

الضغوط المهنية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط -دراسة ميدانية-

Occupational pressures with organizational loyalty among the workers of the Energy Facilities Security Company in the city of Laghouat

محمد الطاهر نقموش

مخبر البحث والدراسات في قضايا الانسان والمجتمع - المركز الجامعي أفلو (الجزائر) ، m.nakmouche@cu-aflou.edu.dz

تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2022/02/02

تاريخ الاستلام: 2021/06/10

ملخص:

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالولاء التنظيمي لدى عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية في مدينة الأغواط، كما هدفت إلى معرفة الفروق في الضغوط المهنية، تم إتباع المنهج الوصفي الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع على عينة قوامها (30) عاملا، التي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، كما استخدمت هذه الدراسة مقياسين هما مقياس الضغط المهني، والولاء التنظيمي. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى: يعاني عمال أمن المنشآت الطاقوية من مستوى منخفض من الضغوط المهنية. يتمتع عمال أمن المنشآت الطاقوية من مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي. توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الأقدمية في العمل. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية. كلمات مفتاحية: الضغوط المهنية، الولاء التنظيمي، عمال أمن المنشآت الطاقوية.

ABSTRACT:

The study aimed to try to identify the relationship of occupational pressures with organizational loyalty among the workers of the Energy Facilities Security Company in the city of Laghouat, and also aimed to know the differences in occupational pressures, a descriptive approach was followed that fits with the nature of the subject on a sample of (30) workers, which was selected by a simple random sampling method. This study also used two scales: the occupational stress scale, prepared by Maslash and the organizational loyalty scale, The results of the study found: Energy facilities security workers suffer from a low level of occupational stress. Energy plant security workers enjoy a high level of organizational loyalty. There is a positive correlation between occupational pressures and organizational loyalty among security workers of energy installations in Laghouat. There are no statistically significant differences between the security workers of energy facilities in the level of occupational stress according to seniority at work. There are no statistically significant differences between the security workers of energy facilities in the level of occupational pressures according to social status.

Keywords: occupational pressures, organizational loyalty, energy facilities security workers.

1- مقدمة:

يعتبر الضغط المهني من أهم وأبرز العوائق التي تصادف العمال في العديد من المنظمات فقد شغل هذا الموضوع اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين حيث هموا إلى الكشف عن أهم مصادره التنظيمية والمهنية وكذا اقتراح الاستراتيجيات اللازمة

- المؤلف المرسل: محمد الطاهر نقموش

doi: 10.34118/ssj.v16i1.1952

<http://journals.lagh-univ.dz/index.php/ssj/article/view/1952>

ISSN: 1112 - 6752

رقم الإيداع القانوني: 66 - 2006

ISSN: 2602 - 6090

لمواجهته أو علي الأقل للتقليل من حدته، و كان هذا الاهتمام نتيجة لما سببه الضغط من أثار سلبية على الصحة النفسية والجسمية للعمال من جهة وكذا على حياتهم الاجتماعية والمهنية و أداءهم في العمل ورضاهم عنه من جهة أخرى. فوجود المنظمات واستمرارها رهن بتحقيق أهدافها، وإن تحقيق هذه الأهداف مقرون بوجود أفراد يمتلكون توافقا عاليا ووفاء مستمر وولاء للعمل، فهم المحور الرئيسي في نجاح المنظمة أو فشلها، وتقع على عاتق المنظمة تهيئة المستلزمات الكفيلة بإعداد الأفراد العاملين بشكل يعزز إسهاماتهم الفاعلة في هذا المضمار.

لذا اعتبرت الضغوط النفسية من المشكلات التي ارتبطت بالحياة المعاصرة، التي تشهد تغيرات وتحولات اجتماعية واقتصادية ومهنية... الخ، والتي تحتتم على المجتمعات التكيف مع مختلف متطلباتها.

وعلى هذا الأساس فان الضغوط لازمت العمال أيضا في المؤسسات والمنظمات، فالعامل يتعرض إلى نوعين من الضغوط ، ضغوط خارجية ناتجة عن مكان العمل و ضغوط تكون داخلية نفسية ، ولهذا فان معاناة العمال من الضغوط المهنية تختلف في مستوياتها باختلاف المكان و الزمان ، حيث أصبحت الضغوط المهنية السمة البارزة في أي مؤسسة خاصة في العصر الحالي وقد تؤثر على العامل و المؤسسة في آن واحد، فنجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها وغاياتها يتعلق بمدى قدرتها على الإنتاج، وتتوقف قدرة هذه المؤسسات بشكل كبير على نوعية العاملين فيها وعلى القيم والسلوكات التي يتصفون بها ونجد في مقدمة هذه القيم الولاء التنظيمي لمنظماتهم فكلما كان لدى الأفراد ولاء استطاعت هذه الأخيرة القيام بدورها وتحقيق أهدافها. لهذا حظي موضوع الولاء التنظيمي باهتمام الباحثين في مجال السلوك التنظيمي لما له من أثر وعلاقة إرتباطية في العديد من المظاهر السلوكية.

ومن هذا المنطلق الضغوط المهنية والولاء التنظيمي يشتركان بصفتهما مشاعر مكونة لحالة نفسية مفسرة لسلوك الفرد في المنظمة. لذلك لا يمكن تحقيق الكفاءة والفعالية في المؤسسة إلا عندما يتم الاقتناع بأن الجانب الإنساني في المؤسسات لا يقل إن لم يزد عن الجانب التنظيمي.

هذه دراسة تحاول الوصول إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي في ضوء بعض المتغيرات.

1-1- مشكلة الدراسة:

وتعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والاكنتاب. (جمال مرسي، 2020، ص 513)

تتعدّد تأثيرات الضغوط المهنية على مهنيي أمن والوقاية من حيث الإيجابية والسلبية، وعادة ما تكون الضغوط المعتدلة مفيدة ونافعة بالنسبة للفرد والمؤسسة التي يعمل بها بحيث تعمل على تحفيزه للعمل والإبداع وتطوير المهنة، لكن حينما يتجاوز الضغط لدى الفرد المستويات العادية يدون له العديد من الآثار والانعكاسات السلبية على سلامة الفرد والمؤسسة وهناك نوعان من الضغوط أحدهما إيجابي والآخر سلبي، فإذا كان حجم ونوعية الضغوط المهنية في غير الإطار الصحيح لها فإنّ هذا يولّد آثارا سلبية على المهنيين والمؤسسة على حد السواء باعتبارهم أهم عناصر الإنتاج .

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية التقليل من الضغوط المهنية والحد منها وهذا من شأنه الصدع في العلاقة القائمة بين العاملين ومنظمتهم والتوفيق فيما بينهم بحيث يسود العلاقة جو من التعاون والألفة والتكامل بدلا من التنافس والتنافر. فالفرد الذي يحقق يعمل في بيئة خالية من الضغوط يزداد حماسة للعمل ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه و ولاءه للوظيفة والمنظمة، إذ يعد ولاء الفرد للمنظمة المفتاح الأساسي لانسجام أفراد التنظيم مع بعضهم، وتحص مدى الانسجام القائم بين الأفراد

ومنظمتهم، فالأفراد ذو الولاء المرتفع تجاه منظماتهم هم الذين لديهم استعدادات كافية لأن يكرسوا مزيدا من الجهد والتفاني في أعمالهم ويحاولون بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطهم وانتماءهم لمنظمتهم. فالولاء التنظيمي كما عرفه "buchan" بأنه: "عدم رغبة العاملين في ترك المنظمة التي يعملون فيها وذلك لحصولهم على المكاسب المختلفة من حوافز ومكانة اجتماعية وحرية مهنية". (buchan, 1974, p34) وأما "robbins" فيرى بأنه: "سلوك ليس من ضمن متطلبات العمل الرسمية إلا أنه يؤثر في فعالية الأداء في المنظمة" (robbins, 2003, p25).

ومن الدراسات التي تناولت الولاء التنظيمي نجد دراسة "علاونه" (2006) هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي والعلاقة بينهما عند معلمي المدارس الخاصة بنابلس، وتكونت عينة الدراسة من (196) معلم ومعلمة وأظهرت النتائج أن مستوى الرضا والوظيفي والولاء التنظيمي مرتفع. (يوسف غنيم، 2005، ص 49).

وتعتبر مؤسسات أمن المنشآت الطاقوية من ضمن المؤسسات التي يتعرض عمالها لمصادر متعددة من الضغوط وذلك نظرا لطبيعة أعمالهم والتي تتطلب وجوب أخذ الحيطة والانتباه المستمر خصوصا عندما تزداد الأعباء والمسؤوليات وهذا ما يؤثر في الاتجاه الكامن لدى العامل ويعرقل سعيه إلى تحقيق التفوق في انجاز المهام الموكلة له مما يقلل من مستوى ولائه للمنظمة والحماس لبذل الجهد، ويترب عنه نوع من التراخي والكسل وعدم تحمل المسؤولية وهذا التأثير يخلق نتائج سلبية على الفرد والمنظمة على حد سواء. ويعتمد بناء الولاء لدى الموظف على ما أسماه "بيكر" بنظرية "المراهقات الجانبية" والتي تعتمد على مدى مقدار خسارة الموظف أو عرقلة أو خسارة مكانة وعلاقات اجتماعية واستثمارات سواء مادية أو معنوية قد يفقدها الموظف في حال ترك العمل في المنظمة. (بدر محمد الجريسي، 2010، ص 46).

وهذا ما سنحاول بحثه في المشكلة التي تواجهنا على مستوى العلاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية ومن خلال ما سبق ذكره تطرح الدراسة الحالية تساؤلات التالية:

- ما مستوى الضغوط المهنية لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط؟.
- ما مستوى الولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط؟.
- هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الأقدمية في العمل؟.
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية؟.

2-1- الفرضيات:

- يعاني عمال أمن المنشآت الطاقوية من مستوى منخفض من الضغوط المهنية.
- يتمتع عمال أمن المنشآت الطاقوية من مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي.
- لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الأقدمية في العمل
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية

3-1- أهمية الدراسة:

- إن عملية التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي يعد من أهم الركائز الأساسية لعملية تخطيط وبناء وتنفيذ الخطط الإستراتيجية التي تسعى إلى الاهتمام بالفرد العامل بالمؤسسات الصناعية داخل المجتمع، ونظرا لندرة الدراسات المحلية المعنية بدراسة المتغيرات لدى هذه الفئة "في حدود علم الباحث" فان الدراسة الحالية ستوفر بعض المعلومات الأساسية للهبوض بمستوى الخدمات التي تقدم لهذه الفئة.
- توجيه أنظار المسئولين للتعامل مع الضغوط و محاولة التغلب أو الحد منها لزيادة فعالية الأداء لموظفيهم و زيادة مستوى إنتاجيتهم بأقل ما يمكن من الجهد و الخسائر.
- وتكمن أهمية الدراسة كذلك في أهمية المتغيرين حيث يمثل الضغوط المهنية والولاء التنظيمي أهمية كبيرة للعامل وهما يمثلان أحد محاور التفاعل الاجتماعي من أجل تحقيق علاقات اجتماعية سوية وتوازن بين الحقوق والواجبات.
- و تبرز أهمية الدراسة كذلك من خلال نتائجها حيث تفيد نتائج هذه الدراسة في بناء برامج تدريبية للعاملين.

4-1- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على علاقة الضغوط المهنية بالولاء التنظيمي للعاملين بالمنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:
- الكشف عن مستوى كل من الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بالأغواط
 - التعرف على فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الأقدمية في العمل.
 - التعرف على فروق ذات دلالة إحصائية بين عمال أمن المنشآت الطاقوية في مستوى الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية.

2- الضغوط المهنية:

1-2- مفهوم الضغوط المهنية:

يعتبر المجال المهني من أكثر المجالات التي يعاني الأفراد من شتى أنواع الضغوط ويحاولون بشكل دائم التكيف معها وتسخيرها لصالحهم، إلا أنها في الكثير من الأحيان تفوق قدرتهم التكيفية وتصبح هاجسهم الوحيد، ويختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعه تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة وقد تدفع البعض الآخر إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية وبالتالي تواجه المنظمات مشاكل عديدة من شأنها إن تؤثر على تحقيق أهدافها.

وكلمة ضغط مشتقة من اللغة اللاتينية، واستخدمت في القرن 17 بمعنى: الشدة أو المحنة أو الحزن، أو البلاء. وخلال القرنين الثامن و التاسع عشر أصبح يشير إلى القوة أو الضغط أو الإجهاد أو التوتر، ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى، خصوصا في علم النفس ليبدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعا تحت إجهاد انفعالي أو جسسي. (فائق فوزي عبد الخالق، 1996، ص205)

يعد الضغط المهني شكل من أشكال الضغط التي يتعرض إليها الفرد العامل في بيئة العمل، فبرغم من الكتابات الكثيرة في هذا المجال إلا أنه لم يتم التوصل إلى تعريف محدد لمفهوم الضغوط المهنية.

- الضغوط كمثير: يعرف الضغط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة (جمعة

، 2004، ص 17)

والضغوط حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصعبة. (حافظ ، 2007 ، ص 20)

- الضغوط كاستجابة: يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية، التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة

تعريف فونتانا "Fontana" الضغوط حالة تنتج عندما تزيد مطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للكائن الحي. (عبد العزيز ، 2005 ، ص 18)

-تعريف الكتاب والباحثين لمفهوم الضغوط المهنية: هناك العديد من التعريفات لمفهوم الضغوط المهنية، حيث عرفها عبد الباقي صالح الدين محمد بأنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط". (عبد الباقي ، 2005 ، ص 284)

إذ عرفه لوثنانز Luthans على أنه استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة. (أحمد بطاح ، 2006 ، ص 150)

بينما عرفها (ماهر أحمد) الضغوط المهنية "بأنها حالة من عدم الاتزان النفسي والجسي، وتنشأ عادة من عوامل تكون موجودة في العمل أو البيئة المحيطة، ومحصلتها هو عدا الاتزان النفسي والجسي الذي يظهر في العديد من مظاهر الاختلال في أداء العمل. (ماهر أحمد، 2004، ص 383)

ويوضح العديلي 1993 ضغط العمل بأنه الجانب النفسي والتغيرات التي تحدث داخل الفرد عندما تكون متطلبات بيئة العمل التي على الفرد مواجهتها تفوق طاقته وإمكانياته وهذا بالنسبة له يعتبر تهديدا يمارس ضغطا نفسيا عليه (معن، 2008، ص 107).

2-2- أنواع الضغوط المهنية:

حاول الباحثين تصنيف الضغوط النفسية والمهنية إلى أنواع مختلفة وذلك بناء على معايير وأسس تصنيف معينة نذكر منها:

أ- على حسب الآثار المترتبة على الضغوط:

-الضغط النفسي الإيجابي: هو عبارة عن تغيرات و تحديات تفيد نمو المرء وتطوره (كتفكير وطريقته مثلا)، وهذا النوع من الضغط يحسن الأداء العام ويساعد على زيادة الثقة بالنفس والإبداع.

- الضغط النفسي السلبي(الضيق): فهو عبارة عن الضغوطات التي يواجهها الفرد في العائلة أو العمل أو في العلاقات الاجتماعية، وتؤثر هذه الضغوطات سلبا على الحالة الجسدية و النفسية فتؤدي إلى حدوث عوارض مرتبطة بالضغط النفسي (كصداع وآلام الظهر والتشنجات العضلية وعسر الهضم والأرق وارتفاع ضغط الدم والسكري) (محمد حمادات 2007 ، ص 167)

ب - حسب مصادر الضغوط :

- الضغوط الانفعالية و النفسية: (القلق، الاكتئاب، المخاوفالخ)

- الضغوط الأسرية: بما فيها الصراعات والانفصال والطلاق وترقية الأطفال

- الضغوط الاجتماعية: كتفاعل مع الآخرين وكثرة اللقاءات أو قلقها والإسراف في الحفلاتالخ .

— ضغوطات العمل: كالصراعات مع الرؤساء وضغوط الانتقال كالسفر والهجرة...الخ. (ماجدة ، 2008 ، ص 115).
3-2- مراحل الضغوط:

مرحلة التعرض للضغوط: يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان داخليا أو خارجيا، ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم هذه المظاهر:

— الأرق .

— توتر الأعصاب .

— الضحك الهستيري .

— سوء استغلال الوقت.

— الاستهداف للحوادث .

— الحساسية للنقد.

— زيادة ضربات القلب.

مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط): تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة . حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط. (محمد إسماعيل ، 2005 ، ص:44)

ج- مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف: عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسبة الكوليستيرول في الدم، لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة، حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلا فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن أما في حالة الفشل، ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

د-مرحلة التعب والإنهاك: ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

— الاستياء من جو العمل.

— انخفاض معدلات الانجاز.

— التفكير في ترك الوظيفة.

— الإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة والاكتئاب.

— الإصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة، السكر وضغط الدم. (محمد اسماعيل ، مرجع سابق، ص 46)

4-2- الدراسات السابقة للضغوط المهنية:

- دراسة حنان عبد الرحيم الاحمدي (2002) تحت عنوان "ضغوط العمل لدى الأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض" تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مشكلة ضغوط العمل لدى الأطباء من خلال توضيح ماهية ضغوط العمل والآثار المترتبة عنها، وكذا التعرف على مدى اختلاف مصادر ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس أعراضها النفسية والجسمية.

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي وقد تم اختيار أفراد العينة عشوائياً حيث تم استقصاء عينة مكونة من 900 طبيب وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

تنتشر الأعراض النفسية بدرجة عالية لدى 25 % من أفراد العينة مما يعد مؤشراً على ارتفاع مستوى الضغوط. (حنان عبد الرحيم الاحمدي، 2002)

- دراسة مكناسي محمد (2006) بعنوان: التوافق المهني و علاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسات إعادة التأهيل .

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل و التعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية و النفسية و السلوكية لديهم، وكذلك التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني و مستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها.

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، أما العينة فقد قام الباحث بتطبيق دراسته الميدانية على جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة ، أي أن عينة الدراسة هي كل مجتمع الدراسة وعددهم 176 عون.

توصلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية بين أبعاد التوافق المهني و متغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية و النفسية و السلوكية، كما أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني ، كما أوضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائياً مع كل من العمر و سنوات الخبرة و كانت كلها موجبة و طردية مما يعني أن التوافق المهني يتأثر بمتغيري السن و سنوات الخبرة ، ومن جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن و سنوات الخبرة. (مكناسي محمد، 2006)

- دراسة شحام عبد الحميد 2007 بعنوان "علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية" أجريت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية المسيلة. وهي دراسة ميدانية، تدور إشكالية الدراسة حول: طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية لدى أساتذة التعليم المتوسط، تهدف إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الضغط المهني والاضطرابات النفسية والجسمية ، ومعرفة مدى اختلاف العلاقة المدروسة بين العينة وفقاً للخصائص الفردية. والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي أما عينة الدراسة فقد كان عدد أفراد العينة 342 فرداً مختاراً. أما بالنسبة للنتائج المتوصل إليها فقد أثبتت النتائج وجود علاقة بين الضغوط والمصادر العلائقية والاضطرابات السيكوسوماتية كما أظهرت النتائج وجود تكرار للمصادر العلائقية للضغط المهني مما يؤدي إلى مستويات شديدة له تراوحت في أغلبها بين المتوسط والمرتفع وبالتالي كان الارتباط بين الضغط المهني والاضطرابات السيكوسوماتية موجباً. (عبد الحميد شحام، 2007)

3- الولاء التنظيمي:

1-3- ماهية الولاء التنظيمي:

يعتبر الولاء التنظيمي من المتغيرات الحديثة التي لاقت اهتمام كبير من الباحثين والمنظرين والدارسين في علم النفس العمل والتنظيم ، فهو سلوك غير ملموس تابع من ذات الفرد نلمسه من تصرفات العامل من حيث انتماءه للمنظمة وولاءه لها وبذل الجهد والوقت لإنجاحها ، وهذه الأهمية لها أثر كبير في المنظمات ونتائجها على مستوى الفرد وجماعة العمل والمنظمة. وهناك إجماع كبير بين الباحثين على أن الولاء التنظيمي يقوم على فكرة أساسية هي الارتباط بين الموظف ومنظمته، ولكن لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف محدد للولاء التنظيمي رغم الاتفاق بين الباحثين على أن الولاء التنظيمي بغض النظر عن أبعاده وتقسيماته يؤثر على المنظمة، ويعد الولاء التنظيمي من المفاهيم التي تستخدم بعدة اتجاهات مختلفة. عرف "ستيرز" الولاء التنظيمي بأنه : قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها . (streers 1977 , p 46). ويعرف الولاء التنظيمي أيضا بأنه انجراف الأفراد أو تعلقهم الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيم المادية المتحققة من المنظمة. (اللوزي ، 1999 ، ص 123) .

أما "توماس بيكر و روبرت بيلنجز" فقد ميزا بين نوعين من الولاء التنظيمي هما محور الولاء و أساس الولاء، فبالنسبة إلى محور الولاء فإنه يشير إلى الأفراد أو المجموعات التي يلتف أو يلتحم بها الفرد، أما أساس الولاء فإنه الدافع الذي يقف وراء هذا الإلتحام. (T.E. becker. R.S. billings.1993, p 17)

2-3- خصائص الولاء التنظيمي:

- الولاء التنظيمي يتميز عن غيره بمجموعة من الخصائص نستطيع أن نستخلص عددا منها وهي:
- إن الولاء التنظيمي يمثل شعور نفسي لمقدار ومستوى الارتباط بين الموظف والمنظمة.
- إن الولاء التنظيمي يتأثر بعدة عوامل شخصية وتنظيمية بشكل متداخل ومعقد.
- إن الولاء التنظيمي نسبي يحتتمل أن يرتفع أو ينخفض وفقا لعدة أسباب ولكنه يتميز بالثبات النسبي نوعا ما مقارنة بالظواهر الإدارية الأخرى.
- إن الولاء التنظيمي المرتفع يحتتمل أن يساهم في قبول وتبني أهداف المنظمة، وبذل جهد كبير لتحقيقها، ومحاولة بقاء واستمرار عضوية الموظف بالمنظمة.
- إن مستوى الولاء التنظيمي يواجه صعوبة في قياسه بشكل مباشر ويمكن قياسه بشكل أفضل من خلال آثاره الظاهرة على شعور الموظف تجاه المنظمة.
- إن الولاء التنظيمي يتكون من عدة أبعاد او مكونات مختلفة ومتمايزة عن بعضها البعض. (العزوي، 2008، ص15).

3-3- الدراسات السابقة للولاء التنظيمي:

دراسة "صادق" (2000) بعنوان : العلاقة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مستوى الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة قطر والإمارات وصيغت تساؤلات الدراسة حو العلاقة بين هذين المتغيرين ومدى تغير هذه العلاقة بتغير الخبرة ومدة العمل بالجامعة والكلية والجنس والخبرة والفروق بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعتين وبين النسيين في الولاء والاتجاه نحو العمل ، كأدوات لجمع البيانات قد استخدمت الباحثة مقياس الولاء الذي أعده "بورتروز ملاءه" ومقياس الاتجاه نحو العمل أعدته الباحثة . وقد تكونت عينة الدراسة من 135 عضو هيئة تدريس من جامعة قطر و108 هيئة تدريس من جامعة الإمارات ، وأظهرت النتائج أن مستوى الولاء التنظيمي والاتجاه نحو

العمل متوسط بين الجامعتين، وكانت العلاقة موجبة ودالة بين الولاء التنظيمي والاتجاه نحو العمل ، وأكدت النتائج أنه كلما زادت الخبرة زاد الولاء التنظيمي .

دراسة "يوسف غنيم" (2007) بعنوان : العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء هيئة التدريس بجامعة النجاح هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا والولاء التنظيمي وأثر الجنس والرتبة والأكاديمية والكلية وسنوات الخبرة والعمر ، ولأختبار فروض الدراسة اختار الباحث المنهج الوصفي وتم اختيار عينة بلغ حجمها 144 عضو هيئة التدريس وتم الاعتماد على الإستبانة كأداة ، لجمع البيانات ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي عند أعضاء التدريس بجامعة النجاح مرتفع وكذلك وجدت فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى الجنس وعدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي تعزى المتغيرات الجامعة والخبرة والعمر ومعدل الدخل. (يوسف غنيم ، 2005، ص33).

4-3- التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

- الضغوط المهنية: وبالرجوع إلى أداة القياس و تعريفات الباحثين يعرف الباحث التوافق المهني إجرائيا بأنه " حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على الحالة النفسية والسيولوجية والسلوكية ، من خلال استجابته على مقياس الضغوط المهنية".
- الولاء التنظيمي: ويعرف الباحث الولاء التنظيمي إجرائيا بأنه "رغبة العامل في البقاء في مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية ، وانتماء لها، والمحافظة على سمعتها، واعتزازه بأنه عضو فيها، واستعداده لبذل درجة عالية من الجهد لصالحها من خلال الدرجة التي يحصل عليها العمال في مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية من مقياس الولاء التنظيمي".

4- الإجراءات التطبيقية للدراسة:

1-4- الاجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: ونظرا لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي الارتباطي حيث يساعد هذا المنهج في الحصول على بيانات ومعلومات واقعية وشاملة من أرض الواقع للمشكلة .

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة ميدانيا بصفة رسمية من 2021/04/25 إلى غاية 2021/05/05 .

الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة الميدانية بمؤسسة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط .

مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية بالأغواط والبالغ عددهم

(76) خلال فترة إجراء الدراسة وخلال الفصل الدراسي (2021/2022) .

عينة الدراسة: أجريت هذه الدراسة على عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط والبالغ عددهم (30)

عاملا.

أدوات البحث في الدراسة : مقياس الضغوط المهنية: تم الاعتماد على مقياس الضغوط Maslash Burnout Inventor

ويتكون من 22 بندا ويقاس الأبعاد التالية: الإجهاد الإنفعالي. تبدل المشاعر. نقص الشعور بالذنب..

أما فيما يتعلق بالصدق والثبات فقد جاء صادق وثابت.

صدق المقياس في الدراسة الحالية :

صدق المقارنة الطرفية : (الصدق التمييزي) تم حساب الفروق بين متوسطات المجموعة العليا (7) أفراد ، والمجموعة الدنيا (7) أفراد بنسبة (27%) على عينة استطلاعية قوامها (20) فردا ، باستخدام اختبار t لدلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول 1. يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الضغوط المهنية :

مستوى الدلالة الإحصائية	درجة الحرية df	قيمة "ت" المحسوبة	منخفضي الدرجات ن=07 (27%)		مرتفعي الدرجات ن=07 (27%)		المقياس
			ع س	م م	ع س	م م	
دال 0.00	12	6.105	2,410	33,14	3,823	43,57	الضغوط المهنية

- ثبات الدراسة الحالية : طريقة ألفا كرونباخ :

جدول 2. يوضح نتائج ثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لمقياس الضغوط المهنية

الدلالة الإحصائية	معامل الثبات
دال إحصائيا	0.56

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة "ألفا كرونباخ" (0.56) دالة إحصائيا وبالتالي فهو يتمتع بالثبات

- مقياس الولاء التنظيمي:

قام الباحث بإعداد مقياس الولاء التنظيمي وذلك في ضوء الإطار النظري للبحث ومراجعة الدراسات السابقة التي من بينها دراسة "بدر محمد الجريسي" سعد بن عميقان سعد الدوسري" بالاطافة إلى الاعتماد على بعض المراجع التي من بينها "بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة" وبناء على التعريف الإجرائي لهذا المفهوم والمدرج في الفصل الأول لذا حاول الباحث تحديد المعنى الحقيقي لمفهوم الولاء التنظيمي وتم تحديد أبعاد الاستمارة إلى (3) أبعاد كما يلي :

- بعد الولاء العاطفي
- بعد الولاء المستمر
- بعد الولاء الأخلاقي

وبعد تحديد أبعاد الاستمارة حاول الباحث وضع البنود المناسبة والمعبرة ، حيث بلغ عددها (18) بطبيعتها الموجبة موزعة

كما يلي :

- 1) بعد الولاء التنظيمي العاطفي ويتمثل في البنود التالية: (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ، 67 ، 8)
- 2) بعد الولاء التنظيمي المستمر ويتمثل في البنود التالية: (9 ، 10 ، 11 ، 12 ، 13 ، 14)
- 3) بعد الولاء التنظيمي الأخلاقي ويتمثل في البنود التالية: (15 ، 16 ، 17 ، 18) .

أما فيما يتعلق بتصحيح المقياس فقد تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي حيث كان أمام كل بند (5) بدائل هي موافق جدا ، موافق ، إلى حد ما ، غير موافق ، غير موافق إطلاقا) تصحح وفق تدرج (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5) .

-صدق مقياس الولاء التنظيمي:

صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

تم حساب الفروق بين المتوسطات المجموعة العليا (7) أفراد ، والمجموعة الدنيا (7) أفراد وهي نسبة (27%) على العينة الإستطلاعية التي قوامها (20) فردا باستخدام اختبار (T) لدلالة الفروق بين المتوسطات ، والجدول رقم () يوضح صدق المقارنة الطرفية للأداة.

جدول 3. يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الولاء التنظيمي.

مستوى الدلالة الاحصائية	درجة الحرية df	قيمة "ت" المحسوبة	منخفضي الدرجات ن=07 (27%)		مرتفعي الدرجات ن=07 (27%)		المقياس
			ع S	م M	ع S	م M	
دال 0.00	12	40680	5,610	68,14	7,703	85,00	الولاء التنظيمي

ثبات الولاء التنظيمي : طريقة ألفا كرونباخ :

جدول 4. يوضح نتائج ثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" لمقياس الولاء التنظيمي

مستوى الدلالة	معامل ثبات ألفا كرونباخ	المقياس
0.01	0.72	الولاء التنظيمي

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة "ألفا كرونباخ" (0.72) دالة إحصائياً وبالتالي فهو يتمتع بالثبات.

- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تمت معالجة بيانات الدراسة وفقاً لبرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (statistical package for social sciences)

حيث استخدم الباحث أساليب المعالجة الإحصائية التالية :

- التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري بغرض وصف متغيرات البحث .
- المتوسط الحسابي : استخدم لحساب متوسطات درجات عينة الدراسة في الضغوط المهنية والولاء التنظيمي .
- الانحراف المعياري : تم استخدامه لحساب درجة انحراف القيم عن المتوسط .
- معامل ارتباط " بيرسون " (pearson): وتم استخدامه لحساب معامل الارتباط المبدئي بين نصفي المقياسين وكذلك لحساب الفرضية الرئيسية حول العلاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي .
- معامل ارتباط " ألفا كرونباخ " (alpha cronback) : استخدم لغرض التحقق من معامل ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياسين .

- إختبار (T) لدلالة الفروق بين متوسطين غير مرتبطين : والغرض منه معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية ، والتأكد من جوهريتهما بين متوسطات المجموعتين .

- تحليل التباين (Anova): لمعرفة الفروق بين المجموعات وداخل المجموعات.

2-4- عرض وتفسير نتائج الفرضيات ومناقشتها:

عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها : نص الفرضية "يعاني عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط من مستوى منخفض من الضغوط المهنية"

للتحقق من هذه الفرضية قمنا بتحديد المتوسط الفرضي وبناء على ذلك فقد تم استخدام القيمة (42) كمتوسط فرضي نقارن به متوسط العينة الكلية على مقياس الضغوط المهنية وقد استخدم لهذا الغرض اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح النتائج

جدول 5. يمثل نتائج إختبار (ت) للمقارنة بين متوسط الضغوط المهنية عند العينة الكلية والمتوسط الفرضي.

المتغير المقاس	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الفرق	درجة الحرية	قيمة .ت .	مستوى الدلالة
الضغوط المهنية	38,13	42	-3,867	29	-4,363	0.00

يبين الجدول رقم (05) أن هناك فرق بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة حيث كانت قيمة ت دالة احصائياً ولصالح

المتوسط الفرضي، بفارق (-3,867) عن متوسط العينة الكلية، وفي ضوء نتائج الجدول يمكن أن نقرر أن الفرضية تحققت.

نعزو هذه النتيجة التي نصت على أن مستوى الضغط المهني منخفض إلى أنه ومن المعروف أن الضغوط المهنية هي المصادر التي توجد في مجال العمل وتفرض كم زائد من التعب والقلق على العامل، ويتربط على هذا درجة عالية من التوتر والقلق والضيق، بحيث يسعى الفرد لتجنبها والتقليل منها، وما يلاحظ من خلال النتيجة أن عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية كان توجههم ايجابي فبالرجوع إلى الأطار النظري في أنواع الضغوط نجد أن العمال استخدموا نوع الضغط النفسي الإيجابي : هو عبارة عن تغيرات و تحديات تفيد نمو المرء وتطوره (كتفكير وطريقته مثلا)، وهذا النوع من الضغط يحسن الاداء العام ويساعد على زيادة الثقة بالنفس والإبداع.

وتعارض الدراسة الحالية مع نتائج دراسة "حنان عبد الرحيم الاحمدي" التي خلصت إلى وجد مستوى مرتفع من الضغط المهني.

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها :

نص الفرضية " يتمتع عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط من مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي ".
للتحقق من هذه الفرضية قمنا بتحديد المتوسط الفرضي وبناءا على ذلك فقد تم استخدام القيمة (50) كمتوسط فرضي نقارن به متوسط العينة الكلية على مقياس الولاء التنظيمي وقد استخدم لهذا الغرض اختبار (ت) لعينة واحدة والجدول التالي يوضح النتائج

جدول 6. يمثل نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسط الولاء التنظيمي عند العينة الكلية والمتوسط الفرضي.

المتغير المقاس	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الفرق	درجة الحرية	قيمة ت.	مستوى الدلالة
الولاء التنظيمي	78.13	50	28.113	29	16.493	0.00

يبين الجدول رقم (06) أن هناك فرق بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة حيث كانت قيمة ت دالة احصائيا ولصالح المتوسط الفرضي، بفارق (28.113) عن متوسط العينة الكلية، وفي ضوء نتائج الجدول يمكن أن نقرر أن الفرضية تحققت. ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى المستوى المرتفع من للولاء التنظيمي لدى العمال كان متوقعا لأنهم يتمتعون بالقدرة على المثابرة والاستمتاع يقودان إلى الإنجاز، وشعورهم بتقدير الذات ومهارتهم في إدراك مشاعر الآخرين من حيث سعيهم لإسعاد الآخرين وقد يعزى ذلك إلى طبيعة مهنة الوقاية والأمن التي تستند إلى تعليم العمال الأمن مهارات عالية تزيد من ثقتهم وحبهم للمؤسسة فهم دائما ما يتم تدريبهم على وبالتالي يزيد تمكثهم

عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها :

- نص الفرضية : لا توجد علاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط.

جدول 7. يوضح نتائج معامل ارتباط " بيرسون " (paerson) (r) بين مقياسي الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط .

المتغيرات	الارتباط	معامل الارتباط	درجة الحرية	قيمة (p)	الدلالة الاحصائية
الضغوط المهنية	الارتباط	0.84	28	0.03	دال عند 0.05
الولاء التنظيمي					

بالرجوع إلى الجداول الإحصائية ، نجد أن مستوى المعنوية (p) (0.03) لاختبار (r) "بيرسون" (paerson) أصغر من مستوى الدلالة (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية عند درجة حرية (28) ، وبالتالي فهي دالة إحصائيا ، وعليه توجد علاقة طردية ايجابية بين الضغوط المهنية و الولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط ومنها نرفض فرضية البحث لعدم تحققها.

من خلال هذه الفرضية يتضح أن هناك علاقة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية ، وتفسر هذه النتيجة إلى أنه رغم أن هناك ضغط نفسي إلى أنه ليس بالمرتفع إذ وجد في الفرضية أن الضغوط المهنية منخفضة وبالتالي نجد ان هناك علاقة بينه وبين الولاء التنظيمي وهذا أمر طبيعي إذا ما نظرنا إلى طبيعة العمل التي تتميز بالحزم واليقظة والاستعداد الدائم وكأن العمال مؤسسة الأمن تعودوا على هذا النوع من الضغوط مما عكس القاعدة حيث أصبحت هذه الضغوط مصدر من مصادر ولائهم لمؤسستهم

حيث أن ولاء العمال لمؤسستهم وارتباطهم بها يتوقف على ما يوفره العمل من إشباع حاجاتهم وتوظيف لقدراتهم وبموجب ذلك فإنه كلما ارتفع مستوى الضغوط المهنية لديهم ازدادت رغبتهم في الاستمرار بالعمل ، أما إذا انخفض مستوى الضغوط المهنية لديهم فإنه تقل نتيجة لذلك حماسهم للعمل وإقبالهم عليه ، وتقل أيضا مشاعر الولاء للوظيفة والمؤسسة .
عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها :

نص الفرضية " لا توجد فروق بين عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية "

وللتحقق من هذه الفرضية قمنا بحساب اختبار "ت" بين درجات العمال في الضغوط المهنية ، وفيما يلي عرض النتائج التي أسفر عنها المعالجة الإحصائية والجدول رقم (06) يوضح نتائج هذه الفرض .

جدول 8. يبين قيم "ت" لدلالة الفروق بين بين متوسطي درجات العزاب والمتزوجين في متغير الضغوط المهنية .

مستوى الدلالة الإحصائية	قيمة " P "	درجة الحرية	قيمة "ت"	عينة المتزوجين			عينة العزاب		
				ع	م	ن	ع	م	ن
غير دال عند 0.05	0.20	28	-1.291	4,692	38,58	26	5,620	35,25	4

يتبين من الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للحالة الاجتماعية في الضغوط المهنية حيث أن مستوى المعنوية لقيمة " p " (0.20) لا اختبار (ت) أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية وهي قيمة غير دالة احصائيا، مما يشير الى عدم وجود فروق ، ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا ان فرضية البحث تحققت .

يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أن العامل سواء كان العامل متزوج أو أعزب فهو ملزم بأداء دوره المهني بشكل سليم فهو عامل مسؤول عن تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها، فعدم دلالة الفروق في الضغوط المهنية باختلاف الحالة الاجتماعية ، يظهر بأن الضغط المهني لدى عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية يتأثر بتضافر عوامل أخرى قد تكون سببا مباشرا له.

عرض وتفسير نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها :

- نص الفرضية : لا توجد فروق بين عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

جدول 9. يوضح نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الأقدمية في العمل في مقياس الضغوط المهنية لدى

عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	تحليل التباين F	قيمة p	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	4,338	2	2,169	0.08	0.91	0.05
داخل المجموعات	679,129	27	25,153			
المجموع	683,467	29				

بلغ مجموع المربعات بين المجموعات (4,338) عند درجة حرية (02) وبمتوسط مربعات (2,169) وبلغ مجموع مربعات داخل المجموعات (679,129) عند درجة حرية (27) وبمتوسط مربعات (25,153) ، ومن أجل حساب دلالة الفروق بلغ تحليل التباين (F) (0.08) مستوى معنوية (0.91) بدلالة إحصائية (0.05) ، نلاحظ أن الدلالة الإحصائية لـ (F) أكبر من (0.05) ومنه فهي غير دالة إحصائياً ولا توجد فروق في الأقدمية في العمل بين فئة الأقل من 5 سنوات وفئة ما بين 5 و 10 سنوات وفئة 10 سنوات فأكثر في مستوى الضغوط المهنية لدى عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط ، ومنها يتم قبول فرضية البحث لتحقيقها .

توضح هذه الفرضية أن الأقدمية عامل غير مؤثر في مستوى الضغوط المهنية لأن العامل الجديد والقديم متماثلان في الامتيازات نفسها ، وهذا يعكس أن كل من المتزوج والاعزب يتمتع بكامل حقوقه فنلاحظ أن عمال أمن المنشآت الطاقوية لا ينقلون مشاكلهم الشخصية والأسرية إلى بيئة العمل وهذا كما قلنا أنفاً يعود إلى طبيعة ونمط العمل السائد والذي يحرص كل الحرص على ألا ينشغل العامل بأي شيء من شأنه أن يشتت انتباهه ويقلل عزيمته ويحد من طاقته ، وقد تتضافر عوامل أخرى تؤثر في مستوى الضغوط المهنية كالمكانة الاجتماعية حيث يرتبط الأفراد بعضهم ببعض في التنظيم ويسعى العاملون لبذل أقصى جهودهم للمحافظة على مكانتهم وتنميتها سواء الجدد أو القديما ، فالهدف واحد هو تحقيق مكانتهم.

تتفق الدراسة الحالية مع دراسة مكناسي محمد (2006) التي نصت على الضغوط المهنية لا تتأثر بعامل الأقدمية في العمل

5- الخاتمة:

هدفت الدراسة إلى معرفة علاقة الضغوط المهنية بالولاء التنظيمي لدى عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط ، ومعرفة الفروق في الضغوط المهنية حسب الحالة الاجتماعية والأقدمية في العمل ، فبالرجوع إلى ما تم تناوله من خلفية نظرية ودراسات سابقة وانطلاقاً من أهداف البحث والإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية ، ومن خلال عرض ومناقشة النتائج العامة للدراسة ، بينت النتائج المتوصل إليها من خلال المعالجة الإحصائية للفرضيات أنه:

- بينت نتائج الجدول رقم (05) أنه يعاني عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط من مستوى منخفض من الضغوط المهنية ، وبالتالي تحققت الفرضية الأولى.
 - بينت نتائج الجدول رقم (06) أنه يتمتع عمال أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط من مستوى مرتفع من الولاء التنظيمي ، وبالتالي تحققت الفرضية الثانية.
 - كشفت نتائج الجدول رقم (07) أنه توجد علاقة طردية موجبة بين الضغوط المهنية والولاء التنظيمي لدى عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط ، وبالتالي لم تحقق الفرضية الثالثة.
 - ودلت نتائج الجدول رقم (08) أنه لا توجد فروق بين عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، وبالتالي تحققت الفرضية الرابعة.
 - ودلت نتائج الجدول رقم (09) أنه لا توجد فروق بين عمال شركة أمن المنشآت الطاقوية بمدينة الأغواط في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل ، وبالتالي تحققت الفرضية الخامسة.
- وتحدد نتائج الدراسة الحالية بالعينة وبطريقة اختيارها ومدى تمثيلها للمجتمع الأصلي ، وكذا بمدى صدق تقييمات أفراد العينة وتقديرهم الذاتي كما عبروا عن ذلك كتابياً في مقياس البحث ، وكذا بمكان وزمان التطبيق وبالمتغيرات المدروسة .
- وفي الأخير ومن خلال ما تم تقديمه خلال هذه الدراسة نقترح بعض التوصيات والاقتراحات التي قد تساعد في رفع مستوى الولاء التنظيمي وخفض مستوى الضغط المهني لدى أولئك العاملين ، وذلك من خلال واقع نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها.

- الاهتمام بالعوامل التي تسهم في رفع درجة الولاء التنظيمي لدى العاملين، وذلك من خلال زيادة الحوافز المعنوية والعمل على توفير مستلزمات واحتياجات متطلبات العمل.
- تنمية وتقوية العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين وزملاء العمل وذلك من خلال تنمية الروح الجماعية ومعرفة الثقافة التنظيمية السائدة داخل بيئة العمل وتنمية الثقة المتبادلة بين العمال وهذا من شأنه أن يقلل من الضغوط المهنية لدى العمال.
- العمل على الاهتمام بالرواتب وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة .
- الأخذ بعين الاعتبار أهمية التركيز على برامج تحسين نوعية العمل وقدرتها على تحقيق أعلى درجات الولاء التنظيمي
- ضرورة توزيع المسؤوليات على أساس القدرات الفكرية للعمال مما يساهم في الحد من الضغط ويزيد في الولاء المهني
- توفير جو من الحرية للعمال للتعبير عن آرائهم بكل حرية وعدم التضييق عليهم .
- تخصيص أماكن داخل المؤسسة للتخفيف من التوترات والتشنجات كنوادي الراحة وغرف للاسترخاء
- في ضوء ما انتهت إليه الدراسة نرى أنه من الممكن العمل على عدة دراسات تتناول عمال أمن المنشآت الطاقوية من هذه الدراسات:

- العبء التنظيمي وأثره في مردودية عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية
- إجراء دراسة مقارنة بين العمال الإداريين والتقنيين لدى عمال مؤسسة أمن المنشآت الطاقوية
- فاعلية البرنامج الإرشادي للتخفيف من الضغوط المهنية لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية
- جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية
- الصلابة النفسية وانعكاساتها على مردودية عمال أمن المنشآت الطاقوية
- الاحتراق الوظيفي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عمال أمن المنشآت الطاقوية

- قائمة المراجع:

- الاحمدي, ح. ع. ا. (2002). ضغوط العمل لدى الأطباء-المصادر والأعراض-. الرياض، السعودية: مركز البحوث .
إسماعيل بلال, م. (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق. مصر: الأازرطة.
بطاح, أ. (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. الأردن: دار الشروق للنشر والتوزيع.
الجريسي, ب. م. (2010). الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم (أطروحة ماجستير). الملك فهد, السعودية.
جمعة, س. ي. (2004). ادارة ضغوط العمل-نموذج التدريب والممارسة. مصر: ايتراك طباعة والنشر الطبعة الأولى.
حافظ, ف. أ. (2007). قضايا إدارية معاصرة. لقاهرة، مصر: عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط1.
حسن ، حمادات, م. م. (2007). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية. عمان، الأردن: دار حامد للنشر.
شحام, ع. ا. (2007). علاقة الضغوط المهنية بالاضطرابات السيكوسوماتية (أطروحة ماجستير). جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر.
عبد الباقي, ص. ا. م. (2005). السلوك الفعال في المنظمات. الإسكندرية. مصر: الدار الجامعية ط3.
العززي, ف. أ. (2008). مستوى الولاء التنظيمي للموظفين المدنيين والعسكريين (أطروحة ماجستير). كلية الملك خالد العسكرية جامعة الملك سعود، السعودية.
غنيم, ي. (2007). العلاقة بين الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية. مجلة جامعة الأزهر، 9(2)، 33-63.
فائق, ف. ع. ا. (1996). ضغوط العمل. مجلة أفاق اقتصادية، 17(67).
اللوذي, خ. (2012). مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان (أطروحة ماجستير). كلية العلوم التربوية جامع الشرق الأوسط، عمان.
ماجدة, ب. ا. (2008). الضغوط النفسية مشكلاته وأثره على الصحة النفسية. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع ط1.
ماهر, أ. (2004). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. مصر: الدار الجامعية ط3 .
المجيد محمد, ع. ا. (2005). سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي. القاهرة: مصر: مركز الكتاب للنشر.
المرسى, إدريس, ج. ا. م. ، ثابت ع. ا. (2002). السلوك التنظيمي. مصر: الدارالجامعية.
معن ، بني أحمد, م. ع. م. (2008). إدارة الصراع والأزمات و ضغوط العمل والتغيير. عمان- الأردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
مكناسي, م. (2007). التوافق المهني وعلاقته بضعف العمل لدى موظفي المؤسسات العقابي (أطروحة ماجستير). جامعة الجزائر، الجزائر.
Becker. billing, R. T. (1993). profiles of commitment. An Empirical Test. Journal of Organizational Behavior, 1(14), 177-190.
Buchaman, bulding. (1974). Organization's commitment.: the Socialization of Manger in Work Organization "Administrate Science Quarterly, 19(1).
Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 22(1), 46-56.