ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS REPERCUSSIONS ON OCCUPATIONAL PRESSURES: A FIELD STUDY AT DIAA OUARGLA CLINIC

Dr. Ferdjallah Souraya
Professor Lecturer A
Kasdi Merbah University Ouargla (Algeria)
Email: ferdjellah.souraya@univ-ouargla.dz

Received: 08/02/2024 **Accepted: 09/04/2024** **Published: 19/05/2024**

Abstract:
This study aims to uncover organizational commitment and its implications on occupational pressures. Starting from the following main question: What are the reflections of organizational commitment on occupational pressures? Through this, the goals of the institution are achieved, thereby fulfilling its objectives and meeting its needs. From this, we conclude that commitment does not negatively impact occupational pressures. Organizational commitment not only does not exacerbate these pressures but contributes to helping individuals stabilize within the organization and achieve their goals.
Keywords: Organizational Commitment, Occupational Pressures, Institution, Goal Achievement.

الالتزام التنظيمي وانعكاساته على الضغوط المهنية: دراسة ميدانية بعيادة ضياء ورقلة

د/فرج الله صورية
أستاذ محاضر أ
جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)
البريد الالكتروني: ferdjellah.souraya@univ-ouargla.dz

ملخص الدراسة:
تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن الالتزام التنظيمي وإنعكاساته على الظغوط المهنية و إنطلاقا من التساؤل الرئيسي التالي : ما إنعكاسات الإلتزام التنظيمي على الظغوط المهنية؟ فمن خلال ذلك تتحقق أهداف المؤسسة و بالتالي تحقيق أهداف و تلبية حاجاته و منه نستنتج ان إلتزام لاينعكس على الظغوط المهنية بصورة سلبية ،فالإلتزام التنظيمي لا يساعد على ظهورها بل يساهم في مساعدة الفرد على الإستقرار داخل المنظمة و تحقيق أهدافه.
الكلمات المفتاحية :الإلتزام التنظيمي ،الظغوط المهنية ، المؤسسة ، تحقيق الأهداف.

أولا: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، الاقتصادية،والسياسية ،ولذلك قد تواجه

المنظمات تحديات لمواكبة هذه التغيرات فوجب على المنظمة الحفاظ على بيئة عمل هادئة وظروف عمل مستقرة .

والتركيز على المورد البشري الذي يعتبر من العناصر المهمة و المحرك الأساسي لجميع أنشطتها، فهو الثروة الحقيقية لأي منظمة بما يملك من معرفة وخبرة ومهارة للقيام بأداء الأعمال بكفاءة وفاعلية ،فسمات ومعالم بيئة العمل فرضت على الفرد العامل أن ينتج أكثر وأن يعمل أطول وأن يتنافس اشد للبقاء في الوظيفة بما يمتلكه من ميزة تنافسية،ناتجة عن الطاقة الكامنة لديه ،أي من خلال بذل جهوده وقدراته من أجل تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق حاجات الفرد .

وهذا ما يعكسه الالتزام التنظيمي لعمالها ، فهذا الأخير يعكس درجة اندماج الفرد بالمؤسسة و إهتمامه بالاستمرار فيها وقوة ارتباطه بها وتتطابق مصالحه مع أهدافها ورغبته في بذل جهد أكبر لتطويرها مما يكون علاقة قوية تقوم على الاقتناع بأهداف و غايات التنظيم ، حيث يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم التي لاقت إهتمام علماء النفس و التنظيم والإجتماع، فهو مصطلح حديث ظهر في القرن 19 وذلك نتاجا لظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من تطور وتشكل في مجال التنظيمات المختلفة ،مما أدى إلى بروز نظام الورشات والمصانع والمنشات وتعقد وتداخل الأدوار والمهام في المنظمة ،حيث يعتبر الالتزام عنصر حيوي في بلوغ الأهداف التنظيمية والحفاظ على بقاءها واستمرارها .

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

و لابد من الإشارة إلى أن الالتزام commitment و الولاء cayalty لفظين اختلفا في كونهما مترادفين، وقد ورد في الموضوعات التي تناولت موضوع الالتزام التنظيمي، بأن الولاء يتمثل في رغبة الفرد وإستعداده للتضحية لزملائه والمنظمة والالتزام بتحقيق أهدافها بينمايعكس الالتزام ولاء العاملين للمنظمة الذين ينتمون إليها ويمثل عملية مستمرة في تنظيم و نجاحه ،وبالتالي فإن المفهومين يوصلان إلى نفس النتيجة[1].

حيث تستند بذلك إلى نموذج إيتزيوني" الذي يرى بأن القوى أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة اندماجه مع المنظمة [2].

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

كما يعد موضوع الضغوط المهنية أو الضغط بشكل عام إستقطاب الكثير من الباحثين والدارسين وذلك ما تفسره العديد من البحوث والدراسات في كتب علم اجتماع التنظيم بشكل عام ،ولقد أخذ مصطلح الضغط المهني عدة مسميات في الوطن العربي فتارة يأخذ إسم ضغوط العمل و تارة الضغوط الإدارية أو التوتر التنظيمي، وكذا الضغوط في الوظيفة والإجهاد في العمل[3].

فالضغوط المهنية هي تلك الظروف الديناميكية التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتمله له و قيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب،مطالب قد تسبب في خسارة ما يرغب في تحقيقه[4].

[1]_ عبدالله الثمالي ،**الإلتزام التنظيمي وعلاقته 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 أحمدهيجان ، نفس المرجع السابق، ص 47

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

فهي من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله حيث يتولد عنها تفاعل الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب و عوائق وظيفية أوتنظيمية و أيضا العوامل المتعلقة بمحيط الزملاء .

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

و تعتبرمؤسسة الضياء من بين أهم العيادات الطبية بمدينة ورقلة،فهي من المؤسسات التي يتسم نظامها بسمات نظام المتكامل له متطلباته ومعاييره وأساليبه ،من حيث بلوغ الأهداف والمسؤوليات، وهذا 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 تنعكس ضوابط العمل على الضغوط المهنية .
3) كيف ينعكس الالتزام التنظيمي على أهداف المنظمة والفرد .

ثانيا_ تحديد مفاهيم الدراسة :

1 : مفهوم الالتزام التنظيمي :

الالتزام في اللغة : العهد و يلزم الشيء و لا يفارقه ،و الملازم لشيء المداومة علية[5].

التنظيم في اللغة : مصدر فعل نظم،و النظم التأليف،وضم شيء إلى آخر، ونظم اللؤلؤ ينظمه نظما ونظاما أي جمعه [6] .

التنظيم : هو وحدة إجتماعية تقام بطريقة مقصودة لتحقيق أهداف محددة تتخذ طابع بنائيا يتلاءم وتحقيق هذه الأهداف[7] .

التنظيم organisation: وهو نسق اجتماعي يقوم على أساس مجموعة من العناصر المتكاملة الموجودة في النسق القيمي،و الثقافي ،وقواعد النظام الرسمية وغير الرسمية وقواعد تحديد الأدوار والوظائف التي تتكامل من خلال إلتزام الأفراد وتكاملهم من خلال أدوارهم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة[8].

فالالتزام التنظيمي هو انتماء الفرد وتعلقه الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة من المنظمة .

وهو تلك الرغبة التي يبديها الفرد في التفاعل الاجتماعي من أجل تحقيق أهداف المنظمة ،من خلال درجة تطابق الفرد مع منظمته و ارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر جهد ممكن لصالح المنظمة[9].

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 فيها[10].

---

[5]_ ابن منظور، **لسان العرب**، دار المعرفة ، 1952 ، ص 50

[6]_ الفيروز أبادي ، مجد الدين محمد بن يعقوب ، **القاموس المحيط**، ط2 ،دار إحياء التراث العربي، بيروت، 2003 ،ص 1071

[7]_ السيد الحسيني ،**النظرية الاجتماعية و دراسة التنظيم** ، ط 5 ، دار المعارف مصر ، 1985، ص14.

[8]_ ناصر قاسيمي ، **دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم و العمل** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2011 ، ص 47 .

[9]_ محمد جودت محمد فارس ،**العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي** ، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر ، مجلة الجامعة الإسلامية الاقتصادية و الإدارية ، المجلد 22 ، العدد 2 ، غزة، فلسطين ، يونيو 2014 ، ص 170.

[10]_Kyeton K communication andorganisationcytgunalu songe 2008 p 124

مفهوم الإجرائي للالتزام التنظيمي: هو الالتزام الفردي نحو المؤسسة فهو يدل على تطابق أهداف العاملين مع أهداف المنظمة ورغبة الإستمرار فيها و كذا تعاون و تحلي بروح الجماعة وإلتزاماته نحو عمله.

2 : الضغوط المهنية :

المهنة لغة :العمل و العمل يحتاج إلى خبرة و مهارة[11].

اصطلاحا : و هي مجموعة من الأعمال المتشابهة المؤسسة مختلفة ،وعليه فإن المهنة ترتبط بعمل الفرد التي من خلالها يحصل على أجر مقابل المهام التي يؤديها ويشترط توفر الخبرة و المهارة لممارسة العمل المكلف بها[12].

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.[13]

الضغوط المهنية :

- تعرف بأنها حالة تنتج عن التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل و خصائص العامل ويترتب 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.[14]
- هي الضغوط الناتجة عن طبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد من حيث مسؤولياتها وأعبائها وأهميتها و علاقتها بالوظائف الأخرى ، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة وخصائص هذا الدور ومن أمثلة الضغوط المهنية ،ما يسود المنظمات من ضغوط تنظيمية ناتجة عن البيروقراطية أو عدم المشاركة في صنع القرارات ، وتعدد المستويات التنظيمية وغموض 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.[15]

المفهوم الاجرائي للظغوطالمهنية :

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

ثالثا:المقاربةالسوسيولوجية :

7_ إبراهيم و اخرون، **المعجم الوسيط**، ص 889.

[12]_ كمال عبد الحميد الزيات،**العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية و المنهجية**، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، مصر، 2002، ص 142

[13]_ فاروق عبده فيليه ، السيد محمد عبد المجيد ، **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية** ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، العراق د س ، ص 305.

[14]_ جيوش يعقوب شحاذة ،**إدارةالظغوط المهنية لدى الإدارات المدرسية من وجهة نظرها**، مقال من مجلة الأستاذ ، المجلد 2 ، العدد 221، 2017 ، ص 243

[15]_ فاروق عبده فيليه ، السيد محمد عبد المجيد ، **نفس المرجع السابق** ، ص 305

يرى "ايتزوني" أن المنظمات هي وحدات إجتماعية أو تجمعات بشرية تنشأ قصدا ويعاد بناؤها للوصول إلى أهداف معينة ، و يدخل انتزوني في هذا التعريف كل التنظيمات بمختلف أشكالها وأنشطتها ويستبعد فيها التنظيمات الطبيعية مثل (الطبقات، الأجناس، القبائل، ومجموعات الأصدقاء ... الخ) و عليه فان التنظيم حسب انتزبوني هو وحدة اجتماعية تسعى لتحقيق أهداف محددة أنشأت من أجلها في ظروف معينة .

يرى انتزوني 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 اتجاها 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 .

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 اتجاها سلبيا تجاه المنظمة ، و ينشا 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 الأفراد[16].

و منه تم استعمال مقاربة الإدارة بالأهداف لايتزبوني على دراستنا الحالية و ذلك من خلال تبني هذه المقاربة لموضوع الالتزام التنظيمي داخل المؤسسة .

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

رابعا : إجراءات الدراسة المنهجية :

1_ المنهج المستخدم في الدراسة :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 وتحليل و تفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها وتوظيف العلاقات القائمة بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها ، كما لا يقتصر التعرف على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها و إنما يشمل كذلك تحليل البيانات وقياسها و تفسيرها والتوصل إلى وصف دقيق للظاهرة و نتائجها.[17]

فتم استخدام المنهج الوصفي على عدة مراحل :

---

[16] _ سالم العياشي، **الثقافة التنظيمية وعلاقتها 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، ص21

[17] _ خالد حامد ،**منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية** ، ط 1، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007 ، ص 47

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

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 تفرغيها في جداول و من ثم تحليلها و تفسيرها و عرض أهم النتائج المتوصلإليها .

3_ 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 .

2- المجال الزماني : قد تمت هذه الدراسة في عيادة الضياء ، حيث ارتبط ذلك بالظرف الزماني بعدة زيارات و كان ذلك من بداية شهر ديسمبر2022 إلى 15فيفري2023 و تمت على أربع مراحل :

المرحلة الأولى : القيام بزيارة استطلاعية للمؤسسة و مقابلة لمسؤوليها من أجل القيام بالدراسة ،وطلب معلومات حول المؤسسة ونشاطها ، وتمت الموافقة على إجراء الدراسة ومنح المعلومات التي نحتاجها و كان ذلك في بداية04 ديسمبر 2022 .

المرحلة الثانية : التوجه نحو المؤسسة ثم القيام بإجراء مقابلة مع مسؤولي المؤسسة في 05ديسمبر 2022،و القيام بملاحظة بسيطة حول ميدان المؤسسة أي مجال العمل ،وملاحظة العمال أثناء تحركهم بمحيط عملهم وعلاقاتهم فيما بينهم 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 08ديسمبر 2022.

المرحلة الرابعة : و تم خلالهاإسترجاع 30 استمارة من أصل 44 استمارة التي تم توزيعها ، حيث أن بقية الاستمارات لم تسترد لأن بقية المبحوثين كانوا في عطل ، وكان ذلك بتاريخ 12ديسمبر 2022.

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 .

4_ 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.[18]

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

نظرا لكون مجتمع الدراسة ليس كبيير الحجم و يمكن التحكم فيه وحصره وعليه فقد تم اختيار أسلوب المسح الشامل لكل العمال الدائمين ، حيث تم حصر العمال بعيادة (الضياء) الطبية بورقلة ، والبالغ عددهم 44 فردا.

5_ أدوات جمع البيانات :

[18] _ سهيل رزق دياب ،**مناهج البحث العلمي** ، غزة ، فلسطين ، 2003 ، ص 89 .

و قد اعتمدت في هذه الدراسة على الاستمارة من خلال مجموعة من الأسئلة المغلقة و المفتوحة و التي تندرج بطبيعة الحال تحت كل محور حسب التساؤلات الموضوعة سابقا ، كما أن الأسئلة الموضوعة فيها تهدف إلى معرفة الالتزام التنظيمي و إنعكاساته على الضغوط المهنية لدى عمال العيادة الطبية (الضياء) بورقلة كما أنها شملت على 22سؤال مقسمة على أربعة محاور :

- ✓ **المحور الأول** : محور البيانات الشخصية : و اشتمل على الجنس،السن ، المستوى التعليمي، المنصب ، الأقدمية .
- ✓ **المحور الثاني** : و يتعلق بالتساؤل الأول من تساؤلات الدراسة ، تم فيه طرح 06 أسئلة بغية معرفة إنعكاس الولاء التنظيمي على الضغوط المهنية .
- ✓ **المحور الثالث** : و يتعلق بالتساؤل الثاني من الدراسة و تم فيه طرح 06 أسئلة و الهدف منها معرفة كيف تنعكس ضوابط العمل على الضغوط المهنية .
- ✓ **المحور الرابع و الأخير** : و يتعلق بالتساؤل الثالث من الدراسة و يتضمن 04 أسئلة و يهدف إلى معرفة مساهمة الالتزام التنظيمي و إنعكاسه على أهداف المنظمة و الفرد .

خامسا : عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية :

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

من خلال الجدول رقم (01) والذي يبين جنس المبحوثين نلاحظ أن نسبة جنس الذكور بـــ : 33.3 % وقدر عددهم بـــ 10 عمال ، أما نسبة الاناث تقدر بـــ : 43 % وقدر عددهم ب 20 عاملة.

ويلاحظ من هذه البيانات الإحصائيةأن نسبة الجنسين متقاربة داخل عيادة (ضياء) الطبية ، وذلك يعود إلى طبيعة نشاط المؤسسة ذات الطابع الطبي والتي تتطلب الولاء والإلتزام التنظيمي من أجل النجاح في هذه الوظيفة.

الجدول رقم 02 يبين الفئات العمرية المبحوث

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

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 وبنسبة 13.3% أما أخر فئة هي من 41 الى 46 سنة وبنسبة 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 أي مؤسسة لانها فئة شبابية تتميز بالنشاط والحيوية في أغلب الأحيان، 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

يلاحظ من خلال الجدول رقم (03) والذي يبين المستوى التعليمي للمبحوث أن فئة مستوى الثانوي هي الغالبة على مفردات البحث وذلك بنسبة66.7% وتليها فئة الجامعي ب 33.3 %وفئة ذوي المستوى المتوسط لاتوجد في المؤسسة ،ومنه نستنتج أن المؤسسة تستقطب ذوي شهادات ومستويات مختلفة ليس فقط لا تقتصر على المستوى الجامعي وإنما هناك تنوع في المستويات 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

يلاحظ من خلال الجدول رقم (04) والذي يبين منصب المبحوث أن 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% وثم 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 والمناصب 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

يتبين من خلال الجدول رقم (05) أن أصحاب الأقدمية والخبرة أقل من 5 سنوات هم الفئة الغالبة وذلك بنسبة 40 % ثم تليها الفئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 30%، ثم تليها الفئة من 10 إلى 15 سنة وذلك بنسبة 20% ثم تليها الفئة من 15 الى 20 سنة، وبعد ملاحظة هذه المعطيات الإحصائية يمكن القول بأن المؤسسة تركز بدرجة كبيرة على عامل الخبرة وتنوع في المهن والاختصاص أكثر من الاقدمية.

الجدول رقم (06): يبين مدى حفاظ العاملين على ممتلكات المؤسسة و أدوات العمل المادية

Q9	التكرار	النسبة %
نعم	30	100.0
لا	00	00

من خلال ملاحظة بيانات الجدول رقم (06) والذي يبين مدى وعي العمال بحفاظهم على ممتلكات وأدوات العمل المادية نجد كل مفردات البحث أجابت بنعم وذلك بنسبة 1% حيث أن كل مفردات البحث يحافظون على ممتلكات وأدوات العمل

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

الجدول رقم (07) : يبين الهدف من الاستمرار في العمل بهذه المؤسسة.

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

من خلال المعطيات المبينة في الجدول رقم (07) والذي يبين الهدف من الأستمرار في العمل بهذه المؤسسة يعني بقاء العامل في المؤسسة نابع من حاجته للعمل أو حب في هذه المؤسسة، فكانت الفئة الغالبة هم الذين أجابوابنعم بنسبة 73.3% وقدر عددهم 22 مفردة ،على خلاف الفئة التي أجابت ب لا ونسبتها 23.3 % وعددهم 7 ،والفئة التي لديها سبب آخر غير الحاجة للعمل هي مفردة واحدة ،وتفسر هذه البيانات أن سبب بقاء غالبية العاملين هو حاجتهم للعمل الدائم وليس لسبب أخر و أما الفئات الأخرى فسبب بقائها في المؤسسة نابع من أسباب أخرى ممكن أن يكون كالإدماج في ظلالاتفاقية الخاصة بتنظيمات العمل.

الجدول رقم (08) يبين مدى تفضيلأهداف المؤسسة على الأهداف الخاصة للعامل.

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

من خلال البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه رقم (08) نلاحظ أن نسبة 56.7 % والتي أجابت بـــ لا وقدر عددهم ب 17 مفردة و بينما تليها الفئة التي أجابت بنعم بنسبة 26.7 % وكان عددهم 8 مفردة وأما الفئة التي كانت نسبتها أقل بنسبة 16.7% والذين أجابو بأخرى تذكر ب 5مفردات،ومنه نستنتج أن الفئة الغالية تفضل أهدافها الشخصية على أهداف المؤسسة أهدافها الخاصة ومما يعني أن هناك تضارب في إجابات المبحوثين بسبب أسبقية تحقيق أهدافالأفراد الشخصية على حساب أهداف المؤسسة.

الجدول رقم (09) يبين استعداد العامل لترك عمله بسهولة في حال وجود وظيفة أخرى مشابهة و أفضل منها

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

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم 09 والذي يبين استعداد العامل لترك عملهبسهولة في حال وجود وظيفة مشابهة و أفضل منها ، وكانت الفئة الغالبة التي أجابت بـــ لا هي أكبر نسبة وقدرت ب 90 % وكان عددهم 27 مفردة على خلاف الفئة التي أجابت بـ نعم ونسبتها 10% وقدر عددهم بـــ 3 مفردات،ومنه نستنتج أن غالبية العاملين ليس لديهم الاستعداد بترك عملهم بسهولة حتى في حالة وجود وظيفة أخرى مشابهة أو أفضل من التي يزاولونها وهذا يمكن أن يرجع لولائهم لهاته المؤسسة وسهولةإندماجهم فيها ودرجة ارتباطهم القوي فيما بينهم وبين المؤسسة.

الجدول رقم (10) يبين مدى شعور العامل بالانتماء إلى المؤسسة

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

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (10) والذي يبين مدى شعور العمال بالانتماء للمؤسسة التي يعملون بها حيثأن نسبة 90%أجابت بـــ نعم وقدر عددهم ب 27 على خلاف الفئة التي أجابت بـــ لا ونسبتها 3.3 وكانت مفردة واحدة، وتفسر هذه البيانات أن غالبية العاملين يشعرون بالانتماء للمؤسسة التي يعملون فيها وذلك راجع إلى اعتزازهم وافتخارهم وشعورهم بالايجابية تجاه المنظمة والارتباط الوثيق بها .

3- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني :

الجدول رقم (11) يبين مدى التزام العامل بالمواظبة أثناء أدائهللعمل

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

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة 90% وعددهم 27 مفردة أجانب بـ نعم وهي الفئة الغالبة حيث ترى هذه الفئة أنها تلتزم بالمواظبة أثناء أدائها لعملها ثم تليها الفئة التي تمثل نسبة 10% والتي تمثل 3 مفردات فقط فترى أنها لا تلتزم بذلك، ويظهر من خلال الملاحظة البسيطة أن جل العمال ملتزمون بالمواظبة بعملهم ماعدا فئة قليلة منهم وهم يمكن أن يكونوا عمال غير دائمين في المؤسسة كالأطباء والجراحين فطبيعة العمل هي التي تفرض التواجد الدائم والمواظبة عليه داخل المؤسسة أو خارجها .

الجدول رقم (12) يبين مدى محافظة العمال على عدم إطلاع الآخرين على أسرار العمل

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

من خلال الجدول رقم (12) والذي يبين مدى محافظة العمال على عدم إطلاع الآخرين على التعليمات والتقارير السرية وعدم نشر أسرار العمل نجد أن نسبة 90% من مفردات البحث أجابت بنعم وعددهم 27 مفردة على خلاف 10 % التي أجابت ب لا وعددهم 03 مفردات، ومنه نجد غالبية العمال ملتزمون بذلك، وهذا من خلال الشعور بالالتزام وبالمسؤولية نحو المؤسسة أما الفئة الأخرى التي لا تحافظ على سرية التعليمات والتقارير وأسرار العمل في المؤسسة فهي فئة قليلة والتي صرحت بأنه ليس هناك أسرار يتم المحافظة عليها.

الجدول رقم (13) يبين ما إذا كانت هناك إستشارة للعمال من طرف الإدارة .

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

من خلال البيانات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (13)والذي يبين ما إذا يتم استشارة العمال من طرف الرؤساء في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة التي يشغلونها نجد أن نسبة 70%أجابت بنعم وقدر عددهم 21 عامل ،أما الذين أجابوا ب لا فعددهم 03 وذلك بنسبة 10% والذين كانت لهم إجاباتهمأخرى تذكر فعددهم 06 مفردات ونسبتهم 20%.

ومنه نستنتج أن هناك تفاعل إيجابي من خلالإتصال الرؤساء بالمرؤوسين خاصة في عملية اتخاذ القرارات وإعلامهم بكل جديد يطرأوالتحاور وإستشارتهمحول هذه القضايا الطارئة والمهمة.فيحين الذين لا تتم إستشارتهمانه ممكن أن يتم استبدالهم أو تكليفهم بأعمال أخرى ضمن وظيفتهم.

وهذا ماذهب إليهاإيتزبوني في خصائص المنظمة أي خاصية استبدال الموظفين بأنها تقوم كذلك باستبدال واعي وعقلاني لأعضائها من أولئك الذينغير مرغوب فيهم للاسباب التي تعيق الكفاءة وتحد من تحقيق الاهداف ولهذا ا تقوم بتكليف غيرهم بالأعمال الواجب القيام بها وذلك لبلوغ أهداف المنظمة .

الجدول رقم (14) يبين ما إذا كان هناك شعور بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الإدارة خاصةفي حالة وجود أمراض مهنية

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

ومن خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن نسبة 70%أجابت ب لا وعددهم 21 مفردة حيث ترى هذه النسبة أنها تشعر بالارتياح عند تطبيق تعليمات الإدارة حتى في حالة وجود أمراض مهنية، على خلاف تلك الفئة المتكونة من 5 مفردات أجابت بنعم بنسبة 16.7% و أنها تشعر بعدم الارتياح عند تطبيقها تعليمات الإدارة خاصةفي حالة وجود أمراض مهنية تعاني منها فئة قليلة من العمال في حين نسبة 13.3% والتي أجابت بأخرى تذكر كان عددهم 4 مفردات لديهم إجابات مختلفة

ومنه نستنتج أن الفئة الغالبة تشعر بالارتياح ولا يعانون من أمراض مهنية أو من ضغوطات تفرضها الإدارة و الفئتين التي ذكرت أنها تشعر بعدم الارتياح فتدل على أنها تمر بحالات من الأمراض المهنية أو بعض ضغوطات العمل، لكن بنسب قليلة جدا وهذا

ما ذهب اليه إيتزيوني في أشكال الالتزام التنظيمي وعلى وجه الخصوص شكل الالتزام الاضطراري والذي يمثل اتجاه سلبي اتجاه المنظمة وينشأ من المواقف التي يوصف فيها السلوك الفردي بالاضطرار أو الإكراه والتقييد و أنه عادة تستخدم القوة الإلزامية أو الاضطرارية لدعم الأفراد.

الجدول رقم (15) يبين مدى حرص المؤسسة على الالتزامبالسلامة المهنية وحماية الموظفين من أخطار محيط العمل والتقليل من حدة الضغوطات.

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

من خلال الجدول اعلاه والذين يبين حرص المؤسسة وادارتها على الزام عمالها السلامة المهنية وحمايتهم من أخطار محيط العمل و التقليل من الضغوطات المهنية ،نلاحظأن نسبة 80 % وقدر عددهم 24 مفردة أجابت بنعم على خلاف نسبة 20 % وقدر عددهم 6 مفردات ونفسر ذلك أن إدارة المؤسسة تحرص كثيرا على إلزام عمالها بالسلامة المهنية وحمايتهم من أخطار محيط العمل ومن أجل التقليل من حدة الضغوط بينما الفئة التي لا ترى أن المؤسسة لا تحرص على ذلك يمكن أن يكون ذلك راجع لطبيعة عملهم و أنهم نادرا ما تواجههم أخطار أو ضغوطات .

فالمؤسسة تسعى دائما إلى توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر وتدعم العلاقة بين الإدارة والعمال وتخلق الوعي المهني من خلال برامج واستراتجياتلحماية العمال والمؤسسة.

الجدول رقم (16) يبين مدى شعور العاملبمخاطر مهنية نتيجة حوادث العمل

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

من خلال الجدول أعلاه والذي يبين ما كانالعماليشعرون بوجود مخاطر مهنية عندممارسة وظيفتهمنتيجة خطر حوادث العمل حيث أجابت نسبة 90 %بـ لا و عددهم 27 مفردة ،بينها أجابت 3 مفردات بنعم ونسبتهم 10%، ومنه نستنتج أن غالبية العاملين لا يشعرون بوجود مخاطر مهنية عند ممارستهملوظيفتهموعند تعرضهم لمخاطر حوادث العمل وهذا راجع لحرص المؤسسة على توفير الأمن الصناعي و السلامة المهنية وتفاديا لتعرض عمالها لضغوط المهنية ،فحين فئة قليلة ذكرت أنها تشعر بوجود مخاطر يمكن ذلك أن يكون راجع لطبيعة العمل أو المهنة أو مكان العمل المتواجدة فيه .

4- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث

الجدول رقم (17) يبين ما اذا كان هناك مشاركةو تفاعل وتعاون من اجل تحقيق الأهداف

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

من خلال البيانات الإحصائية المبينة في الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن نسبة الذين أجابوا بنعم هي 90% وعددهم 27 مفردة ، بينما نسبة 6.7 % و عددهم 2 مفردة ترى انه يوجد تعاون وتفاعل في تحقيق الأهداف ومنه نرى أن غالبية العاملين يرون أنه هناك تفاعل وتعاون في تحقيق الأهداف الخاصة والعامة وهذا ما يبديه الفرد العامل خلال التزامه تنظيمي فيظهر على شكل تفاعل إجتماعي وتعاون فعال يزيد في رفع مردودية المؤسسة ورضا العامل.

الجدول رقم (18) : يبين ما اذا يتم تقدر المسؤولين للمجهودات المبذولة من طرف العامل لصالح المؤسسة

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

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (18)نلاحظ ان نسبة 80% و التي أجابت بنعم و عددهم 24مفردة ، ثم يليها نسبة 10% و أجابت ب لا و عددهم 3 مفردات و تليها نسبة 10 % التي أجابت بأخرى تذكر و عددهم 3 مفردات

ومنه نسستنتجأن المؤسسة تهتم بعمالها و يتم تقديرهم على مجهوداتهم المبذولة نحوالمؤسسة وهذا يساهم بدوره في تفادي ضغوط العمل وزيادة الإلتزام الوظيفي.

الجدول رقم (19) : يبين نوع التقدير المقدم من طرف الإدارة .

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

من خلال المعطيات الإحصائية المبينة في الجدول رقم (19) نلاحظ أن نسبة الغالبة هي 80% و التي أجابت بنعم و قدرعددهم 24 مفردة ،بينما نسبة 3,3%أجابت ب لا و عددهم مفردة واحدة بينما نسبة 16,7 % والذين كانت اجابتهم بأخرى تذكر و عددهم 5 مفردات .

ومنه نستنتج ان غالبية العمال يتم تقديرهم من خلال إمتيازاتأو تحفيزات أو علاوات أو ترقيات من طرف المؤسسة ،وهذا مايدفعهمللإلتزامبوظائفهم و تحفيزهم على العمل و الاندماج اكثر ضمن فريق العمل بالتالي تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي يتحقق الدعم المادي والمعنوي كأسلوب تقدير تمارسه المؤسسة نحو عمالها.

سادسا – عرض نتائج الدراسة الميدانية :

استنادا إلى ماتقدم من تبويب و تحليل للبيانات الأولية التي تحصلت عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الالتزام التنظيمي و انعكاسه على الضغوط المهنية والتي تم إجراؤها بمؤسسة ((الضياء)) الطبية بورقلة، سوف يتم عرض أهم النتائج التي تم تسجيلها ميدانيا :

النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الأول:كيف ينعكس الولاء التنظيمي على الضغوطالمهنية ؟

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الاول بالشكل التالي:

_ إن مفردات البحث تحافظ على ممتلكات المؤسسة وأدوات العمل المادية وذلك بنسبة 100% وهذا يرجع إلى قوانين المؤسسة و حسن القيادة والمراقبة المستمرة والذي يعود عامليها حفظ الأمانة وتحمل المسؤولية.

_ إن غالبية أفراد الدراسة ترغب في البقاء بالمؤسسة بصفة دائمة و العمل فيها والاستمرارية في العمل وهذا نابع من حاجتهم للعمل و ذلك بنسبة 73.3 %،وهذا ما قد توصلت إليه نتائج الفرضية الثالثة في الدراسة السابقة دراسة (ابتسام عاشور) في رغبة البقاء .

_ إن غالبية أفراد البحث لاتفضلأهداف المؤسسة على أهدافها الشخصية و هذا ما صرحت به نسبة % 56.7 مما يعني أن هناك أسبقية في تحقيق الأهداف كل حسب ظروفه و طبيعة العمل.

_ إن غالبية العاملين ليس لديهم استعداد لترك عملهم بسهولة حتى في حالة وجود وظيفة أخرى مشابهة و هذا ما أكدتهنسبة 90 % من مفردات البحث ويرجع ذلك لفاعلية العوامل الإنسانية و التنظيمية داخل ت هذه المؤسسة إضافة للولاء التنظيمي الذي يشعر الفرد بالثبات وعدم تعرضه للضغوطات المهنية.

_ إن نسبة 90 % من مفردات البحث يشعرونبالاعتزاز و الافتخارللانتماء لهذه المؤسسة التي يعملون بها.

بعد عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:كيف تنعكس ضوابط العمل على ظغوطالمهنية،حيث:

_ إن غالبية مفردات البحث ملتزمة بالمواظبة في أدائها لعملها و ذلك بنسبة 90 % وهذا يرجع إلى إلتزام العامل بعمله وشعوره القوي بالمسؤولية .

_ إن غالبية أفراد الدراسة يحافظون على عدم اطلاع الآخرين على التعليمات و التقارير السرية وعدم نشر أسرار العمل و ذلك بنسبة 90 % ويعود ذلك إلى التزام العامل نحو مؤسسة و شعوره بالمسؤولية .

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

_ إن غالبية أفراد البحث لا يشعرون بعدم الارتياح عند تطبيق تعليمات الادارة في حالة وجود أمراض مهنية ذلك بنسبة 70 وهذا يرجع إلىأن اغلب أفراد المؤسسة ليس لديهم أية مشكلات في تطبيق تعليمات الإدارة حتى لو كانت هناك ضغوط مهنية تواجههم أثناء أداء عملهم نتيجة حسن الإشراف و القيادة الادارة .

_ إن نسبة 80 % من العاملين أكدت على أن المؤسسة تحرص على الزامهم السلامة المهنية و حمايةأنفسهم من أخطار محيط العمل و التقليل من حدة الضغوطات، و ذلك يدل على أن المؤسسة تهتم بعمالها من ناحية الأمنية 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 نسبة 90 % من مفردات الدراسة لا تشعر بوجود مخاطر مهنية ناتجة عن ممارستهم لوظيفتهم حتى في حالة وجود خطر حوادث العمل.

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

كيف ينعكس الالتزام التنظيمي على أهداف المنظمة و الفرد ؟

_ إن نسبة 90 % من مفردات البحث ترى أن هناك تعاون بين الإفراد داخل المؤسسة ويظهر ذلك في المشاركة،التفاعل والانسجام من أجل تحقيق الأهداف الخاصة و أهداف 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 أهداف الجماعة الرسمية أو غير الرسمية هي جزء حيوي منه و بدرجة هذا الارتباط و التفاعل يتحدد النجاح في تحقيق الأهداف.

_ ان غالبية مفردات البحث يتم تقديرها من طرف المسؤولين للمجهودات المبذولة لصالح المؤسسة وهذا مايساعد في زيادة فعالية أداء الافراد و التزامهم نحوها .

- يتم تقدير غالبية الافراد بالمؤسسة بنسبة 80 % من خلال الامتيازات و التحفيزات والعلاوات والترقيات كل حسب عمله و مجهوداته و يدل هذا أن المؤسسة تساهم في زيادة التزام افرداها بالعمل من خلال ذلك.

النتائج المتعلقة بالتساؤل الرئيسي :بعد تحليل و تفسير النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية حول موضوع الدراسة :الالتزام التنظيمي و انعكاساته على الظغوط المهنية و الذي كان التساؤل الرئيسي كالآتي :

ما انعكاسات الالتزام التنظيمي على الضغوط المهنية ؟

تم استخلاص نتائج هذا التساؤل و هي :إن الالتزام التنظيمي لا ينعكس على الضغوط المهنية بصورة سلبية دائما ذلك أن الالتزام الفردي للعامل نحو عمله يساعده في الشعور بالاستقرار و هذا مايساهم في زيادة ولاءه نحو المؤسسة مما يدفعه لتحملالمسؤولية 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 و ذلك بمنح العامل تقديرات وامتيازات التي تزيد في رفع معنوياته و الانسجام فيما بينهم أي المؤسسة والفرد و بالتالي تحقيق الأهداف 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 إلا في حالات أو فترات استثنائية أوأوضاع ناتجة عن ظروف خارجية يعيشها المجتمع ككل مثل إنتشار فيروسكوفيد 19.

3- النتيجة العامة :

بعد عرض النتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية بمؤسسة الضياء الطبية بورقلة والمتعلقة بالتساؤل الرئيسي و التساؤولات الفرعية توصلت الدراسة الميدانيةإلىأن الالتزام التنظيمي له انعكاسات ايجابية على الضغوط المهنية ولا يساعد في زيادة حدتها ولا في ظهورها ذلك أن 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 الشعور بالفخر والاعتزاز وهذا مايزيدمن ترفع روح المسؤولية لديه و نحو عمله و للمؤسسة ،مما يشكل دافعا للأنجاز و الإلتزام بضوابط العمل و تعليماتها، 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 بأهدافها و بالتالي تحقيق أهدافه و تلبية حاجاته الشخصية في نفس الوقت .

ومنه نستنتج أن الالتزام التنظيمي لا ينعكس بصورة سلبية على الضغوط المهنية وانه ليس من العوامل التي تزيد من حدة هذه الضغوطات خاصة عندما تكون المؤسسة تعيش أوضاع وظروف مستقرة .

خاتمة :

شملتإشكالية هذه الدراسة على الالتزام التنظيمي للعامل داخل المؤسسة ومدى انعكاساته عليه في ظهور الضغوطات المهنية وهدفت إلى معرفة هذه الانعكاسات ،إن الالتزام التنظيمي لا ينعكس سلبا على الضغوط المهنية و ذلك من خلال الالتزام الفردي نحو العمل الذي يزيد من ولاءه و كذلك الالتزام نحو جماعة العمل مما يجعله فردا متفاعلا داخل المؤسسة فيشكل له ذلك انتماء وظيفي نحو المؤسسة ونحو جماعات العمل فيكون بذلك قادر على مواجهة أية ظروف أو ضغوط عند مزاولته لدوره ووظيفته داخل المؤسسة .

قائمة المراجع:

المعاجم و القواميس:

- إبراهيم مصطفى و اخرون ،**المعجم وسيط**
- إبنمنظور ، لسان العرب، دار المعرفة ، 1952.
- الفيروز ابادي ، مجد الدين محمد ، **القاموس المحيط** ، ط 2 ، دار إحياء التراث العربي ، بيروت ، 2003 .
- **الكتب :**
- 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
- زرواتيرشيد ،**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 أخرون ،**منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية(دليل الطالب في إنجاز البحث سيوسولوجي)** مؤسسة حسين رأس الجبل للنشر و التوزيع ، قسنطينة ، 2017
- عبده فاروق ، السيد محمد ، **السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية** ، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، العراق ، د س
- غراويتزمادلين ،**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
- 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
- يعقوب جيوش ،**ادارة الظغوط 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 الهامشية دراسة إستطلاعية ، جامعة البتراء ، عمان ، 2010
- الثماليعبدالله ،**الإلتزام التنظيمي و علاقاته ببيئة العمل الداخلية دراسة تطبيقية على قوات الأمن الخاصة** رسالة ماجستير ، الرياض ، 2002
- عاشوري إبتسام ،**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 الظغوط 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, **comnunicationondrganisation**, cgtgunalu, sogen, 2008