


The Relationship between Work Stresses and Organizational Commitment among the Nursing Staff at Latakia University Hospital

Ramez Ali Suleiman * 
Dr. Manal Ahmed Jirdi **

(Received 12 / 8 / 2025. Accepted 16 / 12 / 2025)

□ ABSTRACT □

The study aimed to determine the relationship between work pressure and organizational commitment from the perspective of the nursing staff at Latakia University Hospital. The sample consisted of all members of the nursing staff (350) nurses who were present during the collecting of study data and agreed to participate in it (the available sample was applied to the nursing staff). The researcher used a work pressures sources questionnaire designed by the researcher Hamzawy (2020) after making appropriate modifications by the researcher in this research to suit its objectives, and organizational commitment assessment questionnaire and designed by the researcher Salman (2013) After making the appropriate modifications by the researcher in this research to suit its objectives, and after unpacking the data ,it was statistically processed and tabulated using the SPSS statistical program. The most important results of this study were: there is a weak inverse relationship with important statistical significance between work pressure and organizational commitment of the nursing staff in Latakia University Hospital, a moderate level of work stresses was observed among the nursing staff across all dimensions (role burden, role conflict, work environment, social relations) and a low level of role ambiguity, and the results of this study showed a moderate level of organizational commitment across all dimensions (emotional, continuous, standard).

Keywords: Work stresses, organizational commitment, nursing staff.




Copyright : Latakia University Journal (formerly Tishreen) - Syria, The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

* MSc Student - Nursing Administration Department, Faculty of Nursing, Latakia University (formerly Tishreen), Latakia, Syria. ramezsuleiman@latakia-univ.edu.sy

** Associate Professor - Nursing Administration Department, Faculty of Nursing, Latakia University (formerly Tishreen), Latakia, Syria. manal.jerdy@latakia-univ.edu.sy

العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي


رامز علي سليمان* 
د. منال أحمد جردي**

(تاريخ الإيداع 12 / 8 / 2025. قبل للنشر في 16 / 12 / 2025)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي من وجهة نظر الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي. حيث تكونت العينة من جميع أفراد الكادر التمريضي (350) ممرض و ممرضة ممن كانوا متواجدين أثناء جمع بيانات الدراسة ووافقوا على المشاركة فيها (طبقت العينة المتاحة على أفراد الكادر التمريضي)، استخدم الباحث استبيان مصادر ضغوط العمل قام بتصميمه الباحث Hamzawy (2020) بعد إجراء التعديلات المناسبة من قبل الباحث في هذا البحث ليناسب أهدافه، واستبيان تقييم الالتزام التنظيمي وقام بتصميمه الباحث Salman (2013) بعد إجراء التعديلات المناسبة من قبل الباحث في هذا البحث ليتناسب مع أهدافه، وبعد تفرغ البيانات تمت معالجتها إحصائياً وجدولتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS. كانت أهم نتائج هذه الدراسة أنه يوجد علاقة عكسية ضعيفة ذات دلالة إحصائية هامة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي، مستوى متوسط لضغوط العمل لدى الكادر التمريضي بأبعاده (عبء الدور، صراع الدور، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية) ومستوى منخفض لبعدها (غموض الدور، كما أظهرت نتائج هذه الدراسة مستوى متوسط للالتزام التنظيمي بكافة أبعاده (العاطفي، المستمر، المعياري).

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل، الالتزام التنظيمي، الكادر التمريضي.

حقوق النشر  : مجلة جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً) - سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC

BY-NC-SA 04

* طالب ماجستير - قسم الإدارة في التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً)، اللاذقية، سوريا.

ramezsuleiman@latakia-univ.edu.sy

** أستاذ مساعد - قسم الإدارة في التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية (تشرين سابقاً)، اللاذقية، سوريا.

manal.jerdv@latakia-univ.edu.sy

مقدمة:

تُعتبر مهنة التمريض من المهن السامية والإنسانية؛ بسبب ارتباطها بصحة الإنسان، والمحافظة على حياته، وتخفيف معاناته وإحساسه بالألم، ويسمى كل من يعمل في هذه المهنة بملاك الرحمة؛ وذلك للدور الإنساني الذي يؤديه في المراحل العلاجية المختلفة، ومن الناحية الطبية فإن هذه المهنة تُحقق الشمول في الخدمات الصحية المُقدّمة، وتسعى بها نحو الكمال؛ فالطبيب هو الشخص الأول الذي يحسم طبيعة الحالة المرضية ويقرّر شكل علاجها ونوعها؛ بينما يقع على عاتق المُمرض متابعة الحالة الصحية للمرضى، وإتباع كلّ الوسائل المُمكنة لتخفيف أوجاعهم وآلامهم ومواساتهم، فأعمال التمريض تتضمن واجبات وآداب مهنية عدة، بما في ذلك القدرة على العمل ضمن فريق العمل الطبي، وإبداء الجاهزية للتعاون في أوقات الطوارئ، أو خلال فترة غياب الكادر الطبي، والتعامل برفق وأدب مع المريض، وعدم الانفعال عند قيامه بسلوك يضر حالته الصحية في أثناء أوقات ضغط العمل. [1]

تعتبر الضغوط جزءاً لا يتجزأ من حياتنا اليومية، ولذلك لا يمكن تجاهل مسبباتها أو التجاوز عنها وخصوصاً بعد زيادة تعقد الحياة وازدياد متطلباتها وما يرافقها من توتر مستمر، وتغير سريع ومتواصل في جميع نواحي الحياة ومجالاتها، ونظراً لما يشهده عالمنا اليوم، ازدادت حاجات الفرد ومتطلباته في بيئة متسارعة ومتنوعة، خلقت معها مجموعة من الآثار النفسية والصحية والاجتماعية على مستوى الأفراد والمنظمات. [2]

يتعرض الكادر التمريضي في المستشفيات إلى كثير من الضغوط النفسية والاجتماعية والإدارية المتعلقة بالعمل، فالكادر التمريضي يقدم خدمة إنسانية ونتيجة لذلك يبذل جهداً يتطلب العمل ساعات طويلة وإضافية، كما وهناك مناوبات ليلية تعزل الكادر التمريضي عن الحياة الاجتماعية، أيضاً قد يواجه الكادر التمريضي ضغوطاً من أقارب المريض ومرافقيه، كل ذلك من شأنه أن يولد ضغوطاً للكادر التمريضي تؤثر سلباً في التزامه وفي جودة الرعاية التمريضية. [3]

تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات الباحثين والكتاب الذين تناولوا هذا الموضوع، وبالتالي تعددت الطرق والآراء في الطرح حول هذا الموضوع وطريقة تناولهم له. حسب **Alimat (2011)** عرف ضغوط العمل أنه "الوضع الذي يشير إلى حالة الشخص وشخصية الموظف بعد تأثره بالمواقف النفسية والبدنية التي قد تدفعه إلى تغيير أسلوبه الطبيعي"، ويرى **Saleh (2009)** أن ضغوط العمل هي "الضغوط المرتبطة بطبيعة الأعمال والمهام والأنشطة التي يمارسها العاملون في عملهم. ومن وجهة نظر الباحث يمكننا وضع تعريف لضغوط العمل وهو حالة نفسية وجسدية تنشأ نتيجة للمطالب والمتطلبات المرتبطة بالعمل، والتي قد تكون فوق قدرة الفرد على التحمل. [4,5,6]

أظهر **Khamis (2013)** أن أفراد القطاع الصحي يعانون من مستوى مرتفع من الضغوط النفسية في العمل. كما بينت دراسة أجريت لدى هيئة التمريض بمستشفى بني سويف الجامعي (2022)، أن درجة ضغوط العمل بأبعادها المختلفة لدى هيئة التمريض مرتفعة. [7,8]

تنتج عن ضغوط العمل آثار إيجابية وأخرى سلبية، فهي تختلف من فرد لآخر، فمنهم من تدفعهم ضغوط العمل إلى الإنجاز وشحذ الهمم، ومنهم من تعود عليه بآثار نفسية وفكرية وسلوكية سلبية. إضافة إلى أن ضغوط العمل تؤثر في أداء العاملين ومن أهم مظاهر هذا التأثير تدني مستوى إنتاجيتهم وأدائهم المهني، فتكثر لديهم الأخطاء والبطء في تحقيق المهام المطلوبة، إضافة إلى زيادة معدلات التغيب عن العمل، وعدم التزامهم التنظيمي وولائهم للمنظمة وانخفاض الروح المعنوية للعاملين. [9]

إن تعرض العاملين لضغوط سواء أكانت بمستوى مرتفع أو متوسط أو منخفض، يؤثر في التزامهم وأدائهم، حيث سيبدل العاملون طاقاتهم في محاولة السيطرة والتكيف مع هذه الضغوط، ويضاف إلى ذلك أن هذه الضغوط تسبب الشعور بالتوتر والاحتراق النفسي وعدم الدقة في الأداء وتأدية المهام المطلوبة والتي تؤدي بالنهاية إلى عدم الالتزام التنظيمي. [10]

يعتبر الالتزام التنظيمي من المفاهيم الحديثة ضمن العلوم الإدارية والسلوكية التي أصبحت تحظى باهتمام كثير من الباحثين والكتاب، وذلك لما له من أهمية في السياسات الإدارية وتأثيره في سلوك الأفراد داخل مختلف المنظمات، لذلك قام عدد من الباحثين بوضع تعريفات مختلفة لمصطلح الالتزام التنظيمي نذكر منها:
Nuwaibat & Yosfi (2016) "بأنه القوة التي تشد الفرد للقيام بحزمة من الأفعال ذات الصلة بهدف واحد أو أكثر من الأهداف"، وعرف أيضاً **Mohammad & Fleh (2005)** على أنه "الشعور بالارتباط القوي والعاطفي للمنظمة التي يعمل بها الفرد من خلال الإيمان بأهدافها وقيمها والرغبة في بذل الجهود والمحافظة على عضويته فيها". [12,11]

حيث يشمل الالتزام التنظيمي ثلاثة أبعاد وهي بُعد الالتزام العاطفي وهو الارتباط العاطفي بالمؤسسة، والمشاركة في أعمال المؤسسة والتمسك بها، ويستند إلى الشعور الإيجابي للعاملين تجاه مؤسساتهم، وذلك نتيجة لوجود سياسات تنظيمية في المؤسسة تشجع التواصل الإيجابي بين العاملين، البعد الثاني هو بُعد الالتزام المعياري وهو إحساس الفرد بالالتزام بالبقاء في المنظمة، وغالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للأفراد فيها، والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي ليس فقط في إجراءات تنفيذ العمل، بل بالمساهمة في وضع الأهداف والتخطيط ورسم السياسات العامة للمنظمة، أما البعد الثالث فهو بُعد الالتزام الاستمراري وهو الالتزام الذي يولد لدى العامل فكرة مهمة وهي أنه في حال ترك العمل في المؤسسة سيتعرض لخسائر كبيرة. [15,14,13]

نظراً لوجود كثير من التحديات التي تواجه مهنة التمريض في الوقت الحالي من نقص عدد الكادر التمريضي، نقص الحوافز، نقص الزي الرسمي للعاملين الرسميين، سوء إدارة المتطوعين، انقطاع الاتصالات وضعف المرافق الصحية المحلية إضافة إلى ضغوط العمل ومخاطره. لذلك من هذا المنطلق كان لا بد من دراسة هاتين الظاهرتين معاً (ضغوط العمل والالتزام التنظيمي) ضمن المنظمات الصحية في سوريا ومن بينها مستشفى اللاذقية الجامعي في محافظة اللاذقية لتسليط الضوء على العلاقة بين ضغوط العمل و الالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي.

الدراسات السابقة

توجد عدة دراسات عنيت بالبحث في مفهومي ضغوط العمل والالتزام التنظيمي منها:

الدراسات عن ضغوط العمل:

_ دراسة **Al_Nimri (2024)** بعنوان: " أثر الضغوط المهنية على أداء الكادر التمريضي " دراسة تطبيقية على الكادر التمريضي في مستشفى العيون بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي مع الاستعانة بأداة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة يبلغ حجمها (50) من الكادر التمريضي في مستشفى العيون بمدينة جدة. وكان من أهم نتائج الدراسة أن أفراد العينة موافقون على أن أداءهم يتأثر بسبب الضغوط المهنية وأكثر موافقتهم تتمثل في: عدم إنجاز المهام بدقة. الغياب وكثرة الإجازات المرضية. عدم الانتظام في الحضور في الوقت المحدد. [16]

_ دراسة **Getachew et al. (2022)** بعنوان: " محددات الضغط النفسي المرتبط بالعمل بين الممرضين العاملين في المستشفيات الخاصة والعامة بمدينة ديزي ". دراسة مقطعية، هدفت هذه الدراسة إلى البحث في محددات ضغوط العمل لما لها من تأثيرات كبيرة في الممرضات في بعض المستشفيات العامة والخاصة في مدينة ديزي بدولة إثيوبيا حيث قام الباحثون بدراسة مقارنة في المستشفيات محل الدراسة، وذلك بتوزيع استبانة على عينة قسمت (304) ممرضة. خلصت الدراسة إلى أن مستوى ضغوط العمل لدى الممرضات في المستشفيات العامة يفوق مستوى الضغوط في المستشفيات الخاصة. كما أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الممرضات نحو مصادر ضغوط العمل تعزى للمتغيرات الديموغرافية. [17]

الدراسات حول الالتزام التنظيمي:

_ دراسة **Ibraheem (2023)** بعنوان: " أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والأداء الوظيفي " دراسة تطبيقية على العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية في مصر، تم تجميع البيانات والمعلومات الميدانية باستخدام أسلوب الاستقصاء من خلال عينة قوامها (356) مفردة من العاملين بالتمريض بالمستشفيات التعليمية المبحوثة، وتوصلت الباحثة إلى وجود علاقات ارتباط معنوية بين كلٍ من تطبيق إدارة المواهب، الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي، وكذلك وجود أثر معنوي وبشكل إيجابي بين كلٍ من تطبيق إدارة المواهب والالتزام التنظيمي على الأداء الوظيفي، كذلك أوضحت النتائج أن هناك تأثيراً إيجابياً لمتغير الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين تطبيق إدارة المواهب والأداء الوظيفي. [18]

_ دراسة **Manurung et al. (2023)** بعنوان: " العلاقة بين الالتزام التنظيمي ودافعية العمل مع أداء الممرضات في مستشفى بورسياء الإقليمي العام"، شملت عينة الدراسة (116) ممرضة ممارسة كمستحبات حيث تم أخذها باستخدام أسلوب العينة الكلية. تظهر نتيجة التحليل أحادي المتغير أن معظم الممرضات يتمتعن بالالتزام التنظيمي جيد بنسبة %58.6، ودافع للعمل بنسبة %57.8 وفتة أداء جيدة بنسبة %61.2. أظهرت نتيجة البحث وجود ارتباط إيجابي ومهم بين الالتزام التنظيمي ودافع العمل مع أداء الممرضات الممارسات. ومن المتوقع أن يصبح الممرضون والمستشفيات في المستقبل أكثر وعياً بأهمية الحفاظ على الالتزام والدافع الذي يؤثر بشكل كبير في تحسين الأداء بشكل أفضل. [19]

الدراسات المتعلقة بضغط العمل والالتزام التنظيمي:

_ دراسة **Athamneh (2022)** بعنوان: " أثر ضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن". اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لوصف البيانات وتحليلها. تم أخذ جميع الممرضات العاملات في المستشفيات الجامعية في الأردن كمجتمع للدراسة واختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، حيث بلغ مجتمع الدراسة (917) ممرضة عاملة في المستشفيات الجامعية في الأردن (مستشفى الملك عبد الله المؤسس، ومستشفى الجامعة الأردنية). توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عالٍ من ضغوط العمل التي تتعرض لها الممرضات في المستشفيات الجامعية في الأردن، ووجود مستوى مرتفع من الالتزام المستمر لدى الممرضات، ومستوى متوسط من الالتزام العاطفي والمعياري، ووجود أثر سلبي ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 >$) لضغوط العمل على الالتزام الوظيفي لدى ممرضات المستشفيات الجامعية في الأردن. [20]

_ دراسة **Abdul-Wahab (2019)** بعنوان: " الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمناوبة الليلية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي". دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ببوسعادة في الجزائر، حيث اعتمد الباحث

في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، إذ أجريت الدراسة على عينة قصدية مكونة من (60) ممرضة. وقصد جمع البيانات قام الباحث بتصميم استبيانين: الأول حول الضغوط المهنية والآخر حول الالتزام التنظيمي وفق نموذج ألين وماير. وبعد جمع البيانات وتفرغها ومعالجتها بواسطة برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS توصلت الدراسة الحالية إلى عدة نتائج أهمها وجود علاقة عكسية بين الضغوط المهنية لدى الممرضات العاملات بالمناوبة الليلية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية ببوسعادة والالتزام التنظيمي. [21]

_ دراسة **Al Hawajreh (2012)** هدفت إلى قياس مستوى الضغوط المهنية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى الممرضين في المستشفيات الأردنية في مدينة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تصميم استبانة لجمع المعلومات، على عينة عشوائية بلغت (150) مبحوثاً، وتم معالجة البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS). وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك ضغوطاً مهنية لدى (30%) من الممرضين، كما أن (40%) من الممرضين لديهم التزام تنظيمي، وأظهرت الدراسة أن هناك علاقة عكسية ضعيفة بين الضغوط المهنية والالتزام التنظيمي. [22]

أهمية البحث وأهدافه:

تتبع أهمية هذه الدراسة من تحديد مصادر ضغوط العمل لدى الممرضين وخاصة بعد ما مرت به البلاد من معاناة خلال 14 عاماً والعقوبات الاقتصادية وجائحة كورونا وكارثة الزلزال ولأهمية التركيز على العنصر البشري الذي يعتبر الأساس للنشاط الإنتاجي. والمساهمة المأمولة لنتائج هذه الدراسة في التوصل لفهم طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل التي تواجه الممرضين ومستوى التزامهم التنظيمي، والتعرف على أهم مصادر ضغوط العمل التمريضي الذي قد يفيد في بناء توصيات للتقليل أو الحد من هذه المصادر، ولقلة الدراسات المحلية في سوريا التي تناولت ضغوط العمل التمريضي وعلاقته بالالتزام التنظيمي.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحديد العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي.

يتفرع عنه الأهداف الفرعية الآتية:

1. تقييم مستوى ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي.
2. تقييم مستوى الالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي .
3. تقييم العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي للكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي.

سؤال البحث:

1. ما هو مستوى ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي؟
2. ما هو مستوى الالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي؟
3. هل يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي؟

فرضية البحث:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي.

طرائق البحث ومواده:

- ✓ **تصميم الدراسة:** اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي.
- ✓ **مكان الدراسة:** جميع أقسام مستشفى اللاذقية الجامعي في محافظة اللاذقية.
- ✓ **زمان الدراسة:** أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة بين 2024/9/1 و 2024/12/1
- ✓ **مجتمع وعينة الدراسة:** شمل مجتمع الدراسة جميع عناصر الكادر التمريضي البالغ عددهم (1700) ممرض/ة في مستشفى اللاذقية الجامعي، شملت العينة (350) ممرض/ة من مجتمع الدراسة ممن كانوا متواجدين أثناء فترة جمع البيانات ووافقوا على المشاركة فيها.
- ✓ **أدوات الدراسة:** وهي عبارة عن استبانة مكونة من أداتين:

الأداة الأولى: تتكون من جزأين:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الديموغرافية للممرضين والممرضات مثل (العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي).

الجزء الثاني: يتكون من مجموعة العبارات التي تعكس مصادر ضغوط العمل:

استمارة استبيان مصادر ضغوط العمل عند الكادر التمريضي قام بتصميمه الباحث **Hamzawy (2020)** بعد إجراء التعديلات المناسبة من قبل الباحث في هذا البحث ليناسب أهدافه، يشمل (22) عبارة موزعة على الأبعاد الخمسة لضغوط العمل وهي: (5) عبارات حول بُعد صراع الدور، (4) عبارات حول بُعد غموض الدور، (5) عبارات حول بُعد عبء الدور، (4) عبارات حول بُعد بيئة العمل، (4) عبارات حول بُعد العلاقات في العمل. [23] وتم تفرغ الإجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج في المقاييس، حيث تشير القيمة (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) حيادي، (4) موافق، (5) موافق بشدة.

الأداة الثانية: استمارة استبيان تقييم أبعاد الالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي وقام بتصميمه الباحث **Salman (2013)** بعد إجراء التعديلات المناسبة من قبل الباحث في هذا البحث ليناسب أهدافه. ويشمل (15) عبارة موزعة على الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي وهي: (5) عبارات حول بُعد الالتزام العاطفي، (5) عبارات حول بُعد الالتزام الاستمراري، (5) عبارات حول بُعد الالتزام المعياري. [24] وتم تفرغ الإجابات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج في المقاييس، حيث تشير القيمة (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) حيادي، (4) موافق، (5) موافق بشدة.

لتحديد مستوى الأداتين السابقتين على مقياس ليكرت الخماسي إحصائياً وفق المتوسط الحسابي تم حساب المدى $(4-1=5)$ ثم تم تقسيم المدى إلى ثلاث فئات ليصبح طول الفئة الواحدة $1.33 = 5 / 3$ لتصبح المستويات على النحو الآتي:

- مستوى منخفض عندما يكون المتوسط الحسابي للإجابات بين 1-2.33
- مستوى متوسط عندما يكون المتوسط الحسابي للإجابات بين 2.34-3.66
- مستوى مرتفع عندما يكون المتوسط الحسابي للإجابات بين 3.67-5

النتائج: لتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً، وتم عرض النتائج وفق الجداول التالية:

جدول (1) توزيع أفراد العينة وفق البيانات الديموغرافية والمهنية

العينة = 350		فئات المتغير	المتغير
%	العدد		
50.6	177	أصغر من 30	العمر بالسنوات
28.3	99	30- أقل من 40	
16.0	56	40- أقل من 50	
5.1	18	50 أو أكبر	
1.7	6	ذكر	الجنس
98.3	344	أنثى	
85.1	298	دبلوم بعد الثانوي	المؤهل العلمي
12.0	42	معهد	
2.9	10	كلية تمريض	
0	0	ماجستير	
44.6	156	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
17.4	61	5- أقل من 10 سنوات	
20.0	70	10- أقل من 15 سنة	
9.7	34	15- أقل من 20 سنة	
8.3	29	20 سنة أو أكثر	

يظهر جدول (1)، توزيع أفراد العينة وفق البيانات الديموغرافية والمهنية. حيث يلاحظ أن أكثر من نصف أفراد العينة 50.6% بعمر أقل من 30 عاماً، وغالبيتهم 98.3% من الإناث، ومعظمهم 85.1% من حملة شهادة دبلوم تمريض بعد الثانوية، ولدى 44.6% منهم أقل من 5 سنوات خبرة.

جدول (2): مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة.

مرتفع 110-80.68		متوسط 80.67-61.34		منخفض 51.33-22		المستوى
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
45.4	159	48.3	169	6.3	22	بعد صراع الدور
6.3	22	27.4	96	66.3	232	بعد غموض الدور
47.4	166	47.7	167	4.9	17	بعد عبء العمل
44.9	157	51.1	179	4.0	14	بعد بيئة العمل
6.3	22	42.9	150	50.9	178	بعد العلاقات في العمل
11.6	41	80.9	283	7.4	26	إجمالي ضغوط العمل

يظهر جدول (2) مستوى ضغوط العمل لدى أفراد العينة، حيث يلاحظ أن لدى حوالي نصف أفراد العينة 48.3% مستوى متوسط من صراع الدور، ولدى النسبة الأعلى منهم 66.3% مستوى منخفض من غموض الدور، ومستوى متوسط لدى حوالي نصفهم 47.7% من عبء العمل، كما لدى أكثر من نصفهم 51.1% مستوى متوسط من الضغوط في بيئة العمل، ولدى أكثر من نصفهم بقليل 50.9% مستوى منخفض من الضغوط في العلاقات في العمل. يبين الجدول أن لدى معظم الكادر التمريضي العامل في مشفى اللاذقية الجامعي 80.9% مستوى متوسط من ضغوط العمل بشكل عام. ونسبة 11,6% من الكادر التمريضي لديه مستوى مرتفع من ضغوط العمل، و7,4% منهم لديه مستوى منخفض من ضغوط العمل.

جدول (3): مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة

مرتفع 75-55		متوسط 55-35 أقل من		منخفض 35-15 أقل من		المستوى
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
49.7	174	38.9	136	11.4	40	الالتزام العاطفي
25.4	89	65.7	230	8.9	31	الالتزام بالاستمرار
39.1	137	48.9	171	12.0	42	الالتزام المعياري
35.1	123	58.3	204	6.6	23	إجمالي الالتزام التنظيمي

يظهر جدول (3) مستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، حيث يلاحظ أن لدى حوالي نصف أفراد العينة 49.7% مستوى مرتفعاً من الالتزام العاطفي، ولدى النسبة الأعلى منهم 65.7% مستوى متوسطاً من الالتزام بالاستمرار، ومستوى متوسطاً لدى حوالي نصفهم 48.9% من الالتزام المعياري. بشكل عام يبين الجدول أن لدى الكادر التمريضي العامل في مشفى اللاذقية الجامعي 58.3% مستوى متوسطاً من الالتزام التنظيمي بشكل عام.

جدول (4): العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة

المتغير	r	الدلالة الإحصائية
ضغوط العمل	- 0.123	**0.021
الالتزام التنظيمي		

r: معامل الارتباط بيرسون * : الارتباط ذو دلالة إحصائية مهمة $P < 0.05$

يظهر جدول (4) العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أفراد العينة، حيث يلاحظ وجود علاقة ارتباط سلبية ضعيفة ذات دلالة إحصائية مهمة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، ($r=0.123, p=0.021$) أي كلما ارتفع مستوى ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي العامل في مشفى اللاذقية انخفض مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

النتائج والمناقشة:

يعد قطاع الخدمات الصحية المتمثل بالمستشفيات والمراكز الصحية من أكثر المجالات عرضة لضغوط العمل لتتنوع الأفراد الذين يتعاملون مع الأفراد في هذا المجال فالعاملون في المستشفيات يتعرضون لدرجات متفاوتة من الضغوط النفسية والاجتماعية المتعلقة بالعمل، إذ يشعرون بعدم الاهتمام والتحفيز والتقدير، فالعمل في الخدمات الصحية تعتبر واحدة من المهن التي تتضمن مهاماً وضغوطاً كثيرة.

تعتبر ضغوط العمل جملة من الاستجابات الجسمية والانفعالية التي قد تكون سلبية، وتحدث عندما لا تتناسب متطلبات العمل مع قدرات الكادر التمريضي ووسائلهم وحاجاتهم ، وعند مواجهة صعوبة في العمل، وعدم المقدرة على حل المشكلات التي تواجه الكادر التمريضي والتي تتعلق بأدائهم وفهمهم للعمل، بحيث يصبح مستوى أدائهم أقل من مستوى العمل المطلوب مما يقلل من شعورهم بالالتزام نحو العمل، كما وبينت دراسة **Mustafa (2016)** أن ضغوط العمل تؤثر في أبعاد الالتزام التنظيمي ، وذلك يعود إلى عدد من المسببات ومنها عدم وضوح الدور الوظيفي للفرد، وصراع الدور ويظهر عند قيام الفرد بعمل لا يرغب فيه أو خارج عن إرادته، زيادة المسؤولية وعبء العمل، وطبيعة العلاقات بين الأفراد داخل بيئات العمل، وعدم تطور الوظيفة. [25]

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أنه يوجد علاقة ارتباط عكسية ضعيفة ذات دلالة إحصائية مهمة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي، أي كلما زادت ضغوط العمل، كلما قلَّ الالتزام التنظيمي للكادر التمريضي والعكس، ربما يعزى ذلك إلى مواجهة الممرضين مستويات مرتفعة من الضغوط، سواء كانت ناتجة عن عبء العمل الزائد، أو نقص الموارد، أو التحديات العاطفية الناتجة عن التعامل مع المرضى، الذي يؤدي إلى تراجع مستوى الالتزام تجاه المؤسسة. إضافة إلى الضغوط المستمرة التي تؤدي إلى شعور بالإرهاق والاستنزاف، مما يقلل من الرغبة في البقاء في المؤسسة أو تقديم الأداء الأمثل. لذا، من الضروري أن تعمل المؤسسات الصحية على إدارة ضغوط العمل بشكل فعال لضمان الحفاظ على مستوى عالٍ من الالتزام لدى الكادر التمريضي.

وهذا ما يتفق مع دراسة **Abdul-Wahab (2019)** حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى ممرضات المناوبة الليلية ببوسعادة، [21] وأيضاً منسجمة مع دراسة **Hajjaj (2007)** في مستشفى الشفاء بغزة التي توصلت إلى وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والانتماء التنظيمي، [26] كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة **Hawajreh (2012)** في المستشفيات الأردنية في عمان والتي توصلت إلى وجود علاقة عكسية ضعيفة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، [22] وتتوافق مع نتيجة دراسة **Athamneh (2022)** لدى الممرضات في المستشفيات الجامعية في الاردن التي توصلت إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والالتزام الوظيفي لدى الكادر التمريضي. [20]

تمت دراسة مستوى ضغوط العمل للكادر التمريضي والمكون من خمسة أبعاد وهي: **عبء العمل، بيئة العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل، صراع الدور، غموض الدور**، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى ضغوط العمل كان متوسطاً بشكل كلي، قد يعزى ذلك إلى وجود عوامل مختلفة تتعلق بطبيعة عملهم وظروفهم، مثلاً يتعامل الممرضون مع حالات صحية حرجة وطارئة، مما يتطلب منهم اتخاذ قرارات سريعة ودقيقة في بيئات مليئة بالتوتر، أيضاً يعمل الممرضون لساعات طويلة وغالباً ما تكون فترات العمل متواصلة مما يؤدي إلى الإرهاق الجسدي والنفسي، كما يتعرض الممرضون لضغوط نفسية نتيجة للتعامل مع المرضى وعائلاتهم في أوقات الأزمات مما يزيد من شعورهم بالمسؤولية والقلق، ولا ننسى الضغط الناجم عن عدم توفر الأجهزة المهمة في الرعاية التمريضية لبعض الحالات الصعبة، والتعامل مع أجهزة طبية معقدة تحتاج إلى متابعة حثيثة ومتابعة المرضى على مدار الساعة، هذه العوامل مجتمعة تساهم في ارتفاع مستوى ضغوط العمل لدى الممرضين، مما يؤثر سلباً في صحتهم النفسية والجسدية. تتوافق نتيجة الدراسة الحالية بمستوى متوسط لضغوط العمل مع دراسة **Abdul Samad (2023)** بمستشفيات جامعة الأزهر في مصر، [27] ودراسة **Manasireh et al. (2024)** في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة حيث توصلت كلتا الدراستين إلى وجود مستوى متوسط من ضغوط العمل لدى الكادر التمريضي، [28] ولا تتوافق مع دراسة **Mneghd et al. (2023)** بمستشفى مجذوب السعيد بالطاهير في الجزائر، [29] ودراسة **Abdullah (2022)** لدى هيئة التمريض بمستشفى بني سويف الجامعي، [8] ودراسة **Eltarhani (2016)** لدى الطاقم الطبي في أقسام الطوارئ بالمستشفيات العامة بدولة ليبيا، حيث كان مستوى ضغوط العمل في هذه الدراسات مرتفعاً. [30]

تمت دراسة مستوى الالتزام التنظيمي للكادر التمريضي والمكون من ثلاثة أبعاد وهي: **الالتزام الشعوري، الالتزام المعياري، الالتزام المستمر**، وقد أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الالتزام التنظيمي كان متوسطاً بشكل كلي، وباعتبار أن الالتزام التنظيمي يشير إلى الدرجة التي يشعر فيها العاملون بالولاء والانتماء تجاه المنظمة التي يعملون فيها، قد يعزى ذلك إلى وجود عوامل مختلفة تؤثر في التزام الممرضين، مثل بيئة العمل، الرضى الوظيفي، وفعالية القيادة، فقد يشعر الممرضون بالالتزام تجاه مهنتهم والمرضى الذين يخدمونهم وكذلك إلى وجود عوامل داخل البيئة التنظيمية تحول دون تحقيق مستوى أعلى من الالتزام، مثل نقص التقدير أو الفرص المحدودة للنمو والتطور المهني.

تتوافق هذه الدراسة مع دراسة **Halloum & sbeira (2021)** أجريت هذه الدراسة في مستشفى اللاذقية الجامعي في سوريا، [31] إضافة إلى دراسة **Al-Haroon & Al-Qahtani (2020)** في السعودية إذ توصلت كلتا الدراستين إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي كان متوسطاً، [32] وأيضاً تتفق مع دراسة **Harfoush & Taweel**

(2025) في مستشفى التوليد والأطفال في محافظة اللاذقية في سوريا، [33] حيث وجدت أن مستوى الالتزام التنظيمي للكادر التمريضي متوسط بشكل كلي، وعلى النقيض مما سبق لم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة **Taweel (2019)** في سوريا، [34] ودراسة **Al-Khatib (2018)** في السعودية، [35] حيث وجدت كلتا الدراستان أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعاً بين الممرضين، وكذلك لم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة **Zarouki (2015)** والتي عنيت بدراسة الالتزام التنظيمي لدى الممرضين في مستشفى سليمان عميرات في ولاية تقرت في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، [36] ونتائج دراسة **Aliyan (2016)** والتي أجريت في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة في فلسطين، [37] فقد توصلت كلتا الدراستين إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعاً بشكل كلي، وكذلك لم تتفق مع نتائج دراسة **Al-Jeesh & Al-Jammasi (2016)** والتي أعدت في مديرية الخدمات الطبية العسكرية في قطاع غزة، [38] ونتائج دراسة **Al-Hanjuri (2018)** لدى الممرضين العاملين في مستشفيات وزارة الصحة في قطاع غزة فقد كان مستوى الالتزام التنظيمي مرتفعاً بشكل كلي في كلتا الدراستين، [39] كما لم تتفق مع نتائج دراسة **Omar et al. (2016)** والتي بينت أن مستوى الالتزام التنظيمي للممرضات في مستشفيات في محافظة البحيرة في جمهورية مصر العربية ضعيف بشكل كلي. [40]

إن فهم العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام يساعد في تحديد الأسباب الجذرية للمشكلات ذات الأثر الملموس على الأداء التمريضي حيث أن ضغوط العمل العالية قد تؤدي إلى انخفاض الأداء وزيادة الأخطاء الطبية، مما ينعكس سلباً على صحة المرضى ورضاهم. إضافة إلى ذلك، يمكن لضغوط العمل أن تؤدي إلى تدهور الصحة النفسية للممرضين، مما يؤثر على قدرتهم في تقديم رعاية ذات جودة عالية وبالتالي على التزامهم لمنظمتهم وولائهم لها.

الاستنتاجات والتوصيات:

أهم نتائج الدراسة:

1. المستوى الإجمالي لضغوط العمل لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية كان متوسطاً بأبعاده الخمسة باستثناء غموض الدور كان منخفضاً.
2. المستوى الإجمالي للالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية كان متوسطاً بأبعاده الثلاثة.
3. وجود علاقة ارتباط سلبية ضعيفة ذات دلالة إحصائية مهمة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي لدى الكادر التمريضي في مستشفى اللاذقية الجامعي.

• المقترحات لإدارة المستشفى:

1. تحسين بيئة العمل من خلال توفير إضاءة ودرجة حرارة جيدة وتنظيم الغرف لتناسب مع عدد الكادر التمريضي في الأقسام.
2. ضرورة إشراك الكادر التمريضي في اتخاذ القرارات التي تؤثر في عملهم، والسماح لهم بإبداء آرائهم، والاستماع لانشغالاتهم، مما يساهم في الرفع من مستوى التزامهم التنظيمي.
3. إنشاء نظام حوافز مادي ومعنوي لتشجيع الممرضين على أداء عملهم بكفاءة.
4. تفعيل التوصيف الوظيفي بما يتناسب مع مستويات التمريض العلمية (دراسات عليا، جامعي معهد، مدرسة).
5. توفير تعويضات عمل لضمان رضى الممرضين وتحفيزهم.

• المقترحات لرئيسة الوحدة التمريضية:

1. ضمان توزيع المهام بشكل عادل بين الممرضين لتجنب زيادة الضغط على بعض منهم.
2. تنظيم اجتماعات دورية مع الفريق لمناقشة التحديات والمشاكل وتقديم الحلول.
3. توفير الدعم اللازم للممرضين في حال مواجهة صعوبات في أداء عملهم.
4. تعزيز بيئة عمل داعمة تحترم آراء الممرضين وتقدر جهودهم.

References:

- [1] F. Moshaleh, "An article on the nursing profession" (2018). Available at: <https://mawdoo3.com>
- [2] N. Ali, and S. Miralama, "The Effect of Job Stress and Need Deficiency on Performance" Management Science Letters. 9. 945–956. (2019).
- [3] L. Saleh, "Sources of work stress and coping strategies among nurses working at Al-Qadmus National Hospital". Journal of Latakia University for Scientific Research and Studies - Health Sciences Series, 38(4), 59-72. (2016).
- [4] F. Mohamed, "The impact of work stress on the performance level of workers in the health sector "(Unpublished Master's thesis in Professional Business Administration (MBA)). Syrian Virtual University: Syrian Arab Republic. (2016).
- [5] KH. Alimat, " Work stress and its impact on job performance". Dar Al-Khaleej for Publishing and Distribution. Amman. (2011).
- [6] A. Saleh, " The impact of personal and organizational variables on daily work stress among professionals: A study applied to the health care sector". Fayoum: Community Service and Environmental Development Center. (2009).
- [7] S. Khamis, "Psychological stress among health sector workers" A field study at the Mohamed Boudiaf healthcare institution. Journal of Social Human Sciences - Algeria, (13), 285-298. (2013).
- [8] A. Abdullah, "Work stress and organizational silence" A field study at Beni Suef University Hospital. Issue (27) June (2022).
- [9] KH. Alemeat, "Work stress and its impact on the performance of administrative governors in Jordan" A field study. Al-Manara Journal, 18 (4), 73–105.(2012).
- [10] L. Jing, "Faculty's Job Stress and Performance in the Undergraduate Education Assessment in China: A mixed-methods Study", Educational Research and Review, 3(9)294-300. (2008).
- [11] A. Nuwaibat, & K. Yosfi, "The role of perceived organizational support in enhancing organizational commitment" A field study at the Al-Zahrawi Public Health Care Institution - M'sila. Journal of the Faculty of Economic Sciences, Management, and Commercial Sciences, (16 pages). (2016).
- [12] A. Fleh, & A. Mohammad, "Organizational behavior in educational institutions". Jordan: Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution. (2005).
- [13] R. Tolentino, "Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel" International Journal of Information Technology, 15(1): 51-59. (2013).
- [14] N. Memamri, O. Mahdieh, & A.B. Marnani, " Impact of Organisational and Psychological Factors on the Job Performance of Personnel in Private University Libraries in South-South Nigeria". (2013).

- [15] A. Ghina, "The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Civil Government Organizations in Indonesia", *International Journal of Basic and Applied Science*. 1(2). 156-170. (2012).
- [16] F. Al-Nimri, "The impact of occupational stress on the performance of nursing staff " An applied study on the nursing staff at the Eye Hospital in Jeddah City. *Arab Journal of Literature and Human Studies*, 8(31), 439-472. (2024).
- [17] S. Tsegaw, Y. Getachew, & B. Tegegne, "Determinants of Work - Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City", 2021: Comparative Cross - Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 1 (15), 1825-1835. (2022).
- [18] Sh. Ibraheem, "The impact of organizational commitment on the relationship between talent management practices and job performance" An applied study on nursing staff in educational hospitals Egypt [Master's thesis]. Higher Institute for Management Sciences and Foreign Trade. (2023).
- [19] T. Manurung, D. Nababan, & VP. Silalahi, "Organizational Commitment Relationship and Work Motivation with the performance of TheImplementing Nurse at Porsea Regional General Hospital". *International Journal of Health Engineering and Technology (UHET)* Mar 21; 1. (6). (2023)
- [20] S. Athamneh, & D. Abdul -Ghani, " The impact of work stress on job commitment among nurses at university hospitals in Jordan". *Arab Journal of Administration*, 42 (1), (2022).
- [21] B. Abdul -Wahab, "Professional stress among nurses working the night shift and its relationship to organizational commitment" A field study at the Public Health Care Institution in Bou Saâda. (Unpublished doctoral dissertation). Algeria. (2019).
- [22] K. Hawajreh, "Exploring the Relationship Between Occupational Stress and Organizational Commitment among Nurses in Selected Jordanian Hospitals", *Dirasat Administrative Sciences*, 39 (1). (2012).
- [23] R. Hamzawy, "The impact of work stress on organizational commitment", Mohamed Khaddar University - Biskra. (2020).
- [24] H. Salman, "The role of contemporary leadership styles in achieving organizational commitment" An analytical study of the views of a sample of senior administrative leaders in Iraqi industrial companies (Unpublished doctoral dissertation in Public Administration). Saint Clements University. (2013).
- [25] A. Mustafa, " The impact of organizational commitment on the relationship between work stress and the teaching performance of faculty members at King Faisal University in the Kingdom of Saudi Arabia". *Amarabac Journal*, 7(20). American Arab Academy for Science and Technology. (2016).
- [26] Kh. Hajjaj, "The effect of work pressure on both belonging and job satisfaction for patients working in Al -Shifaa Hospital in Gaza", *Al -Azhar University Journal*, N. 2. (2017).
- [27] Kh. Abdul Samad, "The impact of emotional intelligence on work stress among the nursing staff at Al-Azhar University hospitals in Egypt". Faculty of Commerce - Al-Azhar University, Girls' Branch in Cairo. (2023).
- [28] R. Manasireh, I. Massaoudi, & J. Balti, "The impact of work stress on nursing performance" A field study at the Mohamed Boudiaf Public Institution in Ouargla. University of Kasdi Merbah - Ouargla, Algeria. (2024).

- [29] A. Mneghd, et al, "The reality of work stress among nurses in Algerian public health institutions "A study on a sample of nurses at Majdub Al-Saeed Hospital in Taher". Rouaniz Journal, 7(1), (2023).
- [30] A. Eltarhuni, "Job Stress Sources Among Doctors and Nurses Working in Emergency Departments in Public Hospitals." Journal of Nursing and Health Science, 5 (6), 84-88. (2016).
- [31] Z. Halloum, & W. Sbeira, "Organizational justice and its relationship to organizational commitment among nursing staff". Hama University Journal. Vol 4. No (16). (2021). <https://journal.latakia.edu.sy/index.php/hlthscnc/search>
- [32] H. AlHaroon & M. AlQahtani, "Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in A Major Public Hospital in Saudi Arabia". Journal of Multidisciplinary Healthcare. (2020).
- [33] M. Harfoush, & A. Taweel, "The Relationship of Work Motivation with Organizational Commitment and Job Performance of the Nursing Staff". Latakia University Journal. 47(3). (2025). <https://journal.latakia.edu.sy/index.php/hlthscnc/search>
- [34] A. Taweel, "The level of organizational commitment of faculty members in the health sector Tishreen University and the factors affecting it". Latakia University Journal. (41) 6. (2019). <https://journal.latakia.edu.sy/index.php/hlthscnc/search>
- [35] A. Al-Khatib, " Organizational commitment in health institutions" A case study in one of the major hospitals in Medina. Journal of Public Administration. Vol. 54. pp, 25_39. (2018).
- [36] K. Zarouki, "The perception of organizational justice and its relationship to organizational commitment among nurses at Suleiman Amirat Hospital in the state of Touggourt" A field study in the People's Democratic Republic of Algeria. Department of Psychology and Educational Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kasdi Merbah Ouargla. (2015).
- [37] M. Aliyan, "Organizational justice and its relationship to organizational commitment" A field study on the nursing staff in government hospitals in Gaza Governorate. Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University - Gaza. (2016).
- [38] Y. Al-Jeesh, & M. Al-Jammasi, "The relationship between organizational commitment and job performance among employees in military medical services". Journal of Economics and Business, 24(4), 51-81. (2016).
- [39] M. AlHanjuri, "The impact of job security on organizational commitment ."A field study on employees of the Ministry of Health in the Gaza Strip. (Unpublished Master's thesis). Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University. (2018).
- [40] E. Omar, A. Hassan, M. Hussein & R. Hussein, "Relationship between Hospital Nurses' Perception of Organizational Justice and Organizational Commitment". Assiut scientific nursing journal, 18 (1), 161. (2016).

