



جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
شعبة علوم التسيير
تخصص إدارة أعمال
بعنوان:

أثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي

دراسة حالة مستشفى سليمان عميرات - تقرت -

من إعداد الطلبة: غوقالي محمد السعيد - كرامة ربيعة
نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2023/06/19.

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيساً	منصوري الهام - جامعة ورقلة	/د
مشرفاً ومقرراً	تلي سعيدة - جامعة ورقلة	أ.د/ تلي سعيدة
مناقشاً	مخلفي أمينة - جامعة ورقلة	/د

السنة الجامعية: 2023/2022



جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية
شعبة علوم التسيير
تخصص إدارة أعمال
بعنوان:

أثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي

دراسة حالة مستشفى سليمان عميرات - تقرت -

من إعداد الطالبة: غوقالي محمد السعيد - كرامة ربابعة
نوقشت وأجيزت بتاريخ: 2023/06/19.

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيساً	منصوري الهام - جامعة ورقلة	/د
مشرفاً ومقرراً	تلي سعيدة - جامعة ورقلة	أ.د/تلي سعيدة
مناقشاً	مخلفي أمينة - جامعة ورقلة	/د

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة... وهنا أنا إذا أخت
مذكرة تخرجي بكل همة ونشاط.

إلى من ساندتني في صلاتها ودعائها، إلى من سهرت الليالي لتتير دربي،
إلى نبع العطف والحنان، إلى أجمل إبتسامة في حياتي، إلى أروع امرأة
في

الوجود أ طال الله في عمرها وحفظها لي إنشاء الله.

(أمي الحبيبة)

إلى من علمني أن الدنيا كفاح سلاحهما العلم والمعرفة، إلى من سعى
لأجل راحتي ونجاجي، إلى من كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم
العالى

أطال الله في عمره وحفظه لي إن شاء الله.

(أبي الحبيب)

إلى من طفرت بهم هدية من القدار إخوة فعرفوا معنى الخوة أختي سندي
إلى كل من علمني حرفا وساعدني في مشواري الدراسي أ هديكم
هذا العمل

المتواضع سائلا من الله العلي التقدير أن ينفعنا به ويمدنا بتوفيقه.

غوقالي محمد السعيد

إهداء

الله عز و جل الذي منحنا العقل و انعم علينا العلم و هداانا نوره و الهمنا الصبر و
يسر لنا دربنا و مكننا من تخطي الصعاب و قدرنا على إتمام هذا العمل المتواضع
و لأن شكر الناس من شكر الله

اهدي عملي هنا الي

من أعزنا الله بطاعتها و كرمها في كتابه الكريم بقوله ولا تقل لهما اف ولا
تنهرهما و قل لهما قولا كريما

الي من جعلت الجنة تحت قدميها الي التي اكستني الدف و الحنان بين ذراعيها
التي غمرتني بدعواتها عقب كل صلاة الي التي ينحني القلم لذكرها و اطال الله
في عمرها

امي الغالية

الي ستري و عوني و صاحب الفضل في حياتي ، الي من رسم لي معالم النجاح
اطال الله في عمره و جعله تاجا فوق رؤوسنا

ابي الغالي.

الي مصابيح دربي و شموع حياتي الي من نشأت ترعرعت بينهم و قاسموني
مصاعب الحياة

اخوتي الي مؤنستي حبيبتي اختي ،
الي جزء لا يتجزا من روعي ابن اختي
محمد منتصر

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله رب العالمين والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين

نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين

يطيب لي أن أتقدم بمجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل من ساهم في مساعدتي وتوجيهي

وإرشادي وغسرتني بعطائه.

فأتقدم بالشكر والامتنان إلى

▣ أستاذتي الفاضلة المشرفة الدكتورة تلمي سعيدة التي أبدت لي الرعاية والاهتمام والمتابعة العلمية الدقيقة، خطوة

خطوة بكل صدق وأمانة أثناء إعداد المذكرة، بالإضافة إلى تزويدي بالنصح والإرشاد ورحابة الصدر فلها مني الوفاء

وخالص التقدير، فجزاها الله خير جزاء وأفضل العطاء؛

▣ كما أقدم شكري لكافة الأساتذة في قسم التسيير، كلية الاقتصاد في جامعة ورقلة على ما بذلوه من جهد في

تبليغ رسالتهم العلمية لي ولزملائي خلال الطور؛

▣ كل طاقم إدارة قسم علوم التسيير الذين سهروا على اتمام هذا العمل المتواضع؛

▣ الموهطر بالمؤسسة باباعربي عبد الله الذي أعانني خضرتة في دعم مذكرتي.

الملخص

هدف الدراسة هو التعرف بشكل دقيق على أثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي لدى المؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت (مستشفى سليمان عميرات)، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة مكونة من (100) ممرض، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات المجمعة من خلال استمارة الاستبيان عن طريق استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) بالاعتماد على المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معاملات الارتباط وتحليل الانحدار المتعدد التدريجي، وخلصت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين العوامل التنظيمية وكفاءة الأداء التمريضي ويعزز هذا قيمة معامل الارتباط ($R = 0.725$) والقوة التفسيرية للنموذج فقد بلغت ($R^2 = 0.525$). وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز العوامل التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: العوامل التنظيمية - الكفاءة - الاداء التمريضي

Abstract

The study aimed to accurately identify the impact of organizational factors in achieving the efficiency of nursing performance, through a case study of a sample of nurses from the public hospital institution of Toqratt (Soliman Amirat Hospital), based on the descriptive analytical approach, and the use of each of the questionnaires as tools for collecting information and its statistical processing. Through the SPSS program, a questionnaire was distributed to a random sample of 100 questionnaires for nurses at Suleiman Amirat Hospital in Touggourt.

Through the study, we found the following keywords:

Organizational factors – efficiency – nursing performance

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

II	الأهداء 1
III	الإهداء 2
IV	الملخص
V	قائمة المحتويات
VI	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
أ - د	مقدمة
الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل التنظيمية وكفاءة الأداء التمريضي	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : الادبيات النظرية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي
15	المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لأثر العوامل التنظيمية لكفاءة الاداء التمريضي مستشفى سليمان عميرات	
27	تمهيد
28	المبحث الأول : الطريق والأدوات المستخدمة في الدراسة
35	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
52	خلاصة الفصل
54	خاتمة
57	قائمة المراجع
60	الملاحق
	فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	أدوات تقييم كفاءة الأداء التمريضي	(1 - 1)
22	أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(2 - 1)
22	المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(3 - 1)
29	التخصصات وتعداد العمال في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات تقرت	(1 - 2)
30	متغيرات الدراسة	(2 - 2)
32	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)	(3 - 2)
33	إحصائيات الاستبيانات الموزعة و الموزعة على العينة	(4 - 2)
33	معاملات الثبات للمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت باستخدام طريقة ألفاكرونباخ	(5 - 2)
34	يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس	(6 - 2)
34	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	(7 - 2)
35	توزيع افراد العينة حسب متغير العمر	(8 - 2)
35	توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة	(9 - 2)
36	توزيع افراد العينة حسب المصلحة	(10 - 2)
36	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الهيكل التنظيمي	(11 - 2)
37	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده بيئة العمل المادية	(12 - 2)
37	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده نمط القيادة	(13 - 2)
38	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الاتصال الإداري	(14 - 2)
38	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الأجور والحوافز	(15 - 2)
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده التدريب	(16 - 2)
39	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لمحور العوامل التنظيمية في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت	(17 - 2)
40	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده جودة الأداء	(18 - 2)
40	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده كفاءة الأداء	(19 - 2)
41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده التعليم	(20 - 2)
41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الرمالة	(21 - 2)
41	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الأخلاقيات	(22 - 2)
42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده التعاون	(23 - 2)
42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الاتصال	(24 - 2)

قائمة الجداول

42	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء القيادة	(25 - 2)
43	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة للمحور الثاني كفاءة الاداء التنظيمي	(26 - 2)
43	الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	(27 - 2)
43	نتائج تباين خط الانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	(28 - 2)
44	معادلة خط الانحدار بين المتغير التابع والمستقل	(29 - 2)
45	تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين العينة تبعاً لمتغير الجنس بخصوص المتغير التابع كفاءة الاداء التمريضي	(30 - 2)
45	تحليل التباين لدراسة فروق متوسطات لاراء العينة لكفاءة الاداء التمريضي	(31 - 2)
45		(32 - 2)
46		(33 - 2)
46	معاملات الإرتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع	(34 - 2)
47	تحليل التباين لنماذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي	(35 - 2)
47		(36 - 2)

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
د	نموذج الدراسة	(1 - 1)
13	أبعاد العوامل التنظيمية	(2 - 1)
17	أبعاد الأداء التمريضي	(3 - 1)
18	محددات الأداء التمريضي	(4 - 1)
45	شكل يوضح توزيع الطبيعي لآراء العينة	(1 - 2)
45	شكل يوضح معادلة خط الانحدار	(2 - 2)

قائمة الملاحق

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم
64	الميكال التنظيمي للمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت	1
64	الأساتذة المحكمين	2
65	الإستبيان	3
68	عرض SPSS	4

مقدمة

توطئة

أصبحت المؤسسات اليوم أكثر اهتماما بالموارد البشري كونه المصدر الرئيسي لتحقيق أهدافه بأكبر قدر من الكفاءة تمكنه من الاستفادة من الطاقات الكامنة لديه في رفع كفاءة الاداء، والقدرة على التواصل مع المجتمع الذي يعيش فيه لكي يتمكن من الاستغلال الأمثل نحو الأهداف الذي يسعى إلي تحقيقها، و بما أن تطبيق العوامل التنظيمية مرتبط بأداء المورد البشري فعلى المؤسسة أن تهتم بتوفير العوامل التنظيمية اللازمة (الهيكل التنظيمي، الاتصال، نمط القيادة، التدريب) التي أصبحت من المواضيع الهامة في الإدارة.

من الأهم لأي نظام وتنظيم صحي أن يسعى دائما إلي تطوير أداءه، فإذا يعد الاداء التمريضي عاملا رئيسا وذا تأثير كبير ومباشر في جودة الخدمات الصحية التي يقدمها الأطباء وعلى وجود الخدمات الاستشفائية التي يقدمها المستشفى ككل، فالمرضى هو المؤهل والمدرّب تدريباً عالي هو رحمة للبشرية وفي رعاية المريض للمرضى هو جوهر أولويات العمل التمريضي، إذن رسالة التمريض تركز على عدم وجود أي تقصير في الانجاز وتطبيق الخطة الطبية العلاجية للمرضى.

فالعلاقة بين العوامل التنظيمية وتحقيق كفاءة الاداء التمريضي هي علاقة تأثير وتأثر والذي يحقق أفضل إنتاجية في المؤسسة.

أ- الإشكالية

من خلال ما سبق نصيغ الإشكالية التالية :

ما مدى تأثير العوامل التنظيمية على كفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة العمومية الإستشفائية تقرت ؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي انتهجنا تجزئته إلى أسئلة فرعية تتمثل في:

- 1 - ما هو مستوى تأثير العوامل التنظيمية على المرضى في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت ؟
- 2 - ما هو مدى كفاءة الاداء التمريضي لدى المرضى في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت ؟
- 3 - ماهي طبيعة العلاقة بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات ؟
- 4 - هل توجد فروقات ذات دالة إحصائية لدراسة حالة اثر العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات وفق لمتغيرات : العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المصلحة ؟

ب- فرضيات الدراسة

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة وبقصد الإجابة على الأسئلة الفرعية السابقة يمكننا من صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- 1 - يوجد مستوى مرتفع للعوامل التنظيمية لدى المرضى في مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات .
- 2 - يوجد مستوى مرتفع لكفاءة الاداء التمريضي لدى المرضى في مؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات .
- 3 - يوجد علاقة طردية قوية بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات.
- 4 - لا توجد فروق الدالة الإحصائية لإجابة أفراد العينة الدراسة حول اثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات وفق لمتغيرات : العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المصلحة .

ت- أهداف الدراسة :

تبرز أهمية الدراسة من خلال ما يلي:

تسليط الضوء على أهم المتغيرات التي تحقق نجاح العوامل التنظيمية، ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة والتي يجب وضعها في بؤرة اهتمام المريض في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت تعد هذه الدراسة إضافة في مجال إدارة الأعمال حيث ستكون هذه الدراسة نقطة انطلاق دراسات جديدة في هذا المجال قد تسهم هذه الدراسة في بيان أهمية الدور التي تلعبه العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة التمريض في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت

ث- مبررات اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيار الموضوع لعدة أسباب نذكر أهمها :

- للموضوع علاقة بالتخصص .
- كونه موضوع حديث نسبيا، حيث أن معظم الدراسات اهتمت بالعوامل التنظيمية غير أن كفاءة الاداء التمريضي لم يتناوله بشكل واسع.
- محاولة الربط بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي .

ج- حدود الدراسة

الحدود الجغرافية : تمت الدراسة في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت .
 الحدود الزمنية : انجزت هذه الدراسة في الفترة الزمنية بين 1 إلى 20 مارس من سنة 2023 .
 الحدود البشرية : تم اختيار عينة عشوائية من الممرضين من المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت
 فترة الدراسة : حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2022/2023
 الحدود الموضوعية : لقد تم التركيز في دراستنا على اثر العوامل التنظيمية ك متغير مستقل من خلال الأبعاد التالية :
 (الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، نمط القيادة، لاتصال الإداري، الأجور والحوافز، التدريب، في تحقيق كفاءة الاداء التمريضي) وهو ما تناوله عدد من الباحثين، أما المتغير التابع هو كفاءة الاداء التمريضي، فتم التركيز على الأبعاد التالية : (جودة الاداء، كفاءة الاداء، التعليم، الزمالة، الأخلاقيات، التعاون الاتصالات، القيادة وهو ما تناوله عدد الباحثين .

ح- منهج البحث والأدوات المستخدمة

من اجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على دراسة الحالة، الاستبيان ومعالجة الإحصائيات عن طريق برنامج spss.

خ- مرجعية البحث

من اجل جمع المعلومات المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من اجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث وتحليلها وتمثل طبيعة هذه المراجع في :
 الفصل النظري الكتب مقالات علمية مذكرات الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية في الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات تقرت .

د- صعوبات الدراسة

امتناع بعض الأفراد العينة الإجابة على أسئلة الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت اللازم .

ذ- هيكل الدراسة

من اجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم دراسة كما يلي :

الفصل الأول : الادبيات النظرية والتطبيقية على المبحثين عرض المبحث الأول الادبيات النظرية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي وتتطرق في المبحث الثاني للأدبيات التطبيقية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي.
الفصل الثاني : عرض الدراسة الميدانية من خلال المبحث الأول لتوضيح الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة في حين تناول في المبحث الثاني عرض ومناقشة نتائج الدراسة

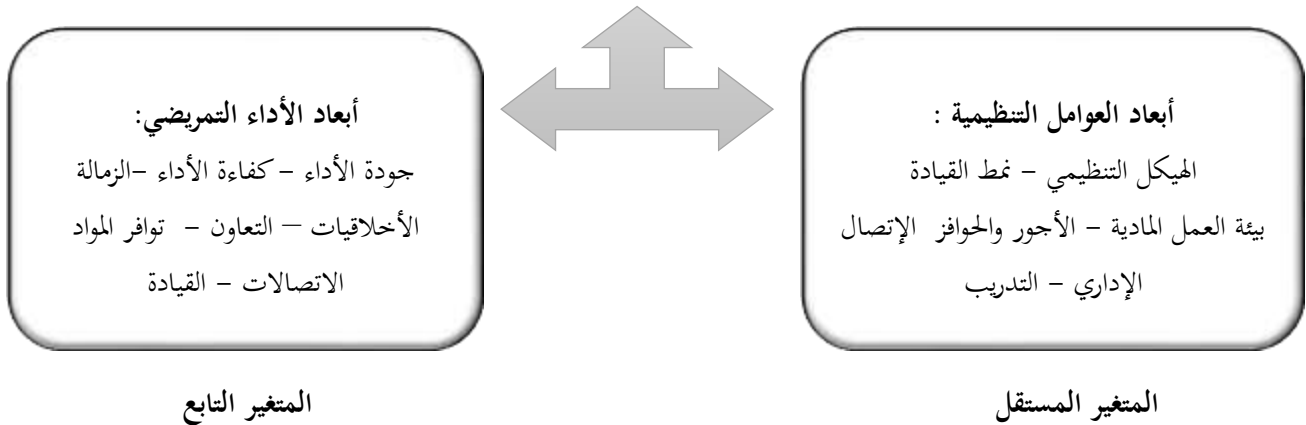
ر- نموذج الدراسة

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة سوف نعتمد على النموذج الخاص بنا لتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل التالي :

الشكل (1-1) : يوضح نموذج الدراسة



المتغيرات الشخصية والوظيفية



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

الفصل الاول : الادبيات النظرية و التطبيقية للعوامل
التنظيمية و كفاءة الاداء التمريضي

تمهيد

تهدف كل مؤسسة إلى الوصول إلى الريادة في مجالها ومن المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهتم بها المؤسسات في الوقت الراهن بشكل كبير هي العوامل التنظيمية والتي تكتسي أهمية بالغة، نظرا لأهميتها في تحقيق أهداف المؤسسة، فالعوامل التنظيمية تعتبر من محددات المورد البشري ومؤثرا هاما في فعاليته وينعكس ذلك على تحقيق كفاءة الاداء . وانطلاقا مما سبق سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على كل من العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي من مختلف جوانبهما وعلاقة بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي وسيتناول الفصل مبحثين :

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي

المبحث الثاني : الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة) للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي

المبحث الأول : الأدبيات النظرية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي

في هذا المبحث سنحاول التطرق إلى جميع العناصر الأساسية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي، قمنا بتقسيم المبحث إلى مطلبين، حيث تطرقنا في مطلب الأول إلى ماهية العوامل التنظيمية، وفي المطلب الثاني تحشنا عن كفاءة الاداء التمريضي .

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي للعوامل التنظيمية

إن دراسة أداء المورد البشري وتحديد العوامل المؤثرة فيه يعتبر من أهم المواضيع حالياً، ولذلك إهتم الباحثون بدراسة هذه العوامل وتحديد أبعادها باعتبارها محددات للأداء ومن بين هذه المحددات نجد العوامل التنظيمية .

الفرع الأول : مفهوم العوامل التنظيمية

أولاً: مفهوم العوامل :

العوامل لغة : من عامل، وهو الباعث أو المؤثر في الشيء.

ثانياً: مفهوم التنظيم :

التنظيم لغة : من نظم، ينتظم، تنظم الشيء تألف واتسق، يرتبط التنظيم بالجهد الجماعي، فأى نشاط جماعي يقوم به شخصان أو أكثر لتحقيق هدف مشترك لا بد وأن يتوفر له شرط أساسي وهو أن تعمل الجماعة كوحدة واحدة، وهذا لا يأتي إلا عن طريق التنظيم، وهذا يتطلب بالضرورة أن يقوم المدير المسؤول بتوزيع العمل بينه وبين مساعديه، ويبين علاقتهم ببعضهم البعض، ويحدد السلطات والمسؤوليات لكل منهم، بشكل يساعد على أداء العمل بأعلى قدر من الكفاية وهذا هو فحو التنظيم. وفي تعريف اخر التنظيم هو :

امتداد المنشأة بكل ما يساعدها على تأدية وظيفتها من المواد الأولية والعدد وراس المال والافراد، وتستلزم وظيفة التنظيم من المدير اقامة العلاقات بين الافراد بعضهم ببعض وبين الاشياء بعضها البعض اما بارسونز فقد عرف التنظيم على انه وحدة اجتماعية منظمة اقيمت ب هدف تحقيق اهداف محددة من خلال مجموعة من الإجراءات التنظيمية وفي تعريف اخر اعتبر السيد الحسيني ان التنظيم هو وحدة اجتماعية تقام ب طريقة مقصودة ل تحقيق اهداف محددة، وتتخذ طابعا بنائيا يلائم تحقيق هذه الاهداف التنظيم من خلال التعريفين ليس مجرد وظيفة او نشاط تؤديه الادارة، وانما هو عبارة عن وحدة اجتماعية اقيمت ل تحقيق اهداف محددة، من خلال الاعتماد على مجموعة من الإجراءات المحددة .¹

ثالثاً : العوامل التنظيمية

هي عناصر وصفات تحدد طابع المنظمات، وتعد القوى الكامنة في الموقف الإداري أي فلسفة التنظيم وقيمه ومصالحه، لها تأثير في سلوك القادة الإداريين والعاملين وفي القدرة على الابتكار والتجديد .²

¹ - سمية قامون، العوامل التنظيمية والرضى الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من الاطارات العاملة ب مؤسسة اتصالات الجزائر سطيف، مذكرة دكتوراه جامعة محمد لمين دباغين 2 سطيف، منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2015\2016، صفحة 30.
² - عبد الرزاق إبراهيم الشخيلي. سهلية فاضل العبيدي دور المتغيرات التنظيمية في تحديد الإستراتيجيات إدارة الموهبة . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد 90 جامعة بغداد 2006 صفحة 7

كما يعرف المناخ التنظيمي بأنه جو العمل في المنظمة على أنه نتاج التفاعل بين عديد من المتغيرات داخل المنظمة وخارجها، مما يجعل للمنظمة شخصية معنوية ذات خصائص وسمات تميزها عن غيرها وذات تأثير عميق في إدراكات واتجاهات أعضاء المنظمة وسلوكهم الوظيفي والإداري.¹

وبناء على التعاريف السابقة يمكننا تعريف العوامل التنظيمية بأنها:

مجموعة من المحددات التي تنظم سلوك العاملين في المنظمة وتنعكس على الاداء .

الفرع الثاني : أبعاد العوامل التنظيمية

لقد نشأت العديد من الخلافات حول تحديد الأبعاد الأساسية للمناخ التنظيمي، فقد لوحظ أن هناك اختلافا وتباينا واضحا في تحديد عدد ونوعية هذه الأبعاد باختلاف البيئات التي تمت دراستها وبتغيير المقاييس المستخدمة للتوصل إلى طبيعة المناخ التنظيمي عبر الزمن، لذلك سنحاول في دراستنا التطرق إلى أهم الأبعاد التي اشترك بها الباحثون في طرحها والتي رأينا أنها تتناسب مع أهداف الدراسة وتمثل أبعاد العوامل التنظيمية في :

1. الهيكل التنظيمي

تتعدد التعريفات الخاصة بالهيكل التنظيمي وذكره علماء الإدارة في أكثر من صيغة نذكر منها :

يعرف "الهيكل التنظيمي" على انه الوعاء الذي يتم من خلاله تنفيذ الخطط عن طريق التشكيلات الإدارية التي تتحدد وفق النشاطات الرئيسية للمؤسسة، كما انه يمثل الإطار المحدد لطبيعة العلاقات الترابطية والتكاملية بين هذه التشكيلات وخطوط الاتصال بينها، إضافة إلى درجة السلطة والمسؤولية المرافقة للواجبات والمسؤوليات التي يضطلع بها كل تشكيل إداري .

الهيكل التنظيمي هو نمط إحداث الأقسام والإدارات والذي يدل على المستويات الإدارية، ويبين نمط السلطة ومراكز اتخاذ القرارات، والهيكل التنظيمي المرن يتيح للعاملين فرص المشاركة والإبداع، وأما الهيكل التنظيمي غير المرن فإنه يجد من فرص التأقلم للمتغيرات والمستجدات ،

كما يعرف أيضا بأنه البناء أو الإطار الذي يحدد الإدارات أو الأجزاء الداخلية فيها فهو يبين التقسيمات التنظيمية والوحدات التي تقوم بالأعمال والأنشطة التي يتطلبها تحقيق أهداف المنشأة كما أنه يحدد مواقع اتخاذ وتنفيذ القرارات الإدارية، إذن يمثل الهيكل الطريقة أو السلوك الذي من خلاله يقسم العمل إلى مهام محددة، وتحقيق التنسيق بين هذه المهام، وهو نمط يدل على المستويات الإدارية ونمط السلطة واتخاذ القرارات وبصفة عامة فإن هيكل التنظيم يعكس لأعضاء المنظمة أنماط السلوك المستهدفة وأشكال العلاقات الإنسانية التي تفضل المنظمة أن تراها سائدة بين أعضائها، وبالتالي فإن تلك المعلومات شأنها شأن باقي المدخلات التنظيمية تعمل على تحريك واستثارة النظم السلوكية وتولد لديهم استجابات معينة سوف تختلف باختلاف درجة الدقة والصدق في المدخلات من ناحية، وبمدى تماسك المنظمة بحرفية هذا الهيكل وتصميمها على تطبيقه بشكل حقيقي من ناحية أخرى.²

من خلال التعاريف السابقة نجد أن الهيكل التنظيمي يتألف من مجموعة عناصر رئيسية وهي :

أ- يحتوي على تقسيمات تنظيمية ووحدات مختلفة.

ب - التخصص في العمل، أي وجود مهام محددة.

¹ - تيسير زاهر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية . المجلد 28 العدد 02 . 2012 صفحة 03

² - شطي امينة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بديناميكية جماعة العمل، دراسة مسحية على عمال ثانوية عمران العابد ب بلدية سيدي عمران ولاية الوادي، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013\2014، صفحة 51

ج - نطاق الإشراف وخطوط السلطة والمسؤولية

د - وقع اتخاذ القرار من حيث المركزية واللامركزية

2. بيئة العمل المادية

التعريف الأول :

تعرف بيئة العمل بأنها :مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية ولكنها تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة، وهي مرتبطة بعناصر في داخل حدود المنظمة، وتعرف أيضا أنها العناصر من البيئة الخارجية للمنظمة والمرتبطة أو المحتمل ارتباطها بوضع الأهداف والوصول إليها، وتشمل المنافسين والمستهلكين والموردين والعملاء والمنظمات التي تمارس رقابة على المنظمة والاتحادات المختلفة .¹

كما أنها عرفت : مجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية التي تحيط بالموظفين اثناء تأدية مهامهم والتي تميز عملهم عن باقي بيئات العمل الاخرى وتجعل نظرهم ايجابية او سلبية نحو عملهم وادارتهم على حد سواء .²

التعريف الثاني :

هي ظروف العمل التي يؤدي فيها شاغل الوظيفة مهامه ، و تشمل ظروف العمل مجتمعة من نظافة وتهوية وإضاءة وضوء وتوفير مقومات الأمن والسلامة، وتحديد ساعات العمل وغيرها من الأمور التي تؤثر على صحة نفسية العاملين.³ وعليه يمكن القول أن الظروف المادية تساهم في تمكين الموظف من أداء عمله بشكل يحقق له الإشباع من الوظيفة ذاتها وبالتالي يساهم في تحقيق كفاءة الاداء .

3. نمط القيادة

تعريف الأول :

يمكن تعريف القيادة بأنها قدرة الانسان ما على تأثير في الاخرين بحيث يتقبلون قيادته طواعية لاعتراهم التلقائي بقيمته وقدرته على تحقيق أهدافهم والتعبير عن آمالهم وإتباعهم وطموحاتهم⁴

التعريف الثاني :

تعرف القيادة على أنها نشاط أو حركة تنطوي على التأثير على سلوك الناس الآخرين أفرادا أو جماعات نحو تحقيق أهداف مرغوبة.⁵

تعريف الثالث :

كما تعني القيادة عملية التأثير على الآخرين من اجل تنفيذ الأهداف التنظيمية وتعتبر القيادة نشاط يمارسه القائد الإداري في مجال إتخاذ وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين .

¹ - سهام بن رحمون . بيئة العمل الداخلية وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة عينة من الإداريين والمعاهد جامعة باتنة . أطروحة دكتوراه قسم العلوم الإجتماعية غير منشورة جامعة محمد خيضره بسكرة صفحة 32

² - سوفي نبيل، اثر بيئة العمل على اداء الموظفين وانعكاساته على فعالية الادارات العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - 2017\2018 صفحة 32 .

³ - مناصرية رشيد بن الشيخ سارة أصر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية (حاسي مسعود) مجلة أداء المؤسسات الجزائرية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 09 . 2016 صفحة 30

⁴ - كتاب المستشارين بالاتحاد العربي لتنمية الموارد البشرية، التخطيط الاستراتيجي لتطوير اداء المؤسسات -التنظيم والادارة - الارتقاء بالكفاءات القيادية، الطبعة الاولى 2008 صفحة 59

⁵ - أحمد يونس / علي أحمد حمودة المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين . مذكرة ماجستير في أصول التربية جامعة الأزهر غزة 2014 صفحة 50

يعتبر التمكين احد أساليب الإدارة الفعالة للتأثير على سلوك الموظفين، وقد أصبح مفهوم التمكين واسع الانتشار وهو شكل من أشكال المبادرة وإشراك الموظفين، ويشير إلى درجة تشجيع الموظفين على اتخاذ قرارات معينة دون استشارة المشرفين عليهم فهو ممارسات تطبيق اللامركزية في السلطة من خلال إشراك الموظفين في صنع القرار ويمكن تعريف التمكين على انه أسلوب إداري يوفر للموظفين حرية التصرف والاستقلالية في مهامهم وهو يركز على طبيعة العلاقة بين القادة وأعضاء الفريق، وعلى مدى إدراك الموظفين لقدرة تم على التعامل مع الأحداث والحالات والأشخاص في مكان العمل¹

4. الاتصال الإداري

الاتصال : ان مصطلح الاتصال في اللغة العربية كما تشير المعاجم يعني الوصول الي الشيء او بلوغه والانتماء اليه، و هو عملية ادارية واجتماعية وسلوكية تعمل على اىصال البيانات والمعلومات والقرارات الى افراد المنظمة للوصول الى هدف مشترك، ويتفاعل من خلال الاتصالات مجموعة الافراد المرسلين والمستقبلين اجتماعيا وتخلق الروابط والصلات والتشابكات فيؤثرون ويتأثرون ببعضهم.²

الاتصالات هي تفاعلات أو تعامل طرفين أو أكثر في موقف معين لتبادل المعلومات بهدف تحقيق تأثير معين لدى أي (أو كل) من الطرفين، أو هي تبادل رسائل بين أطراف مختلفين باستخدام وسائل (قنوات) للتوصيل، الاتصالات عملية تأثير متبادل بين طرفين أو أكثر .

فالاتصالات الإدارية تحافظ على تدفق وانسياب المعلومات داخل المؤسسة وخارجها، وكلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات كلما زادت كفاءة العمل وأي قصور في نظام الاتصالات من شأنه أن يعطل أو يؤخر من سير الإدارات الأخرى، فقرارات المؤسسة وأهدافها وتوجهاتها وخططها ترتبط بعملية الاتصالات.³

5. الأجور والحوافز

تعريف الأجر :

لغة بمعنى الجزاء عن العمل والمقابل له.

اصطلاحا : الأجر هو الثواب من الله سبحانه وتعالى للعبد نتيجة عمله، لقوله تعالى: ﴿ وان تؤمنوا وتتقوا فلکم أجر عظیم ﴾ سورة آل عمران الآية 941

وعن قوله صل الله عليه وسلم : ﴿ أعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرق ﴾.

هو المقابل المادي الذي يتقاضاه العاملون الدين تتصف أعمالهم بالوقتية سواء كانت لبعض الوقت أو طول الوقت إما أن يكون هذا الأجر بالساعة أو باليوم أو بالشهر أو بالقطعة .

إذن فالأجر هو مقابل مستحق للعامل والأجير مقابل العمل والجهد الذي بذله

كما ان الاجر له جوانب اقتصادية واجتماعية ومعنوية، ف الاجر لا يقتصر دوره على اشباع الحاجات دنيا وانما يمتد إلى الشعور بالأمن ويتيح للفرد ايضا اشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيح للفرد من تبادل المجالات الاجتماعية من الآخرين، كما قد ينظر اليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته وعلى ذلك فكلما زاد الاجر زاد الرضا عن العمل مما يرتبط ايجابيا مع تفجير الطاقات الابداعية لدى العاملين ن وعندما لا يجد العمال الاجور والمكافآت التي لا تتناسب مع العمل الذي يبذلونه فانهم يصابون بالإحباط وينخفض مستوى رضاهم عن العمل

¹ - مناصرية رشيد بن الشيخ سارة أصر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية (حاسي مسعود) مجلة أداء المؤسسات الجزائرية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 09 . 2016 صفحة 30

² - أحمد بونس علي أحمد حمودة المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقتة بالرضا الوظيفي لدى العاملين . مذكرة ماجستير في أصول التربية جامعة الأزهر غزة 2014 صفحة 50

³ - مناصرية رشيد بن الشيخ سارة أصر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية (حاسي مسعود) مجلة أداء المؤسسات الجزائرية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 09 . 2016 صفحة 30

تعريف الحوافز :

وقد عرفها يرسلون وستاير :

بأنها شعور داخلي لدى الفرد، يولد فيه الرغبة لاتخاذ نشاط، أو سلوك معين يهدف منه الوصول إلى تحقيق أهداف محددة .

وقد عرفها السلمي :

بأنها مجموعة العوامل التي تعمل على إثارة تلك القوى الحركية للإنسان، والتي تؤثر على سلوكه وتصرفاته

يعرفها الزبادي :

بأنها إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية .

للحوافز أثر مهم في تحفيز الموظف على العمل، وارتفاع أدائه، خاصة إذا ما كانت الحوافز متفككة مع حاجات الموظف من ناحية،

ومرتبطة بأدائه وإنتاجه من ناحية أخرى ولعملية تحفيز العاملين أهداف يجب مراعاتها من قبل إدارة المنشأة هي :

ب - تحسين الإنتاجية

أ - تشجيع المنافسة بين الأفراد

د - رفع الروح المعنوية للعاملين

ج - إبراز أنشطة المؤسسة

و - تشجيع الإبداع والابتكار الجديد

هـ - الإحتفاظ بالعاملين الممتازين

لتحقيق كفاءة في الاداء¹

6 التدريب :

تعريف الأول :

عرفه مدحت محمد أبو النص :

هو عملية تهدف إلى إكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكل أفضل، أو تجهيزهم لوظائف

أعلى أو لتحسين قدراتهم على مواجهة المشكلات التي تواجه المنظمة التي يعملون فيه .

تعريف الثاني :

عرفه جمال الدين محمد المرسي :

هو الجهد المخطط لتسهيل اكتساب المعرفة والمهارات وأنماط السلوك المتعلقة بالوظيفة.²

التعريف الثالث :

هو عملية تنطوي على اكتساب المعرفة وزيادة المهارة والمفاهيم، والقواعد لتغيير مواقف وسلوكيات الفرد لتعزيز أداء الموظفين، وقد

يتم التدريب بطريقتين : تدريب الموظف أثناء المهمة الخاصة به أو استدعاء الموظفين إلى برامج تدريبية لتعلم مهامهم.

إن برامج التدريب ليست فقط لتطوير الموظفين، ولكن أيضا تساعد المؤسسة للاستخدام الأمثل للموارد البشرية من أجل

اكتساب ميزة تنافسية تجعلها في مركز قوي لمواجهة المنافسة والبقاء على القمة وهذا يعني أن هناك فرق بين المؤسسات التي تتبنى

التدريب والمؤسسات التي لا تفعل ذلك ومنه يلعب دورا أساسيا وجوهريا في تنمية المهارات البشرية التي تعتمد عليها المنظمة في

¹ - نادر حامد عبد الرزاق ابو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين،

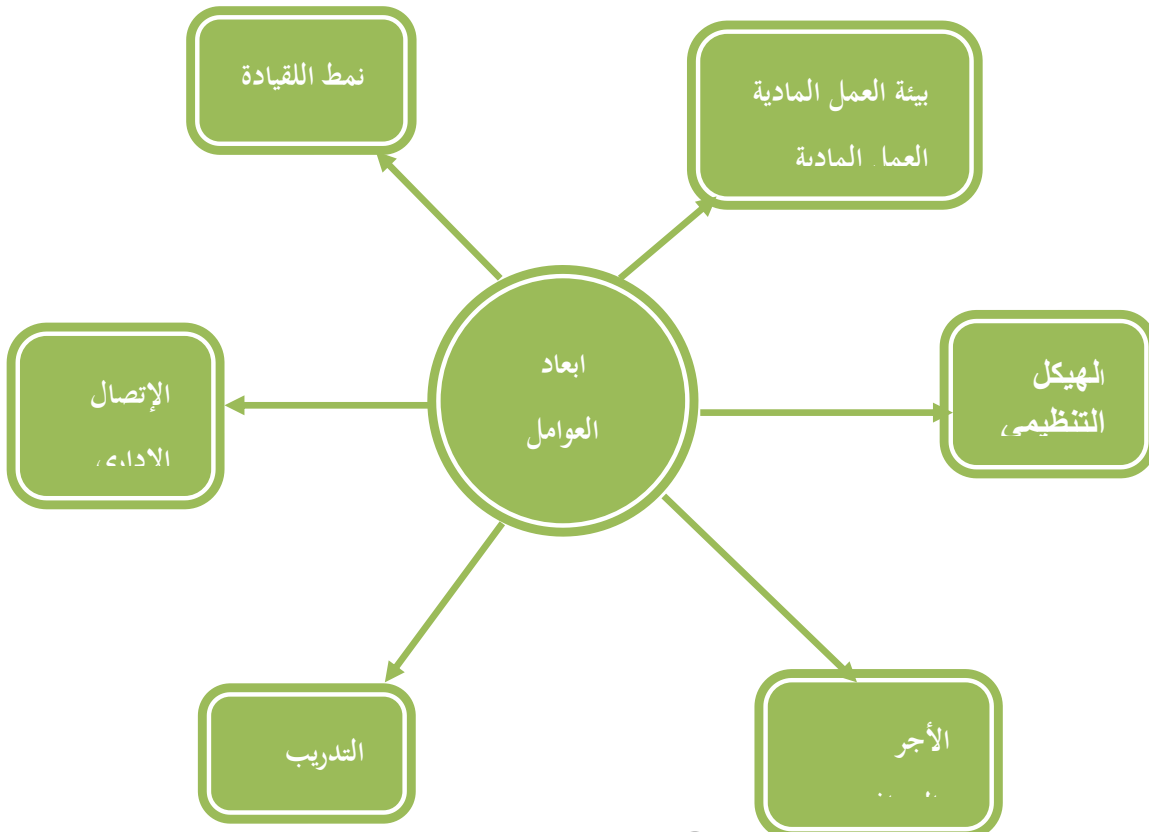
مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة أعمال، جامعة الأزهر، غزة . 2010 م، صفحة 09

² - سميرة قامون . العوامل التنظيمية والرضا الوظيفي . دراسة ميدانية على عينة من الإطارات العاملة بمؤسسة إتصالات الجزائر سطيف مذكرة

ماجستير منشورة جامعة محمد أمين دباغين سطيف صفحة 02

تحقيق أهدافها ولهذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من أهم الاستثمارات التي تعتمد عليها المنظمة التي تسعى إلى تحقيق الأهداف في الأجل الطويل .

الشكل (1 - 2) : أبعاد العوامل التنظيمية



المصدر : من إعداد الطالبين

المطلب الثاني : الإطار النظري لكفاءة الاداء التمريضي

تعتبر كفاءة الأداء التمريضي بين الممرضين عاملا رئيسيا ودا تأثير كبير ومباشر في جودة الخدمات الصحية التي يقدمها الأطباء، وعلى جودة الخدمات التي يقدمها المستشفى ككل، وعليه سيتم توضيح مفهوم كفاءة الأداء التمريضي وبعض الجوانب المتعلقة به .

الفرع الاول : الإطار المفاهيمي لكفاءة الاداء التمريضي

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم كفاءة الأداء التمريضي في المستشفى وما تحققه من أهمية لكل من الطرفين سواء في المؤسسة أو الممرضين ومعرفة العناصر التي تحققها وأسباب أو دوافع كفاءة الأداء التمريضي

1- مفهوم التمريض :

تعددت مفاهيم الخاصة بالتمريض نظرا للتطور العلمي والتكنولوجي الذي حدث في المجال الصحي، قد واجبه تقدم وتطور في التمريض كعلم وفن وأصبح للتمريض نظريات ومفاهيم خاصة سنتطرق لبعض من هذه المفاهيم :

التعريف الأول :

التمريض هو علم وفن يهتم بالفرد ككل ويعمل على تقدم وحفض الفرد روحيا وعقليا وجسمانيا، ومساعدته على الشفاء عندما يكون مريضا ويمتد الاهتمام بالفرد المريض إلى أسرته ومجتمعه . ويشمل ذلك على العناية ببيئته وتقديم التثقيف الصحي عن طريق الإرشادات والقدوة الحسنة¹

التعريف الثاني :

هو مجموع الخدمات التي تعطي للأفراد وذويهم بغرض مساعدتهم على الإحتفاض بحالتهم الطبيعية أو مساعدتهم لتخفيف المهام العضوية والنفسية . كما إن الخدمات التمريضية قد يكون الغرض منها الوقاية من المرض أو المساعدة في التشخيص والعلاج والوقاية من حدوث مضاعفات والاستقرار النفسي، وخصائص إنسانية أخرى تتمثل بالصبر والعطف سعيا للحصول على أحسن جودة في الخدمة الصحية²

¹ - كتاب سعد علي العتري، الإدارة الصحية، دار اليازوري عمان، 2009صفحة32

² - كتاب نور الدين حروش، الإدارة الصحية وفق الجودة الصحية، دار الثقافة، عمان، 2012 صفحة47

2- واجبات وأداب مهنة التمريض :

تتمثل واجبات وأداب مهنة التمريض في ما يلي :

- أ - تقديم أعلى مستوى من الخدمات الطبية الكفيلة بالحفاظ على صحة المريض ومنع تعرضه للمضاعفات الخطيرة.
- ب - تقديم الخدمة الطبية أو المساعدة التمريضية لكل المرضى، بغض النظر عن الجنس واللون أو الدين، أو العرق فهي مهنة تختصر كل الفوارق والاختلافات.
- ج - بذل أقصى جهد ممكن خلال داءه، وذلك لأن مجال التداوي بشكل عام يتعلق بأرواح الناس التي لا تحتمل تأجيل الخدمة وإلغائها أو التراخي خلال تقديمها فالمرضى الحقيقيين يبذل كل طاقته أثناء العمل، كما يحرص على نوعية الخدمة المقدمة.
- د - القدرة على العمل ضمن فريق العمل الطبي وإبداء الجاهزية للتعاون في أوقات الطوارئ، أو خلال فترة غياب الكادر الطبي
- هـ - إعلام المريض أو ذويه بطبيعة حالته الصحية، وتقديم كل المعلومات المتوفرة حول العلاج اللازم، مع ضرورة عدم إجبار المريض على تلقي العلاج، وتحذيره في حالة رفضه له بالعواقب الصحية.
- و - متابعة الحالة الصحية للمريض مع الطبيب المشرف بشكل دائم، وتجنب وصف علاج أو دواء دون إذن مسبق من الطبيب المختص.
- ي - مراعاة القواعد العامة التي تسيّر عليها المؤسسة الطبية التي يعمل لصالحها المرضى¹

الفرع الثاني : كفاءة الاداء التمريضي

قبل التطرق إلى كفاءة الأداء التمريضي لابد من معرفة ما المقصود بكل من الكفاءة والأداء حيث يعتبران من المصطلحات الهامة للمورد البشري

أولاً مفهوم الكفاءة :

لغة :

تعني حالة يكون فيها الشيء مساوياً لشيء آخر علماً بأن مفاهيمها تختلف باختلاف مجالاتها إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف والجهود إلا أن جميعها يتفق في التركيز على تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف والجهود

فالكفاءة الإنتاجية تختلف مع الكفاءة الفنية

إصطلاحاً :

وردت العديد من التعريفات حول تعريف الكفاءة نذكر أهمها :

حسب العالم لويس دينوا :

الكفاءة هي مجموعة من السلوكيات الإجتماعية - الوجدانية المهارات نفسية - الحسية - والحركية التي تسمح للفرد بممارسة دور ما أو شغل وظيفة ما أو أداء نشاط ما بشكل فعال

¹ - كتاب زاهر محمد عبد الرحيم، ادارة المستشفيات والسجلات الطبية، دار الراية، عمان، 2016، صفحة 128. 1292.

تعرف المجموعة المهنية في فرنسا الكفاءة بأنها:

المزيج من المعارف النظرية المختلفة والخبرة الممارسة والمعارف العملية هذا وبالإضافة إلى الوضعية المهنية لكونها الإطار الذي يسمح من خلاله بملاحظتها والإعتراف بها ويجب على المؤسسة تقييمها وتطويرها بشكل دائم ومستمر

تعريف الكفاءة من قبل الجمعية الفرنسية الخاصة بالمعايير الصناعية بأنها:

الإستخدام الأمثل للقدرات في الوضعية المهنية بهدف الوصول إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط بشكل عام ومن خلال كافة التعريفات السابقة يمكننا إستخلاص تعريف الكفاءة

للكفاءة تعرف على أنها إنجاز المهام الأعمال بطريقة صحيحة تضمن الوصول الى الأهداف فهو مفهوم يرتبط بين المدخلات والمخرجات وتمثل الكفاءة من أهم المقاييس للمؤسسات في مدى تحقيق أهدافها¹

ثانيا : مفهوم الأداء:

مدى بلوغ الأهداف باستخدام الأمثل للموارد وباعتباره نظاما شاملا ومتكاملا وديناميا فإنه يتطلب إتباع مسيرتي العمليات والتحسين المستمر²

مفهوم كفاءة الأداء التمريضي :

هي تقدم الخدمات التمريضية من خلال الأداء المتميز وذلك باستخدام القابليات والمهارات التمريضية وتحقيق أداء تمريضي يضمن الجودة العالية بأقل جهد وأفضل نوعية من خلال استخدام الأساليب العلمية الحديثة.

الفرع الثالث : مفهوم الاداء التمريضي وأبعاد قياسه

1 - مفهوم الأداء التمريضي

لقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم الأداء التمريضي وأداء العاملين بصفة عامة، نذكر منها ما يلي :

* هو سلوك الذي يختاره الممرض في عمله ليفي بالمراد منه أو لتحقيق الأهداف الشخصية، فهو يعكس حصيلة النتائج التي ستحققه في عملها .وهذا السلوك قد يكون محسوسا كالتصرفات التي يمكن ملاحظتها من قبل الغير خارجيا كالحركات البدنية التي يمارسها الفرد والمجهود الجسماني الذي يبذله، أو إن يكون مستترا ضمنا طابعه ذهني غير محسوس خارجيا كتمارس الأعمال من قبل الممرضة نفسها

* بأن الأداء التمريضي بحد ذاته يعد مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وما يتوقع منه أن يؤديه في المستقبل.

*أداء الممرض أو الممرضة للعمل يمثل قيامهما بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منهما عملهما.

¹ -Un livre : TONY Alberto, comprendre Intreprise, Nathan,paris; 1998, p128

² - الهام يحيياوي، الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية والجزائرية، مجلة الباحث، عدد،5 ماي، صفحة 45-60.

* قيام الممرض بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله .ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء العامل عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول نوعية الجهد ونمط الأداء¹.

طبقا للمجلس الدولي للتمريض Nurse of Council International

على أنه العناية الذاتية والتعاونية بالأفراد في كافة الأعمار والعناية بالأسر والمجتمعات السليم منهم والمرضى وفي كافة الأوضاع، كما يتضمن الإرتقاء بالصحة والمستوى البيئي الصحي، ومنع المرض، والعناية بالمرضى والمعاقين والمحتضرين والإسهام في وضع السياسات الصحية وإدارة النظام الصحي والمشاركة في البحوث وتطوير المستوى التمريض التعميمي.

طبقا الجمعية الأمريكية للتمريض Nurse American Association

بأنه الحماية والإرتقاء لأعلى مستوى للصحة والقابليات البشرية، ومنع المرض والإصابة، والتحقق من المعاناة من خلال التشخيص والعلاج لغرض العناية بالأفراد والأسر والمجتمعات، والمجاميع السكانية².

2 - أبعاد الاداء التمريضي : تتضمن مجموعة من الأبعاد نذكر منها ما يلي :

جودة الأداء :

هي جودة تحسين البرامج ومشاركة بشكل فعال في برامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة.

كفاءة الأداء :

درجة الرشد في استخدام الموارد المتاحة بالشكل الذي يحقق أعلى مردود.

التعليم :

هو مشاركة الممرضين في إعداد البرامج التعليمية وإجراء تقييم دوري لاحتياجات التدريب المناسبة

الزمالة :

هي تفاعل الزملاء لتعزيز الممارسة التمريضية والقيام بتدريب وتطوير ممرضين وتعاون بشكل فعال لإنجاز الأعمال.

الأخلاقيات :

هي مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعدهم في تحديد الشيء الصحيح من الخاطئ ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة.

التعاون :

هو العمل بشكل جماعي من اجل تحقيق منافع وأهداف مشتركة بين الناس، ويحقق هذا المفهوم فائدة كبيرة على المجتمع بشكل عام والأفراد بشكل خاص، حيث يمكن التغلب على المشاكل بأنواعها.

توافر الموارد :

أي توفير مستلزمات الرعاية بشكل مناسب لحاجة المريض واستخدام الأجهزة التي نستعين بها في الخدمة سوى الحديثة ومتطورة، ومشاركة في اختيار الموارد التي تحقق أفضل رعاية للمريض.

الاتصالات :

عملية تبادل المعلومات والأفكار ووجهات النظر بين طرفي الاتصال المرسل والمستقبل ضمن وسط امن، باستخدام إحدى وسائل الاتصال المختلفة، المسموعة أو المقروءة، أو المكتوبة.

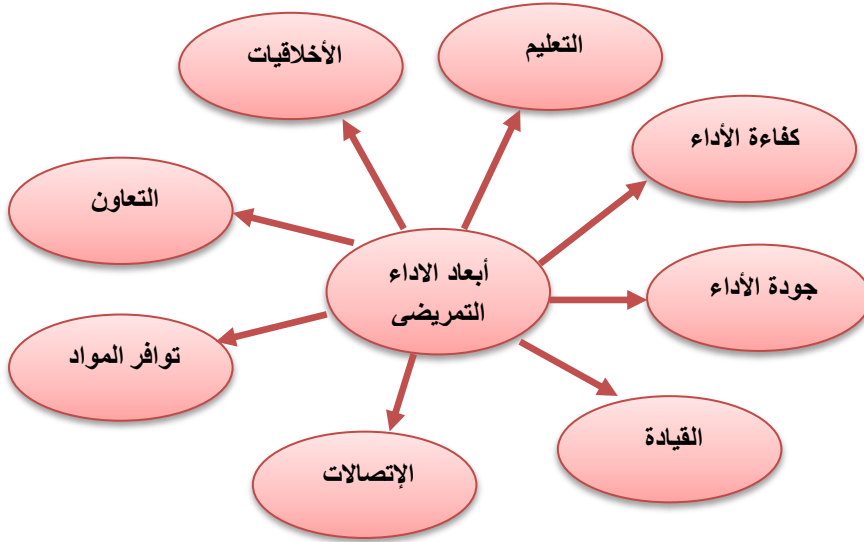
¹ - حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2015- 2014 صفحة 70

² - مجلة جودة الرعاية الصحية على وفق قياس كفاءة الاداء التمريضي في مستشفى ابن النفيس أ.م.د. غانم رزوقي أنيس / كلية الإدارة والإقتصاد / جامعة بغداد/إدارة الأعمال/ صفحة 124

القيادة :

القدرة على التأثير في الآخرين من اجل تحقيق الأهداف المشتركة، ويعني عملية تواصل بين القائد أو المدير ومرؤوسيه، حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات، ويتعاونون على إنجاز الأعمال الموكلة إليهم.

الشكل (1- 3) : مخطط أبعاد الأداء التمريضي



المصدر : من إعداد الطالبين

الفرع الرابع : محددات وأهمية الأداء التمريضي

2 - محددات الأداء التمريضي :

الأداء التمريضي عبارة على محصلة تفاعل بين كل (الرغبة - القدرة أو القابلية - بيئة العمل أو فرصة الأداء) ومن هنا تتمثل محددات الأداء التمريضي في ما يلي :

أ - الرغبة :

حاجة ناقصة الإشباع تدفع الفرد ليسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل، أو تعبير عن دافعية الفرد وتتألف من محصلة اتجاهاته وحاجاته التي يسعى لإشباعها المواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى كونها مواتية أو معاكسة لاتجاهاته

ب - القدرة أو القابلية :

تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء ويتألف بدورها من محصلة المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل المهارة أي التمكن من ترجمة المعرفة أو المعلومات في أداء عمله، أو مهارة استخدام المعرفة

ج - بيئة العمل أو فرصة الأداء :

تتمثل في ملامح مادية مثل ساعات العمل، التجهيزات وغيرها، وأخرى معنوية مثل العلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

الشكل (1 - 4) : مخطط يوضح محددات الأداء التمريضي

محددات الأداء التمريضي

المصدر : من إعداد الطالبين**3 - أهمية الأداء التمريضي :**

لا يخفى على أحد أهمية التمريض هذه المهنة التي تعد عموداً لخدمات الصحية المقدمة للمرضى، في شتى أماكن تواجدهم في المؤسسات والعيادات الصحية. حيث أشارت منظمة الصحة العالمية بأن منتسبي مهنة التمريض يقدمون قرابة 80 % من مجموع الخدمات الصحية المقدمة للمريض، ولذلك فقد عكفت وزارة الصحة بالاعتناء بهذه الشريحة المهمة واجتهدت في سبيل الارتقاء بالمستوى العلمي والعملية لهم.¹

بما أن مهنة التمريض تعتبر عمود الخدمات الصحية في شتى الأماكن، وبالتالي الأداء التمريضي له أهمية كبيرة في المستشفيات ولها دوراً رئيسياً تتمثل في :

أ - تتألف أي عملية من عدة مراحل حتى تخرج للوجود وتنتج منتجات وتحقق الأهداف المصممة لها، والأداء التمريضي هو عملية غير ملموسة تتمثل في تقديم الخدمات في المجال الصحيح.

ب - الأداء هو المكون الرئيسي للعملية التي تقدم لمستهلك الخدمة "المريض" والتي بدورها تحقق أهداف المؤسسة سواء كانت ربحية أو غير ربحية

ج - للأداء التمريضي أهمية كبيرة في المؤسسة في المؤسسة الصحية التي تحاول تحقيق النجاح والتقدم بلوغ رضى المريض وجودة الخدمات الصحية فالمؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاءً حيث يكون أداء العاملين فيها متميزاً. ومن ثم يمكن القول بشكل عام إن اهتمام إدارة المستشفى بمستوى الأداء يفوق عادةً إهتمام المرضين أنفسهم بها.

د - كما تتوقف أهمية الأداء التمريضي على مستوى المستشفيات والعيادات فقط بل تتعدى ذلك على أهمية الأداء في نجاح الحالة الإجتماعية، الصحية والاقتصادية في الدولة.

هـ - تحسين وتطوير أداء العاملين في مهنة التمريض.

و - رفع معنويات العاملين ودعم ثقة الإدارة.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة) للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء**التمريضي**

¹ - كتاب زاهر محمد عبد الرحيم، ادارة المستشفيات والسجلات الطبية، دار الراية، عمان، 2016 ص.133

قمنا في هذا المبحث بمحاولة عرض أهم الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الموضوع خلال فترات زمنية مختلفة وذلك بهدف معرفة النتائج المتوصل إليها والإجراءات والأدوات المستخدمة في التحليل، قسمنا المبحث إلى ثلاثة مطالب حيث تناولنا في المطلب الأول الدراسات باللغة العربية وفي المطلب الثاني الدراسات باللغة الأجنبية، تم تطرقنا إلى تحديد العلاقة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية وذلك في المطلب الثالث.

المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية

الفرع الأول : الدراسات الخاصة بالعوامل التنظيمية

الدراسة الأولى : سوفي نبيل 2018 " أثر بيئة العمل على إداء الموظفين وإنعكاساته على فعالية الإدارات العمومية الجزائرية دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية "

هدفت الدراسة الى بناء واختبار نموذج مفاهيمي للعلاقة بين كتغيرات بيئة العمل، اداء الموظفين وفعالية الادارات ممثلة بالمصالح الخارجية لوزارة المالية، اتبع المنهج الوصفي والمنهج التحليلي بالإستعانة بكتب ومقالات وتقارير ودراسات سابقة، بالضافة الى اسلوب دراسة الحالة من خلال اجراء مقابلات مع بعض الموظفين والمسؤولين مع اعداد استبيان قدرة ب 183 استمارة كانت نتائج الدراسة كما يلي :

1 - اذا كانت ظروف العمل تعبر عن المسائل المرتبطة بشكل مباشر بالعمل، فان بيئة العمل اشمل من ذلك، حيث تغطي جوانب اخرى مؤثرة في حياة الفرد وعمله

2 - بيئة العمل ليست هيا نفسها بيئة المنظمة وانما هيا جزء منها والمتعلق ببيئتها الداخلية

3 - ان تشبع بيئة العمل بالخصائص الغير مرغوبة يجعلها بيئة سامة تؤدي الى تطوير الصفات السلبية وتحويل الموظف المسؤول والعقلاني الى الموظف غير المسؤول والعقلاني

الدراسة الثانية : الدكتور معزوزة مصطفى الذبيبي البحيصي "المناخ التنظيمي في الجامعات الفلسطينية 2018 ماجستير"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام 210 استبانة على العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية ولخصت الدراسة مجموعة من النتائج :

1 - ضرورة الاهتمام بالحوافز المادية وربط الراتب بمجدول غلاء المعيشة

2 - ضرورة إعادة صياغة نظام ومعايير الترقيات للموظفين، وأن تكون بناء على الكفاءة المتوفرة في الفرد للوظيفة الجديدة.

3 - ضرورة العمل على ترسيخ العدالة والإنصاف، وخصوصاً فيما يخص منح الحوافز والمكافآت أو القضاء على المحاباة والمحسوبية في منحها، بما يكفل العدالة في بيئة العمل للمساهمة في رفع مستوى الأداء.

4 - ضرورة الربط بين نتائج تقييم الأداء السنوي ومنح الحوافز والمكافآت بناء على النتائج

الدراسة الثالثة: مناصرية رشيد 2016 "إثر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء (حاسي مسعود)"

الهدف من الدراسة هو اختبار أثر بعض العوامل التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء حاسي مسعود، من خلال تحديد واقع هذه المتغيرات وواقع الأداء، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، ووصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى أداء العاملين متوسط، ويعاني بعض المشاكل، ويعود جانب من هذا النقص إلى أن المتغيرات التنظيمية في المؤسسة لا تساعد العاملين على تحسين أدائهم.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- 1 - إن العمال في هذه المؤسسة غير مشتركين في اتخاذ القرار لعدم منحهم السلطة في ذلك،
 - 2 - بنية الهيكل التنظيمي في المؤسسة لا تساعد على تحقيق السرعة في الانجاز،
 - 3 - مستوى رضا العاملين عن العوامل التنظيمية في المؤسسة منخفض ويعود ذلك لعدة أسباب أهمها إن نمط القيادة في المؤسسة غير محفز على تحسين الأداء للعاملين
- الدراسة الرابعة : سمية قامون " العوامل التنظيمية والرضى الوظيفي 2016 دراسة ميدانية على عينية من الإطارات العاملة بمؤسسة إتصالات الجزائر - سطيف -"**
- تمت هذه الدراسة على مجتمع يشمل 41 إطارا لذلك اعتمدت الباحثة على أسلوب المسح الشامل للحصول على نتائج ذات مصداقية أكبر واعتمدت على أداة الملاحظة والمقابلة والاستمارة لجمع البيانات، وهدفت هذه الدراسة إلى:
- 1 - محاولة إبراز أهمية الرضا الوظيفي ا لعوامل التنظيمية المتمثلة في الحوافز والاتصال، التدريب وكذا تصميم الوظائف
 - 2 - محاولة معرفة إن كانت الحوافز المعتمدة بمؤسسة اتصالات الجزائر تساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للإطارات العاملة بحوزتها
 - 3 - الكشف عن واقع تصميم وظائف الإطارات المتواجدة بمؤسسة اتصالات الجزائر لمعرفة إن كان تصميم الوظائف يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي
 - 4 - محاولة تشخيص الاتصال التنظيمي داخل المؤسسة المعنية من اجل معرفة إن كان يساهم في تحقيق الرضا الوظيفي للإطارات المتواجدة بها.

الدراسة الخامسة : سهام بن رحمون 2014 بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكلبات معاهد جامعة باتنة، أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014.

هدفت إلى معرفة بيئة العمل على أداء الموظفين، من خلال التعرف على مدى إستيفائها لعناصرها الإدارية (القيادة النظم واللوائح والقوانين التخصص ف الوظيفة الإتصال العلاقات الرسمية والغير الرسمية نظام الحوافز والمكافآت والمادية الإضاءة الحرارة التهوية التجهيزات المكتبية ومدى رضاهم عنها ومستوى ادائهم من خلال تقييمهم لها إعتمدت الباحثة عينة إحتماية عنقودية من 106 مبحوث ومن نتائج هذه الدراسة :

- 1 - إستيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها الإدارية والمادية بشكل نسبي 50.66 %
 - 2 - رضا الإداريين عن عناصر بيئة العمل الداخلية بشكل نسبي 49 %
 - 3 - إثر بيئة على إداء الإداريين بشك متوسطم 26.63 % وعال 39.12 % .
 - 4 - وجود أثر لبيئة العمل الداخلية على الأداء الوظيفي للإداريين، حيث أن أثرت في كفاية ودافعية ورغبة الإداريين في العمل وأدائهم لوظائفهم بالشكل المطلوب والمحقق لأهداف الجامعة.
- تعد هذه الدراسة الأقرب إلى دراستنا، من حيث تقاربهما الزماني والمكاني ومن حيث تناوله بالدراسة لبيئة العمل وأداء الموظف العمومي . غير أن دراستنا تتميز عليها من حيث إدراجها لمتغير ثالث يهدف إلى معرفة إنعكاسات تأثر أداء الموظفين ببيئة عملهم على فعالية الإدارات العمومية.

الدراسة السادسة : احمد يونس / "علي أحمد حمودة 2014 المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى المعلمين"

هدفت الدراسة التعرف الى واقع المناخ التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي في المدارس الحكومية ب محافظات غزة، وكذلك هدفت التحقق من مدى وجود علاقة ارتباطية بين واقع المناخ التنظيمي ومستوى الرضى الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، ولتحقيق اهداف الدراسة اتبع الباحث المنهج الوصفي مستخدما استبيانين حيث :

الإستبيان الاول : لتحديد واقع المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظة غزة واشتملت 49 فقرة موزعة على خمسة مجالات هي: (القرارات الفعالة، الاتصال والتواصل، واقع العمل، الولاء والانتماء التنظيمي، التكنولوجيا المستخدمة) .

الإستبيان الثاني : لتحديد مستوي الرضى الوظيفي مكونة من 37 فقرة موزعة على أربعة مجالات هي (نمط القيادة، العلاقات الانسانية، التدريب، الرواتب والترقيات) . وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية الحكومية بمحافظة غزة والبالغ عددهم 4977 للعام الدراسي 2013\2014 وقم تم اختيار عينة عشوائية طبقية مقدارها 577 معلما ومعلمة من افراد المجتمع ولمعالجة البيانات تم استخدام الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وقد توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج أهمها :

- 1 - وجود علاقة موجبة دالة احصائيا بين درجة الكلية للمناخ التنظيمي والرضى الوظيفي بمجالاته ودرجته الكلية .
- 2 - وجود علاقة دالة احصائيا بين الدرجة الكلية للرضا الوظيفي والمناخ التنظيمي ب مجالاته ودرجة كليته
- 3 - وجود علاقة دالة احصائيا بين معظم مجالات الرضى الوظيفي ومعظم مجالات المناخ التنظيمي .
- 4 - وجود علاقة طردية ذات دلالة احصائية بين واقع المناخ التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية ودرجة الرضى الوظيفي لدى المعلمين بمعنى انه كلما زادت ايجابية المناخ التنظيمي كلما زاد الرضى الوظيفي لدى المعلمين وهذه النتيجة تؤكد على أهمية وجود مناخ تنظيمي مناسب تتوافر فيه اساليب إدارية مناسبة في صنع القرارات والمشاركة في وضع الاهداف وخطط العمل، وكذلك لا بد أن يتضمن هذا المناخ أنظمة اتصالات تسمح بسهولة ومرونة الاتصالات وانسيابها في كل الاتجاهات، كما يجب ان تتوافر وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تتناسب مع طبيعة الاعمال التي يزاولها المعلمون بما يتناسب مع متطلبات بيئة المدرسة في القرن الواحد والعشرون

دراسة السابعة : شطي امينة 2014

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بدناميكية العمل دراسة مسحية على عمال ثانوية عمراني العابد ببلدية سيدي عمران

هدفت الدراسة على العلاقة بين ديناميكية جماعة العمل ومتغيرات الثقافة التنظيمية المتمثلة في : السلوك التنظيمي، القيم التنظيمية، اللوائح التنظيمية داخل المؤسسة التربوية والتي تتجلى في تفاعل العاملين مع العناصر الأخرى في المنظمة وتفاعلهم مع بيئة المنظمة، وتمييز العامل بين ما هو مرغوب وغير مرغوب وبين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون وتوضيح علاقة الوظائف ببعضها البعض وتوضيح مستوياتها ومحاولة التنسيق والتعاون بين هذه الوظائف، وكذا وضع هيكل تنظيمي مرن الذي يتيح للعاملين فرص المشاركة والإبداع، فلقد تم التركيز على العامل بغض النظر على مستواه التعليمي، وحاولت الباحثة التعرف على أي

من المتغيرات السابقة الذكر أكثر ارتباط في الدفع في تحقيق الديناميكية، ولذلك في ضوء معطيات الدراسة الميدانية التي تتجلى من خلال المتغيرات اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي الذي طبق من أجل معرفة العلاقة الارتباطية بين ديناميكية جماعة العمل والسلوك التنظيمي، وديناميكية جماعة العمل والقيم التنظيمية، وديناميكية جماعة العمل واللوائح التنظيمية، كما اعتمدت على الاستبانة قدرت ب 74 عينة والملاحظة، المقابلة، السجلات والوثائق. كما اعتمدت الباحثة على التحليل الكمي والكيفي، ولقد لخصت الباحثة عدة استنتاجات :

- 1 - تفاعل العاملين داخل المنظمة وتوقع سلوكهم والتحكم فيه وكذا فهم أسلوب تفكيرهم وفهم تفاعل سلوكهم مع بيئة المنظمة والتقنية المستخدمة داخل المنظمة كذلك.
 - 2 - تكوين اختيارات العامل وتمييز هذا الأخير بين الصحيح والخطأ وبين ما هو مرغوب وغير مرغوب وبين ما هو كائن وبين ما يجب أن يكون على أن يسعى العامل لتحقيق أهداف المنظمة .
 - 3 - أن هناك ارتباط بين اللوائح التنظيمية كمؤشر من مؤشرات الثقافة التنظيمية وديناميكية جماعة العمل والذي يتجلى من خلال تحديد العلاقات الرسمية للأفراد ونوع الوظائف وعلاقة هذه الأخيرة ببعضها البعض مع توضيح مستويات هذه الوظائف والتنسيق والتعاون بينها الوظائف، فتقسيم العمل وتوضيح نمط السلطة ومركز اتخاذ القرار يحقق ديناميكية جماعة العمل وذلك من خلال الهيكل التنظيمي المرن الذي يتيح للعاملين فرص المشاركة والإبداع.
- وخلاصة القول تؤكد الباحثة على أن كلا من السلوك التنظيمي والقيم التنظيمية واللوائح التنظيمية كمتغيرات للثقافة التنظيمية تحقق ديناميكية جماعة العمل داخل المؤسسة التربوية .

الدراسة الثامنة : تيسير زاهر 2012

أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف مدى تأثير أبعاد المناخ التنظيمي التالية فقط (وضوح الغرض، الاتصالات الفعالة، العدالة والإنصاف، الاعتراف والتقدير، العمل الجماعي) في تمكين العاملين الذين هم على تماس مباشر مع النزلاء في الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها. وقد اعتمد الباحث على استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كما تم توزيع 150 استبانة، واستخدام برنامج SPSS من أجل التحليل الإحصائي.

وخلصت الدراسة إلى أن توجهات أفراد عينة البحث نحو المناخ التنظيمي هي توجهات مقبولة، وإن هناك تأثيراً إيجابياً لأبعاد المناخ التنظيمي في تمكين العاملين على الرغم من اختلاف هذا التأثير الذي راوح بين الجيد والمتوسط نوعاً ما. نذكر اهم النتائج والتوصيات المتوصل اليها :

النتائج :

توصل الباحث إلى النتائج التالية :

- 1 - من خلال دراسة نتائج التحليل الإحصائي لعينة البحث وجدنا أن أبعاد المناخ التنظيمي الآتية (وضوح الغرض، والاتصالات الفعالة، والعدالة والإنصاف) لا تسهم إسهاماً كبيراً في عملية تمكين العاملين داخل الفنادق المدروسة.
- 2 - إن بعدي المناخ التنظيمي الممثلين بالاعتراف والتقدير والعمل الجماعي لهما دور مؤثر على عملية تمكين العاملين في الفنادق المدروسة، ويعود ذلك إلى توجه الإدارة نحو فرق العمل وإلى الاهتمام بالعاملين وحاجاتهم.

3 - من خلال دراسة الخصائص الديموغرافية وجدنا أن معظم العاملين هم من أصحاب الشهادات العلمية والخبرات في العمل، فضلاً عن أنهم ضمن فئة الشباب.

التوصيات:

- 1 - التركيز بشكل أكبر على تجنب الغموض في القرارات الصادرة من الإدارة العليا للعاملين وزيادة الاهتمام بعملية الاتصال، وذلك من أجل تسهيل القيام بالأعمال وإنجازها بالشكل المطلوب من العاملين.
- 2 - اتباع نظام عادل وجيد للمكافأة والحوافز والتقدير حتى يشعر العاملون جميعاً بالإنصاف فيما بينهم مما يساعد على عملية التمكين
- 3 - اهتمام الإدارة بالعمل الجماعي وتنمية روح فريق العمل

المطلب الثاني : الدراسات السابقة الأجنبية

الفرع الأول : دراسات السابقة الخاصة بكفاءة الاداء التمريضي

الدراسة الأولى : جابر عبد الحميد / دياب محمدين 2021 أثر اليقظة الاستراتيجية في تحسين الخدمات الصحية " دراسة ميدانية على المستشفيات الأهلية الفلسطينية المحافظات الجنوبية

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر اليقظة الاستراتيجية في تحسين الخدمات الصحية ومن أجل تحقيق هدف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الباحث العينة العشوائية الطبقية على المستشفيات الأهلية محل الدراسة (مستشفى القدس، ومستشفى الخدمة العامة، وجمعية أصدقاء المريض) وباستخدام قانون ستيفن ثامبسون تم تحديد عينة الدراسة حيث بلغت عينة الدراسة 230 مفردة، وإستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتم استرداد العينة بنسبة استجابة 100 % وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

- 1 - إن واقع اليقظة الاستراتيجية في المستشفيات الأهلية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي 68.4 % بدرجة تقدير كبيرة، وأن مستوى تحسين الخدمات الصحية في المستشفيات الأهلية في قطاع غزة جاء بوزن نسبي 74 % بدرجة تقدير كبيرة، وجود علاقة طردية قوية بين اليقظة

كما أوصت الدراسة بالتالي :

- 1 - مزيداً من الاهتمام باليقظة الاستراتيجية كونها من أهم أساليب تحسين الخدمات الصحية ويجعل الإدارة على أهبة الاستعداد لمواجهة أي ظرف طارئ.
- 2 - استغلال طبيعة العلاقة بين اليقظة الاستراتيجية وتحسين الخدمات الصحية لعمل تغي ارت إيجابية لتعزيز جودة الخدمات الصحية.
- 3 - تطوير الكادر الطبي من خلال دورات علمية تواكب التطورات العلمية الحديثة من خلال اقامة علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي ذات العلاقة لتفلسم خدمات صحية متقدمة ومنافسة

الدراسة الثانية : جمال فهمي عناية 2011

علاقة نظام تقييم الاداء بتخطيط المسار الوظيفي للعاملين في البلديات الكبرى بقطاع غزة، شهادة ماجستير، كلية

الاقتصاد والعلوم الادارية، قسم علوم التسيير جامعة الازهر غزة، 2011

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة وتحليل العلاقة بين مستوى تطبيق نظام تقييم الاداء والتخطيط للمسار الوظيفي للعاملين في البلديات الكبرى بقطاع غزة، وذلك من خلال بحث طبيعة العلاقة بين مستوى العناصر الرئيسة لنظام تقييم الاداء تحديد

أهداف التقييم، تحديد معايير التقييم ووضوحها، تدريب المقيمين تحليل نتائج التقييم، التغذية العكسية (والتخطيط للمسار الوظيفي، ومن ثم معرفة تأثير هذه الأبعاد على تخطيط المسار الوظيفي.

اتباع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، البالغ عددهم (186) موظفاً من أصحاب المناصب الإدارية ورؤساء البلديات ومدراء الدوائر، رؤساء الأقسام بقطاع غزة. حيث تم استخدام طريقة المسح الشامل، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (168) استبانة أي أن نسبة الاستجابة بلغت حوالي 90 % توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق نظام تقييم الأداء والتخطيط للمسار الوظيفي للعاملين في البلديات الكبرى بقطاع غزة، وأن هنالك تأثير إيجابي لكل من مستوى التغذية العكسية، ومستوى تدريب المقيمين على تخطيط المسار الوظيفي، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق نظام تقييم الأداء والتخطيط للمسار الوظيفي لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، الدرجة الوظيفية، عدد سنوات الخدمة.

أوصت الدراسة القيادة الإدارية في البلديات بضرورة تعزيز كل من تحديد أهداف التقييم وتحديد معايير التقييم ووضوحها، والعمل على تكثيف الدورات التدريبية للقائمين على عملية التقييم، وزيادة مستوى الاهتمام بتحليل البيانات والمعلومات التي يتم جمعها من خلال نموذج التقييم بشكل علمي ودقيق، وضرورة الاهتمام بمستوى التغذية العكسية لنظام تقييم الأداء.

كما أوصت الدراسة بتعزيز مستوى وعي العاملين بمفهوم التخطيط للمسار الوظيفي وأهميته، والعمل على وجود خطط فعلية للمسار الوظيفي، والتركيز على البرامج والأنشطة الداعمة لهذه الخطط وكذلك توفير الدعم اللازم من أجل مساعدة العاملين على تنمية قدراتهم ومهارتهم، وضرورة تعزيز نظم معلومات الموارد البشرية ودرجة الاستفادة منه.

الدراسة الثالثة : دراسة غانم رزوقي أنيس/ فلاح حسن علي 2015

"تحت عنوان جودة الرعاية الصحية على وفق قياس كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى ابن النفيس "

هدفت الدراسة إلى نشر ثقافة الأداء والكفاء بين الملاكات التمريضية بما يساهم وتحسين رعاية صحية ذات جودة عالية، وتوضيح دور التمريض في تطوير رعاية صحية ذات جودة عالية، فضلاً عن توضيح كيفية الوصول لمعايير وطنية لجودة الرعاية الصحية في العراق، لذا فقد تناولت الدراسة كفاءة الأداء التمريضي بوصفها المتغير التفسيري، وجودة الرعاية الصحية بوصفها المتغير الاستجابي، ولكون القطاع الصحي يمثل أهم الركائز الأساسية لبناء مجتمع خال من الأمراض، لذا فقد تم تحديد مستشفى ابن النفيس وملاكه التمريضي مجتمعاً للدراسة، ولكي تكون النتائج موضوعية وتعكس واقع جودة الخدمة الطبية وأكثر دقة استخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية في اختيار عينة الدراسة المكونة من 60 ممرض حيث تم توزيع 80 إستبانة تم استرجاع 60 منها والبقية غير صالحة بسبب عدم الإجابة عن جميع الفقرات، وبناء على قياس متغيرات الدراسة وتشخيصها واختيار علاقات الارتباط والارتباط بينهما. توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات كان من بينها :

1 - إن الانسجام والتعاون بين أعضاء الفريق التمريضي يساهم في خلق بيئة عمل جيدة، تدفع نحو أداء أفضل، إذا إن العمل بروح الفريق هو احد المقومات الأساسية لتقديم الرعاية الصحية تحظى بالقبول والتقدير من المستفيدين من تلك الخدمة.

2 - التدريب يؤثر بشكل فاعل في تقديم تطوير المهارات الفنية والإدارية للمرضيين ويعمل على تقويم السلوكيات غير المرغوبة بما يسهم في تقديم رعاية صحية ذات جودة عالية

المطلب الثالث : الدراسات باللغة الاجنبية

الدراسة الأولى :

(Mrayyan & Al-Faouri,2007) Nurses' Career Commitment and Job Performance: Differences between Intensive Care Units and Ward ¹

الالتزام المهني للملاكات التمريضية والأداء الفروقات بين وحدات العناية المركزة والأقسام الأخرى

1 - الهدف الأساسي هدفت الدراسة إلى استكشاف الفوارق بين المرضين والمرضات العاملات في وحدات العناية المركزة والمرضين والمرضات العاملات في الأقسام الأخرى.

2 - طبيعة ألدراصة دراسة تحليلية أقيمت في مستشفيات المملكة الأردنية الهاشمية، وهي دراسة منشورة، وهي من بحوث تقييم الإدارة الصحية.

3 - مجتمع الدراسة والأدوات :تمثل مجتمع الدراسة في المستشفيات الأردنية، وكانت العينة متمثلة في الملاكات التمريضية في المستشفى وكان حجم العينة (371) ممرضا وممرضة، واعتمدت الدراسة على استعمالات لإستبانة والمقابلات الشخصية في جمع البيانات واتبعت الدراسة الأساليب الإحصائية المتعددة.

4 - أبرز الاستنتاجات المتحصلة : كل المرضات والمرضين اظهروا انتماء عالي لمهنة التمريض، كما تم وصف الأداء بأنه جيد، وكذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الانتماء المهني والأداء التمريضي بين المرضين الذين يعملون في أقسام العناية المركزة وأقسام المصالح الأخرى لصالح المرضين في أقسام العناية المركزة، ومن اجل رفع مستوى الأداء التمريضي والرقمي بالمهنة يتوجب منح فرص للمرضين للتعليم والتدريب المستمر.

الدراسة الثانية :

Meyer & Linda,2010(Nursing Services Delivery Theory: an open system approach²

منظور تقديم الخدمات التمريضية :مدخل النظام المفتوح

1 - الهدف الأساسي:

هدفت الدراسة إلى توضيح طريقة إيصال الخدمات التمريضية للمرضى والمستفيدين

2 - طبيعة الدراسة:

دراسة تطبيقية لنظرية النظام المفتوح للمستشفيات العامة، التي تقدم خدمات بنطاق واسع من تلك الخدمات التمريضية، ويعد احد البحوث الخدمة التمريضية في الإدارة الصحية.

3 - مجتمع الدراسة والأدوات:

تمثل مجتمع الدراسة في المستشفيات العامة وكانت العينة متمثلة بالملاكات التمريضية في المستشفى، واعتمدت الدراسة على استعمال الاستبانة والمقابلات الشخصية في جمع البيانات واتبعت الدراسة الأساليب الإحصائية المعتمدة.

¹ - (Mrayyan & Al-Faouri,2007) Nurses' Career Commitment and Job Performance: Differences between Intensive Care Units and Ward , The Hashemite University

² - Gabriel, Carmen S. (2011),Use of performance indicators in the nursing service of a public hospital , Universidade de São Paulo. Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto Departamento de Enfermagem Gerale Especializada Av. Ribeirão Preto, SP, Brasil

4 - أبرز الاستنتاجات المتحصلة :

أن منظور تقديم الخدمات التمريضية يعطي علاقات توافقية بين البحوث المتعلقة بالعمل التمريضي، وكذلك يمكن أن توجه على نطاق واسع للبحوث المستقبلية وإدارات التمريض الخدمية ومؤسسات الرعاية الصحية.

الدراسة الثالثة :

(Gabriel 2011) Use of performance indicators in the nursing service of a public hospital

إستخدام مؤشرات الأداء في الخدمات التمريضية في مستشفى عام

1 - الهدف الأساسي :

هدفت الدراسة إلى تحديد مؤشرات الأداء المعتمدة من قبل دائرة التمريض من المستشفى العام وتقليل آراء الممرضات بشأن استخدام هذه المؤشرات لتقييم جودة الرعاية التمريضية.

2 - طبيعة الدراسة :

دراسة تحليلية أقيمت في مستشفيات المملكة الأردنية الهاشمية

3 - مجتمع الدراسة والأدوات :

تمثل مجتمع الدراسة احد مستشفيات العامة في البرازيل، وكانت حجم العينة 25 ممرضة، وإعتمدت الدراسة استعمال المقياس الكمي والإستبانة والمقابلات الشخصية في جمع البيانات، وإتبعت الدراسة الأساليب الإحصائية المعتمدة.

4 - أبرز الاستنتاجات :

كانت أهم الاستنتاجات أن المستشفى تستخدم مؤشرات لرصد نتائج الأداء التمريضي في تقديم الخدمات التمريضية وقياس تلك الخدمات المقدمة ومستوى الأداء المقدم.

المطلب الرابع : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

يتضمن هذا المطلب تقديم مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة (العربية والأجنبية) ومعرفة وإستخراج أوجه التشابه والإختلاف بينهما :

الفرع الأول : أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الجدول (1 - 2) : أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

أوجه الشبه	أداة جمع المعلومات	إعتمدت كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة على الإستبيان كأداة لجمع معلومات
	المنهج المستعمل	تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لكلا الدراسات (الحالية والسابقة) .
	أداة تحليل المعلومات	تم الإعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS كأداة لتحليل المعلومات لكل الدراسات الحالية والسابقة
	نوع القطاع	أجريت الدراسة الحالية والدراسات السابقة في القطاع العام.
أوجه الإختلاف		بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه لا تخلو من الإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة من حيث لمكان، الزمان، العينة، المتغيرات، الأبعاد

المصدر : من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الثاني : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الجدول (1 - 3) : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت الدراسة في بيئة عربية وأجنبية وكانت في السنوات ما بين 2011 - 2021	أنجرت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2023/2022 حيث تمت الدراسة على مستوى المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تفرت 2022-2023	من حيث الزمان والمكان
تناولت الدراسات السابقة عينات مختلفة أقل وأكبر من الدراسة الحالية	تناولت الدراسة 93 عينة (ممرض مساعد تمرريض - ممرض متخصص مراقب طبي - قابلة - مساعد طبي)	من حيث العينة
تناولت الدراسة متغيرات مختلفة منها (الرضا الوظيفي الثقافة التنظيمية - أداء العاملين التخطيط الإستراتيجي - ديناميكية العمل - تمكين العاملين - الأداء الوظيفي - تقييم الأداء... الخ)	الهدف من الدراسة هو معرفة دور العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي	من حيث متغيرات الدراسة
تناولت أبعاد مختلفة لكلا المتغيرات التابع والمستقل.	تناولت الدراسة أبعاد للمتغير المستقل والمتمثل في العوامل التنظيمية (الهيكل التنظيمي - نمط القيادة - البيئة المادية الإتصال الإداري - التدريب - الأجور والحوافز) وفي المتغير التابع والمتمثل في أبعاد الأداء التمريضي (جودة الأداء - كفاءة الأداء - الزمالة - الأخلاقيات - التعاون توافر المواد - الاتصالات - القيادة)	من حيث أبعاد متغيرات الدراسة

المصدر : من إعداد الطالبين بالإعتماد على الدراسات السابقة

الفرع الثالث : مجال الإستفادة من الدراسات السابقة

تكمن إهمية مجالات الإستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهت في إثراء وإعداد الأدبيات النظرية بالإضافة الى :

- 1 - ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المتغير المستقل والمتمثل في العوامل التنظيمية (الهيكل التنظيمي - نمط القيادة - البيئة المادية - الإتصال الإداري - التدريب - الأجور والحوافز) وفي المتغير التابع والمتمثل في أبعاد الأداء التمريضي (جودة الأداء - كفاءة الأداء - الزمالة - الأخلاقيات - التعاون توافر المواد - الاتصالات - القيادة)
- 2 - ضبط المصطلحات الأساسية للبحث
- 3 - تعتبر الدراسات السابقة نقطة قوة وقاعدة أساسية في البحث وانطلاقة جيدة من أجل إعداد الدراسة الحالية
- 4 - ساهمت الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الاستبيان لمتغيري الدراسة وأيضاً تحديد المنهجية الملائمة ما فتح المجال لإعداد المنهجية المتبعة
- 5 - الاطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح مجال للباحث في إعداد منهجية المتبعة
- 6 - تعتبر الدراسات السابقة قاعدة انطلاق جيدة للباحث في إعداد الدراسات السابقة
- 7 - المساعدة في صياغة الفرضيات اللازمة

- 8 - المساعدة في الإطلاع على الأساليب والأداة الإحصائية المستخدمة في الدراسة السابقة مما ساعد تحديد الأداة المناسبة لإختبار صحة فرضيات الدراسة الحالية
- 9 - الإستفادة من المراجع الهامة للبحث مما يوفر عليه الكثير من الجهد والوقت.
- 10 - التعمق في الموضوع

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل حاولنا الامام بجوانب متغيرات موضوع الدراسة المتمثلة في العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي ، و التطرق ماهية العوامل التنظيمية ، أبعاد العوامل التنظيمية ، بالإضافة إلى الإطار المفاهيمي ل كفاءة الاداء التمريضي ، الذي تطرقنا فيه الي العناصر التالية مفهوم التمريض ، واجبات و آداب مهنة التمريض ، مفهوم كفاءة الاداء التمريضي ، أبعاد قياسه ، محدداته ، أهميته .

و إتضح لنا ان العوامل التنظيمية قد أصبحت عنصرا هاما في تسيير الموارد البشرية و ذلك لأهميتها و دورها في تحقيق أهداف المنظمة و بكفاءة أفضل و التي ساهمت في موضوعنا في رفع كفاءة الاداء التمريضي من خلال تأثيرها المباشر عليها .

و من خلال التطرق إلي الدراسات السابقة توصلنا ان هناك علاقة طردية بين العوامل التنظيمية و كفاءة الاداء التمريضي و هذا ما سيتم اختباره من خلال الدراسة الميدانية في الفصل الثاني .

و هذا ما سنحاول التأكد منه من خلال دراستنا الميدانية التي سنقوم بها

الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لأثر العوامل التنظيمية
لكفاءة الاداء التمريضي مستشفى سليمان عميرات تقرت

تمهيد :

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى المفاهيم المتعلقة بالعوامل التنظيمية واثر كفاءة الاداء التمريضي والدراسات السابقة لتجسيد هذه المفاهيم قمنا بإسقاط الجانب النظري على الجانب التطبيقي وحاولنا القيام بدراسة حالة في " المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت "، ولدراسة أعمق وأكثر تفصيلاً لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين هما :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

قبل الشروع في دراسة دور العوامل التنظيمية في اثر كفاءة الاداء التمريضي في "المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت" سوف نتطرق في هذا المبحث إلى التعرف على المؤسسة محل الدراسة، منهج الدراسة، متغيرات الدراسة، وكذا الأدوات المستعملة وذلك من خلال مطلبين.

المبحث الثاني : النتائج ومناقشتها

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى نتائج الدراسة تحليلها ومناقشتها.

المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

المطلب الأول : الطريقة المعتمدة في الدراسة

يحتوي هذا المطلب على ثلاثة فروع الأول يتناول تقديم المؤسسة محل الدراسة، الثاني منهجية الدراسة، أما الثالث تم فيه تحديد متغيرات الدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة.

الفرع الأول : تقديم المؤسسة عينة الدراسة

تمثل عينة الدراسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت، ويمكن تقديمها كما يلي :

أولاً: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة :

التسمية :

عرفت المؤسسة سابقا بالقطاع الصحي بتقرت وحاليا تعرف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت (مستشفى سليمان عميرات) وهذا ناتج لتطبيق قانون إعادة هيكلة القطاع الصحي وتحويله إلى مؤسسة استشفائية ذات طابع إداري خدماتي، تلعب دورا هاما في الحياة الاجتماعية وفقا للقانون الرئاسي 07-140 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 33 بتاريخ 03 جمادى الأولى عام 1428 هـ الموافق ل 21 ماي 2007 يتضمن إنشاء مؤسسة عمومية استشفائية ومؤسسة عمومية للصحة الجوية.

الموقع الجغرافي :

تقع على تراب بلدية النزلة جغرافيا وتتبع بلدية تقرت إداريا ويتوسط موقعها الطريق الرابط بين مقر دائرة تقرت ومقر بلدية تقرت.

المساحة :

تتربع المؤسسة على مساحة قدرها 17428 م² خصصت منها مساحة ل 33 مسكن وظيفي مجاور.

تاريخ التأسيس :

يعود تاريخ التأسيس الشروع في إنجازها إلى العهد الاستعماري في الخمسينيات وبالضبط إلى المرسوم 1975-1958 من طرف شركة فرنسية وقد استغل جزء منها سابقا كمدرسة وذلك في السنوات الأولى من الستينيات.

بداية الاستقبال :

فتحت أبوابها لاستقبال الحالات المرضية بتاريخ 01/11/1967 وكانت تغطي منطقة واد ريغ الواحات ووادي سوف حتى السبعينيات وبعد التقسيمات الإدارية الأخيرة أصبحت تقتصر على الدوائر الناتجة عن التقسيمات التي وقعت في الثمانيات

والتسعينيات وهي : أربعة دوائر (تقرت - المقارين - تماسين - الطيبات) بعدد بلديات 11 بلدية بتعداد سكاني للدوائر الثلاث يفوق 302777 نسمة يضاف إليها كذلك حالات قد تكون خارج الدوائر الأربعة الناجمة عن حوادث المرور بالطريق الوطني رقم 03 الرابط بين جامعة وتقرت وورقلة وكذلك الطريق الرابط بين تقرت والوادي وتتوفر المؤسسة على 13 مصلحة تقنية واستشفائية تحتوي على عدد من الأسرة مجموعها 206 سريرا .

المؤسسات المتفرعة عن القطاع الصحي سابقا:

- 1 - المؤسسة العمومية الاستشفائية الطيبات
 - 2 - المؤسسة العمومية للصحة الجوارية تقرت
 - 3 - المؤسسة الاستشفائية المتخصصة مستشفى الأم والطفل تقرت
- هذه المؤسسة انفصلت عن المؤسسة العمومية الاستشفائية تقرت بعد انقسام تجدد هيكله قطاع الصحة الذي أقرته وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات سنة 2007 واستقلت استقلالاً معنوياً ومالياً بداية من 1 جانفي 2008، وكذلك بعد ترقية عيادة الولادة إلى مؤسسة متخصصة مستقلة سنة 2009 وقبل ذلك بمدة انفصلت عن مؤسستنا المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالحجيرة والتي كانت تسمى في البداية القطاع الصحي بالحجيرة بتاريخ 1998/01/01

ثانيا الهيكل التنظيمي :

الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت الملحق رقم 01

شرح الهيكل التنظيمي :

أ - المدير:

يتفرع منه مكتبان هما :

* الأمانة

* تالية المحاسبة.

المديريات الفرعية :

1 - مديرية الموارد البشرية :

يتفرع منها مكتبان هما :

أ - مكتب تسير الموارد البشرية والمنازعات

ب - مكتب التكوين.

2 - مديرية المصالح الصحية :

يتفرع منها 3 مكاتب هي :

أ - مكتب القبول

ب - مكتب التعاقد وحساب الكلفة

ج - مكتب تنظيم ومتابعة وتقييم النشاطات الصحية.

3 - مديرية المالية والوسائل :

يتفرع منها 3 مكاتب هي :

أ - مكتب الميزانية والمحاسبة

ب - مكتب الصفقات العمومية

ت - مكتب الوسائل العامة والتجهيزات.

4 - مديرية صيانة المعدات الطبية والمعدات المرفقة : يتفرع عنها مكاتبان :

أ- مكتب صيانة المعدات الطبية

ب- مكتب صيانة المعدات المرفق

ثالثا : تعداد العمال بالمؤسسة بتاريخ : 2022/12/61

لجدول (2 - 1) : يمثل التخصصات وتعداد العمال في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتقرت

العدد	الاختصاص	الرقم
64	الممارسين المتخصصين	01
68	الأطباء العاميين	02
08	الصيدالة	03
02	جراحي الأسنان	04
08	الأخصائيين النفسانيين	05
370	شبه الطبيين للصحة العمومية	06
01	القبالات	07
22	البيولوجيين	08
22	التخدير والإنعاش	09
111	الإداريين والتقنيين	10
38	العمال المهنيين	11
86	المتقاعدين	12
800	المجموع	

المصدر : من إعداد الطلبة ب الاعتماد على وثائق المؤسسة

رابعا : مهام المؤسسة:

- 1 - ضمان تنظيم وبرمجة توزيع العلاج الشفائي والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء؛
- 2 - تطبيق البرامج الوطنية للصحة؛
- 3 - ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية؛
- 4 - ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم؛
- 5 - يمكن استخدام المؤسسة العمومية الاستشفائية ميدانا للتكوين الطبي والتكوين في التسيير الإستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين وعقد دورات تدريبية للموظفين والموظفين الجدد؛
- 6 - تقديم الخدمة الافضل للمرضى والمحتاجين والرعاية الطبية والارتقاء بالخدمات الصحية؛
- 7 - حصول المريض على العلاج المناسب وتخفيف الالم بالطرق المناسبة؛

- 8 - التوعية الصحية للحد من الامراض وتقديم العلاج المناسب؛
- 9 - الحفاظ على حقوق المريض وعائلته؛
- 10 - الحفاظ على حقوق الكادر الطبي والفني والاداري؛
- 11 - احترام الكوادر الطبية والتمريضية ؛
- 12 - الاشراف على جودة الخدمات الصحية وضمان استمرارها وادارة الموارد البشرية والمالية والفنية من اجل تحقيق اهداف المستشفى؛
- 13 - تحقيق الاهداف الادارية والمالية؛
- 14 - الالتزام بأعلى معايير الجودة لتقديم افضل خدمة لمتلقيها؛
- 15 - تنظيم المحاضرات العلمية والطبية بشكل دوري؛
- 16 - عقد المؤتمرات الطبية.

الفرع الثاني : طرق الدراسة

أولا : مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في الأطباء في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت بلغ عددهم إجمالا 12 طبيا في المؤسسة أما بالنسبة لعينة الدراسة فقدرت ب 44 طبيب وتم حساب العينة حسب برنامج إحصائي مخصص لذلك هو وقد تم توزيع 100 إستبئانة

ثانيا : متغيرات الدراسة

جدول رقم (2 - 2) : يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير المستقل	العوامل التنظيمية
المتغير التابع	كفاءة الاداء التمريضي

المصدر : من إعداد الطالبين

المطلب الثاني : أدوات الدراسة

أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة.

وأدوات التحليل الإحصائي المستخدمة في الدراسة وهذا لتحليل البيانات التي تم جمعها من مجتمع الدراسة واختبار الفرضيات لتحقيق أهداف. باستخدام برنامج SPSS V22، وبرنامج EXCEL 2010، وجاءت النتائج كالتالي:

أولا : مقاييس التحليل الإحصائي الوصفي.

وتم استخدام كل من مقاييس النزعة المركزية (مقاييس الموقع ، المتوسطات) فهي تعبر عن القيمة النموذجية الممثلة لمجموع من البيانات والتي تميل إلى الوقوع في المركز، وتكمن أهميتها في حالة المقارنة بين التوزيعات المختلفة للبيانات ومقاييس التشتت التي يعتمد عليها لوصف ومقارنة البيانات، فهي مقاييس عددية تستخدم لقياس درجة تجانس أو تشتت مفردات البيانات عن بعضها البعض، والمقاييس المعتمدة في دراستنا تتمثل في التالي :

- **التوزيعات التكرارية والنسب المئوية** : حيث سيتم من خلالها تنظيم وتلخيص وعرض بيانات الدراسة بأشكال بيانية ونسب مئوية معبرة بهدف سهولة قراءتها، مقارنتها وتحليلها، حيث استخدمنا الأعمدة التكرارية والدوائر النسبية.
 - **المتوسط الحسابي** : وهو من أهم مقاييس النزعة المركزية المستخدمة إحصائياً أو في الحياة العملية، ويعبر الوسط الحسابي عن القيمة التي تتجمع حولها مجموعة من القيم.
 - **الانحراف المعياري** : يعد الانحراف المعياري الأكثر شيوعاً في عمليات التحليل الإحصائي، فهو الجذر التربيعي للتباين - متوسط مربع انحرافات القيم عن وسطها الحسابي
- ثانياً: معاملات التحليل الإحصائي**

وتم استخدام كل من :

- **اختبار الثبات معامل ألفا كرونباخ** : يعتبر ثبات الدرجات مصدراً مهماً للأدلة التي يقدمها الباحث على صدق الاستدلال بدرجات الاختبار، وسنعمد في هذه الدراسة على معامل ألفا أكثر الطرق استخداماً على نطاق واسع وبشكل متكرر لحساب الثبات في العلوم الإجتماعية.
- **معامل الارتباط** : الارتباط وسيلة للاستدلال على قوة العلاقة بين متغيرين أو أكثر، أي أنه مقياس للدرجة التي تتغير فيها قيم المتغير بأسلوب منتظم، فهو مؤشر كمي لتحديد درجة الاعتماد على متغير أو أكثر في التنبؤ بقيم متغير آخر، قد يكون الارتباط طردياً أو عكسياً وتراوح قيمة معامل الارتباط هي قيمة عددية نسبية تنحصر بين $+1$ و -1 ، وقد اعتمدنا في الدراسة على معامل الارتباط بيرسون
- **تحليل الانحدار** : هو تحليل يمكننا من إيجاد معادلة رياضية تربط بين متغير تابع ومتغير أو متغيرات مستقلة، هذا النموذج يجعلنا قادرين على فهم طبيعة العلاقة وتحديد العوامل المؤثرة فعلاً وعلى توقع تأثير تغير أي متغير من هذه المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، واستخدمنا في هذه الدراسة تحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر المتغيرات المستقلة كل على حدى على المتغير التابع، وتحليل الانحدار المتعدد لقياس أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.
- اختبار **ANOVA** لقياس الفروق بين متوسطات المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

ثالثاً : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة وكذلك الاعتماد على الملاحظة العلمية والوثائق الرسمية في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت.

أولاً : الاستبيان

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى وعي العمال لمفهوم العمل الجماعي والعوامل التنظيمية بالنسبة للمؤسسة العمومية

الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت الملحق رقم 03

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعينة الأطباء في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات مثل :

(الجنس - العمر - الوظيفة - الخبرة)

الجزء الثاني : يتضمن أبعاد المحور الاول المتمثل في العوامل التنظيمية :

(الهيكل التنظيمي - بيئة العمل المادية - نمط القيادة - الاتصال الإداري - الأجور والحوافز - التدريب)

الجزء الثالث : تضمن أبعاد المحور الثاني المتمثل في كفاءة الاداء التمريضي :

(جودة الأداء - كفاءة الأداء - التعليم - الزمالة - الأخلاقيات - التعاون - الاتصالات والقيادة)

ولإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الإستبيان تم الإعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات، ونظرا

لإستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، يطلب من الأطباء إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات

الواردة على مقياس " ليكارت الخماسي " كما يلي :

-موافق تعطى هلا 3 درجات؛

-حميد تعطى هلا در جتان؛

-غري موافق تعطى هلا درجة واحدة.

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس " ليكارت الخماسي " كما هو موضح كما يلي :

ومن أجل تحديد اتجاه فقرات الأداة والمتوسط المرجح للأراء المستجوبين، وزعت الأوزان والمتوسطات كالتالي :

➤ حساب المتوسط المرجح :

$$\text{حدد طول المجال بالعلاقة} = \text{أكبر وزن} - \text{أقل وزن} / \text{أكبر وزن} \leftarrow 0.80 = 5 / (1-5)$$

جدول رقم (2 - 3) : يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت)

المقياس	اتجاه الرأي مقياس ليكارت الخماسي	المستوى والاهمية النسبية
غير موافق بشدة	1 - 1.79	منخفض جدا
غير موافق	1.80 - 2.59	منخفض
أحيانا	2.60 - 3.39	متوسط
موافق	3.40 - 4.19	مرتفع
موافق بشدة	4.20 - 5	مرتفع جدا

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

ثانيا : الوثائق

تم الإعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث حيث تمثلت في بيانات حول الهيكل التنظيمي العام للمؤسسة ومختلف فروعها ووثائق حول تعداد العمال والأصناف الموجودة فيها.

ثالثا : الملاحظة العلمية

بجيت تم الإعتماد على الملاحظة والتي كان لها دور كبير في فسخ المجال لإستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الهياكل والمصالح وذلك من خلال الزيارات والتنقل بمختلف الأماكن بميدان الدراسة والتي سمحت بالتعرف على طبيعة وظروف .

بناء اداة الدراسة الاستبيان

الجدول (2- 4) : إحصائيات الاستبيانات الموزعة و الموزعة على العينة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيان المسترجع	عدد الاستبيانات الصالحة للدراسة
100	97	93

ثالثا: صدق وثبات الإستبيان:

لقد تم إجراء العديد من الإختبارات على الإستبيان للتأكد من صحته وثباته مستخدما في ذلك تحكيم الإستبيان من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع الملحق رقم 1. بالإضافة للإختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

صدق المحكمين :

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الإستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في هذا المجال، وبعد ذلك صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحا وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

صدق محتوى الاستبيان.

بهدف التأكد من قدرة أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة، يرتبط صدق الأداة بمدى الذي يقاس فيه الأداة ما يفترض أن يقوم بقياس الغرض المحدد الذي صممت من أجله، اعتمدنا في اختبار صدق الأداة -الاستبيان- على عرضها على مجموعة من الاستاذة.

ثبات أداة الاستبيان.

تم دراسة ثبات الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ (α cronbach 's)، والنتائج المتحصل عليها تظهر في الجدول التالي:

الجدول(2- 5) : معاملات الثبات للمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت باستخدام طريقة ألفا كرونباخ

المؤسسة	معامل ألفا كرونباخ
	0,857

المصدر : من إعداد الطالب وفق مخرجات SPSS V22

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان قدرت بنسبة تتراوح 85,70% و معامل مرتفع، وهذا يدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضيات الدراسة، تجدر الإشارة أنه لكي يكون قيم معامل ألفا كرونباخ مقبولة إحصائيا عند المجال (0.60-1) علما أن قيم المعامل تكون بين القيمتين (0-1).

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

يقدم هذا المبحث عرض نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال جمع البيانات وتحليلها ومناقشتها وللوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

المطلب الأول : خصائص عينة الدراسة

قصد التعرف على الخصائص الديمغرافية للأفراد المشاركين في الدراسة الميدانية قسمناه كما يلي :

الجدول رقم (2 - 6) : يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	التكرار	النسبة
ذكر	39	41,9
أنثى	54	58,1
المجموع	93	100

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول السابق رقم (2 - 6) الذي يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس غالبية الأفراد كانوا من فئة الإناث التي تقدر 58.1 % بينما تمثل نسبة فئة الذكور 41.9 % وهذا يعود إلى طبيعة النشاط ونظام العمل اليت يعمل فيه الأطباء في المؤسسة، حيث أنها تتناسب مع كلتا الفئتين إناثا وذكورا.

الجدول رقم (2 - 7) : توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

المتغير	التكرار	النسبة
ممرض	29	31,2
مساعد تمريض	15	16,1
ممرض متخصص	28	30,1
مراقب طبي	8	8,6
قابلة	3	3,2
مساعد طبي	9	9,7
المجموع	93	100

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول السابق رقم (2 - 7) الذي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة نلاحظ أن أعلى نسبة حصل عليها الممرضين بنسبة 31.2 % ثم تليها ممرض متخصص بنسبة 30.1 % ثم مساعد تمريض بنسبة 16.1 % ثم مساعد طبي بنسبة 9.7 % ثم تليها مراقب طبي بنسبة 8.6 % ثم تأتي أضعف نسبة هي القابلة بنسبة 3.2 %.

الجدول رقم (2 - 8) : توزيع افراد العينة حسب متغير العمر

المتغير	التكرار	النسبة
أقل من 30 سنة	35	37,6
من 30 إلى أقل من 41 سنة	30	32,3
من 41 إلى 50 سنة	16	17,2
فوق 50 سنة	12	12,9
المجموع	93	100,0

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول السابق رقم (2 - 8) الذي يوضح توزيع افراد العينة حسب العمر فإننا نلاحظ أن الأفراد الذين أعمارهم أقل من 30 سنة يمثلون أعلى نسبة تقدر بـ 37.6 % تليها الفئة من سنة 31 إلى 40 سنة بنسبة 32.3 % وهذه نتيجة منطقية لأن هاتين الفئتين العمريتين تسعيان أكثر من غيرها للبحث عن العوامل التنظيمية والإهتمام بالعمل الجماعي من خلال التجاوب الكبير في الإجابة على عبارات الإستبيان ومن ثم تأتي الفئة من 41 سنة إلى 50 سنة بنسبة 17.2 % ثم الفئة فوق 50 سنة بنسبة 12.9 %

الجدول رقم (2 - 9) : توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة

المتغير	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	20	21,5
من 5 الى اقل من 10 سنوات	34	36,6
من 10 الى 15 سنة	19	20,4
أكثر من 15 سنة	20	21,5
المجموع	93	100,0

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول السابق رقم (2 - 9) الذي يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة نلاحظ أن فئة من 5 سنوات إلى 10 سنوات تحصلت على أكبر نسبة والتي تقدر بـ 36.6 % وتليها فئتي ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بالتساوي مع الفئة أكثر من 15 سنة بنسبة 21.5 % ثم الفئة من 10 سنوات إلى 15 سنة بنسبة تقدر بـ 20.4 % من أفراد عينة الدراسة وهي نتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وطبيعة نظام التوظيف والترقية وتوظيفها للكفاءات الشابة، وسياستها الإستثمار في هذه الطاقات ومن جهة أخرى هذه الفئة تقدم أفضل ما لديها من خدمات طبية وتسعى للتحسين من الأداء .

الجدول رقم (2 - 10) : توزيع افراد العينة حسب المصلحة

المتغير	التكرار	النسبة
الطب	14	15,1
الاستعدادات	21	22,6
الجراحة	26	28,0
الأمراض الصدرية	10	10,8
تصفية الدم وأمراض الكلى	15	16,1
طب العيون وجراحة الأذن والأنف والحنجرة	7	7,5
المجموع	93	100,0

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

من خلال الجدول السابق رقم (2 - 9) الذي يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المصلحة نلاحظ أن مصلحة الجراحة أخذت أعلى نسبة بمقدار 28.0 % ثم تليها مصلحة الإستعدادات بنسبة 22.6 % ثم مصلحة تصفية الدم وأمراض الكلى بنسبة 16.1 % ثم مصلحة الطب بنسبة 15.1 % ثم مصلحة الأمراض الصدرية بنسبة 10.8 % ثم أخيرا مصلحة طب العيون وجراحة الأذن والأنف والحنجرة بنسبة 7.5 %

نتائج ومناقشة اختبار الفرضية الأولى:

يوجد مستوى مرتفع العوامل التنظيمية لدى المريض في مؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات .

الجدول (2 - 11) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده الهيكل التنظيمي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه آراء العينة	المستوى
الهيكل التنظيمي في المؤسسة يتميز بوضوح مستوياته والمفهوم الذي بني عليه	2,92	1,244	04	محايد	متوسط
يوجد وضوح في الأدوار والمستويات والاختصاصات في المؤسسة	3,03	1,162	01	محايد	متوسط
تناسب تخصصات الموظفين بالمؤسسة مع طبيعة مهامهم ووظائفهم في المؤسسة	2,96	1,085	02	محايد	متوسط
الهيكل التنظيمي في المؤسسة يساعد على سرعة الانجاز بسبب انخفاض البيروقراطية وبساطة الاجراءات	2,63	1,321	05	محايد	متوسط
المسؤولية للرؤساء والمرؤوسين واضحة في المؤسسة	2,94	1,344	03	محايد	متوسط
الهيكل التنظيمي	2,8968	,858	متوسط		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 12) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء بيئة العمل المادية

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
توفر المؤسسة الموارد والتجهيزات اللازمة لانجاز العمل	2,96	,998	04	محايد	متوسط
توفر المؤسسة أجهزة التكييف لمواجهة البرودة والحرارة في مكان العمل	3,20	1,121	02	محايد	متوسط
توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لجميع الموظفين	3,96	,585	01	موافق	مرتفع
تؤكد الإدارة على مبدأ الحرية في الاستقلالية في أداء المهام	2,60	1,460	05	محايد	متوسط
تؤكد الإدارة على مبدأ الحرية في الاستقلالية في أداء المهام	2,99	,989	03	محايد	متوسط
بيئة العمل المادية	3,1419	,422	متوسط		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 13) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء نمط القيادة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
تقوم الإدارة بإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار	2,20	1,295	05	غير موافق	منخفض
تشجع الإدارة العمل بأسلوب الفريق وتعمل على تقليل التسلسل الهرمي في السلطة	2,58	,920	03	غير موافق	منخفض
يفوض المدراء بعض من صلاحياتهم للموظفين	2,92	1,049	01	محايد	متوسط
تشجع الإدارة الموظفين على الحوار وتبادل الأفكار وإبداء مقترحاتهم بحرية	2,53	1,013	04	غير موافق	منخفض
هناك ثقة وتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين	2,78	1,040	02	محايد	متوسط
تقوم الإدارة بتشجيع الموظفين على الإبداع	2,53	,926	04	غير موافق	منخفض
نمط القيادة	2,5914	,577	منخفض		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 14) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء الاتصال الإداري

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه آراء العينة	المستوى
يتم الاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة	2,67	,855	02	محايد	متوسط
توفر المؤسسة وسائل حديثة للاتصال	2,08	,549	04	غير موافق	منخفض
توفر الادارة للموظفين المعلومات اللازمة في الوقت والمكان المناسب	2,49	,883	03	غير موافق	متوسط
الاتصالات في المؤسسة تسير في كل الاتجاهات أفقي وعمودي وصاعد ونازل	2,80	,686	01	محايد	منخفض
نمط القيادة	2,5914	,686	منخفض		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 15) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء الأجور والحوافز

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه آراء العينة	المستوى
الأجر الذي أتقاضاه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي أحمله	2,67	1,312	04	محايد	متوسط
يكفي الأجر الذي أحصل عليه لسد متطلبات المعيشة	2,73	1,460	01	محايد	متوسط
مستوى الأجر الحالي يساعدي على العمل بشكل أفضل	2,68	1,547	03	محايد	متوسط
نظام الأجور والحوافز في المؤسسة يرتبط بنتائج الأداء	2,70	1,669	02	محايد	متوسط
تمنح المؤسسة الموظفين مكافآت متنوعة تساعدهم على العمل بشكل أفضل	2,27	1,590	05	غير موافق	منخفض
الأجور والحوافز	2,6086	1,088	متوسط		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 16) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعث التدريب

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
فرص التدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام	2,63	1,387	05	محايد	متوسط
يتوافق محتوى برامج التدريب مع متطلبات الوظيفة التي أعمل بها	2,67	1,094	04	محايد	متوسط
تزيد برامج التدريب التي تضعها المؤسسة من ثقتي بنفسي ومن مستوى نشاطي	2,94	1,822	02	محايد	متوسط
تساهم برامج التدريب في المؤسسة في تحسين مهارات وامكانيات وامكانيات الموظفين في العمل	2,87	1,679	03	محايد	متوسط
استخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة من التدريب في أداء مهامي	3,24	1,661	01	محايد	متوسط
التدريب	2,8688	,983	متوسط		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 17) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لمحور العوامل التنظيمية في المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
الهيكل التنظيمي	2,8968	,858	02	محايد	متوسط
بيئة العمل المادية	3,1419	,422	01	محايد	متوسط
نمط القيادة	2,5914	,577	05	محايد	متوسط
الاتصال الإداري	2,5081	,401	06	محايد	متوسط
الأجور والحوافز	2,6086	1,088	04	محايد	متوسط
التدريب	2,8688	,983	03	محايد	متوسط
العوامل التنظيمية	2,7693	,365	متوسط		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

بالتالي ننفي الفرضية لان مستوى متوسط وهذه نتيجة واقعية لان اغلب المؤسسات العمومية في الجزائر ضعيفة من الناحية التسييرية ولا تعمل على تحفيز العامل او تحفيزه من اجب الابداع والتطوير، حيث لا نجد ولاء العامل للمؤسسة انما لاجر الاجرة واغلب المؤسسات تكون تابعة للحكومة والوزارات مثل المستشفى فهو يقدم خدمات شبه مجانية لهذا تجد ان العمومل التنظيمية بمستويات منخفضة

نتائج ومناقشة اختبار الفرضية الثانية:

يوجد مستوى مرتفع ل كفاءة الاداء التمريضي لدى المرضين في مؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات .

نفس الملاحظة بالنسبة للفرضية

الجدول (2 - 18) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده جودة الأداء

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
برامج تحسين الجودة في المؤسسة مطبقة بشكل جيد	2,95	1,008	04	محايد	متوسط
أعقم اليدين وبعد تقديم الرعاية للمريض	4,38	,672	02	موافق	مرتفع
أشارك بشكل فعال في برنامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة الصحية	3,67	1,594	03	موافق	مرتفع
أقدم الرعاية التمريضية بصورة آمنة للمريض	4,70	,430	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
جودة الأداء	3,9220	,363	مرتفع		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS V22

الجدول (2 - 19) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعده كفاءة الأداء

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
أعمل على توثيق معلومات حالة المريض بدقة من حيث الحرارة التنفس الضغط النبض	4,68	,438	03	موافق بشدة	مرتفع جدا
التزم باللباس التمريضي والبطاقة	4,59	,440	04	موافق بشدة	مرتفع جدا
اعطي العلاج بالوقت المحدد وبحسب وصف الطبيب المختص	4,71	,404	02	موافق بشدة	مرتفع جدا
أحرص على مراجعة اجراءات الرعاية في سجل المريض في حالة تغير العلاج	4,78	,279	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
كفاءة الأداء	4,6909	,274	مرتفع جدا		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 20) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء التعليم

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
أشارك مع الممرضين في اعداد البرامج التعليمية مثل : حملات تحسيسية	3,88	,888	01	موافق	مرتفع
تعمل إدارة المؤسسة على إجراء تقييم دوري لاحتياجات التدريبية	3,09	1,732	03	محايد	متوسط
أعتقد توقيت النشاطات التعليمية والتدريبية مناسب لتحقيق معرفة علمية أكبر بشكل أفضل	3,17	,774	02	محايد	متوسط
التعليم	3,3799	,666	متوسط		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 21) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء الزمالة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
أتفاعل مع الزملاء عند إعداد البرامج المهنية	4,00	1,000	03	موافق	مرتفع
أساعد بتقديم التدريب وتطوير الممرضين الجدد وطلبة التمريض	4,34	,619	02	موافق	مرتفع
التعاون بشكل فعال مع الممرضين يساعدي على انجاز الاعمال بسرعة	4,47	,622	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
الزمالة	4,2724	,622	مرتفع جدا		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 22) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء الأخلاقيات

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
أحافظ على حرمة المريض	4,81	,462	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
احترم وأحافظ على سرية المعلومات عن حالة المريض	4,80	,403	02	موافق بشدة	مرتفع جدا
لدى اطلاع على دليل أخلاقيات المهنة وسياسات وإجراءات العمل بالمؤسسة	4,63	,452	03	موافق بشدة	مرتفع جدا
أقدم الدعم النفسي والصحي للمريض	4,52	,774	04	موافق بشدة	مرتفع جدا
الأخلاقيات	4,6882	,383	مرتفع جدا		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 23) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء التعاون

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
أخذ أراء الآخريين في العمل من خلال الاجتماعات الدورية	3,82	,825	03	موافق بشدة	مرتفع جدا
أقوم باستشارة أعضاء الفريق الطبي بحسب حاجات المريض	4,54	,556	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
أشارك في اتخاذ القرارات من خلال) الخبرة - المعلومات - الأفكار (لانجاز الأعمال في صورة جيدة	4,44	,727	02	موافق بشدة	مرتفع جدا
التعاون	4,2652	,439	مرتفع جدا		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 24) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء الاتصال

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
تتوفر وسائل الاتصال لتبادل المعلومات مع الزملاء ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مثل : الاجتماعات الدورية	3,46	1,164	03	موافق بشدة	مرتفع جدا
أساهم بفعالية في نجاح برنامج تعزيز الصحة للمريض	4,15	1,164	02	موافق بشدة	مرتفع جدا
توجد علامات ارشادية للمريض وللمراجعين مثل : مضار التدخين	4,24	,704	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
الاتصالات	3,9498	,524	مرتفع جدا		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 25) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة لبعء القيادة

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
أشارك في القرارات المتخذة لتحسين بيئة الممارسة المهنية ورعاية المريض	4,24	,791	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
استطيع بناء فريق لحل مشكلات مع المرضى أو الزملاء	4,06	1,148	02	موافق بشدة	مرتفع جدا
أفهم جيدا متطلبات العمل ورؤية المؤسسة	3,82	1,151	03	موافق بشدة	مرتفع جدا
القيادة	4,0394	,632	مرتفع		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 26) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لأراء العينة للمحور الثاني كفاءة الاداء التنظيمي

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	توجه أراء العينة	المستوى
جودة الأداء	3,9220	,363	07	موافق بشدة	مرتفع
كفاءة الاداء	4,6909	,274	01	موافق بشدة	مرتفع جدا
التعليم	3,3799	,666	08	محايد	متوسط
الزمالة	4,2724	,377	03	موافق بشدة	مرتفع جدا
الأخلاقيات	4,6882	,383	02	موافق بشدة	مرتفع جدا
التعاون	4,2652	,439	04	موافق بشدة	مرتفع جدا
الاتصالات	3,9498	,524	06	موافق بشدة	مرتفع جدا
القيادة	4,0394	,632	05	موافق بشدة	مرتفع
كفاءة الاداء التنظيمي	4,1510	,182	مرتفع		

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

بالتالي نقبل الفرضية لان مستوى ا مرتفع

نتائج ومناقشة اختبار الفرضية الثالثة :

يوجد علاقة طردية قوية بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة الاستشفائية سليمان عميرات

بالنسبة للفرضية بما ان العنوان يدرس الأثر

هل يوجد أثر للعوامل التنظيمية على كفاءة الاداء التمريضي

الجدول (2 - 27) : الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles ^b				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,333 ^a	,111	,101	,40489
a. Prédicteurs : (Constante), العوامل التنظيمية				
b. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء				

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

الجدول (2 - 28) : نتائج تباين خط الانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,856	1	1,856	11,319	,001 ^b
	Résidus	14,918	91	,164		
	Total	16,774	92			

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

b. Prédicteurs : (Constante), التنظيمية العوامل

المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

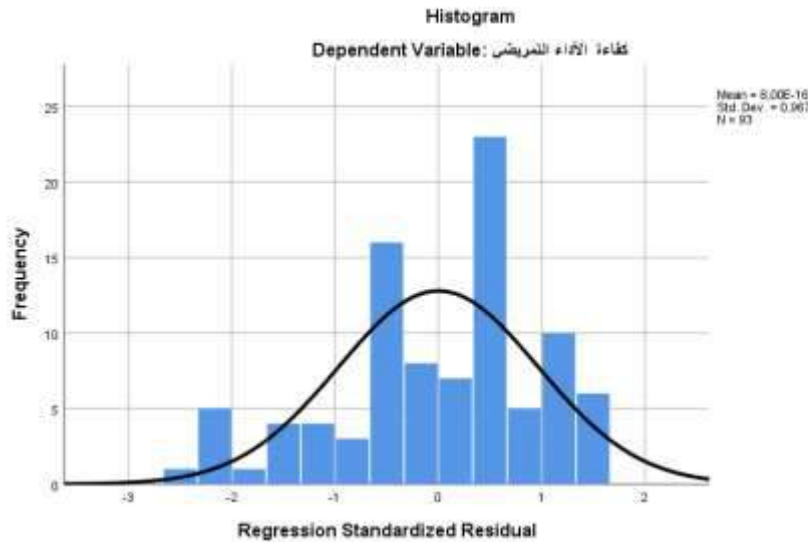
الجدول (2 - 29) : معادلة خط الانحدار بين المتغير التابع والمستقل

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	3,500	,198		17,685	,000
	التنظيمية العوامل	,235	,070	,333	3,364	,001

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

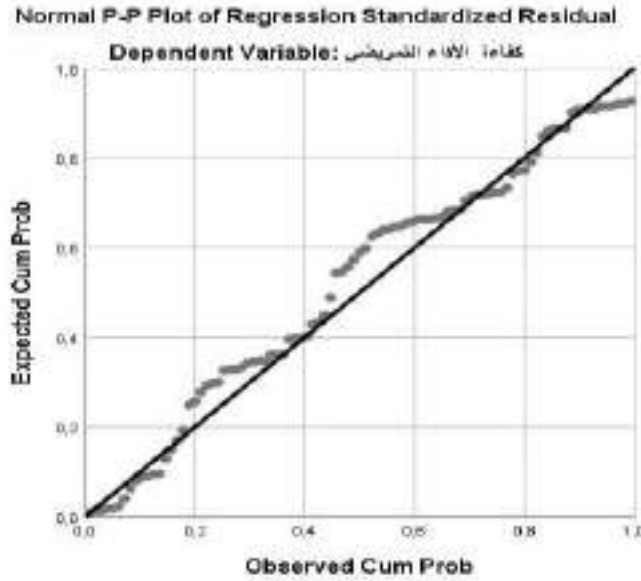
المصدر : من إعداد الطالبين وفق مخرجات SPSS

شكل (2-1) : يوضح توزيع الطبيعي لأراء العينة



المصدر : وفق مخرجات SPSS

شكل (2-2) : يوضح معادلة خط الانحدار



المصدر : وفق مخرجات SPSS

نتائج اختبار الفرضية الثالثة :

لا توجد فروق الدالة الإحصائية لإجابة أفراد العينة الدراسة حول اثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الاداء التمريضي في

المؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات توقرت وفق لمتغيرات : العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المصلحة ؟

الجدول (2 - 30) : تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات بين العينة تبعا لمتغير الجنس بخصوص المتغير

التابع كفاءة الاداء التمريضي

Test des échantillons indépendants		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	Ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
								Inférieur	Supérieur	
كفاءة الاداء التمريضي	Hypothèse de variances égales	2,456	,121	-,338	91	,736	-,03049	,09016	-,20959	,14861
	Hypothèse de variances inégales			-,331	75,491	,741	-,03049	,09205	-,21384	,15286

متغير العمر

الجدول (2 - 31) : تحليل التباين لدراسة فروق متوسطات لاراء العينة لكفاءة الاداء التمريضي

ANOVA					
كفاءة الاداء التمريضي					
	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.

Intergruppes	1,840	3	,613	3,656	,015
Intragruppes	14,934	89	,168		
Total	16,774	92			

متغير سنوات الخبرة

الجدول (2 - 32) : تحليل التبيان لدراسة فروق متوسطات لاراء العينة لكفاءة الاداء التمريضي

ANOVA					
كفاءة الأداء التمريضي					
	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1,663	3	,554	3,265	,025
Intragruppes	15,111	89	,170		
Total	16,774	92			

متغير الوظيفة

الجدول (2 - 33) :

ANOVA					
كفاءة الأداء التمريضي					
	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergruppes	1,651	5	,330	1,899	,103
Intragruppes	15,123	87	,174		
Total	16,774	92			

بناء نموذج الدراسة باستخدام الانحدار الخطي التدريجي

سيتم دراسة تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع لتحديد أيها أكثر تأثير عليه، واختبار هذه الفرضية سنستخدم نموذج الإنحدار المتعدد التدريجي حيث يسمح لنا بإبعاد العوامل التي لا تؤثر على المتغير التابع، وتبقى العوامل المؤثرة فقط؛ حيث سيتم إدخال المتغيرات المستقلة ذات التأثير القوي وذو الدلالة الإحصائية.

الجدول رقم (2-34) : معاملات الارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles ^c				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,311 ^a	,097	,087	,40801
2	,369 ^b	,136	,117	,40131

a. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور
b. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور, القيادة نمط
c. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن اختبار المتعدد التدريجي أبقت على متغيرين الحوافز والاجور ونمط القيادة مع استبعاد كل من الأبعاد التالية : الهيكل التنظيمي - بيئة العمل المادية - الإتصال الإداري - التدريب كما أظهرت نتائج الإرتباط معاملات بيرسون بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع للنموذجين:

- بالنسبة للنموذج الأول والمتضمن الحوافز والاجور (المتغير المستقل) كفاءة الاداء التمريضي المتغير التابع: وجود علاقة إرتباطية قوية تقدر ب 31.1%، أي أن 9.7% من التباين الحاصل في كفاءة الاداء التمريضي يرجع للمتغير المستقل الحوافز والاجور

- بالنسبة للنموذج الثاني والمتضمن الحوافز والاجور ونمط القيادة (المتغيرات المستقلة) وكفاءة الاداء التمريضي (المتغير التابع): وجود علاقة إرتباطية تقدر ب 36,9%، أي أن 13,6% من التباين الحاصل في كفاءة الاداء التمريضي يرجع للمتغيرات المستقلة (الاجور والحوافز ونمط القيادة).

الجدول رقم (2-35) : تحليل التباين لنماذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,625	1	1,625	9,761	,002 ^b
	Résidus	15,149	91	,166		
	Total	16,774	92			
2	Régression	2,279	2	1,140	7,077	,001 ^c
	Résidus	14,495	90	,161		
	Total	16,774	92			
a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء						
b. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور						
c. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور, القيادة نمط						

معاملات الانحدار لنماذج الانحدار الخطي المتعدد التدريجي

الجدول (2 - 36) :

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	3,819	,114		33,350	,000
	الحوافز الأجور	,127	,041	,311	3,124	,002

2	(Constante)	3,584	,162		22,121	,000
	والحوافز الأجور	,102	,042	,248	2,415	,018
	القيادة نمط	,117	,058	,207	2,016	,047

Variable dépendante : a. كفاءة الأداء التمريضي

$$Y = a \pm \beta_1 x_1 \pm \beta_2 x_2$$

وعليه معادلة الانحدار (بناء على النتائج يوجد نموذجين الاول يتضمن الأجور والحوافز وهذا نتيجة منطقية في المؤسسات العمومية والنموذج الثاني هو الأجور والحوافز بالإضافة إلى نمط القيادة):

$$3,584 + 0,248x_1 + 0,207 x_2 = Y$$

حيث:

- Y : كفاءة الاداء التمريضي

- x₁ : الأجور والحوافز

- x₂ : نمط القيادة

المطلب الثاني : تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها

كما أسلفنا الذكر سابقا أن متغيرات الدراسة هي العوامل التنظيمية كمتغير مستقل وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع، ومن خلال عرض نتائج التحليل، سنحاول من خلال مناقشة النتائج المتحصل عليها في التالي:

1. العوامل التنظيمية في المؤسسة محل الدراسة :

المتوسط المرجح لبعدها العوامل التنظيمية كان متوسطا، بمعنى لدى أفراد العينة المستجوبة نوع من عدم الرضى حول واقع المتغيرات التنظيمية في المؤسسة الإستشفائية العمومية سليمان عميرات بتقرت، حيث كانت آراءهم على النحو التالي :

بعدها الهيكل التنظيمي؛ المتوسط الحسابي لبعدها الهيكل التنظيمي كان بقيمة متوسطة تعكس وجود رضا ضعيف حول بناء الهيكل التنظيمي في المؤسسة من وجهة نظر الباحثين، هيكل تنظيمي مركزي في اتخاذ القرارات فهو لا يساعد بالشكل الكافي على سرعة الإنجاز ولا يوضح بالشكل الكافي المسؤوليات، حيث يميل إلى البيروقراطية في الإجراءات.

بيئة العمل المادية، فقد جاءت نتائج التحليل بالمستوى المتوسط وبالترتيب الأول إلا أن بيئة العمل المادية في المستشفى لا تلبى تطلعات العاملين فيها حيث تعاني من نقص في الموارد سواء من ناحية التجهيزات اللازمة للعمل أو من ناحية أجهزة الضرورية الأخرى ونقص بها أجهزة التكييف والتدفئة، إضافة لنقص ظروف الأمن والسلامة كل هذا يؤثر على كفاءة الاداء في المستشفى.

فيما يخص بعد نمط القيادة، فقد كانت نتائجه بمستوى متوسط، وهذا حسب آراء الباحثين حيث يعد عدم إشراكهم في عملهم اتخاذ القرار عائق بالنسبة لرفع كفاءتهم مع غياب سياسة الحوار وتبادل الأفكار، حيث يتوافق هذا مع نتائج تحليل الهيكل التنظيمي إذ يتم إدارة المستشفى على مستوى الإدارة العليا أين يتم اتخاذ جميع القرارات، وهذا ما قلل من مستوى الثقة بين الإدارة العاملين.

الاتصال الإداري ؛ من وجهة أفراد العينة به العديد من النقائص، حيث كانت نظرهم سلبية بسبب عدم توفر الوسائل الحديثة للاتصال التي تسمح بأنجاز العمل بسرعة، وهو ما يؤثر على تدفق المعلومة داخل المؤسسة وهو ما يفسر عدم وجود مستوى ثقة كاف بين الإدارة والمبحوثين مما يشكل فجوة بين الطرفين الادارة والعاملين.

الأجور والحوافز، حيث كان توجه آراء العينة بمستوى متوسط وويعود ذلك لإختلاف التخصصات التي تم دراستها رغم أنعم في نفس القطاع وأهميته، فنظام الأجور والحوافز المطبق في المؤسسة، نظام عادي يخضع للتنقيط السنوي وغير محفز للأداء مما يجعله غير متوافق مع ما يبذلونه من جهد.

التدريب؛ أما عن بعد التدريب فقلد بلغ المتوسط الحسابي مستوى متوسط هذا يدل على وجود نظرة سلبية نوعا ما حول هذا البعد نظرا لأهميته في تحسين الأداء، فوجود بعض النقائص وعدم تساوي الفرص في التدريب، حيث يقتصر الأمر من ناحية نظر المبحوثين على الملتحقين حديثا بالمؤسسة فقط.

ثانيا: مناقشة النتائج الإحصائية.

العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة:

من خلال الجدول رقم () الذي يوضح العلاقة الارتباطية بين أبعاد العوامل التنظيمية كمتغير مستقل وأبعاد كفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع، يتضح بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا ما عدا بعدين هما بيئة العمل المادية والتدريب، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين العوامل التنظيمية وكفاءة الأداء التمريضي 33,3% وهي قيمة متوسطة وإيجابية مقبولة، تؤكد وجود علاقة طردية متوسطة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

1. دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم () الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار للمؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتوقرت، توصلنا لمعادلة خط الانحدار التالية $Y=3,500+ 0. 235 X$ ؛ حيث X المتغير المستقل الذي يمثل العوامل التنظيمية، و Y المتغير التابع الممثل لكفاءة الأداء التمريضي، وحسب المعادلة العلاقة بينهما علاقة طردية، فعد تحسين العوامل التنظيمية بوحدة واحدة ترتفع كفاءة الأداء التمريضي ب: 0,235، إذا هنا على المؤسسة أن تعمل على الاهتمام أكثر برفع من كفاءة العوامل التنظيمية وتحسينها بالشكل مستمر، من خلال معالجة نقاط الضعف واستغلال نقاط القوة لخلق فرص جديدة تمكنها من الوصول لكفاءة أداء تمريضي عال.

بعد تحديد معادلة الانحدار الخطي بين العوامل التنظيمية كمتغير مستقل وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع، وبهدف تحديد الأبعاد المستقلة الأكثر تأثيرا على المتغير التابع -كفاءة الأداء التمريضي، استخدمنا اختبار تحليل الانحدار المتعدد التدريجي، والذي تظهر نتائج الاختبار في الجدول رقم () الذي يظهر لنا نموذجين، حيث اعتمدنا النموذج الثاني الذي يوضح لنا بقاء بعدين فقط الاول الأجور والحوافز، والثاني نمط القيادة.

2. معادلة خط الانحدار:

الجدول رقم () يوضح معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة: حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين المتغيرين المستقلين -الأجور والحوافز ونمط القيادة -، والمتغير التابع -كفاءة الأداء التمريضي- نسبة 36,9 % وهو دليل على وجود ارتباط طردي بينها، حيث أن 13.6% من كفاءة الأداء التمريضي تعود إلى الأجور والحوافز ونمط القيادة، النسب المتبقية ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ. علما أن الفضل الأكبر في هذا الارتباط الخطي يعود للمتغير المستقل الأجور والحوافز فهو لوحده يضمن ارتباط خطي بنسبة 31,1 % مع المتغير التابع رغم المستوى المتوسط لإجابات العاملين على فقرات هذا المتغير في الاستبيان الذي قمنا بتحليله سابقا.

ومن خلال الجدول رقم الذي يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة *Stepwise* للمؤسسة الإستشفائية سليمان عميرات بتوقرت، وبناء على النتائج الإحصائية السابقة توصلنا إلى وجود تأثير لأبعاد العوامل التنظيمية (الأجور والحوافز، نمط القيادة) على كفاءة الأداء التمريضي معادلة خط الانحدار كما يلي:

$$3,584 + 0,248x_1 + 0,207 x_2 = Y$$

حيث:

Y: كفاءة الاداء التمريضي؛

X₁: الأجور والحوافز؛

X₂: نمط القيادة؛

اختبار الفرضيات:

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج النظرية والتطبيقية حول موضوع " أثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي "، يمكننا من اختبار الفرضيات كالتالي:

الفرضية الأولى : العوامل التنظيمية في المؤسسة في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتوقرت مرتفعة.

ومن خلال دراسة وتحليل النتائج المتوصل إليها، تم تسجيل مستوى توفر أبعاد العوامل التنظيمية لدى العاملين بمستوى متوسط، بالتالي عدم تحقق الفرضية.

الفرضية الثانية : كفاءة الأداء التمريضي في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتوقرت مرتفع.

من خلال ومن خلال دراسة وتحليل النتائج المتوصل إليها، هناك مستوى مرتفع لكفاءة الاداء التمريضي بالتالي تحقق الفرضية الثانية.

الفرضية الثالثة : توجد علاقة طردية بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات بتوقرت، ومنه عدم تحقق الفرضية الثالثة من خلال توصلنا انه توجد علاقة طردية متوسطة مقبولة بين العوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي في المؤسسة.

الفرضية الرابعة : لا توجد فرو ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد العينة حول كفاءة الأداء التمريضي تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الخبرة، الوظيفة)، ومنه تحقق الفرضية لا توجد فرو ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة الأداء التمريضي (متغير الجنس، والوظيفة) وتوجد فروق كفاءة الاداء التمريضي تعزى للمتغيرات (العمر، سنوات الخبرة).

خلاصة الفصل :

أحتوى هذا الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتقرت حول دور العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي، حيث تم التطرق فيه إلى المؤسسة محل الدراسة والتعرف عليها وتم عرض نتائج الدراسة الميدانية، حيث اقتضرت على 97 استبيان صالح للتحليل الإحصائي، ثم قمنا بتفريغ هذه الاستمارات باستخدام الأساليب الإحصائية وبعدها تعرضنا لتفسير ومناقشة نتائج الاستبيان، وذلك بغية الإجابة على فرضيات الدراسة لخصت فيما يلي:

* اتضح أن هناك مستوى متوسط من مفهوم العوامل التنظيمية لدي العاملين وهذا راجع إلى نقص اهتمام المؤسسة بالعوامل التي من شأنها أن ترفع منها، وأن العلاقة الإرتباطية بين العوامل التنظيمية كمتغير مستقل وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع علاقة طردية متوسطة ومقبولة، وأيضا أن أهم بعدين في تأثير العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي هما : الأجور والحوافز، ونمط القيادة

الختامة

الخاتمة

تناولت هذه المذكرة إشكالية دور العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي، ولمعالجة الإشكالية تم الانطلاق من الفرضيات المقترحة في المقدمة الدراسة، حيث تناولنا في الفصل الأول الإشكالية عبر فصلين تم من خلالهما عرض الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الكتب والأبحاث والمقالات حول العوامل التنظيمية وكفاءة الأداء التمريضي، كما تناولنا بعض الدراسات السابقة التي لها علاقة بالموضوع والتي تم استغلالها في معرفة إلى آخر ما توصلت إليه الدراسات حول هذا الموضوع كما ساهمت في بناء أداة الدراسة.

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا التعرف على مفاهيم العوامل التنظيمية، وكفاءة الاداء التمريضي، وإبراز مدى أهمية العوامل التنظيمية في المؤسسات العمومية الإستشفائية، والمتطلبات الضرورية لتحقيق كفاء الاداء التمريضي، ومن خلال الدراسة الميدانية لعينة من المؤسسات العمومية الإستشفائية وهي المؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات بتوقرت ولمعرفة مدى أثر تأثير العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الاداء التمريضي قمنا بإسقاط ما جاء في الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي المؤسسة محل الدراسة ومعرفة مدى توفيرها للمتطلبات الضرورية لتحقيق كفاءة فعالة في الأداء التمريضي، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاقتراحات.

1- نتائج الدراسة

- ✓ اهتمام المؤسسة محل الدراسة بالعوامل التنظيمية اهتماما غير كاف، فبالرغم من وجود مؤشرات العوامل التنظيمية وتطبيق أبعادها إلا أن هنالك مستوى من التقصير في تطبيق هذه الأبعاد وعدم رضا العاملين عليها وهذا بالنسبة لجميع الأبعاد عامة، الاجور والحوافز ونمط القيادة خاصة.
- ✓ توفير المؤسسة العمومية الاستشفائية سليمان عميرات على المتطلبات الأساسية لتحقيق كفاءة الاداء التمريضي لكن بمستوى غير كاف؛
- ✓ لا توجد فروق بين إجابات الباحثين فيما يتعلق بالمتغيرات الشخصية (الجنس، الوظيفة) نفيها؛ وتوجد فروق ذات دلالة احصائية بما يتعلق بمتغير (العمر وسنوات الخبرة).
- ✓ العلاقة الإرتباطية بين العوامل التنظيمية كمتغير مستقل وكفاءة الاداء التمريضي كمتغير تابع علاقة طردية متوسطة؛

الإقتراحات:

من خلال النتائج المتوصل إليها يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

تحديث الهيكل التنظيمي للمؤسسة لضمان السير الحسن للعمل وتوزيع المسؤوليات بالشكل الذي يسمح بتحقيق الشفافية والوضوح في الاجراءات والقرارات؛

توفير وسائل الاتصال الحديثة بشكل كاف لضمان نجاح عملية الاتصال في المؤسسة

تبني برامج التدريب المسطرة من الوزارة التي تساعد على تحسين الأداء ورفع الكفاءات مع تدوير هذه العملية على كافة العاملين؛

العمل لعمى توطيد العلاقات بين الإدارة والعاملين في المؤسسة ومنحهم فرص المساهمة في اتخاذ القرارات لتوحيد الأهداف وتحسين جودة الخدمة المقدمة؛

آفاق البحث :

وفي ختام هذه الدراسة وبعد الوصول إلى النتائج السابقة للبحث، فتحت دراستنا أفقا جديدة للدراسة والتي يمكن معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية :

- 1 - أثير التدفق المعرفي على تمكين العاملين في المؤسسات الإستشفائية؛
- 2 - دور نظم المعلومات في تدفق المعرفة؛
- 3 - دور القيادة الإبداعية في تحقيق كفاءة الاداء التمريضي.

قائمة المراجع

المراجع

الكتب :

- 1 - كتاب خالد عبد الرحيم الهيتي . إدارة الموارد البشرية ط1 عمان الأردن دار النشر والتوزيع 2003 صفحة 106
- 2 - كتاب المستشارين بالاتحاد العربي لتنمية الموارد البشرية، التخطيط الاستراتيجي لتطوير اداء المؤسسات -التنظيم والادارة الارتقاء بالكفاءات القيادية، الطبعة الاولى 2008 صفحة 59 .
- 3 - كتاب سعد علي العتري، الإدارة الصحية، دار اليازوري عمان، 2009 صـ 32.
- 4 - كتاب نور الدين حروش، الإدارة الصحية وفق الجودة الصحية، دار الثقافة، عمان، 2012، صفحة 47.
- 5 - كتاب زاهر محمد عبد الرحيم، ادارة المستشفيات والسجلات الطبية، دار الراية، عمان، 2016، ص-128. 1292.

المذكرات :

- 1 - سمية قامون، العوامل التنظيمية والرضى الوظيفي، دراسة ميدانية على عينة من الاطارات العاملة ب مؤسسة اتصالات الجزائر سطيف، مذكرة دكتوراه جامعة محمد لمين دباغين 2 سطيف، منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، 2015\2016، صفحة 30.
- 2 - شطي امينة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها ب ديناميكية جماعة العمل، دراسة مسحية على عمال ثانوية عمراني العابد ب بلدية سيدي عمران ولاية الوادي، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013\2014، صفحة 51
- 3 - سهام بن رحوم . بيئة العمل الداخلية وأثرها على الرضا الوظيفي - دراسة عينة من الإداريين والمعاهد جامعة باتنة . أطروحة دكتوراه قسم العلوم الإجتماعية غير منشورة جامعة محمد خيضر بسكرة
- 4 - سوفي نبيل، اثر بيئة العمل على اداء الموظفين وانعكاساته على فعالية الادارات العمومية الجزائرية، دراسة ميدانية بالمصالح الخارجية لوزارة المالية، اطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف - المسيلة - 2017\2018 صفحة 32 .
- 5 - أحمد يونس علي أحمد حمودة المناخ التنظيمي في المدارس الحكومية بمحافظات غزة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين . مذكرة ماجستير في أصول التربية جامعة الأزهر غزة 2014 صفحة 50
- 6 - نادر حامد عبد الرزاق ابو شرح، تقييم أثر الحوافز على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة أعمال، جامعة الأزهر ، غزة . 2010 م، صفحة 09
- 7 - سمية قامون . العوامل التنظيمية والرضا الوظيفي . دراسة ميدانية على عينة من الإطارات العاملة بمؤسسة اتصالات الجزائر سطيف مذكرة ماجستير منشورة جامعة محمد أمين دباغين سطيف صفحة 02
- 8 - حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في ادارة الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2015- 2014 صفحة 07

المواقع :

www.wikipedia.org .51:10، 5102-13-30

www. www.google scholar.com

المقالات

مناصرية رشيد بن الشيخ سارة أصبر المحددات التنظيمية على أداء المورد البشري في المؤسسة الوطنية (حاسي مسعود) مجلة أداء المؤسسات الجزائرية . جامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 09 . 2016 صفحة 30

المجلات :

- 1 - عبد الرزاق إبراهيم الشخلي . سهلية فاضل العبيدي دور المتغيرات التنظيمية في تحديد الإستراتيجيات إدارة الموهبة . مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد 90 جامعة بغداد 2006 صفحة 7
- 2 - تيسير زاهر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين دراسة ميدانية على الفنادق ذات التصنيف الخمس نجوم في محافظة دمشق وريفها مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية . المجلد 28 العدد 02 2012 صفحة
- 3 - الهام يجاوي، الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية والجزائرية، مجلة الباحث، عدد، 5 ماي، صفحة 45-60.
- 4 - مجلة جودة الرعاية الصحية على وفق قياس كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى ابن النفيس أ.م.د. غانم رزوقي أنيس / كلية الإدارة والإقتصاد / جامعة بغداد/إدارة الأعمال/ صفحة 124

المراجع باللغات الأجنبية

- 1 - (Mrayyan & Al-Faouri,2007) Nurses' Career Commitment and Job Performance: Differences between Intensive Care Units and Ward
- 2 - Meyer & Linda,2010(Nursing Services Delivery Theory: an open system approach
- 3 - (Gabriel,2011)Use of performance indicators in the nursing service of a public hospital

الملاحق

الملحق 01: الهيكل التنظيمي للمؤسسة العمومية الإستشفائية سليمان عميرات تقرت



الملحق 2 : قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان

المؤسسة المستخدمة	الإسم والقب	
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذة تلي سعيدة	1
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذ مناصرية رشيد	2
جامعة قاصدي مرباح ورقلة	الأستاذ عرابة الحاج	3

الملحق 3 : الإستبيان

جامعة قاصدي مرياح ورقلة
كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
التخصص : ماستر إدارة أعمال
إستبيان

أخي الموظف، أختي الموظفة....
السالم عليكم ورحمة الله وبركاته :

يطيب لنا أن نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي تم تصميمه لأغراض البحث العلمي بهدف جمع المعلومات اللازمة لإعداد مذكرة التخرج التي هي كجزء من متطلبات الحصول على شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال والتي تحت عنوان " أثر العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي " ويبرز هذا الموضوع مدى تأثير العوامل التنظيمية على تحقيق كفاءة الأداء التمريضي في المؤسسة ونظرا لأهمية مؤسستكم ومشوار تجربتها، نضع بين أيديكم هذا الإستبيان الذي يحوي مجموعة من الأسئلة التي نرجو منكم أن تجيبونا عليها، بدقة وموضوعية.
وتؤكد لكم أن الأراء التي ستدلون بها سوف تنسم بالسرية التامة وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي وشكرا لتعاونكم

تمثل العبارات التالية مجموعة من العوامل الشخصية والتنظيمية التي تساعد في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي فالرجاء منكم وضع علامة (X) أمام العبارة التي تمثل وجهة نظرك:
المعلومات العامة :

- 1 - الجنس : ذكر / أنثى
- 2 - الوظيفة : ممرض / مساعد تمرريض..... / ممرض..... / متخصص..... مراقب طبي..... قابلة مساعد طبي
- 3 - العمر : أقل من 30 سنة..... / من 30 الى أقل من 41 سنة..... / من 41 الى 50 سنة..... فوق 50 سنة.....
- 4 - الخبرة : أقل من 5 سنوات..... / من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
- 5 - المصلحة : الطب..... / الإستعجلات..... / الجراحة..... / الأمراض صدرية..... / تصفية الدم وأمراض الكلى..... / طب العيون وجراحة الأذن والأنف والحنجرة.....

المحور الأول : العوامل التنظيمية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	أحيا نا	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	الهيكل التنظيمي في المؤسسة يتميز بوضوح مستوياته والمفهوم الذي بني عليه .					
2	يوجد وضوح في الأدوار والمستويات والإختصاصات في المؤسسة.					
3	تناسب تخصصات الموظفين بالمؤسسة مع طبيعة مهامهم ووظائفهم في المؤسسة					
4	الهيكل التنظيمي في المؤسسة يساعد على سرعة الإنجاز بسبب انخفاض البيروقراطية وبساطة الإجراءات					
5	المسؤولية للرؤساء والمرؤوسين واضحة في المؤسسة					
بيئة العمل المادية						
1	توفر المؤسسة الموارد والتجهيزات اللازمة لإنجاز العمل					
2	الإضاءة والتهوية في مكان العمل مناسبة .					
3	توفر المؤسسة أجهزة التكييف لمواجهة البرودة والحرارة في مكان العمل.					
4	توفر المؤسسة ظروف الأمن والسلامة لجميع الموظفين.					
5	تؤكد الإدارة على مبدأ الحرية في الإستقلالية في أداء المهام.					
نمط القيادة						
1	تقوم الإدارة بإشراك الموظفين في عملية اتخاذ القرار					
2	تشجيع الإدارة العمل بأسلوب الفريق وتعمل على تقليل التسلسل الهرمي في السلطة					
3	يفوض المدراء البعض من صالحياتهم للموظفين.					
4	تشجع الإدارة الموظفين على الحوار وتبادل الأفكار وإبداء مقترحاتهم بحرية.					
5	هناك ثقة وتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين.					
6	تقوم الإدارة بتشجيع الموظفين على الإبداع					
الإتصال الإداري						
1	يتم الإتصال بين الرؤساء والمرؤوسين بسرعة كبيرة.					
2	توفر المؤسسة وسائل حديثة للإتصال.					
3	توفر الإدارة للموظفين المعلومات اللازمة في الوقت والمكان المناسب					
4	الإتصالات في المؤسسة تسير في كل الإتجاهات أفقي وعمودي وصاعد ونازل.					
الأجور والحوافز						
1	الأجر الذي ألقاضه يتناسب مع المؤهل العلمي الذي أحمله					

					يكفي الأجر الذي أحصل عليه لسد متطلبات المعيشة.	2
					مستوى الأجر الحالي يساعدني على العمل بشكل أفضل.	3
					نظام الأجور والحوافز في المؤسسة يرتبط بنتائج الأداء.	4
					تمنح المؤسسة الموظفين مكافآت متنوعة تساعدني على العمل بشكل أفضل.	5

التدريب						
					فرص التدريب متاحة لجميع الموظفين في جميع الأقسام.	1
					يتوافق محتوى برامج التدريب مع متطلبات الوظيفة التي أعمل بها.	2
					تزيد برامج التدريب التي تضعها المؤسسة من ثقتي بنفسي ومن مستوى نشاطي	3
					تساهم برامج التدريب في المؤسسة في تحسين مهارات وإمكانيات الموظفين في العمل	4
					أستخدم معارفي ومهاراتي المكتسبة من التدريب في أداء مهامي	5

المحور الثاني : كفاءة الأداء التمريضي

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق بشدة
جودة الأداء						
1	برامج تحسين الجودة في المؤسسة مطبقة بشكل جيد					
2	أعقم اليدين قبل وبعد تقديم الرعاية للمريض					
3	أشارك بشكل فعال في برنامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة الصحية					
4	أقدم الرعاية التمريضية بصورة آمنة للمريض .					
التعليم						
1	أشارك مع الممرضين في إعداد البرامج التعليمية مثل : الحملات التحسيسية ...					
2	تعمل إدارة المؤسسة على إجراء تقييم دوري لإحتياجاتي التدريبية.					
3	أعتقد توقيت النشاطات التعليمية والتدريبية مناسب لتحقيق معرفة علمية أكبر بشكل أفضل .					
الزمالة						
1	أتفاعل مع الزملاء عند إعداد البرامج المهنية.					
2	أساعد بتقديم التدريب وتطوير الممرضين الجدد وطلب التمريض.					
3	التعاون بشكل فعال مع الممرضين يساعدني على انجاز الأعمال بسرعة.					

الأخلاقيات					
					1 أحافظ على حرمة المريض.
					2 احترم وأحافظ على سرية المعلومات عن حالة المريض
					3 لدى إطلاع على دليل أخلاقيات المهنة وسياسات وإجراءات العمل بالمؤسسة.
					4 أقدم الدعم النفسي والصحي للمريض

التعاون					
					1 أخذ آراء الآخرين في العمل من خلال الاجتماعات الدورية ...
					2 أساهم بفعالية في نجاح برنامج تعزيز الصحة للمريض
					3 توجد علامات إرشادية للمريض والمرجعيين مثل مضار ممنوع التدخين.
القيادة					
					1 أشارك في القرارات المتخذة لتحسين بيئة الممارسة المهنية و رعاية المريض.
					2 استطيع بناء فريق لحل مشكلات مع المرضى أو الزملاء.
					3 أفهم جيدا متطلبات العمل ورؤية المؤسسة.

الملحق 04: نتائج تحليل استبيان دور العوامل التنظيمية في تحقيق كفاءة الأداء التمريضي

RELIABILITY

/VARIABLES=H1 H2 H3 H4 H5 H6 K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 M1 M2
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	93	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	93	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,857	16

FREQUENCIES VARIABLES=المصلحة الخبرة العمر الوظيفة الجنس

/PIECHART PERCENT
 /ORDER=ANALYSIS.

Fréquences

Statistiques

		الجنس	الوظيفة	العمر	الخبرة	المصلحة
N	Valide	93	93	93	93	93
	Manquant	0	0	0	0	0

Table de fréquences

الجنس

		Fréquenc e	Pourcent age	Pourcenta ge valide	Pourcent age cumulé
Valide	ذكر	39	41,9	41,9	41,9
	أنثى	54	58,1	58,1	100,0
Total		93	100,0	100,0	

الوظيفة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ممرض	29	31,2	31,2	31,2
تمريض مساعد	16	17,2	17,2	48,4
متخصص ممرض	28	30,1	30,1	78,5
طبي مراقب	8	8,6	8,6	87,1
قابلة	3	3,2	3,2	90,3
طبي مساعد	9	9,7	9,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

العمر

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنة من أقل 30	35	37,6	37,6	37,6
سنة من أقل إلى 30 من 41	30	32,3	32,3	69,9
50 إلى 41 من	16	17,2	17,2	87,1
سنة 50 فوق	12	12,9	12,9	100,0
Total	93	100,0	100,0	

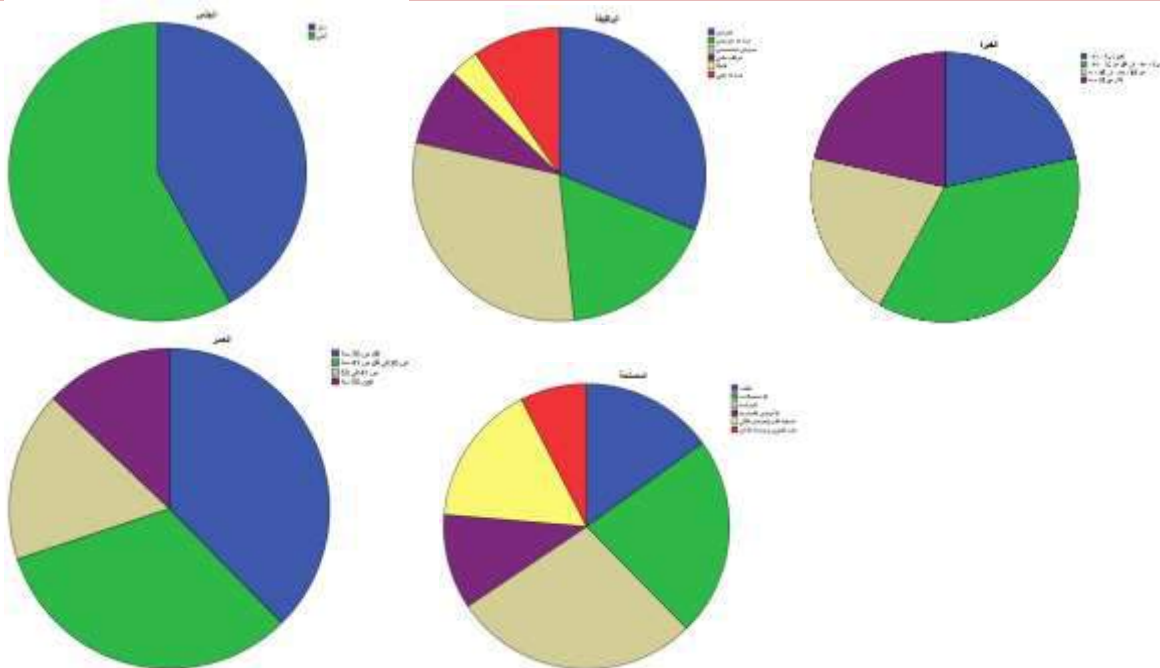
الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide سنوات 5 من أقل	20	21,5	21,5	21,5
10 من أقل إلى سنوات 5 من 10 سنوات	34	36,6	36,6	58,1
سنة 15 إلى سنوات 10 من	19	20,4	20,4	78,5
سنة 15 من أكثر	20	21,5	21,5	100,0
Total	93	100,0	100,0	

المصلحة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide الطب	14	15,1	15,1	15,1
الاستعدادات	21	22,6	22,6	37,6
الجراحة	26	28,0	28,0	65,6
الصدرية الأمراض	10	10,8	10,8	76,3
الكلى وأمراض الدم تصفية	15	16,1	16,1	92,5
الأذن وجراحة العيون طب	7	7,5	7,5	100,0
Total	93	100,0	100,0	

Graphique circulaire



Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
عليه بني الذي والمفهوم مستوياته بوضوح يتميز المؤسسة في التنظيمي الهيكل	93	2,92	1,115
المؤسسة في والاختصاصات والمستويات الأدوار في وضوح يوجد	93	3,03	1,078
المؤسسة في ووظائفهم مهامهم طبيعة مع بالمؤسسة الموظفين تخصصات تناسب	93	2,96	1,042
وبساطة البيروقراطية انخفاض بسبب الانجاز سرعة على يساعد المؤسسة في التنظيمي الهيكل الاجراءات	93	2,63	1,150
المؤسسة في واضحة والمرؤوسين للرؤساء المسؤولية	93	2,94	1,159
التنظيمي الهيكل	93	2,8968	,92624
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=A6 A7 A8 A9 A10 H2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
العمل لانجاز اللازمة والتجهيزات الموارد المؤسسة توفر	93	2,96	,999
مناسبة العمل مكان في والتهوية الاضاءة	93	3,20	1,059
العمل مكان في والحرارة البرودة لمواجهة التكيف أجهزة المؤسسة توفر	93	3,96	,765
الموظفين لجميع والسلامة الأمن ظروف المؤسسة توفر	93	2,60	1,208
المهام أداء في الاستقلالية في الحرية مبدأ على الإدارة تؤكد	93	2,99	,994
المادية العمل بيئة	93	3,1419	,64980
N valide (liste)	93		

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
القرار اتخاذ عملية في الموظفين باشارك الإدارة تقوم	93	2,20	1,138
السلطة في الهرمي التسلسل تقليل على وتعمل الفريق بأسلوب العمل الإدارة تشجع	93	2,58	,959
للموظفين صلاحياتهم من بعض المدراء يفوض	93	2,92	1,024
بحرية مقترحاتهم وإبداء الأفكار وتبادل الحوار على الموظفين الإدارة تشجع	93	2,53	1,006
والمؤوسين الرؤساء بين وتعاون ثقة هناك	93	2,78	1,020
الإبداع على الموظفين بتشجيع الإدارة تقوم	93	2,53	,962
القيادة نمط	93	2,5914	,75961
N valide (liste)	93		

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
كبيرة بسرعة والمرؤوسين الرؤساء بين الاتصال يتم	93	2,67	,925
للاتصال حديثة المؤسسة وسائل توفر	93	2,08	,741
المناسب والمكان الوقت في اللازمة المعلومات للموظفين الإدارة توفر	93	2,49	,940
ونازل وصاعد وعمودي أفقي الاتجاهات كل في تسيير المؤسسة في الاتصالات	93	2,80	,828
الإداري الإتصال	93	2,5081	,63358
N valide (liste)	93		

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
أحملة الذي العلمي المؤهل مع يتناسب ألقاضاه الذي الأجر	93	2,67	1,145
المعيشة متطلبات لسد عليه أحصل الذي الأجر يكفي	93	2,73	1,208
أفضل بشكل العمل على يساعدني الحالي الأجر مستوى	93	2,68	1,244
الأداء بنتائج يرتبط المؤسسة في والحوافز الأجر نظام	93	2,70	1,292
أفضل بشكل العمل على تساعدهم متنوعة مكافآت الموظفين المؤسسة تمنح	93	2,27	1,261
والحوافز الأجر	93	2,6086	1,04295
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=A26 A27 A28 A29 A30 H6

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الأقسام جميع في الموظفين لجميع متاحة التدريب فرص	93	2,63	1,178
بما أعمل التي الوظيفة متطلبات التدريب مع برامج محتوى يتوافق	93	2,67	1,046
نشاطي مستوى ومن بنفسي ثقتي من المؤسسة تضعها التي التدريب برامج تزيد	93	2,94	1,350
في الموظفين وإمكانيات وامكانيات مهارات تحسين في المؤسسة في التدريب برامج تساهم العمل	93	2,87	1,296
مهمي أداء في التدريب من المكتسبة ومهاراتي معارفي استخدم	93	3,24	1,289
التدريب	93	2,8688	,99148
N valide (liste)	93		

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
جيد بشكل مطبقة المؤسسة في الجودة تحسين برامج	93	2,95	1,004
للمريض الرعاية تقدم وبعد اليدين أعقم	93	4,38	,820
الصحية والمؤسسة القسم مستوى على الشاملة الجودة برنامج في فعال بشكل أشارك	93	3,67	1,263
للمريض آمنة بصورة التكميرية الرعاية أقدم	93	4,70	,656
الأداء جودة	93	3,9220	,60228
N valide (liste)	93		

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
النبض الضغط التنفس الحرارة حيث من بدقة المريض حالة معلومات توثيق على أعمل	93	4,68	,662
والبطاقة التمريضي باللباس التزم	93	4,59	,663
المختص الطبيب وصف وبحسب المحدد العلاج بالوقت اعطي	93	4,71	,636
العلاج تغير حالة في المريض سجل في الرعاية اجراءات مراجعة على أحرص	93	4,78	,529
الأداء كفاءة	93	4,6909	,52310
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=B39 B40 B41 K3
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تخصيسية حملات: مثل التعليمية البرامج اعداد في المرضين مع أشارك	93	3,88	,942
التدريبية لاحتياجات دوري تقييم إجراء على المؤسسة إدارة تعمل	93	3,09	1,316
بشكل أكبر علمية معرفة لتحقيق مناسب والتدريبية التعليمية النشاطات توقيت أعتقد أفضل	93	3,17	,880
التعليم	93	3,3799	,81589
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=B42 B43 B44 K4
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المهنية البرامج إعداد عند الزملاء مع أفعال	93	4,00	1,000
التمريض وطلبة الجدد المرضين وتطوير التدريب بتقديم أساعد	93	4,34	,787
بسرعة الاعمال انجاز على يساعدي المرضين مع فعال بشكل التعاون	93	4,47	,788
الزمالة	93	4,2724	,61374
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=B45 B46 B47 B48 K5
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المرريض حرمة على أحافظ	93	4,81	,680
التمريض حالة عن المعلومات سرية على وأحافظ احترام	93	4,80	,635
بالمؤسسة العمل واجواءات وسياسات المهنة أخلاقيات دليل على اطلاع لدى	93	4,63	,672
للمريض والصحي النفسي الدعم أقدم	93	4,52	,880
الاخلاقيات	93	4,6882	,61862
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=B49 B50 B51 K6
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenn e	Ecart type
الاجتماعات الدورية خلال من العمل في الاخرين آراء أخذ	93	3,82	,908
المريض حاجات بحسب الطبي الفريق اعضاء باستشارة اقوم	93	4,54	,745
صورة في الاعمال لانجاز (الافكار- المعلومات - الخبرة) خلال من القرارات اتخاذ في أشارك جيدة	93	4,44	,853
التعاون	93	4,2652	,66223
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=B52 B53 B54 K7
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
المناسبة الحلول ووضع المشكلات ومناقشة الزملاء مع المعلومات لتبادل الاتصال وسائل تتوفر الدورية الاجتماعات: مثل لها	93	3,46	1,079
للمريض الصحة تعزيز برنامج نجاح في بفعالية اساهم	93	4,15	,908
التدخين مضار: مثل وللمراجعين للمريض ارشادية علامات توجد	93	4,24	,839
الاتصالات	93	3,9498	,72390
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=B55 B56 B57 K8
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenn e	Ecart type
المريض ورعاية المهنية الممارسة بيئة لتحسين المتخذة القرارات في اشارك	93	4,24	,890
الزملاء أو المرضى مع مشكلات حل فريق بناء استطيع	93	4,06	1,071
المؤسسة ورؤية العمل متطلبات جيدا أفهم	93	3,82	1,073
القيادة	93	4,0394	,79529

N valide (liste)	93		
------------------	----	--	--

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
التنظيمي الهيكل	93	2,8968	,92624
المادية العمل بيئة	93	3,1419	,64980
القيادة نمط	93	2,5914	,75961
الاداري الإتصال	93	2,5081	,63358
والحوافز الأجور	93	2,6086	1,04295
التدريب	93	2,8688	,99148
التنظيمية العوامل	93	2,7693	,60438
N valide (liste)	93		

DESCRIPTIVES VARIABLES=K1 K2 K3 K4 K5 K6 K7 K8 M2

/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
الأداء جودة	93	3,9220	,60228
الأداء كفاءة	93	4,6909	,52310
التعليم	93	3,3799	,81589
الزمالة	93	4,2724	,61374
الاحلاقيات	93	4,6882	,61862
التعاون	93	4,2652	,66223
الاتصالات	93	3,9498	,72390
القيادة	93	4,0394	,79529
التمريضي كفاءة الأداء	93	4,1510	,42700
N valide (liste)	93		

REGRESSION
 /MISSING ISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT M2
 /METHOD=ENTER H1 H2 H3 H4 H5 H6
 /SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)
 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
 /SAVE MAHAL.

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	, والحوافز الأجور, المادية العمل بيئة, القيادة نمط, التدريب التنظيمي الهيكل, الاداري الإتصال ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : التمرضي كفاءة الأداء

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèl	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,387 ^a	,150	,091	,40720

a. Prédicteurs : (Constante), التدريب, القيادة نمط, المادية العمل بيئة, والحوافز الأجور, الاداري الإتصال, التنظيمي الهيكل

b. Variable dépendante : التمرضي كفاءة الأداء

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	2,514	6	,419	2,527	,027 ^b
Résidus	14,260	86	,166		
Total	16,774	92			

a. Variable dépendante : التمرضي كفاءة الأداء

b. Prédicteurs : (Constante), التدريب, القيادة نمط, المادية العمل بيئة, والحوافز الأجور, الاداري الإتصال,

التنظيمي الهيكل

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité	
	B	Ecart standard	Bêta			Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
1 (Constante)	3,403	,236		14,431	,000					
التنظيمي الهيكل	-,046	,073	-,100	-,629	,531	,183	-,068	-,063	,394	2,535
العمل بيئة المادية	,108	,094	,164	1,150	,253	,273	,123	,114	,486	2,056
القيادة نمط	,115	,075	,205	1,525	,131	,283	,162	,152	,550	1,819
الإتصال الإداري	-,012	,100	-,018	-,123	,902	,240	-,013	-,012	,452	2,213
الأجور والحوافز	,080	,049	,195	1,631	,107	,311	,173	,162	,690	1,450
التدريب	,023	,057	,054	,413	,681	,169	,044	,041	,573	1,744

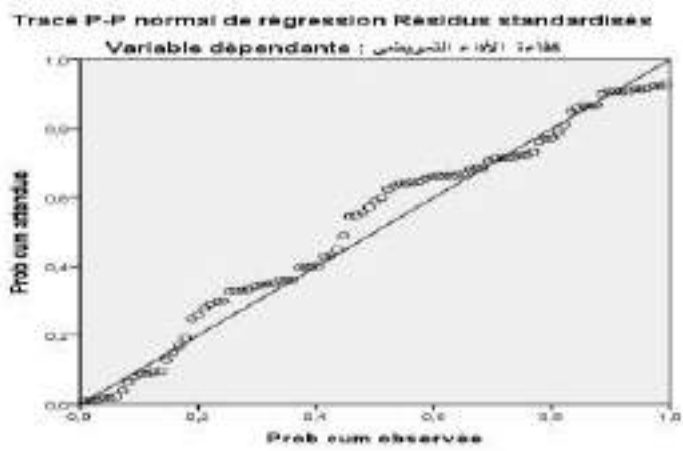
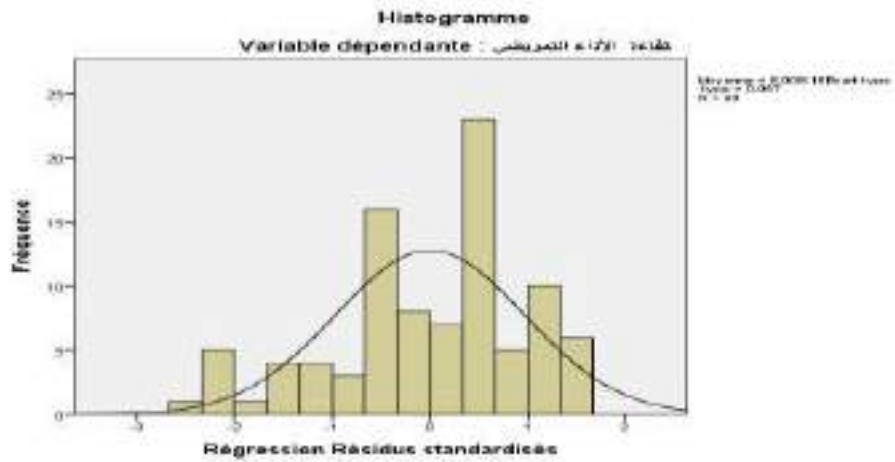
a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

Diagnostics de colinéarité^a

Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance						
				(Constante)	الهيكل التنظيمي	العمل بيئة المادية	القيادة نمط	الإتصال الإداري	الأجور والحوافز	التدريب
1	1	6,707	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,097	8,327	,02	,00	,00	,09	,02	,47	,10
	3	,080	9,145	,00	,08	,00	,05	,00	,42	,28
	4	,044	12,396	,39	,10	,05	,20	,02	,00	,00
	5	,039	13,116	,02	,35	,09	,13	,00	,01	,46
	6	,021	17,973	,06	,07	,00	,45	,90	,00	,00
	7	,013	22,781	,51	,40	,86	,07	,05	,09	,16

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

Graphiques



MEANS TABLES=M2 BY الجنس
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Moyennes

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Inclus		Exclu		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
الجنس * التمريضي كفاءة الأداء	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

Rapport

التمريضي كفاءة الأداء

الجنس	Moyenne	N	Ecart type
ذكر	4,1333	39	,46027
أنثى	4,1638	54	,40522
Total	4,1510	93	,42700

Tableau ANOVA^a

			Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
الجنس * التمريضي كفاءة الأداء	Entre groupes	(Combinée)	,021	1	,021	,114	,736
	Intra-groupes		16,753	91	,184		
	Total		16,774	92			

a. Avec moins de trois groupes, les mesures de linéarité pour الجنس * التمريضي كفاءة الأداء ne peuvent pas être calculées.

Mesures d'association

	Eta	Eta carré
الجنس * التمريضي كفاءة الأداء	,035	,001

MEANS TABLES=M2 BY العمر
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Inclus		Exclu		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
العمر * التمريضي كفاءة الأداء	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

Rapport

التمريضي كفاءة الأداء

العمر	Moyenne	N	Ecart type
سنة 30 من أقل	4,0101	35	,44229
سنة 41 من أقل إلى 30 من	4,1292	30	,38473
سنة 50 إلى 41 من	4,3288	16	,37258
سنة 50 فوق	4,3793	12	,41646
Total	4,1510	93	,42700

Tableau ANOVA

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Entre groupes	1,840	3	,613	3,656	,015
(Combinée)					
Linéarité	1,780	1	1,780	10,606	,002
Ecart par rapport à la linéarité	,061	2	,030	,181	,835
Intra-groupes	14,934	89	,168		
Total	16,774	92			

Mesures d'association

	R	R-deux	Eta	Eta carré
العمر * التمريضي كفاءة الأداء	,326	,106	,331	,110

MEANS TABLES=M2 BY الخبرة

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Moyennes

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Inclus		Exclu		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
الخبرة * التمريضي كفاءة الأداء	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

Rapport

التمريضي كفاءة الأداء

الخبرة	Moyenne	N	Ecart type
سنوات 5 من أقل	4,1344	20	,39053
سنوات 10 من أقل إلى سنوات 5 من	4,0441	34	,37770
سنة 15 إلى سنوات 10 من	4,0998	19	,54401
سنة 15 من أكثر	4,3979	20	,33860
Total	4,1510	93	,42700

Tableau ANOVA

			Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
الخبرة * التمريضي كفاءة الأداء	Entre groupes (Combinée)		1,663	3	,554	3,265	,025
	Linéarité		,831	1	,831	4,895	,029
	Ecart par rapport à la linéarité		,832	2	,416	2,450	,092
Intra-groupes			15,111	89	,170		
Total			16,774	92			

Mesures d'association

	R	R-deux	Eta	Eta carré
الخبرة * التمريضي كفاءة الأداء	,223	,050	,315	,099

MEANS TABLES=M2 BY المصلحة

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS ANOVA LINEARITY

Moyennes

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Inclus		Exclu		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
التمريضي كفاءة الأداء * المصلحة	93	100,0%	0	0,0%	93	100,0%

Rapport

التمريضي كفاءة الأداء

المصلحة	Moyenne	N	Ecart type
الطب	4,1615	14	,47486
الاستعدادات	3,9415	21	,45195
الجراحة	4,2360	26	,22136
الصدرية الأمراض	4,1375	10	,47494
الكلى وأمراض الدم تصفية	4,3326	15	,41298
الأذن وجراحة العيون طب	4,0729	7	,64083
Total	4,1510	93	,42700

Tableau ANOVA

			Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
* التمريضي كفاءة الأداء المصلحة	Entre groupes	(Combinée)	1,651	5	,330	1,899	,103
		Linéarité	,291	1	,291	1,671	,200
		Ecart par rapport à la linéarité	1,360	4	,340	1,956	,108
	Intra-groupes		15,123	87	,174		
	Total		16,774	92			

Mesures d'association

	R	R- deux	Eta	Eta carré
* التمريضي كفاءة الأداء المصلحة	,132	,017	,314	,098

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT M2

/METHOD=STEPWISE H1 H2 H3 H4 H5 H6

/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE MAHAL.

Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	والحوافز الأجور	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).
2	القيادة نمط	.	Pas à pas (Critère : Probabilité de F pour introduire \leq ,050, Probabilité de F pour éliminer \geq ,100).

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

Récapitulatif des modèles^c

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,311 ^a	,097	,087	,40801
2	,369 ^b	,136	,117	,40131

a. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور

b. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور, القيادة نمط

c. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,625	1	1,625	9,761	,002 ^b
	Résidus	15,149	91	,166		
	Total	16,774	92			
2	Régression	2,279	2	1,140	7,077	,001 ^c
	Résidus	14,495	90	,161		
	Total	16,774	92			

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

b. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور

c. Prédicteurs : (Constante), والحوافز الأجور, القيادة نمط

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.	Corrélations			Statistiques de colinéarité		
	B	Ecart standard				Bêta	Corrélation simple	Partielle	Partielle	Tolérance	VIF
1 (Constante)	3,819	,114		33,350	,000						
	والحوافز الأجور	,127	,041	,311	3,124	,002	,311	,311	,311	1,000	1,000
2 (Constante)	3,584	,162		22,121	,000						
	والحوافز الأجور	,102	,042	,248	2,415	,018	,311	,247	,237	,908	1,102
	القيادة نمط	,117	,058	,207	2,016	,047	,283	,208	,198	,908	1,102

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

Variables exclues^a

Modèle		Bêta In	t	Sig.	Corrélation partielle	Statistiques de colinéarité		
						Tolérance	VIF	Tolérance minimum
1	التنظيمي الهيكل	,080 ^b	,742	,460	,078	,866	1,155	,866
	المادية العمل بيئة	,166 ^b	1,497	,138	,156	,796	1,256	,796
	القيادة نمط	,207 ^b	2,016	,047	,208	,908	1,102	,908
	الاداري الإتصال	,145 ^b	1,358	,178	,142	,864	1,158	,864
	التدريب	,045 ^b	,407	,685	,043	,819	1,221	,819
2	التنظيمي الهيكل	,012 ^c	,105	,916	,011	,774	1,292	,774
	المادية العمل بيئة	,114 ^c	1,000	,320	,105	,737	1,357	,737
	الاداري الإتصال	,022 ^c	,166	,868	,018	,535	1,868	,535
	التدريب	,030 ^c	,277	,783	,029	,815	1,227	,767

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

b. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), والحوافز الأجرور

c. Prédicteurs dans le modèle : (Constante), والحوافز الأجرور, القيادة نمط

Diagnostics de colinéarité^a

Modèle	Dimension	Valeur propre	Index de condition	Proportions de la variance		
				(Constante)	الحوافز الأجرور	القيادة نمط
1	1	1,929	1,000	,04	,04	
	2	,071	5,221	,96	,96	
2	1	2,875	1,000	,01	,01	,01
	2	,085	5,815	,10	,97	,17
	3	,040	8,508	,90	,01	,82

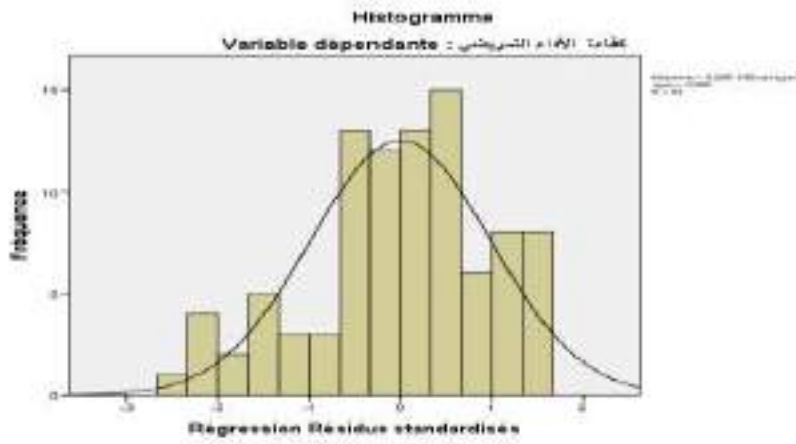
a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

Statistiques des résidus^a

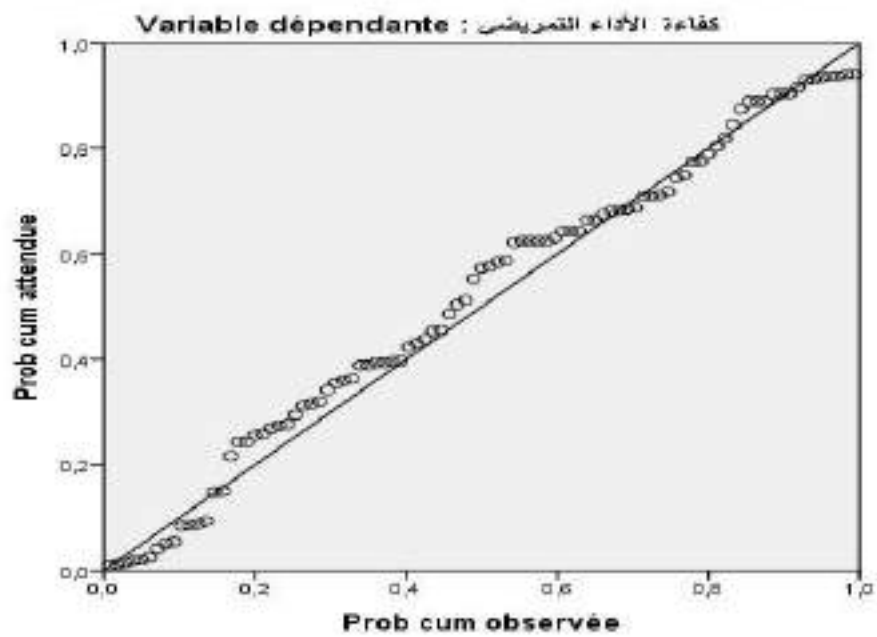
	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	4,1510	,15740	93
Valeur prédite standardisée	,000	1,000	93
Erreur standard de la prévision	,069	,021	93
Valeur prédite ajustée	4,1512	,15867	93
Résidu	,00000	,39693	93
Prévision standardisé	,000	,989	93
Résidu de Student	,000	1,001	93
Résidu supprimé	-,00020	,40699	93
Résidu supprimé de Student	-,003	1,012	93
Distance de Mahalanobis	1,978	2,028	93
Distance de Cook	,008	,011	93
Valeur influente centrée	,022	,022	93

a. Variable dépendante : التمريضي كفاءة الأداء

Graphiques



Tracé P-P normal de régression Résidus standardisés





الفهرس

	الأهداء 1
	الإهداء 2
	الشكر
	الملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
	المقدمة
	الفصل الأول : الأدبيات النظرية والتطبيقية للعوامل التنظيمية وكفاءة الأداء التمريضي
	تمهيد
	المبحث الأول : الادبيات النظرية للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي
	المطلب الأول : الإطار النظري للعوامل التنظيمية
	الفرع الأول : مفهوم العوامل التنظيمية
	الفرع الثاني : أبعاد العوامل التنظيمية
	المطلب الثاني : الإطار النظري لكفاءة الاداء التمريضي
	الفرع الاول : الإطار المفاهيمي لكفاءة الاداء التمريضي
	الفرع الثاني : كفاءة الأداء التمريضي
	الفرع الثالث : مفهوم الاداء التمريضي وابعاد قياسه
	الفرع الرابع : محددات وأهمية الأداء التمريضي
	المبحث الثاني : الادبيات التطبيقية (الدراسات السابقة) للعوامل التنظيمية وكفاءة الاداء التمريضي
	المطلب الأول : الدراسات السابقة باللغة العربية
	الفرع الأول : الدراسات الخاصة بالعوامل التنظيمية
	المطلب الثالث : الدراسات السابقة باللغة الأجنبية
	الفرع الأول : دراسات السابقة الخاصة بكفاءة الاداء التمريضي
	المطلب الرابع : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
	الفرع الأول : أوجه الشبه والإختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
	الفرع الثاني : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
	الفرع الثالث : مجال الاستفادة من الدراسات السابقة
	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لأثر العوامل التنظيمية لكفاءة الاداء التمريضي مستشفى سليمان عميرات

	تمهيد
	المبحث الأول : الطريق والأدوات المستخدمة في الدراسة
	المطلب الأول : الطريق المعتمدة في الدراسة
	المطلب الثاني : الأدوات المستخدمة في الدراسة
	المبحث الثاني : عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
	المطلب الأول : خصائص عينة الدراسة
	المطلب الثاني : تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها
	خلاصة الفصل
	خاتمة
	المراجع
	الملاحق