

أثر حقوق الموظف الحكومي في الإلتزام التنظيمي (دراسة تطبيقية على مستشفى طرابلس المركزي)

د. سالم عبد النبي الواعر

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة صبراتة

SaLemwaer22@Gmail.com

مستخلص الدراسة :

تُعد حقوق الموظف من أهم المقومات الوظيفية التي تعتمد عليها الوظيفة العامة في كل المنظمات التي تسعى إلى تحقيق وتوفير مناخ تنظيمي سليم يكفل لكل العاملين حقوقهم المالية والوظيفية المخولة لهم بحكم القانون الخاص بالوظيفة المدنية، حيث جاءت هذه الدراسة هادفة إلى التعرف على مدى أثر حقوق الموظف في الإلتزام التنظيمي للعاملين في مستشفى طرابلس المركزي، وتمثلت عينة الدراسة في عينة عشوائية من العاملين بالمستشفى بمختلف شرائحهم الوظيفية ومستوياتهم التنظيمية والتي حُددت (38) مفردة من مجتمع الدراسة وكان المسترجع منها (35) مفردة، بنسبة مسترجعة (92.11 %)، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وكانت أداة الدراسة استمارة الاستبيان كأداة أولية لجمع البيانات ومعالجتها بعد التحليل إلى معلومات ونتائج، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود انخفاض في مستوى حقوق الموظف في المستشفى قيد الدراسة بنوعها المالية والوظيفية، وكذلك بوجود انخفاض في مستوى الإلتزام التنظيمي، وكننتيجة عامة يوجد أثر طردي موجب ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق المالية والوظيفية على مستوى الإلتزام التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: حقوق الموظف، الإلتزام التنظيمي، مستشفى طرابلس المركزي.

"The impact of government employee rights on organizational commitment (An applied study on Tripoli Central Hospital)

PhD. Salem Abdel Nabi Al-Waer

Faculty of Economics and Political Science - Sabratha University
SaLemwaer22@Gmail.com

Abstract:

Employee rights are among the most important job-related components on which the public sector relies in all organizations that seek to achieve and provide a healthy organizational climate that guarantees all employees their financial and job-related rights as stipulated by the law governing civil service. This study aims to explore the impact of employee rights on the organizational commitment of employees at Tripoli Central Hospital.

The study sample consisted of a random sample of employees at the hospital from various job categories and organizational levels.

A total of 38 items were identified from the study population, with 35 items retrieved, resulting in a retrieval rate of 92.11%.

The study used a descriptive-analytical approach, using a questionnaire as the primary tool for data collection and analysis. The study found a decrease in the level of employee rights at the hospital, both financially and job-related, as well as a decrease in the level of organizational commitment.

Overall, there is a statistically significant positive impact of the level of financial and job-related rights on the level of organizational commitment.

Keywords: employee rights, organizational commitment, Tripoli Central Hospital.

المقدمة :

جاء الإسلام وأعز العامل وكرمه وأعترف بجميع حقوقه، بعد أن كان المقصود من العمل في الشرائع السابقة التي سبقت الإسلام الرق والتبعية، وفي بعضها الأخر المذلة والهوان، فالدين الإسلامي جاء بإقرار وبكفالة حقوق العمال الطبيعية كمواطنين من أفراد المجتمع، قاصداً بذلك تحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير الحياة الكريمة لهم ولأسرهم في حياتهم وبعد مماتهم وهذا قانون إلهي لا جدال فيه كالقرآن الكريم وسنة نبينا محمد صلى الله عليه وسلم.

وفي الآونة الأخيرة تعتمد كل المنظمات على القانون الوضعي الذي من صنع الإنسان، مثل القوانين المسيرة للعمل كاللوائح والسياسات والإجراءات المعمول بها في المنظمات، حيث تركز المنظمات على حسن استثمار مواردها وكفاءتها، وعلى الأخص الموارد البشرية التي تتحكم في باقي الموارد وفي طريقة استخدامها، فحتى تلك المنظمات التي لديها موارد متقدمة من التكنولوجيا ورأس المال، لا يمكن أن تديرها بدون موارد بشرية، حيث تواجه أغلب المنظمات الحكومية أزمة في مواردها البشرية، وذلك لأسباب كثيرة سببت في الاختلال بشكل مباشر على أغلب أجهزة ومنظمات الدول وخاصة النامية منها، في القطاع العام وخاصة قطاع الخدمات الذي يمثل عصب الحياة للدول التي تركز على جودة الخدمات، والتي من أهمها القطاع الصحي في ليبيا، حيث يعتبر قطاع الصحة من أهم القطاعات الحيوية والتي تمس حياة الإنسان مباشرة.

حيث لوحظ في الآونة الأخيرة عملية التسرب الوظيفي للعديد من العناصر الطبية والطبية المساعدة والتسيرية من هذا القطاع للعمل إما خارج الدولة الليبية أو التوجه للعمل في القطاع الخاصة الذي يكفل للموظف جميع حقوقه مقارنة بالقطاع الحكومي.

وبناءً على ذلك فقد ركزت هذه الدراسة على العاملين في القطاع الصحي الحكومي وتحديداً على مستشفى طرابلس المركزي والذي يعتبر من المستشفيات التابعة لوزارة الصحة الليبية فقد أثرت هذه الأسباب والمحددات التنظيمية الخاصة بالوظيفة العامة، والمتمثلة في حرمان الموظف من إعطائه حقوقه التي كفلها له القانون وأخص هنا قانون الوظيفة المدنية تحديداً في المرتب وملحقاته من علاوات دورية وتشجيعية، والترقيات، والإجازات مثل الإجازة السنوية والإجازة الطارئة والإجازة المرضية.

ومن خلال ذلك تبدأ عملية التفكير من قبل الموظف الحكومي في التفكير بالانتقال إلى جهة أخرى تقدر عمله ومجهوده أو يستمر في نفس المنظمة ولكن بإنتاجية ضعيفة وامتدنية الأمر الذي يفقد معه التزامه الوظيفي والتنظيمي الذي يعزز الإبداع والاستقرار والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما يعمل الإلتزام التنظيمي على تطوير قدرات المنظمة على البقاء والنمو المتواصل.

مشكلة الدراسة :

تعرض قطاع الصحة الحكومي في الدولة الليبية في الآونة الأخيرة إلى العديد من المعوقات والمحددات أضعفت من إنتاجيته متمثلة في الخدمة المقدمة للعملاء، وكذلك لتدمير ممنهج ومستمر وفساد إداري ومالي كبير من قبل الوزارات المتعاقبة على هذا القطاع الحيوي، وأغلب الإدارات العليا في المستشفيات التابعة للوزارة، الأمر الذي ترتب عليه العديد من الصعوبات والمشاكل المركبة والمتراكمة التي أثرت على إنتاجية هذه المنظمات الخدمية متمثلة في عدم إعطاء الموظفين حقوقهم، وقد أنتج هذا الأمر التسرب الوظيفي وأدى إلى فقدان ثقتهم في الحكومة وفقدان الدافعية والرغبة في العمل، وزيادة نسبة غيابهم عن العمل، وفقدان الروح المعنوية لديهم، لأن الاهتمام بحقوقهم سيقوي لديهم الإلتزام التنظيمي مما يجعلهم أقل احتمالاً لترك العمل أو الغياب وأكثر استقراراً في العمل، وكذلك خلق عدم الرغبة في العمل في هذا القطاع من خلال الرأي السلبي الذي تكون عليه في الآونة الأخيرة، ومن خلال هذا الرأي السلبي وجد الباحث أنه من الواجب أن يقوم بدراسة هذا الموضوع الذي يهدف إلى معرفة حقوق العاملين في المنظمات الصحية وتحديدًا مستشفى طرابلس المركزي، ومعرفة مستوى الإلتزام التنظيمي لهؤلاء العاملين في المستشفى.

وعلى ضوء ذلك فإن الدراسة تسعى للتعرف على حقوق الموظف المالية والوظيفية ومدى تأثيرها على الإلتزام التنظيمي لدى العاملين في مستشفى طرابلس المركزي في ظل الأزمة التي تمر بها الدولة الليبية في جُل قطاعاتها الحكومية نزولاً إلى حقوق العاملين متمثلة في المرتب المتدني الذي لا يعطي التزامات الموظف وعائلته ناهيك على السرقة والخصم من المرتب بدون وجه حق وعدم صرف الفروقات المالية المترتبة على الدولة إلا بالرشاوي،

وعدم تفعيل العلاوات المستحقة ومنح الترقيات وفق استحقاقها الزمني، وكقاعدة أساس أن نقصان حقوق الموظف تؤثر سلباً على أداءه التنظيمي. ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي : ما هو تأثير حقوق الموظف في الالتزام التنظيمي لدي العاملين في مستشفى طرابلس المركزي ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى حقوق الموظف في مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: يوجد انخفاض (نقص) في مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد انخفاض (نقص) في مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي.

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه والأهداف التي تسعى لتحقيقها، فهي تدرس موضوع حيوي في الوقت الراهن الذي أرق الكوادر الوظيفية من خلال عدم منح حقوقهم المخولة لهم بحكم القانون، الأمر الذي ترتب عليه تدني في التزامه التنظيمي وإنتاجية الموظف بشكل خاص والمنظمة بشكل عام، ويعتبر موضوع الدراسة من الموضوعات الإدارية المهمة الذي يأخذ الطابع الإداري والقانوني معاً معالجاً بذلك هذه الفجوة التنظيمية، والتركيز على إحداث التغييرات المطلوبة بناءً على أسس علمية من أجل رفع درجة الالتزام بجاهزية القطاع الصحي وإدارتها بالطرق والأساليب العلمية الحديثة، تعزيز جوانب القوة ومعالجة جوانب القصور والخلل التي قد تبينها نتائج هذه الدراسة.

أهداف الدراسة :

1. التعرف على واقع حقوق الموظفين (المالية والوظيفية) في مستشفى طرابلس المركزي من وجهة نظر العاملين.
2. التعرف على مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي من وجهة نظر العاملين.
3. الحصول على استخلاص أهم النتائج وتقديم التوصيات.

حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية: أثر حقوق الموظف في الالتزام التنظيمي.
2. الحدود المكانية: اقتصرت الحدود المكانية على مستشفى طرابلس المركزي.
3. الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال العام 2024م.
4. الحدود البشرية: تمثلت في الموظفين العاملين بمستشفى طرابلس المركزي بمختلف شرائحهم الوظيفية ومستوياتهم التنظيمية.

منهجية الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث إن هذا المنهج أكثر ملائمة لطبيعة متغيرات الدراسة، إذ يهدف المنهج إلى جمع الحقائق والبيانات حول متغيرات الدراسة مع محاولة تفسير هذه الحقائق تفسيراً كافياً وتحليلها واستخلاص دلالتها.

أداة الدراسة :

يمكن حصر الأدوات التي تم اعتمادها في هذه الدراسة في:

1. مصادر ثانوية: استخدام المراجع العلمية القديمة والحديثة التي تُعنى بنفس الموضوع وتتمثل في (الكتب العلمية - الدوريات والمجلات العلمية المعتمدة (المُحكّمة) - بحوث ودراسات سابقة).
2. مصادر أولية: صحيفة الاستبيان كمصدر للبيانات الأولية عن مجتمع الدراسة ومن ثم تحليلها واستنتاج المعلومات الدقيقة المستخلصة من هذه الأداة.

مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بمستشفى طرابلس المركزي بمختلف شرائحهم الوظيفية مستوياتهم التنظيمية، ونظراً لكبر حجم المجتمع فقد تم أخذ عينة عشوائية بسيطة من أجمالي المجتمع تُمكننا من الوصول إلى مجموعة من النتائج تمثلت في (38) مفردة والمسترجع (35) مفردة بنسبة مسترجع (92.11%).

مصطلحات الدراسة :

1. حقوق الموظف: وهي تتمثل في الحق العام للموظف الذي يتمتع به من حقوق مالية و حقوق وظيفية. (اللائحة التفسيرية لقانون علاقات العمل، 2010م).
2. الموظف الحكومي: هو كل من يطلق عليه لقب الموظف العام، حيث يؤدي خدمة وظيفية ويتحمل الأعباء والالتزامات المتعلقة بالوظيفة. (اللائحة التفسيرية لقانون علاقات العمل، مرجع سابق).
3. الالتزام التنظيمي: درجة اندماج الفرد بالمنظمة و اهتمامه بالاستمرار فيها وهو ثلاثة أنواع استمراري و عاطفي و معياري. (جرينبرج وبارون، 2004: 17).
4. الترقية: يقصد بالترقية انتقال الموظف العام من فئة وظيفية إلى فئة وظيفية أعلى منها. (شنطاوي، 2003: 154).
5. الراتب: يقصد بالراتب هو المبلغ المالي الذي يستحقه الموظف بصفة دورية و منتظمة مقابل ما يقوم به من عمل أثناء الخدمة في الوظيفة. (القيسي، 1998: 78).
6. الإجازات: هي الأيام التي يطلبها كل موظف للراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، أو بسبب ظروفه الصحية والاجتماعية الذي تضطره لطلب الإجازة. (البرعي، 2003: 31).
7. العلاوات: وهي المستحقات المالية السنوية التي تكون دورية بمرور كل سنة وظيفية. (ماهر، 2008: 231).

الدراسات السابقة :

1. دراسة أبوهدة: (2016م) بعنوان "أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين في وزارة الداخلية والمحافظات الجنوبية بفلسطين" - دراسة ميدانية على العاملين في الشق العسكري بوزارة الداخلية الفلسطينية، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أزمة انقطاع الرواتب بجوانبها المختلفة، ومساعدة وزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية لفلسطين في التعرف على المستوى الحالي لأداء العاملين فيها، والعمل على تطويره وتحسينه، وبيان علاقة هذه الأزمة بأداء العاملين في الوزارة، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الرتبة العسكرية).

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام بتصميم مقابلة واستبانة لغرض جمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من (4183) ضابطاً من الفئة الإشرافية في الشق العسكري بوزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية من رتبة لواء، عميد، عقيد، مقدم، رائد، نقيب، وتم استخدام عينة طبقية عشوائية بلغت (352)، حيث تم توزيع (400) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد (362) استبانة، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين أزمة انقطاع الرواتب ومستوى أداء العاملين في وزارة الداخلية في المحافظات الجنوبية لفلسطين، حيث أنه كلما ازدادت حدة أزمة انقطاع الرواتب انخفض مستوى أداء العاملين، مع وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول أزمة انقطاع الرواتب وعلاقتها بأداء العاملين تعزى إلى متغيري الجنس، والرتبة العسكرية.

2. دراسة محمد إسماعيل الجماصي: (2016م) بعنوان "العلاقة بين الالتزام الوظيفي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة"، جامعة الأقصى، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمد الباحث استمارة الاستبيان لجمع البيانات اللازمة كأداة أولية لجمع البيانات من مصادرها لتتحقق تلك الأهداف، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة هذه الظاهرة، حيث تمثل مجتمع الدراسة في (195) موظف وقد بلغ حجم العينة (181) مفردة (استبانة)،

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها وجود مستوى كبير من الالتزام بأبعاده لدى الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة، وكذلك وجود مستوى كبير من الأداء الوظيفي لدى العاملين في الخدمات الطبية العسكرية بقطاع غزة و أيضاً توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي بذات القطاع.

3. دراسة عطير وآخرون: (2009م) بعنوان "أثر نظم العلاوات المالية على معدل دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم العلاوات المالية على معدل دوران العمل لدى القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة في جامعة النجاح الوطنية، وقد اشتملت عينة الدراسة على (35) موظف أمن القطاع الأكاديمي في كلية الهندسة وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن منح العلاوات يؤدي إلى الشعور بقيمة اجتماعية مما يقلل من معدل دورانه، وتساعد في زيادة الولاء وتعمق من الانتماء والولاء وتساعد على زيادة الانضباط الوظيفي، وإن نظام العلاوات الجيد يساعد على الاستقرار في العمل ويقلل من دوران العاملين، وكذلك إن التحفيز المادي عن طريق العلاوات المادية أكثر تأثيراً من التشجيع المعنوي.

4. دراسة محاربة: (2000م) بعنوان "مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية" الجامعة الأردنية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية بشكل عام، وبكل نوع من أنواعها (عدالة الإجراءات، عدالة التوزيع، عدالة التعاملات)، وتحديد مدى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إحساس الموظفين بالعدالة التنظيمية تُعزى لمتغيرات: السن والجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، و تكون مجتمع الدراسة من كافة موظفي الدوائر الحكومية في محافظة الكرك والطفيلة، وقد بلغ ما يقارب (8500) موظفاً يعملون في (40) دائرة حكومية، وتم اختيار عينة عشوائية حجمها (450) موظفاً من موظفي (15) دائرة حكومية تم اختيارها بشكل عشوائي، وكان من أهم نتائج الدراسة تدني مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في المحافظتين بالعدالة التنظيمية بشكل عام، وتدني مستوى موظفي الدوائر الحكومية بنفس المحافظتين قيد الدراسة بعدالة كل

نوع من أنواع العدالة التنظيمية، وبدرجات متفاوتة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية قيد الدراسة بالعدالة التنظيمية بشكل عام تُعزى لمتغيرات الجنس و المؤهل العلمي و الخبرة والعمر .

التعليق على الدراسات السابقة :

تُعد الدراسات السابقة من ركائز البحث العلمي التي توجه الباحث إلى طريقة البحث ومنهجية العمل والاستناد إلى ما توصلت إليه تلك الدراسات لتحقيق التكامل والبناء على الجهود والاستفادة من النتائج والأدوات المستخدمة، ومن خلال ما جمع الباحث من دراسات ولتحقيق أكبر قدر من الفائدة، تبين بأن الدراسات السابقة تناولت موضوعات تتعلق ببعض حقوق الموظف الحكومي وليس بكل الحقوق وربطها بمتغيرات تعالج منظمات وبيئات مختلفة، وكذلك تم دراسة الالتزام التنظيمي وربطه بمتغيرات أخرى، وتم التركيز في الدراسات السابقة على المنظمات الخدمية فقط وذلك لإمكانية التطابق مع الدراسة الحالية، ولم تكن من ضمن هذه الدراسات دراسة أثر حقوق الموظف الحكومي في الإلتزام التنظيمي بشكل مباشر، الأمر الذي دعاء الباحث الخوض في دراسة هذا العنوان والذي تم ملاحظته كمشكلة تعاني منها الإدارة العليا في إدارة مستشفى طرابلس المركزي كدراسة محلية، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض الجوانب والتي منها أدوات جمع البيانات مثل استمارة الاستبيان كأداة أولية لجمع البيانات والكتب والمراجع العلمية الحديثة والدراسات والبحوث كأداة ثانوية لجمع البيانات، وتتفق أيضاً هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في المجال النظري ومنهجية الدراسة المتبعة والمتمثل في المنهج الوصفي التحليلي، لذلك رأى الباحث أن يتناول هذا الموضوع استكمالاً للدراسات العربية السابقة كدراسة محلية.

الإطار النظري :

حقوق الموظف :

لو دققنا النظر في عقد عمل أبرم مع إحدى الذين كانوا مرشحين لوظيفة ما، ولجدنا أن من بين بنود العقد بنوداً تشير إلى الأجر أو الراتب والمكافآت والامتيازات وأي بنود مالية أخرى

يستحقها ذلك الفرد تعويضاً عن الجهود التي يبذلها في العمل الذي اختاره، والقصد من وراء أي نظام تعويضي هو مكافأة الفرد بشكل منصف، إلى جانب اعتماد هذا النظام كوسيلة لجذب العاملين المحتملين والمحافظة على القدامى منهم، لذلك لقد كفل المشرع للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح، وذلك تأميناً لفعالية الوظيفة العامة من جانب، وتوفير الاطمئنان لدى الموظف ليتمكن من أداء الواجبات التي أنيطت به على الوجه الأكمل من جانب آخر.

- مفهوم الموظف: يعتبر الموظف في قانون الخدمة المدنية هو الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيأ كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها".

وقد عُرف الموظف العام هو "بأنه كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة.(السميري، 81:2012).

- شروط اكتساب الشخص صفة الموظف: يتفق الفقهاء على ضرورة توافر ثلاث شروط أساسية لاكتساب أي شخص صفة الموظف العام وهي كالتالي:

1. أن يعين في عمل دائم: يقوم هذا الشرط على عنصرين أساسيين، الأول دائمية الوظيفة، والثاني استمرارية الموظف في إشغالها فمن جهة يجب أن تكون الوظيفة داخلية في الهيكل الإداري للمرفق العام ومقررة بصفة دائمة، ومن جهة أخرى يتعين أن يتفرغ الموظف للعمل الوظيفي تفرغاً دائماً.

2. أن يكون العمل في مرفق عام: يقصد بالعمل في مرفق عام أن يكون خاضعاً لإدارة سلطة الدولة.

3. أن يعين من السلطة العامة المختصة: يعني ذلك أن يعين الشخص في الوظيفة من قبل جهة

مختصة وفق الأحكام القانونية السارية.(بشناق، 2002: 15).

حقوق الموظف العام :

تحظى الوظيفة العامة باهتمام كبير في غالبية الدول المعاصرة، حيث بات من المؤكد أنه لا يمكن للدولة تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية إلا إذا كانت الوظيفة العامة منظمة

تنظيماً إدارياً وبشراً دقيقاً، حيث يعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في الخدمة المدنية أو المهنية لأنها وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين، وأن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتضي حصوله على بعض المزايا والحقوق، حيث تقسم هذه الحقوق إلى نوعين أساسيين هما الحقوق المالية والمتمثلة في الرواتب والعلاوات والحقوق الوظيفية المتمثلة في حقوق الترقيات والإجازات والعطل الأسبوعية والأعياد الرسمية وكذلك الحوافز والعلاوات التشجيعية. (هامل، 2015: ص6).

الواجبات التي يقوم بها الموظف الحكومي :

مقابل حقوق الموظف الحكومي يجب فرض التزامات عليه، حيث يجب على الموظف الحكومي أداء العمل الذي عُين لأجله، وهذا الواجب من النظام العام ولا يجوز مخالفته كما أنه لا يجوز للموظف إفشاء أسرار وظيفته بشكل خاص الوظائف الحساسة في الدولة، ومن الواجب على جميع الموظفين المحافظة على شرف الوظيفة وكرامتها، ويمنع ممارسة الوظيفة الحكومية إلى جانب وظيفة أخرى.

أزمة الرواتب في ليبيا :

تصاعدت أزمة الرواتب على موظفي القطاع العام في السنوات الأخيرة وخاصة الذين تم تعيينهم في الآونة الأخيرة، والمتمثلة في تأخير صرف رواتبهم نتيجة لتعاقب الحكومات بشكل سريع الأمر الذي ترتب عليه عدم الاستقرار التنظيمي وكذلك الوظيفي سواء على مستوى المنظمة ومستوى الموظف العام، وتكليف أشخاص في أعلى هرم الوزارات دون خبرة سابقة ودون مؤهلات علمية متخصصة في ذات اختصاص مهام الوزارة (مبدأ التخصص). حيث مرت هذه الأزمة بعدة مراحل متمثلة بحجة إنشاء قاعدة بيانات من قبل وزارة العمل والتأهيل منذ سنة 2014م. والعمل على معالجة الازدواجية في الوظائف للموظف الواحد، واستمرت هذه المرحلة إلى غاية سنة 2017م. وبعدها تم منح فرصة في حدود ضيقة جداً لتوظيف موظفين جدد في الجهاز الحكومي للدولة وفق التخصصات النادرة والتخصصات المستحدثة مؤخراً في بعض المنظمات، واستمرت الأزمة إلى هذه السنة 2024م. لم يصرف

أو يفرج على مرتبات هؤلاء الموظفين، حيث ترتب على ذلك تدني إنتاجية الموظف العام وكذلك ترك الخدمة والبحث على فرصة أفضل في القطاع الخاص أو أي منظمة حكومية أفضل من حيث جدية منح الرواتب لتغطية مصروفاته الأسرية والشخصية، ناهيك على عدم صرف الفروقات الخاصة بترقيات وعلاوات الموظفين الحكوميين القدامى، مما تسبب في خلل و خلق فجوة كبيرة بين الموظف والوظيفة، وقد أثر ذلك بشكل مباشر على الأداء المؤسسي لهذه المنظمات ولا تزال الأزمة مستمرة.

وتأكيداً لما سبق تبين بأن الدولة الليبية تعاني من حجم كبيراً من الفساد الإداري والذي ترتب عليه فساد مالي مباشر، بمعنى استعمال الأساليب الإدارية في غير نصابهم القانوني والتلاعب بالمرسلات والتكليفات غير المسؤولة في غياب وظيفة الرقابة والمساءلة في المنظمة وغياب كل الأجهزة الرقابية ذات الاختصاص.

حيث أصبحت الأساليب غير القانونية المستخدمة في المنظمات الحكومية لغرض الفساد والمصالح الشخصية، تقفل مالياً بشكل قانوني بما لا يدع مجالاً للجهات الرقابية اكتشافها، وفي المقابل نجد الموظف الحكومي قد استتفز وظيفياً بدون منحه كل حقوقه المستحقة وفق قانون الوظيفة المدنية، بما لا يدع مجالاً للشك بفقدته الرضا والولاء الوظيفي لوظيفته وللمنظمة.

الالتزام التنظيمي :

يُعد الالتزام التنظيمي من أهم الظواهر في حياة المنظمات كونه يضمن ارتباط العاملين بالمنظمة، حيث يُعد من المتغيرات التي لاقت اهتمام كثير من الباحثين الدارسين في علم الإدارة، فهو سلوك غير ملموس نابع من ذات الفرد، تلمسه في تصرفاته من حيث انتماؤه للمنظمة وولائه لها وبذل الجهد والوقت لإنجاحها، وهذه الأهمية لها أثر كبير في المنظمات، ويظهر نتاج هذه التغيير على الأداء الوظيفي لكافة العاملين في المنظمة، وباعتبار الأداء الوظيفي هو نتاج الجهد الذي يبذله الفرد داخل المنظمة فهو أحد نتائج الالتزام التنظيمي.

ومن خلال ما سبق نلاحظ أن الالتزام التنظيمي يعني:

- إيمان الفرد بأهداف وقيم المنظمة.

- العمل بأقصى جهد لتحقيق أهداف وقيم المنظمة.
- البقاء بالعمل حتى لو توفرت ظروف أفضل.
- هذا الالتزام طوعي نابع من إرادة الفرد وليس إلزامياً يفرض عليه من قوى خارجية. (زايد، 2006: 41).

أهمية الالتزام التنظيمي :

تكمن أهمية الالتزام التنظيمي لدى متخذي القرار في المنظمات في كونه إحدى المتغيرات الواجب تميمتها لدى العاملين لما لذلك من مخرجات إيجابية والتي تتمثل في أن تظهر أهميته بين المنظمة والعاملين فيها في الأوقات التي لا تقدم فيها المنظمات الحوافز الملائمة لدفع هؤلاء الأفراد للعمل وتحقيق أعلى مستويات من الإنجاز، حيث يمثل الالتزام التنظيمي إحدى المؤشرات الأساسية للتنبؤ بكثير من التصرفات السلوكية من أهمها معدل دوران العمل فمن المفترض أن الأفراد سيكونون أطول بقاء في المنظمة، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة.

كذلك يعتبر ولاء العاملين لمنظماتهم أهم عوامل التنبؤ بفاعلية المنظمة وارتفاع احتمالية البقاء في المنظمة والعمل بجد، وأن العاملين الذين يتمتعون بمستويات عالية من الالتزام التنظيمي يحافظون على أصول وموجودات المنظمة. (السلمي، 2001: 45).

مدخلات الالتزام التنظيمي :

1. الخصائص الشخصية مثل : الحاجة إلى الإنجاز، والتعلم، والعمر، وتحديد الدور.
2. خصائص العمل مثل "التحدي في العمل، الرضا عن العمل، فرصة التفاعلات الاجتماعية، التغذية المرتدة".
3. خبرات العمل مثل "طبيعة ونوعية خبرات العمل، اتجاهات العاملين، وأهمية الشخص بالنسبة للتنظيم".

مخرجات الالتزام التنظيمي :

1. الرغبة والميل للبقاء في التنظيم.
2. انخفاض معدل دوران العمل.
3. الميل للعمل طواعية لتحقيق أهداف التنظيم.
4. الميل لبذل الجهد لتحقيق انجاز أعلى. (راوية، 2010: 65).

العوامل المؤثرة في الالتزام التنظيمي :

1. ثقافة الفرد: الإنسان هو ناتج ثقافته، فقيم المجتمع والتنشئة الاجتماعية للفرد في البيت والمدرسة والجامعة والعمل من مكونات الثقافة تساهم في تعزيز جوانب هامة في شخصية الفرد واتجاهاته إزاء الإخلاص في العمل والأمانة والانتماء والالتزام.
2. الحاجات الإنسانية: من الطبيعي أن يسعى أي عامل للبحث عن مجموعة من الحاجات التي تهمه في المنظمة التي يعمل فيها والعمل أيضاً على تحقيقها، فهو يسعى لإشباع حاجاته الفسيولوجية الأساسية وحاجته للأمن والطمأنينة في داخل التنظيم.
3. المناخ التنظيمي: من إحدى العوامل المؤثرة بالالتزام التنظيمي التي يجب أن تسعى المنظمات على تحسينها، حيث أن المنظمات ذات المناخ والبيئة المحببة لمعنويات العاملين هي تنظيمات تعمل على تشجيع تسرب العاملين ونقل من درجة الالتزام والانتماء لديها، لذا لا بد لهذه المنظمات من إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الجيد.
4. وضوح الأهداف والأدوار: يساعد وضوح الأهداف التنظيمية على زيادة الالتزام التنظيمي لدى الأفراد العاملين، فكلما كانت الأهداف واضحة ومحددة، ازدادت عملية وفهم الأفراد للمهام المنوط بهم، والمعايير المقررة لها، مما يؤدي إلى إحساس الفرد بالالتزام التنظيمي.
5. نظام الحوافز: المنظمات التي تقوم بتطوير هذه النظام والتنوع ليشمل حوافز مادية ومعنوية من المنظمات التي يتمتع أفرادها بالالتزام بها، حيث أن هذه النظام يشجع العاملين على الإسهام والمشاركة في أنشطة المنظمة بحيث يعتبرونها ملك وليسوا كعاملين فيها. (الخرشوم، 2011: 115).

الدراسة الميدانية :

أولاً: أداة جمع البيانات :

تصميم استمارة الاستبيان :

لقد قام الباحث بإعداد الصورة المبدئية لعبارات استمارة الاستبيان بعد الاطلاع على عديد من المراجع العلمية، ودراسات سابقة في مجال الدراسة الحالية ومن خلال ما تم استخلاصه من الجانب النظري لهذه الدراسة، وقد راعى الباحث في إعداد استمارة الاستبيان وضوح الفقرات وسهولة الإجابة عليها، حيث طلب من المستبين وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي يراها مناسبة.

اختبارات الصدق "الصلاحية" :

للتأكد من صدق وصلاحية استمارة الاستبيان قام الباحث بالاختبارات الآتية:

1. صدق المحتوى أو (صدق المضمون): Content validity

لقد راعى الباحث جانب صدق المحتوى في استمارة الاستبيان، من خلال التأكد من أن جميع العبارات التي تحتويها استمارة الاستبيان تغطي جميع أبعاد المشكلة قيد الدراسة، كما تغطي جميع جوانب وأبعاد الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية المنقاة من الإطار النظري للدراسة.

2. الصدق الظاهري: Face validity

للتأكد من أن عبارات استمارة الاستبيان تحقق الغرض الذي أعدت من أجله وهو هدف الدراسة، تم عرض استمارة الاستبيان علي عدد من المحكمين وذلك للتأكد من مدى ملائمة عبارات استمارة الاستبيان لمجتمع الدراسة، وأن العبارات تقيس ما وضعت لقياسه، وتجيب عن أسئلة المحاور، بالإضافة إلى مدى ملائمة معيار الإجابات المستخدمة للعبارات الواردة في استمارة الاستبيان، وقد أشار الأساتذة المحكمون إلى عديد الملاحظات والاقتراحات التي تم أخذها بعين الاعتبار، ومن تم التوصل إلى الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان وهي تضم أربع مجموعات رئيسية من الأسئلة وهي كالآتي:

المجموعة الأولى: وتضم (6) أسئلة شخصية وتشمل الجنس، العمر، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص في المؤهل العلمي والمستوى الإداري (المسمى الوظيفي). المجموعة الثانية: وتشمل (10) عبارات حول مستوى الحقوق المالية (الراتب - العلاوات). المجموعة الثالثة: وتشمل (10) عبارات حول مستوى الحقوق الوظيفية (الترقيات - الإجازات).

المجموعة الرابعة: وتشمل (6) عبارات حول مستوى الالتزام التنظيمي. وبعد عملية تحكيم الاستبيان قام الباحث بتوزيع عدد (38) نسخة من استمارة الاستبيان على العاملين بمستشفى طرابلس المركزي الذين تم اختيارهم، وبعد فترة زمنية تم الحصول على عدد (35) استمارة استبيان من الاستثمارات الموزعة، والجدول رقم (1) يبين عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

جدول رقم (1) عدد نسخ استمارة الاستبيان الموزعة والمسترجعة ونسبة المسترجع منها.

| عدد النسخ الموزعة | عدد النسخ المسترجعة | نسبة النسخ المسترجعة % |
|-------------------|---------------------|------------------------|
| 38 | 35 | 92.11 % |

من خلال الجدول رقم (1) نلاحظ أن نسبة المسترجع الكلية (92.11%) من جميع استمارات الاستبيان الموزعة وهي نسبة كبيرة.

ثانياً: ترميز البيانات :

بعد تجميع استمارات الاستبيان استخدم الباحث الطريقة الرقمية في ترميز البيانات حيث تم ترميز الإجابات كما بالجدول التالي رقم (2).

جدول رقم (2) توزيع الدرجات على الإجابات المتعلقة بالمقياس الخماسي

| الإجابة الدرجة | غير موافق تماماً | غير موافق | محايد | موافق | موافق تماماً |
|-------------------|------------------|-----------|-------|-------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

من خلال الجدول رقم (2) يكون متوسط درجة الموافقة (3). فإذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يزيد معنوياً عن (3) فيدل على ارتفاع درجة الموافقة، أما إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة يقل معنوياً عن (3) فيدل على انخفاض درجة الموافقة، في حين إذا كان متوسط درجة إجابات مفردات العينة لا تختلف معنوياً عن (3) فيدل على

أن درجة الموافقة متوسطة، وبالتالي سوف يتم اختبار ما إذا كان متوسط درجة الموافقة تختلف معنوياً عن (3) أم لا، وبعد الانتهاء من ترميز الإجابات وإدخال البيانات الأولية باستخدام حزمة البرمجيات الجاهزة (SPSS) Statistical Package for Social Science) تم استخدام هذه الحزمة في تحليل البيانات الأولية.

ثالثاً: اختبار الثبات والصدق: Reliability and Validate

للتأكد من ثبات وصدق "أداة الدراسة" قام الباحث بحساب معامل كرونباخ ألفا (AlphaCornbach) ومعامل الصدق الذاتي عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل كرونباخ ألفا (AlphaCornbach) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور فكانت النتائج كما بالجدول رقم (3).

جدول رقم (3) نتائج اختبار الثبات والصدق

| م | المحور | عدد العبارات | معامل ألفاء الثبات | معامل الصدق |
|---|---------------------------------------|--------------|--------------------|-------------|
| 1 | الحقوق المالية (الراتب – العلاوات) | 10 | 0.658 | 0.811 |
| 2 | الحقوق الوظيفية (الترقيات – الإجازات) | 10 | 0.626 | 0.791 |
| 3 | حقوق الموظف الحكومي | 20 | 0.688 | 0.829 |
| 4 | الالتزام التنظيمي | 6 | 0.661 | 0.813 |
| 5 | جميع المحاور | 26 | 0.751 | 0.867 |

من الجدول رقم (3) يلاحظ أن قيم معامل كرونباخ ألفا (α) لكل محور من محاور استمارة الاستبيان ولجميع المحاور تتراوح بين (0.626 إلى 0.688) ولجميع المحاور (0.751) وهي قيم كبيرة أكبر من (0.60) وهذا يدل على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات وكذلك فإن معاملات الصدق تتراوح بين (0.791 إلى 0.829) ولجميع المحاور (0.867) وهي قيم كبيرة وهذا يدل على توفر درجة عالية من الصدق مما يمكننا من الاعتماد على إجابات مفردات العينة في تحقيق أهداف الدراسة وتحليل نتائجها.

رابعاً: خصائص مفردات عينة الدراسة :

1. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب الجنس :

جدول رقم (4) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب الجنس

| النسبة % | العدد | الجنس |
|----------|-------|---------|
| 57.1 | 20 | ذكر |
| 42.9 | 15 | أنثى |
| 100.0 | 35 | المجموع |

من الجدول رقم (4) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة هم من الذكور ويمثلون نسبة (57.1%) من جميع مفردات عينة الدراسة، والباقي من الإناث ويمثلن نسبة (42.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

2. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب العمر :

جدول رقم (5) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب العمر

| النسبة % | العدد | العمر |
|----------|-------|-------------------------|
| 11.4 | 4 | أقل من 20 سنة |
| 34.3 | 12 | من 20 إلى أقل من 30 سنة |
| 20.0 | 7 | من 30 إلى أقل من 40 سنة |
| 20.0 | 7 | من 40 إلى أقل من 50 سنة |
| 14.3 | 5 | من 50 سنة فأكثر |
| 100.0 | 35 | المجموع |

من الجدول رقم (5) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 20 إلى أقل من 30 سنة ويمثلون نسبة (34.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليهم ممن أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة ومن 40 إلى أقل من 50 سنة ويمثلون نسبة (20%) لكل فئة من الفئتين من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليهم ممن أعمارهم من 50 سنة فأكثر ويمثلون نسبة (14.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، والباقي ممن أعمارهم أقل من 20 سنة ويمثلون نسبة (11.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

3. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة :

جدول رقم (6) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

| النسبة % | العدد | سنوات الخبرة |
|----------|-------|--------------------------------|
| 8.6 | 3 | أقل من 3 سنوات |
| 31.4 | 11 | من 3 سنوات إلى أقل من 10 سنوات |

| | | |
|-------|----|-------------------------------|
| 11.4 | 4 | من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة |
| 28.6 | 10 | من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة |
| 20.0 | 7 | من 20 سنة فأكثر |
| 100.0 | 35 | المجموع |

من الجدول رقم (6) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 3 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ويمثلون نسبة (31.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن سنوات خبرتهم من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة ويمثلون نسبة (28.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن سنوات خبرتهم من 20 سنة فأكثر ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن سنوات خبرتهم من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ويمثلون نسبة (11.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن سنوات خبرتهم أقل من 3 سنوات ويمثلون نسبة (8.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

4. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي :

جدول رقم (7) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

| النسبة % | العدد | المؤهل العلمي |
|----------|-------|---------------------------|
| 14.3 | 5 | شهادة الدبلوم المتوسط |
| 20.0 | 7 | شهادة الدبلوم العالي |
| 42.9 | 15 | شهادة التعليم الجامعي |
| 8.6 | 3 | الإجازة العالية الماجستير |
| 14.3 | 5 | الإجازة الدقيقة الدكتوراه |
| 100.0 | 35 | المجموع |

من الجدول (7) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية شهادة التعليم الجامعي ويمثلون نسبة (42.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة، يليهم ممن مؤهلاتهم العلمية شهادة الدبلوم العالي ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم ممن مؤهلاتهم العلمية شهادة الدبلوم المتوسط والإجازة الدقيقة الدكتوراه ويمثلون نسبة (14.3%) لكل مؤهل من المؤهلين من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي هم ممن مؤهلاتهم العلمية الإجازة العالية الماجستير ويمثلون نسبة (8.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

5. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب التخصص العلمي :

جدول رقم (8) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب التخصص العلمي

| النسبة % | العدد | التخصص |
|----------|-------|-----------------|
| 31.4 | 11 | علوم طبية |
| 34.3 | 12 | علوم تقنية طبية |
| 28.6 | 10 | علوم إدارية |
| 5.7 | 2 | علوم هندسية |
| 100.0 | 35 | المجموع |

من الجدول رقم (8) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة تخصصهم العلمي علوم تقنية طبية ويمثلون نسبة (34.3 %) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن تخصصهم العلمي علوم طبية ويمثلون نسبة (31.4 %) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن تخصصهم العلمي علوم إدارية ويمثلون نسبة (28.6 %) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي ممن تخصصهم العلمي علوم هندسية ويمثلون نسبة (5.7 %) من جميع مفردات عينة الدراسة.

6. توزيع مفردات عينة الدراسة حسب المستوى الإداري (المسمى الوظيفي) :

جدول رقم (9) التوزيع التكراري والنسبي المئوي لمفردات عينة الدراسة حسب المستوى الإداري

(المسمى الوظيفي)

| النسبة % | العدد | المستوى الإداري (المسمى الوظيفي) |
|----------|-------|----------------------------------|
| 8.6 | 3 | مدير إدارة |
| 14.3 | 5 | رئيس قسم |
| 22.9 | 8 | مشرف وحدة |
| 54.3 | 19 | مرؤوس |
| 100.0 | 35 | المجموع |

من الجدول رقم (9) يلاحظ أن معظم مفردات عينة الدراسة مساهم الوظيفي مرؤوس ويمثلون نسبة (54.3 %) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن مساهم الوظيفي مشرف وحدة ويمثلون نسبة (22.9 %) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن مساهم الوظيفي رئيس قسم ويمثلون نسبة (14.3 %) من جميع مفردات عينة الدراسة والباقي مساهم الوظيفي مدير إدارة ويمثلون نسبة (8.6 %) من جميع مفردات العينة.

خامساً: اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة :

1. مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي : لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (10).

جدول رقم (10) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى

الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي

| م | العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|----|---|---------|-------------------|-----------------|------------------|
| 1 | راتبي الشهري يتناسب مع الجهود التي أبذلها في العمل | 2.43 | .917 | -3.153 | .002 |
| 2 | ينبغي جزء من راتبي كمدخرات في نهاية الشهر | 2.37 | 1.003 | -3.115 | .002 |
| 3 | الراتب الذي أتقاضاه شهرياً يؤمن لي حياة معيشية جيدة | 2.43 | 1.290 | -2.463 | .014 |
| 4 | أتقاضى الراتب الشهري في موعده المحدد | 2.60 | 1.143 | -2.013 | .044 |
| 5 | يوجد عدالة في سلم الرواتب طبقاً لمستوى الوظيفة في الهيكل التنظيمي | 2.71 | 1.226 | -1.339 | .181 |
| 6 | هناك تدرج بالرواتب حسب المؤهلات العلمية والخبرات العلمية. | 2.86 | 1.089 | -.774 | .439 |
| 7 | هناك عدالة في العلاوات التي يتم صرفها بجانب الراتب | 2.31 | 1.105 | -3.016 | .003 |
| 8 | أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف إلى راتبي سنوياً | 2.71 | 1.226 | -1.439 | .150 |
| 9 | أشعر أن العلاوة الخاصة بالتميز والإبداع كافية وعادلة | 2.43 | 1.065 | -2.803 | .005 |
| 10 | أشعر أن علاوة الالتزام التنظيمي والتقدير باللوائح وقانون العمل مفعّل بشكل كامل وعادل. | 2.66 | 1.083 | -1.898 | .058 |

من خلال الجدول رقم (10) يلاحظ أن:

- أ. الدلالات المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للعبارات التالية:
1. يوجد عدالة في سلم الرواتب طبقاً لمستوى الوظيفة في الهيكل التنظيمي.
 2. هناك تدرج بالرواتب حسب المؤهلات العلمية والخبرات العلمية.
 3. أشعر بالرضا عن العلاوات التي تضاف إلى راتبي سنوياً.
 4. أشعر أن علاوة الالتزام التنظيمي والتقييد باللوائح وقانون العمل مفعّل بشكل كامل وعادل.
- لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة.
- ب. الدلالات المحسوبة أقل من مستوى المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تقل عن متوسط المقياس (3) للعبارات التالية:
1. راتبي الشهري يتناسب مع الجهود التي أبذلها في العمل.
 2. يتبقى جزء من راتبي كمدخرات في نهاية الشهر.
 3. الراتب الذي أتقناه شهرياً يؤمن لي حياة معيشية جيدة.
 4. أتقاضى الراتب الشهري في موعده المحدد.
 5. هناك عدالة في العلاوات التي يتم صرفها بجانب الراتب.
 6. أشعر أن العلاوة الخاصة بالتميز والإبداع كافية وعادلة.
- لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تقل عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود انخفاض معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات.
- ولاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى الحقوق المالية (المرتّب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (11).

الجدول رقم (11) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي

| البيان | المتوسط العام | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|--|---------------|-------------------|-----------------|------------------|
| مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي | 2.5514 | .50198 | -5.287 | .000 |

من خلال الجدول رقم (11) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-5.287) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.5514) وهو يقل عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود انخفاض في مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي حيث أن:

1. الرواتب الشهري للموظف لا تتناسب مع الجهود التي يبذلونها في العمل.
2. لا يتبقى أي جزء من رواتب الموظف كمدخرات في نهاية الشهر.
3. الراتب الذي يتقاضاه الموظف شهرياً لا يؤمن له حياة معيشية جيدة.
4. الموظف لا يتقاضى رواتبه الشهري في موعده المحدد.
5. ليس هناك عدالة في العلاوات التي يتم صرفها بجانب الراتب.
6. الموظف لا يشعر أن العلاوة الخاصة بالتنميين والإبداع كافية وعادلة.

2. مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي :
لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (12).

جدول رقم (12) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى

الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي

| م | العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|----|--|---------|-------------------|-----------------|------------------|
| 1 | أحصل على ترفيتي المستحقة في موعدها | 2.40 | .914 | -3.279 | .001 |
| 2 | تمنح الترفيات الوظيفية استناداً لمعايير إدارية واضحة | 2.74 | 1.358 | -1.109 | .267 |
| 3 | منح الترفيات يتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات وسنوات الخدمة | 2.40 | 1.143 | -2.789 | .005 |
| 4 | يوجد نظام ترفيات فعال تمنح من خلاله الترقية بناءً على الجدارة والمثابرة بالعمل | 2.71 | 1.178 | -1.487 | .137 |
| 5 | هناك أثر إيجابي لمنح الترفيات على مدى التزامي في عملي | 2.29 | 1.126 | -3.088 | .002 |
| 6 | يتم ربط الترفيات بنتائج تقييم الأداء السنوية للموظف | 2.54 | 1.146 | -2.237 | .025 |
| 7 | أستطيع الحصول على فرصة إجازة وفق رغبتني وظروفي الاجتماعية والصحية وضغوط العمل | 2.06 | .938 | -4.080 | .000 |
| 8 | يتم منحي إجازات استثنائية لتشجيعي بدون خصمها من رصيد إجازاتي | 2.34 | .838 | -3.654 | .000 |
| 9 | يتم صرف بدل إجازة بمقابل مادي إذا رغبت بذلك | 1.94 | .482 | -5.336 | .000 |
| 10 | أشعر أن قانون الإجازات واضح وتفصيلي و عادل | 2.09 | .658 | -4.795 | .000 |

من الجدول رقم (12) يلاحظ أن:

أ. الدلالات المحسوبة أكبر من مستوى المعنوية (0.05) للعبارات التالية:

1. تمنح الترفيات الوظيفية استناداً لمعايير إدارية واضحة.

2. يوجد نظام ترفيات فعال تمنح من خلاله الترقية بناءً على الجدارة والمثابرة بالعمل.

لذلك لا نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات وهذا يدل على أن درجات الموافقة على هذه العبارات متوسطة

- ب. الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تقل عن متوسط المقياس (3) للعبارات التالية:
1. أحصل على ترقيتي المستحقة في موعدها.
 2. منح الترقيات يتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات وسنوات الخدمة.
 3. هناك أثر إيجابي لمنح الترقيات على مدى التزامي في عملي.
 4. يتم ربط الترقيات بنتائج تقييم الأداء السنوية للموظف.
 5. أستطيع الحصول على فرصة إجازة وفق رغبتي وظروفي الاجتماعية والصحية وضغوط العمل.
 6. يتم منحي إجازات استثنائية لتشجيعي بدون خصمها من رصيد إجازاتي.
 7. يتم صرف بدل إجازة بمقابل مادي إذا رغبت بذلك.
 8. أشعر أن قانون الإجازات واضح وتفصيلي وعادل.
- لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تقل عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود انخفاض معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات. و**لاختبار** الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (13).

الجدول رقم (13) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي

| البيان | المتوسط العام | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | درجات الحرية | الدلالة المحسوبة |
|--|---------------|-------------------|-----------------|--------------|------------------|
| مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي | 2.3514 | .44017 | -8.717 | 34 | .000 |

من الجدول رقم (13) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-8.717) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.3514) وهو يقل عن متوسط المقياس (3) ، وهذا يشير إلى وجود انخفاض في مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي حيث أن:

1. الموظف لا يحصل على ترقياته المستحقة في موعدها.
2. منح الترقيات لا يتناسب مع المؤهل العلمي والخبرات وسنوات الخدمة.
3. ليس هناك أثر إيجابي لمنح الترقيات على مدى التزام الموظف في عمله.
4. لا يتم ربط الترقيات بنتائج تقييم الأداء السنوية للموظف.
5. لا يستطيعون الموظف الحصول على فرصة إجازة وفق رغبته وظروف الاجتماعية والصحية وضغوط العمل.
6. لا يتم منحي إجازات استثنائية لتشجيع الموظف في بدون خصمها من رصيد إجازاته.
7. لا يتم صرف بدل إجازة بمقابل مادي إذا رغب الموظف في ذلك.
8. لا يشعر الموظف أن قانون الإجازات واضح وتفصيلي وعادل.

1. مستوى حقوق الموظف في مستشفى طرابلس المركزي : لاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى حقوق الموظف في مستشفى طرابلس المركزي تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتمثلة في (مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) ومستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (14) .

الجدول رقم (14) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة

بمستوى حقوق الموظف في مستشفى طرابلس المركزي

| البيان | المتوسط العام | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|--|---------------|-------------------|-----------------|------------------|
| مستوى حقوق الموظف في مستشفى طرابلس المركزي | 2.4514 | .40484 | -8.016 | .000 |

من خلال الجدول رقم (14) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-8.016) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.4514) وهو يقل عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود انخفاض في مستوى حقوق الموظف في مستشفى طرابلس المركزي حيث أن:

1. يوجد انخفاض في مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي.

2. يوجد انخفاض في مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي.

2. مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي : لاختبار معنوية درجة الموافقة على كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي تم استخدام اختبار ولكوكسون حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما في الجدول رقم (15).

جدول رقم (15) نتائج اختبار ولكوكسون حول متوسط كل عبارة من العبارات المتعلقة بمستوى

الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي

| م | العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|---|---|---------|-------------------|-----------------|------------------|
| 1 | أنجز المهام المكلف بها يومياً بدون تأجيل ووفق رغبتى | 2.31 | 1.207 | -2.895 | .004 |
| 2 | أقبل على عملي بكل جهد ونشاط | 2.17 | 1.317 | -2.958 | .003 |
| 3 | أشعر بالفخر والانتماء بالعمل في | 2.23 | 1.215 | -3.250 | .001 |

| م | العبارة | المتوسط | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|---|---|---------|-------------------|-----------------|------------------|
| | هذا المستشفى | | | | |
| 4 | أبذل كل طاقاتي الوظيفية لتحقيق أهداف المستشفى | 1.91 | .981 | -4.364 | .000 |
| 5 | أرغب في العمل بهذا المستشفى حتى يلوغي سنة التقاعد | 2.06 | 1.162 | -3.742 | .000 |
| 6 | أرفض الانتقال لأي منظمات أخرى رغم الميزات المادية المتاحة في تلك المنظمات | 2.00 | 1.085 | -3.952 | .000 |

من خلال الجدول رقم (15) يلاحظ أن الدلالات المحسوبة أقل من مستوي المعنوية (0.05) ومتوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة تقل عن متوسط المقياس (3) لجميع العبارات المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي. لذلك نرفض الفرضيات الصفرية لهذه العبارات ونقبل الفرضيات البديلة لها وحيث أن متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على هذه العبارات تزيد عن متوسط المقياس (3)، وهذا يدل على وجود انخفاض معنوي في درجات الموافقة على هذه العبارات. و**الاختبار الفرضية الفرعية المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي** تم إيجاد متوسطات إجابات مفردات عينة الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بهذه الفرضية، واستخدام اختبار (Z) حول متوسط المقياس (3) فكانت النتائج كما بالجدول رقم (16).

الجدول رقم (16) نتائج اختبار (Z) حول متوسط درجة الموافقة على جميع العبارات المتعلقة

بمستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي

| البيان | المتوسط العام | الانحراف المعياري | إحصائي الاختبار | الدلالة المحسوبة |
|--|---------------|-------------------|-----------------|------------------|
| مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي | 2.1143 | .71030 | -7.377 | .000 |

من خلال الجدول رقم (16) يلاحظ أن قيمة إحصائي الاختبار (-7.377) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وحيث أن المتوسط العام لإجابات مفردات عينة الدراسة (2.1143)

- وهو يقل عن متوسط المقياس (3)، وهذا يشير إلى وجود انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي حيث أن:
1. الموظف لا ينجز المهام المكلف بها يومياً بدون تأجيل ووفق رغبته.
 2. الموظف لا يقبل على عمله بكل جهد ونشاط.
 3. الموظف لا يشعر بالفخر والانتماء بالعمل في هذا المستشفى.
 4. الموظف لا يبذل كل طاقاته الوظيفية لتحقيق أهداف المستشفى.
 5. الموظف لا يرغب في العمل بهذا المستشفى حتى بلوغه سنة التقاعد.
 6. الموظف لا يرفض الانتقال لأي منظمات أخرى.

سادساً: اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة :

1. أثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي :
لاختبار الفرضية المتعلقة بأثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي فكانت النتائج كما في الجدول رقم (17) حيث كانت: الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي.
الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (17) نتائج اختبار أثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى

الالتزام التنظيمي

| م | البيان | قيمة معامل الارتباط | الدلالة المحسوبة | نسبة الأثر % |
|---|---|---------------------|------------------|--------------|
| 1 | أثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي | 0.449 | 0.007 | 19.98 |

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لأثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي (0.449) بدلالة معنوية (0.007) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي حيث أن (19.98 %) من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي يعود إلى التغير في مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) إذا لم يتأثر مستوى الالتزام التنظيمي إلا مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات). وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار لأثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي وجدت النتائج كما بالجدول رقم (18).

جدول رقم (18) نتائج اختبار أثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي

| تحليل التباين الأحادي (ANOVA) | | | | | | الدالة المحسوبة T-β | قيمة T | قيمة المعلمة β |
|-------------------------------|---------|----------------|-------------|----------------------|----------------|---------------------|--------|----------------|
| الدالة المحسوبة F-β | قيمة F | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | المتغيرات | | | |
| .000 ^c | 387.551 | 159.609 | 1 | 159.609 | تباين الانحدار | 0.000 | 19.686 | 0.822 |
| | | .412 | 34 | 14.003 | تباين البواقي | | | |
| | | | 35 | 173.611 ^d | التباين الكلي | | | |

من الجدول رقم (18) يتضح إن:

1. نموذج الانحدار الخطي يكون كما يلي: $(Y = 0.822 X_1)$

حيث:

(Y) يمثل مستوى الالتزام التنظيمي.

(X₁) يمثل مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات).

2. بلغت قيمة معامل الانحدار لأثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي (0.822) بدلالة محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) هذا يدل على معنوية أثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي، حيث إن زيادة مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) بوحدة واحدة

يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بمقدار (0.822) من الوحدة.
3. قيمة (F) معنوية حيث كانت الدلالة المعنوية المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) مما يدل على القوة التفسيرية العالية لنموذج أثر مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي من الناحية الإحصائية.

2. أثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي :
لاختبار الفرضية المتعلقة بأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي فكانت النتائج كما في الجدول رقم (19) حيث كانت:
الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي.
الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (19) نتائج اختبار أثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى

الالتزام التنظيمي

| م | البيان | قيمة معامل الارتباط | الدلالة المحسوبة | نسبة الأثر % |
|---|---|---------------------|------------------|--------------|
| 1 | أثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي | 0.325 | 0.047 | 10.56 |

من خلال الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي (0.325) بدلالة معنوية (0.047) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية،

الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي حيث أن (10.56 %) من التغيير في مستوى الالتزام التنظيمي يعود إلى التغيير في مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) إذا لم يتأثر مستوى الالتزام التنظيمي إلا مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات). وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي وجدت النتائج كما بالجدول رقم (20).

جدول رقم (20) نتائج تقييم اختبار أثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على

مستوى الالتزام التنظيمي

| تحليل التباين الأحادي (ANOVA) | | | | | | الدالة المحسوبة T _L | قيمة T | قيمة المعلمة B |
|--------------------------------------|---------|-------------------|----------------|----------------------|----------------|--------------------------------------|-----------|----------------------|
| الدالة المحسوبة F _L | قيمة F | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | المتغيرات | | | |
| .000 ^c | 291.907 | 155.499 | 1 | 155.499 | تباين الانحدار | 0.000 | 17.085 | 0.802 |
| | | .533 | 34 | 18.112 | تباين الوفاقي | | | |
| | | | 35 | 173.611 ^d | التباين الكلي | | | |

من الجدول رقم (20) يتضح إن:

1. نموذج الانحدار الخطي لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي يكون كما يلي: $(Y = 0.802 X_2)$
حيث:

(Y) يمثل مستوى الالتزام التنظيمي.

(X₂) يمثل مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات).

2. بلغت قيمة معامل الانحدار لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي (0.802) بدلاله محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) هذا يدل على معنوية لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي، حيث إن زيادة مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) بوحدة

واحدة يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بمقدار (0.802) من الوحدة.
3. قيمة (F) معنوية حيث الدلالة المعنوية المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) مما يدل على القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) من الناحية الإحصائية.

3. أثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي : لاختبار الفرضية المتعلقة بأثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي تم استخدام معامل الارتباط (بيرسون) على متوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى حقوق الموظف بصورة عامة والمتمثلة في (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) ومتوسطات إجابات مفردات العينة على جميع العبارات المتعلقة بمستوى الالتزام التنظيمي فكانت النتائج كما في الجدول رقم (21) حيث كانت:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي.
الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي.

جدول رقم (21) نتائج اختبار أثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي

| نسبة الأثر % | الدلالة المحسوبة | قيمة معامل الارتباط | البيان |
|--------------|------------------|---------------------|--|
| 16.08 | 0.017 | 0.401 | أثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي |

من الجدول رقم (21) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط لأثر مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي (0.325) بدلالة معنوية (0.047) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) لذلك نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا

يدل على وجود أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية لمستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي حيث أن (16.08%) من التغيير في مستوى الالتزام التنظيمي يعود إلى التغيير في مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) إذا لم يتأثر مستوى الالتزام التنظيمي إلا مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية). وباستخدام أسلوب تحليل الانحدار لأثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي وجدت النتائج كما بالجدول رقم (22).

جدول رقم (22) نتائج تقييم اختبار أثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية،

الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي

| تحليل التباين الأحادي (ANOVA) | | | | | | الدلالة المحسوبة T | قيمة T | قيمة المعطية B |
|-------------------------------|---------|----------------|-------------|----------------------|----------------|--------------------|--------|----------------|
| الدلالة المحسوبة F | قيمة F | متوسط المربعات | درجة الحرية | مجموع المربعات | المتغيرات | | | |
| .000 ^c | 372.111 | 159.076 | 1 | 159.076 | تباين الانحدار | 0.000 | 19.290 | 0.858 |
| | | .427 | 34 | 14.535 | تباين البواقي | | | |
| | | | 35 | 173.611 ^d | التباين الكلي | | | |

من الجدول رقم (22) يتضح إن:

1. نموذج الانحدار الخطي لأثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي يكون كما يلي: $(Y = 0.858X)$ حيث:

(Y) يمثل مستوى الالتزام التنظيمي.

(X) يمثل مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية).

2. بلغت قيمة معامل الانحدار لأثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي (0.858) بدلاله محسوبة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية (0.05) هذا يدل على معنوية لأثر مستوى حقوق الموظف بصورة

عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي، حيث إن زيادة مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة مستوى الالتزام التنظيمي بمقدار (0.858) من الوحدة.

3. قيمة (F) معنوية حيث الدلالة المعنوية المحسوبة (Sig=0.000) أقل من مستوى المعنوية المعتمد (0.05) مما يدل على القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي لأثر مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) من الناحية الإحصائية.

سابعاً: نتائج الدراسة:

من خلال التحليل ونتائج اختبار الفرضيات التي توصل إليها الباحث ووفقاً لاستجابة مفردات عينة الدراسة يمكننا عرض النتائج العامة للدراسة في النقاط التالية:

1. معظم مفردات عينة الدراسة هم من الذكور ويمثلون نسبة (57.1%) من جميع مفردات عينة الدراسة، والباقي من الإناث ويمثلن نسبة (42.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

2. معظم مفردات عينة الدراسة أعمارهم من 20 إلى أقل من 30 سنة ويمثلون نسبة (34.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليهم ممن أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة ومن 40 إلى أقل من 50 سنة ويمثلون نسبة (20%) لكل فئة من الفئتين من جميع مفردات عينة الدراسة.

3. معظم مفردات عينة الدراسة سنوات خبرتهم من 3 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ويمثلون نسبة (31.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن سنوات خبرتهم من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة ويمثلون نسبة (28.6%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

4. معظم مفردات عينة الدراسة ممن مؤهلاتهم العلمية شهادة التعليم الجامعي ويمثلون نسبة (42.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة، يليهم ممن مؤهلاتهم العلمية شهادة الدبلوم العالي ويمثلون نسبة (20%) من جميع مفردات عينة الدراسة.

- 5.معظم مفردات عينة الدراسة تخصصهم العلمي علوم تقنية طبية ويمثلون نسبة (34.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن تخصصهم العلمي علوم طبية ويمثلون نسبة (31.4%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
- 6.معظم مفردات عينة الدراسة مساهم الوظيفي مرؤوس ويمثلون نسبة (54.3%) من جميع مفردات عينة الدراسة، ثم يليه ممن مساهم الوظيفي مشرف وحدة ويمثلون نسبة (22.9%) من جميع مفردات عينة الدراسة.
- 7.يوجد انخفاض في مستوى حقوق الموظف في مستشفى طرابلس المركزي حيث أن:
أ- يوجد انخفاض في مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) في مستشفى طرابلس المركزي.
ب- يوجد انخفاض في مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) في مستشفى طرابلس المركزي.
- 8.يوجد انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي في مستشفى طرابلس المركزي.
- 9.يوجد أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) على مستوى الالتزام التنظيمي حيث أن (19.98%) من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي يعود إلى التغير في مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات) إذا لم يتأثر مستوى الالتزام التنظيمي إلا مستوى الحقوق المالية (المرتب، العلاوات).
- 10.يوجد أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية لمستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) على مستوى الالتزام التنظيمي حيث أن (10.56%) من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي يعود إلى التغير في مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات) إذا لم يتأثر مستوى الالتزام التنظيمي إلا مستوى الحقوق الوظيفية (الترقية، الإجازات).
- 11.يوجد أثر طردي (موجب) ذو دلالة إحصائية لمستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) على مستوى الالتزام التنظيمي حيث أن (16.08%) من التغير في مستوى الالتزام التنظيمي يعود إلى التغير في مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية) إذا لم يتأثر مستوى الالتزام التنظيمي إلا مستوى حقوق الموظف بصورة عامة (الحقوق المالية، الحقوق الوظيفية).

ثامناً: التوصيات:

- 1.نوصي إدارة المستشفى بضرورة العمل على رفع الراتب الشهري بما يتناسب مع الجهود التي يبذلها العاملين في إنجازهم لمهام عملهم مقارنة بحجم العمل وفق معدلات الأداء .
- 2.العمل على ضرورة منح الرواتب للعاملين في الموعد المحدد وفق اللوائح والنظم المعمول بها في قانون الوظيفة المدنية.
- 3.ضرورة العمل بأن تكون الرواتب والعلوات المدرجة في قانون الخدمة المدنية عادلة وتتدرج حسب المسؤولية الوظيفية والمؤهلات العلمية والخبرات العملية.
4. إعادة النظر في الاهتمام بصرف العلاوات وزيادتها للعاملين بما في ذلك علاوة الإشراف والمسؤولية والمخاطر الوظيفية.
5. العمل على منح الترقبات في تاريخ استحقاقها وبدون تأخير لكل العاملين.
6. منح ترقبات إضافية للعاملين كحافز على الكفاءة والجدارة والالتزام في العمل بعيداً عن المحسوبية والتحيز .
7. العمل على منح الإجازات السنوية للعاملين لتجديد نشاطهم الوظيفي الأمر الذي سيرفع من مستوى إنتاجيتهم المخولة لهم بحكم القانون.
8. العمل على تعزيز ثقافة الالتزام التنظيمي والولاء للمستشفى في ظل جميع الظروف التي تمر بها البيئة الداخلية والخارجية للمستشفى.
9. العمل على توفير بيئة جاذبة ومستقرة وأمنة للعاملين والتقليل من سلبيات العمل.
10. إتباع نهج إداري سليم في أمور الترقبات والإجازات والعلوات والرواتب لزيادة الالتزام التنظيمي لدى العاملين في المستشفى.

المراجع :

- أحمد البرعي، 2003م، الوجيز في قانون العمل، القاهرة مصر: دار النهضة العربية للنشر .
أحمد ماهر، 2008م، إدارة الموارد البشرية، ط2، الإسكندرية مصر: الدار الجامعية.
أعاد القيسي، 1998م، الوجيز في القانون الإداري، عمان الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

باسم بشناق، 2002م، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، سلسلة تقارير قانونية (31).

جرنبير جوبارون، 2004م، إدارة السلوك التنظيمي في المنظمات، تعريب ومراجعة رفاعي وإسماعيل بسيوني، الرياض السعودية: دار المريخ للنشر.

راوية محمد، إدارة الموارد البشرية - رؤية مستقبلية، القاهرة: الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع،

علي السلمي، 2010م، السلوك التنظيمي، ط4، عمان: دار غريب للطباعة والنشر، 2001م.

علي شنطاوي، 2003م، الوجيز في القانون الإداري، ط1، عمان الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

فراح هامل، 2015م، الحقوق المالية للموظف في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة محمد خضي، الجزائر: بسكرة.

اللائحة التفسيرية لقانون علاقات العمل، 2010م، اللجنة الشعبية العامة سابقاً، ليبيا.

محمد الخرشوم، 2011م، تأثير مناخ الخدمة في الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على العاملين في المعاهد التقنية التابعة لجامعة حلب، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد (27) الجزء (3) .

محمد عادل زايد، 2006م، العدالة التنظيمية المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية ، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

ياسر السميري، 2012م، الموظف العام في جريمة الرشوة، دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية الرياض.