

# تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الاطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينت من الاطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

أ.د. شهاب الدين حمد النعيمي / كلية الادارة والاقتصاد / جامعة بغداد  
الباحث / محمود اسماعيل الهيتي

## المستخلص

هدف البحث الى تشخيص وتقويم مستوى الالتزام التنظيمي بأبعاده (الشعوري، المعياري، المستمر) ومستوى الانضباط بأبعاده (الواجبات الوظيفية، المسؤولية المهنية واخلاقيات المهنة) لدى الاطباء في مستشفى الرمادي التعليمي لما لهما من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها وتحقيق الاهداف المخطط لها ولأهمية النتائج المتوقعة منه في الميدان المبحوث تم اختيار عينة بحجم (٥٠) طبيبا من كافة الفروع والاختصاصات ، ومنها أطباء أخصائيين واستشاريين وممارسين بالإضافة إلى فروع الإقامة والإقامة القدمي لاهتمام البحث في شريحة الاطباء ان ابرز النتائج التي تم التوصل اليها ان مستوى الالتزام الشعوري والمعياري كان فوق المتوسط اما الالتزام المستمر ظهر ضعيف بسبب خطورة الوضع الامني كما يوجد تأثير قوي للالتزام التنظيمي في انضباط الاطباء

**المصطلحات الرئيسية للبحث /** الالتزام التنظيمي، انضباط الاطباء، اخلاقيات المهنة، المسؤولية المهنية.



مجلة العلوم  
الاقتصادية والإدارية  
العدد 91 المجلد 22  
الصفحات 90-111

\*البحث مستل من رسالة ماجستير

## مقدمة

يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع التي لاقت اهتماما واضحا في حقل الإدارة في العقود الأخيرة، لما لها من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها؛ إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظمة. ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضوا فيها. ويظهر الالتزام في بذل العامل جهودا إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومناستها للمنظمات الأخرى ويعتبر الالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة و المنظمات من جهة أخرى ومن سمات المنظمات الناجحة وجود نظام انضباطي صارم ومرن في الوقت نفسه، يوضح للموظف أنواع المخالفات وما يترتب عليها من عقوبات، شريطة ان يطبق بكل دقة وموضوعية لضمان سير اداء العاملين بما يخدم تحقيق أهداف المنظمة ان ذلك سوف يعزز مستويات الالتزام التنظيمي الذي بدوره سوف ينصب في دعم عناصر القوة فيها من خلال توضيح العلاقات المتداخلة بين ابعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام الشعوري، والالتزام المعياري، والالتزام المستمر) وابعاد انضباط الأطباء متمثلة في (واجبات الوظيفة، المسؤولية المهنية، واخلاقيات المهنة) وتوظيفها في بيئة العمل من اجل تحقيق رسالة المنظمة واهدافها وخلق صورة ذهنية جيدة للعاملين فيها ولدى متلقي الخدمات الصحية من الجمهور بما يضمن لها البقاء في حقل العمل هذه محاولة لدراسة وتقييم ابعاد الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي تضمن البحث اربعة محاور تناول المبحث الاول منهجية البحث والثاني الجانب النظري والثالث الجانب التطبيقي اما الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

## المحور الاول / منهجية البحث

### ١ - مشكلة البحث

انبثقت مشكلة البحث جراء ازدياد حجم الأعباء الوظيفية التي تقع على كاهل الطبيب، مما قد يوقعه في أخطاء أو هفوات تتمثل بالإساءة إلى المسؤولية المهنية أو اخلاق المهنة، بقصد او بدون قصد، و ما يزيد من حدة المشكلة تعرض الأطباء الى ضغوط من ادارة المستشفى ومتلقي الخدمات الطبية من المراجعين، يمكن تجسيد المشكلة في سؤال عام ما العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي للأطباء وانضباطهم الوظيفي في مستشفى الرمادي التعليمي؟

ومن التساؤل انبثقت التساؤلات الفرعية الآتية :

- ١- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي ؟
- ٢- ما مستوى الانضباط لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي ؟
- ٣- ماهي واجبات الموظف عموما والطبيب خصوصا في التشريعات القانونية ؟
- ٤- ماهي المخالفات والعقوبات الانضباطية التي يمكن ان يتعرض لها الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي ؟
- ٥- ما نوع العلاقة بين مستوى الالتزام التنظيمي للأطباء وانضباطهم الوظيفي؟
- ٦- هل يوجد تأثير لمستوى الالتزام التنظيمي على الانضباط الوظيفي للأطباء؟

### ٢ - أهمية البحث

تتجلى أهمية البحث من الناحية النظرية في تسليط الضوء على المفاهيم المشتركة بين ابعاد الالتزام التنظيمي وابعاد انضباط الأطباء وتوظيف القواسم المشتركة بينهما بما يعزز الالتزام التنظيمي لدى الأطباء الذي ينعكس على الاداء في تقديم الخدمات الطبية اما من الناحية التطبيقية هو تقويم عملي لمستوى وطبيعة الالتزام التنظيمي السائد لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي وعلاقته بانضباطهم الوظيفي. بما يسهم في الارتقاء بالعمل وتحقيق الأهداف المنشودة

### ٣- أهداف البحث .

يسعى البحث الى تحقيق الاهداف الآتية :

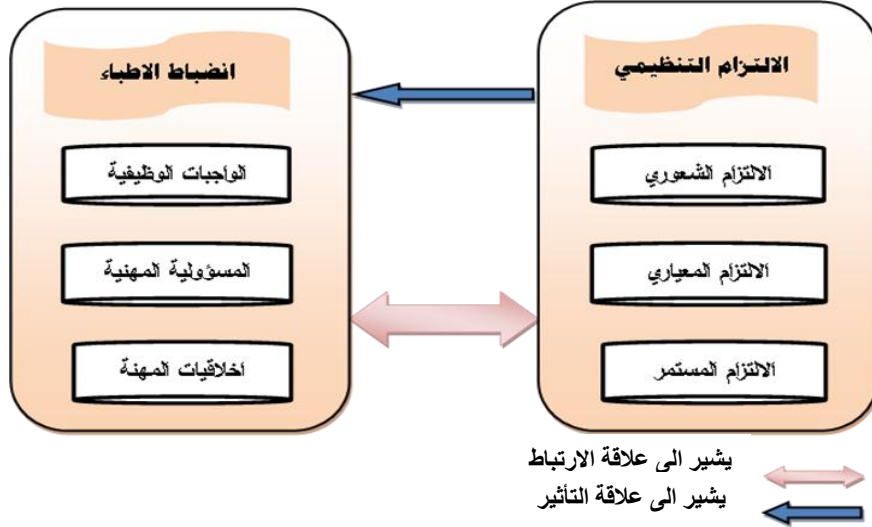
- ١- التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي والانضباط لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي.
- ٢- معرفة ما إذا كان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والانضباط لدى الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي .

٣- اختبار فرضيات البحث في مستشفى الرمادي التعليمي ليتم في ضوء النتائج التي يتم التوصل إليها ، تشخيص أهم المتغيرات التي تسهم في تعزيز الالتزام والانضباط لدى الأطباء في المؤسسات الصحية عامة ومستشفى الرمادي التعليمي بصورة خاصة.

#### ٤ - مخطط البحث وفرضياته .

##### ١-مخطط البحث .

تحقيقاً للأهداف الأساسية والفرعية تم بناء أنموذج للبحث الذي يمكن من خلاله ملاحظة مدى العلاقة بين تعزيز الالتزام التنظيمي وانضباط الأطباء ، و كما موضح في الشكل (١) .



الشكل (١) مخطط البحث ومتغيراته

##### ٢-فرضيات البحث

استند البحث على ثلاث فرضيات رئيسة هي :

١- الفرضية الرئيسية الأولى (فرضية الارتباط) : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي (التزام شعوري ، التزام معياري ، التزام مستمر) وانضباط الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي وتشتق منها الفرضيات الفرعية الآتية :

أ- الفرضية الفرعية الأولى : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام الشعوري وانضباط الأطباء .

ب- الفرضية الفرعية الثانية : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري وانضباط الأطباء .

ج- الفرضية الفرعية الثالثة : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المستمر وانضباط الأطباء .

٢- الفرضية الرئيسية الثانية (فرضية التأثير البسيط) : ينعكس تأثير انضباط الأطباء معنوياً على الالتزام التنظيمي .

##### ٥-مجتمع وعينة البحث .

يعد مستشفى الرمادي التعليمي من أكبر المستشفيات في محافظة الانبار وهو المستشفى الرئيسي فيها تم تأسيس المستشفى سنة (١٩٨٣) ، انه مستشفى تعليمي يخضع للضوابط والسياسات المعتمدة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي فضلاً عن وزارة الصحة إذ انه مرتبط بكلية الطب / جامعة الانبار ، يستقبل الطلاب الذين هم تحت التدريب مع الأطباء، وبسعة سريرية فعلية (٤٥١) سرير ، تم اختيار عينة عشوائية ، مكونة من

جدول (١) خصائص عينة البحث

عينة الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي			
ت	المتغيرات	توزيع الخاصية	العدد
النسبة %			
١	الجنس	ذكر	٢٦
		أنثى	٢٤
	المجموع		٥٠
٢	الفئة العمرية (سنة)	أقل من ٢٥	٥
		٢٦ - ٣٥	١٥
		٣٦ - ٤٥	١٩
		٤٦ - ٥٥	١٠
		أكثر من ٥٥ سنة	١
	المجموع		٥٠
٣	المؤهل العلمي	بكالوريوس	٢٠
		دبلوم عالي	٧
		ماجستير	٦
		دكتوراه	١٧
	المجموع		٥٠
٤	سنوات الخدمة	أقل من ٥ سنوات	١٣
		٦ - ١٠	صفر
		١١ - ١٥	٨
		١٦ - ٢٠	١٥
		٢١ فأكثر	١٤
	المجموع		٥٠

يمكن بيان اهم خصائص افراد عينة البحث كما في الجدول (١) كالاتي:

- ١- الجنس . تشكل فئة الذكور نسبة (٥٢%) ونسبة فئة ( أنثى ) ( ٤٨%) في عينة البحث تعكس زيادة عدد الاطباء على الطبيبات .
- ٢- العمر . شكلت فئة (٣٦ - ٤٥ سنة) نسبة (٣٨%) اعلى نسبة من عينة البحث ، تليها الفئة (٢٦-٣٥ سنة) بنسبة (٣٠%) و الفئة (٤٦-٥٥ سنة) فكانت (٢٠%) ، أما فئة (٥٦ سنة فأكثر) نسبة (٢%) ويشير العمر الى ان اغلب عينة البحث على مستوى عالي من الخبرة والمهارة في مجال العمل الطبي.
- ٣- المؤهل العلمي . كان المؤهل العلمي (بكالوريوس) بنسبة (٤٠%)، يليه التحصيل الدراسي (دكتوراه) بنسبة (٣٤%) أما نسبة التحصيل الدراسي (الدبلوم العالي) كانت (١٤%) و (ماجستير ) كانت (١٢%) وهذا يدل ان اغلب افراد عينة البحث حاصلين على اختصاصات طبية متنوعة.
- ٤- سنوات الخدمة . ان اعلى نسبة كانت من (١٦-٢٠ سنة) التي بلغت (٣٠%) في حين بلغت اقل نسبة من (١١-١٥ سنة) نسبة (١٦%)، مما يؤشر وجود خبرة كبيرة في مجال تقديم الخدمات الطبية.
- ٦- ادوات البحث والاساليب الاحصائية

١- أسلوب المقابلات الشخصية : وتضمن الحوار مع بعض الأطباء من مدراء ومسؤولي أقسام وشعب في مستشفى الرمادي التعليمي، تم مقابلة اكثر من (٢٠) طبياً وباختصاصات مختلفة أغنت البحث بالملاحظات والمعلومات المهمة ، في التوصل الى بعض الاستنتاجات او المسببات في توفر مستوى معين للالتزام التنظيمي والانضباط الوظيفي لدى الاطباء ٢- الاستبانة : تم صياغة الاستبانة بالاستناد على دراسة (الطائي ، ٢٠٠٧) إذ تضمن هذا المقياس (١٨) فقرة موزعة بواقع (٦) فقرات لكل متغير من متغيرات الالتزام التنظيمي الثلاثة



## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الاطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الاطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

وهي ( الالتزام الشعوري ، الالتزام المعياري ، الالتزام المستمر ).

اما بالنسبة لمتغير انضباط الاطباء فقد تم اخذ مقاييسه معتمدين على قانون انضباط موظفي الدولة العراقية المرقم (١٤) لسنة (١٩٩١) ، ومدونة السلوك الوظيفي لسنة (٢٠٠٦). الجدول (٢) يوضح متغيرات الدراسة جدول (٢) متغيرات الدراسة ( الرئيسية ، الأساسية ، والفرعية ) وتسلسل الفقرات التي تقيسها والمقياس المعتمد.

نوع المتغير	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الأساسية	تسلسل الفقرات في الاستبانة	المقياس المعتمد
المتغيرات المستقلة	الالتزام التنظيمي	الالتزام الشعوري	١ - ٦	الطائي ٢٠٠٧
		الالتزام المعياري	٧ - ١٢	
		الالتزام المستمر	١٣ - ١٨	
المتغيرات التابعة	انضباط الأطباء	الواجبات الوظيفية	١ - ٧	قانون انضباط موظفي الدولة رقم (١٤) لسنة (١٩٩١). ومدونة السلوك الوظيفي لسنة ٢٠٠٦
		المسؤولية المهنية	٨ - ١٣	
		أخلاقيات المهنة	١٤ - ٢٠	

### ٧- المقاييس المستعملة واختبارات الصدق والثبات لها .

#### أ- المقاييس المستعملة .

استخدم البرنامج الاحصائي (SPSS) لمعالجة البيانات واستخراج النتائج واستعملت الوسائل الاحصائية الآتية:

- ١- النسبة المئوية : وهي إحدى أساليب التلخيص الرقمي ، وتستخدم لوصف اجابات عينة الدراسة
- ٢- الانحراف المعياري : لقياس درجة التشتت المطلق لقيم الاجابات عن الوسط الحسابي
- ٣- معامل ارتباط سبيرمان : لقياس اتجاه العلاقة ( موجبة ، سالبة ) بين متغيرات الدراسة.
- ٤- معامل الاختلاف : لقياس درجة التشتت النسبي لقيم الاجابات عن الوسط الحسابي
- ٥- الانحدار الخطي البسيط: لقياس التأثير
- ٦- اختبار (f) : يستخدم في أنشاء فترات ثقة واختبار معنوية الفرضيات المتعلقة بالمتوسطات عندما يكون تباين المجتمع غير معلوم وعندما يكون حجم العينة (  $n \geq 30$  ) .

#### ب- صدق المقياس وثباته .

- ١- اختبار الصدق .  
أ- الصدق الظاهري : ويتم عبر عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها وقد تحقق صدق المقياس ظاهريا من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المتخصصين في إدارة الأعمال والإحصاء وقد اعتمدت الفقرات التي حازت على القبول الاكثر من الخبراء .  
ب- صدق المحتوى : يمكن التحقق من صدق المحتوى من خلال معامل الثبات ، إذ يمكن إيجاد الصدق من معامل الثبات على وفق المعادلة الآتية : صدق المقياس = الجذر التربيعي لمعامل الثبات
- ٢- ثبات الاستبانة

استخدمت طريقة التجزئة النصفية ( Split Half ) التي تتلخص بإيجاد معامل الارتباط بين أرقام الأسئلة الفردية والزوجية في الاستبانة ، ومن ثم يجري تصحيح معامل الارتباط باستعمال معادلة ( سبيرمان ) فإذا كان معامل الثبات (٠.٦٧) فأكثر يعد كافيا للبحوث التي تعتمد الاستبانة أداة لها . ( فلاح ويوسف، 2010:138) وبعد اتمام تصحيح معامل الارتباط النصفى لاستبانة البحث أصبح معامل الثبات للاستبانة ككل ( ٠.٨٦ ) وهو ثبات عالي .

## ٨ - حدود البحث .

- ١- الحدود البشرية : تضمنت عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي ، يشغلون مناصب مختلفة فيها وهم الأطباء من كلا الجنسين وبكافة الاختصاصات والفروع .
- ٢- الحدود المكانية : اقتصر البحث على مستشفى الرمادي التعليمي التابع إلى دائرة صحة الانبار في وزارة الصحة ، وهي ضمن الرقعة الجغرافية لمحافظة الانبار .
- ٣- الحدود الزمانية : والتي تتمثل بمدة إعداد البحث بجانبه النظري والعملي ، اذ شملت مدة الزيارات الأولية لتشخيص مشكلة البحث ، ومدة توزيع الاستبانة واسترجاعها فضلاً عن المقابلات الشخصية مع الأطباء ، امتدت للمدة من شهر تشرين الثاني ( ٢٠١٣ ) ولغاية شهر آذار ( ٢٠١٤ ) .

## المحور الثاني/ الجانب النظري

### أولاً: الالتزام التنظيمي Organizational Commitment

نتناول هنا مفهوم الالتزام التنظيمي واهمية وأنواعه وأبعاده والمقاييس المستخدمة في قياسه ونتائج وكالاتي:

#### ١- مفهوم الالتزام التنظيمي The concept of organizational commitment

اختلف الباحثون والكتاب في تحديد مفهوم الالتزام التنظيمي وذلك لاختلاف وجهات النظر والزوايا التي يرغب بها هؤلاء في توظيف هذا المفهوم في خدمة اتجاهاتهم واهتماماتهم حيث بدأ الاهتمام بموضوع الالتزام التنظيمي منذ مطلع النصف الثاني من القرن العشرين وحتى الوقت الحاضر، وكما أشار (Rowden , 2000) (31) تحديداً بان بدايات عام (١٩٥٠) برز مفهوم الالتزام في السلوك التنظيمي، إذ ركزت اغلب الدراسات والبحوث على تفسير طبيعة وعلاقة العامل بالمنظمة وفقاً لتوافق القيم والأهداف بين الطرفين ، وعلى الرغم من الاهتمام بظاهرة الالتزام بشكل عام من قبل العديد من الدراسات والبحوث إلا أنها لم تستطع أن تقدم مفهوماً واضحاً ومحدداً لتداخله مع بعض المفاهيم النفسية والسلوكية الأخرى. لم يكن هناك أجماع على تعريف أو مقياس محدد له ، وبعد المراجعة لأدبيات الموضوع ظهر بان كل باحث قد تناول موضوع الالتزام التنظيمي بمنظور يختلف عن الآخر، ويمكن تلمس الاختلاف في وجهات النظر المختلفة للباحثين حول تحديد مفهوم محدد للالتزام من خلال الجدول (٣).

الجدول (٣) مفهوم الالتزام التنظيمي وفقاً لوجهة نظر عدد من الباحثين

ت	الباحث	السنة	المفهوم
١.	Kidron	١٩٧٨	تلك العلاقة التبادلية التي تحدث بين الموظف والمنظمة والتي يترتب عليها اتفاقاً حول استثمار متبادل ما بين الطرفين .
٢.	Mowday,et al.,	١٩٧٩	القوى النسبية لتطابق وارتباط واندماج الموظف ومشاركته في منظمة معينة.
٣.	Wiener	١٩٨٢	مجموعة الضغوط الداخلية المعيارية التي يتحملها الموظف في عمله لغرض تحقيق الأهداف التنظيمية مقابل المنافع والعوائد المدركة .
٤.	Bateman & Strasser	١٩٨٤	قوة انتماء الموظف وتعلقه الفعال بأهداف وقيم المنظمة بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها .
٥.	Orailly & Chatman	١٩٨٦	وهي قوة الارتباط السيكولوجي (النفسي) الذي يشعر به الموظف تجاه المنظمة والذي يعكس درجة تعلقه وانتمائه واستمرار عضويته لها .
٦.	Brickman	١٩٨٧	وهي القوى التي ترسخ سلوك الموظف في ظل ظروف معينة ، حيث سيكون الموظف مقابل ذلك مجبراً على تغيير ذلك السلوك لصالحه ولصالح منظمته .
٧.	Allen & Meyer	١٩٩٠	وهي الحالة السيكولوجية ( النفسية ) التي تربط الموظف بالمنظمة.
٨.	Truckenbrord	٢٠٠٠	هو موقف ولاء الموظف تجاه المنظمة التي ينتمي إليها من خلال شعوره بان الغايات والأهداف والقيم تكون متوافقة بينه وبين منظمته.
٩.	Elizur & Koslwy	٢٠٠٠	وهو قوة وارتباط وتعلق واندماج العامل شعوريا وعمليا بمكان عمله .



## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الاطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الاطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

هي الدرجة التي تحدد مدى التطابق بين أهداف الموظف والمنظمة لغرض المشاركة والعضوية المستمرة لها .	٢٠٠٢	Newstrom & Daivs	١٠
هي الدرجة التي يشعر من خلالها الموظف بقبوله لأهداف المنظمة والرغبة بالبقاء والاستمرار فيها .	٢٠٠٣	Mathis & Jackson,	١١
هي تلك القوى التي تلزم الموظف بنهج العمل الذي يروم للوصول إلى هدف معين.	٢٠٠٤	Meyer , et al.,	١٢
الدرجة التي تتطابق فيها قيم العامل والمنظمة وقوة مساهمته في أنشطتها من خلال أيمانه وقبوله بقيم وأهداف المنظمة ورغبته واستعداده في استمرار عضويته فيها .	٢٠٠٧	Wright & Kenoe	١٣
درجة ارتباط العامل بالمنظمة بالاعتماد على الغرض الذي يرمي اليه البقاء فيها	٢٠٠٧	Cupta & Anviti	١٤
درجة فعالية الموظفين في المنظمة وشعورهم بأنهم جزء من جميع مستوياته وخاصة المستوى الأعلى مع ضمان جودة الامتيازات والبدائل في المنظمة واستحسانها وقبولها من قبل الموظف .	2008	Ofelia & Treuizan	١٥

المصدر: بتصريف عن (عباس ، (سحر قدوري) ، (١٩٩٨) ، أثر قيم العمل في الالتزام التنظيمي وأداء العاملين ، دراسة ميدانية في المنشأة العامة للمعدات الهندسية الثقيلة ، رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد ) .

يعد (Porter et.al.1974. 603-609) الالتزام التنظيمي بأنه "قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، وأن هناك صفات لها تأثير كبير في تحديد الالتزام التنظيمي للأفراد وهي:

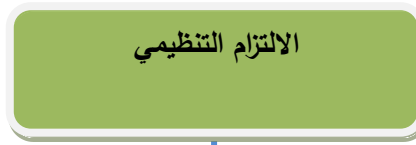
- 1- الاعتقاد القوي بقبول أهداف المنظمة وقيمها.
  - 2- الاستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة.
  - 3- الرغبة القوية في المحافظة على استمرار عضويته في المنظمة
- أما (Buchanan.1974.533) فانه يرى الالتزام التنظيمي المناصرة والتأييد للجماعة من قبل الفرد العامل في المنظمة، والمودة أو الصداقة المؤثرة في اتجاه تحقيق أهداف وقيم المنظمة، وهو ناتج عن تفاعل عناصر ثلاثة هي:

- ١- التطابق أي تبني أهداف المنظمة وقيمها باعتبارها أهدافاً وقيمة للفرد
  - ٢- الاستغراق والمقصود به الانغماس أو الانغمار النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل.
  - ٣- الإخلاص والوفاء أي الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة.
- ويضيف (العبادي، ٢٨، ١٩٩٩) إحساس الموظف بالولاء لمنظمته، والرغبة في العمل فيها، والموافقة على أهدافها، والالتزام بقيمها العلمية والمهنية والرغبة القوية في البقاء فيها، ونحن ننظر إلى الالتزام التنظيمي الرغبة الداخلية الشديدة لدى العاملين في المنظمة لبذل أقصى درجات الجهد في العمل ، والذي ينبع من الإيمان التام بأهداف وقيم المنظمة والرغبة الشديدة بالمحافظة على عضويتها . للوصول إلى اهدافها المرسومة وضمان ديمومتها .

### ٢ : أهمية الالتزام التنظيمي The importance of organizational commitment

أوضحت دراسات عديدة بان الالتزام الشعوري والالتزام المعياري هما الأكثر ارتباطاً بالأداء، مقابل العلاقة السلبية بين الالتزام المستمر والأداء . (Rowden, 2000: 31) وقد تم تأييد ذلك نتيجة لهذه الدراسة إذ اثبت بان الالتزام المستمر قد ارتبط بعلاقة ايجابية طردية مع دوران العمل والغياب في حين ارتبط الالتزام الشعوري والمعباري بعلاقة سلبية مع دوران العمل والغياب . (Rowden, 2000: 33)، ويعتبر الالتزام التنظيمي من العناصر الرئيسية لقياس مدى التوافق بين الأفراد من جهة و المنظمات من جهة أخرى، فالأفراد ذوو الالتزام التنظيمي المرتفع يميلون إلى بذل المزيد من الجهد لأجل منظماتهم، و إلى تأييد قيم المنظمة والبقاء فيها (Kredit&Gradel ١٩٨٣، ٣٣٣-٣٤٠) ، ويمثل درجة الموقف الإيجابي الذي يشعر به الموظف حيال منظمته، وارتباط أهدافه بأهدافها والحرص على البقاء فيها والالتزام بأخلاقياتها ، (Northcroft,& Neale.1990,465)

ان من أهم المهام الحيوية التي تواجه المنظمات الإدارية كيفية جعل القيادات الإدارية تتجه نحو الالتزام التنظيمي الذي يجمع بين المعايير التنظيمية والقيم الاجتماعية والاتجاهات النفسية والإنسانية، عبر السلوك والإنجاز والقدرة الأدائية في المنظمة. (Beardwel.& Holden, 2001:398-399) الشكل (٥) يوضح أهمية الالتزام التنظيمي حسب آراء قسم من الباحثين .  
الشكل (٢) أهمية الالتزام التنظيمي



على مستوى الفرد	على مستوى المنظمة	على مستوى المجتمع	على المستوى القومي
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الرضا الوظيفي</li> <li>- معدل الدوران</li> <li>- مستوى الغياب</li> <li>- الاستقرار الوظيفي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مستوى الانتماء للمنظمة.</li> <li>- التكلفة الناجمة عن الغياب ودوران العمل.</li> <li>- الخدمة المقدمة (الانتاجية)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التربط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الناتج القومي</li> </ul>

المصدر/ بتصريف عن (حنونة، (سامي ابراهيم حماد) ، (٢٠٠٦) ، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية – غزة).  
يلاحظ أن للالتزام التنظيمي تأثير متعدد المستويات ، فعلى مستوى العامل يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دورانهم ومستويات غيابهم، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم . أما على مستوى المنظمة فنجد أنه يزيد من مستوى الانتماء للمنظمة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أداءهم للأعمال المنوطة بهم بكفاءة وفاعلية ، أما على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمة وفيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء العاملين بالمنظمة.

٣ : أنواع الالتزام التنظيمي وأبعاده . The types and dimensions of organizational commitment

#### أ- أنواع الالتزام التنظيمي .

يفرق الخبراء بين ثلاثة أنواع من الالتزام التنظيمي هي (Allen, Meyer, 1990.١-١٨)

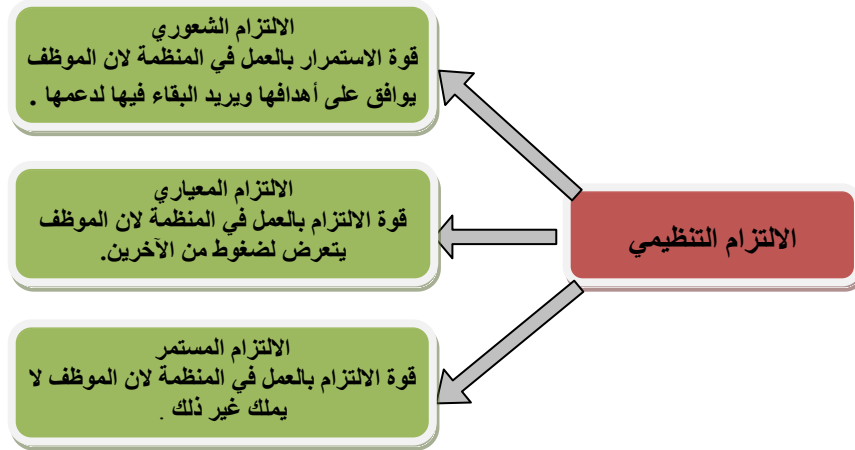
١- **الالتزام الشعوري: emotional commitment** وهو قوة رغبة العامل في البقاء بالعمل في منظمة معينة ، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويرغب بالمشاركة في تحقيق تلك الأهداف .

٢- **الالتزام المعياري: standard commitment** وهو قوة شعور الموظف بأنه ملتزم بالبقاء في منظمة معينة بسبب ضغوط الآخرين عليه بالبقاء فيها . فالموظفين الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون بالحسبان إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون له لو ترك العمل في المنظمة ، فهو لا يريد أن يسبب قلقا لشركته أو يترك انطبعا سينا لدى زملائه بسبب تركه للعمل ، إذن فهو بذلك التزم أدبي حتى ولو كان على حساب نفسه .



### ٣- الالتزام المستمر : **continuous commitment**

وهو قوة رغبة العامل في البقاء بالعمل في منظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير ، فكلما طالت مدة خدمة الموظف في المنظمة فان تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل ( خطط المعاشات ، الصداقات الحميمة ) ، وكثير من الموظفين لا يرغبون في التضحية بتلك الأمور ، ومثل هؤلاء الموظفين يقال عنهم أن درجة التزامهم الاستمراري عالية . والشكل (٣) يوضح أنواع الالتزام التنظيمي بشكل مختصر .



المصدر: اعداد الباحثان

#### الشكل (٣) أنواع الالتزام التنظيمي

أشار آخرون بان هناك نوعين للالتزام التنظيمي هما : ( الزبيدي، ٢٠٠٤ : ١٥ ) .

١- الالتزام الخارجي .  
ويبرز هذا النوع من الالتزام كما يرى (Argyvis) نتيجة إذعان العاملين إذ تكون لديهم سيطرة منخفضة على أهدافهم وتخصصاتهم وهذا يعني امتلاك العاملين قوة أقل من صياغة أو تشكيل حياتهم العملية فالإدارة تحدد ومن طرف واحد ظروف العمل لمستخدميها، الأمر الذي يضعف شعورهم بالمسؤولية. ووفقا لوجهة نظر أخرى يعبر الالتزام الخارجي عن التزام العامل تجاه زبائن المنظمة.

٢- الالتزام الداخلي .  
ينبتق هذا النوع من الالتزام من داخل العامل، فالأفراد العاملين يكونوا في العادة ملتزمين لمشروع أو فرد أو برنامج معين على أساس امتلاكهم الأسباب الدافعة حياله. وإذا ما أرادت الإدارات التزام داخلي لعاملها، وجب عليها إشراكهم في تحديد أهداف عملهم وإعطائهم الفرصة لتحديد السلوكيات المطلوبة لتحقيق هذه الأهداف.

٣- أبعاد الالتزام التنظيمي. **The dimensions of organizational commitment.**  
اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها على مستوى الالتزام التنظيمي ، وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية، ويُعد بورتر رانداً من الرواد في هذا الجانب، والالتزام التنظيمي له أبعاد عديدة وجوانب متنوعة يمكن الإشارة إلى البعض منها بالاتي: (العبادي، ١٩٩٩، 16-17).

١- الالتزام الاتجاهي : و المقصود به العمليات التي تتطابق من خلالها أهداف العامل مع أهداف وقيم المنظمة وتزداد لديه الرغبة للبقاء والاستمرار فيها .  
٢- الالتزام السلوكي : والمقصود به العمليات التي يصبح الفرد العامل من خلالها مرتبط بمؤسسته، ناتجاً من سلوكه السابق ، فجهده ووقته الذي يقضيه داخل مؤسسته يجعله متمسكاً بها وبعضويتها.  
٣- الالتزام المستمر : ويقصد به أن يكرس العامل حياته ويضحى بمصالحه من أجل البقاء مع الجماعة، دون النظر لما يُحققه من مكاسب عند تركها.

## ٥: طرق قياس الالتزام التنظيمي . Methods of measuring organizational commitment

لقد طور بعض المهتمين بدراسة الالتزام وتحليله عدداً من المقاييس بهدف قياس مستويات التزام الفرد بالمنظمة وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناته ، وفي هذه الفقرة سيتم تناول بعض هذه المقاييس وقد وضع بعض الباحثين معايير يتم من خلالها قياس الالتزام التنظيمي هي : (بالاطرش، ٢٠١١، ٢٤).

أ- المعايير الموضوعية : وهي قياس الالتزام التنظيمي من خلال الآثار السلوكية وذلك باستخدام وحدات قياس موضوعية تبين مدى رغبة العامل بالبقاء في التنظيم ، ودوران العمل ، وكثرة الحوادث ، مستوى الأداء ، الغياب وغيرها ، ومن خلال رصد هذه الظواهر يتم التعرف على درجة الالتزام الموجودة بالمنظمة.

ب- المعايير الذاتية : أشار بعض المهتمين بدراسة الالتزام وتحليله عدداً من المقاييس بهدف قياس مستويات التزام العامل بالمنظمة ، وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها وحيث يوجد عدد كبير من المقاييس للالتزام التنظيمي يصعب استعراضها جميعاً سوف نذكر بعضاً منها وهي : ( الثمالي ، ٢٠٠٢ : ٢٣ )

١- مقياس ثورنتن : وقد احتوى المقياس على (٨) فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي ، كما تضمن المقياس (٧) فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني

٢- مقياس مارش ومافري : حيث قدما مقياس للالتزام مدى الحياة ويتكون من (٤) فقرات وقد استخدم كأداة لقياس إدراك العامل لكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة، وتعزيز استحسان المنظمة وحث العامل على الالتزام بقيم العمل ، وأخيراً إبراز نية العامل للبقاء في المنظمة .

٣- مقياس بورتر وزملانه : وقد أطلق عليه استبانة الالتزام التنظيمي يتكون المقياس من (١٥) فقرة تستهدف قياس درجة التزام العاملين بالمنظمة وولانهم وإخلاصهم لها ، فضلاً عن الرغبة في مضاعفة الجهود في العمل ، واستعان بمقياس ليكرت السباعي لتحديد درجة الاستجابة . (حنونة، ٢٠٠٦: ٢١).

إن تعدد المقاييس التي نقيس بها خاصية الالتزام التنظيمي تجعلنا أكثر دراية باتجاهات سلوك العاملين نحو التنظيم وتجعل العامل أكثر وضوحاً مع نفسه تجاه المنظمة

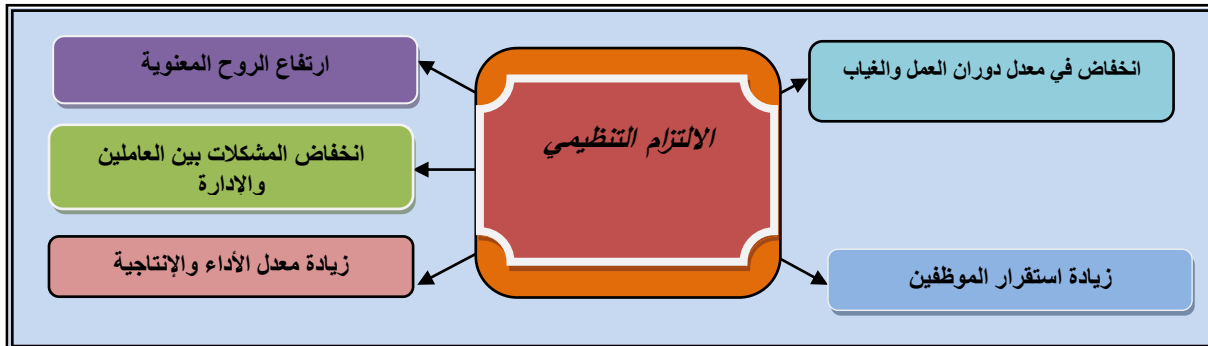
## ٦: نتائج الالتزام التنظيمي . Results of organizational commitment.

للالتزام التنظيمي نتائج على جميع المستويات (العاملين، جماعة العمل ، المنظمة ككل) وهناك نتائج سلبية وأخرى ايجابية وهي كالآتي : (بالاطرش، ٢٠١١، ٢٥)

١- على مستوى العاملين : حيث تؤكد النتائج الايجابية أن ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي يرتبط بالعديد من النتائج أو المخرجات الايجابية للعاملين مثل: زيادة مشاعر الانتماء، الأمان ، التصور الذاتي الايجابي، قوة وجود أهداف أو غايات لحياة العامل . بينما النتائج السلبية تؤكد أن المزايا والمنافع التي تعود على العاملين من الالتزام للمنظمة تكون مرتبطة بالتكاليف ، فبالرغم من فوائد الالتزام إلا أن هناك بعض الجوانب السلبية له منها :

١- قلة الفرص المتاحة للتطور والنمو الذاتي .

٢- زيادة الضغوط العائلية والاجتماعية فالعامل يلتزم اتجاه منظمة معينة فانه يبذل الوقت والجهد بها مما يؤثر على الالتزامات الأخرى مما يؤدي إلى زيادة الضغوط على العامل .



شكل (٤) نتائج الالتزام التنظيمي بين العاملين

المصدر : بتصريف عن (الزبياري ، ٢٠١٠)، جعفر خانو بابا حسين ،مهارات القيادة الإدارية ودورها في دعم الالتزام التنظيمي، دراسة استطلاعية لأراء عينة من مدراء أقسام وشعب الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى ، جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد، ص ٥١ .

- ٢- على مستوى الجماعة : حيث تتمثل النتائج الايجابية للالتزام على مستوى جماعات العمل بالاتي :
- كلما ازدادت درجة الالتزام عند مجموعة العمل كانت على استعداد لبذل جهد اكبر وبالتالي زيادة فاعلية مجموعة العمل.
  - كلما ازدادت درجة الالتزام عند المجموعة ازدادت درجة التماسك بينهما.
  - اما بالنسبة للنتائج السلبية على مستوى جماعة العمل فتتمثل في :
  - انخفاض القدرة على الخلق والابتكار ، والتكيف من خلال استقرار العمالة .
  - انخفاض معدل دوران العمل وبالتالي عدم دخول افراد عاملين لديهم أفكار جديدة ونافعة
- ٣- على مستوى المنظمات : بالنسبة للالتزام للمنظمات فنجد أن النتائج السلبية له تتمثل بالاتي:
- زيادة فرص الفعالية بالنسبة للتنظيم وذلك من خلال ، زيادة الجهد المبذول ، انخفاض نسبة الغياب والتأخير ، انخفاض معدل دوران العمل .
  - زيادة جاذبية المنظمة بالنسبة للعاملين الموجودين خارج التنظيم لان الموظفين الأكثر التزاما يعطون صورة ايجابية وواضحة عن المنظمة مما يجعلها أكثر قدرة على جذب الموظفين ذوي المهارات العالية
  - أما النتائج السلبية للالتزام التنظيمي على المنظمة فتتمثل في ، انخفاض القدرة على الابتكار والتكيف إذ أن الموظفين الذين يلتزمون بدرجة كبيرة للتنظيم يميلون عادة الى منافسة سياسات المنظمة مما يحد من قدرة المنظمة على الابتكار .

## ثانيا: انضباط الأطباء Discipline doctor

إن الانضباط ( التأديب ) بصفة عامة ، هو مجموعة من القواعد النظامية للسلطات ، التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي للموظف الالتزام بها ، والمحظورات التي يجب عليه الامتناع عن القيام بها و سنتطرق الى الاتي:

### ١- مفهوم الانضباط . The concept of discipline

أن الانضباط بمعناه اللفظي " الجدية والالتزام ، والدقة ، وحسن أداء الواجب ، واحترام حقوق الآخرين ، والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز ، وبين ما هو محظور وغير مباح ، كما يعد النظام هو الوجه الحقيقي للانضباط، وهو أمر ضروري لنجاح العمل وانتظامه ، ويصح دائما بالعقاب، باعتباره وسيلة فعالة لتحقيق الانضباط ، ولكن النظام يعني أكثر من ذلك ، فيقصد به إطاعة التعليمات والأوامر عن اقتناع ، وليس عن خوف أو رهبة ، وهو تدريب منظم للإطاعة والكفاية ، والتخطيط ، ونظام رقابة للسلوك . (عثمان، ٢٠٠٨: ٢٣) كما اشار اخرون الى مصطلح " الانضباط " على انه مصطلح يرادف " اخلاقيات المهنة " ، غير ان الانضباط محدد ضمن الوظيفة التي يعمل المرء فيها .

نحن نرى انه القواعد النظامية التي تحدد الإطار العام للواجبات التي ينبغي للموظف الالتزام بها ، والمحظورات التي يجب عليه الامتناع عن القيام بها ، وهنا يجب التفريق بين الانضباط ومعنى الاجبار ، فيجب استخدام الانضباط الايجابي الذي يشكل حافزا والقائم على الاقتناع وليس الانضباط السلبي المعتمد على الخوف والعقاب ، فضلا عن ان الانضباط حسب العديد من الدراسات والأبحاث ليس غاية في حد ذاته ، بل وسيلة ترمي إلى تحقيق اهداف المصلحة العامة .

### ٢- أهمية الانضباط . The importance of discipline

الانضباط هو السمة الأولى التي تقوم عليها حياة الانسان العملية، فبدون هذا الانضباط لا يمكن للمرء ان يحقق أي نجاح يذكر في حياته ، ومن سمات المنظمات الناجحة وجود نظام انضباطي صارم ومرن في الوقت نفسه ، يوضح للموظف أنواع المخالفات وما يترتب عليها من عقوبات ، شريطة ان يطبق بكل دقة وموضوعية لضمان سير اداء العاملين بما يخدم تحقيق أهداف المنظمة . (العتيبي، ٢٠٠٩: ٨)

### ٣- ابعاد انضباط الأطباء . The dimensions of discipline doctors

بما ان قوانين الخدمة العامة حددت معايير السلوك الاخلاقي تحت عنوان الانضباط الوظيفي أو المسؤوليات الوظيفية ، التي يعمل المرء فيها فسنقوم بدراسة الانضباط استنادا الى الابعاد الاتية : (ياغي، ٢٠١٢: ٣٧)

#### أ- الواجبات الوظيفية . Functional duties

تعد الوظيفة مسؤولة شخصية ففي الإدارة الحديثة ، يعد كل شخص مسؤولاً عن عمله وتصرفه، والموظف العام تنظر إليه الإدارات على أنه حارس أمين وعليه أن ينصح للجهاز الوظيفي الذي ينتمي إليه ويخلص في عمله ويبذل قصارى جهده لأدائه على أحسن وجه، فالوظيفة العامة مسؤولة وامانه اخلاقية لمن يكلفون بمهامها. والموظف هو وسيلة الدولة في ادائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها . (كنعان، ٢٠٠٧: ١٤٢)

والطبيب ملزم بالعديد من الالتزامات شأنه شأن الموظفين الحكوميين ، ومن هذه الالتزامات (التكريتي، ١٩٨٧، ١٤١)

١- الكفاءة الطبية : من التزامات الطبيب الأولى أن يكون كفوء في مزاوله مهنته من الوجوه العلمية والعملية كافة ، وينظر إلى هذه الناحية منذ تخرج الطبيب وحصوله على الشهادة الطبية ، والتي هي جواز السفر لمزاوله الطب .

٢- دقة التشخيص : تعد هذه الخطوة دقيقة ومهمة جدا وقد تحدد العلاقة بين الطبيب والمريض وشفاء المريض أو عدمه ، لذلك كان لزاما على الطبيب أن يبذل قصارى جهده ويقظته للتوصل إلى التشخيص الصحيح ، فعليه أن يستمع إلى شكوى المريض بصورة كاملة ودقيقة منه مباشرة ، أو من اقرب الناس الملازمين له وان يسأل عن كل المعلومات التي يراها ضرورية ، ففي هذه المرحلة تظهر كفاءة الطبيب وقدرته وثقة المريض بذلك الطبيب .

٣- واجب عيادة المرضى : تعد عيادة الطبيب للمرضى في ظروف معينة واجب تقره العدالة والمنظمات الطبية والأداب المهنية والأخلاق الإنسانية . وهذا الالتزام يؤكد أي تعاقد أو اتفاق سابق ، ويغلب أن يكون هذا الاتفاق والتعاقد ضمناً بين الطبيب والمريض أو ذويه ، وهذا الاتفاق الضمني يأخذ دوره من الالتزامات العامة على جميع الرجال باغاثة الآخرين عند الحاجة .

٤- التعاون : من المعضلات التي تواجه الوسط الطبي مشكلة التعاون في العمل وتقديم الأدوات والاجهزة والتسهيلات اللازمة في شتى مجالات الخدمات البيئية

#### ب- المسؤولية المهنية . Professional Responsibility.

نصت المادة ( ٢٢ ) من الفصل الخامس من قانون نقابة الأطباء المرقم ( ٨١ لسنة ١٩٨٤ ) تعتبر مخالفة القوانين والأنظمة والتعليمات والاورام وقواعد السلوك المهني وخاصة اجتذاب المرضى بوسائل الدعاية والترغيب أو باستخدام الوسطاء أو الإساءة إلى سمعة المهنة وممتهنيها والحظ من منزلتهم العلمية والأدبية ، من الأعمال الممنوعة . (الحسيناوي، ٢٠٠٩، ٢٢٦)

#### ج- أخلاقيات المهنة الطبية . The ethics of the medical profession

أن العمل باحترام أخلاقيات الأعمال هو السبيل الوحيد للتطوير المستمر الى المنظمات وأخلاقيات مهنة الطب ، النزاهة والأمانة ، التواضع واحترام الآخرين ، الصبر ، المعاملة الحسنة للمريض وحفظ أسراره ، العطف ، العدل ، إدراك مسؤلية المهنة ، المعرفة والكفاءة الضرورية لممارسة المهنة ، نشر الوعي الصحي في المجتمع ، تجنب النقد السلبي للزملاء . (World Health Organization, 1998, p 1-3) ، ولما لهذه المهنة من دور حساس في المجتمع فإن الحديث عن الآداب والأخلاقيات المرتبطة بها بدأ منذ آلاف السنين ولا يزال موضوع يجلب انتباه جميع فئات المجتمع إلى يومنا هذا ، فارتبطت أخلاق مهنة الطب بقيم الديانات المختلفة ، بالآداب العامة للمجتمع، وبأعراف وتقاليد الأمم. (John, 2009, P17) ومن الاخلاقيات التي يجب ان تتوفر في الطبيب ما يأتي : ( التونجي، ٢٠١١: ٢٨٣)

- ١- قوي الشخصية ، حاد الذكاء وذا بصيرة جيدة .
- ٢- غير متعال على المريض ، او مستهزنا بما يعتلج في نفسه .
- ٣- للطبيب ان يقدر جدوى اخبار المريض او ذويه مما يعاني .
- ٤- ان يتحرى الدقة في كتابة التقارير الطبية بوصف الواقع تماما .
- ٥- ان يكون محبا لمرضاه وعطوفا عليهم .
- ٦- ان يلتزم بالوقت في العمل ، فلا يتأخر عن مواعيد مرضاه .
- ٧- حسن الاستماع لشكوى المريض ، وبشوش الوجه معهم ، ومتواضعا .
- ٨- ان يحافظ على اسرار المرضى .

### المبحث الثالث/ الجانب التطبيقي

#### أ: تحليل واقع المتغير التفسيري الالتزام التنظيمي وابعاده .

قيس هذا المتغير من خلال ثلاثة ابعاد فرعية هي ( الالتزام الشعوري ، الالتزام المعياري ، الالتزام المستمر) ، إذ يشير الجدول (٤) وسطا حسابيا عاما لمتغير الالتزام التنظيمي بلغ (3.4) وهو حول الوسط الفرضي البالغ (٣)، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (68%)، وكان الانحراف المعياري العام (0.50) اي ان هناك تشتت ضعيف وانسجام عالي بين اجابات الأطباء حول هذا المتغير، ومعامل الاختلاف حولهما (١٥%)،

جدول (٤) النسب المئوية وقيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد متغير الالتزام التنظيمي

ت	الفقرات	النسبة المئوية للاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
	الالتزام الشعوري				
١	يشعر معظم الاطباء بالسعادة في عملهم حتى بلوغ السن التقاعدي .	70.8 %	٣.٥٤	١.٢٦	٠.٣6%
٢	يشعر الاطباء بان مشاكل المستشفى هي كأما مشاكلهم الشخصية .	70.4 %	٣.٥٢	١.٠٣	29.2%
٣	يشعر الاطباء باحساس قوي للانتماء الى هذه المستشفى	77.6 %	٣.٨٨	١.٠٨	27.8%
٤	يشعر الاطباء بانهم جزء من عائلة في هذه المستشفى.	77.8 %	٣.٨٩	٠.٩٨	25.19%
٥	يشعر الاطباء بارتباط عاطفي لهذه المستشفى.	65.6 %	٣.٢٨	١.٠٥	32%
٦	عمل الاطباء في هذه المستشفى يعني لهم قدراً كبيراً من المعاني الشخصية.	74.4 %	٣.٧٢	١.٠٨	29%
	النسبة المئوية للاتفاق لإجمالي بعد الالتزام الشعوري				
	الالتزام المعياري				
٧	يشعر الاطباء بانهم ملتزمون بالعمل في هذه المستشفى	74% %	٣.٧٠	١.٠٥٥	28.5%
٨	يشعر الاطباء من الخطأ مغادرة المستشفى حالياً، حتى لو كان الأمر مفيداً لهم	70 %	٣.٥٠	١.٢٩٨	37%
٩	سيشعر الاطباء بالذنب إذا غادروا المستشفى في هذه الظروف.	69.2 %	٣.٤٦	١.١٢٩	32.6%
١٠	هذه المستشفى تستحق إخلاص الاطباء وولائهم لها.	67.6 %	٣.٣٨	١.٣٢٣	39.1%
١١	لا يغادر الاطباء المستشفى حالياً لانهم يشعرون بالالتزام ومسؤولية تجاه الأشخاص العاملين فيها .	61.6 %	٣.٠٨	١.١٩٢	38.7%
١٢	الاطباء مدينون بمقدار كبير جداً لهذه المستشفى.	59.6 %	٢.٩٨	١.٢٧٠	47.3%
	النسبة المئوية للاتفاق لإجمالي بعد الالتزام المعياري				
		67 %	٣.٣٥	0.62	18.5%



## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

الالتزام المستمر							
13	يرغب الاطباء الاستمرار حالياً بالعمل في هذه المستشفى.	63.2 %	3.16	1.184	37.4%		
14	مغادرة الاطباء للمستشفى حالياً يسبب لهم العديد من المشاكل والاضطرابات.	61.6 %	3.08	1.243	40.5%		
15	بقاء الاطباء في هذه المستشفى هي مسألة ضرورية مثلما هي رغبة لهم أيضاً .	71.2 %	3.56	1.198	33.6%		
16	يشعر الاطباء بأن لديهم خيارات وفرص قليلة جداً للنظر في مغادرة هذه المستشفى.	67.6 %	3.38	1.354	40%		
17	الفوائد التي يحصل عليها الاطباء في هذه المستشفى هي إحدى الأسباب الرئيسية لاستمرارهم في العمل بها	58.4 %	2.92	1.338	45.8%		
18	واحدة من أقل العواقب خطورة لمغادرة الاطباء هذه المستشفى هي ندرة بدائل العمل المتوفرة لهم حالياً.	69.6 %	3.48	1.147	33%		
النسبة المئوية للاتفاق لإجمالي بعد الالتزام المستمر				65.2 %	3.26	0.69	21.1%
النسبة المئوية للاتفاق لإجمالي متغير الالتزام التنظيمي				68 %	3.4	0.5	15 %

فيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية :

### 1- الالتزام الشعوري.

يظهر الجدول (٤) وسطاً حسابياً عاماً لمتغير الالتزام الشعوري بلغ (٣.٦٣) ، وهو فوق الوسط الفرضي البالغ (٣) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (72.6%) ، وكان الانحراف المعياري العام (0.78) ، ومعامل الاختلاف حولهما (21.5%) ، وهذا يدل على ان هناك تشتت منخفض وانسجام وتأثير عاليين لهذا المتغير بصورة عامة حسب وجهة نظر العينة . أما على صعيد الأسئلة فقد قيس هذا المتغير من خلال ستة أسئلة ، وكما موضح في الجدول (٦) ، وكانت النتائج حوله قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال (٤) الذي ينص ( يشعر الاطباء بانهم جزء من عائلة في هذه المستشفى ) ، إذ بلغت قيمة الوسط له (3.89) وهي فوق الوسط الفرضي البالغة (3) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (77.8 % ) ، وبتشتت منخفض بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٩٨) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (25.19%) ، وهذا يؤكد على الانسجام حول شعور الاطباء بانهم جزء من عائلة في هذه المستشفى ، وهذا يرجع الى المشاعر العاطفية التي غلبت على وجه نظر الاطباء حول هذا الشعور ، واحساسهم بالانتماء للمستشفى . أما السؤال (٥) الذي ينص ( يشعر الاطباء بارتباط عاطفي لهذه المستشفى ) فقد حقق أدنى مستوى إجابة ، إذ بلغت قيمة الوسط له (3.28) ، وهي حول الوسط الفرضي ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (65.6 % ) ، وبتشتت متوسط وقلّة انسجام بين الإجابات ، يؤكد الانحراف المعياري (١.٠٥) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (32%) . وهذا يدل على قلة شعور الاطباء بالارتباط العاطفي لهذه المستشفى ، وهذا عائد الى المشاعر الداخلية المتراكمة لدى الاطباء والتي نتج عنها هذا الشعور .

### 2- الالتزام المعياري.

يشير الجدول (٤) ان الوسط الحسابي العام لمتغير الالتزام المعياري الذي بلغ (٣.٣٥) وهو حول الوسط الفرضي البالغ (٣) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (67%) ، وكان الانحراف المعياري العام (0.62) أي ان هناك انسجام عالي في اجابات العينة ، ومعامل الاختلاف حولها (18.5%) . أما على صعيد الأسئلة فقد قيس هذا المتغير من خلال ستة أسئلة ، وكما موضح في الجدول (٦) ، وكانت النتائج حوله قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال (٧) الذي نص ( يشعر الاطباء بانهم ملتزمون بالعمل في هذه المستشفى ) ، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي له (3.70) وهي فوق الوسط الفرضي البالغة (3) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (74 % ) ، وبتشتت عالي بين الإجابات وانسجام ضعيف يؤكد الانحراف المعياري (١.٠٥) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (28.5%) ، وهذا يؤكد على ان الاطباء يشعرون بانهم ملتزمون بالعمل في هذه المستشفى للالتزامهم بمبادئهم وقيمهم الشخصية .

أما السؤال (١٢) الذي ينص ( الأطباء مدينون بمقدار كبير جداً لهذه المستشفى ) فقد حقق أدنى مستوى إجابة، إذ بلغت قيمة الوسط له (2.98)، وقد بلغت نسبة الاتفاق (59.6%)، وبتشتت عالي بين الإجابات، يؤكد الانحراف المعياري (١.٢)، وقد بلغت معامل الاختلاف (47.3%). وقد يكون سبب ذلك هو تصور الأطباء ان المستشفى لم تقدم لهم تلك المنفعة سواء كانت منفعة مادية او معنوية تجعلهم مدينون لها .

### 3 - الالتزام المستمر.

يشير الجدول (٤) ان وسطا حسابيا عاما لمتغير الالتزام المستمر بلغ (٣.٢٦) وهو حول الوسط الفرضي البالغ (٣)، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (65.2%)، وكان الانحراف المعياري العام (0.69) ، مما يعني وجود تشتت ضعيف وانسجام عالي لإجابات عينة البحث ، اما معامل الاختلاف العام حولهما (21.1%) ، اما على صعيد الأسئلة فقد قيس هذا المتغير من خلال ستة أسئلة، وكما موضح في الجدول (٦)، وكانت النتائج حوله قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال (١٥) الذي ينص على ( بقاء الأطباء في هذه المستشفى هي مسألة ضرورية مثلما هي رغبة لهم أيضا ) ، إذ بلغت قيمة الوسط له (٣.٥٦) وهي فوق الوسط الفرضي البالغة (3)، وقد بلغت نسبة الاتفاق (71.2%) ، وبتشتت عالي وانسجام ضعيف بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (١.١٩) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (33.6%)، وتؤكد هذه النتيجة على ان بقاء الأطباء في هذه المستشفى تعد مسألة ضرورية ورغبة عالية منهم في البقاء ، وهذا يعود لعدة اسباب قد تكون منها العلاقات الاجتماعية مع زملاء العمل التي يتوقع الأطباء انها ستنتهي اذا ما تركوا المستشفى او غادروها . أما السؤال (١٧) الذي ينص ( الفوائد التي يحصل عليها الأطباء في هذه المستشفى هي إحدى الأسباب الرئيسية لاستمرارهم في العمل بها ) فقد حقق أدنى مستوى إجابة، إذ بلغت قيمة الوسط له (2.92) وهي أقل من الوسط الفرضي ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (58.4%)، وبتشتت عالي بين الإجابات، يؤكد الانحراف المعياري (١.٣٣)، وقد بلغت معامل الاختلاف (45.8%) . وهنا يتبين ان سبب بقاء الأطباء في هذه المستشفى والتزامهم بالعمل بها ، لا يعود الى الفوائد التي يحصلون عليها من هذه المستشفى ، بل هناك اسباب اخرى وراء ذلك.

### ب: تحليل واقع متغير الاستجابة انضباط الأطباء وابعاده .

قيس هذا المتغير من خلال عشرين فقرة موزعة على ثلاثة ابعاد فرعية هي ( الواجبات الوظيفية ، المسؤولية المهنية ، اخلاقيات المهنة ) ، إذ يشير الجدول (٥) ان الوسط الحسابي العام لمتغير انضباط الأطباء الذي بلغ (٣.٧٥) وهو فوق الوسط الفرضي البالغ (٣) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (75%) ، وكان الانحراف المعياري العام (0.48) ، أي ان هناك انسجام عالي وتشتت ضعيف بين اجابات عينة البحث ، اما معامل الاختلاف حولها فقد بلغ (12.8%) ،

جدول (٥) النسب المئوية وقيمة الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لأبعاد متغير انضباط الأطباء

ت	الفقرات	النسبة المئوية للاتفاق	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	يؤدي الأطباء اعباء العمل المناطة بهم بأمانه وشعور عال بالمسؤولية.	82%	٤.١٠	٠.٩٩٥	24.2%
٢	يتقيد معظم الاطباء بمواعيد العمل ولا يتركون المستشفى الا بإذن رسمي من مدراءهم .	65.6%	٣.٢٨	١.١٩٦	36.4%
٣	يخصص الاطباء معظم الوقت الرسمي المحدد للعمل الجاد والمثمر لخدمة المرضى.	79.2%	٣.٩٦	٠.٩٢٥	23.3%
٤	يحافظ الاطباء على كرامة الوظيفة العامة ويصون الأمانة المكلف بها.	79.2%	٣.٩٦	١.٠٢٩	26%
٥	لا يستخدم الاطباء وثائق المرضى لأغراضهم البحثية والعلمية والعملية.	62.4%	٣.١٢	١.٢٨٨	41.2%



## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الاطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الاطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

26.5%	٠.٩٧٨	٣.٦٨	% 73.6	٦	اشعر أن زملائي الاطباء على العموم يطبقون القوانين ويراعون تنفيذ التعليمات بأحسن صورة تصب في خدمة المجتمع ورفاهيته.
23.8%	٠.٨٧٢	٣.٦٦	% 73.2	٧	يطيع الاطباء جميع الاوامر الصادرة اليهم من الادارة استنادا للقوانين والاورام والأنظمة والتعليمات النافذة.
%16.31	٠.٦	٣.٦٨	٧٣.٦ %		النسبة المنوية للاتفاق لإجمالي بعد الواجبات الوظيفية
المسؤولية المهنية					
36.1%	١.٣٠٨	٣.٦٢	% 72.4	٨	يشعر الاطباء بان المسؤولية مشتركة مع ادارة المستشفى في تقديم خدمة صحية جيدة للمرضى
24%	٠.٩٤٤	٣.٩٢	% 78.4	٩	يعامل الاطباء الملاكات المساعدة والمساندة من مرضين وذوي مهن صحية بالاحسن والكلمة الانسانية الحميدة.
28.8%	١.١١٨	٣.٨٨	% 77.6	١٠	يحافظ الاطباء على اموال الدولة وممتلكات التي بحوزتهم وعادة يستخدمونها بكل رشد وعقلانية
32%	١.٠٤٦	٣.٢٦	% 65.2	١١	لا يوجد من الاطباء في مستشفانا ممن هم يقعون في خانة المهملين والمقصرين في اداء الواجبات الوظيفية.
25.3%	١.٠٢٠	٤.٠٢	% 80.4	١٢	يراعي الاطباء جميع القوانين والأنظمة وقواعد العمل الخاصة بحماية الصحة العامة ورعاية المرضى على احسن وجه.
21.7%	٠.٨٥٣	٣.٩٢	% 78.4	١٣	يكتم الاطباء اسرار المستشفى ومرضاها في كل الاحوال والظروف.
%14.91	٠.٥٦٢	٣.٧٧	٧٥.٤ %		النسبة المنوية للاتفاق لإجمالي بعد المسؤولية المهنية
اخلاقيات المهنة					
24.4%	١.٠٢	٤.١٨	% 83.6	١٤	يشعر الاطباء بان الوظيفة العامة تكليف وطني شريف وتادية خدمة اجتماعية للصالح العام بعيدا عن المصالح الشخصية لهم.
26%	١.٠١٥	٣.٩٠	% 78	١٥	يحترم الاطباء المرضى مهما كان مستواهم وجنسهم وعقيدتهم وعادة ما يسهلون تقديم الخدمة ذات الجودة اليهم.
25.8%	٠.٩٤٢	٣.٦٤	% 72.8	١٦	يحترم الاطباء مدراءهم بكل ادب ولباقة في المخاطبة والاتصال الرسمي وغير الرسمي.
31.2%	١.١٥١	٣.٦٨	% 73.6	١٧	يتعامل الاطباء مع المرضى بشكل متساو للغاية في المستشفى او في عيادته الخاصة واساس الانسانية واحترام مهنة الطب في هذا المجال.
31.5%	١.١٤١	٣.٦٢	% 72.4	١٨	عادة ما يمتنع الاطباء عن استغلال مهنتهم او وظيفتهم لتحقيق منفعة خاصة تتعلق بربح شخصي له او لمن له علاقة به من قريب او بعيد.
32.5%	١.٢٧٥	٣.٩٢	% 78.4	١٩	لا يمارس الاطباء عموما قضية اخراج ادوات ومعدات المستشفى للاستفادة منها بشكل شخصي على مستوى العيادة الخاصة او غيرها.
31.7%	١.١٦٨	٣.٦٨	% 73.6	٢٠	لا يشترك معظم الاطباء في اعمال شخصية يحصل عليها من المستشفى بطريقة مباشرة او بشكل غير مباشر من خلال مقاولين اقرباء او اصدقاء.
%13.93	.529	٣.٨٠	% ٧٦		النسبة المنوية للاتفاق لإجمالي بعد اخلاقيات المهنة





## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الاطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الاطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

النسبة المئوية للاتفاق لإجمالي متغير انضباط الاطباء	٧٥%	٧٥	٤٨	١٢.٨%
---	-----	----	----	-------

فيما يأتي تشخيص لواقع المتغيرات الفرعية :

### ١- الواجبات الوظيفية .

يشير الجدول (٥) لمتغير (الواجبات الوظيفية) ، إذ يعكس وسطاً حسابياً عاماً للمتغير اعلاه بلغ (٣.٦٨) ، وهو فوق الوسط الفرضي البالغ (٣) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (73.6%)، وكان الانحراف المعياري (٠.٦)، ومعامل الاختلاف حولهما (١٦.٣١)، وهذا يدل على ان هناك تشتت منخفض وانسجام وتأثير عاليين لهذا المتغير بصورة عامة حسب وجهة نظر العينة . أما على صعيد الأسئلة فقد قيس هذا المتغير من خلال سبعة أسئلة، وكما موضح في الجدول (٥) ، وكانت النتائج حوله قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال (١) الذي ينص (يؤدي الاطباء اعباء العمل المناطة بهم بأمانه وشعور عال بالمسؤولية ) ، إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.١٠) وهي فوق الوسط الفرضي البالغة (3)، وقد بلغت نسبة الاتفاق (٨٢ %) ، وبتشتت منخفض بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (٠.٩٩٥) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (24.2%)، وتؤكد هذه النتيجة على ان الاطباء يؤدون عبئ عملهم بكل امانة وبمسؤولية عالية فهي مسألة ضرورية لهم ، ونابعة من مشاعرهم الداخلية نحو مهنتهم الانسانية . أما السؤال (٥) الذي ينص ( لا يستخدم الاطباء وثائق المرضى لأغراضهم البحثية والعلمية والعملية ) فقد حقق أدنى مستوى إجابة، إذ بلغت قيمة الوسط له (3.١٢)، وهي اقل من الوسط الفرضي ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (٦٢.٤%) ، وبتشتت متوسط وقلة انسجام بين الإجابات، يؤكد الانحراف المعياري (١.٢٨٨) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (٤١.٢%) ، وهذا يدل على ان هناك من الاطباء من يستخدم وثائق المرضى مثل ( التحاليل المخبرية او الصور الشعاعية وغيرها ) ، للاستفادة منها في اجراء بعض البحوث العلمية او العملية الخاصة بهم دون علم المرضى او الاستئذان منهم ، فقد يكون ذلك بدون تقصد او تعمد من الاطباء لتصورهم بان هذه البحوث التي سيقومون بها والنتائج التي سيحصلون عليها ستؤدي بالنفع العام والمصلحة العامة وقد يكون هذا الخيار الارجح .

### ٢-المسؤولية المهنية .

يشير الجدول (٥) بخصوص (المسؤولية المهنية) ، ان وسطاً حسابياً عاماً لمتغير المسؤولية المهنية بلغ (٣.٧٧) ، وهو فوق الوسط الفرضي البالغ (٣) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على المقياس (75.4%)، وكان الانحراف المعياري (٠.٥٦٢) ، ومعامل الاختلاف حولهما (14.91%) ، وهذا يدل على ان هناك تشتت منخفض وانسجام وتأثير عاليين لهذا المتغير بصورة عامة حسب وجهة نظر عينة البحث . أما على صعيد الأسئلة فقد قيس هذا المتغير من خلال ستة أسئلة، وكانت النتائج حوله قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال (١٢) الذي ينص ( يراعي الاطباء جميع القوانين والأنظمة وقواعد العمل الخاصة بحماية الصحة العامة ورعاية المرضى على احسن وجه ) ، إذ بلغت قيمة الوسط له (٤.٠٢) وهي فوق الوسط الفرضي البالغة (3)، وقد بلغت نسبة الاتفاق (٨٠.٤%) ، وبتشتت منخفض بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (١.٠٢) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (25.3%) ، وتؤكد هذه النتيجة على ان الاطباء يراعون القوانين والأنظمة وقواعد العمل الخاصة بحماية الصحة العامة ورعاية المرضى وهذا ايمان منهم حول تحملهم مسؤولية مهنتهم الانسانية . أما السؤال (١١) الذي ينص ( لا يوجد من الاطباء في مستشفانا ممن هم يقعون في خانة المهملين والمقصرين في اداء الواجبات الوظيفية ) ، فقد حقق أدنى مستوى إجابة ، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي له (3.٢٦) ، وهي اقل من الوسط الفرضي ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (٦٥.٢%) ، وبتشتت عالي بين الإجابات، يؤكد الانحراف المعياري (١.٠٤٦) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (٣٢%) ، وهذا يدل على ان هناك من الاطباء ممن يقعون في خانة المهملين والمقصرين في اداء الواجبات الوظيفية ، وهذا امر يحصل لدى الكثير وهو نابع عن البيئة او النشأة الاجتماعية التي نشأ بها والتي ربما جعلت من هذا الشخص ان يكون مهمل ومقصر في اداء اعماله .

### ٣-اخلاقيات المهنة .

يشير الجدول (٥) الى متغير (اخلاقيات المهنة) ، إذ يعكس الجدول المذكور وسطاً حسابياً عاماً لمتغير المسؤولية المهنية بلغ (٣.٨٠) ، وهو فوق الوسط الفرضي البالغ (٣) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق على



## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

المقياس (76%)، وكان الانحراف المعياري (4.8)، ومعامل الاختلاف حولهما (12.8%)، وهذا يدل على ان هناك تشتت منخفض وانسجام وتأثير عاليين لهذا المتغير بصورة عامة حسب وجهة نظر عينة البحث .

أما على صعيد الأسئلة فقد قيس هذا المتغير من خلال سبعة أسئلة، وكانت النتائج حوله قد توزعت بين أعلى مستوى إجابة وقد حققها السؤال (14) الذي ينص ( يشعر الاطباء بان الوظيفة العامة تكليف وطني شريف وتادبية خدمة اجتماعية للصالح العام بعيدا عن المصالح الشخصية لهم ) ، إذ بلغت قيمة الوسط له (4.18) وهي فوق الوسط الفرضي البالغة (3) ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (83.6%) ، وبتشتت بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (1.02) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (24.4%) ، فتؤكد هذه النتيجة على شعور الاطباء بان وظيفتهم تكليف وطني شريف وذلك لوطنهم واخلاصهم لوطنهم بعيدا عن تفكيرهم بمصالحهم الشخصية ، أما السؤال (18) الذي ينص ( عادة ما يتمتع الاطباء عن استغلال مهنتهم او وظيفتهم لتحقيق منفعة خاصة تتعلق بربح شخصي له او لمن له علاقة به من قريب او بعيد ) فقد حقق أدنى مستوى إجابة ، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي له (3.62) ، وهي اقل من الوسط الفرضي ، وقد بلغت نسبة الاتفاق (72.4%) ، وبتشتت بين الإجابات يؤكد الانحراف المعياري (1.14) ، وقد بلغت معامل الاختلاف (31.5%) ، وهذا يدل على ان هناك البعض من الاطباء يقومون باستغلال مهنتهم او وظيفتهم لتحقيق منفعة خاصة تتعلق بربح شخصي له او لمن له علاقة به ، وهم قلة قليلة قد يكونوا هم من ضعاف النفوس وهم بشر ومعرضون لذلك فهم ليسوا معصومين عن ذلك .

### ج: اختبار فرضيات البحث

#### 1 : تحليل علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

الجدول (6) يظهر علاقات الارتباط التي افترضتها فرضية الارتباط الرئيسية الاولى، إذ يؤكد الى وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين الالتزام التنظيمي وبين انضباط الأطباء ، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (\*\*0.44) ، بمستوى دلالة معنوي (0.01) ، ومن خلال النتيجة انفة الذكر يمكن التوصل الى تحقيق فرضية الارتباط الرئيسية للبحث الحالي والتي مفادها(توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام التنظيمي وانضباط الأطباء).

جدول (6) معاملات الارتباط وقيم (t) بين الالتزام التنظيمي وانضباط الأطباء

الالتزام التنظيمي	الالتزام المستمر	الالتزام المعياري	الالتزام الشعوري	
X	X3	X2	X1	
r	r	r	r	
.44**	0.17	.34*	.56**	Y انضباط الأطباء

N = 50

\*\* علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.01

\* علاقة الارتباط بمستوى معنوية 0.05

أ- بخصوص الفرضية الفرعية الاولى من فرضية الارتباط الرئيسية يؤكد الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين الالتزام الشعوري وبين انضباط الأطباء، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (\*\*0.56)، بمستوى دلالة معنوي (0.01)، وبناء على ذلك يمكن التوصل الى تحقيق فرضية الارتباط الفرعية الاولى من الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام الشعوري وانضباط الأطباء ).

ب- وضعت الفرضية الفرعية الثانية من فرضية الارتباط الرئيسية الاولى والتي مفادها ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري وانضباط الأطباء ) ، إذ يؤكد الجدول (6) الى وجود علاقة ارتباط ايجابية ومعنوية بين الالتزام المعياري وبين انضباط الأطباء، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (\*\*0.34). وبناء على ما سبق ذكره يمكن التوصل الى تحقيق فرضية الارتباط الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الاولى التي مفادها ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المعياري وانضباط الأطباء ).

ج- وضعت الفرضية الفرعية الثالثة من فرضية الارتباط الرئيسية الاولى والتي مفادها ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المستمر وانضباط الأطباء )، إذ يؤكد الجدول (6) الى ضعف علاقة الارتباط والمعنوية بين الالتزام المستمر وبين انضباط الأطباء، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.17)، وبلغت قيمة (t) المحسوبة (0.1) وهي أصغر من قيمها الجدولية والبالغة (1.6) بمستوى دلالة (0.05)، وبناء على



## تقويم مستوى الالتزام التنظيمي وعلاقته بانضباط الأطباء / دراسة ميدانية تحليلية لأراء عينة من الأطباء في مستشفى الرمادي التعليمي

ذلك يمكن التوصل الى رفض فرضية الارتباط الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى للبحث والتي مفادها ( توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المستمر وانضباط الاطباء )، وقبول الفرضية البديلة التي مفادها ( لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة احصائية بين الالتزام المستمر وانضباط الاطباء).

### ٢: تحليل علاقات التأثير البسيط بين متغيرات البحث .

جرى اختبار فرضية التأثير البسيط التي مفادها ( ينعكس تأثير انضباط الاطباء معنويا على الالتزام التنظيمي ) من خلال تحليل الانحدار البسيط ، وفق صياغة علاقة دالية بين القيمة الحقيقية للمتغير الاستجابية (انضباط الأطباء ) الذي جرى ترميزه بالرمز (Y)، والمتغير التفسيري الرئيس (الالتزام التنظيمي) والذي رمز له بالرمز (X) وفيما يأتي القيم لمعادلة الانحدار:

$$Y = \alpha + \beta X$$

(الالتزام التنظيمي) =  $0.41 + 0.44$  انضباط الأطباء

جدول (٧) تحليل تأثير المتغير التفسيري (الالتزام التنظيمي) في المتغير (الاستجابية) انضباط الأطباء

مستوى المعنوية	قيمة (F) المحسوبة	$\alpha$	$\beta$	$R^2$
.001	11.5	.417	.44	.193
N = 50				
قيمة (f) الجدولية بمستوى دلالة معنوي 0.01	قيمة (f) الجدولية بمستوى دلالة معنوي 0.05			
4.9=	2.9			

يظهر الجدول (٧) اعلاه لتحليل التباين، معنوية النموذج على وفق اختبار (F) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (11.5)، وكانت هذه القيمة أكبر من قيمتها الجدولية (4.9) بمستوى معنوية (0.01)، وهذا يعني وجود تأثير للمتغير التفسيري (الالتزام التنظيمي) في المتغير الاستجابية (انضباط الأطباء)، كما يشير الجدول (١١) ان الثابت ( $\alpha=0.417$ )، والذي يعني ان هناك وجود انضباط للأطباء ما مقداره (0.417)، حتى وان كان (الالتزام التنظيمي) يساوي صفرًا. واما قيمة ( $\beta=0.44$ )، فهي تدلل على ان تغيرا مقداره (1) في الالتزام التنظيمي سيؤدي الى تغيير في انضباط الاطباء بمقدار (0.44). وقد بلغت القيمة المعنوية (0.001)، وهذا تأكيد على تحقق فرضية التأثير الرئيسية الثانية التي مفادها ( ينعكس تأثير انضباط الاطباء معنويا على الالتزام التنظيمي ).

## المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

### اولا: الاستنتاجات

- 1- ظهر ان اطباء مستشفى الرمادي التعليمي لديهم التزام تنظيمي مقبول على مستوى الالتزام الشعوري والمعياري ، والسبب في ذلك يعود الى كون الاطباء لديهم احساس ومشاعر جياشة تجاه المستشفى ، ولكن بالمقابل انهم لا يرغبون بالاستمرار فيها لخطورة ما يقومون به في المرحلة الراهنة التي تشهدها المنطقة من مشاكل واضطرابات هذا من جهة ، ومن جهة اخرى وجود خيارات اخرى خارج المستشفى يمكن اللجوء اليها بعد مغادرتهم لها هذا ما عكسه مؤشر الالتزام المستمر .
- 2- ظهر شعور ضعيف للالتزام المعياري لدى الاطباء في المستشفى فانهم مدينون لها بمقدار قليل ويمكن ان يتركوها في أي وقت كان .
- 3 - لوحظ ان انضباط الاطباء الوظيفي داخل المستشفى عالي المستوى
- 4- يمكن تحقيق انضباط عالي المستوى لأطباء مستشفى الرمادي التعليمي كتنظيم انساني واجتماعي في المستقبل على اساس زيادة التزام الاطباء شعوريا ومعياريا واستمراريا

### ثانيا: التوصيات

١. أعداد برامج في وزارة الصحة تختص بصورة مكثفة على توضيح أهمية الالتزام التنظيمي للأطباء فضلا عن المسؤولية المهنية التي تقع على عاتقهم والاخلاقيات الوظيفية التي عليهم ان يتحلوا بها ،
٢. رسم نموذج لتعديل قانون انضباط موظفي الدولة المرقم (١٤) لسنة (١٩٩١) ، حيث يتناول تفاصيل المباحث المهمة وخاصة مهنة الطب ، بحيث يفرد بالقانون فقرة كاملة للالتزام وانضباط الاطباء .
٣. صياغة مدونة سلوك اخلاقي وظيفي للأطباء بالتعاون مع المرضى والمراجعين من حيث الاخذ بأرائهم ومقترحاتهم . وطرحه على مستوى وزارة الصحة للمناقشة من قبل الأطباء والمهتمين للوصول الى دستور

أخلاقي طبي دقيق .

٤. زج مادة الأخلاقيات الطبية كمادة أساسية من بين المواد التي تدرس في كليات الطب العراقية ، وليس كما هو الحال الآن حيث هي عبارة عن محاضرات معدودة ضمن مادة طب المجتمع .

### ثبت المصادر

- ١- بالاطرش، (سميرة)، (٢٠١١) ، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي ، دراسة ميدانية لعينة من مربيات رياض الأطفال ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، مقدمة إلى مجلس كلية العلوم الانسانية والاجتماعية / جامعة قاصدي مرباح - ورقلة.
- ٢- التكريتي، (راجي عباس)، (١٩٨٧) ، السلوك المهني للأطباء، دار التربية للطباعة والنشر ، الطبعة الثالثة ، بغداد.
- ٣- التونجي، (محمد)، (٢٠١١) ، اخلاقيات المهنة والسلوك الاجتماعي ، دار وائل للنشر، ط١ ، عمان.
- ٤- الثمالي، عبدالله محمد(٢٠٠٢). "علاقة الالتزام التنظيمي ببيئة العمل الداخلية: دراسة تطبيقية على قوات الامن الخاصة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- ٥- الحسيناوي، (جابر مهنا)، (٢٠٠٩) ، المجموعة الكاملة للتشريعات الصحية القوانين والانظمة والتعليمات، مركز الطباعة والنشر العلمي، الطبعة الاولى ، بغداد.
- ٦- حنون، (سامي ابراهيم حماد) ، (٢٠٠٦) ، قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، الجامعة الاسلامية - غزة .
- ٧- الزبيدي ، (غني دحام تنائي) ، (٢٠٠٤) ، علاقة الالتزام المنظمي بمشاركة العاملين وأثرهما في تحقيق متطلبات الجودة للموارد البشرية ، دراسة استطلاعية في قطاع الأعمار والأسكان ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد .
- ٨- الزبياري ، (٢٠١٠) ، جعفر خانو بابا حسين ، مهارات القيادة الإدارية ودورها في دعم الالتزام التنظيمي ، دراسة استطلاعية لأراء عينة من مدراء أقسام وشعب الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية / نينوى ، بحث دبلوم عالي في ادارة الاعمال ، غير منشور ، جامعة الموصل كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٩- الطائي ، (رنا ناصر صير) ، (٢٠٠٧) ، الأنماط القيادية والثقة التنظيمية وأثرهما في تحقيق الالتزام التنظيمي ، دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من المديرين في شركات القطاع الصناعي المختلط ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد.
- ١٠- العبادي ، أحمد حميد، (١٩٩٩) "الالتزام التنظيمي والعوامل المرتبطة به لدى مديري مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة جدة"، رسالة ماجستير، مكة المكرمة، جامعة أم القرى ، كلية التربية
- ١١- عباس ، (سحر قدوري) ، (١٩٩٨) ، أثر قيم العمل في الالتزام التنظيمي وأداء العاملين ، دراسة ميدانية في المنشأة العامة للمعدات الهندسية الثقيلة ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد .
- ١٢- العتيبي، (محمد زويد)، (٢٠٠٩) ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية.
- ١٣- عثمان، (كمال الدين جعفر) ، (٢٠٠٨) ، فن الوصال والاتصال مع الآخرين ، محاضرة مقدمه الى دورة تدريبية في جامعة نايف العربية للعلوم العسكرية ، صنعاء .
- ١٤- فلاح ، عبدالله ويوسف، عدنان، (2010)، مناهج البحث العلمي في العلوم التربوية والنفسية، دار اشراف للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- ١٥- كنعان، (نواف)، (٢٠٠٧) ، القانون الاداري (الكتاب الثاني)، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى عمان،
- ١٦- مدونة السلوك الوظيفي لسنة ٢٠٠٦
- ١٧- ياغي، (محمد عبد الفتاح)، (٢٠١٢) ، الاخلاقيات في الادارة ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى، عمان.

### القوانين

- ١٨- قانون انضباط موظفي الدولة العراقية المرقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ١٩- قانون نقابة اطباء المرقم ٨١ لسنة ١٩٨٤.



- 20- Allen, N.J, Meyer, J.P. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization, *Journal of occupational Psychology*. 63, p.p. 1-18.
- 21-Beardwell, Ian and Holden, Len. 2001. *Human Resource Management: A Contemporary Approach*, 3 Ed. London, Pearson Education Limited, 398-399.
- 22-Buchanan, Bruce. (1974). *Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations*. *Administrative Science Quarterly*, Vol.19, pp.533-46
- 23-John, W.R., (2009), *Medical Ethics Manual*, 2nd edition, World Health Communication Associates, UK
- 24-Kredit. P.H and Gradel , M.S: 1983 “Prediction of Turnover Among Clerical Workers” *Journal of Applied Psychology*, Vol. (73)
- 25-Northcroft, Gregory B. and Neale, Mnargaret. 1990 *Organizational Behavior*, Chicago, Dryden, 465.
- 26-Porter, Lymon W., Richard M. Steer and Richard T. Mowady (1974). *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Technicians*, *Journal of Applied Psychiatric*, Vol. 59, No. 5
- 27-Rowden, R. W., (2000), *The Relationship between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment*, *The Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 1, pp. 30 – 35.
- 28-World Health Organization, (1998), *Ethics of Medicine and Health*, EMRO Technical Papers Series 4, Alexandria, Egypt.



## Evaluating the level of organizational commitment and its relationship to discipline doctors: an analytical study of the opinions of a sample of doctors in Teaching Remade Hospital

### Abstract

The aims of this reserch is identify evaluate the organizational commitment level of (emotional, standard, continuous) and the level of discipline dimensions (functional duties, professional responsibility and ethics) for medical doctors in Ramadi Teaching Hospital due to their relationship with the organization effectiveness the level of completion work and the importance of the expected results in the field respondent

sample of (50) doctors has from all branches and specialties, including specialist doctors consultants and practitioners as well as branches of residence and senior the most prominent results reached are the emotional and the standard commitments are above average level continuous commitment appeared to be weak because of the gravity of the security situation and there is a strong influence of organizational commitment in the discipline of doctors

**Key words:** Organizational commitment, Discipline doctors, Ethics of the profession, Professional Responsibility