

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر الضغوط الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين: دراسة
ميدانية على موظفي أمانة منطقة جدة

أسم الطالب

كريم محمد السهلي

الرقم الجامعي: 252001428

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

2026

جدول المحتويات

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	4
1.1.	المقدمة.....	5
1.2.	مشكلة الدراسة.....	6
1.2.1.	فجوات على المستوى النظري.....	6
1.2.2.	فجوات على المستوى التطبيقي.....	6
1.3.	أهمية الدراسة.....	7
1.3.1.	على المستوى النظري.....	7
1.3.2.	على المستوى التطبيقي.....	7
1.4.	أسئلة الدراسة.....	8
1.5.	أهداف الدراسة.....	9
1.6.	فرضيات الدراسة.....	9
1.7.	نموذج الدراسة.....	10
	المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.....	11
1.8.	منهجية الدراسة.....	11
	مجتمع وعينة الدراسة.....	11
	مصادر جمع البيانات.....	12
	أدوات الدراسة.....	12
	الأساليب الإحصائية المستخدمة.....	12
	حدود الدراسة.....	12
	أداة الدراسة (عدد الفقرات).....	13
1.9.	الدراسة الميدانية.....	13
1.10.	مخطط المشروع المقترح.....	14
2.	الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....	16
2.1.	المقدمة:.....	16
2.2.	المتغير المستقل.....	17
2.3.	المتغير التابع.....	17

17	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	2.4.
17	الخاتمة	2.5.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة

تُعدّ الموارد البشرية الركيزة الأساسية التي تقوم عليها المنظمات المعاصرة بمختلف توجهاتها وأنشطتها، إذ لم يعد يُنظر إلى العنصر البشري بوصفه مجرد عنصر إنتاجي، بل أصبح يُمثّل رأس المال الحقيقي والميزة التنافسية التي تُحدد قدرة المنظمة على البقاء والنمو والتميّز. وفي ظل التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال على المستويين العالمي والمحلي، باتت المنظمات تواجه تحديات متعددة تنعكس بصورة مباشرة على مستوى أداء العاملين وسلوكياتهم الوظيفية، الأمر الذي يستوجب الاهتمام بدراسة المتغيرات التنظيمية والإنسانية التي تؤثر في درجة ارتباط الموظف بمنظمته ومدى استعداده لبذل الجهد في سبيل تحقيق أهدافها (زوقار وبرسولي، 2021).

وتُمثّل ضغوط العمل واحدة من أبرز الظواهر التنظيمية التي استقطبت اهتمام الباحثين والممارسين في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي، نظراً لما تُخلفه من آثار سلبية على الفرد والمنظمة على حدّ سواء؛ فهي حالة من عدم التوازن بين ما تفرضه بيئة العمل من متطلبات وما يمتلكه الموظف من قدرات وإمكانات، مما يؤلّد لديه شعوراً بالتوتر والقلق والإرهاق النفسي والجسدي. وقد تتعدد مصادر هذه الضغوط لتشمل عبء العمل الزائد، وغموض الدور وصراعه، وضعف العلاقات داخل بيئة العمل، إضافة إلى الضغوط الناجمة عن المتغيرات البيئية والتنظيمية المحيطة بالموظف (بخيت وآخرون، 2023).

ولا يقتصر تأثير ضغوط العمل على الجانب الصحي والنفسي للموظف، بل يمتد ليطل جوانب سلوكية وأدائية متعددة، من أبرزها مستوى الالتزام التنظيمي الذي يُعبّر عن مدى اندماج الموظف في منظمته وقبوله لقيمتها وأهدافها واستعداده لبذل الجهد للحفاظ على عضويته فيها. وقد أكدت العديد من الدراسات وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، إذ كلما زادت حدة الضغوط التي يتعرض لها الموظف انخفض شعوره بالانتماء والولاء لمنظمته، وارتفعت معدلات التغيب ودوران العمل والاستقالة الصامتة (عبدالقادر وحميده، 2025).

ويُعدّ الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، والمعياري، والمستمر) من أهم المخرجات السلوكية التي تسعى المنظمات إلى تعزيزها لدى موظفيها، باعتباره مؤشراً قوياً على استقرار القوى العاملة وانخفاض معدلات تركها للعمل، فضلاً عن دوره في رفع مستويات الأداء والإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. كما يرتبط الالتزام التنظيمي بجملة من المتغيرات التنظيمية والشخصية، كالعادلة التنظيمية، والرضا الوظيفي، وطبيعة العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل، والمستوى الوظيفي للموظف (معمر، 2022؛ حسين، 2024).

وفي السياق السعودي، تُمثّل أمانة منطقة جدة إحدى أهم الجهات الحكومية التي تتولى مسؤوليات تنمية وخدمية واسعة في إحدى أكبر مدن المملكة العربية السعودية، حيث يعمل فيها عدد كبير من الموظفين الذين يتعاملون يومياً مع جمهور واسع من المستفيدين، ويواجهون ضغوطاً وظيفية متعددة في ظل تنامي المتطلبات الإدارية والتنظيمية وتسارع وتيرة التحول نحو تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. ومن هنا تنبثق أهمية إجراء هذه الدراسة التي تسعى إلى الكشف عن أثر الضغوط الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة، بما يُساهم في تقديم رؤية علمية واضحة تُساعد متخذي القرار في تبني الإجراءات الكفيلة بتخفيف هذه الضغوط وتعزيز انتماء الموظفين لمنظمتهم .

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية - ومنها أمانة منطقة جدة - جملة من التحديات الإدارية والتنظيمية الناتجة عن تنامي حجم الأعمال وتعدد المهام وتزايد توقعات المستفيدين، وهو ما يُؤدّ ضغوطاً وظيفية متعددة المصادر تنعكس على سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم نحو منظماتهم. ورغم تعدد الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي في بيئات وظيفية متنوعة، إلا أن ثمة فجوات ما تزال قائمة على المستويين النظري والتطبيقي تستدعي البحث والاستقصاء، خاصة في سياق الأمانات والبلديات في المملكة العربية السعودية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوات النظرية في وجود تباين واضح في نتائج الدراسات السابقة فيما يتعلق بطبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي وقوتها واتجاهها، إذ أشارت بعض الدراسات إلى وجود علاقة عكسية قوية بينهما (عبدالقادر وحميدة، 2025)، في حين أكدت دراسات أخرى أن العلاقة تتوسط فيها متغيرات أخرى كالرضا الوظيفي والاستنزاف العاطفي والعدالة التنظيمية (حسين، 2024). كما لاحظت الباحثة قلة الدراسات العربية - وفقاً لحدود علمها - التي تناولت أثر الضغوط الوظيفية على الالتزام التنظيمي بأبعاده الثلاثة (العاطفي، والمعياري، والمستمر) بصورة تفصيلية في القطاع البلدي والحكومي السعودي، إضافة إلى محدودية الأطر النظرية التي تربط بين مصادر الضغوط الوظيفية المختلفة (عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل المادية) وكل بُعد من أبعاد الالتزام على حدة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تتجلى الفجوات التطبيقية في ندرة الدراسات الميدانية التي تناولت موظفي أمانة منطقة جدة تحديداً بوصفها كياناً حكومياً ضخماً ذا طبيعة خدمية تنموية، إذ ركزت معظم الدراسات السابقة على القطاعات الصحية والمصرفية والتعليمية (زوقار وبرسولي، 2021؛ بخيت وآخرون، 2023؛ المطري، 2026)، في حين لم تحظ القطاعات البلدية بالقدر الكافي من البحث رغم خصوصيتها وحجم الضغوط التي يتعرض لها العاملون فيها. كما أن الواقع الميداني يُشير إلى ارتفاع معدلات الشكاوى الوظيفية وتزايد ظواهر سلبية كالتغيب وضعف الانتماء وتراجع الإنتاجية لدى بعض موظفي الأمانات، مما يطرح تساؤلات جدية حول دور الضغوط الوظيفية في إحداث هذه الظواهر، ويستدعي إجراء دراسة ميدانية تكشف عن حقيقة هذه العلاقة في سياق أمانة منطقة جدة بصفة خاصة.

وبناءً على ما تقدم، يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة على النحو التالي:

ما أثر الضغوط الوظيفية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية المتغيرين اللذين تتناولهما، ومن خصوصية الميدان الذي تُطبَّق فيه، ويمكن تناول أهميتها على المستويين النظري والتطبيقي على النحو التالي:

1.3.1. على المستوى النظري

- تُسهم الدراسة في إثراء المكتبة العربية والسعودية بإطار نظري متكامل يربط بين متغيري الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي البلدي.
- تُقدِّم إضافة علمية من خلال تناول أثر الضغوط الوظيفية على أبعاد الالتزام التنظيمي الثلاثة (العاطفي والمعياري والمستمر) بصورة تفصيلية.
- تُعدّ امتداداً للدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل والالتزام التنظيمي، وتسعى إلى سدّ بعض الفجوات البحثية .
- تفتح الدراسة آفاقاً بحثية جديدة أمام الباحثين لإجراء دراسات مماثلة في أمانات وبلديات أخرى أو باستخدام متغيرات وسيطة ومعدلة لم تُتناول من قبل.

1.3.2. على المستوى التطبيقي

- تُقدّم الدراسة لمتخذي القرار في أمانة منطقة جدة وفي وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان رؤية علمية واضحة حول واقع الضغوط الوظيفية ومستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.
- تُساعد نتائج الدراسة في تصميم برامج تدريبية وتطويرية تُسهم في تخفيف حدة الضغوط الوظيفية وتعزيز شعور الموظفين بالانتماء والولاء لمنظمتهم.
- تُسهم في تطوير سياسات الموارد البشرية في الأمانة بما يُحقق التوازن بين متطلبات العمل وقدرات الموظفين، ويرفع من مستويات أدائهم وإنتاجيتهم.
- تتوافق نتائج الدراسة مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 فيما يخص رفع كفاءة القطاع الحكومي وتطوير بيئة العمل وتحسين تجربة الموظف.
- تُقدّم توصيات عملية يمكن الاستفادة منها في تحسين بيئة العمل داخل الأمانة، بما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمات المُقدمة للمستفيدين والمراجعين.

1.4 أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي: ما أثر الضغوط الوظيفية بأبعادها (ضغط العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل المادية، العلاقات مع الرؤساء والزملاء) على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها موظفو أمانة منطقة جدة؟
2. ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟
3. ما أثر ضغط العمل (عبء العمل) على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟
4. ما أثر غموض الدور على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟
5. ما أثر صراع الدور على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟
6. ما أثر بيئة العمل المادية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟
7. ما أثر العلاقات مع الرؤساء والزملاء على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة؟

8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين حول أثر الضغوط الوظيفية على الالتزام التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الضغوط الوظيفية بأبعادها (ضغط العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل المادية، العلاقات مع الرؤساء والزملاء) على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين في أمانة منطقة جدة، وذلك بهدف تقديم توصيات عملية تساهم في تخفيف حدة الضغوط الوظيفية وتعزيز الالتزام التنظيمي.

الأهداف الفرعية:

1. التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية السائدة بين موظفي أمانة منطقة جدة.
2. قياس مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.
3. الكشف عن أثر ضغط العمل (عبء العمل) على مستوى الالتزام التنظيمي.
4. تحديد أثر غموض الدور على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.
5. بيان أثر صراع الدور على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.
6. تحليل أثر بيئة العمل المادية على مستوى الالتزام التنظيمي للموظفين.
7. دراسة أثر العلاقات مع الرؤساء والزملاء على مستوى الالتزام التنظيمي.
8. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات المبحوثين التي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.
9. الخروج بتوصيات عملية تُساهم في الحد من الضغوط الوظيفية وتعزيز الالتزام التنظيمي داخل أمانة منطقة جدة.

1.6. فرضيات الدراسة

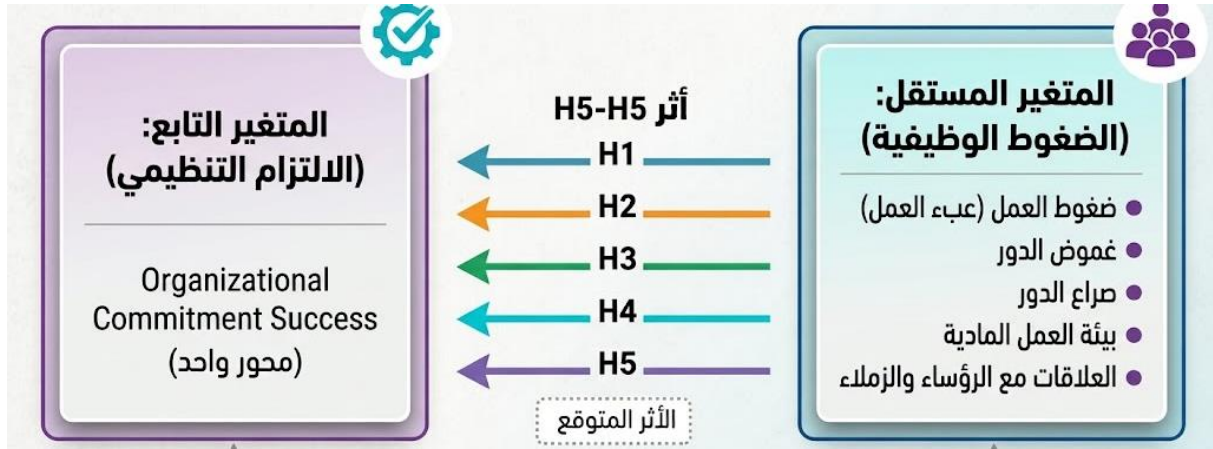
الفرضية الرئيسية: (H_0) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للضغوط الوظيفية بأبعادها مجتمعةً على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.

الفرضيات الفرعية:

- H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لضغط العمل على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.
- H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لغموض الدور على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.
- H_{03} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لصراع الدور على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.
- H_{04} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لبيئة العمل المادية على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.
- H_{05} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للعلاقات مع الرؤساء والزملاء على مستوى الالتزام التنظيمي لدى موظفي أمانة منطقة جدة.
- H_{06} : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات الباحثين حول أثر الضغوط الوظيفية على الالتزام التنظيمي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي)

1.7. نموذج الدراسة

يوضح النموذج العلاقة السببية بين المتغير المستقل (الضغوط الوظيفية) بأبعاده الخمسة والمتغير التابع (الالتزام التنظيمي)، مع الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الديموغرافية كمتغيرات وسيطة.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على الدراسات السابقة.

1.8. منهجية الدراسة

المنهج المستخدم: سوف يعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب لطبيعة الدراسة وأهدافها، حيث سيتم وصف الظاهرة موضع الدراسة (الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي) وصفاً دقيقاً، وتحليل بياناتها والعلاقة بين متغيراتها، وذلك من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

كما سيقوم الباحث بجمع البيانات الأولية من خلال أداة الاستبانة التي ستُصمَّم خصيصاً لأغراض هذه الدراسة، ثم ستوزع على عينة من موظفي أمانة منطقة جدة، وستعالج البيانات إحصائياً باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للوصول إلى نتائج علمية دقيقة يمكن تعميمها.

مجتمع وعينة الدراسة

سوف يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي أمانة منطقة جدة في المملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم تقريباً (4,850) موظفاً وموظفة حسب آخر الإحصائيات الرسمية المتاحة.

ونظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة، سوف يعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وسيتم تحديد حجم العينة وفقاً لمعادلة) ستيفن ثامبسون (Stephen Thompson - عند مستوى ثقة (95%) وهامش خطأ

(5%)، حيث سيبلغ حجم العينة (357) مفردة. وسوف يقوم الباحث بتوزيع (400) استبانة لتعويض احتمالية عدم استرداد بعضها أو عدم صلاحيتها للتحليل الإحصائي.

مصادر جمع البيانات

سوف يعتمد الباحث على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات:

- **المصادر الثانوية:** وتشمل الكتب والمراجع العربية والأجنبية، والدوريات العلمية، والرسائل الجامعية (الماجستير والدكتوراه)، والأبحاث المنشورة، والتقارير الرسمية الصادرة عن أمانة منطقة جدة، وكذلك مواقع الإنترنت العلمية الموثوقة.
- **المصادر الأولية:** وتتمثل في البيانات التي سيتم جمعها من خلال أداة الاستبانة التي ستوزع على أفراد عينة الدراسة من موظفي أمانة منطقة جدة.

أدوات الدراسة

سوف يستخدم الباحث **الاستبانة** كأداة رئيسية لجمع البيانات، وستُصمَّم بالاستناد إلى الأدبيات والدراسات السابقة، وستُعرض على مجموعة من المحكمين الأكاديميين للتحقق من صدقها الظاهري، كما سيتم اختبار ثباتها باستخدام معامل ألفا كرونباخ.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

سوف يستخدم الباحث برنامج (SPSS) في تحليل البيانات، وذلك من خلال الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات، معامل ارتباط بيرسون، تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد، اختبار (T-Test)، وتحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA).

حدود الدراسة

- **الحدود الموضوعية:** تقتصر الدراسة على تناول أثر الضغوط الوظيفية بأبعادها (ضغط العمل، غموض الدور، صراع الدور، بيئة العمل المادية، العلاقات مع الرؤساء والزملاء) على مستوى الالتزام التنظيمي.
- **الحدود المكانية:** أمانة منطقة جدة في المملكة العربية السعودية.
- **الحدود البشرية:** جميع موظفي أمانة منطقة جدة من الجنسين ومن مختلف المستويات الوظيفية.
- **الحدود الزمانية:** سوف تُطبَّق الدراسة الميدانية خلال العام الدراسي 2025 / 2026م.

أداة الدراسة (عدد الفقرات)

تتكون الاستبانة من محورين رئيسيين، وقد تم تخصيص عدد الفقرات لكل متغير على النحو التالي:

المحور	المتغير / البُعد	عدد الفقرات
المحور الأول: المتغير المستقل (الضغوط الوظيفية)	ضغط العمل (عبء العمل)	4
	غموض الدور	4
	صراع الدور	4
	بيئة العمل المادية	4
	العلاقات مع الرؤساء والزملاء	4
إجمالي فقرات المتغير المستقل		20
المحور الثاني: المتغير التابع (الالتزام التنظيمي)	الالتزام التنظيمي (محور أحادي)	10
الإجمالي الكلي لفقرات الاستبانة		30

1.9. الدراسة الميدانية

سوف تُنفَّذ الدراسة الميدانية على موظفي أمانة منطقة جدة من خلال الخطوات التالية:

سيقوم الباحث في البداية بإعداد الاستبانة وتحكيمها من قِبَل عدد من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي، ثم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة صغيرة قوامها (30) مفردة من مجتمع الدراسة للتحقق من صدق وثبات الأداة. وبعد التأكد من صلاحيتها، سيتم الحصول على الموافقات الرسمية

اللازمة من إدارة أمانة منطقة جدة لتوزيع الاستبانات على أفراد العينة، سواء من خلال التوزيع اليدوي المباشر أو عبر الرابط الإلكتروني. (Google Forms)

وبعد استرداد الاستبانات، سيقوم الباحث بمراجعتها وتفرغ بياناتها في برنامج (SPSS) ، ثم إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة لاختبار الفرضيات والإجابة عن أسئلة الدراسة، والوصول إلى النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وتقديم التوصيات والمقترحات المناسبة.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يتكون البحث من خمسة فصول موزعة على النحو التالي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة يتضمن: المقدمة، مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، أسئلة الدراسة، أهداف الدراسة، فرضيات الدراسة، نموذج الدراسة، منهجية الدراسة، حدود الدراسة، ومصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري

- المبحث الأول: الضغوط الوظيفية (المفهوم، الأنواع، الأسباب، الأبعاد، الآثار).
- المبحث الثاني: الالتزام التنظيمي (المفهوم، الأهمية، الأبعاد، العوامل المؤثرة).
- المبحث الثالث: العلاقة بين الضغوط الوظيفية والالتزام التنظيمي.

الفصل الثالث: الدراسات السابقة عرض الدراسات السابقة (العربية والأجنبية) ذات الصلة بموضوع الدراسة، والتعقيب عليها، وبيان الفجوة البحثية.

الفصل الرابع: منهجية الدراسة الميدانية وتحليل البيانات منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة (بناءؤها، صدقها، ثباتها)، الأساليب الإحصائية، عرض النتائج ومناقشتها، اختبار الفرضيات.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات ملخص الدراسة، أهم النتائج، التوصيات، المقترحات لدراسات مستقبلية.

قائمة المراجع والملاحق المراجع العربية والأجنبية، الاستبانة في صورتها النهائية، قائمة المحكمين، خطابات
تسهيل المهمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- زوقار، وفاء، و برسولي، فوزية. (2021). أثر ضغوط العمل على جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة في المؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بمدينة بركة - ولاية باتنة. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، مج4، ع1، 289 - 318. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1654215>
- عبدالقادر، خالد عبدالقادر محمد، و حميدة، أحمد حسين يوسف. (2025). أثر ضغوط العمل المهنية على الاستقالة الصامتة: الدور المعدل للاستنزاف العاطفي: دراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات الحكومية والخاصة بإقليم شمال الصعيد. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، مج4، ع14، 432 - 490. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1609928>
- بخيت، منتصر الهادي مالك، لقمة، أبو بكر عامر محمد، أحمد، محمد مختار إبراهيم، و صالح، صديق عبدالرحمن شعيب. (2023). أثر ضغوط العمل على أداء العاملين بالتطبيق على فروع بنك النيل بولايات كردفان. مجلة الباحث، مج23، ع1، 271 - 278. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1451903>
- المطري، محمد علي ناجي. (2026). القيادة الأخلاقية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للموظفين: دراسة ميدانية في المستشفيات الحكومية بأمانة العاصمة. مجلة الآداب، مج14، ع1، 193 - 232. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1681448>
- معمر، حمزة. (2022). المستوي الوظيفي كمحدد لمستوي العلاقات الإنسانية والالتزام التنظيمي للموظفين: دراسة ميدانية علي عينة من عمال سونلغاز - ورقلة. مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، مج21، ع2، 63 - 85. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1303300>
- حسين، إيناس علاء الدين محمد. (2024). العدالة التنظيمية وأثرها على الالتزام التنظيمي: اختبار الدور الوسيط للرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، مج3، ع8، 859 - 946. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1525258>