بوساحة نجاة أستاذ محاضر (أ)	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2020/2019

_ جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: العلوم الاجتماعية
الشعبة: علم الاجتماع و الأنثروبولوجيا
التخصص: تنظيم وعمل
من إعداد الطالبة: حنان بن عريف

بعنوان:

الالتزام التنظيمي وانعكاساته على الضغوط المهنية

دراسة ميدانية بعيادة ضياء ورقلة

نوقشت وأجيزت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د / حمداوي عمار أستاذ محاضر(أ)	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.
د/ صورية فرج الله أستاذ محاضر (أ)	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا ومقررا.
د/ بوساحة نجا أستاذ محاضر(أ)	(جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2020/2019



الاهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله و أطال في عمرهما
إلى ذلك الوجه الذي لم يفارقني طيلة حياتي إلى ذلك القلب الحنون و الدافئ إلى
التي سهرت على تربيتي و ضمدت جراحي قرة عيني أُمي الغالية إلى من يحترق
كاشمعة ليضيئ لي دربي و من تعب من أجل تربيتي إلى أبي الغالي إلى إخوتي و
أخواتي و أولادهم و صديقاتي المقربات إلى كل من ساندني ووقف من بعيد أو من
قريب في إنجاح هذا العمل فألف ألف شكر لكل هؤلاء



الشكر والتقدير



بسم الله وكفى و الصلاة و السلام على النبي المصطفى و من أثره إقتضى و بهداه إهتدى محمد خير خاتم الانبياء و المرسلين الحمد لله الذي مهد طريقي و يسر لي أمري و مكنني من بلوغ ما كنت أصبو إليه و بما أنعم علينا من قوة و صبر الذي وفقني بقضاء و قدر لي بانتهاء هذا العمل المتواضع كما أتقدم بالشكر الخالص و إحترامي إلى الأستاذة الفاضلة المشرفة " فرج الله صورية " التي أشرفت على عملي هذا و لم تبخل علي بنصائحها و ما وجهته لي من إرشادات كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة الذين ساهموا في تكويننا طيلة مشوارنا الجامعي و إلى كل من قدم لي يد المساعدة من الأصدقاء من قريب او من بعيد فلهم كل جزيل الشكر



ملخص الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الالتزام التنظيمي على ضغوط المهنة ، و إنطلاقاً من التساؤل الرئيسي التالي : ما إنعكاسات الإلتزام التنظيمي على ضغوط المهنة؟ و لقد إعتدنا في إجراء هذه الدراسة على المنهج الوصفي الذي يستخدم في وصف و تحليل الظاهرة المدروسة الناتجة عن البحث الميداني ، و قد إعتدنا في جمعنا للبيانات على الإستبيان الذي تكون من 32 سؤال و توزيعه على طريقة المسح الشامل للعاملين بالعيادة طبية (ضياء) ، و بعد عرض و تحليل البيانات تم التوصل إلى النتائج التالية: إن الإلتزام التنظيمي لا ينعكس على ضغوط المهنة بصورة سلبية ، ذلك من خلال الإلتزام الفردي نحو العمل الذي يشكل الولاء للمؤسسة و كذلك الإلتزام نحو الجماعة يساهم في تفاعل على الفرد داخل المؤسسة و كذلك إلتزام العامل بالقيم التنظيمية يشعر الفرد بالإنتماء و الإستقرار و الإنسجام و بطوابط العمل ، فمن خلال ذلك تتحقق أهداف المؤسسة و بالتالي تحقيق أهداف و تلبية حاجاته و منه نستنتج ان إلتزام لا ينعكس على ضغوط المهنة بصورة سلبية ، فالإلتزام التنظيمي لا يساعد على ظهورها بل يساهم في مساعدة الفرد على الإستقرار داخل المنظمة و تحقيق أهدافه .

الكلمات المفتاحية: الإلتزام التنظيمي ضغوط المهنة ، المؤسسة ، تحقيق الأهداف.

Résumé de l'étude:

Cette étude vise à révéler l'engagement organisationnel face aux pressions professionnelles, et repose sur la question principale suivante: Quelles sont les implications de l'engagement organisationnel sur les pressions professionnelles? Pour mener cette étude, nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive qui est utilisée pour décrire et analyser le phénomène étudié résultant de la recherche sur le terrain, et dans notre collecte de données, nous nous sommes appuyés sur le questionnaire composé de 32 questions et l'avons distribué sur la méthode d'enquête complète du personnel de la clinique médicale (EDIYA), et Après avoir présenté et analysé les données, les conclusions suivantes ont été tirées: L'engagement organisationnel ne reflète pas les pressions professionnelles de manière négative, c'est-à-dire à travers l'engagement individuel au travail qui constitue la loyauté envers l'institution et également l'engagement envers le groupe qui contribue à l'interaction de l'individu au sein de l'organisation ainsi que l'engagement du travailleur envers les valeurs Organisationnel L'individu ressent l'appartenance, la stabilité, l'harmonie et le contrôle du travail. Grâce à cela, les objectifs de l'organisation sont atteints et ainsi les objectifs sont atteints et répondent à ses besoins, et nous en concluons que l'engagement ne reflète pas les pressions professionnelles de manière négative. L'engagement organisationnel n'aide pas son émergence mais contribue plutôt à aider l'individu à se stabiliser Au sein de l'organisation et atteindre ses objectifs.

Mots clés: engagement organisationnel, pression professionnelle, institution, réalisation des objectifs.

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
	الاهداء
	شكر و تقدير
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
أ	مقدمة
الفصل الأول : إشكالية الدراسة و اطارها المفاهيمي	
3	إشكالية الدراسة
5	أسباب الدراسة
5	أهمية الدراسة
6	اهداف الدراسة
6	تحديد مفاهيم الدراسة
10	الدراسات السابقة
15	المقاربة السوسيولوجية للدراسة
18	خلاصة
الفصل الثاني : الاطار المنهجي للدراسة	
20	تمهيد
21	المنهج المستخدم في الدراسة
22	مجالات الدراسة
23	مجتمع البحث

23	أدوات جمع البيانات
25	الأساليب الاحصائية
26	خلاصة
الفصل الثالث : الاطار التطبيقي للدراسة	
28	1 – عرض ومناقشة البيانات الميدانية
28	1 – 1 عرض ومناقشة نتائج البيانات الشخصية
33	1 – 2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول
40	1 – 3 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
49	1 – 4 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث
54	2 – عرض نتائج الدراسة الميدانية
54	2 – 1 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول
56	2 – 2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني
57	2 – 3 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث
58	2 – 4 النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي
59	3 – النتيجة العامة
61	الخاتمة
63	قائمة المراجع
67	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
01	يبين جنس المبحوث	28
02	يبين الفئات العمرية للمبحوث	29
03	يبين المستوى التعليمي للمبحوث	30
04	يبين المنصب (الوظيفة)	31
05	يبين عامل الاقدمية والخبرة	32
06	يبين راي العامل في ان هذه المؤسسة واحدة من افضل المؤسسات التي تعمل في القطاع الصحي بورقلة	33
07	يبين مدى استعداد العامل لبذل مجهود اكبر من المطلوب لانجاح عمله في المؤسسة	33
08	يبين مدى أهمية سمعة المؤسسة بالنسبة للعامل	34
09	يبين مدى حفاظ العاملين على ممتلكات المؤسسة	34
10	يبين مدى بقاء العامل في هذه المؤسسة نابع من حاجته للعمل	35
11	يبين مدى اهتمام الفعلي بمستقبل المؤسسة	36
12	يبين ماذا افضل اهداف المؤسسة على اهدافي الخاصة	36
13	يبين ماذا صادفني تغيير على الوضعي الوظيفي يدفعني ذلك للتفكير بترك العمل	37
14	يبين ما اذا لدي استعداد لترك عملي بسهولة في حال وجود وظيفة أخرى مشابهة و افضل منها	38
15	يبين مدى شعور بالانتماء الى المؤسسة التي اعمل فيها	39
16	يبين مدى التزام الافراد على المواظبة اثناء ادائي لعملي	40
17	يبين مدى محاولة إيجاد طرق جديدة لانجاز مهام عملي لربح الوقت	41
18	يبين مدى محافظة العمال على عدم اطلاع الاخرين على التعليمات والتقارير السرية وعدم نشر اسرار العمل	42
19	يبين ماذا كان هناك وجود تعاون في إتمام المهام بينك وبين زملائك في العمل في حال وجود ظغوطات	42
20	يبين ما اذا يتم استشارتكم من طرف الرؤساء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي يشغلونها	43

44	يبين ماذا كان هناك شعور بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الإدارة في حالة وجود امراض مهنية	21
45	يبين ما اذا في حالة الخطا المهني او الوظيفي يتم جزائي على تلك الخلافات	22
46	يبين ما اذا تحرص المؤسسة على الزامك السلامة المهنية و حماية نفسك من اخطار محيط العمل و التقليل من حدة الطغوطات	23
47	يبين ما اذا يعاني العمال من بعض الامراض المهنية	24
48	يبين ماذا يشعر العامل بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة لوظيفته و خطر حوادث .	25
49	يبين ما اذا اساهم في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة .	26
50	يبين ما اذا كان هناك اشتراك انا و زملائي في تفاعل و تعاون من اجل تحقيق اهدافنا الخاصة و اهداف المؤسسة عامة .	27
51	يبين مدى تحقيق اهدافي وحاجاتي من خلال التزامي للعملي .	28
51	يبين ماذا اتحدى ظروف في مزاولة عملي من اجل الوصول الى ما اطمح اليه .	29
52	يبين ماذا يتم تقديري من طرف المسؤولين للمجهودات المبذولة لصالح المؤسسة.	30
53	يبين كيف يكون هذا تقدير بتقديم امتيازات ، تحفيزات ، علاوات ، ترقية –	31

قائمة الأشكال

الرقم	اسم الشكل	الصفحة
01	يبين جنس المبحوث	28
02	يبين الفئات العمرية للمبحوث	29
03	يبين المستوى التعليمي للمبحوث	30
04	يبين المنصب (الوظيفة)	31
05	يبين عامل الاقدمية والخبرة	32
06	يبين مدى حفاظ العاملين على ممتلكات المؤسسة و أدوات العمل المادية	34
07	يبين مدى بقائي في هذه المؤسسة نابع من حاجتي للعمل	35
08	يبين ما افضل اهداف المؤسسة على اهدافي الخاصة و الشخصية	36
09	يبين ما إذا صادفني تغيير على وضعي الوظيفي يدفعني ذلك للتفكير بترك العمل	37
10	يبين ما إذا لدي استعداد لترك عملي بسهولة في حال وجود وظيفة أخرى مشابهة	38

	او افضل منها	
39	يبين ما مدى شعور بالإنتماء إلى المؤسسة التي اعمل فيها	11
41	يبين مدى محاولة إيجاد طرق جديد لإنجاز مهام عملي لربح الوقت و تفاديا لظغظه	12
42	يبين ما إذا هناك وجود تعاون لاتمام المهام بينك و بين زملائك في عمل في حال وجود ظغوطات	13
43	ما اذا يتم إستشارتكم من طرف الرؤساء في عملية إتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي تشغلونها .	14
44	يبين ما اذا كان هناك شعور بعدم إرتياح عند تطبيق تعليمات الإدارة في حالة وجود أمراض مهنية .	15
45	يبين ماذا في حالة خطأ المهني أو الوظيفي يتم جزائي على تلك الخلافات .	16
46	يبين ماذا تحرص المؤسسة على الزامك السلامة المهنية و حماية نفسك من الأخطر المحيطة بالعمل و تقليل من حدة الظغوطات .	17
47	يبين اذا يعاني العمال من بعض الامراض المهنية	18
48	يبين ما اذا اشعر بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة وظيفتك و خطر حوادث العمل	19
49	يبين ما اذا اساهم في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة التي اعمل فيها	20
50	يبين ما اذا كان هناك شتراك انا و زملائي في تفاعل و تعاون من اجل تحقيق اهدافنا الخاصة و اهداف المؤسسة العامة	21
51	يبين ما اذا اتحدى ظروف في مزاوله عملي من اجل الوصول الى ما اطمح اليه	22
52	يبين ما اذا يتم تقدري من طرف المسؤولين للمجهودات المبذولة لصالح المؤسسة	23
53	يبين كيف يكون تقدير بامتيازات و علاوات و ترقية	24

مقدمة

مقدمة :

تسعى المؤسسات دائما نحو التميز من خلال تحقيق الاهداف وهذا ما يجعلها أكثر فاعلية وذات اثر على المجتمع بشكل عام وعلى موظفيها بشكل خاص ولا يتحقق ذلك الا من خلال الالتزام التنظيمي للمؤسسة وافرادها فكل هذا يكون نتيجة دور المهم الذي يقوم به الفرد تجاه عمله وطرق تعامله مع مهنته مع الافراد والاشياء من حوله، حيث يؤدي التزامه على عدة جوانب تكون مخرجاته سلبا أو ايجابا على شعور العاملين والقادة بالرضا والانتماء والولاء، حيث يظهر ذلك في سلوك الافراد وأدائهم وتماسك البناء الاجتماعي للمؤسسة.

ذلك ان الالتزام أهم عناصر الحيوية في بلوغ الاهداف التنظيمية وتعزيز الاستقرار والثقة بين الادارة والعاملين ويسهم في تطوير قدرات الفرد والمنظمة على البقاء والاستقرار لذا نال اهتمام الكثير من الباحثين لما له من أهمية وانعكاسات على الفرد والمؤسسة على حد سواء، ويؤدي الالتزام التنظيمي الى عدد من النتائج الايجابية بالنسبة للمنظمة والأفراد بتحقيق الفعالية والكفاءة والوصول الى الاهداف فحال كان مستواه وجب، ومع تزايد المشكلات المعاصرة التي ترتبط بها والتي تحول دون تحقيق أهدافها وجب على مختلف الفاعلين الاجتماعيين وإدارة المؤسسة ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة الحالية دراسة كيف ينعش الالتزام التنظيمي على ضغوط المهنة ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة الى ثلاث فصول

1- الفصل الاول إشكالية الدراسة واطارها المفاهيمي وتضمن هذا الفصل اشكالية الدراسة واسباب ومبررات اختيار الموضوع و أهمية الدراسة واهدافها وكذلك تحديد المفاهيم الخاصة بالبحث والدراسات السابقة وأخيرا المقاربة السوسولوجية للدراسة .

2- الفصل الثاني الاطار المنهجي لدراسة وتضمن هذا الاطار المنهج المستخدم ومجالات الدراسة (المجال المكاني ، المجال البشري ، المجال الزماني) وكذا مجتمع البحث وادوات جمع البيانات المتمثلة في المقابلة والاستبيان .

3- الفصل الثالث الاطار التطبيقي للدراسة ويتناول هذا الفصل عرض ومناقشة البيانات الميدانية (عرض ومناقشة البيانات الشخصية وعرضه ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤلات الفرعية) وكذا عرض نتائج الدراسة البيانية (النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية) وكذا التطرق الى النتيجة العامة للدراسة والخاتمة وقائمة المراجع والملاحق .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة .
- 2- أسباب اختيار الموضوع
- 3- أهمية الدراسة .
- 4- أهداف الدراسة .
- 5- تحديد مفاهيم الدراسة .
- 6- الدراسات المشابهة .
- 7- المقاربة السوسيولوجية للدراسة .

خلاصة

إشكالية الدراسة :

في ظل التحولات و التغيرات التي مست المنظمات و العولمة و الانفجار المعرفي و التطور التكنولوجي و المعلوماتي الذي مس جميع الميادين الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، و لذلك قد تواجه المنظمات تحديات لمواكبة هذه التغيرات فوجب على المنظمة الحفاظ على بيئة عمل هادئة و ظروف عمل مستقرة .

و التركيز على المورد البشري الذي يعتبر من العناصر المهمة و المحرك الأساسي لجميع أنشطتها فهو الثروة الحقيقية لأي منظمة بما يملك من معرفة و خبرة و مهارة للقيام بأداء الأعمال بكفاءة و فاعلية ، فسمات و معالم بيئة العمل فرضت على الفرد العامل أن ينتج أكثر و أن يعمل أطول و أن يتنافس اشد للبقاء في الوظيفة بما يمتلكه من ميزة تنافسية ، ناتجة عن الطاقة الكامنة لديه ، أي من خلال بذل جهوده و قدراته من اجل تحقيق أهداف المنظمة و تحقيق حاجات الفرد .

و هذا ما يعكسه الالتزام التنظيمي لعمالها ، فهذا الأخير يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة و اهتمامه بالاستمرار فيها و قوة ارتباطه بها و تتطابق مصالحه مع أهدافها و رغبته في بذل جهد اكبر لتطويرها مما يكون علاقة قوية تقوم على الاقتناع بأهداف و غايات التنظيم ، حيث يعد الالتزام التنظيمي من مفاهيم التي لاقت اهتمام علماء النفس و التنظيم و الاجتماع ، فهو مصطلح حديث ظهر في القرن 19 و ذلك نتاجا لظهور الثورة الصناعية و ما صاحبها من تطور و تشكل في مجال التنظيمات المختلفة . مما أدى إلى بروز نظام الورشات و المصانع و المنشآت و تعقد و تداخل الأدوار و المهام في المنظمة حيث يعتبر الالتزام عنصر حيوي في بلوغ الأهداف التنظيمية و الحفاظ على بقاءها و استمرارها .

فالالتزام التنظيمي هو ارتباط الموظف بالمنظمة و تطبيق أهدافه مع أهدافها بشكل متزايد عبر الوقت ، فهو يتسم بالفعالية و الايجابية نحو المنظمة و تجسيدها و هذا ما يسمى بالولاء التنظيمي .

و لابد من الإشارة إلى أن الالتزام commitment و الولاء cayalty لفظين اختلفا في كونهما مترادفين و قد ورد في الموضوعات التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي ، بأن الولاء يتمثل في رغبة الفرد و استعدادة للتضحية لزملائه و المنظمة و الالتزام بتحقيق أهدافها بينما يعكس الالتزام ولاء

العاملين للمنظمة الذين ينتمون إليها و يمثل عملية مستمرة في تنظيم و نجاحه ، و بالتالي فإن المفهومين يوصلان إلى نفس النتيجة¹.

حيث تستند بذلك إلى نموذج إيتزيوني" الذي يرى بأن القوى أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة اندماجه مع المنظمة².

حيث أن خاصية التنظيمات الحديثة هي التي تميزها تلك الأهداف الواعية ، فالموارد البشرية هي من الوسائل الكبرى التي تستخدمها المنظمة لتحقيق أهدافها المخطط لها و من أمثلة ذلك نجد التجربة اليابانية و الألمانية .

كما يعد موضوع الضغوط المهنية أو الضغط بشكل عام استقطاب الكثير من الباحثين و الدارسين و ذلك ما تفسره العديد من البحوث و الدراسات في كتب علم اجتماع التنظيم بشكل عام و لقد أخذ مصطلح الضغط المهني عدة مسميات في الوطن العربي فتارة يأخذ اسم ضغوط العمل و تارة الضغوط الإدارية أو التوتر التنظيمي و كذا الضغوط في الوظيفة و الإجهاد في العمل³.

فالضغوط المهنية هي تلك الظروف الديناميكية التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتمله له و قيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب ، و مطالب قد تسبب في خسارة ما يرغب في تحقيقه⁴.

فهي من ابرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله حيث يتولد عنها تفاعل الفرد و البيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب و عوائق وظيفية أو تنظيمية و أيضا العوامل المتعلقة بمحيط الزملاء .

فيمكن أن تنعكس سلبا أو إيجابا على مستواه في التزامه تنظيميا نحو العمل ، المهنة و تفاعله الاجتماعي نحو الجماعة و كذا في بذل جهوده لصالح المنظمة فيمكن من ذلك أن ينتج له ضغوط مهنية.

¹ عبدالله الثمالي ، الإلتزام التنظيمي و علاقته ببيئة العمل الداخلية دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة، رسالة ماجستير ، الرياض ، 2002

² عبد الرحمان أحمد هيجان ، الولاء التنظيمي للمديد السعودي ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض 1998 ص 35

³ عبد الرحمان أحمد هيجان ، نفس المرجع السابق ص 47

⁴ عبد المحسن نعساني ، السلوك التنظيمي ، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ، سوريا ، 2004 ص 305

تعتبر مؤسسة ضياء من بين اهم عيادات طبية بمدينة ورقلة فهي من المؤسسات التي يتسم نظامها بسمات نظام المتكامل له متطلباته و معاييره و أساليبه ، من حيث بلوغ الأهداف و المسؤوليات راجع لنظامها الخاص في تسيير العمل و الموظفين .

و من هذا المنطلق نطرح إشكالية الدراسة على النحو التالي :

- كيف ينعكس الالتزام التنظيمي على الضغوط المهنية لدى موظفي عيادة الصحة (الضياء) بمدينة ورقلة .

التساؤلات الفرعية :

- (1) كيف ينعكس الولاء التنظيمي على الضغوط المهنية .
- (2) كيف تتعكس ضوابط العمل على الضغوط المهنية .
- (3) كيف ينعكس الالتزام التنظيمي على أهداف المنظمة و الفرد .

أسباب الدراسة :

1- الذاتية :

- الرغبة الذاتية و الميل الشخصي في معالجة و دراسة موضوع الالتزام التنظيمي كونه من الظواهر الحديثة .

- الرغبة في إثراء التراث العلمي السوسولوجي في تخصص علم الاجتماع تنظيم و العمل .
- إثراء مكتبة الكلية بمرجع حول الالتزام التنظيمي و الاستفادة من المعلومات .

2- الموضوعية :

- التعرف على درجة التزام العاملين داخل المؤسسة محل الدراسة .
- نقص الدراسات المتعلقة بموضوع الالتزام التنظيمي و الضغوط المهنية خاصة داخل مكتبة الكلية.

أهمية الدراسة :

- يستند البحث أهميته من مفهوم الالتزام التنظيمي و ربطه بالضغوط المهنية بميدان المنظمات من خلال:

- إن الالتزام يعد مؤشرا من مؤشرات نجاح المؤسسة فهو يبرز اندماج الفرد و ولاءه لها و محاولة الاستمرار فيها. أما الضغوط المهنية فهي تبين ما اذا كان هناك اختلال وظيفي في المنظمة
- التعرف على دور الالتزام التنظيمي و تحديد مستوياته لدى العاملين في تحقيق أو بلوغ الأهداف المسطرة .
- ستعتبر الدراسة كمرجع مهم للمهتمين و المعنيين في مجالات البحوث خصوصا تلك التي تتناول موضوعي الالتزام التنظيمي و ضغوط المهنية .

أهداف الدراسة :

- من بين الأهداف التي أدت بنا للقيام بهذه الدراسة ما يلي :
- معرفة واقع الالتزام التنظيمي و انعكاساته على الضغوط المهنية لدى العاملين في مؤسسة الصحة (الضياء) .
- التعرف على العوامل التي تؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام و المساهمة في مثل هذا الصنف من المؤسسات .
- معرفة أهم العوامل التي تؤدي إلى ظهور ضغوط مهنية لدى العاملين .
- الوصول إلى حلول لبعض المشاكل التي تقف عائقا اتجاه رفع مستوى الالتزام التنظيمي للمورد البشري في مثل هذه المهن .
- إعطاء بعض التوصيات و الاقتراحات للتخفيف من حدة الضغوط المهنية و محاولة معالجتها أو التعامل معها للتخفيف من حدتها .

تحديد مفاهيم الدراسة :

- بدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي عند مطلع النصف من العشرين و حتى الوقت الحاضر إذ برز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي حيث ركزت اغلب الدراسات و الأبحاث على تفسير طبيعة وعلاقة الفرد بالمنظمة وفقا للتوافق القيم و الأهداف بين الطرفين .
- يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم الراسخة في العلوم الإدارية و التنظيمية حيث تعددت المحاولات لإيجاد التعاريف ذات الشمولية للالتزام التنظيمي ، و منها :

أولاً (: مفهوم الالتزام التنظيمي :

الالتزام في اللغة : العهد و يلزم الشيء و لا يفارقه ، و الملازم لشيء المداومة عليه¹.
التنظيم في اللغة : مصدر فعل نظم ، و النظم التأليف ، و ضم شيء إلى آخر ، و نظم اللؤلؤ ينظمه
نظماً و نظاماً أي جمعه² .

التنظيم : هو وحدة إجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة تتخذ طابع بنائياً يتلاءم و
تحقيق هذه الأهداف³ .

التنظيم organisation : و هو نسق اجتماعي يقوم على أساس مجموعة من العناصر المتكاملة التي
في النسق القيمي و الثقافي و قواعد النظام الرسمية و غير الرسمية و قواعد تحديد الأدوار و الوظائف
التي تتكامل من خلال التزام الأفراد و تكاملهم من خلال أدوارهم من اجل تحقيق الأهداف المشتركة⁴.
فالالتزام التنظيمي هو انتماء الفرد و تعلقه الفعال بأهداف و قيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية
المتحققة من المنظمة .

و هو تلك الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من اجل تحقيق أهداف المنظمة ، من خلال
درجة تطابق الفرد مع منظمته و ارتباطه بها و رغبته في بذل اكبر جهد ممكن لصالح المنظمة⁵.
و يدل مفهوم الالتزام في اللغة إلى الاندماج أو الرغبة أو القبول و الاستعداد و كان لعلماء الاجتماع
السبق البحث في هذا المجال لأن الإنسان كائن اجتماعي يعيش مع الآخرين و تربطه بهم علاقات
تشعره بالثقة و المسؤولية و من هنا ندرك أن الالتزام جزء من الانتماء الاجتماعي الذي يتمثل في
تنمية مشاعر الفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه⁶.

و قد عرف keyton الالتزام التنظيمي بأنه عملية مستمرة و معقدة فمن خلاله يتواجد أعضاء المنظمة
و من خلاله يحافظ هؤلاء الأعضاء على المنظمة و يريدون التغيير فيها⁷.

¹ ابن منظور - لسان العرب - دار المعرفة ، 1952 ، ص 50

² الفيروز أبادي ، مجد الدين محمد بن يعقوب ، القاموس المحيط 2 دار إحياء التراث العربي بيروت 2003 ص 1071

³ السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم ، ط 5 ، دار المعارف مصر ، 1985 ص 14.

⁴ ناصر قاسيمي ، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2011 ، ص 47 .

⁵ محمد جودت محمد فارس ، العلاقة بين الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر ، مجلة الجامعة الإسلامية
الاقتصادية و الإدارية ، المجلد 22 ، العدد 2 ، غزة فلسطين ، يونيو 2014 ، ص 170

⁶ محمد مصطفى الخرشوم ، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد النفسية في جامعة حلب ،
مجلة جامعة حلب دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 27 ، العدد 3 ، 2011 ، سوريا ، ص 170 .

⁷ Kyeton K communication andorganisation cytgunalu songe 2008 p 124

أما بوشان (1974 Buchann) فينظر إلى الالتزام التنظيمي بوصفه مناصرة الفرد و تأييده للمنظمة وانه نتاج تفاعل ثلاث عناصر هي :

- التطابق Indentification: و يعني تبني أهداف و قيم المنظمة باعتبارها أهداف و قيم للفرد العامل فيها .
- الانهماك Envolment: و يقصد به الاستغراق أو الانهماك الفرد في أنشطة المنظمة .
- الولاء Loyalty: و المقصود به شعور الفرد بالارتباط العاطفي القوي تجاه المنظمة¹.

مفهوم الإجرائي للالتزام التنظيمي :

هو الالتزام الفردي نحو مؤسسة فهو يدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة و رغبة الإستمرار فيها و كذا تعاون و تحلي بروح الجماعة و إلتزاماته نحو حملته.

ثانياً (: الضغوط المهنية :

المهنة لغة: العمل و العمل يحتاج إلى خبرة و مهارة².

اصطلاحاً : و هي مجموعة من الأعمال المتشابهة المؤسسة مختلفة ، و عليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها و يشترط توفر الخبرة و المهارة لممارسة العمل المكاف بها³.

يرى فريدريك تايلور أن المهنة : " مجموعة ادوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي، بحيث أنها هي الرابطة بين الفرد و البناء الاجتماعي و العمل الأساسي الذي يتقاضاه المرء و يحتاج في ممارسته إلى خبرة و مهارة ، كما هي العمل الذي يقوم به الفرد بصفة دائمة نسبياً مستخدماً مهارات محددة يتطلبها هذا العمل و يتقاضى أجراً عليه بحيث يشعره بانتمائه إلى الجماعة تتمركز في مستوى محدد للسلم الاجتماعي⁴.

¹ موسى احمد خير الدين ، محمود احمد النجار ، اثر البيئة الداخلية على الالتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية ، دراسة استطلاعية جامعة السر ، عمان ، 2010 ، ص 11 .

² إبراهيم و اخرون ، المعجم الوسيط ، ص 889

³ كمال عبد الحميد الزيات ، العمل و علم الاجتماع المهني الأسس النظرية و المنهجية ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، جامعة القاهرة ، مصر ، 2002 ، ص 142

⁴ كمال عبد الزيات ، المرجع نفسه ، ص 143

الضغوط : يرى بعض الباحثين أن الضغوط هي عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد ، و يؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و ضعف الأداء و انخفاض مستوى الفعالية.¹

الضغوط المهنية :

- تعرف بأنها حالة تنتج عن التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل و خصائص العامل و يترتب عليها خلل في الاتزان النفسي و الجسدي لذلك الفرد .
- تعرف بأنها حالة تنتج عن ضعف الانسجام و التوافق بين الأفراد و بيئة عملهم تلك التي تفرض عليهم متطلبات متزايدة تعوق قدرتهم على مواجهتها.²
- هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها و أعبائها وأهميتها و علاقتها بالوظائف الأخرى ، و الدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة و خصائص هذا الدور و من أمثلة الضغوط المهنية ، ما يسود المنظمات من ضغوط تنظيمية ناتجة عن البيروقراطية أو عدم المشاركة في صنع القرارات ، و تعدد المستويات التنظيمية و غموض المستقبل الوظيفي ، و الضغوط المترتبة عن ظروف العمل المادية .
- و يرى بعض الباحثين أن الضغوط عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد و يؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و ضعف الأداء و انخفاض مستوى الفاعلية.³

المفهوم الاجرائي للظغوط المهنية :

هي نتاج التفاعل بين الفرد و الظروف المحيطة به في المهنة التي يزاولها.

¹ فاروق عبده فيليه ، السيد محمد عبد المجيد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، العراق ، د س ، ص 305

² جيوش يعقوب شحادة ، إدارة الظغوط المهنية لدى الإدارات المدرسية من وجهة نظرها ، مقال من مجلة الأستاذ ، المجلد 2 ، العدد 221 ، 2017 ، ص 243

³ فاروق عبده فيليه ، السيد محمد عبد المجيد ، نفس المرجع السابق ، ص 305

مفاهيم ذات صلة :

(1) **الالتزام الاجتماعي** : هي حالة التفاعل القوي و الديناميكي بين الفرد و جماعة العمل و التي تتميز باعتقاد الفرد بأن قيم و أهداف الجماعة الرسمية أو غير الرسمية هي جزء حيوي منه و بدرجة هذا الارتباط و التفاعل يتحدد النجاح في تحقيق الأهداف.¹

(2) **الاندماج التنظيمي** : و هو حالة التوافق و التوافق الموجودة بين عناصر التنظيم التي نلاحظها من خلال الاعتمادية المتبادلة بين أجزائه المتخصصة و التي تربط فيما بينها لتحقيق الأهداف و من خلال قدرة التنظيم على تجنب الصراع بين أعضائه بما يوفره من فرص اتصال.²

(3) **الولاء التنظيمي** : عرفه بأنه مدى قوة اندماج الفرد مع المنظمة التي يعمل بها ، و أوضح أن الفرد الذي يمتلك الولاء للمؤسسة التي يتمتع بها بحالة من الانسجام و الرضا و التفاعل مع مؤسسة العاملين بها و أشار إلى وجود صفات محددة :

- اعتقاد قوي بقبول أهداف و قيم المؤسسة .
- استعداد لبذل أقصى جهد ممكن لخدمة المؤسسة .
- أن تكون له رغبة قوية في المحافظة على استمرار عمله في المؤسسة.³

كما عرفه bochann على انه الرغبة الفردية في بذل مستوى عالي من الجهد لصالح المؤسسة و الرغبة الشديدة للبقاء فيها و من قبول أهدافها.⁴

الدراسات السابقة :

دراسة 01 : دراسة عاشوري ايتسام

بعنوان " الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة و علاقته بالثقافة التنظيمية " دراسة ميدانية بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل - جامعة محمد بسكرة 2015/2014 .

تمحورت أسئلة الإشكالية في التساؤلات التالية :

¹ ناصر قاسيمي ، مرجع سابق ، ص 20

² ناصر قاسيمي ، مرجع سابق ، ص 22

³ محمد صلاح الدين أبو العلا ، ظغوط العمل و اثرها على الولاء التنظيمي (دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة) رسالة ماجستير في إدارة الاعمال ، كلية التجارة ، جامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ، 2009 ، ص 208

⁴ منير زيد عبودي ، التنظيم الإداري و مبادئه الأساسية ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن ، 2008 ص 208

ما هي علاقة الثقافة التنظيمية في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة).

التساؤلات الفرعية :

- ما علاقة الثقافة التنظيمية بالولاء التنظيمي في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) .
- ما علاقة الثقافة التنظيمية بتحقيق المسؤولية اتجاه مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) .
- ما علاقة الثقافة التنظيمية بتحقيق الرغبة في العمل و الاستمرار بمؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة (المديرية العامة) .

هدفت الدراسة بالتعرف على العلاقة بين الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي في المؤسسة و تقديم بعض التوصيات و المقترحات التي تساعد على الاستفادة من نتائج الدراسة .

أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فتحدد مجتمع الدراسة على مستوى المديرية ديوان الترقية و التسيير العقاري بـ 70 عامل و تمت الدراسة على أساس المسح الشامل و كانت الاستمارة في أداة الدراسة

نتائج الدراسة : توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و الالتزام التنظيمي للعاملين في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و تحقيق المسؤولية اتجاه مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة $a = 0.01$
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية و تحقيق الرغبة في العمل و الاستمرار في مؤسسة ديوان الترقية و التسيير العقاري بمدينة الجلفة عند مستوى دلالة 0.01 .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير السن .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 في اتجاهات المبحوثين حول الالتزام التنظيمي .

- مجال الاستفادة من هذه الدراسة : تم من خلال بناء الإشكالية و المفاهيم المتعلقة بالالتزام التنظيمي و كذلك الاستعانة بها في بناء تساؤلات الاستمارة و كذلك في نتائج المتحصل عليها

الدراسة 02 : دراسة عبد القادر احمد مسلم

بعنوان " مصادر الضغوط المهنية و أثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة "

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - الجامعة الإسلامية (غزة) 2007 .

تمحورت أسئلة الإشكالية في التساؤلات التالية

- ما هي مصادر الضغوط المهنية ؟
- ما هي أثارها على العاملين ؟
- ما هي الطرق التي يستخدمها العاملون في الكليات التقنية في محافظات غزة للتغلب على الإحساس بالضغط ؟

هدفت الدراسة بالتعرف على مصادر الضغوط المهنية في بيئة الكليات التقنية ، و الكشف عن الآثار السلبية للضغوط المهنية التي تقلل من كفاءة الأداء الوظيفي في بيئة الكليات التقنية .

و كذلك تقديم مقترحات عملية قابلة للتطبيق في لكليات المبحوثة لتساهم في زيادة فاعليتها و كفاءتها لكي تساهم في تلبية المتطلبات التقنية في المجتمع الفلسطيني .

و التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول (أبعاد ومصادر ضغوط العمل ، أبعاد و أثار ضغوط العمل ، الطرق المستخدمة للتغلب على الإحساس بالضغط) .
وفقا للمتغيرات التالية : (الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ، المؤهل العلمي ، التخصص ، مكان العمل ، الكلية ، جهة الإشراف على الكلية ، المسعى الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة، الراتب الشهري) .

أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فتحدد مجتمع الدراسة على جميع العاملين المتفرغين بالكليات التقنية في محافظات غزة و البالغ عددها 06 كليات تقنية و قد بلغ حجم العينة (311) موظفا و موظفة و كانت الإستبانة هي أداة الدراسة .

حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

فيما يتعلق بمصادر الضغوط المهنية للعاملين في الكليات المبحوثة : بينت الدراسة أن مصادر الضغوط بشكل إجمالي لا يعتبرها العاملون أنها تشكل لهم إحساس بالضغط و ذلك لان الالتزام الوظيفي يعتبر مقبول ، و انه لا يوجد غموض في الأدوار للموظفين بشكل ملحوظ ، كما بينت الدراسة أن العاملين يمارسون أعمال روتينية ، و هذا يعود إلى أن العاملين يمارسون الأنشطة و المهام الموكلة إليهم لفترات طويلة بدون تجديد في الأعمال من فترة إلى أخرى و هذا من شأنه أن يؤدي إلى الملل و يقتل النشاط عند العاملين و يساهم في زيادة الإحساس لديهم بضغط العمل ، حيث أثبتت الدراسة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول أبعاد مصادر ضغوط العمل ، أبعاد أثار ضغوط العمل ، الطرق المستخدمة للتغلب على الإحساس بالضغط ، وفقا للمتغيرات التالية (الجنس ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، عدد أفراد الأسرة ، المؤهل العلمي ، التخصص ، مكان العمل ، الكلية ، جهة الإشراف على الكلية ، المسعى الوظيفي ، عدد سنوات الخبرة ، الراتب الشهري) .

مجال الاستفادة من هذه الدراسة : تمت الاستفادة منها من خلال بناء مفاهيم الدراسة المتعلقة بالظغوط المهنية و في أسئلة الاستمارة وفي النتائج.

الدراسة 03 : دراسة سعيد محمد عايض الاسمري

بعنوان " مدركات العدالة التنظيمية و علاقتها بالالتزام التنظيمي " مذكرة الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية -كلية الدراسات العليا- ، قسم العلوم الإدارية جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، نجران السعودية 2013/2012 .

تمحورت أسئلة الدراسة في :

تساؤل الدراسة : ما علاقة مدركات العدالة التنظيمية بالالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران .

الأسئلة الفردية :

- ما مدى إدراك موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران للعدالة التنظيمية ؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران ؟
- ما هي العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي من وجهة نظر موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران ؟
- ما سبل تعزيز المدركات التنظيمية من وجهة نظر الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران ؟
- هل توجد فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تعزى لاختلاف خصائصهم الديمغرافية (الشخصية) و التنظيمية (الوظيفية) .

هدفت الدراسة إلى :

التعرف على مدى إدراك موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران للعدالة التنظيمية و تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران ، و كذا التعرف على طبيعة العلاقة بين مدركات العدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي و سبل تعزيز مدركات العدالة التنظيمية و معرفة إذا كان هناك فروق بين متوسطات استجابات المبحوثين حول محاور الدراسة تعزى لاختلاف خصائصهم الديمغرافية و التنظيمية (الوظيفية) .

أما بالنسبة لمنهجية الدراسة فتحدد مجتمع الدراسة يتكون من موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران و يبلغ عددهم (128) موظف و قد تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لصغر حجم مجتمع الدراسة . و قد كانت الاستبانة هي الأداة الأكثر ملائمة .

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج و هي :

- 1- أظهرت نتائج الدراسة أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على إدراكهم للعدالة بمتوسط عام.
- 2- أظهرت النتائج أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى المبحوثين جاء مرتفع حيث أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة جدا .

- 3- أظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدراك موظفي الجهات الحكومية المدنية بمطار نجران للعدالة التنظيمية و مستوى الالتزام التنظيمي لديهم حيث يتضح انه كلما تحسن مستوى إدراك موظفي العدالة التنظيمية كلما أدى ذلك إلى تحسن مستوى الالتزام التنظيمي لديهم .
- 4- أظهرت النتائج أن المبحوثين موافقون جدا على عبارات محور سبل تعزيز مدركات العدالة التنظيمية من خلال التعامل الجيد و الرضي الوظيفي لا في تعزيز العدالة التنظيمية و عدالة التعاملات و نظام الحوافز و وجود بنية العمل الداخلية .
- 5- هناك فروق بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة فهي تعزى لمتغير العمر ، فالإفراد الذين أعمارهم بين 40 و اقل من 50 سنة أكثر إدراكا للعدالة التنظيمية و هم أكثر التزاما تنظيميا وهم الأكثر موافقة على سبل تعزيز مدركات العدالة التنظيمية .

مجال الاستفادة من هذه الدراسة : من خلال بناء مفاهيم الدراسة المتعلقة بالالتزام التنظيمي

المقاربة السوسولوجية :

على الرغم من اتفاق اغلب علماء الاجتماع على صعوبة دراسة الظاهرة الاجتماعية بما تتميز به من تعقيدات مختلفة و متشابكة لذلك اختلفت الاتجاهات باختلاف الأطر المرجعية التي يعتمد عليها أي اتجاه .فظهرت لكل اتجاه مشكلات معينة يهتم بدراستها و أصول و جذور فكرية و كذلك ادواته الأساسية التي يستخدمها و يستعين بها لذلك ظهر الاختلاف في مستويات التحليل التي تطبع الدراسات¹ ، و لوضوح الرؤية الصحيحة التي تقترب من الصحة كان لابد في بداية هذا البحث من حتمية المقاربة السوسولوجية من الموضوع للتمكن من جمع جزئياته و من الفهم النسبي و محاولة التفسير المنهجي ، إذن فالمقاربة هي و المنهج و التقنية بدون حدود بينهما لايطابقان بالجملة ، و إنما يستعملان لدراسة موضوعات حساسة بجرعات مناسبة لردود الأفعال الغير متوقعة².

و منه اعتمدت في هذه الدراسة على نظرية الإدارة بالأهداف عند ايتربوني .

يرى "ايتربوني" أن المنظمات هي وحدات اجتماعية أو تجمعات بشرية تنشأ قصدا و يعاد بناؤها للوصول إلى أهداف معينة ، و يدخل انتربوني في هذا التعريف كل التنظيمات بمختلف أشكالها و

¹ رايح كعباش ، علم الاجتماع التنظيم ، مخبر علم الاجتماع الاتصال ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006 ص155

² مادلين غراوينز ، مناهج العلوم الاجتماعية ، تر : سام عمر ، جزء 2 ، المركز العربي للتعبير و الترجمة و التأليف و النشر ، دمشق ،

أنشطتها و يستبعد فيها التنظيمات الطبيعية مثل (الطبقات ، الأجناس ، القبائل ، و مجموعات الأصدقاء ... الخ) و عليه فان التنظيم حسب انتربوني هو وحدة اجتماعية تسعى لتحقيق أهداف محددة أنشأت من اجلها في ظروف معينة .

و خصائص المنظمة عند " ايتريوني " هي أن المنظمة تتميز ب :

- تقسيم العمل و السلطة و مستويات الاتصال : إن الصورة التي هي عليها المنظمة من حيث التقسيم الذي يميز العمل و السلطات و المسؤوليات و الاتصالات : ليس تقسيما عفويا و طبيعيا مثل التنظيمات التي استنتهاها التعريف السابق كما أنها لا تسير على أنماط تقليدية أي عملية التقسيم هي عملية تخطيط بدقة لتؤكد تحقيق أهداف معينة .

- وجود مركز أو مراكز قوة : يرى انتربوني أن المنظمة تتسم بوجود مركز أو عدة مراكز للقوى تتحكم في جمود المنظمة المتوافقة و نوجهها نحو أهدافها و هذه المراكز تراجع باستمرار و دوما ما تؤدي المنظمة و يعاد بناؤها على أنماط جديدة كلما كان ذلك ضروريا لزيادة كفاءتها و ذلك بدون شك لتحقيق أهدافها على أكمل وجه .

- استبدال الموظفين : كذلك من بين خصائص المنظمة عند انتربوني أن تقوم كذلك باستبدال واعي و عقلائي لأعضائها من أولئك الغير مرغوب فيهم للأسباب التي تعيق الكفاءة و تحد من تحقيق الأهداف و هذا العمل تقوم بتكليف غيرهم بالأعمال الواجب القيام بها و ذلك لبلوغ أهداف المنظمة¹ . و من خلال هذا العرض المختصر لخصائص المنظمة عند " انتربوني " إن وجودها و ديمومتها يرتبط بشكل أساسي بالأهداف التي تضعها المنظمة أمامها و أن هذه الأهداف المسطرة هي أهداف واعية و عقلية .

يرى ايتريوني أن القوة و السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد هي نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة ، هذا الاندماج أو ما نسميه بالالتزام من الممكن أن يتخذ أشكال هي :

(أ) - الالتزام المعنوي :

و يمثل اتجاهها ايجابيا و قويا نحو المنظمة ، يقوم على الارتباط بأهداف التنظيم و قيمه و قواعده الداخلية ، و ينشأ نتيجة شعور الفرد أن التنظيم يسعى لتحقيق أهداف اجتماعية مفيدة و عادة ما تستخدم المكافآت الرمزية كأساس لدعم الأفراد .

¹ تومي عيسى ، المعوقات التنظيمية و اثرها على فعالية الإدارة المحلية (البلدية) ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و

عمل ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، الجزائر 2011،2012، ص 54

(ب) - الالتزام التراكمي :

و يمثل علاقة اقل قوة مع التنظيم و لكنها علاقة تقوم على مبدأ التبادل بين الأعضاء و التنظيم ، فالأفراد يصبحون ملتزمين إذا وجدوا أن هناك منافع سوف تعود عليهم من وراء هذا الالتزام .

(ج) - الالتزام الاضطراري :

و يمثل اتجاهها سلبيا تجاه المنظمة ، و ينشأ من المواقف التي يوصف فيها السلوك الفردي بالاضطرار أو الإكراه أو التقييد فما السجن التنظيم إلا نتيجة لإجراء اجتماعي فرض على نزلائه ، و لم يكن نابعا من اختبارهم و تستخدم مادة القوة الإلزامية أو الاضطرارية لدعم الأفراد¹.
و منه تم استعمال مقارنة الإدارة بالأهداف لايتزبوني على دراستنا الحالية و ذلك من خلال تبني هذه المقاربة لموضوع الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة .

اسقاط المقاربة النظرية على دراسة :

ومن خلال تصور إيتزيوني في نظرية الادارة بالأهداف تم إستعمال تصور النظري لايتزيوني لنظرية الادارة بالأهداف و أشكال الالتزام التنظيمي على دراسة الحالية و ذلك من خلال تبني هذه المقاربة لموضوع الالتزام التنظيمي و هو نفس الموضوع الذي تبنته دراستنا الحالية و كذا استخدامها في توضيح مفاهيم الدراسة المتعلقة بالالتزام التنظيمي و كذا إستخدام بعض مصطلحاتها أو مؤشرات مثل الاندماج ، الولاء، تحقيق الأهداف ، و كذا اسقاطها في تحليل الجداول و نتائج .

¹ سالم العياشي ، الثقافة التنظيمية و علاقتها بالإنتمار التنظيمي لدى موظفين في المنظمات الرياضية ، اطروحة دكتوراه علوم في نظرية و منهجية التربية و الرياضة ، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، 2019 ص21

خلاصة :

إنطلاقاً مما تم طرحه في هذا الفصل و الخاص بموضوع الدراسة و تحديد مشكلة البحث للالتزام التنظيمي و إنعكاساته على الضغوط المهنية و من خلال ذلك تم التعرف على تحديد أهم المفاهيم و المصطلحات لموضوع الدراسة كما تعرفنا على أهم الأسباب التي أدت لإختيار الموضوع و أيضاً أهمية و أهداف الدراسة بالإضافة الى المقاربة النظرية و دراسات السابقة

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1- المنهج المستخدم .
- 2- مجالات الدراسة .
 - 1-2- المجال المكاني .
 - 2-2- المجال الزماني .
 - 2-3- المجال البشري .
- 3- مجتمع البحث .
- 4- أدوات جمع البيانات .
 - 1-4- الملاحظة .
 - 2-4- المقابلة .
 - 3-4- الاستمارة .
- 5- الأساليب الإحصائية .

خلاصة

تمهيد :

سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى الإجراءات الميدانية التي اعتمدها بداية بتحديد منهج الدراسة الأنسب بحسب ما تقتضيه طبيعة الموضوع وبتحديد المجال المكاني و الزماني و البشري للدراسة ، الذي يقربنا من المؤسسة ، ثم أدوات جمع البيانات الأنسب .

إن أي دراسة علمية تقتضي خطوات منهجية عملية صحيحة ، و ذلك من خلال وضوح المنهج و تجانس مجتمع البحث ، و ملائمة أدوات البحث و الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات التي تم التوصل إليها .

المنهج المستخدم في الدراسة :

إن طبيعة الموضوع هي التي توضح نوع المنهج المتبع في دراستنا ، و ذلك لتحليل و معرفة الالتزام التنظيمي و انعكاساته على ضغوط المهنية .

يعرف المنهج على انه مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف ، و أما المنهج العلمي فهو طريقة لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال و على الإجراءات المعترف بها للتحقق في الواقع.¹

و من المناهج المستخدمة فقد تم استخدام المنهج الوصفي لأنه يتفق مع خصائص موضوع الدراسة حيث يركز على دراسة الظواهر الموجودة في الواقع و يصفها وصفا دقيقا .

إذ يقوم المنهج الوصفي على دراسة و تحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أبعادها و توظيف العلاقات القائمة بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها ، كما لا يقتصر التعرف على معالم الظاهرة و تحديد أسباب وجودها و إنما يشمل كذلك تحليل البيانات و قياسها و تفسيرها و التوصل إلى وصف دقيق للظاهرة و نتائجها.²

فهو الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة أو موقف أو أفراد أو أحداث أو أوضاع أو أوضاع معينة ، بهدف اكتشاف حقائق جديدة ، أو التحقيق من صحة حقائق قديمة و أثارها و العلاقات التي تتمثل به و تفسيرها و كشف الجوانب التي تحكمها ، و عليه فإن المنهج الوصفي يستخدم في جميع الحقائق و المعلومات و وصفها ، و تحليلها و تيسيرها للوصول إلى تعليمات مقبولة.³

و من ثم يعد المنهج الوصفي من أكثر مناهج البحث ملائمة للواقع الاجتماعي لفهم ظواهره واستخلاص سماته .

فتم استخدام المنهج الوصفي على عدة مراحل :

مرحلة 01: و هي مرحلة جمع المعلومات حول موضوع الدراسة من اجل وضع تصور عام حول الموضوع في إشكالية الدراسة .

¹ موريس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، ط 2، دار القصبية للنشر ، الجزائر ، 2006 ، ص 98- 102 .

² خالد حامد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، ط 1، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 47

³ مروان عبد المجيد إبراهيم ، أسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، ط 1 ، مؤسسة الوراق ، الأردن ، 2000 ، ص 125

مرحلة 02: و هي مرحلة جمع البيانات و المعلومات من ميدان الدراسة عن طريق المقابلة و الاستمارة و وصفها بطريقة موضوعية .

مرحلة 03: و تمت هذه المرحلة بعد استرجاع الاستمارات و تفرغها في جداول و من ثم تحليلها و تفسيرها و عرض أهم النتائج المتوصل إليها .

مجالات الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الالتزام التنظيمي و انعكاساته على الضغوط المهنية للعاملين داخل المؤسسة ، فقد أجريت الدراسة في مؤسسة العيادة الطبية (الضياء) بورقلة ، و كانت مجالات الدراسة كالأتي :

1- المجال المكاني : أجريت هذه الدراسة بالعيادة الطبية (الضياء) بورقلة و تعتبر المجال المكاني لهذه الدراسة .

لمحة عامة حول المؤسسة : تأسست عيادة الضياء بورقلة سنة 2006 و هي مؤسسة خاصة ذات طابع طبي

2- المجال الزمني : قد تمت هذه الدراسة في عيادة الضياء ، حيث ارتبط ذلك بالظرف الزمني بعدة زيارات و كان ذلك من بداية شهر مارس 2020 إلى 10 أوت 2020 و تمت على أربع مراحل :

المرحلة الأولى : القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة و مقابلة لمسؤوليها و طلب تسهيلات من اجل القيام بالدراسة و طلب معلومات حول المؤسسة و نشاطها ، و تمت الموافقة على إجراء الدراسة و منح المعلومات التي نحتاجها و كان ذلك في بداية 04 مارس 2020 .

المرحلة الثانية : التوجه نحو المؤسسة ثم القيام بإجراء مقابلة مع مسؤولي المؤسسة في 23 جوان 2020 و القيام بملاحظة بسيطة حول الميدان المؤسسة و ملاحظة العمال اثناء تحركهم بمحيط عملهم ومع الإدارة .

المرحلة الثالثة : التوجه نحو المؤسسة وقمنا بتوزيع (05) استمارات تجريبية للتأكد من صحة الأسئلة و بعد تأكد من صحتها تم توزيع (44) استمارة على العمال و كان ذلك بتاريخ 20 جويلية 2020.

المرحلة الرابعة : و تم خلالها استرجاع 30 استمارة من أصل 44 استمارة التي تم توزيعها ، حيث ان بقية الاستمارات لم تسترد لأن بقية المبحوثين كانوا في عطل ، و كان ذلك بتاريخ 26 جويلية 2020

3- المجال البشري : يتمثل المجال البشري في دراستنا الحالية في العمال بالعيادة الطبية (الضياء) بورقلة و البالغ عددهم 44 عامل و التي تعتبر مجال الدراسة .

مجتمع البحث :

يقصد بمجتمع البحث أو الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث أو جميع الأفراد أو الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث ، إي كل العناصر التي تنتمي لمجال الدراسة.¹

و عليه فقد كان مجتمع البحث في دراستنا هذه هو مجموع العاملين الدائمين بالعيادة الطبية (الضياء) بورقلة

خصائص مجتمع البحث :

نظرا لكون مجتمع الدراسة ليس كبير الحجم و يمكن التحكم فيه و حصره و عليه فقد تم اختيار أسلوب المسح الشامل لكل العمال الدائمين ، حيث تم حصر العمال بعيادة (الضياء) الطبية بورقلة ، و البالغ عددهم 44 فردا و حيث تم توزيع 30 استمارة لان 14 من العاملين كانوا غير متواجدين في المؤسسة أي في عطلة حيث تبقت 30 استمارة خضعت للتحليل

أدوات جمع البيانات :

¹ سهيل رزق دياب ، مناهج البحث العلمي ، غزة ، فلسطين ، 2003 ، ص 89 .

الأداة هي الوسيلة المستخدمة في جمع البيانات أو تصنيفها و جدولتها و هناك الكثير من الأدوات التي تستخدم للحصول على البيانات .

و يتطلب للقيام بأي دراسة ميدانية علمية جمع البيانات المتعلقة بموضوعها و للقيام بهذه العملية و جب استعمال الأدوات العلمية المستخدمة في ذلك .

و قد اعتمدنا في دراستنا هذه على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات من الميدان و هي كالآتي :

3- الاستمارة :

تعتبر من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة في العلوم الاجتماعية و تعرف على أنها:

- عبارة عن مجموعة أسئلة معدة مسبقا من اجل الحصول على إجابات لها و التي تشكل المعطيات الأساسية التي ينطلق منها الباحث في تفسير الظاهرة موضوع الدراسة.¹
- أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها²

و قد اعتمدنا في بحثنا هذا على الاستمارة من خلال مجموعة من الأسئلة المغلقة و المفتوحة و التي تندرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب التساؤلات الموضوعية سابقا ، كما أن الأسئلة الموضوعية فيها تهدف إلى معرفة الالتزام التنظيمي و انعكاساته على الضغوط المهنية لدى عمال العيادة الطبية (الضياء) بورقلة كما أنها شملت على 32 سؤال مقسمة على أربعة محاور :

- ✓ **المحور الأول :** محور البيانات الشخصية : و اشتمل على الجنس ،ة السن ، المستوى التعليمي، المنصب ، الاقدمية .
- ✓ **المحور الثاني :** و يتعلق بالتساؤل الأول من تساؤلات الدراسة ، تم فيه طرح 10 أسئلة باختلاف ... بغية معرفة انعكاس الولاء التنظيمي على الضغوط المهنية .
- ✓ **المحور الثالث :** و يتعلق بالتساؤل الثاني من الدراسة و تم فيه طرح 10 أسئلة و الهدف منها معرفة كيف تتعكس ضوابط العمل على الضغوط المهنية .

¹ محمد عبيدات و آخرون ، منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات ، ط 2 ، دار وائل ، عمان ، الأردن ، 1999 ، ص 189.

² ربحي مصطفى عليان ، البحث العلمي ، أسسه و مناهجه و أساليبه ، بيت الأفكار الدولية ، الأردن ، د. سنة ، ص 90.

✓ المحور الرابع و الأخير : و يتعلق بالتساؤل الثالث من الدراسة و يتضمن 07 أسئلة و يهدف إلى معرفة مساهمة الالتزام التنظيمي و انعكاسه على أهداف المنظمة و الفرد .

الأساليب الإحصائية :

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب و قد استخدمنا في هذه الدراسة الأساليب الإحصائية التالية :

5-1- التكرار : و هو تعداد كل الإجابات المتكررة لأسئلة الاستمارة و تلخيصها بالجدول و ذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة .

5-2- النسبة المئوية : و هي التكرار * 100 على مجموع التكرارات .

خلاصة :

في هذا الفصل تطرقنا إلى الخطوات المنهجية التي اعتمدها في دراسة ، حيث وجدنا أن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي ، كما تم إستخدام تقنية استمارة الاستبيان و هذا لإكتشاف و فهم دوافع الوقائع بغية الوصول إلى نتائج متعلقة بموضوع الدراسة كما تطرقنا كذلك في هذا الفصل إلى تحديد مجالات الدراسة البشرية و المكانية و الزمانية و كذلك تحديد مجتمع البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة.

الفصل الثالث

الإطار التطبيقي للدراسة

1- عرض ومناقشة البيانات الميدانية

1-1 : عرض ومناقشة البيانات الشخصية

2-1 : عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول

3-1 : عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

4-1 : عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

2- عرض نتائج الدراسة الميدانية

1-2 : النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول

2-2 : النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

3-2 : النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

4-2 : النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي

3- النتيجة العامة

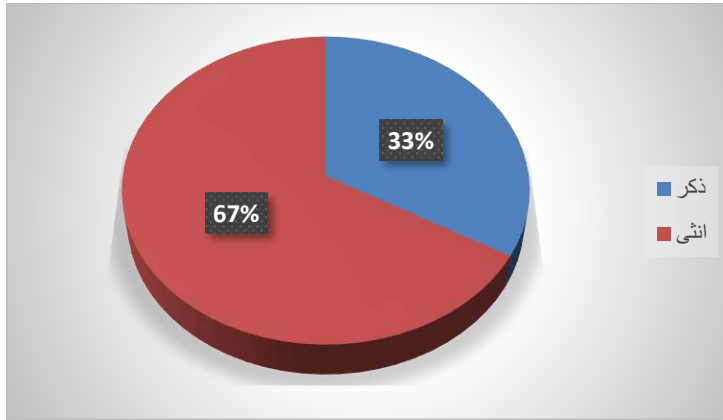
1- عرض ومناقشة البيانات الميدانية :

1-1 : عرض ومناقشة البيانات الشخصية

الجدول رقم 01 يبين جنس المبحوث

الجنس	التكرار	النسبة %
ذكر	10	33.3
انثى	20	66.7
المجموع	30	100.0

الشكل رقم 01 يبين جنس المبحوث

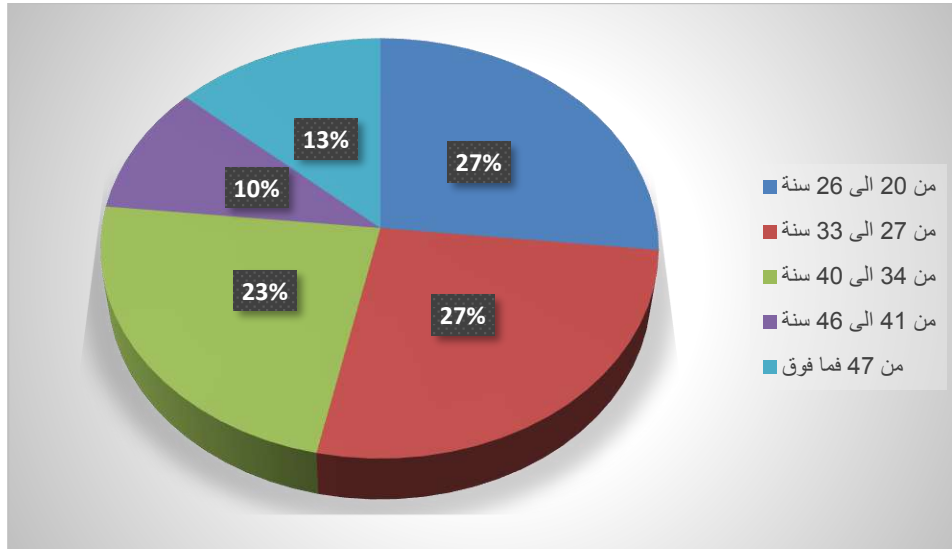


من خلال الجدول رقم (01) والذي يبين جنس المبحوثين نلاحظ أن نسبة جنس الذكور بـ 33.3 % وقدر عددهم بـ 10 عمال ، أما نسبة الاناث تقدر بـ 43 % وقدر عددهم ب 20 عاملة ويلاحظ من هذه البيانات الاحصائية ان نسبة الجنسين متقاربة داخل عيادة (ضياء) الطبية ، وذلك يعود الى طبيعة نشاط المؤسسة ذات الطابع الطبي والتي تتطلب

الجدول رقم 02 يبين الفئات العمرية المبحوث.

النسبة %	التكرار	السن
26.7	8	من 20 الى 26 سنة
26.7	8	من 27 الى 33 سنة
23.3	7	من 34 الى 40 سنة
10.0	3	من 41 الى 46 سنة
13.3	4	من 47 فما فوق
100.0	30	المجموع

الشكل رقم 02: يبين الفئات العمرية المبحوث.



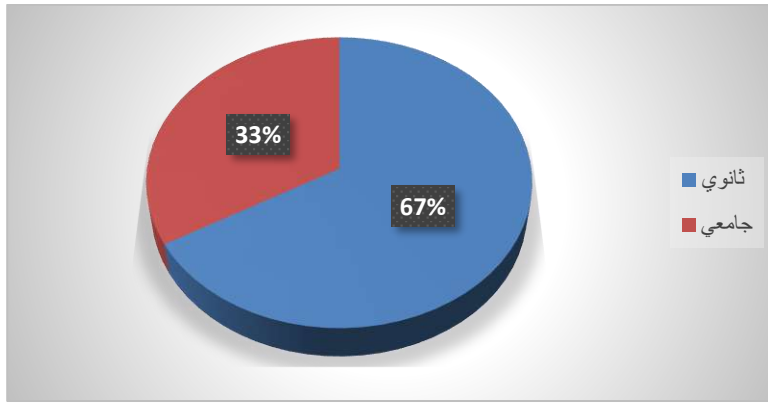
من خلال الجدول رقم (02) يبين لنا أن الفئة العمرية الغالبة على المؤسسة هي الفئتين من 20 الى 26 سنة ونسبة 26.7 % ومن 27 الى 33 سنة نسبة 26.7% ثم يليهم الفئة العمرية من 34 الى 40 وذلك بنسبة 23.3% ثم تليها الفئة العمرية من 47 فما فوق بنسبة 13.3% أما آخر فئة هي من 41 الى 46 سنة بنسبة 10% من مفردات البحث

ويمكننا القول من خلال هذه البيانات الاحصائية ان الفئة العمرية الغالبة في المؤسسة الطبية عيادة الضياء أن الفئتين الغالبتين هي 20 الى 33 ، ويرجع ذلك الى ما تمثله هذه الفئة من أهمية داخل اي مؤسسة لانها فئة شبابية في عمر الفرد حيث يصبح الفرد خلال هذه المرحلة في أوج عطائه العقلي والبدني مما يمكن ان ينعكس على التزامه واستمراريته في عمله

الجدول رقم 03 يبين المستوى التعليمي للمبحوث.

التعليم	التكرار	النسبة %
ثانوي	20	66.7
جامعي	10	33.3
المجموع	30	100.0

الشكل رقم 03: يبين المستوى التعليمي للمبحوث.



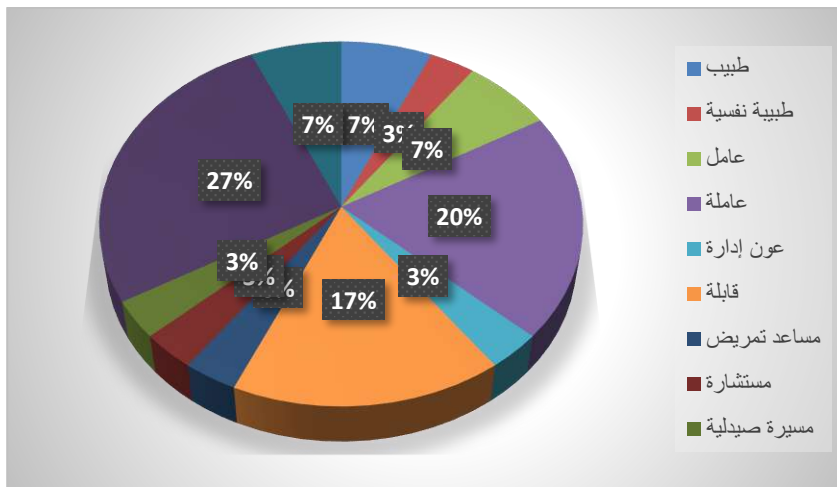
يلاحظ من خلال الجدول رقم (03) والذي يبين المستوى التعليمي للمبحوث أن فئة مستوى الثانوي هي الغالبة على مفردات البحث وذلك بالنسبة 66.7% وتليها فئة الجامعي بـ 33.3% وفئة المتوسط لا توجد في المؤسسة

ومنه نستنتج ان المؤسسة تعتمد على شهادات ومستويات مختلفة ليس فقط على المستوى الجامعي مما يزيد ذلك في تنوع المهن الشاغرة كل حسب شهادته .

الجدول رقم 04 يبين المنصب (الوظيفة)

الوظيفة	التكرار	النسبة %
طبيب	2	6.7
طبيبة نفسية	1	3.3
عامل	2	6.7
عاملة	6	20.0
عون إدارة	1	3.3
قابلة	5	16.7
مساعد تمريض	1	3.3
مستشارة	1	3.3
مسيرة صيدلية	1	3.3
ممرض	8	26.7
ممرضة	2	6.7
المجموع	30	100.0

الشكل 04: يبين المنصب (الوظيفة)

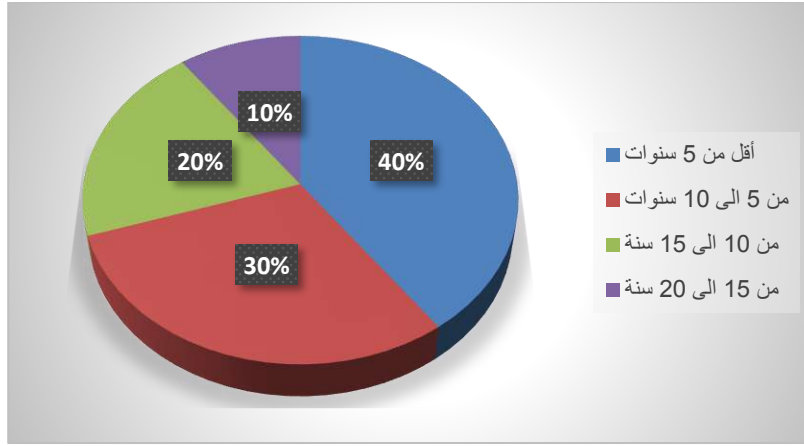


يلاحظ من خلال الجدول رقم (04) والذي يبين منصب المبحوث ان منصب ممرض هي اكبر فئة في العيادة بالنسبة 26.7% و يليه منصب العاملات بنسبة 20% ثم تليها وظيفة قابلة بنسبة 16.7% وتليها بنفس النسبة كل من منصب ممرضة وطبيب وعامل وذلك بنسبة 6.7% و ثم تليها منصب كل من مسير صيدلية ومستشارة ومساعد تمريض وعون ادارة وطبيبة نفسانية بنسبة 3.3% ويمكن ملاحظة من خلال هذه النتائج أن العيادة الطبية (ضياء) لديها تنوع في الوظائف والناصب الشاغرة مما يمكنها من تطوير وتحقيق أهدافها وبالتالي نجاحها

الجدول رقم 05 يبين عامل الاقدمية والخبرة.

الأقدمية	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	12	40.0
من 5 الى 10 سنوات	9	30.0
من 10 الى 15 سنة	6	20.0
من 15 الى 20 سنة	3	10.0
المجموع	30	100.0

الشكل 05: يبين عامل الاقدمية والخبرة.



يبين من خلال الجدول رقم (05) أن اصحاب الاقدمية والخبرة أقل من 5 سنوات هم الفئة الغالبة وذلك بنسبة 40 % ثم تليها الفئة من 5 الى 10 سنوات بنسبة 30% ثم تليها الفئة من 10 الى 15 سنة وذلك بنسبة 20% ثم تليها الفئة من 15 الى 20 سنة

وبعد ملاحظة هذه المعطيات الاحصائية يمكن القول بأن المؤسسة تركز بدرجة كبيرة على عامل الخبرة في المهن والاختصاص أكثر من الاقدمية

2-1 : عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول :

الجدول رقم (06) يبين راي العامل في أم هذه المؤسسة واحدة من أفضل المؤسسات التي تعمل في

القطاع الصحي

Q6	التكرار	النسبة %
نعم	28	93.3
لا	2	6.7
المجموع	30	100.0

من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (05) والذي يبين العامل في ان هذه المؤسسة واحدة من افضل المؤسسات التي تعمل في القطاع الصحي فنلاحظ أن 93.3% أجابت بنعم وقدر عددهم بـ : 28 مفردة على خلاف نسبة 6.7 % وقدر عددهم بـ 3 مفردات من البحث والتي أجابت ب لا .

وتفسر هذه النتائج الى الدور الكبير الذي يعلبه الولاء على العامل في رايه بالموسسة التي يعمل فيها وحيث كانت جل العاملين ايدت بأرائها انها مؤسسة ناجحة في تسيير العمل والموظفين وبالتالي تحقيق الاهداف

الجدول رق (07) يبين مدى استعداد العامل لبذل مجهود اكبر من المطلوب لانجاح عمله في

المؤسسة :

Q7	التكرار	النسبة %
نعم	28	93.3
لا	2	6.7
المجموع	30	100.0

من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (07) والذي يبين مدى استعداد العامل لبذل مجهود اكبر من المطلوب في انجاح عمله نلاحظ ان نسبة 93.3 % أجابت بنعم وقدر عددهم 28 مفردة أما الذين أجابو بـ لا فعددهم 2 ونسبتهم 6.7%

ومنه فإن الفئة الغالبة هي التي لديها استعداد في بذل مجهود اكبر من المطلوب لانجاح عملها في المؤسسة وترجع هذه الفئة ذلك الى عامل الاستقرار في العمل وأهمية بالنسبة لهم او انهم ذو اندماج

كبير داخل هذه المؤسسة اما الفئة الأخرى التي ليس لديها استعداد تبذل مجهود أكبر في انجاح العمل داخل المؤسسة فهي تكفي بواجبها نحو عملها وضروري في ذلك لا غير

الجدول رقم (08) يبين مدى أهمية سمعة المؤسسة بالنسبة للعامل :

النسبة %	التكرار	Q8
96.7	29	نعم
3.3	1	لا
100.0	30	المجموع

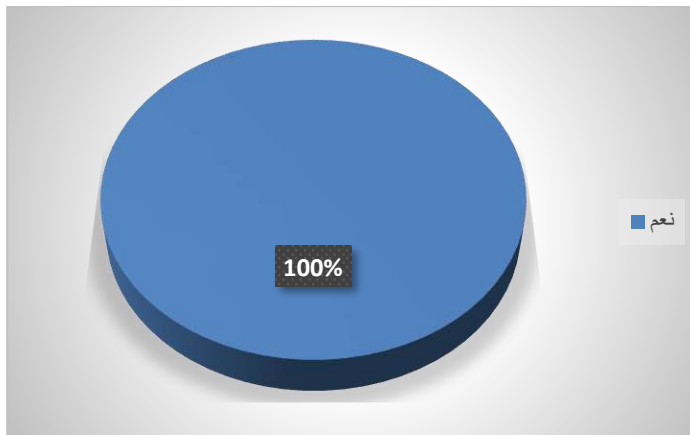
من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (08) والذي يبين مدى اهمية سمعة المؤسسة لدى عمالها، يتبين ان نسبة 96.7% اجبت — نعم وقدر عددهم — 24 مفردة على خلاف الفئة التي اجابت — لا ونسبتها 3.3% وكان عدد 1 مفردة

وتفسر هذه البيانات ان غالبية العاملين تهتمهم سمعة المؤسسة ويرجع ذلك لولائهم واندماجهم فيها وكذا تطابق اهدافهم مع أهدافها و أما بنسبة القليلة جدا منهم فهي لا تعي ذلك ولا يهتما شئ أكثر من عملها فقط

الجدول رقم (09): يبين مدى حفاظ العاملين على ممتلكات المؤسسة و ادوات العمل المادية

النسبة %	التكرار	Q9
100.0	30	نعم
00	00	لا

الشكل رقم 06 : يبين مدى حفاظ العاملين على ممتلكات المؤسسة و ادوات العمل المادية



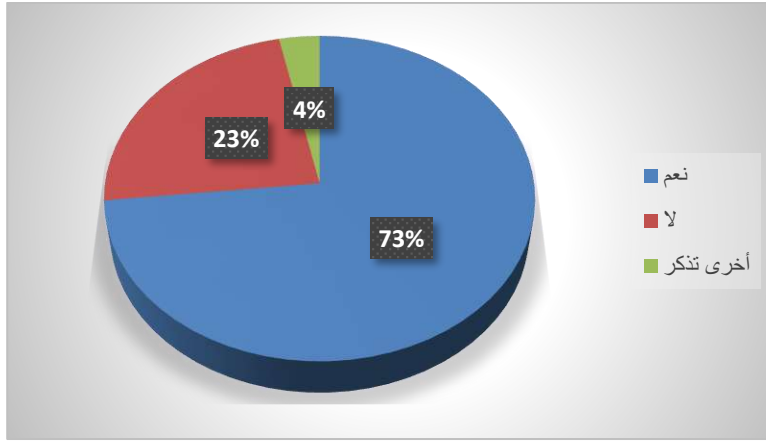
من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم (09) والذي يبين مدى وعي العمال بحفاظهم على ممتلكات وادوات العمل المادية نجد كل مفردات البحث اجابت بنعم وذلك بنسبة 1% حيث أن كل مفردات البحث يحافظون على ممتلكات وادوات العمل

وهذا ما أكده إيتزبوني في القوة والسلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد في تسييره و توجيههم نحو العمل فقط

الجدول رقم (10) : يبين مدى بقائي في هذه المؤسسة نابغ من حاجتي للعمل

النسبة %	التكرار	Q10
73.3	22	نعم
23.3	7	لا
3.3	1	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم 07: يبين مدى بقائي في هذه المؤسسة نابغ من حاجتي للعمل



من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم (10) والذي يبين مدى بقاء العامل في المؤسسة وهل هو نابغ من حاجته للعمل فكانت الفئة الغالبة هم الذين يدعي بقائهم في المؤسسة والذي نابغ من حاجتهم للعمل بنسبة 73.3% اجابو بنعم وقدر عددهم 22 مفردة على خلاف الفئة التي اجابت ب لا ونسبتها 23.3 % و عددهم 7 والفئة التي لديها سبب اخر غير حاجة للعمل هي 1 مفردة ويفسر هذه البيانات ان سبب بقاء غالبية العاملين هو حاجتهم للعمل الدائم وليس لسبب آخر و اما الفئات الاخرى فبسبب بقائها في المؤسسة فهو نابغ من اسباب اخرى ممكن ان يكون كالإدماج او لا لاتفاقية خاصة بتنظيمات العمل.

الجدول رقم (11) يبين مدى اهتمام الفعلي بمستقبل المؤسسة

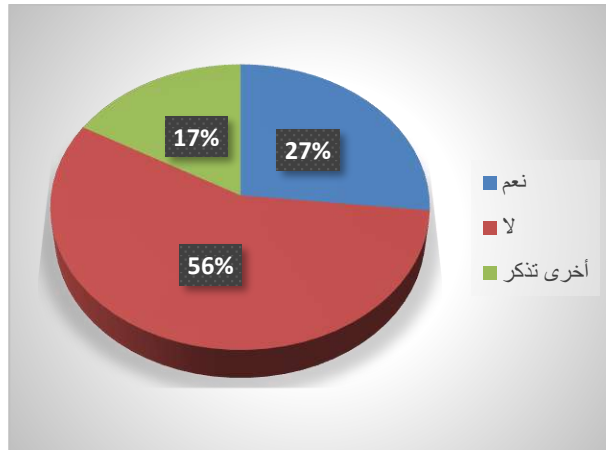
النسبة %	التكرار	Q11
93.3	28	نعم
6.7	2	لا
100.0	30	المجموع

من خلال بيانات الجدول رقم 11 والذي يبين ما اهتمام الفعلي بمستقبل المؤسسة من طرف العاملين فيها نلاحظ نسبة 93.3% أجابت ب نعم وعددهم 28 مفردة وتليها فئة التي اجابت بـ لا بنسبة 6.7 % وقدر عددهم بـ 2 مفردة وعليه نجد ان غائلبية العمال يهتمون فعليا بمستقبل المؤسسة وهذا نابع من اندماج الفرد في المنظمة وتفاعله وانسجامه فيها واعتقاده القوي بقبوله بأهداف و قيم المؤسسة ونجاحها ورفاهيتها وتنظيمها

الجدول رقم (12) يبين افضل اهداف المؤسسة على اهدافي الخاصة والشخصية

النسبة %	التكرار	Q12
26.7	8	نعم
56.7	17	لا
16.7	5	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم 08: يبين افضل اهداف المؤسسة على اهدافي الخاصة والشخصية



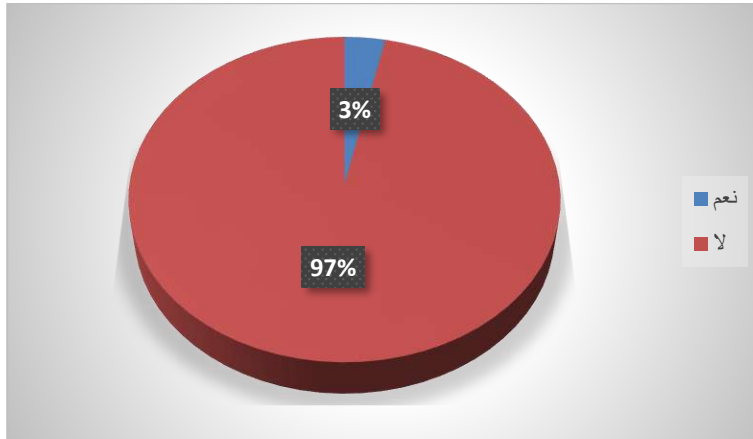
من خلال البيانات الاحصائية المبينة في الجدول اعلاه رقم (12) نلاحظ ان نسبة 56.7 % والتي اجابت بـ لا وقدر عددهم بـ 17 مفردة و بينما تليها الفئة التي اجابت بنعم بنسبة 26.7 % وكان عددهم 8 مفردة واما الفئة التي كانت نسبتها أقل بنسبة 16.7% والذين اجابوا بأخرى تذكر ب مفردة

ومنه نستنتج أن الفئة الغالبة تفضل اهدافها الشخصية على اهداف المؤسسة فحين يوجد معبرة تفضل أهداف المؤسسة على اهدافها الخاصة ومما يعني أن هناك اسبقية وتضارب بين أفراد في تحقيق الاهداف الشخصية واهداف مؤسسة

الجدول رقم (13) يبين ما اذا صادفتني تغيير على وضعي الوظيفي يدفعني ذلك للتفكير بترك العمل

النسبة %	التكرار	Q13
3.3	1	نعم
96.7	29	لا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم 09: يبين ما اذا صادفتني تغيير على وضعي الوظيفي يدفعني ذلك للتفكير بترك العمل



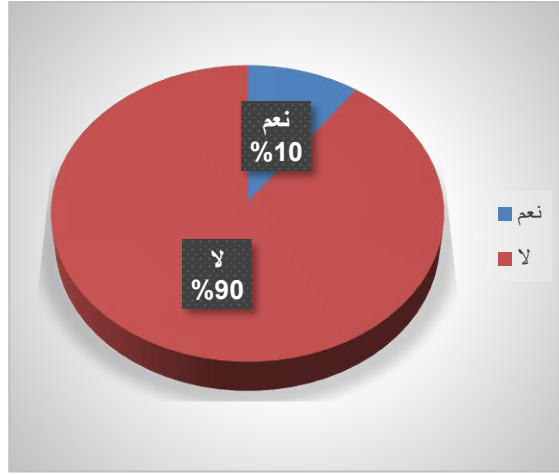
من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (13) والذي يبين ما اذا صادفتني تغيير على وضعي الوظيفي يدفعني ذلك بترك العمل فأتبين أن نسبة 96.7 % اجابت بـ لا وقدر عددهم ب 29 مفردة وعلى خلاف الفئة التي اجابت ب لا ونسبتها 3.3 % وكانت مفردة واحدة.

وتفسر هذه البيانات ان غالبية العاملين مستعدون للاستمرار في العمل بنفس المؤسسة ولا يفكرون بتركها حتى لو صادفهم تغيير على وضعهم الوظيفي ويمكن يرجع ذلك الى شعور العمال بالاستقرار داخل المؤسسة حتى ولو طرق تغيير على وضعهم الوظيفي

الجدول رقم (14) يبين ما اذا لدي استعداد لترك عملي بسهولة في حال وجود وظيفة أخرى مشابهة و افضل منها

النسبة %	التكرار	Q14
10.0	3	نعم
90.0	27	لا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم 10: يبين ما اذا لدي استعداد لترك عملي بسهولة في حال وجود وظيفة أخرى مشابهة و افضل منها



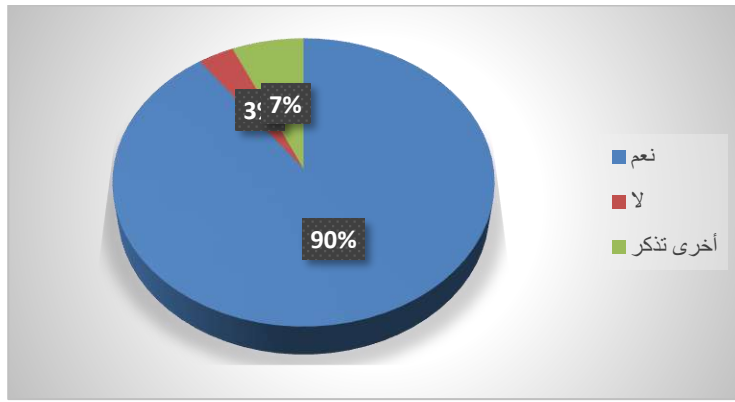
من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم 14 والذي يبين ما اذا لدي استعداد لترك عملي بسهولة في حال وجود وظيفة مشابهة و افضل منها ، ف تبين انه الفئة التي أجابت بـ لا هي أكبر بنسبة وقدرت ب 90 % وكان عددهم 27 مفردة على خلاف الفئة التي أجابت بـ نعم ونسبتها 10% وقدر عددهم بـ 3 مفردة

ومنه نستنتج أن غالبية العاملين ليس لديهم الاستعداد بترك عملهم بسهولة حتى في حالة وجود وظيفة أخرى مشابهة او افضل من التي يزاولونها وهذا يمكن ان يرجع لولائهم لهاته المؤسسة وطبيعة اندماجهم فيها وبدرجة ارتباطهم القوي بها

الجدول رقم (15) يبين مدى شعور بالانتماء الى المؤسسة التي اعمل فيها

النسبة %	التكرار	Q15
90.0	27	نعم
3.3	1	لا
6.7	2	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم 11: يبين مدى شعور بالانتماء الى المؤسسة التي اعمل فيها



من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (15) والذي يبين مدى شعور العمال بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها و يبين مدى شعور العمال بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها و تبين أن نسبة 90% اجابت بـ نعم وقدر عددهم ب 27 على خلاف الفئة التي اجابت بـ لا ونسبتها 3.3 وكانت مفردة واحدة

وتفسر هذه البيانات ان غالبية العاملين يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها وذلك راجع الى اعتزازهم وافتخارهم وشعورهم بالايجابية تجاه المنظمة والارتباط بها .

3-1- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

الجدول رقم (16) يبين مدى التزام على المواظبة أثناء أدائي لعملي

النسبة %	التكرار	Q16
90.0	27	نعم
10.0	3	لا
100.0	30	المجموع

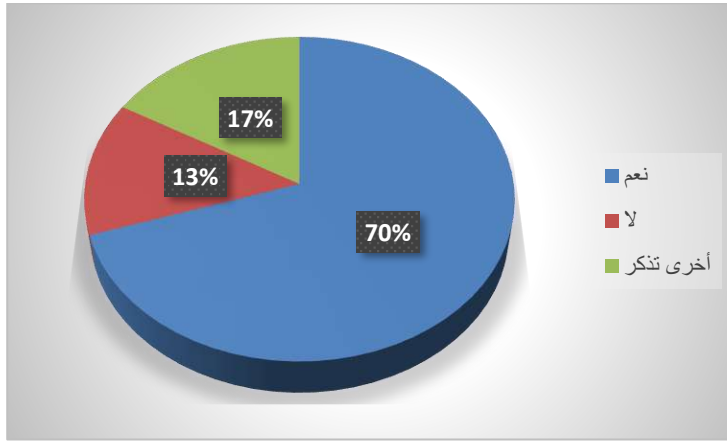
من خلال المعطيات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (16) نلاحظ أن نسبة 90% و عددهم 27 مفردة أجانب — نعم وهي الفئة الغالبة حيث ترى هذه الفئة أنها تلتزم على المواظبة أثناء ادائها لعملها ثم تليها الفئة التي تمثل نسبة 10% والتي تمثل 3 مفردات فقط فتري انها لا تلتزم على المواظبة أثناء أدائها للعمل.

ويمكن تفسير هذه النتائج عن طريق الملاحظة البسيطة التي اجررتها في الميدان حيث اتضح لي ان جل العمال ملتزمون بعملهم غير الفئة القليلة منهم فلا يمكن ان يكونو عمال غير دائمين في المؤسسة كالأطباء والجراحين فطبيعة العمل هي التي تفرض التواجد الدائم والمواظبة عليه داخل المؤسسة او خارجها

الجدول رقم (17) يبين مدى محاولة إيجاد طرف جديد لانجاز مهام عملية لربح الوقت وتفاديا لضغطه.

النسبة %	التكرار	Q17
70.0	21	نعم
13.3	4	لا
16.7	5	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (12) يبين مدى محاولة إيجاد طرف جديد لانجاز مهام عملي لربح الوقت وتفاديا لضغطه.



من خلال المعطيات الواردة في الجدول رقم (17) يتبين لنا حيث أجابت نسبة 70% و عددهم 17 مفردة — نعم ثم تليها نسبة 13.3% أجابت بـ لا و عددهم 4 ثم الفئة التي تليها التي أجابت بأخرى تذكر ونسبتها ب 16.7% و عددهم هو 5

ومنه نستنتج ان غالبية العاملين يفكرون في إيجاد طرق جديدة لانجاز مهام عملهم لربح الوقت فهم بذلك لديهم وعي يسير و طائفهم و طاقة ايجابية يتفادو بها ضغوط العمل او المهنة بصفة عامة كالضغط الوقت وبالتالي الالتزام بضوابط العمل وتحقيق تفاعل فيما بينهم اما اولئك الذين لا يفكرون في إيجاد طرق جديدة والذين كانت لهم اجابات اخرى فهي فئة قد تكون من فئات التناوب في العمل

الجدول رقم (18) يبين مدى محافظة العمال على عدم اطلاع الاخرين على التعليمات والتقارير

السرية وعدم نشر اسرار العمل

النسبة %	التكرار	Q18
90.0	27	نعم
10.0	3	لا
100.0	30	المجموع

من خلال الجدول رقم (18) والذي يبين مدى محافظة العمال على عدم اطلاع الاخرين على التعليمات والتقارير السرية وعدم نشر اسرار العمل نجد ان نسبة 90% من مفردات البحث اجابت بنعم و عددهم 27 مفردة على خلاف 10 % التي اجابت ب لا و عددهم 03 مفردات ومنه نجد غالبية العمال تحافظ على عدم اطلاع الاخرين على تعليمات والتقارير السرية وعدم نشر اسرار العمل او المهنة وهذا يعتبر بالدرجة الاولى يحافظ على سرية في العمل وكذلك من خلال الشعور بالالتزام والمسؤولية نحو المؤسسة اما الفئة الاخرى التي لا تحافظ على سرية التعليمات والتقارير واسرار العمل في المؤسسة فهي فئة قليلة التي ترى ان ليس هناك اسرار يتم المحافظة عليها

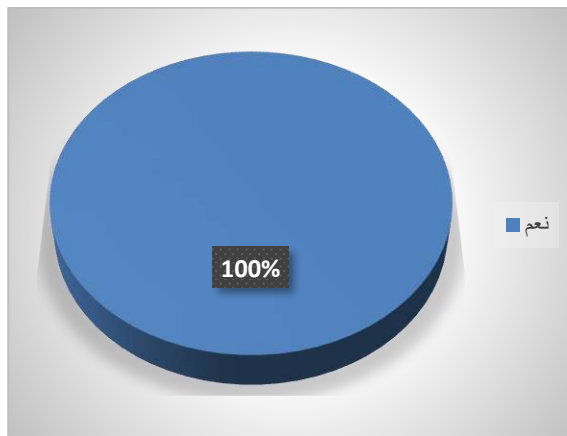
الجدول رقم (19) يبين ما اذا كان هناك وجود تعاون في اتمام المهام بينك وبين زملائك في العمل

في حال وجود ضغوطات

النسبة %	التكرار	Q19
100.0	30	نعم
00	00	لا

الشكل رقم (13) يبين ما اذا كان هناك وجود تعاون في اتمام المهام بينك وبين زملائك في العمل في

حال وجود ضغوطات

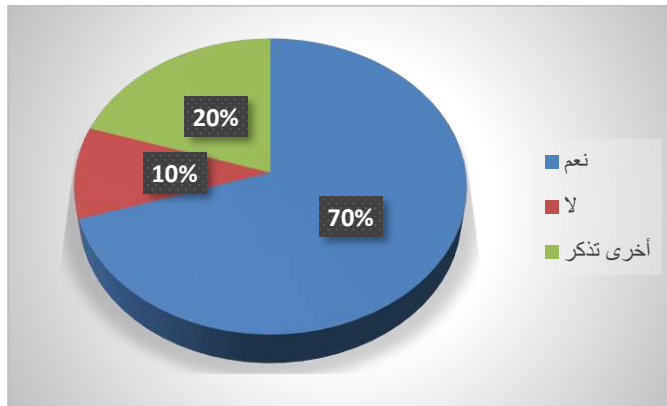


من خلال البيانات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (19) نلاحظ ان نسبة الذين اجابو بنعم هي 100% وانهم كل مفردات البحث وعددهم 30 مفردة وهم المبحوثين الذين اجابو على الاستبيان حيث ترى ان هناك تعاون بين العاملين بينما لا يوجد اي فئة اجابت بـ لا فا لا يوجد اي من المفردات ترى انه لا يوجد تعاون بين العاملين ومنه نرى ان غالبية العاملين يرون انه هناك تعاون مع بعضهم البعض في اتمام المهام فيما بينهم في العمل وخاصة في حال وجود ضغوطات في مهنتهم حيث ان طبيعة العمل داخل مؤسسة ذات طابع طبي يستلزم تضافر جهود الجميع من اجل التغلب على اية ظروف وضغوطات تتصدى لهم في سير العمل كالظروف التي تعيشها جل المؤسسات الاستشفائية حاليا في فترة (كوفيد19) وكذا تفاعلهم الايجابي فيما بينهم وذلك مايزيد من التزامهم في عملهم

الجدول رقم (20) يبين ما اذا يتم استشارتكم من طرف الرؤساء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي يشتغلونها

النسبة %	التكرار	Q20
70.0	21	نعم
10.0	3	لا
20.0	6	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (14) يبين ما اذا يتم استشارتكم من طرف الرؤساء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي تشتغلونها



من خلال البيانات الاحصائية المبينة في الجدول رقم (20) والذي يبين ما اذا يتم استشارة العمال من طرف الرؤساء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي يشغلونها نجد أن نسبة 70% اجابت بنعم وقدر عددهم 21 عامل أما الذين أجابو ب لا فعددهم 03 وذلك بنسبة 10% والذين كانت لهم اجابات اخرى فعددهم 06 مفردات ونسبتهم 20%

ومنه نستنتج ان الرؤساء على اتصال بالمرؤوسين في عملية اتخاذ القرارات خاصة بوظيفتهم واعلامهم بكل جديد يطرا او تحاور معهم فيها في حيث توجد فئة قليلة جدا ذكرت انه لا يتم استشارتهم و اما الفئة الاخرى التي كانت لها اجابات اخرى انه ممكن ان يتم استبدالهم او تكليفهم بأعمال اخرى ضمن وظيفتهم

كما يرى إيتزبوني في خصائص المنظمة في خاصية استبدال الموظفين انها تقوم كذلك باستبدال واعي وعقلاني لاعضائها من اولئك غير مرغوب فيهم للأسباب التي تعيق الكفاءة وتحد من تحقيق الاهداف وهذا العمل تقوم بتكليف غيرهم بالاعمال الواجب القيام بها وذلك لبلوغ اهداف المنظمة

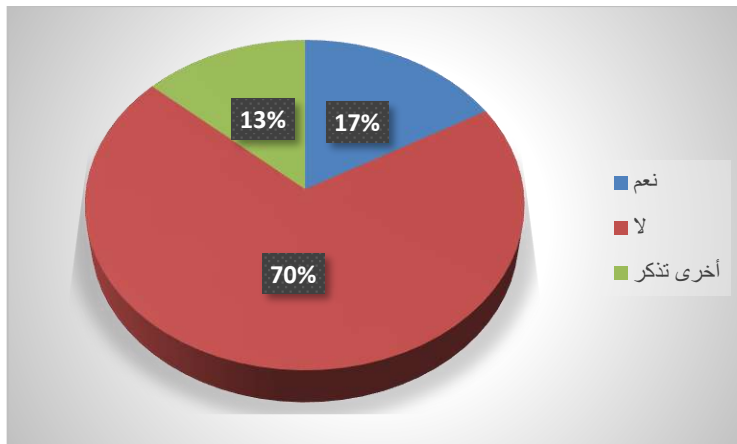
الجدول رقم (21) يبين ما اذا كان هناك شعور بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الادارة في حالة

وجود امراض مهنية

النسبة %	التكرار	Q21
16.7	5	نعم
70.0	21	لا
13.3	4	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (15) يبين ما اذا كان هناك شعور بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الادارة في حالة

وجود امراض مهنية



ومن خلال الجدول رقم (21) نلاحظ ان نسبة 70% اجابت ب لا و عددهم 21 مفردة حيث ترى هذه النسبة انها تشعر بالارتياح عند تطبيق تعليمات الادارة حتى في حالة وجود أمراض مهنية، على خلاف تلك الفئة المتكونة من 5 مفردات اجابت بنعم بنسبة 16.7% و انها تشعر بعدم الارتياح عند تطبيقها التعليمات الادارة في حالة وجود امراض مهنية وهذا يفسر ان هناك امراض مهنية تعاني منها فئة قليلة من العمال في حين نسبة 13.3% والتي اجابت بأخرى تذكر كان عددهم ب 4 مفردات لديهم اجابات مختلفة

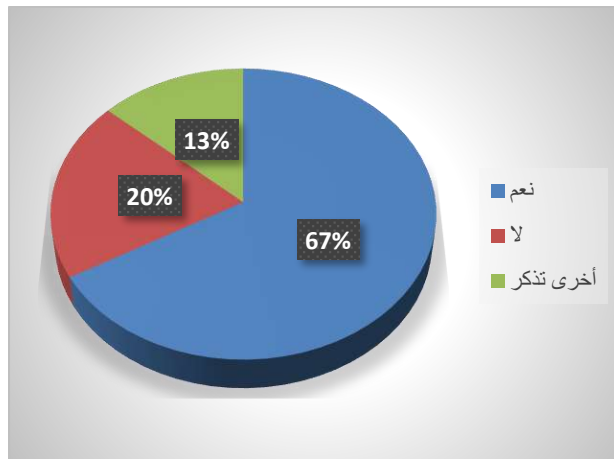
ومنه نستنتج ان الفئة الغالبة تشعر بالارتياح و هذا ان غالبية العمال لا يعانون من امراض مهنية او من ضغوطات من الادارة وتعليماتها او حتى من وظائفهم و الفئتين التي ذكرت انها تشعر بعدم الارتياح فتدل على انها تمر بحالات من الامراض المهنية او بعض ضغوطات لكن بنسب قليلة جدا ويمكن ان يفسر هذا الاخير

بما ذهب اليه اميتاي ايتزيوني في اشكال الالتزام التنظيمي في شكل الالتزام الاضطراري والذي يمثل اتجاه سلبي اتجاه المنظمة وينشأ من المواقف التي يوصف فيها السلوك الفردي بالاضطرار او الاكراه والتقييد و انه عادة تستخدم القوة الالزامية او الاضطرارية لدعم الافراد

الجدول رقم (22) يبين ما اذا في حالة الخطاء المهني او الوظيفي يتم جزائي على تلك الخلافات

النسبة %	التكرار	Q22
66.7	20	نعم
20.0	6	لا
13.3	4	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (16) يبين ما اذا في حالة الخطاء المهني او الوظيفي يتم جزائي على تلك الخلافات

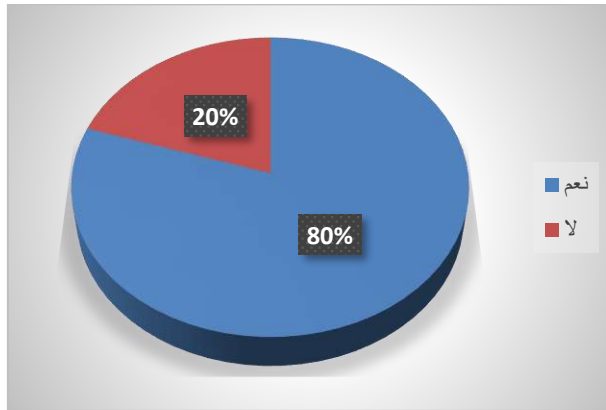


من خلال البيانات الاحصائية الواردة في الجدول رقم (22) والذي مابين انه اذا في حالة الخطاء المهني او الوظيفي يتم جزائهم على تلك الخلافات نلاحظ ان الفئة الغالبة اجابت بنعم و عددها 20 وذلك بنسبة 90% على خلاف نسبة 20% التي اجابت ب لا و عددها 6 مفردات ونسبتهم 13.3% ومنه نستنتج ان غالبية العمال يخضعون لجزاءات مهنية في حالة الخطاء المهني او الخلافات التي يرتكبوها في حال فئة قليلة اخرى لا يتبع جزاءها واما الذين اجابو بإخرى تذكر لها اجابات مختلفة كالتى تكون عن غير قصد او لها علاقة بظروف العمل ومكانه

الجدول رقم (23) يبين ما اذا تحرص المؤسسة على الزامك السلامة المهنية وحماية نفسك من أخطار محيط العمل والتقليل من حدة الضغوطات

النسبة %	التكرار	Q23
80.0	24	نعم
20.0	6	لا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (17) يبين ما اذا تحرص المؤسسة على الزامك السلامة المهنية وحماية نفسك من أخطار محيط العمل والتقليل من حدة الضغوطات



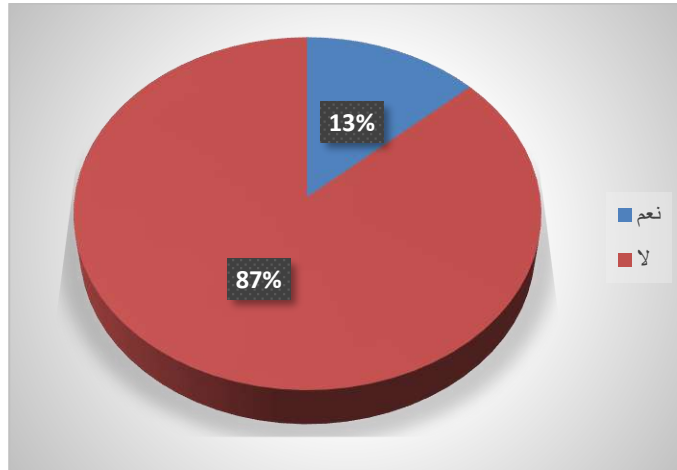
من خلال الجدول اعلاه والذين يبين حرص المؤسسة وادارتها على الزام عمالها السلامة المهنية و حمايتهم من اخطار محيط العمل و التقليل من الضغوطات المهنية نلاحظ ان نسبة 80% و قدر عددهم 24 مفردة اجابت بنعم على خلاف نسبة 20% و قدر عددهم 6 مفردات ونفسر ذلك ان ادارة المؤسسة تحرص كثيرا على الزام عمالها بالسلامة المهنية و حمايتهم من اخطار محيط العمل ومن

اجل التقليل من حدة ضغوط بينما الفئة التي لا ترى ان المؤسسة لا تحرص على ذلك يمكن ان يكون ذلك راجع لطبيعة عملهم و انهم نادرا ما تواجههم اخطار او ضغوطات فالمؤسسة توفر بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر وتدعيم العلاقة بين الادارة والعمال وخلق الوعي من خلال برامج واستراتيجيات تتخذها المؤسسة

الجدول رقم (24) يبين ما اذا يعاني العمال من بعض الامراض المهنية

النسبة %	التكرار	Q24
13.3	4	نعم
86.7	26	لا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (18) يبين ما اذا يعاني العمال من بعض الامراض المهنية



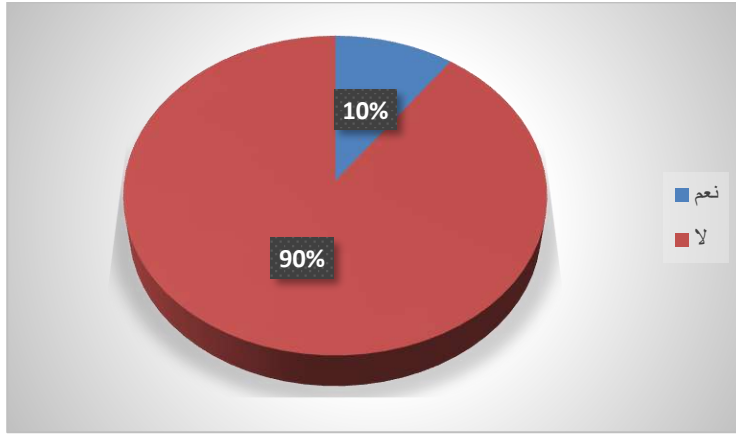
من خلال الجدول اعلاه والذي يبين ما اذا يعاني العمال من بعض الامراض المهنية نلاحظ ان النسبة الغالبة 86.7% اجابت بـ لا وهذا يعني انها لا تعاني من امراض مهنية على خلاف نسبة 13.3% وعددهم 4 مفردات تعاني من بعض امراض المهنية.

ومنه نستنتج ان غالبية العمال لا يعانون من امراض مهنية وهذا ما يفسر انهم لا تتصدهم ضغوط مهنية في حين فئة القليلة التي ذكرت انها تعاني من امراض مهنية مما يمكن ان تتولد عنها ضغوط مهنية ومن امثلة الامراض المهنية الملل والقلق المهنيين او تعرضهم لملوثات الحيوية جراثيم او طفيليات او فيروسات اخرى خطيرة و التي تم ذكرها من قبل المبحوثين

الجدول رقم (25) يبين ما اذا اشعر بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة وظيفتك وخطر حوادث العمل

النسبة %	التكرار	Q25
10.0	3	نعم
90.0	27	لا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (19) يبين ما اذا اشعر بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة وظيفتك وخطر حوادث العمل



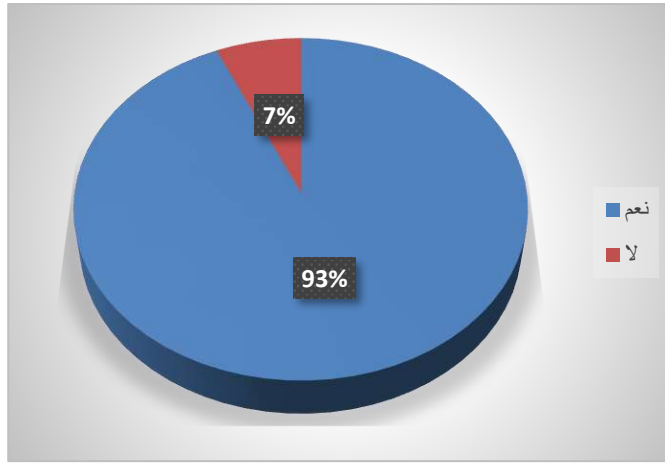
من خلال الجدول اعلاه والذي يبين ما اذا يشعرون العمال بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة وظيفتهم وخطر حوادث العمل نلاحظ ان نسبة 90 % اجابو بـ لا وكان عددهم 27 مفردة بينها اجابو 3 مفردات بنعم ونسبتهم 10% ومنه نستنتج غالبية العاملين لا يشعرون بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة للوظيفة وخطر حوادث العمل وهذا راجع لحرص المؤسسة على السلامة المهنية وتفاديا لتعرض عمالها لضغوط مهنية فحين فئة قليلة ذكرت انها تشعر بوجود مخاطر يمكن ذلك ان يكون راجع لطبيعة العمل او المهنة او مكان بين العمل .

4-1- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

الجدول رقم (26) ما اذا اساهم في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة التي اعمل

النسبة %	التكرار	Q26
93.3	28	نعم
6.7	2	لا
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (20) يبين ما اذا اساهم في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة التي اعمل



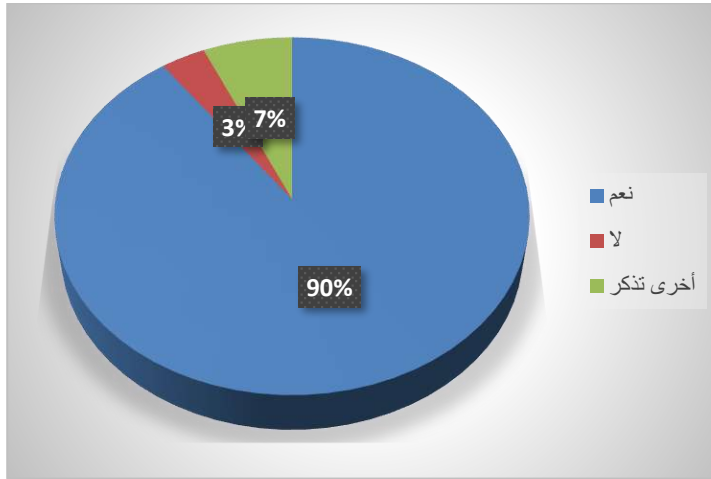
من خلال المعطيات الاحصائية في الجدول اعلاه والذي يبين ما اذا يساهمون العمال في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة التي يعملون فيها ان الفئة الغالبة اجابت بنعم وعددها 28 مفردة ونسبتها 93.3% ثم تليها نسبة 6.7% وعددها 2 مفردة اجابت بـ لا

ومنه نستنتج ان غالبية العاملين يسعون بالمساهمة في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة التي يعملون بها وذلك يرجع الى التزامهم نحو المؤسسة وسعيهم الدائم لتحقيق اهدافها وبالتالي تحقيق اهدافهم كذلك حيث ان العامل كلما كان اكثر اندماجا و ولاء للمؤسسة كلما زادت رغبته وحرصه في تحقيق اهدافها.

الجدول رقم (27) يبين ما اذا كان هناك اشتراك انا وزملائي في تفاعل وتعاون من اجل تحقيق اهدافنا الخاصة واهداف المؤسسة عامة

النسبة %	التكرار	Q27
90.0	27	نعم
3.3	1	لا
6.7	2	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (21) يبين ما اذا كان هناك اشتراك انا وزملائي في تفاعل وتعاون من اجل تحقيق اهدافنا الخاصة واهداف المؤسسة عامة



من خلال البيانات الاحصائية المبينة في الجدول اعلاه رقم (27) نلاحظ ان نسبة الذين اجابو بنعم هي 90% و عددهم 27 مفردة حيث ترى هذه النسبة ان هناك مؤسسة عامة بينما نسبة 6.7 % و عددهم 2 مفردة ترى انه يوجد تعاون وتفاعل في تحقيق الاهداف ومنه نرى ان غالبية العاملين يرون انه هناك تفاعل وتعاون في تحقيق الاهداف الخاصة والعامة وهذا ما يبديه الفرد العامل خلال التزامه تنظيمي فايبرز على شكل تفاعل اجتماعي وتعاون وذلك من اجل تزويد المؤسسة بالحيوية والنشاط والإيمان بأهداف المؤسسة وتحقيقها وبالتالي بلوغ اهدافه الخاصة

الجدول رقم (28) يبين مدى تحقيق اهداف وحاجاتي من خلال التزامي بعلمي

النسبة %	التكرار	Q28
90.0	27	نعم
10.0	3	لا
100.0	30	المجموع

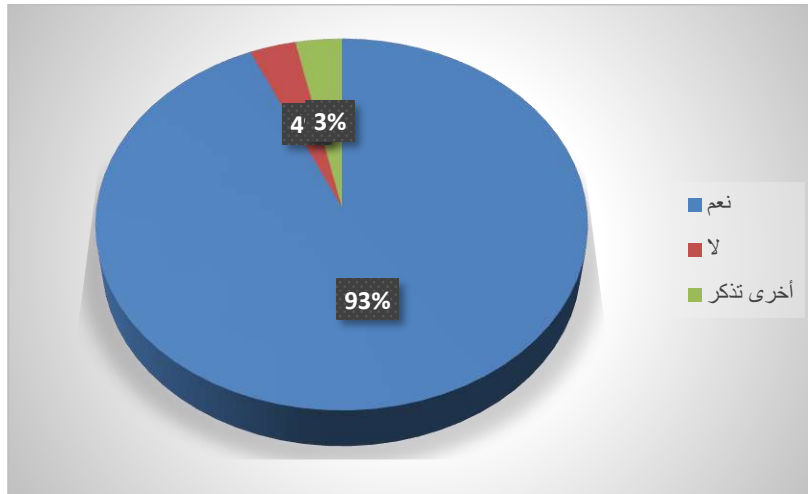
من خلال المعطيات الاحصائية الواردة في الجدول رقم (28) نلاحظ ان نسبة 90% اجابت بنعم و عددهم 27 على خلاف نسبة 10% والتي اجابت ب لا عددهم 03 مفردات

وتفسر هذه النتائج ان غالبية العاملين يرون ويعتقدون انهم يحققون اهدافهم ويلبون حاجاتهم من خلال التزامهم للعمل و يستدل ذلك من خلال قوة تطابق الفرد من منظمة وارتباطه بها والذي يظهر في التزاماته نحو عمله

الجدول رقم (29) يبين ما اذا اتحدى ظروف في مزاولتي عملي من اجل الوصول الى ما اطمح اليه

النسبة %	التكرار	Q29
93.3	28	نعم
3.3	1	لا
3.3	1	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (22) يبين ما اذا اتحدى ظروف في مزاولتي عملي من اجل الوصول الى ما اطمح اليه



من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول رقم (29) ان نسبة 93.3% اجابت بنعم وعددهم 28 مفردة حيث ترى هذه النسبة انها تتحدى ظروف في مزاولة العمل من اجل الوصول الى ماتطمح اليه على خلاف نسبة 3.3% والتي اجابت بـ لا وعددهم 01 مفردة وبنفس نسبة التي كانت لهم اجابات اخرى بنسبة 3.3% وعددهم 1 مفردة والتي لا ترى ان هناك اية تحدي في مزاولة العمل من اجل الوصول الى ما يطمحون اليه

ومنه نستنتج على ان غالبية العاملين يتحدون ظروفهم في مزاولة عملهم وذلك من اجل الوصول الى ما يطمحون اليه وهذا يدل على رغبتهم في الاستمرار في العمل وشعورهم القوي للبقاء عضوا في المؤسسة وكذا درجة انغماسهم في العمل ومقدار الجهد الذي يكرسونه على خلاف تلك الفئة التي لا تتحدى ظروف في مزاولة العمل والفئة التي ذكرت انها نادرا ما تصادفها الظروف تعيق عملها

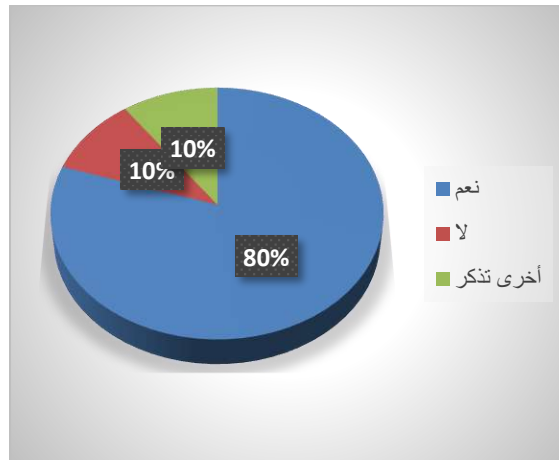
الجدول رقم (30) : يبين ما اذا يتم تقديري من طرف المسؤولين للمجهودات المبذولة لصالح

المؤسسة

النسبة %	التكرار	Q30
80.0	24	نعم
10.0	3	لا
10.0	3	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (23) : يبين ما اذا يتم تقديري من طرف المسؤولين للمجهودات المبذولة لصالح

المؤسسة



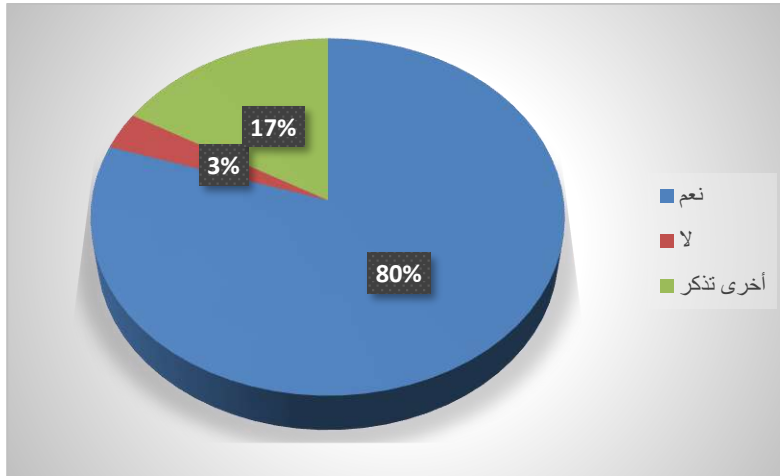
من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (30) نلاحظ ان نسبة 80% و التي اجابت بنعم و عددهم 24 مفردة , ثم يليها نسبة 10% و اجابت ب لا و عددهم 3 مفردات و تليها نسبة 10 % التي اجابت باخرى تذكر و عددهم 3 مفردات

ومنه نستنتج ان المؤسسة تهتم بعمالها و يتم تقديرهم على مجهوداتهم المبذولة المؤسسة , اما الفئة التي لا يتم تقديرها يمكن ان تكون ليس لها مجهودات إضافية والفئة التي كانت لها إجابات أخرى ذكرتها منها الشكر او ملاحظة تحسنهم في العمل و يتم ملاحظة ذلك من المسؤولين .

الجدول رقم (31) : يبين كيف يكون هذا تقدير بتقديم امتيازات و علاوات و ترقية

النسبة %	التكرار	Q31
80.0	24	نعم
3.3	1	لا
16.7	5	أخرى تذكر
100.0	30	المجموع

الشكل رقم (24) : يبين كيف يكون هذا تقدير بتقديم امتيازات و علاوات و ترقية



من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (31) نلاحظ ان نسبة الغالبة هي 80% و التي اجابت بنعم و قدر عددهم 24 مفردة بينما نسبة 3,3% اجابت ب لا و عددهم مفردة واحدة بينما نسبة 16,7 % و الذين كانت اجابتهم باخرى تذكر و عددهم 5 مفردات

ومنه نستنتج ان غالبية العمال يتم تقديرهم من خلال امتيازات او تحفيزات او علاوات او ترقية من طرف المؤسسة , ما يفسر التزام الافراد لوظائفهم مما يزيد من تحفيزهم على العمل و الاندماج اكثر , اما الفئتين الاخرين فا يرجع ذلك الى التزامهم حيث يتم شكرهم بصفة عامة كاعمال ينتمون لنفس المؤسسة و انهم جزء منها .

السؤال الاخير في المحور الرابع كان سؤال مفتوح أي حرية المبحوث في الإجابة حيث كان سؤال كالتالي

في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها البلاد و العالم ككل هل تعتقد ان الالتزام التنظيمي يؤثر على الضغوط المهنية , فكانت اجاباتهم مقتصرة على اظن ذلك و لا اظن و ولا مستحيل فا بتنظيم انفاذي ضغوط ... , لكن الإجابة الغالبة كانت بنعم اظن ذلك , ومنه نستنتج ان الظروف الراهنة و التي عاشتها المؤسسات الاستشفائية خاصة و البلاد و العالم كان لها اثر في الالتزام التنظيمي و بالتالي تأثيره على ضغوط المهنية أي ان الظروف التي تنعكس بطبيعتها على ذلك (الكوفيد 19) .

2 - عرض نتائج الدراسة الميدانية :

استنادا الى ماتقدم من تبويب و تحليل للبيانات الاولية التي تحصلنا عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الالتزام التنظيمي و انعكاسه على ضغوط المهنية و التي تم اجراؤها بمؤسسة ((ضياء)) طبية بورقلة سيتم عرض اهم النتائج التي تم تسجيلها ميدانيا :

1-2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول بعد عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل الى الى النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول و الذي كان

كيف ينعكس الولاء التنظيمي على ضغوط المهنية ؟

يتبين من خلال الجداول من رقم 06 الى رقم 15 النتائج التالية :

- ان غالبية مفردات البحث ترى ان هذه المؤسسة واحدة من افضل المؤسسات التي تعمل في القطاع الصحي و ذلك بنسبة 93.3 % و هذا يعود لنجاح المؤسسة و كيفية تسييرها للعمل في ظروف حسنة و بالتالي يبرز الفرد كل قدراته و امكانياته فيرتفع التزامه نحو عمله

- ان غالبية مفردات البحث مستعدة لبذل مجهود اكبر من المطلوب لانجاح عملها في المؤسسة و هذا اكدته نسبة 93.3 % وهذا يدل على ان الافراد داخل المؤسسة لديهم اندماج قوي نحو المؤسسة حيث يتوضح من ذلك ان الفرد الذي يمتلك ولاء المؤسسة التي بها يتمتع بحالة من الانسجام و الرضا و التفاعل والاستقرار مما يجعله يكسب طاقات ايجابية و استعداد في بذل مجهودات اكبر
- ان جل مفردات البحث تهمها سمعة المؤسسة و تحقيقها للاهداف و ذلك بنسبة 96.7 % ويعود ذلك الى الولاء الكبير للعاملين نحو المؤسسة
- ان مفردات البحث تحافظ على ممتلكات المؤسسة وادوات العمل المادية و ذلك بنسبة 100% وهذا يرجع الى قوانين المؤسسة و مراقبة محيط العمل والذي يعود عاملها بالامانة في العمل
- ان غالبية افراد الدراسة ترغب في بقاء المؤسسة وهذا نابع من حاجتهم للعمل و ذلك بنسبة 73.3 % وهذا يعني ان العاملين يريدون البقاء في المؤسسة بصفة دائمة من العمل فيها والاستمرارية في العمل وهذا ما قد توصلت اليه النتائج الفرضية الثالثة في دراسة سابقة دراسة (ابتسام عاشور) في رغبة البقاء
- ان جل المفردات البحث تهتم بمستقبل المؤسسة فعليا و ذلك بنسبة 93.3 % وهذا يدل على قوة انسجام و اندماج الفرد داخل المؤسسة والعمل وبالتالي قبوله باهداف وقيم المؤسسة و التي تزيد في رفايتها و نجاحها .
- ان غالبية افراد البحث لاتفضل اهداف المؤسسة على اهدافها الشخصية و هذا ما صرحت به بنسبة 56.7 % مما يعني ان هناك اسبقية في تحقيق الاهداف كل حسب ظروفه و طبيعة هاته الاهداف
- ان نسبة 96.7 % لا ترى ان اذا صادفها تغيير على وضعها الوظيفي يدفعها ذلك بتفكير في ترك العمل و يرجع ذلك بشعور العاملين بالاستقرار و ارتباطه بالمؤسسة وانهم ينعمون بظروف حسنة
- ان غالبية العاملين ليس لديهم استعداد بترك عملهم بسهولة حتى في حالة وجود وظيفة اخرى مشابهة و هذا ما اكدته نسبة 90 % من مفردات البحث ونتاج عن حصيلة العديد العوامل الانسانية و التنظيمية داخل تنظيم هذه المؤسسة و هذا ما يختص به الولاء التنظيمي في شعور الفرد بالثبات وعدم تعرضه لضغوطات من خلال ولاءه في المؤسسة
- ان نسبة 90 % من مفردات البحث يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها و يرجع ذلك باعتزازهم و افتخارهم بمؤسستهم و اهميتها بالنسبة لهم

2-2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل الى النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني والذي كان :

كيف تنعكس ضوابط العمل على ضغوط المهنة يتبين ذلك من خلال الجداول من رقم (16 الى رقم 25) :

- ان غالبية مفردات البحث ملتزمة بالمواظبة في ادائها لعملها و ذلك بنسبة 90 % وهذا يرجع الى التزام العامل نحو مؤسسة وشعوره القوي بالمسؤولية و التزاماته نحو العمل و هذا ما إتضح لي في الملاحظات التي لاحظتها في اوقات نزولي للميدان و كانت نفس النتائج التي توصلت اليها الفرضية الثانية من دراسة سابقة خاصة بمتغير الالتزام التنظيمي في ما يخص بضوابط الالتزام بالعمل و تحقيق المسؤولية من خلال التزام العمال في الاداء الجيد كقيمة تنظيمية

- ان غالبية مفردات البحث تحاول في ايجاد طرق جديدة لانجاز مهام عملها لربح الوقت و تفاديا لضغطه

و ذلك بنسبة 70 % وهذا ماكانت قد توصلت اليه نتائج دراسة سابقة الخاصة بمتغير (ضغوط المهنة) ان الطرق التي يستخدمها العاملين في ايجاد طرق جديدة لانجاز مهام عملهم لربح الوقت و بذلك هم يحدون من ضغوط التي تواجههم في مهنتهم كضغط الوقت في تخفيفه و من الملل و توتر الناتجين عنه و كذا التزام العاملين بالوقت كقيمة تنظيمية

- ان غالبية افراد الدراسة يحافظون على عدم اطلاع الاخرين على التعليمات و التقارير السرية و عدم نشر اسرار العمل و ذلك بنسبة 90 % ويعود ذلك الى التزام العامل نحو مؤسسة و شعوره بالمسؤولية الانسانية نحوها

- ان كل مفردات البحث ترى ان هناك علاقات تعاون و علاقات جيدة بين زملاء في العمل و ذلك بنسبة 100 % و خاصة في حال اذا ماوجدت ضغوطات مما يتعكس ذلك ايجابيا و ينقص من حدتها والتغلب عليها

- ان نسبة 70 % من مفردات البحث تؤكد على ان الرؤساء يستشيرونهم في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي يشغلونها و هذا يرجع الى التزام العاملين بقيمة العلاقة مع المرؤوس وكذا العكس وهذا ما يفسر ان هناك اتصال جيد فيما بينهم و ذلك بطرق واعية و عقلانية و ذلك من اجل زيادة الكفاءة و بلوغ الاهداف و هذا ما فسره ايتزيوني في خصائص المنظمة

- ان غالبية الافراد البحث لا تشعر بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الادارة في حالة وجود امراض مهنية ذلك بنسبة 70 وهذا يرجع ان اغلب افراد المؤسسة ليس لديهم اية مشكلات في تطبيق تعليمات الادارة حتى لو كانت هناك ظغوط مهنية تواجههم و يفسر هذا قيادة الادارة و تعليماتها لا تزيد في ضغط على العمال
- ان غالبية مفردات البحث يتم جزائهم في حالة الخطأ المهني او في وجود خلافات و ذلك بنسبة 70 % مايدل على التزام المؤسسة و ادارتها بالقوانين على كل اعضائها و هي ملتزمة بالاجراءات التي تتخذها في حالات الخطأ المهني و الخلافات و هذا يصادف تفسير ايتزيوني في خصائص المنظمة بخاصية وجود مركز او مراكز قوة تتحكم في جمود المنظمة وتعيد توجيهها نحو اهدافها
- ان نسبة 80 % من العاملين اكدت على ان المؤسسة تحرص على الزامهم السلامة المهنية و حماية نفسهم من اخطار محيط العمل و التقليل من حدة الضغوطات و ذلك يدل على ان المؤسسة تهتم بعمالها من ناحية الامنية و كذا الاجتماعية من خلال تنفيذ برامج تدريبية التي توفر لهم دعم و خلق الوعي و الذي تساعد على تنمية قدرات العاملين في مجال التعامل مع مشكلات العمل الى جانب التعرف على استراتيجيات التخلص من حدة الضغوطات
- ان غالبية مفردات البحث لاتعاني من امراض المهنية و ذلك بنسبة 86 % وهذا راجع لبيئة العمل الجيدة وظروف الحسنة التي تحيط بالعمال مما يؤدي ذلك في تفادي التعرض لضغوطات وبالتالي ارتفاع التزاماتهم نحو عملهم
- ان نسبة 90 % من مفردات الدراسة لا تشعر بوجود مخاطر مهنية ناتجة عن ممارستهم لوظيفتهم او وجود لخطر حوادث العمل و ذلك بالامن المحيط بمكان عملهم وبالظروف الفيزيائية الجيدة

2-3 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

بعد عرض النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني سيتم عرض النتائج التساؤل الفرعي الثالث الذي كان

كيف ينعكس الالتزام التنظيمي على اهداف المنظمة و الفرد ؟

وهذه هي اهم نتائج المتحصل عليها من الجداول من رقم (26 الى رقم 32) :

- ان غالبية مفردات البحث تساهم في انجاز مشاريع التطوير المؤسسة التي هم فيها و ذلك بنسبة 93.3% وذلك ناتج عن التزاماتهم نحو المؤسسة و عملهم و الذي زاد من رغبتهم في تطوير و سعيهم في تحقيق الاهداف

- ان نسبة 90 % من مفردات البحث ترى ان هناك تعاون بين الافراد داخل المؤسسة في الاشتراك بتفاعل والانسجام من اجل تحقيق الاهداف الخاصة و اهداف المؤسسة و هذا ما يفسره الالتزام الاجتماعي الذي بانه حالة تفاعل قوي و ديناميكي بين الفرد و جماعة العمل و التي تتميز باعتقاد الفرد بان قيم و اهداف الجماعة الرسمية او غير الرسمية هي جزء حيوي منه و بدرجة هذا الارتباط و التفاعل يتحدد النجاح في تحقيق الاهداف

- ان غالبية الافراد يحققون اهدافهم وحاجاتهم من خلال التزاماتهم بعملهم و ذلك بنسبة 90 % ويرجع ذلك الى تطابق وانتماء الفرد و تعلقه الفعال بعمله و بالتالي تحقيق الأهداف

- ان غالبية مفردات البحث يتحدون ظروفهم في مزاولة عملهم من اجل الوصول الى مايطمحون اليه و ذلك بنسبة 93.3 % ويرجع هذا الى رغبة الفرد في العمل وكذا شعوره بطاقة الايجابية التي تجعله يمتلك قدرات من اجل تحدي ظروفه و بالتالي مزاولة عمله

- ان غالبية مفردات البحث يتم تقديرها من طرف المسؤولين للمجهودات منها لصالح المؤسسة وهذا مايساعد في زيادة فعالية اداء الافراد و التزامهم نحوها

- يتم تقدير غالبية الافراد بالمؤسسة بنسبة 80 % من خلال تقديم لهم امتيازات و تحفيزات وعلاوات وترقيات كل حسب عمله و مجهوداته و يدل هذا ان المؤسسة تساهم في زيادة التزام افرادها بالعمل من خلال ذلك

- ان غالبية الافراد ترى ان الظروف الراهنة التي تعيشها البلاد والعالم تتمثل في فيروس كوفيد 19 و معاشة جل مؤسسات الاستشفائية لهذه الظروف ان الالتزام التنظيمي يؤثر على الضغوط المهنية من خلال ان التزام العاملين في مثل هذه المؤسسات و تزامنا مع فترة كوفيد 19 يزداد حدة توتر بالضغوط العمل و كذا ضغوط الخاصة ببيئة العمل

2-4 النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي

بعد تحليل و تفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الدراسة الالتزام التنظيمي و انعكاساته على الضغوط المهنية و الذي كان التساؤل الرئيسي كالاتي :

ما انعكاسات الالتزام التنظيمي على ضغوط المهنية ؟

تم استخلاص نتائج هذا التساؤل و هي : ان الالتزام التنظيمي لا ينعكس على ضغوط المهنة بصورة سلبية دائما ذلك ان الالتزام الفردي للعامل نحو عمله يساعد في شعوره بالاستقرار و هذا مايساهم في زيادة ولاءه نحو المؤسسة مما ينبع لديه روح المسؤولية و تحقيق الرغبة في البقاء من خلال التفاعل والتعاون أي التزام الفرد نحو الجماعة و كذا التزام العامل بالقيم التنظيمية السائدة وبضوابط العمل وقوانينه و قوانين المؤسسة وتقديراتها للعامل على المواظبة في اداء عمله و ذلك بمنح العامل تقديرات وامتيازات التي تزيد في رفع معنوياته و الانسجام فيما بينهم أي المؤسسة والفرد و بالتالي تحقيق الاهداف كل من طرفين أي بلوغ اهداف المؤسسة و تلبية حاجات الافراد مما يخلق انعكاسات ايجابية ناتجة عن التزام التنظيمي للفرد فهي بذلك لاتساعد في ظهور ضغوط مهنية مختلفة في بيئة العمل الا في حالات او فترات استثنائية او اوضاع ناتجة عن ظروف خارجية يعيشها المجتمع ككل

كوفيد 19

3- النتيجة العامة :

بعد عرض النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بمؤسسة ضياء طبية بورقلة والمتعلقة بالتساؤل الرئيسي و التساؤلات الفرعية توصلت الى ان الالتزام التنظيمي له انعكاسات ايجابية على ضغوط المهنة ولا يساعد في زيادة حدتها ولا في ظهورها ذلك ان التزام الفرد نحو العمل يزيد من ولاءه للمؤسسة وكذلك الالتزام نحو جماعة العمل مما يساعد في تفاعله داخل المؤسسة مما يشعره هذا التفاعل بالانتماء و شعور بالفخر والاعتزاز وهذا مايزيد في تحقيق روح المسؤولية لديه و لعمله و للمؤسسة مما يشكل دافعا للإنجاز و التزام بضوابط العمل و تعليماته و كذلك يظهر التزامه في تحقيق الرغبة بالبقاء و الاستمرار في المؤسسة من خلال الشعور بالسعادة و الرضا في البقاء في المؤسسة مما يجعله يؤمن باهدافها و بالتالي تحقيق اهدافه و تلبية حاجاته

ومنه نستنتج ان الالتزام التنظيمي لا ينعكس بصورة سلبية على ضغوط المهنة وانه ليس من العوامل التي تزيد في حدة مثل هذه الضغوط خاصة عندما تكون المؤسسة تعيش اوضاع و ظروف مستقرة

خاتمة

خاتمة :

تمحورت اشكالية هذه الدراسة على الالتزام التنظيمي للعامل داخل المؤسسة ومدى انعكاساته عليه في ظهور الضغوطات لديه حيث جاءت الدراسة مركزة على دور و كيفية مساهمة الالتزام التنظيمي اذا ما يساعد على ظهور ضغوط مهنية وهدفت الى معرفة هذه الانعكاسات و ذلك من خلال تصميم استبيان يقيس اراء العمال حول موضوع الدراسة حيث كان المحور الاول في الاستبيان المتعلق بالكشف عن البيانات الشخصية للعمال والمحور الثاني متعلق في كيف ينعكس الولاء التنظيمي على ضغوط المهنية و المحور الثالث متعلق بـ كيف تنعكس ضوابط العمل على الضغوط المهنية اما المحور الرابع متعلق بانعكاس الالتزام التنظيمي على اهداف المنظمة و الفرد و بعد اتباع كل الخطوات البحثية الى حين تفريغ البيانات و استقراءها تم التوصل الى الخلاصة التالية

ان الالتزام التنظيمي لا يتعكس على ضغوط المهنية بانعكاسات سلبية و ذلك من خلال الالتزام الفردي نحو العمل الذي يزيد من ولاءه و كذلك الالتزام نحو جماعة العمل مما يجعله ذلك فردا متفاعلا داخل المؤسسة فيشكل له ذلك انتماء تنظيميا نحو المؤسسة فيكون بذلك الفرد قد اجتمعت فيه كل القوى من اجل مواجهة اية ظروف او ضغوط حول مزاولته للمهنة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المعاجم و القواميس

- إبراهيم مصطفى و اخرون ، المعجم وسيط
- ابن منظور ، لسان العرب ، دار المعرفة ، 1952.
- الفيروز ابادي ، مجد الدين محمد ، القاموس المحيط ، ط 2 ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، 2003 .

- الكتب :

- أنجرس موريس ، منهجية البحث في العلوم الانسانية ، ط 2 ، دار القصة للنشر ، الجزائر ، 2006
- حامد خالد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الانسانية ، ط 1 ، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007
- رزق سهيل ، مناهج البحث العلمي ، غزة ، فلسطين ، 2003
- زرواتي رشيد ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية و الإنسانية (أسس علمية و تدريبات) دار الكتاب الحديث ، مسيلة ، الجزائر ، 2004
- الزيات عبد الحميد كمال ، العمل و علم الاجتماع المهني الأسس النظرية و المنهجية ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، جامعة القاهرة ، مصر ، 2002
- سعيد نادية و آخرون ، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (دليل الطالب في إنجاز البحث سيوسولوجي) مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر و التوزيع ، قسنطينة ، 2017
- عبد المجيد مروان ، اسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية ، ط 1 ، مؤسسة الوراق ، الأردن ، 2000
- عبده فاروق ، السيد محمد ، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، العراق ، د س

- عبيدات محمد و آخرون ، منهجية البحث العلمي (القواعد و المراحل و التطبيقات) ، ط 2 ، دار وائل، عمان ، الاردن ، 1999
- غراويتز مادلين ، مناهج العلوم الاجتماعية ، تر : سام عمر ، جزء 2 ، المركز العربي للتعريب و الترجمة و التأليف و النشر ، دمشق ، 1993
- غريب محمد ، سيد أحمد ، تصميم و تنفيذ البحث الاجتماعي ، دار المعرفة ، الاسكندرية ، مصر ، 1980
- قاسيمي ناصر ، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2011 .
- كعباش رابح ، علم الاجتماع التنظيم ، مخبر علم الاجتماع الاتصال ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006
- مصطفى ربحي ، البحث العلمي ، اسسه ، مناهجه و أساليبه ، إجراءاته ، بيت الافكار الدولية، الأردن ، د س .
- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم ، ط 5 ، دار المعارف ، مصر، 1985
- منير زيد عبودي ، التنظيم الاداري و مبادئه الأساسية دار أسامة ، للنشر و التوزيع ، الأردن، 2008
- نعساني عبد المحسن ، السلوك التنظيمي ، مديرية الكتب و المطبوعات الجامعية ، سوريا ، 2004

المجلات :

- جودت محمد ، العلاقة بين الثقة التنظيمية و الإلتزام التنظيمي ، دراسة ميدانية على جامعة الازهر ، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية و الادارية ، المجلد 22 ، العدد 2 ، غزة ، فلسطين يونيو 2014
- الخرطوم محمد ، تأثير مناخ الخدمة في الإلتزام التنظيمي(دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد النفسية في جامعة حلب) مجلة جامعة حلب ، دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد 27 ، العدد 3 ، سوريا، 2011

- يعقوب جيوش ، ادارة الضغوط المهنية لدى الادارات ، المدرسة من وجه نظرها ، مقال من مجلة الاستاذ ، المجلد 2 ، العدد 221 ، سنة 2017

المذكرات :

- أحمد موسى ، أحمد محمود ، أثر البيئة الداخلية على الإلتزام التنظيمي في المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي في المملكة الأردنية الهاشمية دراسة إستطلاعية ، جامعة البتراء ، عمان ، 2010
- تومي عيسى ، المعوقات التنظيمية و أثارها على فعالية الإدارة المحلية(البلدية) ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، 2019
- الثمالي عبدالله ، الإلتزام التنظيمي و علاقاته ببيئة العمل الداخلية دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة رسالة ماجستير ، الرياض ، 2002
- صلاح الدين محمد ، ضغوط العمل و أثرها على الولاء التنظيمي (دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين 2009
- عاشوري إيتسام ، الإلتزام التنظيمي داخل المؤسسة و علاقته بالثقافة التنظيمية ، مذكرة مقدمة لنيل ماجستير في علم الاجتماع التنظيم و العمل ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2014 ، 2015
- عايض محمد سعيد ، مدركات العدالة التنظيمية و علاقتها بالإلتزام التنظيمي ، مذكرة مقدمة لمتطلبات الماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض 2013
- عبد القادر أحمد مسلم ، مصادر الضغوط المهنية و أثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة ، مذكرة مقدمة لنيل متطلبات الماجستير في إدارة الأعمال ، كلية التجارة الجامعة الإسلامية ، غزة ، 2007
- العياشي سالم ، الثقافة التنظيمية و علاقتها بالإلتزام التنظيمي لدى موظفين في المنظمات الرياضية ، اطروحة دكتوراه علوم في نظرية و منهجية التربية و الرياضة ، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ، جامعة محمد بوضياف ، مسيلة ، 2019

- هيجان عبد الرحمان أحمد ، الولاء التنظيمي للمديد السعودي ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض 1998

المراجع الأجنبية

Kyeton, **communication ondrorganisation**, cgtgunalu, sogen, 2008

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا

تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم



استمارة استبيان

في إطار انجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان " الالتزام التنظيمي و انعكاساته على ضغوط المهنية " قمنا بإعداد هذا الاستبيان لذا نرجو منكم الإجابة عليه علامة (*) و نتمنى إلا تترك سؤال بدون إجابة ، و نحيطكم علما أن المعلومات التي سوف تدلونا بها ستحاط بقدر كبير من السرية و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

المحور الأول : البيانات الشخصية

(1) الجنس :

أنثى

ذكر

(2) السن :

من 27 إلى 33 سنة

من 20 إلى 26 سنة

من 41 إلى 46 سنة

من 34 إلى 40 سنة

من 47 إلى ما فوق

(3) المستوى التعليمي :

جامعي

ثانوي

متوسط

..... أخرى تذكر

(4) المنصب (الوظيفة) :

(5) الأقدمية :

من 5 إلى 10 سنوات

أقل من 5 سنوات

من 15 إلى 20 سنة

من 10 إلى 15 سنة

من 20 فما فوق

المحور الثاني : يتعين الولاء التنظيمي على الضغوط المهنية :

(6) تعتقد أن هذه المؤسسة واحدة من أفضل المؤسسات التي تعمل في القطاع الصحي :

أخرى تذكر

لا

نعم

(7) امتلاك استعداد لبذل مجهود اكبر من المطلوب لإنجاح عملي في المؤسسة :

أخرى تذكر

لا

نعم

(8) تهمني سمعة المؤسسة :

أخرى تذكر

لا

نعم

(9) أحافظ على ممتلكات و أدوات العمل المادية :

أخرى تذكر

لا

نعم

(10) إن بقائي في هذه المؤسسة نابع من حاجتي للعمل :

69

أخرى تذكر لا نعم

(11) اهتم فعليا بمستقبل المؤسسة :

نعم لا أخرى تذكر

(12) أفضل أهداف المؤسسة على أهدافي الخاصة و الشخصية :

نعم لا أخرى تذكر

(13) إذا صادفني تغيير على وضعي الوظيفي ، يدفعني ذلك للتفكير بترك العمل :

نعم لا أخرى تذكر

(14) لدي استعداد لترك عملي بسهولة في حال وجود وظيفة أخرى مشابهة أو أفضل منها :

نعم لا أخرى تذكر

(15) اشعر بالانتماء إلى المؤسسة التي اعمل فيها :

نعم لا أخرى تذكر

المحور الثالث : تنعكس ضوابط العمل على الضغوط المهنية :

(16) التزم على المواظبة أثناء أدائي لعملي :

نعم لا أخرى تذكر

(17) أحاول إيجاد طرق جديدة لانجاز مهام عملي لربح الوقت و تفاديا لضغطه :

نعم لا أخرى تذكر

(18) أحافظ على عدم اطلاع الآخرين على التعليمات و التقارير السرية و عدم نشر أسرار

العمل :

نعم لا أخرى تذكر

(19) يوجد تعاون في إتمام المهام بينك و بين زملائك في العمل في حال وجود ضغوطات :

نعم لا أخرى تذكر

(20) يتم استشارتكم من طرف الرؤساء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي

تشغلونها :

نعم لا أخرى تذكر

(21) اشعر بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الإدارة في حالة وجود أمراض مهنية :

نعم لا أخرى تذكر

(22) في حالة الخطأ المهني أو الوظيفي يتم جزائي على تلك الخلافات :

نعم لا أخرى تذكر

(23) تحرص المؤسسة على إلزامك السلامة المهنية و حماية نفسك من أخطار محيط العمل

و التقليل من حدة الضغوطات :

نعم لا أخرى تذكر

(24) هل تعاني من بعض الأعراض المهنية ؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك نعم أذكر الأعراض .

(25) هل تشعر بوجود مخاطر مهنية نتيجة ممارسة وظيفتك و خطر حوادث العمل ؟

نعم لا

إذا كانت إجابتك بنعم فيما تتمثل هذه المخاطر ؟

المحور الرابع : انعكاس الالتزام على أهداف المنظمة و الفرد .

(26) أساهم في انجاز مشاريع لتطوير المؤسسة التي اعمل فيها :

نعم لا أخرى تذكر

(27) اشترك انا و زملائي في تفاعل و تعاون من اجل تحقيق أهدافنا الخاصة و أهداف

المؤسسة عامة :

نعم لا أخرى تذكر

(28) أحقق أهدافي و ألبى حاجاتي من خلال التزامي بعلمي :

نعم لا أخرى تذكر

(29) اتحدي ظروف في مزاولة عملي من اجل الوصول إلى ما اطمح عليه :

نعم لا أخرى تذكر

(30) يتم تقديري من طرف المسؤولين للمجهودات المبذولة لصالح المؤسسة :

نعم لا أخرى تذكر

(31) كيف يكون هذا التقدير بتقديم : امتيازات ، تحفيزات ، علاوات ، ترقية :

نعم لا أخرى تذكر

(32) في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها البلاد و العالم ككل هل تعتقد ان الالتزام

التنظيمي يؤثر على الضغوط المهنية

.....

FICHE TECHNIQUE

⋮ Clinique Médicochirurgicale ouverte en mai 2006

Nature d'Activité : Il s'agit d'une clinique pluridisciplinaire composée de spécialités suivantes :

- Chirurgie Générale et Spécialisées (Urologie, Ortopédie et chirurgie pédiatrique)
- Ophtalmologie
- O.R.L
- gynécologie-Obstétriques

Exploration para-clinique :

- Radiologie : RX 500mA amplie de brillance échographie (scanner en extension)
- Laboratoire de biochimie, hématologie et bactériologie

Activités Annexes :

1. Pharmacie
2. Magasin optique-médical et prothèses oculaires

Forme juridique : Société individuelle (EURL)

Lieu d'implantation :

Cette clinique est située en plein centre de Ouargla, Place de l'ALN mitoyenne de la maison de la culture faisant face à l'APC de Ouargla et du siège régional de la Banque Nationale d'Algérie.

Elle se trouve dans l'axe du secteur sanitaire régional de Ouargla –625 lits- (à 450m), ce qui présente un avantage certain pour les relations et la complémentarité entre la clinique et l'hôpital.

Structure spatiale :

- | | |
|-------------------------|----------------------|
| • Superficie du terrain | 1 383 m ² |
| • Surface bâtie | 1 263 m ² |
| • Surface des planchées | 3 320 m ² |

Plateaux techniques : Cette clinique présente :

- Quatre Blocs opératoire dont deux septiques
- Sept postes de réanimation dont deux de réveil
- Six Salles de consultations
- Six Salles de soins
- Service d'exploration ophtalmo. (laser, angéographie, champ visuel , échographe)
- Service d'exploration ORL (audiométrie, tympanométrie, fibroscopie)
- Un service de radiologie (os-pomons 500 Mm Os poumon,
- Amplificateur de Brillance ,et Echographie,
- Un laboratoire toutes analyses plus Anatomie pathologique .
- S.A.M.U. (type A) en extension.

Aperçu sur le marché :

En analysant la situation sanitaire de la wilaya de Ouargla et de la région du Sud-est et compte tenu des normes nationales fixées en couverture sanitaires, il ressort que la wilaya de Ouargla est encore loin d'être suffisamment dotée en structures sanitaires pour faire face aux besoins croissant des populations.

Capacité des prestations :

Notre projet contribuera à l'amélioration de la santé aussi bien locale que régionale par ses capacités théoriques de prestations suivantes:

- Hospitalisation 36 lits X 365 = 13 140J/H
- Consultation différentes spécialités 30 000 consultations /An
18 000 clichés / An
- Radiologie imagerie médicale 24 000 analyses / An
- Laboratoire différentes analyses

Emploi :

Cette structure emploie actuellement un personnel qualifié, expérimenté dénombré comme suit :

- Personnel Médical (différentes spécialités)... 20
- Personnel Para-médical (différentes spécialités) 24
- Personnel de soutien technique 12
- Personnel administratif 10
- TOTAL 66

Procédé et technique utilisés ;

- tout le personnel médical et paramédical est de formation selon le programme français de médecine.
- Cette clinique est dotée d'un système de gestion informatique, liaisons internet et intranet en extension.
- L'handicap actuel de la Clinique Ediya est le manque de médecins spécialistes à plein temps. Nous sommes dans l'attente de leur affectation promise par le Ministère de la Santé publique.

L'apport en association du plateau technique complet de radiologie conventionnel et de scanner éventuellement, du Dr. BENAMOUR M. donnera une autre dimension à la Clinique Ediya

Notre attente du groupe VITALIA :

Suite à l'entretien du Dr. BENAMOUR M. avec le PDG le Dr. LETORZE de VITALIA nous souhaitons établir une collaboration avec votre groupe pour une association éventuelle, à définir. Il existe des créneaux dans certaines disciplines médicochirurgicales extrêmement porteurs.

Il est à signaler qu'il existe déjà des coopérations dans le domaine de la médecine privée en Algérie : Espagnole, Bulgare, Roumaine et Cubaine, reste celle de la France.

Ouargla, le Le Directeur de la clinique

EDIYA

Dr S.Siagh

