

دور الالتزام التنظيمي في التخفيف من  
الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة  
دراسة ميدانية للعاملات بالمؤسسة  
العمومية الاستشفائية لدائرة قصر الشلالة-  
تيارت-

The role of organizational commitment in  
alleviating job alienation for working women  
A field study of female workers in the public  
hospital institution of the Chalala Palace-Tiaret  
district.

مقراني الهاشمي

جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2

[hachemimokrani@gmail.com](mailto:hachemimokrani@gmail.com)

طيفور حنان\*

جامعة أبو القاسم سعد الله الجزائر 2

[hanane.tifour@univ-alger2.dz](mailto:hanane.tifour@univ-alger2.dz)

تاريخ القبول: 2024/05/13

تاريخ الاستلام: 2023/11/20

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور الالتزام التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة في القطاع الصحي من خلال إتباع المنهج الوصفي وتوزيع الاستمارة على عينة قصدية مكونة من 42 عاملة موزعة على (ممرضة، عاملة إدارة)، وقد توصلنا إلى أن العاملات في القطاع الصحي لدائرة قصر الشلالة لديهن التزام اتجاه المؤسسة التي يعملن بها ويرغبن بالاستمرار فيها حتى وان واجهتهن بعض العواقب، كما أنهن يلتزمن بالمعايير والقيم المتعلقة بها ولو كان لديهن شعور بنوع من الاغتراب الوظيفي وبالتالي تتحقق الفرضية القائلة بأن الالتزام التنظيمي يخفف من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة.  
الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي- الالتزام الاستمراري- الالتزام المعياري- الاغتراب الوظيفي- المرأة العاملة.

Abstract :

The study aimed to reveal the role of organizational commitment in alleviating job alienation for women working in the health sector by following the descriptive approach and distributing the questionnaire to a purposive sample of 42 female workers distributed among (nurse, administration worker). We concluded that female workers in the health sector of the department Qasr Al-Shalala women have a commitment to the organization in which they work and want to continue in it even if they face some consequences. They also adhere to the standards and values related to it even if they feel a kind of job alienation, and thus the hypothesis is fulfilled that organizational commitment reduces the job alienation of working women.

**Key words:** organizational commitment - continuity commitment - normative commitment - job alienation - working women.

\* المؤلف المرسل

## مقدمة:

أخذ الاغتراب بوصفه ظاهرة في التزايد بين أفراد المجتمع عامة وعند المرأة العاملة خاصة، حيث يعتبر عمل المرأة ضرورة اجتماعية واقتصادية وخاصة في عصر التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع، فيمثل وضع المرأة في المجتمع أحد المعايير الأساسية لقياس تقدمه باعتبارها تمثل نصف المجتمع وتساهم في إعداد وتربية النصف الآخر، فلا يمكن تصور مجتمع في العصر الحالي يسير بخطى التقدم والعلم متجاهلا نصفه الآخر معطلا ومحسورا في أعمال المنزل حيث ينمي لديها الشعور بالالتزام والاطمئنان والثقة بالنفس، ويعد العمل أساسا لعلاقات جديدة مع الآخرين فعن طريق العمل تؤكد المرأة شخصيتها ذاتها، حيث تبرز في ميدان العمل صعوبات لدى المرأة العاملة تسبب لها الاغتراب والذي يتمثل في العزلة والعجز الذي يشكل مجالا أساسيا يتسبب في الكآبة وبالتالي عائقا أساسيا لتطور إمكاناتها إلا أن سعيها لإثبات ذاتها والتطلع لروح متفائلة لمستقبلها الوظيفي مرهون بارتباطها القوي بوظيفتها والمؤسسة التي تعمل بها وسنحاول في هذا البحث التطرق إلى عمل المرأة من متغيري الالتزام التنظيمي ودوره في التخفيف من الاغتراب الوظيفي في المؤسسة العمومية الاستشفائية .

## أولا: الإطار النظري للدراسة

### 1 الاشكالية:

أصبح اهتمام المؤسسات بالموارد البشري من أولوياتها، مما أدى لبروز الحاجة لدراسة سلوكه بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، ومنه ظهر مفهوم الالتزام التنظيمي وأضحى من الظواهر المهمة في الحياة البشرية بشكل عام والحياة التنظيمية بشكل خاص، حيث اتفق الباحثون على أن الالتزام التنظيمي يتولد من محصلة التفاعل بين خصائص الأفراد وشخصياتهم وسلوكياتهم بالإضافة لضغط العمل والعوامل التنظيمية والمؤشرات المجتمعية والبيئة العامة السائدة.

وقد تعرض مفهوم الالتزام إلى العديد من الاجتهادات في محاولة لتحديد ماهيته، وقياس أبعاده، وارتبطت تلك الاجتهادات بعديد من الاتجاهات الفكرية، فتارة يتم تناوله من المنظور الاجتماعي والإداري، وأخرى من المنظور النفسي والاقتصادي.

وأدى الاهتمام بهذا المفهوم إلى شيوعه لدى المديرين والأكاديميين، على اعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر تعلقا بمنظومه وأكثر اجتهادا في تحقيق أهدافها، كما أن زيادة المعرفة بمفهوم الالتزام تعد عاملا مساعدا في فهم الطبيعة السيكلوجية لعملية الاندماج الذاتي،

إلا أن ممارسة بعض السلوكيات الخاطئة وغير الأخلاقية من قبل الأفراد، بما فيهم الإدارة العليا ورؤساء الأقسام والوحدات الإشرافية، مثل: الغش والكذب، وخيانة الأمانة بصورها المتعددة، مثلاً، أو لسد شواغر وظيفية مؤقتة، أو غير ذلك ما سبق من الأسباب. وقمع أفكار المرؤوسين والحد من حرية التعبير عن آرائهم وأفكارهم المتعلقة بالعمل، ومنها إجبار وقسر بعض الأفراد العاملين على العمل في أقسام ووحدات إدارية، لا علاقة لها لا من بعيد ولا من قريب، بطبيعة مؤهلات ومهارات أولئك الأفراد، وهي من الأمور التي تؤدي إلى اغترابهم وتحول دون تحقيق الأهداف المنشودة .

وبما أن المرأة مورد بشري اثبت جدارته ووجوده في المؤسسات، فقد سمح لها ذلك بالحصول على عدة امتيازات وخولتها لان تكون جزءا فعالا مثلها مثل الرجل في خوض غمار العمل وعيش تجربة جديدة تجمع فيها بين عدة أدوار منها دورها كعنصر أساسي في عائلتها ودورها الوظيفي والذي جعلها تتحمل أعباء أخرى لكنها لم تتذمر من ذلك وقد مكنتها من الحصول على حقوقها السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، وغيرها من الحقوق، كما أتاح لها الفرصة للمشاركة في الحياة العملية، فأصبحت تقوم بمسؤولياتها وواجباتها تجاه أسرته ومؤسساتها، ولم يقتصر حضور المرأة على وظيفة معينة بل اكتسحت جل الوظائف وبينت قدراتها ومعارفها في مختلف القطاعات وأبرزها القطاع الصحي الذي يعتبر من أكثر المهن الاجتماعية التي تستقطب المرأة وهي في نفس الوقت ضاغطة لما لها من مهام ومتطلبات وأعباء كثيرة، تجعل العاملة تشعر بالإحباط، وعدم الرضا الوظيفي، وتمثل المرأة الجزء الأكبر من أفراد هذا القطاع وبالتالي جاءت دراستنا مركزة على المرأة العاملة ومنه جاء التساؤل التالي:

هل يحد الالتزام التنظيمي من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية

الاستشفائية؟

**التساؤلات:**

• هل الشعور بالاستمرار في المؤسسة يساعد المرأة العاملة في التخلص من الاغتراب الوظيفي؟

• هل يخفف الالتزام المعياري من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية؟

**2 الفرضيات:**

• يحد الشعور بالاستمرار في المؤسسة من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة

- يؤدي الالتزام المعياري لتراجع الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية

### 3 مخطط البحث:

قمنا بتحليل المتغير المستقل وهو الالتزام التنظيمي إلى أبعاد وأخذنا بعيننا وهما (الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) وربطناهما بالمتغير التابع وهو الاغتراب الوظيفي

المتغير التابع	الأبعاد	المتغير المستقل
الاجتراب الوظيفي	الالتزام الاستمراري	الالتزام التنظيمي
	الالتزام المعياري	

### 4 أهمية الموضوع:

تكتسي هذه الدراسة أهمية علمية من خلال موضوعها والذي يهتم بالمرأة العاملة وتتبع أهميتها من تناولها متغيرين مهمين في الجانب التنظيمي ألا وهما الالتزام التنظيمي والاجتراب الوظيفي ، إضافة إلى معرفة العوامل التي قد ترتبط بهما، لعل ذلك يساعد الإدارة على أداء مهمتها، في اتجاه تقوية التزام العاملات وتحسين أدائهن. وكذلك الحاجة إلى معرفة طبيعة هذه المشاعر السلبية في المؤسسة الاستشفائية وحجمها، والوقوف على مسبباتها، والتغلب عليها، والحد منها، حيث إن استمرار هذه المشاعر السلبية وانتشارها بين العاملات يترتب عليه تدهور شديد في أداء المؤسسة الاستشفائية، قد ينتشر من الأفراد إلى المنظمات إلى المجتمع بأسره.

### 5 أهداف الموضوع:

- التعرف على واقع الالتزام التنظيمي في المؤسسات العمومية الاستشفائية وكذا أبعاده
- التعرف على دور الالتزام التنظيمي في التخفيف من الاغتراب الوظيفي
- تحديد طبيعة الالتزام المستمر في المؤسسات العمومية الاستشفائية
- تسليط الضوء على مدى انتشار الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة.

## 6 تحديد المفاهيم:

### 1.6 الالتزام التنظيمي :

- **التعريف الاصطلاحي:** وقد تزايد الاهتمام بمفهوم الالتزام التنظيمي خلال الفترة الاخيرة سواء لدى المديرين أو الأكاديميين على اعتبار ان الموظف يكون أكثر التصاقا بمنظمتها وأكثر جدية في تحقيق اهدافها.
- فقد عرف كلا من (porter-smith 1970) الالتزام التنظيمي بأنه توجه يتسم بالفعالية والايجابية نحو المنظمة.
- وعرف (Mowdayetal1979) الالتزام التنظيمي بأنه ارتباط الموظف بالمنظمة وتطابق أهدافه مع أهدافها وبشكل متزايد عبر الوقت.
- وعرف (Oreilly- chatmans1986)الالتزام التنظيمي بأنه الرابط النفسي الذي يربط الفرد بالمنظمة مما يدفعه إلى الاندماج في العمل وإلى تبني قيم المنظمة<sup>1</sup>.
- ويعرف كلا من ماسي وشنيدير (التزام الموظف على أنه حالة مرغوبة، له هدف تنظيمي ويتضمن الاندماج (Involvement والإخلاص Commitment والعاطفة Passion والحماس Enthusiasm) والجهد المستهدف وكذا الطاقة، إذن فهو مكون من عنصرين ألا وهي المواقف والسلوكيات<sup>2</sup>.

### ● اجرائيا:

هو اقتناع المرأة التام وقبوله لأهداف المؤسسة التي يعمل فيها وعدم ترك العمل فيها حتى لو توافرت ظروف عمل أفضل في منظمة أخرى، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة.

### 2.6 تعريف الاغتراب الوظيفي:

حسب المفهوم السوسولوجي المتعدد الأبعاد لظاهرة الاغتراب، فإنه يمكن النظر إلى الإنسان المغترب على أساس أنه الشخص الذي لا يحس بفاعليته ولا أهميته ولا وزنه في الحياة، ويشعر تبعاً لذلك بانعدام تأثيره على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، والإنسان المغترب يشعر بأنه يفتقر إلى مرشد أو موجه للسلوك ويشعر كذلك بأن اتساق القيم التي يخضع لتأثيرها أصبحت نسبية ومتناقضة وغامضة ومتغيرة باستمرار وبسرعة، وفي علاقاته ونشاطاته الاجتماعية يشعر الإنسان المغترب بأنه لا يحقق ذاته ولا يشعر بسعادة فيها ويتجه تبعاً لذلك إلى العزلة والنفور من الذات<sup>3</sup>.

نظراً لتعدد تعريفات الاغتراب الوظيفي التي قدمها الباحثون والدارسون الذين تناولوا هذا الموضوع، نستعرض أهمها فيما يلي:

عرف Allen الفرد المغترب بأنه "هو ذلك الشخص الذي لا ينتمي إلى زملائه في العمل أو في المجتمع، ويحصر اهتماماته بالبحث عن العيش، دون أن يتفاعل أو يتواصل مع من هم حوله"<sup>4</sup>.

**إجرائياً:**

هو "الدرجة التي لا تتوافق فيها المرأة مع عملها، ولا تشارك فيها بنشاط، لشعورها بعدم وجود رابط يشدها إلى هذا العمل ويحفزه للإخلاص والإبداع فيه، وتشعر بالعجز والعزلة في العمل.

### **3.6 المرأة العاملة:**

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مادي مقابل عملها وفي نفس الوقت تقوم بأدوارها الأخرى كزوجة وأم إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة<sup>5</sup>.

**إجرائياً:**

هي المرأة التي تعمل خارج المنزل مقابل أجر مادي شهري مقابل الجهد الذي تقوم به، وتشتغل في وظيفة التمريض، الإدارة.

### **4.6 المؤسسة:**

بادئ ذي بدء، لنا أن نشير إلى أن للمؤسسة معاني عديدة تتباين حسب التعريفات العلمية، فتارة يطلق عليها التنظيم أو المنظمة، وتارة أخرى يطلق عليها الشركة، المقاول، المشروع، المنشأة ولا تنتهي تعريفات المؤسسة نظراً لارتباطها بمنظور الباحثين ومجال بحثهم<sup>6</sup>.

**إجرائياً:** هي المؤسسة العمومية الاستشفائية لدائرة قصر الشلالة ولاية تيارت التي تمارس فيها المرأة عملها.

## **ثانياً: الأدبيات النظرية للدراسة:**

### **1. أهمية الالتزام التنظيمي:**

هناك عدة أسباب أدت إلى الاهتمام بهذا المفهوم وهي:

- ان الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتعقب بالعديد من النواحي السلوكية وخاصة معدل دوران العمل.
- ان مجال الالتزام التنظيمي قد جذب كلا من المديرين وعلماء السلوك الانساني نظراً لما يمثله من كونه سلوكاً مرغوباً فيه .

• ان الالتزام التنظيمي يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة<sup>7</sup>.

إضافة إلى عدة أسباب أدت إلى الاهتمام بهذا المفهوم، وهي ان الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية، وخاصة معدل دوران العمل، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة وأكثر عملا نحو تحقيق أهداف المنظمة، كما يمكن أن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة<sup>8</sup>.

## 2 أبعاد الالتزام التنظيمي:

تختلف صور الالتزام التنظيمي اتجاه المنظمات باختلاف القوة الباعثة والمحركة له، فهناك أبعاد مختلفة للالتزام التنظيمي وليس بعدا واحدا، ومن أهمها ما اقترحه ماير وآلان وهو ما سنعرضه:

### 1.2 الالتزام الاستمراري

continuance commitment : ويشير الالتزام الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بأن ترك العمل فيها يكلفه الكثير، فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فإن تركه لها سيفقده الكثير مما استثمره فيها على مدار الوقت مثل : ( خطط المعاشات والصدقة الحميمة لبعض)الأفراد وكثير من الافراد لا يرغب في التضحية بتلك الأمور مثل هؤلاء الأفراد يقال عليهم : إن درجة ولائهم الاستمراري عالية.

### 2.2 الالتزام العاطفي: Affective Commitment :

ويعبر عن قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف وأحيانا تمر بعض المنظمات بفترات تغيير جوهرية قد تتغير فيها بعض أهداف وقيم المنظمة وهنا يسأل الفرد نفسه: إذا كان باستطاعته التكيف مع الأهداف والقيم الجديدة، فإذا كانت الإجابة نعم، فإنه يستمر بالمنظمة أما إذا وجد أنه سيصعب عليه التكيف، فسيترك العمل بالمنظمة .

### 3.2 الالتزام المعياري: Normative Commitment

يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين. فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا

يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، فهو لا يريد أن يسبب قلقا لشركته  
أو يترك انطباعا سيئا<sup>9</sup>.

### 3 أبعاد الاغتراب الوظيفي:

يمكن أن نلخص أبعاد الاغتراب في ثلاثة وهي:

- **فقدان السيطرة أو حالة اللاقدرة:** وهذا المعنى للاغتراب يشير إلى شعور الفرد بأنه لا يستطيع التأثير على المواقف الاجتماعية التي يتفاعل معها، فالفرد المغترب هنا لا يتمكن من تقرير مصيره، أو التأثير على مجرى الأحداث الكبرى، أو في صنع القرارات المهمة التي تتناول حياته ومصيره، فيعجز بذلك عن تحقيق ذاته.

- **اللامعنى أو فقدان المعنى:** وهو يعني شعور الفرد بأنه يفتقر إلى مرشد، أو موجه للسلوك والاعتقاد. والفرد المغترب هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توافر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته، وتحدد اتجاهاته، وتستقطب نشاطاته.

- **اللامعيارية:** وهو شعور الفرد بأن الوسائل غير المشروعة مطلوبة، وأنه بحاجة لها لإنجاز الأهداف، وهذه الحالة تنشأ عندما تنفك القيم والمعايير الاجتماعية وتفشل في السيطرة على السلوك الفردي وضبطه<sup>10</sup>.

### 4 العزلة الاجتماعية:

يشير هذا المعنى إلى شعور الفرد بالغرابة عن مجتمعه وعن الثقافة التي يحملها. ويرى سيمان أن العزلة الاجتماعية هي "تعبير عن شعور الفرد بالانفصال عن معايير المجتمع وثقافته السائدة، وما يترتب عليه من عدم القدرة على تحقيق التوافق مع المجتمع"<sup>11</sup>.

**5 المنهج:** وتماشيا مع أهداف وطبيعة موضوع الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي لكشف العلاقة بين الالتزام التنظيمي والاغتراب الوظيفي على مستوى المؤسسة العمومية الاستشفائية

**6 مجتمع الدراسة:** هو المؤسسة العمومية الاستشفائية بقصر الشلالة ولاية تيارت، هي مؤسسة عمومية ذات طابع استشفائي انشئت سنة 2007، وتقوم بخدمات صحية من أجل الاهتمام والرعاية بالمواطن ببلدية قصر الشلالة والبلديات المجاورة.

**7 العينة:** وبما أن دراستنا تركز على المرأة العاملة فقد أخذنا العاملات (ممرضات، عاملة إدارة) وقد بلغ عددهن 51 عاملة وبالتالي فإن دراستنا لمجتمع الدراسة هي عينة قصدية فقد قصدنا الممرضات 34 وعاملات الإدارة 17 بصفة خاصة وهذا لأنهن يمثلن غالبية العاملات الموجودات في المؤسسة الاستشفائية.



## 8 أداة جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة في دراسته على الاستمارة كأداة أساسية في جمع البيانات والذي تضمن في صورته النهائية 28 بندا موزعة على ثلاثة محاور ووزعت الاستمارة في شهر أفريل 2023 وبلغ عددها 51 استمارة

وجاءت المحاور على النحو التالي :

- المحور الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية
  - المحور الثاني: ويتعلق بالشعور بالاستمرار في المؤسسة من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة ويتضمن 11 سؤالا
  - المحور الثالث: يتعلق بالالتزام المعياري وتراجع الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية ويتضمن 13 سؤالا.
- وأثناء توزيعنا للاستبيان فقد واجهنا ما يلي:
- 7 ممرضات لم نستطع الوصول اليهن نظرا لعملهن الليلي
  - 2 من عاملات الادارة لم يجبن على أغلب الاسئلة وبالتالي الغيت الاستمارة وبالتالي فإن العدد الذي وزع وافرغ من الاستمارات بلغ 42 استمارة (27 ممرضة، 15 عاملة إدارة)

ولتكميم البيانات ومعرفة التأثير بين المتغيرين سنقوم بتفريغ البيانات، وقد راعينا التسلسل المنطقي للأسئلة والاعتماد على قصر العبارات ودقتها لكي لا تشعر المبحوثات بالملل والتعب.

## ثالثا: الجانب الميداني للدراسة

### 1 تحليل البيانات الشخصية:

جدول(1):

توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة	التكرار	السن
42.85%	18	25-20
26.19%	11	30-25
9.52%	04	35-30
21.42%	09	أكثر من 35
100%	42	المجموع

يتضح من الجدول والذي يمثل توزيع العاملات حسب السن أن أغلبهن يتراوح سنهن بين 20-25 بنسبة 42.85% وتليها نسبة 26.19% العاملات اللاتي يتراوح سنهن بين 25-30، ونسبة العاملات اللاتي يبلغ سنهن أكثر من 35 سنة بنسبة 21.42%، لتأتي في الأخير نسبة العاملات اللاتي يتراوح سنهن بين 30-35 بنسبة 9.52%.

تحاول المؤسسات الاستشفائية توفير بيئة عمل داخلية مقبولة وملائمة للعمل فهي تحرص لتوفير مناصب شغل وبالتالي تستقطب كل سنة أعدادا من العمال، ومن هنا نستنتج من الجدول أن العاملات في المؤسسة العمومية الاستشفائية غالبية في سن الشباب، وهذا يدل أن المؤسسة تستقطب الشباب لضخ دماء جديدة وبث الحيوية في العمل، كما أن المرأة أثبتت جدارتها في العمل الاستشفائي بقوة رغم المعوقات التي تواجهها إلا أنها تندمج سريعا من خلال ممارستها لوظيفتها بديناميكية ومرونة لتخفيف عبء العمل، كما أن العاملة الشابة لديها طاقة متجددة ومنفتحة على البيئة الخارجية وتتجاوب بسهولة مع التطورات التكنولوجية ومتطلبات العمل المرهقة وبالتالي يكون لديهم التزام تنظيمي أكثر.

#### جدول (2)

##### توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

النسبة	التكرار	الأقدمية
38.09%	16	أقل من 5 سنوات
23.80%	10	[10-5]
11.90%	05	[15-10]
26.19%	11	15 فأكثر
100%	42	المجموع

يتضح من الجدول أن غالبية العاملات لديهن أقدمية أقل من 5 سنوات بنسبة 38.09%، تليها نسبة 26.19% العاملات اللاتي لديهن أقدمية أكثر من 15 سنة، في حين نجد العاملات اللاتي لديهن أقدمية تتراوح بين [10-5] فقد بلغت 23.80%، وفي الأخير نجد نسبة العاملات اللاتي تتراوح الأقدمية لديهن [15-10] وقد بلغت نسبتهن 26.19%.

نستنتج أن هناك تشتت في النسب إلا أن غالبية العاملات في المؤسسة الاستشفائية لديهن أقدمية أقل من خمس سنوات وهذا راجع إلى السياسة المتبعة في التوظيف واستقطاب العديد من العاملات خاصة في المجال الشبه طبي، كما لا نغفل عن نسبة العاملات اللاتي لديهن أقدمية أكثر من 15 سنة فلهن دور مهم في زيادة الخبرة ومساعدة زميلاتهن في انجاز المهام بدقة فهي

تضمن للعاملة بتأدية العمل بكل أريحية، والتعامل مع المرضى أو الأعمال الإدارية بكل ثقة مما يولد لها الدافعية في إنجاز وإتقان العمل.

### جدول(3)

يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

النسبة	التكرار	الحالة العائلية
30.95%	13	عزباء
59.52%	25	متزوجة
7.14%	03	مطلقة
2.38%	01	أرملة
100%	42	المجموع

يتضح من الجدول أن غالبية العاملات محل البحث متزوجات بنسبة 59.52%، تليها نسبة 30.95% عاملة عزباء، في حين نجد 7.14% مطلقة، وفي الأخير نسبة 2.38% أرملة. نستنتج أن غالبية العاملات متزوجات وهذا ما يدل أن المؤسسات الاستشفائية تستقطب المرأة المتزوجة لطبيعة العمل الاستشفائي، كما أن مهنة التمريض منذ القديم تخص المرأة دون الرجل وبالتالي تعد من الخيارات الأساسية للمرأة في العمل.

### جدول(4)

توزيع أفراد العينة حسب المنصب الوظيفي

النسبة	التكرار	المنصب الوظيفي
64.28%	27	ممرضة
35.71%	15	إدارية
100%	42	المجموع

يتضح من الجدول أن غالبية العاملات محل الدراسة هن ممرضات حيث بلغت نسبتهن 64.28%، وتليها نسبة 35.71% عاملات في الإدارة. توزيع أفراد العينة يعود لطبيعة عمل المؤسسة الذي يهتم بالدرجة الأولى بخدمة المريض والذي يفرض عليها توظيف ممرضات أكثر من الإداريات، وهذا ما أكدت عليه نتائج الجدول.

## 2 الفرضية الأولى: يحد الشعور بالاستمرار في المؤسسة من الاغتراب الوظيفي للمرأة

العاملة

### جدول (5)

#### علاقة قرب مؤسسة العمل والحالة العائلية

المجموع	أرملة	مطلقة	متزوجة	عزباء	الحالة العائلية		
					قرب مؤسسة العمل	نعم	
71.42%	30	00%	03	76%	19	61.53%	08
28.57%	12	00%	00	24%	06	38.46%	05
100%	42	100%	03	100%	25	100%	13

يتضح من الجدول أعلاه والذي يمثل علاقة الحالة العائلية بقرب مؤسسة العمل من المنزل فقد كانت إجابة غالبيةهن أن المؤسسة قريبة منهن حيث بلغت نسبتهن 71.42% نجد منها كل العاملات المطلقات أن المؤسسة قريبة من منزلهن بنسبة 100% ، وتليها 76% عاملة متزوجة ثم نسبة 61.53% عاملة عزباء، في حين تتعدم عند العاملات الأرامل، أما نسبة العاملات اللاتي صرحن أن مؤسسة العمل ليست قريبة من محل إقامتهن فقد بلغت 28.57% منهن كل العاملات الارامل وهي واحدة محل الدراسة بنسبة 100% تليها نسبة 38.46% عاملة عزباء، وفي الأخير نسبة 24% عاملة متزوجة، وتتعدم عند العاملات المطلقات.

تسعى المرأة العاملة للمحافظة على استقرارها الوظيفي والذي بدوره يساعدها في استقرارها الاجتماعي وبالتالي فهي تلجأ للعمل في المؤسسة الأقرب إلى المنزل خاصة المتزوجة، وبذلك تلتزم بالبقاء والاستمرار في العمل لان ترك العمل في المؤسسة قد يكلفها جهدا إضافيا يعيقها من تحقيق أهدافها الاجتماعية والوظيفية دون التفكير في ما تعانيه من عزلة ومشاكل في مؤسسة العمل فهي تسعى للمحافظة على أدوارها الاجتماعية والوظيفية وتخفيف الأعباء المحيطة بها سعيا منها للمحافظة على منصبها، رغم كل ما يوجهها من عراقيل وظيفية متعلقة بالمهنة في حد ذاتها أو مع الزملاء.

كما لا نغفل عن نسبة العازبة والتي أكدت بدورها أن مؤسسة العمل قريبة من المنزل وتسعى للبقاء فيها وهذا قد يعود إلى الرغبة في توفير الجهد لان العمل الاستشفائي يتطلب مجهودا كبيرا بالإضافة إلى الدقة في العمل.

### جدول (6)

#### علاقة كثرة المهام الوظيفية التي تشعر بالعجز والشعور بالغربة في مؤسسة العمل

المجموع	نادرا		أحيانا		دائما		كثرة المسؤوليات	
							الشعور بالغربة	
%30.95	13	%62.5	05	%15	03	%35.71	05	نعم
%69.05	29	%37.5	03	%85	17	%64.29	09	لا
%100	42	%100	08	100%	20	%100	14	المجموع

يتضح من الجدول الذي يمثل علاقة كثرة المهام الوظيفية التي تشعر بالعجز والشعور بالغربة في مؤسسة العمل أن غالبية العاملات صرحن أنهن لا يشعرن بالغربة في مؤسسة العمل بنسبة 69.05% نجد منهن 85% صرحن أن كثرة المهام الوظيفية أحيانا ما تشعرهن بالعجز تليها نسبة 64.29% صرحن أنهن دائما تشعرهن بالعجز بسبب كثرة المهام الوظيفية في العمل ونجد في الأخير نسبة 37.5% العاملات اللاتي صرحن أن كثرة المهام الوظيفية نادرا ما تشعرهن بالعجز، أما نسبة العاملات اللاتي صرحن أنهن يشعرن بالغربة في مؤسسة العمل بنسبة 30.95% نجد منها 62.5% صرحن أن كثرة المهام الوظيفية نادرا ما تشعرهن بالعجز تليها نسبة 35.71% صرحن أنهن دائما تشعرهن بالعجز بسبب كثرة المهام الوظيفية في العمل، وفي الأخير نسبة العاملات اللاتي صرحن أن كثرة المهام الوظيفية أحيانا ما تشعرهن بالعجز في العمل بنسبة 15%.

يمثل الاغتراب بمفهومه البسيط شعور الموظف بالغربة في موقع عمله اذ يشعره بعدم الرضا ويفقده التفاعل داخل محيط العمل، وكانت اجابة افراد العينة أنهن لا يشعرن بالغربة في العمل وهذا قد يعود لطبيعة البيئة الاجتماعية التي تتواجد فيها المؤسسة الاستشفائية والعلاقات الاجتماعية التي تربط العاملات خارج العمل وبالتالي فهن لا يشعرن بالغربة إلا أن كثرة المهام الوظيفية تشعرهن بالعجز وهذا يعود إلى طبيعة العمل الاستشفائي، وجانبه الانساني في التعامل مع المرضى، أو الحالات المرضية المستعصية، هذا ما أكدت عليه نتائج الجدول 5.

### جدول (7)

#### يوضح علاقة الأقدمية بترك مؤسسة العمل

المجموع	أكثر من 15 سنة		10-15		5-10		أقل من 5 سنوات		الأقدمية	
									ترك مؤسسة العمل	
33.33%	14	9.09%	01	00%	00	70%	07	37.5%	06	نعم
66.66%	28	90.90%	10	100%	05	30%	03	62.5%	10	لا
100%	42	100%	11	100%	05	100%	10	100%	16	المجموع

يتضح من الجدول اعلاه أن غالبية العاملات لم يفكرن في ترك مؤسسة العمل بنسبة 66.66%، نجد منهن كل العاملات اللاتي تتراوح الأقدمية لديهن بين 10-15 سنة عمل، تليها نسبة 90.90% لديهن أقدمية أكثر من 15 سنة عمل، لتأتي نسبة 62.5% لديهن أقدمية أقل من 5 سنوات عمل، وفي الأخير تأتي نسبة 30% للعاملات اللاتي لديهن أقدمية تتراوح بين 5-10 سنوات عمل، أما نسبة العاملات اللاتي صرحن أنهن يفكرن في ترك مؤسسة العمل بنسبة 33.33% نجد منها 70% من العاملات اللاتي لديهن أقدمية تتراوح بين 5-10 سنوات عمل، تليها نسبة 37.5% لديهن أقدمية أقل من 5 سنوات عمل، ثم نسبة 9.09% لديهن أقدمية أكثر من 15 سنة عمل، وتتعدم عند العاملات اللاتي لديهن أقدمية 10-15 سنة.

إن التزام الأفراد اتجاه للمؤسسة التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ بالبقاء في مؤسستهم أو ترك العمل، وقد جاءت نتائج الجدول تدل على ذلك فإن غالبية العاملات لا يفكرن في ترك المؤسسة الاستشفائية ولديهن أقدمية تفوق 10 سنوات والتي تعد عاملا هاما في بقائهن في المؤسسة وتفانيهن في العمل فمع تقدم سنوات العمل يتعمق التفاعل الاجتماعي بين الزملاء وبين المشرف إضافة إلى ارتفاع معدل الفرص لتحقيق مراكز وظيفية متقدمة، والحصول على امتيازات معنوية كانت أو مادية، لذلك لا يميل الفرد الذي أمضى سنوات طويلة إلى ترك المؤسسة وهو ما يخفف من عزلتهن في العمل.

كما لا نغفل عن نسبة العاملات اللاتي صرحن أنهن يفكرن في ترك المؤسسة وقد يرجع ذلك إلى عدم التكيف والاندماج في المناخ السائد في المؤسسة خاصة أن لديهن سنوات العمل قصيرة.

### جدول (8)

#### يوضح العلاقة بالزملاء والشعور بالعزلة في العمل

المجموع	سيئة		حسنة		جيدة		العلاقة بزملاء العمل	
							الشعور بالعزلة	
04	9.52%	00	00%	01	10%	03	10.34%	دائما
07	16.66%	01	33.33%	01	10%	05	17.24%	أحيانا
31	73.80%	02	66.66%	08	80%	21	72.41%	نادرا
42	100%	03	100%	10	100%	29	100%	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه والذي يبين علاقة المبحوثات بزملاء العمل وشعورهن بالعزلة في العمل إن غالبية العاملات صرحن أنهن نادرا من يشعرن بالعزلة بنسبة 73.80% نجد منهن 80% علاقتهن حسنة بزملاء العمل، تليها نسبة 72.41% علاقتهن جيدة مع زملاء العمل، ثم نسبة 66.66% علاقتهن سيئة بزملائهن، ونجد نسبة 16.66% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهن أحيانا ما يشعرن بالعزلة غالبيةن بنسبة 33.33% صرحن أن علاقتهن سيئة بزملاء العمل تليها نسبة 17.24% صرحن أن علاقتهن جيدة بزميلات العمل، ثم نسبة 10% صرحن أن علاقتهن حسنة بزملاء العمل، ونجد في الأخير نسبة 9.52% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهن دائما يشعرن بالعزلة في العمل من بينهن 10.34% علاقتهن جيدة بزملاء العمل، تليها 10% علاقتهن حسنة بزملاء العمل، وتتعدم عند العاملات اللاتي صرحن أن علاقتهن سيئة بزملائهن.

نستنتج من نتائج الجدول أن العاملات لا يشعرن بالعزلة كما أن علاقتهن بزملائهن حسنة وهذا قد يعود إلى البيئة الاجتماعية التي تتواجد فيها المؤسسة الاستشفائية، فأغلب العاملات على تواصل مع بعضهن خارج بيئة العمل، كما ان العمل الاستشفائي يتطلب وجود فريق عمل وبالتالي لا مجال للعزلة، واغلب العاملات أعمارهن متقاربة حسب نتائج الجدول 1، وبالتالي لديهن ميولات مشتركة، كما أن المرأة بطبيعتها سريعة الاندماج والتكيف في أي بيئة تتواجد فيها، خاصة وإن كانت متعلقة بالعمل.

**3 الفرضية الثانية:** يؤدي الالتزام المعياري لتراجع الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة في المؤسسة العمومية الاستشفائية

### جدول(9)

#### العلاقة بين المنصب الوظيفي وتلقي التحفيز من المسؤول المباشر في العمل

المجموع		عاملة في الإدارة		ممرضة		المنصب الوظيفي
						تلقى التحفيز
32	76.19%	09	60%	23	85.18%	نعم
10	23.80%	06	40%	04	14.81%	لا
42	100%	15	100%	27	100%	المجموع

يتضح من الجدول أعلاه والذي يبين العلاقة بين المنصب الوظيفي وتلقي التحفيز من المسؤول المباشر في العمل أن غالبية المبحوثات صرحن أنهن يتلقين التحفيز من المسؤول المباشر في العمل بنسبة 76.19% نجد منهن 85.18% من الممرضات وتليها نسبة 60% من العاملات في الإدارة، أما نسبة 23.80% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهن لا يتلقين التحفيز من المسؤول المباشر من بينهن 40% من عاملات الإدارة، تليها 14.81% من الممرضات.

يعد التحفيز في العمل ضرورة مهمة للوصول إلى التميز في الأداء، خاصة إذا كان العمل ضمن فريق ومشرف، وبالتالي فإن العمل الاستشفائي الذي يقوم على روح التعاون، فإن غالبية العاملات تتلقين التحفيز في العمل لإنجاز مهامهن على أكمل وجه، فعمل الممرضات يقوم على التعاون وبتميز بالخطورة أحيانا خاصة ما يتعلق بالحالات الخطيرة التي تأتي للمستشفى، والتي تستدعي من المسؤول المباشر التحفيز المعنوي لإنجاز المهام الموكلة وتوفير جو وظيفي للاندماج في العمل والشعور بالمسؤولية والواجب الأخلاقي الذي يفرضه العمل، خاصة إذا كان المسؤول ملتزم في العمل.

في حين نجد نسبة العاملات اللاتي صرحن أنهن لا يتلقين التحفيز وأغلبهن الإداريات وهذا راجع لطبيعة العمل الإداري الذي يتطلب البقاء في المكتب لفترات طويلة من أجل إنجاز المهام وبالتالي فإن اتصالهن بالمسؤول المباشر قليل مقارنة مع الممرضات.



## جدول(10)

### الشعور بالتميز في العمل وعلاقته بإتقانه

المجموع	نادرا		أحيانا		دائما		الشعور بالتميز في العمل
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	إتقان العمل
41	100%	11	96.55%	28	100%	02	نعم
01	0%	00	3.45%	01	0%	00	لا
<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>96.55%</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>	<b>02</b>	<b>المجموع</b>

يتضح من الجدول أعلاه والذي يبين الشعور بالتميز في العمل وعلاقته بإتقانه أن غالبية المبحوثات بنسبة 97.61% صرحن أنهن يتقن عملهن من بينهن 100% تساوت بين دائما ونادرا ما يشعرن بالتميز في العمل، تليها نسبة 96.55% أحيانا ما يشعرن بالتميز في العمل، أما نسبة 2.38% صرحن أنهن لا يتقن عملهن منها 3.45% صرحن أنهن أحيانا ما يشعرن بالتميز في العمل.

نستنتج أن غالبية العاملات يتقن عملهن إلا أنهن يشعرن أحيانا بالتميز في العمل، ويعود هذا لطبيعة المرأة المثابرة والمحبة لروح التنافس والتحدي الذي يجعلها تقدم الأفضل لكي لا تترك مجالا لمقارنة عملها بالزملاء، وهذا ما قد يشعرها أحيانا بالتميز، ولكنها مضطرة للبقاء في المؤسسة لأنها تعد مصدر رزق وفي هذا الصدد نجد اميتاي اتزيوني أسهب في تحليلاته في دراسة الالتزام التنظيمي وقد "استخدم الاندماج بصورة متساوية مع الالتزام وفي ذلك حاول تصنيف اندماج العاملين في المنظمة تحت ثلاثة أشكال: فالعامل إما يلتزم لإحساسه بالواجب الاخلاقي نحو المنظمة، أو لأنه يحصل على مقابل عادل لالتزامه من المنظمة، أو أنه يلتزم دون إرادته فيكون ملزما للاندماج في التنظيم، لا ملزما طواعية<sup>12</sup>، وبالتالي فإن العاملة حتى وان شعرت بالتميز فإنها ملزمة بإتقان عملها أخلاقيا وهو ما سماه اتزيوني بالاندماج الاغترابي.

### جدول(11)

يوضح تدمير الزملاء من العمل و علاقته بتعامل المسؤول المباشر معهم

المجموع	نادرا	أحيانا	دائما	تدمير الزملاء من العمل			
				تعامل المسؤول المباشر	جيدة		
30.95%	13	66.66%	04	31.81%	07	14.28%	02
47.62%	20	33.33%	02	68.18%	15	21.42%	03
21.42%	09	00%	00	00%	00	64.28%	09
100%	42	100%	06	100%	22	100%	14

يتضح من الجدول أعلاه والذي يبين تدمير الزملاء من العمل وعلاقته بتعامل المسؤول المباشر معهن حيث صرحت غالبيةهن أن مسؤولهن المباشر يتعامل معهن بطريقة حسنة بنسبة 47.62% نجد من بينهن 68.18% صرحن أنهن أحيانا ما يتذمرن من زملائهن، وتليها 33.33% نادرا ما يتذمرن من زملائهن، ونسبة 21.42% دائما ما يتذمرن من زملائهن ، أما نسبة المبحوثات اللاتي صرحن 30.95% أن علاقتهن جيدة بمسؤولهن المباشر نجد من بينها نسبة 66.66% نادرا ما يتذمرن من زملائهن تليها نسبة 31.81% صرحن أنهن أحيانا ما يتذمرن من زملائهن، ونسبة 14.28% دائما ما يتذمرن من زملائهن، لنجد في الأخير المبحوثات اللاتي صرحن أن علاقتهن سيئة بمسؤولهن المباشر بنسبة 21.42% وصرحن كلهن أنهن دائما ما يتذمرن من زملائهن بنسبة 64.28%.

يخضع عمال المؤسسات الاستشفائية لقوانين ولوائح تنظيمية يجب على العامل احترامها حسب التدرج الهرمي للسلطة وبالتالي يجب على العاملات اتباعها ولو مكرهين ، فنصريحهن في الجدول أعلاه بتعامل مسؤولهن المباشر بطريقة حسنة وذلك من أجل حرصه على انضباطهن في العمل حتى ولو كن يتذمرن أحيانا، وهذا التذمر يعود لطبيعة العامل الجزائري من كلا الجنسين الذي دائما ما نجده متسببا مهملا في عمله ويتهرب من المسؤولية أحيانا والذي يكتفي بالحضور الجسماني ويرتبط بالمنصب دون المؤسسة وينظر لما تقدمه ولا يبالي بما يجب أن يقدمه لها، إلا أن هذه الوظيفة تعد مصدرا للرزق فهي لا ترغب في ترك انطبعا سيئا لدى زملائها ومسؤولها المباشر وهذا ما يعد التزاما معياريا حتى ولو شعرت باللامعيارية أحيانا.

## جدول (12)

### يوضح التقصير في العمل وعلاقته بطلب المساعدة من الزملاء

المجموع	نادرا	أحيانا	دائما	التقصير في العمل			
				طلب المساعدة من الزملاء	نعم		
52.38%	22	19.04%	04	86.66%	13	83.33%	05
47.61%	20	80.95%	17	13.33%	02	16.66%	01
100%	42	100%	21	100%	15	100%	06

يتضح من الجدول أعلاه والذي يمثل علاقة التقصير في العمل وطلب المساعدة من الزملاء حيث صرح غالبية العاملات أنهم يطلبون المساعدة من زملائهم بنسبة 52.38% وجاءت النسب متقاربة بين ما صرحن بأحيانا 86.66% ونسبة 83.33% صرحن دائما ما يشعرن أنهم مقصرات في العمل، ثم العاملات اللاتي نادرا ما يشعرن أنهم مقصرات في عملهن بنسبة 19.04%، أما المبحوثات اللاتي صرحن أنهم لا يطلبون المساعدة من زملائهم بنسبة 47.61% نجد منهن 80.95% صرحن أنهم نادرا ما يشعرن أنهم مقصرات في عملهن، ثم تليها 16.66% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهم دائما ما يشعرن أنهم مقصرات في عملهن، لتأتي في الأخير نسبة 13.33% من المبحوثات اللاتي صرحن أنهم أحيانا ما يشعرن أنهم مقصرات في عملهن.

شعور العاملة بتقصيرها في العمل هو دليل على تمتعها بضمير مهني يفرض عليها طلب المساعدة مهما كان نوعها من الزملاء خاصة وأن وظيفتها تستدعي تدارك النقائص التي تواجهها بطلب النصيحة أو المساعدة ممن هم أكثر خبرة وممارسة للوظيفة، وهذا ما يدفعها لتوطيد علاقتها بزملائها وهو ما يخفف شعورها بالانعزالية، وبما أن المؤسسة الاستشفائية يغلب عليها الطابع التعاوني من أجل تحقيق كفاءة سواء في علاج المرضى أو إجراءات إدارية أخرى فإنه يحتاج لتكثيف الجهود وهذا ما تسعى العاملة لتحقيقه من أجل الاستقرار في العمل وبالتالي فهي ملتزمة مهنيا بأدبيات العمل مما يساعدها على تجاوز شعورها بالعجز.

## رابعاً: نتائج الدراسة:

نستخلص من الجداول النتائج التالية

1. أغلب العاملات سنهن يتراوح بين 20-25 بنسبة 42.85%، كما أن لديهن أقدمية أقل من 5 سنوات بنسبة 38.09%
2. غالبية العاملات محل البحث متزوجات بنسبة 59.52% و هن ممرضات حيث بلغت نسبتهن 64.28%، وتليها نسبة 35.71% عاملات في الإدارة.
3. مؤسسة العمل قريبة من المنزل فقد كانت إجابة غالبيةهن بنسبة 71.42% نجد منها كل العاملات المطلقات ، وتليها 76% عاملة متزوجة.
4. غالبية العاملات صرحن أنهن لا يشعرن بالغيرة في مؤسسة العمل بنسبة 69.05% نجد منهن 85% صرحن أن كثرة المهام الوظيفية أحيانا ما تشعرهن بالعجز، و غالبيةهن لم يفكرن في ترك مؤسسة العمل بنسبة 66.66%، نجد منهن كل العاملات اللاتي تتراوح الأقدمية لديهن بين 10-15 سنة عمل وأكثر من 15 سنة عمل.
5. غالبية العاملات صرحن أنهن نادرا من يشعرن بالعزلة بنسبة 73.80% نجد منهن 80% علاقتهن حسنة بزملاء العمل، وصرحن أنهن يتلقين التحفيز من المسؤول المباشر في العمل بنسبة 76.19% نجد منهن 85.18% من الممرضات.
6. غالبية العاملات بنسبة 97.61% صرحن أنهن يتقن عملهن من بينهن 100% تساوت بين دائما ونادرا ما يشعرن بالتميز في العمل.
7. صرحن غالبيةهن أن مسؤولهن المباشر يتعامل معهن بطريقة حسنة بنسبة 47.62% نجد من بينهن 68.18% صرحن أنهن أحيانا ما يتذمرن من زملائهن، ويطلبن المساعدة من زملائهن بنسبة 52.38% وجاءت النسب متقاربة بين ما صرحن بأحيانا 86.66%.

## خاتمة:

قطعت المرأة شوطا طويلا لتحقيق ما آلت إليه حاليا، ولكنها اضحت تواجه العديد من العراقيل والممارسات السلبية في مكان العمل تؤثر على صحتها النفسية وتشعرها بالاغتراب الذي يحول بينها وبين تحقيق ما تطمح اليه وهذا ما حاولنا تسليط الضوء على جزء مما تعانيه وفي محاولة ربطه بظاهرة الالتزام التنظيمي الذي يعد عاملا مهما في تطور اداء العامل في المؤسسة والمحافظة على استقرارها وقد توصلنا إلى أن العاملات في القطاع الصحي لدائرة قصر الشلالة لديهن التزام اتجاه المؤسسة التي يعملن بها ويرغبن بالاستمرار فيها حتى وان واجهتهن بعض العواقب، كما أنهن ملتزمات بالمعايير والقيم المتعلقة بها حتى ولو كان لديهن شعور بنوع من الاغتراب الوظيفي وبالتالي تتحقق الفرضية القائلة بأن الالتزام التنظيمي يخفف من الاغتراب الوظيفي للمرأة العاملة ومنه نقترح مجموعة من التوصيات والاقتراحات:

- زياد الوعي بأهمية الدور الذي تلعبه المرأة والاستفادة من طاقاتها ومهاراتها.
- القيام بدورات تدريبية وتكوينية من أجل تطوير قدرات المرأة
- إعادة النظر في نظام الحوافز وإعطاء الأولوية للمرأة المثابرة والمجدة
- العمل على خلق بيئة داعمة للمرأة وتوفير كل سبل الراحة لها.
- القيام بدراسات معمقة عن المؤسسات التي تستقطب المرأة بأعداد كبيرة

## قائمة المراجع:

1. مخلص شباع علي الجميلي. (2012). العوامل المؤثرة على الالتزام التنظيمي. *مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 9، الصفحات 205-206.
2. Albrecht, S. (2010). Handbook of employee engagement perspective, issues, research and practice. UK: Edward elgar publishing limited9.
3. عزيزة مفرح فرحان المطيري. (أفريل، 2016). الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية لدى عينة من الموظفين بجامعة الملك عبد العزيز بجدة. *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، 128، صفحة 478.
4. أكثم الصرايرة. (2005). مظاهر الإحباط لدى الموظفين وعلاقته بأبعاد الاغتراب التنظيمي. *مجلة دراسات العلوم الإدارية*، 2.
5. أحمد زكي بدوي. (1986). معجم المصطلحات العلوم الاجتماعية (المجلد 2). القاهرة: دار الكتاب.
6. بلقاسم سلاطينية، واسماعيل قيرة. (2008). *التنظيم الحديث للمؤسسة*. بسكرة، الجزائر: دار الفجر للنشر والتوزيع.
7. جواد محسن راضي، و عبد الله كاظم حسن. (بلا تاريخ). *العلاقة بين السلوك الاخلاقي للقيادة والالتزام التنظيمي* (الإصدار 21). الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية .
8. صلاح الدين عبد الباقي. (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
9. جيرالد جرينبرج، وروبيرت باروت. (2004). *إدارة السلوك في المنظمات*. (رفاعي محمد رفاعي اسماعيل على بسيوني، المترجمون) الرياض: دار المريخ للنشر.
10. علي الزغل، وعاطف عضيبات. (1990). الشباب والاغتراب دراسة ميدانية في شمال الأردن. *مجلة مؤتة للبحوث والدراسات*، 2.
11. رينشارد شاخت. (1995). *الاغتراب*. (كامل يوسف حسين، المترجمون) القاهرة: دار شرقيات للنشر والتوزيع والإعلان.
12. ياسر فتحي الهنداوي. (2012). *إدارة المدرسة وإدارة الفصل (أصول نظرية وقضايا معاصرة)*. المجموعة العربية للتدريب والنشر.