

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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الموارد البشرية  
من إعداد الطالبين:  
بكوش نسبية  
الوافي الغالية  
بعنوان:

## أثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي

دراسة حالة لعينة من ممرضي مستشفى الأم والطفل بتقרת

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- الأستاذة/ (أستاذة محاضرة - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.
- الأستاذ/ مناصرية رشيد (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.
- الأستاذة/ (أستاذة محاضرة - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا.

السنة الجامعية: 2020/2019



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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي  
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية  
الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: إدارة الموارد البشرية  
من إعداد الطالبتين:  
بكوش نسبية  
الوافي الغالية  
بعنوان:

## اثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي

دراسة حالة لعينة من ممرضي مستشفى الأم والطفل بتقرت

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذة/ (أستاذة محاضرة - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا.

الأستاذ/ مناصرية رشيد (أستاذ - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مشرفا.

الأستاذة/ (أستاذة محاضرة - جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

# الإهداء

من زينه الله بالهيبية والوقار... من علمني العطاء بدون انتظار  
ستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد والى الأبد  
والذي العزيز بشير حفظه الله ورعاه  
معنى الحنان.. بسمه الحياة وسر الوجود.. من كان دعاؤها سر نجاحي..  
وحنانها بلسم جراحي إلى اغلي الحبايب  
أمي الحبيبة نزيهة الله لا يحرمي منك  
من بهم اكبر وعليهم اعتمد... إلى شمعته متقددة تنير ظلمة حياتي ...  
من بوجودهم اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها ...  
من عرفت معهم معنى الحياة إخوتي الأحبة  
(سمية، صبرينة، منير، يوسف، والمازوزية أم كلثوم، وزوجة أخي عفاف)  
إلى من شجعني على هذا العمل وغمرني بمجموعة من النصائح ...  
إلى أغلى الناس خطيبي (رمزي)  
أن قلت شكرا فشكري لن يوفيكم، حقا سعيتم فكان السعي مشكور...  
إلى أغلى الناس أصدقائي الغاليين (عرجونة ونسبية)

الغالية

# الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم :

(وقل اعملوا افسري الله عملكم ورسوله المؤمنون). صدق الله العظيم

اهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار بطاعتك ، ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ، ولا تطيب الجنة إلا برويتك ، الحمد لله عز وجل .

إلى معلم البشرية ومنبع العلم إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة ونور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم.

يسرني إهداء ثمار هذا الجهد المتواضع إلى الشموع المضيئة في حياتي :

إلى رمز الشموع والإباء إلى من غرس حب الدراسة والطموح في وجداني ، إلى من تعلمت منه تحمل المسؤولية وقوة العزيمة والإصرار على قهر الصعاب ، وأن التميز والنجاح هو ثمرة الكفاح ، إلى والدي الغالي حفظه الله.

إلى من منحتني كل شيء وعلمتني أبجديات الحياة ، إلى منبع العطاء والحب وسر الوجود، ومصدر البركة والدعاء إلى أمي الغالية حفظك الله من كل شر.

إلى من أثروني على أنفسهم إلى شموع متقدة تنير ظلمة حياتي إلى من بوجودهم اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها ،

إلى أحوالي الحبيبات والغاليات على قلبي وأبن أخي ( سمية - يوسف - تقي الدين - حياة - سلسيل - رونام - ياسين - عدنان - جاسم) .

إلى من بهم أكبر وعليهم أعتمد إلى القلب النقي البرء أخي يوسف الذي أهدى ثمار جهدي دفعني للتقدم والتميز دعمي وأعطاني الحياة رحمة الله عليه ،

إلى الأعرزاء.....خلود ، ابتسام ، آسيا ، الغالية ، عبد الكريم .

إلى أحوالي وزوجاتهم وأهلي وخالاتي وجميع من تربطني بهم صلة القرابة حفظهم الله من كل سوء وأمد في أعمارهم .

إلى من عززن خطاي ودفعني إلى التقدم والنجاح وساهم في إنجاح الرسالة وكانوا على قدر كبير من المسؤولية والتعاون ، صديقات عمري حفظهن الله لي..

إلى من تدوقت معهم أجمل اللحظات، وجمعتني بهم مقاعد الدراسة ، وإلى كل من جمعني بهم اخية والصدافة والأخوة .

وصلت مرحلتي الجامعية إلى ثمايتها بعد تعب ومشقة وها إننا إذا اختتم بحث تخرجي بكل هممة ونشاط وامتن لكل من كان له فضل في مسيرتي إلى كل دفعة إدارة الموارد البشرية، إلى كل من ساعدني ولو باليسير ودعا لي بالتوفيق.

بكوش نسيبة

# شكر وتقدير

{ قال تعالى [ وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ ] لقمان 12 :

" . وقال رسوله الكريم ( من لم يشكر الناس ، لم يشكر الله )"

الحمد لله الذي أثار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا في انجاز هذا العمل .

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد على انجاز هذا العمل وفي تذليل ما واجهنا من صعوبات ، ونحض بالذكر والتقدير إلى من تقصر كلمات الشكر وعبارات الشناء عن الوفاء بحقه إلى مرشدي وأستاذي الفاضل المشرف / مناصرية رشيد الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوناً لنا ففي إتمام هذا البحث ، حفظه الله ورعاه منحنا القوة والجهد والاهتمام طيلة مرحلة الدراسة .

ولا يفوقنا أن نتقدم بالشكر والتقدير إلى لجنة المحكمين الذين ساعدونا بأرائهم السديدة في إخراج أداة الدراسة في أحسن

صورة نشكر الأساتذة الذين منو علينا بمساعدتهم ومعلوماتهم النيرة وتحص بالذكر الأستاذة

كما نتقدم بالشكر إلى موظفين بمصلحة المستخدمين بمستشفى الأم والطفل بتفرت على مجهود المبذول

إليكم كلكم أخلص التشكرات .

نسأل الله أن يزيدنا علماً وينفعنا بما علمنا إياه ولي ذاك القادر عليه وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين .



## مصطلحات الدراسة :

تبحث هذه الدراسة في موضوع أثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي ، في مؤسسة مستشفى الأم والطفل بتقرت ، وقد وردت مفاهيم ومصطلحات تخدم هذه الدراسة ، ولهذه المفاهيم والمصطلحات تعريفات نظرية وأخرى إجرائية ، وقد تم اعتماد التعريفات الآتية :

**الإدارة :** هي نشاط إلى تحقيق الهدف عن طريق تجميع الموارد والإمكانيات ، من خلال حسن التوجيه والاستغلال الأمثل لها (رضا، 2000).

**الذات :** هو مفهوم افتراضي شامل ، يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد التي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية ، وشخصية ، وتشمل معتقدات الشخص وقيمه وخبراته وطموحاته (أبو زيد، 1998).

**إدارة الذات :** هي الطرق التي تعين المرء على استفادة من وقته ، واستغلال مهاراته واستثمار طاقاته في تحقيق أهدافه ، وإيجاد التوازن في حياته ما بين الرغبات والأهداف والواجبات كما ورد في دراسة (شعيب، 2011).

**كفاءة :** على أنها مدى تحقيق الأهداف ويقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة .

**الأداء :** بأنه مجموع الاستجابات التي يأتي بها الفرد في موقف معين وتكون قابلة للملاحظة والقياس .

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

**كفاءة الأداء التمريضي :**

تعنى قيام الممرض بالأنشطة في عمله ، و تكون قابلة للملاحظة والقياس من اجل تحقيق أهداف مرسومة .

## ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف بشكل دقيق على أثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي ، من خلال دراسة حالة لعينة من المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقريت ،اعتمادا على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام كل من الاستبيان كأدوات لجمع المعلومات، ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج spss نسخة 19، إذا تم توزيع استبيان على عينة عشوائية قدرها 70 استبانة ،على المرضين بمسشفى الأم والطفل بتقريت ، وخلصت الدراسة إلى :

من خلال الدراسة توصلنا بأن مستوى كفاء الأداء التمريضي كان عالي مع اهتمام متوسط لدى المرضين بإدارة الذات مع ارتفاع واضح كل من أبعاد ( القدرة على تحقيق الأهداف ، القدرة على تخطيط وإدارة الوقت ، التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ، تحمل المسؤولية ، المرونة، الثقة بالنفس ، )لدى المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقريت .

رغم القيمة المتوسطة لمستوى إدارة الذات إلا أنه توجد علاقة ارتباطية طردية قوية بين إدارة الذات و كفاءة الأداء التمريضي، وتوصي الدراسة بالحاجة إلى استخدام المديرين لاستراتيجيات تشجع المرضين على إدارة سلوكهم الذاتي من التوظيف ثم الإشراف والتدريب .

**الكلمات المفتاحية:** إدارة،الذات، إدارة الذات، كفاءة، أداء ، أداء تمريضي.

## **Abstract :**

The study aimed to accurately identify the effect of self-management on the efficiency of nursing performance, through a case study of a sample of nurses in the Mother and Child Hospital in Tikrit, depending on the descriptive and analytical approach and the use of both the questionnaire as tools to collect information, and its statistical treatment through the spss program version 19, if A questionnaire was distributed to a random sample of 70 questionnaires, to the nurses of the Mother and Child Hospital in Tikrit, and the study concluded:

Through the study, we found that the level of competency of nursing performance was high with average interest among nurses in self-management with a clear rise in each of the dimensions (ability to achieve goals, ability to plan and manage time, challenge and perseverance in facing difficult situations, bearing responsibility, flexibility, self-confidence. Collaboration) at the nurses at the Mother and Child Hospital of Tikrit.

Despite the average value of the level of self-management, there is a strong direct correlation between self-management and the efficiency of nursing performance, and the study recommends the need for managers to use strategies that encourage nurses to manage their own behavior from employment, supervision and training.

**Key words :** Self-management, self-management, efficiency, performance, nursing performance.

## قائمة المحتويات

IV	الإهداء 1
V	الإهداء 2
VI	شكر
VII	ملخص
VIII	قائمة المحتويات
IX	قائمة الجداول
X	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ	مقدمة
<b>الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات</b>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لكفاءة الأداء التمريضي
7	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لإدارة الذات
28	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية (الدراسات السابقة) حول ادارة الذات كفاءة الأداء التمريضي
28	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة باللغة العربية
37	المطلب الثاني: عرض الدراسات السابقة باللغة الانجليزية
40	المطلب الثالث: العلاقة بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة
43	خلاصة الفصل الأول
<b>الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي بمستشفى الأم والطفل بتقرت</b>	
45	تمهيد
46	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية
46	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة
40	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
49	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها
53	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
71	المطلب الثاني: تحليل ومناقشة نتائج الدراسة التطبيقية
85	خلاصة
87	خاتمة
92	المراجع
	الملاحق
	الفهرس

## قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-1)	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	41
(1-2)	يوضح متغيرات الدراسة	46
(2-2)	إحصائيات الاستبيانات	49
3-2	مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى (مقياس ليكارت الخماسي )	51
4-2	نتائج صدق المقاييس المستخدمة	52
5-2	توزيع العينة الدراسة حسب متغير الجنس	53
6-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة	54
7-2	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	55
8-2	توزيع أفراد العينة حسب المتغير عدد السنوات التدريس (الخبرة )	56
9-2	توزيع أفراد العينة حسب المتغير المصلحة	57
(10-2)	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية	58
11-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد القدرة على تحقيق الأهداف	59
12-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد القدرة على التخطيط وإدارة الوقت	60
13-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة	61
14-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد المرونة	61
15-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد المسؤولية	62
16-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد الثقة بالنفس	63
17-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول أبعاد إدارة الذات	63
(18-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى المؤسسة حول بعد جودة الأداء	64
19-2	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد كفاءة الأداء	65
(20-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد التعليم	66
(21-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد الزمالة	66
(22-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد الأخلاقيات	67
(23-2)	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد التعاون	68

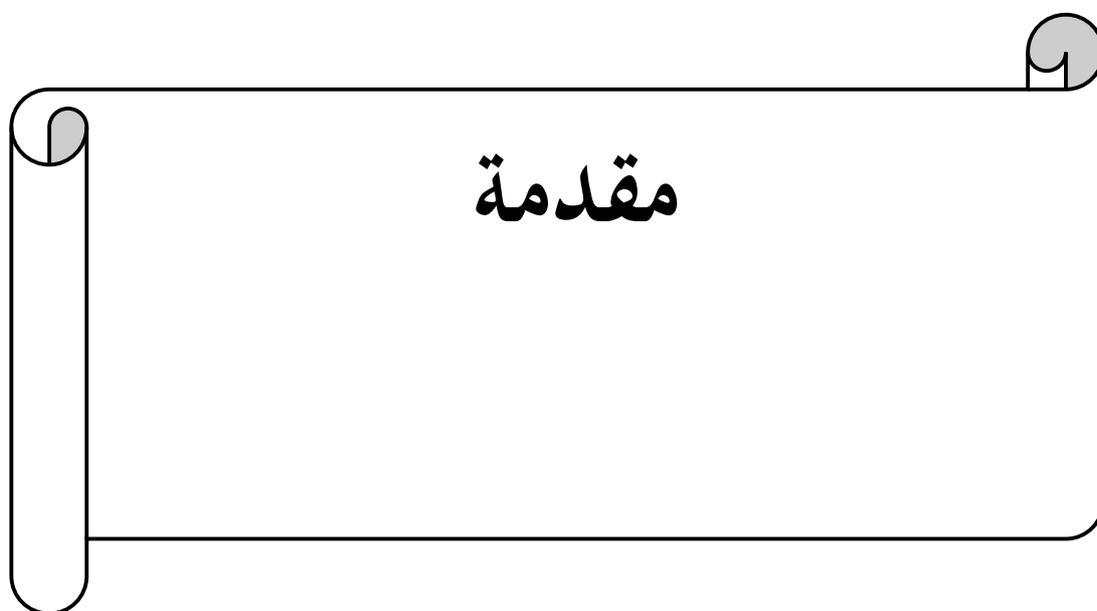
68	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد توافر المواد	(24-2)
69	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد الاتصالات	(25-2)
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد القيادة	(26-2)
70	التحليل المتوسطات وانحرافات الأبعاد	(27-2)
71	علاقات الارتباطية بين أبعاد إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي	(28-2)
72	الارتباط الخطي بين متغيرات المستقلة ومتغير التابع	(29-2)
73	تحليل تباين خط الانحدار	(30-2)
75	قيم معاملات خط الانحدار	(31-2)
75	المتغيرات المستقلة المتبقية في نموذج الدراسة	(32-2)
76	معاملات الارتباط الخطي للمتغيرات المستقلة المتبقية والمتغير التابع لنموذج الدراسة	(33-2)
76	تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise	(34-2)
77	قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise	(35-2)
78	يوضح تحليل T الدراسة فروق المتوسطات بين الأساتذة تبعاً لمتغير الجنس بخصوص مساهمة أبعاد العوامل الشخصية والتنظيمية في التشارك المعرفي للأستاذ الجامعي	(36-2)
78	نتائج التباين (ANOVA) الجنس	(36-2)
78	نتائج التباين (ANOVA) العمر	(37-2)
79	نتائج التباين (ANOVA) الحالة العائلية	(38-2)
79	نتائج التباين (ANOVA) الخبرة	(39-2)
80	نتائج التباين (ANOVA) الوظيفة	(40-2)
80	نتائج التباين (ANOVA) المصلحة	(41-2)

### قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
د	نموذج الدراسة	(1-1)
11	هرم 1954- الاحتياجات الإنسانية	(2-1)
12	أبعاد الذات	(3-1)
20	أبعاد إدارة الذات	(4-1)
22	مقومات إدارة الذات	(5-1)
51	مصالح الاستشفائية	(6-1)
53	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(1-2)
54	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة	(2-2)
55	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير العمر	(3-2)
56	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الخبرة	(4-2)
57	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المصلحة	(5-2)
58	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير حالة العائلية	(6-2)
74	مدى ملائمة خط الانحدار	(7-2)

### قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
1	الاستبيان
2	قائمة الأساتذة المحكمين



## أ. توطئة:

أصبحت مؤسساتنا اليوم أكثر اهتمامنا بالموارد البشري كونه المصدر الرئيسي لتحقيق أهدافه بأكبر قدر من الكفاءة تمكنه من الاستفادة من الطاقات الكامنة لديه في رفع كفاءة الأداء، وزيادة الثقة بالنفس، والقدرة على التواصل مع المجتمع الذي يعيش فيه لكي يتمكن من إدارة ذاته والاستغلال الأمثل نحو الأهداف الذي يصبو إلى تحقيقها.

من المهم لأي نظام أو تنظيم صحي أن يسعى دائما إلى تطوير أداءه فإذا يعد الأداء التمريضي عاملا رئيسيا وذا تأثير كبير ومباشر في جودة الخدمات الصحية التي يقدمها الأطباء وعلى جودة الخدمات الاستشفائية التي يقدمها المستشفى ككل، الممرض والمرضة هو المؤهل والمدرّب تدريبا عالي هو رحمة للبشرية وفي رعاية التمريض للمرضى هو جوهر أولويات العمل التمريضي، أذن رسالة التمريض تركز على عدم وجود أي تقصير في الانجاز وتطبيق الخطة الطبية العلاجية للمرضى.

ويعد أول طريق للنجاح في الحياة هو نجاح الإنسان في إدارة الذات، والتعامل مع النفس بفعالية وحكمة، وأن الفشل مع النفس يؤدي غالبا إلى الفشل عموما في الحياة، وربما إلى الفشل في الآخرة والعباد بالله "إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" "إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" (الرعد 11).

إدارة الذات هي العملية المتعلقة بتحقيق الأهداف الشخصية، بأكبر مقدار من الكفاءة و يحقق الرخاء والسعادة للشخص لنفسه، وهذه الإدارة الذات تحتاج قبل كل شيء إلى أهداف ورسالة تسيّر هدفها إذا لا حاجة إلى إدارة الذات بلا أهداف يضعها المرء لحياته.

## ب: إشكالية الدراسة :

بعد الاطلاع على البحث وأهمية القيام به والتعرف على الأهداف التي تسعى للوصول إليها، نصل إلى طرح الإشكالية بحثنا التي نحاول تناولها وفق سياق نظري وتطبيقي وتحليلي من خلال الإجابة على السؤال الرئيسي الآتي :

ما تأثير إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقرت ؟

من خلال الإشكالية يمكننا طرح أسئلة فرعية الآتية :

- ما مستوى كفاءة الأداء التمريضي لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت؟
- ما هو مستوى إدارة الذات لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقرت؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة الأداء التمريضي لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت وفقا لمتغيرات (الجنس، الفئة العمرية، سنوات الخبرة العلمية، الوظيفة، المصلحة)؟

ت: الفرضيات

في ضوء العرض السابق لمشكلة البحث المتعلقة بأثر إدارة الذات على تحقيق كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقرت يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف اختبار صحتها :

- **الفرضية الأولى :** يوجد مستوى مرتفع لكفاءة الأداء التمريضي لدى المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت ؛
- **الفرضية الثانية :** يوجد مستوى مرتفع لإدارة الذات لدى المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت ؛
- **الفرضية الثالثة :** توجد علاقة طردية قوية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي لدى المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت ؛
- **الفرضية الرابعة :** لا توجد فروق دالة إحصائية لإجابة أفراد العينة الدراسة حول كفاءة الأداء التمريضي لدى المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت وفقاً لمتغيرات (الجنس ، الفئة العمرية ، سنوات الخبرة العلمية ، الوظيفة ، المصلحة ) .

ث: مبررات اختيار البحث

تعود أسباب اختيار الموضوع إلى عدة أسباب أهمها:

- 1- تتماشى الموضوع مع طبيعة التخصص الذي تلقيناه حيث يعتبر من المواضيع التي تدخل في صميم تخصص إدارة الموارد البشرية ؛
- 2- محاولة الربط بين إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي ؛
- 3- عدم التطرق هذا الموضوع بشكل واسع من قبل في حدود الطالبتين .

ج: أهداف الدراسة

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية متمثلة في :

- التعرف بشكل دقيق في مستوى تأثير إدارة الذات وتسلط الضوء على موضوع إدارة الذات لدى المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت؛
- محاولة إبراز أثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي لدى ممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت؛
- دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ح: أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من خلال النقاط التالية تتمثل في:

- تسليط الضوء على أهم المتغيرات التي تحقق نجاح في إدارة الذات، ومن ثم اتخاذ القرارات المناسبة والتي يجب وضعها في بؤرة اهتمام المرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت؛
- تعد هذه الدراسة إضافة في مجال إدارة الأعمال حيث ستكون هذه الدراسة نقطة انطلاق دراسات الجديدة في هذا المجال؛
- قد تسهم هذه الدراسة في بيان أهمية الدور التي تلعبه إدارة الذات على المستوى الشخصي والمهني في تحقيق النجاح والوصول إلى الأهداف والتحكم بالسلوك البشري في مواقف الحياة المختلفة .

خ: حدود الدراسة:

وتتمثل في الحدود المكانية والزمنية كالتالي:

**الحدود الجغرافية:** تمت الدراسة في مستشفى الأم والطفل بتقرت؛

**الحدود البشرية:** تم اختيار عينة عشوائية من المرضى بمستشفى الأم والطفل بتقرت، بمختلف رتبهم وأصنافهم؛

**الحدود الزمنية:** أُنجزت الدراسة في الفترة الزمنية ما بين شهري (مارس وأفريل) من سنة 2020؛

**فترة الدراسة:** حددت فترة الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2020-2021؛

**الحدود الموضوعية:** لقد تم التركيز في دراستنا على إدارة الذات كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية: (القدرة على تحقيق الأهداف، القدرة على التخطيط وإدارة الوقت، التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، المرونة، تحمل المسؤولية، الثقة بالنفس)، وهو ما تناوله عدد من الباحثين منهم، أما المتغير التابع وهو كفاءة الأداء التمريضي فتم التركيز على الأبعاد التالية: ( جودة الأداء، كفاءة الأداء، التعليم، الزمالة، الأخلاقيات، التعاون، توافر المواد، الاتصالات، القيادة) وهو ما تناوله عديد الباحثين.

د: منهج البحث والأدوات المستخدمة:

من اجل الإجابة عن التساؤلات المطروحة واختيار صحة الفرضيات، اعتمدنا في الفصل الأول على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة الموضوع، أما الفصل الثاني فقد تم الاعتماد على دراسة الحالة، الاستبيان ومعالجة الإحصائيات عن طريق spss نسخة 19.

ذ: مرجعية البحث:

من اجل جمع المعلومات المتعلقة بالبحث اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذا البحث، وتتمثل طبيعة هذه المراجع في: تمثلت في الكتب، مقالات علمية حديثة، مذكرات الماستر المنتشرة و غ منتشرة. هذا في الفصل النظري أما في الفصل التطبيقي فقد تم الاعتماد على جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة، بمؤسسة الأم والطفل بتقرت محل الدراسة.

ر: صعوبات الدراسة:

- العطلة المفاجئة بسبب فيروس كورونا المنشر؛
- امتناع بعض أفراد العينة من الإجابة على أسئلة الاستبيان بحجة عدم توفر الوقت اللازم بسبب فيروس كورونا؛
- عدم توفر المراجع وذلك بغلاق المكاتب بسبب فيروس كورونا المفاجئ.

ز: هيكل الدراسة:

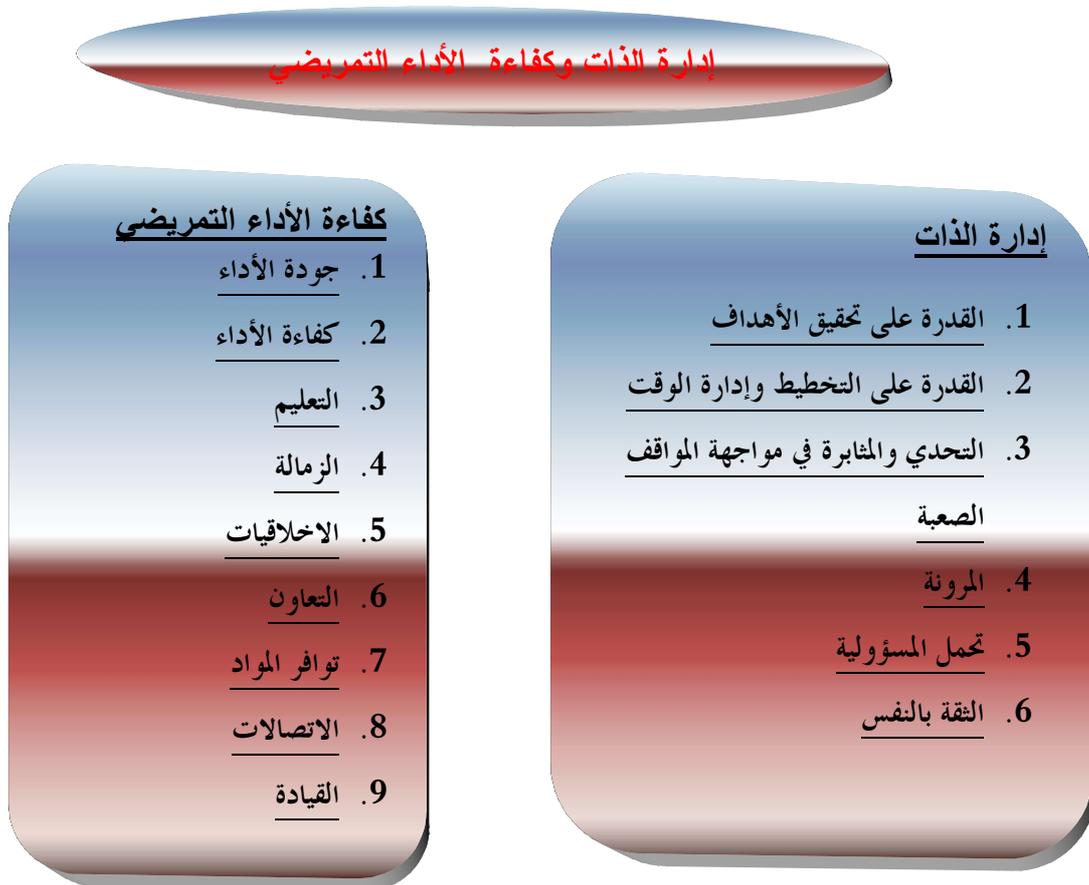
- من اجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة كما يلي:

الفصل الأول الأدبيات النظرية والتطبيقية على مبحثين عرض المبحث الأول الأدبيات النظرية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي وتطرق المبحث الثاني للأدبيات التطبيقية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي في حين تم في الفصل الثاني عرض الدراسة الميدانية من خلال المبحث الأول لتوضيح الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة في حين تناول المبحث الثاني عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ه : نموذج الدراسة :

لتحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:

### الشكل رقم (1-1) يوضح نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبتين

## الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات

**تمهيد**

تهدف كل مؤسسة إلى الوصول للريادة في مجالها وأن النجاح في الحياة بصفة عامة وبصفة خاصة يعتمد على إدارة الذات والتعامل مع النفس بفاعلية وحكمة ولكي تستفيد المؤسسة من جميع كفاءات أفرادها تسعى إلى تحقيق إدارة الذات والتي تعتبر إحدى مؤشرات النجاح في الحياة، وفي المقابل ذلك فان فشله مع ذاته هو مدعاة لفشله في حياته .

وانطلاقاً مما سبق سنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على كل من كفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات من مختلف جوانبهما والتطرق إلى نوع العلاقة بين الذات وإدارة الذات وسيتناول الفصل مبحثين :

➤ **المبحث الأول :** الأدبيات النظرية لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات؛

➤ **المبحث الثاني :** يتناول الأدبيات التطبيقية المتمثلة في دراسات السابقة التي تناولت متغيري الدراسة الحالية؛

**المبحث الأول: الأدبيات النظرية لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات**

نظرا للتطور في الوقت الحاضر ازداد الاهتمام بالمرضى وكفاءة أدائه، وذلك في تقديم الخدمات الطبية والصحية، الاهتمام بالمرضى لم يقتصر إلا على طريقة اختيار أعضائه، وإنما يتعدى ذلك إلى بحث السبل الكفيلة بتحقيق كفاءة عالية وتحسين كفاءته باستخدام وتحسين أدائه من خلال تطوير قدراته وزيادة رغبته، إن واحد من أبرز اهتمامات إدارة المستشفيات حتما هو كفاءة الأداء المرض إذ إن هذا الأداء لا يعد انعكاسا لقبليات ورغبات كل ممرض وممرضة فحسب، وإنما انعكاس لأداء الطاقم التمريضي كله كفاءة عاملة.

**المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لكفاءة الأداء التمريضي**

تعتبر كفاءة الأداء التمريضي بين المرضين 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 التمريض وبعض الجوانب المتعلقة به.

**الفرع الأول: مفهوم وواجبات مهنة التمريض**

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

**أ- 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 :

**التمريض:** علم وفن يهتم بالفرد ككل ويعمل على تقدم وحفظ 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 الحسنة؛<sup>1</sup>

**كما عرف التمريض:** هو مجموع الخدمات التي تعطي للأفراد وذويهم بغرض مساعدتهم على الإحتفاض بحالتهم الطبيعية أو مساعدتهم لتخفيف المهم 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 الصحية.<sup>2</sup>

**ب- واجبات وآداب مهنة التمريض**

<sup>1</sup> سعد علي العزي، الإدارة الصحية، دار البازوري، عمان، 2009، ص32.

<sup>2</sup> نور الدين حروش، الإدارة الصحية وفق الجودة الصحية، دار الثقافة، عمان، 2012، ص47.

تتمثل واجبات وآداب مهنة التمريض في ما يلي:

- تقديم أعلى مستوى من الخدمات الطبية الكفيلة بالحفاظ على صحة المريض، ومنع تعرضه للمضاعفات الخطيرة؛
- تقديم الخدمة الطبية أو المساعدة التمريضية لكل المرضى، بغض النظر عن الجنس واللون أو الدين، أو العرق فهي مهنة تختصر كل الفوارق والاختلافات؛
- بذل أقصى جهد ممكن خلال داءه، وذلك لأن مجال التداوي بشكل عام يتعلق بأرواح الناس التي لا تتحمل تأجيل الخدمة وإلغائها، أو التراخي خلال تقديمها، فالمرضى الحقيقيين يبذل كل طاقته أثناء العمل، كما يحرص على نوعية الخدمة المقدمة؛
- القدرة على العمل ضمن فريق العمل الطبي وإبداء الجاهزية للتعاون في أوقات الطوارئ، أو خلال فترة غياب الكادر الطبي؛
- 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؛
- متابعة الحالة الصحية للمريض مع الطبيب المشرف بشكل دائم، وتجنب وصف علاج أو دواء دون إذن مسبق من الطبيب المختص؛
- مراعاة القواعد العامة التي تسيّر عليها المؤسسة الطبية التي يعمل لصالحها المريض.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: كفاءة الأداء التمريضي

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

1. مفهوم الكفاءة: تعرف على أنها انجاز المهام الأعمال بطريقة صحيحة، تضمن الوصول الى الأهداف، فهو مفهوم يرتبط بين المدخلات والمخرجات.<sup>2</sup>
2. مفهوم الأداء: مدى بلوغ الأهداف باستخدام الأمثل للموارد، وباعتباره نظاما شاملا ومتكاملا وديناميكيا، فإنه يتطلب إتباع مسيرتي العمليات والتحسين المستمر.<sup>3</sup>
3. مفهوم كفاءة الأداء التمريضي: هي تقديم 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.

<sup>1</sup> زاهر محمد عبد الرحيم، إدارة المستشفيات والسجلات الطبية، دار الراية، عمان، 2016، ص128-129.

<sup>2</sup> TONY Alberto, comprendre lntreprise, Nathan, paris; 1998, p128

<sup>3</sup> الهام يحيوي، الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية والجزائرية، مجلة الباحث، عدد5، ماي، ص45-60.

**الفرع الثالث: الأداء التمريضي وأبعاد قياسه****1. مفهوم الأداء التمريضي**

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

**يعرف على إن:** 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 ضمينا طابعه ذهني غير محسوس خارجيا كمارسة الأعمال من قبل الممرضة نفسها.<sup>1</sup>

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

**وأياضا:** أداء الممرض أو الممرضة للعمل يمثل قيامهما بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منهما عملهما. كما يعرفه آخرون على انه: قيام الممرض بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله. ويمكننا لن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء العامل عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء.<sup>2</sup>

**2. محددات الأداء التمريضي**

الأداء التمريضي عبارة على محصلة تفاعل بين كل الرغبة، القدرة أو القابلية وبيئة العمل ومن هنا تتمثل محددات الأداء التمريضي في ما يلي:

**5الرغبة:** 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.
- أ- **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؛
- مدى وضوح الدور.

<sup>1</sup> سعد علي العززي، مرجع سبق ذكره، ص70.

<sup>2</sup> محمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، غير منشورة، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014-2015، ص70.

ب- بيئة العمل أو فرصة الأداء: تتمثل في ملامح مادية مثل ساعات العمل، التجهيزات وغيرها، وأخرى معنوية مثل العلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

### 3. أهمية الأداء التمريضي:

لا يخفى على احد أهمية التمريض، هذه المهنة التي تعد عمودا 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 بالارتقاء بالمستوى العلمي والعملية لهم.<sup>1</sup>

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

- 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 الصحي؛

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

- للأداء التمريضي أهمية كبيرة في المؤسسة في المؤسسة الصحية التي تحاول تحقيق النجاح والتقدم بلوغ رضى المريض وجودة الخدمات الصحية، فالمؤسسة تكون أكثر استقرار وأطول بقاء حيث يكون أداء العاملين فيها متميزا. ومن ثم يمكن القول بشكل عام إن اهتمام إدارة المستشفى بمستوى الأداء يفوق عادة اهتمام الممرضين أنفسهم بها؛

- كما لا تتوقف أهمية الأداء التمريضي على مستوى المستشفيات والعيادات فقط بل تتعدى ذلك على أهمية الأداء في نجاح الحالة الاجتماعية، الصحية والاقتصادية في الدولة؛

- تحسين وتطوير أداء العاملين في مهنة التمريض؛

- رفع معنويات العاملين ودعم ثقة الإدارة .

### أبعاد الأداء 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؛

<sup>1</sup> زاهر محمد عبد الرحيم، إدارة المستشفيات والسجلات الطبية، دار الراية، عمان، 2016، ص133.

- **التعليم:** مشاركة المرضين في إعداد البرامج التعليمية وإجراء تقييم دوري لاحتياجات التدريب المناسبة؛
- **الزمالة:** هي تفاعل الزملاء لتعزيز الممارسة التمريضية والقيام بتدريب وتطوير ممرضين وتعاون بشكل فعال لانجاز الأعمال ؛
- **الأخلاقيات:** هي مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والجماعات وتساعد في تحديد الشيء الصحيح من الخاطئ، ومن ثم تحديد الكيفية التي يتم بها إنجاز الأشياء الصحيحة؛
- **التعاون:** 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 ؛
- **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 الموكولة إليهم.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لإدارة الذات

إن الطفل في بداية ذاته لا يدرك ذاته ومن خلال الخبرة تنمو الذات وأيضا مفهوم الذات والذي يعنى مجموعة المدركات والأحكام الذاتية عن الذات نفسها ، من خلال تفاعل الأطفال الصغار مع بيئتهم ،فهم تدريجيا يكتسبون أفكار عن أنفسهم وعالمهم وعلاقاتهم مع ذلك العالم ، فالأطفال يمرون بتجربة الأشياء التي يجوبونها أو التي يكرهونها والأشياء التي يستطيعون أو لا يستطيعون التحكم فيها ، تلك الخبرات التي تبدو معززة لذات الفرد تقيم وتندمج في الصورة الذاتية أما تلك الخبرات التي تبدو مهددة للذات وغريبة عنها فيتم التكرار لها ورفضها.

ولا يمكن فهم الشخصية أو السلوك بشكل عام بدون مفهوم الذات ،حيث يعتبر متغيرا مهما من المتغيرات الشخصية ولا نستطيع أن نفهم سلوك الفرد إلا في ضوء الصورة الكلية التي يكونها الفرد عن نفسه من خلال ما تتسم من صفات وقدرات جسمية وعقلية وانفعالية بالإضافة إلى القيم والمعايير الاجتماعية التي ينتمي إليها ،وان حسن إدارة الإنسان لذاته وتعامله مع نفسه بكفاءة لتحقيق أهدافه هي إحدى مؤشرات النجاح في الحياة ومقابل ذلك فان فشله مع ذاته هو مراعاة لفشله في حياته.

<sup>1</sup> قيس عبد الهادي صالح، باسمه محمد باني، صالح، باسمه محمد باني، القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الكوفة، العدد4، سنة2013، 113-138.

### الفرع الأول: مفهوم وتعريف إدارة الذات :

قبل التطرق لمفهوم العوامل إدارة الذات سنحاول تعريف الذات و الشخصية.

#### أولاً: تعريف ومفهوم الذات

اختلف الباحثون في تحديد معنى محدد لمفهوم الذات ،ولهذا تعددت التعاريف فيما يخص هذا المفهوم ، حيث ظهرت فكرة الذات بشكل جديد في مجال علم النفس على يد الباحث (James 1980)، حيث قال عن الذات أو كما سماها الأنا العملية (empirical me) .

"أنها مجموع ما يمتلكه الإنسان أو ما يستطيع أن يقول انه له: جسمه، وسماته، وقدراته، وممتلكاته المادية، وأسرته، وأصدقائه، وأعداؤه، ومهنته (العمرية، 2005:119).

بشكل عام لا يمكن فهم الشخصية أو السلوك بدون مفهوم الذات ،إذا يعتبر متغيراً هاماً من متغيرات الشخصية ، ولا نستطيع أن نفهم سلوك الفرد إلا في ضوء الصورة الكلية التي يكونها الفرد عن نفسه، من خلال ما تتسم من صفات وقدرات جسمية وعقلية وانفعالية، بالإضافة إلى القيم والمعايير الاجتماعية التي ينتمي إليها ، ومفهوم الذات ينشأ عن طريق تعميم الخبرات الانفعالية الإدراكية على الفرد ، باعتباره جزءاً من المجال الكلي الذي يتفاعل معه بنفس الطريقة التي يكون بها الفرد المفاهيم الأخرى عن العالم المحيط وليس من الضروري أن يكون هذا المفهوم على المستوى الشعوري (الظاهر، 2004).

نأخذ تعريفات لبعض الباحثين لمفهوم الذات :

**تعريف 1** عرفه " المعجم الوسيط" (1972) الذات بأنها : النفس أو الشخصية .<sup>1</sup>

**تعريف 2** ويرى " روجرز" أن مفهوم الذات هو: مفهوم أو تصور شكلي كلي منظم يتكون من ادراكات الفرد عن ذاته بمفردها كما يعبر عنها ضمير المتكلم الفاعل أنا أو لذاته في علاقتها بالأشخاص الآخرين والأشياء الموجودة في البيئة بالإضافة للقيم المتصلة بهذه الادراكات (الشناوي ، بدون تاريخ ،ص275) ومنهم من عرفها بأنها "انعكاس للصورة التي كونها الطفل عن نفسه من خلال تجاربه ومن خلال رسائل أنت التي يرسلها الآباء لأبنائهم" ( أبو سعود ،2006،ص24).<sup>2</sup>

**تعريف 3** يرى (Rogers, 1951) : أن تعريف الذات يتحدد في أنه تكوين معرفي منظم ومتعلم للمدركات الشعورية والتصورات والتقييمات الخاصة بالذات ، يبلوره الفرد ويعده تعريفاً نفسياً لذاته ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المنسقة المحددة الأبعاد عن العناصر المختلفة لكيونته الداخلية أو الخارجية (شحاته، 2008:25).

<sup>1</sup> عايدة نادي، محمد وراسنة، أثر إدارة الذات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، مذكرة ماجستير ، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس -فلسطين سنة 1437هـ-2016م، غير منشورة، ص 15.

<sup>2</sup> هبة محمد محمود أحمد، أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا، مذكرة ماجستير ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة ، 1435هـ-2013م، ص9-10.

**تعريف 4** يرى (adller, 1979): تنظيم يحدد للفرد شخصيته وفرديته، وهذا التنظيم يفسر خبرات الكائن العضوي ويعطيها معناها ، وتسعى الذات في سبيل الخبرات التي تكفل للفرد أسلوبه المتميز في الحياة وإذا توجد تلك الخبرات فإنها تعمل على خلقها (دويدار، 1999:316).

**تعريف 5** رضا (2000) : فيرى أن الذات ما هي إلا اتجاهات الشخص ومشاعره عن نفسه، ويقصد بهذا التعريف موضوع الذات ، وفي تعريف آخر له عن الذات ، بأنها العمليات النفسية التي تحكم السلوك ، ويراد به عمل الذات

**تعريف 6** يعرفها أبو زيد (1998): الذات على أنها مفهوم افتراضي شامل يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد نفسه، والتي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية وشخصية وتشمل معتقدات الشخص وقيمه وخبراته وطموحاته.

**تعريف 7** ترى الأستاذة تشيشتات سلوى: الذات هي الصورة التي يرى فيها الفرد نفسه ، ويتكون هذا المفهوم من بعدين هما "أنا" و"الذاتي" حيث حدادان معا من نحن وما سنكون عليه، وتتبع أهمية هذا المفهوم من أننا نحصر مفهوم الذات في كل مناسبة اجتماعية .

● **أنا** : تمثل الصورة والتصور الذي نحمله على أنفسنا (وهو مبني على الخبرات السابقة وكل ما تعلمناه وقبلناه كجزء منا).

● **ذاتي** : هي نظرة للذات نلمسها في نظرة الآخرين وسلوك الآخرين نحوها .

● إن درجة الأنفاق بين الأنا والذاتي تكون عنصرا مهما في تقرير السلوك (كلما كان انسجام بينهما كلما كان انسجام بين وتوافق بعلاقتنا مع الآخرين وكلما كانت هناك عدم انسجام فسينتج عنه عدم توافق في التوقعات وزيادة القلق النفسي ، مما ينتج عنه اللجوء إلى تقييم الذات وتقليل الاتصال مع من أوجدوا هذا التناقض والتعارض ، أو التعود على قبول هذا الانزعاج الناتج من هذا القلق النفسي .

### الفرع الثاني : احتياجات الذات :

يقول الله تعالى في محكم آياته "بسم الله الرحمن الرحيم : "لايلف قريش (1) إيلافهم رحلة الشتاء والصيف (2) فليعبدو رب هذا البيت (3)الذي أطعمهم من جوع وأمّنهم من خوف(4)" صدق الله العظيم سورة قريش .

وبذلك يكون القران الكريم قد تقدم الحديث عن الحاجات الإنسانية التي تناولها العالم الأمريكي (mislaw1954)، الذي يعتبر من أهم من تحدث عن الحاجات الإنسانية من خلال هرم الحاجات الإنسانية ، الذي يشمل خمس مستويات من الحاجة ، تبدأ بالحاجات الفسيولوجية ، وتنتهي بتحقيق الذات ، ويتكون الهرم من الحاجات الآتية :

1. **الحاجات الفسيولوجية** : ترتبط بشكل مباشر بالبقاء ، وتشمل الحاجة للطعام ، والماء ، والجنس ، والنوم ، لذا لا بد من إشباعها لأنها إذا لم تشبع تسيطر سيطرة كاملة على حياة الفرد .
2. **حاجات الأمان** : حين تشبع الحاجات الفسيولوجية بشكل مرض تظهر حاجات الأمان كدوافع مسيطرة وتشمل الحاجة إلى البنية والنظام والأمن والقابلية للتنبؤ، لذلك يكون هدف الشخص في هذا المستوى هو أن ينقص الشك ويتخلص من الريبة وعدم اليقين في حياته ، وإشباع حاجات الأمان للفرد أنه يعيش في بيئة متحررة من الخطر .<sup>1</sup>
3. **حاجات الحب والانتماء "الحاجات الاجتماعية"** : متى ما أشبعت الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان ، فإن الفرد يدفع بالحاجة إلى التواد ، وأن يكون موضع حب ، وإذا لم تشبع هذه الحاجة ، فإن الفرد يشعر بلوحدة ، والاعترا ب ، والاحواء .
4. **الحاجة للاحترام والتقدير** : تسيطر هذه الحاجة على الفرد في حال كان محظوظا في إشباع الحاجات الفسيولوجية والأمنية والحب والانتماء ، حيث يحتاج الفرد إلى التقدير من الآخرين ، وهذا التقدير يؤدي إلى خلق مشاعر لدى الفرد بأنه متقبل وذو مكانة وشهرة ، إضافة إلى مشاعر الانتماء والثقة ، وهذه المشاعر تنتج عادة من الانغماس في الأنشطة التي تعتبر نافعة اجتماعيا ، والقصور في إشباع حاجات التقدير يؤدي إلى تثبيط الهمم ومشاعر القصور .
5. **الحاجة إلى تقدير الذات** : إذا تم إشباع الحاجات الأساسية للفرد إشباعا مناسباً ، يكون من القلائل الذين حققوا دوافعهم ، وتتوجه دوافعهم نحو تحقيق الذات المستمر لإمكانيتهم وقدراتهم ومواهبهم باعتبار تحقيقا لرسالة أو أداء لها ومعرفة تامة بطبيعة الشخص وتقبله لها ، وكاتجاه لا يتوقف نحو الوحدة ، والتكامل ، والتعاون داخل الشخص .

<sup>1</sup> عايذة نادي محمد وراسته، نفس المرجع السابق، ص19-20.

يوضح الشكل رقم (1-2) هرم (maslw،1954) للاحتياجات الإنسانية



Source : [http://9saki.blogspot.com/2013/05/blog-post\\_4024.html](http://9saki.blogspot.com/2013/05/blog-post_4024.html)

#### الفرع الثالث: أبعاد الذات :

يعد (James,1980) أول من تكلم بشكل واضح عن أنواع وأبعاد الذات طبقاً لما ذكره فان الفرد يمتلك عدة أذوات منها :

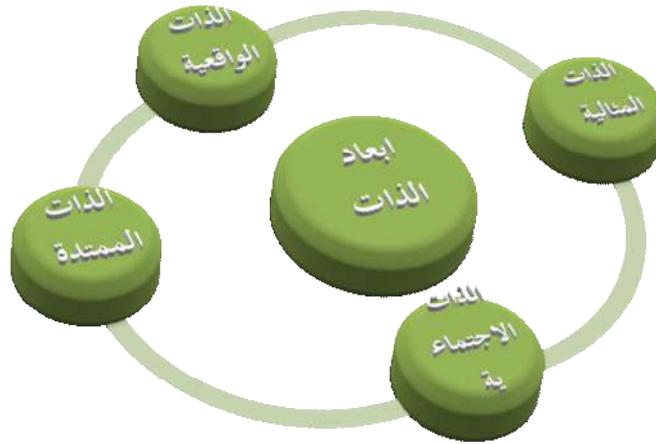
- 1- الذات الواقعية : وهي الذات كما يراها ويعتقد الفرد بوجودها في الواقع ؛
- 2- الذات المثالية : كما يتمنى أن يكون عليه ؛
- 3- الذات الاجتماعية : وهي الصورة التي يعتقد الفرد بأن الآخرين يتصورونها عنه ؛
- 4- الذات الممتدة : وهي كل ما يشترك به الفرد مع الآخرين مثل العمل ، العائلة ، الوطن ،(أبو زيد، 1998:112).<sup>1</sup>

وحدد (dimas،2002) أبعاد مفهوم الذات ، وهي :

- 1- الجسم ؛
- 2- العقل ؛
- 3- الروح؛
- 4- العاطفة .

<sup>1</sup> وفاء ذيب عبد الحميد طمايزة، إدارة الذات وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، مذكرة ماجستير ، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس-فلسطين، 1438هـ-2016م، ص13.

الشكل ( 1-3): يوضح أبعاد الذات



المصدر : من إعداد الطالبين

الفرع الرابع: نظريات الذات

1- النظريات السلوكية: أدت سيطرة النظرية السلوكية في أوائل هذا القرن إلى انقطاع الباحثين عن دراسة الذات ومواصلة البحث فيه ، وعدم الاهتمام بدراسة الذات في تلك الفترة ، ولكن تبين لهم من بعض نتائج التجارب انه لا يمكن تفسير الذات بالاعتماد على التعزيز فقط دون الرجوع إلى العالم الداخلي ، فاضطروا إلى استخدام مفاهيم تشير الحالة الداخلية للكائن الحي التي لا يمكن ملاحظتها ، وأطلقوا عليها اصطلاح (المفاهيم الافتراضية ) وكان هذا التحول من قبل السلوكيين بمثابة انتصار لعلماء الذات ، حيث دعمت هذه الحالة موقف علماء النفس الإنسانيين ، نظرا لأن الاتجاه السلوكي يحدد نفسه في دراسة على المنبهات التي يمكن ضبطها.<sup>1</sup>

كما افترض (1943, mead) مرحلتين في التطور الكامل للذات ، ففي المرحلة الأولى يتكون مفهوم الذات للفرد من مجموعة من الاتجاهات المعنية للآخرين من الناس تجاهه وتجاه كل منهم للآخر في شكل الأعمال الاجتماعية المعنية التي يشارك الفرد فيها ، وفي المرحلة الثانية لا يمثل مفهوم الذات فقط مجموعة الاتجاهات الاجتماعية للاتجاه الآخر، بل أيضا المجموعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد .

2- نظرية الذات عند (1951, rogers) :

تعد نظرية الذات أكثر النظريات التي تناولها مفهوم الذات بطريقة مباشرة ، الذي رأي أن الإنسان لديه نزعة فطرية لتحقيق الذات ، وتكتسب الأحداث التي تدور حول الفرد معناها من خلال ما يدركه ويفهمه لهذا الواقع ، حيث أن الفرد يعمل على تقويم خبراته هل هي ذات قيمة موجبة أو سالبة ؟ فالفرد يدرك الخبرة

<sup>1</sup> وفاء ذيب عبد الحميد طمايزة، نفس المرجع السابق، ص 14-15.

التي تتماشى وتنسجم مع نزعته لتحقيق ذاته باعتبارها خبرات ذات قيمة ايجابية والعكس صحيح ، وبذلك لدى الفرد حاجة إلى التقدير الموجب للذات .

### خصائص الذات عند "rogers":

- حدد خصائص الذات في نقاط عدة ومن أهمها :
- 1- أنها تنمو من تفاعل الكائن مع البيئة ؛
- 2- قد تمتص قيم الآخرين وتدرجها بطريقة مشوشة ؛
- 3- تترع الذات للاتساق ؛
- 4- الخبرات لا تتطور مع الذات وتدرج بوصفها تهديدات ؛
- 5- قد تتغير الذات نتيجة لضج والتعلم .

### الافتراضات الأساسية لنظرية "rogers":

- 1- لكل إنسان الحق الكامل في أن يكون مختلفا عن الآخرين في الرأي والمفاهيم والسلوك ؛
  - 2- أن يتوافق سلوك الفرد وتصرفاته مع من يحمله من أفكار ، ومع ما تمليه عليه معتقداته ومبادئه ؛
  - 3- كل فرد مسؤول عن تابعيات سلوكه ، وذلك كونه حرا في اختيار نمط سلوكه ؛
- ولقد أوضحت هذه النظرية أن التناقض بين مجالات الذات المختلفة مرتبطة بأعراض ومشاعر مختلفة ، حيث أن التناقض بين الذات الفعلية والمثالية يؤدي إلى فقدان الآمال والأمان ، والتناقض بينهما يؤدي إلى شعور الأفراد بالاكتئاب المرتبط بمشاعر الحزن ، وعدم التشجيع وكذلك يؤدي تناقضهما إلى نتائج سلبية ، مثل توقع العقاب له عدم الوفاء بالواجبات والمسئوليات .

من خلال استعراض النظريات التي تحددت عن مفهوم الذات أن العلماء يحدثوا عن الذات من خلال أكثر من معنى ، فمنهم من تحدث عنها بالاستخدام الأنا وآخرون استخدموا الذات ، ومنهم من عد المعنيين مترادفين ، ويمكن القول هذا أن الذات تعد ركنا أساسيا من أركان الشخصية ، والإدراك الإنسان لنفسه سواء بشكل شعوري أولا شعوري ، ومفهوم الذات لدى الفرد دائم التطور ، ويتأثر بعلاقة الفرد مع الآخرين وتفاعله مع بيئته خاصة وأن الفرد محور العالم الذي نعيشه ، والذي يتميز بالخبرة المستمرة .

### الفرع الخامس : الذات والشخصية :

تعد الذات من أهم أبعاد الشخصية والتي تؤثر في سلوك الفرد وتصرفاته وقد يكون مفهوم الشخص عن ذاته ايجابيا أو سلبيا وهذا تزداد أو تنخفض قدرته على التكيف تبعا لمفهومه عن ذاته ، ينظر بعضهم إلى الذات على أنها الشخصية ، والشخصية هي الذات ، مثل أدلر، والذي يستعرض الأدبيات في ميدان الذات يخرج بنتيجة هي أن الذات تشكل بعدا مركزيا في الشخصية أو أنها الشخصية بأكملها أو الأنا أو القائم

بالسلوك أو التنظيم المعقد من الخصائص التي لها تأثير كبير على سلوك الإنسان وشخصيته ،وقد عرفها روجرز بأنها نموذج منظم ومنسق من الخصائص المدركة "الأنا" أو الضمير المتكلم مع القيم المتعلقة بهذه الرموز ، وينبغي ألا نخلط بين الأنا ومفهوم الذات ، فبينما الأنا هو جوهر الشخصية فإن مفهوم الذات هو تقييم الذات يحدد أداءه الفعلي ، فالذات فكرتك عن نفسك وشكلك وقدراتك وعلاقاتك ومشاعرك ، ومدى حقيقة تصورك عن نفسك وفكرة الناس عنك وفكرتك عن تصور الناس لذلك أما الشخصية فهي نمذ سلوكي مركب ثابت دائم نسبيا ، يميز الفرد عن غيره من الناس ، ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا والتي تضم القدرات العقلية والوجدان والانفعال أو التزوع والإدارة والتركيب الجسمي والوظائف الفيزيولوجية والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة وأسلوبه الفريد في التوافق مع البيئة.<sup>1</sup>

### الفرع السادس: مفهوم إدارة الذات

عملية إدارة الذات مسألة تعتمد في الأساس على مقومات المتعلم العلمية والشخصية والنفسية والسلوكية والاجتماعية ، كما أنها تتطلب دافعا وقدرة ووسيلة وطريقة وأسلوبا وبيئة تتوافر فيها حوافز التعلم ، ويمكن أن نعرف إدارة الذات بأنها :

العملية المتعلقة بتحقيق الأهداف الشخصية بأكبر مقدار من الكفاءة ، وبما يحقق الرخاء والسعادة نفسه " فإذا أحسن إدارة الفرد لذاته ، سيسعد في حياته ، فالنواة الرئيسية الأصلية ( الذات ) إذا صلحت فسيتم الصلاح للجميع وهذه قاعدة لا مجال للجدل فيها .

وكما ذكرها آخرون انه: من خلالها يتم معرفة الفرد لطبيعته إحساسه ومشاعره وكيفية التعامل مع هذه المشاعر وإدارته لها والسيطرة عليها ، وتوظيفها ايجابيا في نشاطاتها الحياتية المختلفة ، مثلا كيف يكون صادقا ومتفائلا ، ويواجه الغير والسيطرة على حالات الغضب والحزن.

وتعرف أيضا :

تعريف 1" يرها الكوفي (1999) إن إدارة الذات هي :الإدارة النابعة من الداخل ، أي من الإدارة المستقلة التي تعني المقدرة على اتخاذ القرارات والاختبارات ، أي المقدرة على الفعل ، وتركز إدارة الذات على الحفاظ على التوازن بين الإنتاج والقدرة على الإنتاج وإدارة الذات تعنى البدء بالأهم قبل المهم .

تعريف 2" ويعرفها ماهر (2005) إدارة الذات بأنها : تعنى استخدام المهارات لتحقيق الأهداف ، ويؤكد الزبيدي (2007) على أن إدارة الذات هي تعظيم استخدام مهارتنا لتحقيق أهدافنا من خلال فهم وجهة نظرك عن نفسك وتحديد صفات الشخص التي تساعد على تحديد الأهداف بوضوح وتحقيقها ، ويصف العقيد

<sup>1</sup> هبة محمد محمود احمد، نفس المرجع السابق، ص13.

(2010) كما ورد في دراسة شعيب (2011) بأن إدارة الذات هي قدرة الإنسان على تنظيم وقته ومواعيده وارتباطاته وأوراقه وأشيائه ، ومحاولة التحكم في النفس ، وإمساك زمامها من خلال قدرة الإنسان على تحديد أهدافه ، والاستفادة من قدراته وإمكانياته، ومتابعة تحقيق تلك الأهداف .

**تعريف 3** " وأيضاً تعرف الذات : أنها كل ما يملكه الشخص من مشاعر وأفكار وإمكانيات وقدرات وإدارتها تعني استغلال ذلك كله الاستغلال الأمثل لتحقيق الأهداف والآمال ، وكفاءة إدارة الذات وفعاليتها يمكن تحقيقها من خلال ما يلي : تحديد الأهداف ، تنظيم الوقت ، السيطرة على الذات ، الثقة بالنفس ، التركيز والتفكير بطريقة صحيحة ، اتخاذ القرارات بطريقة سليمة ، كسب الآخرين وإقامة علاقات ناجحة معهم ، وإدارة العمل ومواجهة المشكلات وإيجاد حلول لها ، وزيادة الإنتاجية ، وإتقان فن التفاوض ، والتخطيط السليم للعمل وتطويره ووضع رؤية مستقبلية له .

**تعريف 5** هي قدرة الفرد على تعديل أفكاره والسيطرة على السلوك وتنظيم العمليات الداخلية والمختصة بتعديل الذات أو تعديل السلوك ، وهو مصطلح يكثر استخدامه غي الحياة اليومية وكذلك في مجال علم النفس والاقتصاد والأعمال والطب والرياضة، ويختلف منهج كل مجال وكذلك المحاور الرئيسية لكن الأهداف النهائية تكون هي نفسها بتقديم نتائج أكثر ايجابية<sup>1</sup>.

**تعريف 4** "ستيفين كوفي عن إدارة الذات : هي أن أبرمج بوصلة حياتي ،يعني في أي اتجاه أريد أن أسير، وها هن تبرز مشكلة ضخمة عند كثير ممن بدئوا مرارا في السير على درب إدارة الذات ،وحاولوا ممارسة بعض فنونها عادو القهقري بعد إن لم يظفروا بنتيجة ملموسة مع نفوسهم انه من السهل جدا .

**على سبيل المثال :** إذا أردت أن تنظم يومك فعليك في كل صباح أن تدون عملك ومهماتك في ورقة تم توزع أوقات يومك على تلك الواجبات ، وكلما أنجزت عملا منها فقم بإسقاطه من تلك الورقة .... الخ .  
وترى الباحثة أن إدارة الذات يمكن تعريفها على أنها : معرفة الشخص لقدراته ومهارته الذاتية ، والاستخدام الأمثل لهذه القدرات والمهارات من أجل تحقيق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال القدرة على إشباع حاجات النفس الأساسية لخلق حالة من التوازن في الحياة بين حاجات والرغبات والأهداف والواجبات ، وإدارة الفرد لذاته تعني الاستغلال الأمثل للوقت وأن يكون لديه ثقة بنفسه عالية ، ولديه القدرة على المثابرة في مواجهة المواقف الصعبة وكذلك لديه القدرة على التعامل مع المستجدات ، وتحمل المسؤوليات ، والتعلم الذاتي والإبداع الفكري .

#### الفرع السابع : نظريات إدارة الذات :

حظي مفهوم إدارة الذات بعرض تنظيري وغير مسبوق نظرا لمحوريته في علم النفس ،فقد تناوله من قبل العديد من علماء النفس ونوضح ذلك فيما يلي:

<sup>1</sup> منصور طلعت ، وآخرون ، الخصائص السيكومترية لقياس إدارة الذات ،مجلة الإرشاد النفسي ، جامعة عين شمس ،العدد42،ابريل 2015،ص1235ص1261.

أولاً : نظرية التحكم والسيطرة : تم تطوير هذه النظرية من قبل (sheie،carver، 1998) فسلوك الأفراد يتحدد بموجب هذه النظرية من خلال الأهداف التي يضعها الفرد والطرق التي يختارها لتحقيق تلك الأهداف ، واستناداً إلى ذلك فإن سلوك إدارة الذات يتطلب من الأفراد تحديد الأهداف ورصد التقدم المحرز نحو تحقيقها ، ومحاولة الحد من التناقض بين الأساليب التي يتبعها الفرد لتحقيق أهدافه، وذلك طبقاً للحالة الراهنة والمواقف وشخصية الفرد .( Denise T.DK john BF 2006PP5 )،

ومن المفروض الأساسية لأصحاب تلك النظرية إن الإنسان يمتلك جهازاً عصبياً يستطيع من خلاله إدارة وتنظيم ذاته ، وهذا الجهاز يتميز بعدة خصائص من أهمها :

أ: إن جهاز الضبط الذاتي للسلوك قادر على أن يعث في نفسه الاستشارة وان يوجه حركاته بنفسه؛

ب: يستطيع هذا الجهاز إن يبين الفروق بين الحركات الذاتية وبين الأهداف التي يسعى إليها الفرد؛

ج: إن عملية إدارة وإعادة توجيه السلوك في الاتجاه المطلوب تتم بواسطة عملية التغذية الراجعة ؛

د: إن عملية التكامل بين أجهزة الاستقبال (الحواس) وبين مكونات الاستجابة المتعددة الأبعاد تتحقق بواسطة التغذية الراجعة ؛

هـ: تخصص أنماط إدارة وتنظيم الذات في ضوء الخصائص الزمنية والمكانية والعضلية للتغذية الراجعة. (الغريب، 1986، ص447، 448).

وعلى الرغم من أن هذه النظرية تركز على الأهداف الموضوعية من قبل الفرد، إلا أن هذه الأهداف تتفاوت في أهميتها بالنسبة للفرد لذلك يجب وضع تنظيم هرمي لها ، وتقترح هذه النظرية أيضاً وضع تسلسل لحلقات التغذية الراجعة ابتداءً من الأهداف الدنيا وصولاً للأهداف العليا.

وفي هذا التنظيم الهرمي للأهداف تلعب الأهداف التي يتم تحقيقها دوراً كبيراً في تسهيل الانتقال إلى الأهداف المحددة في المستويات الأعلى ، وتكون النتيجة بالنهاية سلسلة من الأهداف المحققة التي تساعد في التوصل إلى إدارة الذات وتنظيمها.<sup>1</sup>

إن هذا التنظيم الهرمي للأهداف مطلوب في عملية إدارة الذات لان الأهداف الموضوعية تتفاوت في أهميتها بالنسبة للفرد ، وان تحديدها بشكل دقيق يساعد الفرد في الوصول إلى الهدف النهائي الذي تم وضعه.(شحود، 2010، ص26).

ثانياً :نظرية الإدارة والسيطرة على الموارد الذاتية : على الرغم من إن مفهوم الإرادة اشتق بشكل أساسي من بعض الافتراضيات الدينية التي تؤكد على فكرة إن الإله هو المانح للإرادة الحرة ، إلا أن هذا المفهوم قد

<sup>1</sup> حمدي محمد ياسين، وآخرون ، إدارة الذات والفاعلية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة ،مجلة البحث العلمي في التربية ، جامعة عين شمس، العدد السادس عشر 2015، ص

تمايز بشكل واضح في ميدان علم النفس على يد المدرسة الألمانية ، وتحديدًا مدرسة Wurzburg التي اهتمت بدراسة سلوك الإنسان ، (شلي 2000، ص45).

وتعرف الإرادة Will بأنها الفطرة أو الرغبة الداخلية المولودة ذاتيًا، والناجحة في صورة اختيارات مقصودة، وتظهر في ميل الفرد للمحافظة على تركيزه وجهده من أجل تحقيق أهدافه إي أهما :

1- تعتمد على القيم والوعي الموجودين لدى الفرد؛

2- تكون مدفوعة من خلال التقدم الذاتي والأهداف المحددة ذاتيًا؛

3- تتغير تبعًا للمزاج والانفعالات التي تسيطر على الفرد؛

(ياسين، 2006، ص16).

فالإدارة هي القوة الدافعة أو ما يدفع الفعل إلى التحقق بعد أن كان في حيز التصور والتخيل، فكل ما يدخل في مجال التصور والفكر لا بد له من طاقة دافعة تخرجه من مجال التصور التجريدي إلى مجال العمل الواقعي المتحقق بالفعل ، وما تلك الطاقة سوى الإرادة .

(عمارة 2006، ص62).

وتعتمد نظرية الإرادة في تفسير سلوك إدارة وتنظيم الذات على الافتراضات التالية :

أ- إن قدرة الفرد على إدارة ذاته محدودة؛

ب- جميع مهام إدارة الذات وتنظيمها تعتمد على موارد وأساليب ثابتة محددة تجعل من الصعب الاستمرار على نفس الوتيرة التي بدأها الفرد مع الأهداف المبدئية بدون توافر إرادة قوية لديه؛

ت- إن قدرة الفرد على إدارة ذاته محدودة ؛

ث- إن نجاح الفرد في إدارة ذاته يعتمد على توفر الموارد الذاتية من جهة ، وقوة الفرد في التحكم بها من جهة أخرى ؛

وهكذا فإن الجوانب الإرادية وتنظيم الذات تتمثل في الميكانيزمات التي تقام من أجل ضبط التركيز لتحقيق التقدم والنجاح ، وذلك في مواجهة المعوقات الذاتية والبيئية التي يتعرض لها الفرد ، وبالتالي فإن إدارة الذات تعتمد على توفر إرادة قوية لدى الفرد أكثر من المهارة أو المعرفة لان الأخيرة معرضة للنضوب والزوال .

(Denise T.D/johnBF2006pp7).

**ثالثًا: النظرية السلوكية:** يرى أصحاب هذه النظرية أن السلوك الإنساني ليس مجرد ردود فعل من قبل الكائن الحي على المثيرات البيئية التي يتعرض لها فقط ، وإنما تتمثل أيضًا في علاقته بالبيئة المحيطة به بما تحتويه من مثيرات ، وان هذه العلاقة تأخذ بعين الاعتبار الخصائص الداخلية للكائن الحي ، فالكائن الحي كائن بسيط نشط يختار الاستجابات التي تتناسب مع معاييرها الداخلية. (jennifer suzanne beer 2002).

وتركز مجمل النظريات السلوكية على دور الحافز في تنظيم سلوك الفرد ، وعلى الرغم من أنها تركز أيضا على فهم السلوك والية تعديله بالدرجة الأولى ، إلا انه يمكن اعتبار الآليات ك نماذج تنفيذ في إدارة الذات ، لأنها تتناول العمليات التي ينطوي عليها تحديد الأهداف ، والتميز في الجوانب الهامة في السعي لتحقيق تلك الأهداف ، والتي يقود بدوره إلى تحقيق إدارة الذات وتنظيمها ، إلا أن ما يشوب ذلك أن تغيير السلوك الذي يتم على عدد من المراحل لا يتم دائما نحو الأفضل لتأثيره بمجموعة من العوامل تختلف من مرحلة لأخرى ، وبالتالي فان السلوك ليس ثابتا وإنما يتغير بتغير تلك العوامل ، وتقترح النظرية السلوكية أن التدخلات المطلوبة لأحداث التغيير في سلوك الأفراد يجب أن يختلف من مرحلة إلى أخرى ، خصوصا بالنسبة إلى نفس الآليات والاستراتيجيات التي تؤثر على سلوك الأفراد .

(Denise TD/ john B.F2006pp7).

وفي ضوء ما تقدم نخلص إلى أن هذه النظرية تعبر الاهتمام الأكبر للحوافز في تحقيق إدارة الذات وتنظيمها، مع مراعاة تغيير الظروف المحيطة بالفرد.<sup>1</sup>

**رابعاً: نظرية تحديد الأهداف:** تقوم هذه النظرية على فكرة مفادها أن سلوك الفرد هو سلوك هادف، وان الأفراد يقومون بإدارة دواتهم وتنظيمها لتحقيق الأهداف التي يضعونها لأنفسهم، وتعد هذه النظرية من النظريات البسيطة التي تفسر بشكل مباشر لماذا ينجح بعض الأفراد واجباتهم ويكون أدائهم أفضل من الآخرين؟ حيث يعود السبب وفق هذه النظرية إلى الأهداف التي يضعها الفرد لذاته، فإذا كانت أهداف بسيطة وواقعية فان أداء الأفراد يكون عالي ومميز، أما إذا كانت الأهداف الموضوعية صعبة ومعقدة فان ذلك سوف يؤثر سلبا على الأداء، أي أن هذه النظرية ترى أن تحديد الأهداف متضمنا إدارة الذات ، لان تحديد الأهداف وترجمتها إلى إجراءات في مرحلة لاحقة هي عملية إرادية ، وبالتالي تؤدي إلى مستوى مقبول من الأداء ووضع خطط العمل والحفاظ على الجهد والمثابرة والاتجاه لتحقيق الهدف.(Robert Cobb Jr2003).

**خامساً: النظرية الاجتماعية المعرفية :** تفترض النظرية الاجتماعية المعرفية لبان دورا (1977) بأن الفرد يمتلك نظام للذات يمكنه من السيطرة على أفكاره ومشاعره ودوافعه يسمى بالنظام المعرفي العاطفي، فهو يتضمن الهياكل والآليات المعرفية والمرجعية التي توفر الآلية الضرورية لفهم تنظيم السلوك .( Robert Cobb Jr 2003).

وتؤكد هذه النظرية على إن الأفراد يمكنهم إدارة سلوكهم بفاعلية من خلال تصوراتهم واعتقادهم بالنتائج المترتبة على تلك السلوكيات ، وان التغيرات التي تطرأ على السلوك تسهم فيها عمليات إدارة الذات أكثر من كونها نتائج للربط بين المثبرات التي يتعرض لها الفرد واستجاباته لتلك المثبرات .(رشوان، 2006ص 5).

<sup>1</sup> حمدي محمد ياسين، وآخرون ، نفس المرجع السابق ، العدد السادس عشر 2015، ص 79، 80، 81.

فالنظرية المعرفية الاجتماعية ترجع إدارة وتنظيم الذات إلى الانسجام والتكامل بين الجوانب المعرفية والانفعالية والسلوكية للفرد، وترى بان العمليات المعرفية لدى الفرد تؤثر على طريقة استجابته للمثيرات التي يتعرض لها من البيئة المحيطة به، وبالتالي تتحقق إدارة الذات من خلال قدرة الفرد على انتقاء الاستجابات المناسبة للمثيرات التي يتعرض لها من البيئة، وسلوك إدارة الذات لدى الأفراد يتأثر بالتفاعل الاجتماعي للفرد الذين يعيش معهم.

### الفرع الثامن : أبعاد إدارة الذات :

تتكون إدارة الذات من الأبعاد الفرعية التالية :

#### 1- القدرة على تحقيق الأهداف :

تؤكد ضرورة تحقيق الأهداف من خلال إدارة الذات عن طريق تقنيات إدارة السلوكيات والتي تساعد المريض على تجهيز نفسه على الخبرة اللازمة لإدارة حالته الصحية لمساهمة في العلاج وتحقيق الهدف المنشود وهو الوصول إلى دعم المريض نفسيا واجتماعيا ومساعدته على الاستقلالية ؛

#### 2- القدرة على التخطيط وإدارة الوقت :

عملية التخطيط وإدارة الوقت من الأنشطة الإدارية ويقصد بها قدرة الفرد على استخدام الرشيد من خلال تحديد الاحتياجات ووضع الأهداف لتحقيقها والأولويات للمهام المطلوبة من خلال التخطيط والالتزام والتحليل والمتابعة وعمل جداول الأعمال بالإضافة إلى تقدير المدة الزمنية التي تستغرقها كل مهمة وحيث أن أهمية عنصر الوقت تعتبر عنصرا هاما جدا للحصول على المعلومات اللازمة لعملية اتخاذ القرارات ؛<sup>1</sup>

#### 3- التحدي والثابرة في مواجهة المواقف الصعبة

تكمن أهمية إدارة الذات في السعي لتحقيق النجاح ومواجهة المواقف الصعبة والتغيير الأفضل دائما ومن خلال إدارة الذات يقوم الموظف باستخدام كل طاقات والإمكانات في سبيل تقديم خدمات بجودة عالية والتحسين المستمر لأدائهم وهذا يؤثر على دافعيتهم لإنجاز أعمالهم بكفاءة ؛

#### 4- المرونة: تؤكد على مدى استجابة متغير واحد أو أكثر للتغيرات التي تحدث في متغير آخر أو أكثر

التحلي بالمرونة في وضع الأهداف والتعامل مع الخطط أن يجعل للمرء خطط بديلة ويركز تحفيزه عليها ؛

#### 5- تحمل المسؤولية :

تؤكد على ضرورة تحمل المسؤوليات والالتزام وهو أمر في غاية الأهمية لكافة المسؤوليات والتي تسهم في تحسين جودة العمل وتحسين مخرجاته وأن الموظفين لديهم القدرة على إدارة أنفسهم وأعمالهم وتحمل

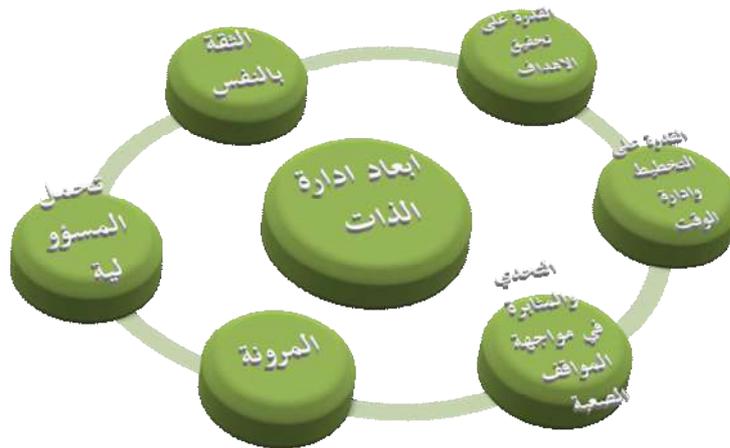
<sup>1</sup> حسين عسكر الشرفات، وآخرون، مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية)، -جامعة آل البيت- الأردن، العدد20- جوان 2018، ص85، 75.

مسئولياتهم تجاه العمل الذي يقومون به وتقديم خدمات بجودة عالية وتكلفة أقل تمكنهم من التعامل بشكل أفضل من العمل؛

#### 6- الثقة بالنفس :

وهي احترام الذات والاعتماد عليها ويتطلب ذلك إيمان الإنسان بأهدافه وقراراته وبقدراته وإمكانياته وكلها تساعده في حسن إدارة الذات، وهي الوقود الذي يدفعك للنجاح في إدارة ذاتك، فلا يمكن أبداً أن تنجح في إدارة ذاتك وأنت تعيش في ظل من الإحساس بعدم الثقة والنقص وانعدام القدرة لا بد أن يكون الشخص واثقاً من ذاته ومقدراً لإمكانياته ومؤمناً بذاته.<sup>1</sup>

#### الشكل (1-4) : يوضح أبعاد إدارة الذات



المصدر : من إعداد الطالبتين

الفرع التاسع: فعاليات و مقومات إدارة الذات :

أولاً: فعالية إدارة الذات :

هناك بعض القواعد العامة التي إذا حولها الإنسان إلى عمل في حياته تحقق له بإذن الله ما يمكن أن نطلق عليه إدارة الذات بفعالية<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> سلاهب الغرابي، إدارة الذات وبناء الشخصية ، دار المتن للطباعة والتصميم ، الطبعة الأولى، العراق بغداد 2016ص21.

<sup>2</sup> هبة محمد محمود احمد، نفس المرجع السابق، ص16.

- 1- تأدية حقوق الله سبحانه وتعالى والاستعانة به في كل أمور الحياة ( إياك نعبد وإياك نستعين ) ، لان الإنسان إذا أصلح ما بينه وبين ربه أصلح الله له أمور حياته ، وإذا تعرف الإنسان إلى ربه وقت الرخاء وجدته وقت الشدة (الفاتحة،5) ؛
- 2- ملئ الذهن بالتفاؤل وتوقع النجاح بإذن الله ، وجعل الاستبشار دائما هو المسيطر على الفكر والشعور ( بشروا ولا تنفروا ) ؛
- 3- أن تكون الأهداف سامية وواضحة ؛
- 4- التخطيط لأموال الحياة المختلفة ، والبعد عن الفوضى والارتجالية قدر الإمكان ، وتنظيم الجهد والاتجاه لهدف واضح ومحدد؛
- 5- تحويل الخطط في السعي نحو الهدف إلى عمل ملموس وواضح والبعد عن التسويف والبطالة ؛
- 6- الحذر من ضياع شئ من الوقت دون عمل فهو ضياع للحياة ، والحرص على التقدم نحو الأهداف كل يوم ولو خطوة واحدة ، فمن سار على الدرب وصل ؛
- 7- تنظيم المواعيد والالتزامات بكتابتها والتعود على حفظها ؛
- 8- مقاومة محاولات النفس للهروب من الأعمال الجادة المهمة إلى المتعة واللهو ؛
- 9- عدم تضييع الوقت في توافه الأمور ، بل يجب تقديم الأهم من الأعمال على من سواه؛
- 10- المبادرة والمشاركة إلى كل خير ومفيد ، وتعويض النفس على فعال الخير والعمل والإنتاج لتعتاد على ذلك ولا تعودها الكسل والخمول ؛
- 11- مواجهة نتائج الأعمال بشجاعة وصبر وثبات ومسئولية ، والحذر من كثرة الشكوى والضجر فهما من صفات الضعفاء ؛
- 12- التمرن على ضبط المشاعر والأحاسيس مع الاحتفاظ بالهدوء ورباطة الجأش في المواقف المثيرة والجادة وعدم جعل شخصية الإنسان كالزجاج الشفاف الذي يسهل كشف ما وراءه ومعرفة حقيقتها لكل عابر سبيل ؛
- 13- جعل الرسول محمد صلى الله عليه وسلم المثل الأعلى والقُدوة في كل أمور الحياة ، إذا هو بلغ أعلى درجات الكمال ، فلو تم البحث لحل أي مشكلة في أي جانب من جوانب الحياة إلا وجد ذلك الحل في سيرته العطرة صلى الله عليه وسلم ؛

#### ثانيا : مقومات إدارة الذات :

يشير سلامة (1987) كما ورد في (الهذلي، 2010:30) إلى أن هناك العديد من المقومات الأساسية التي يجب أن تكون موجودة عند الأخذ بإدارة الذات ، والتي يمكن تحديدها في ثلاثة أمور رئيسية هي : المعرفة

والمعلومات ، والمهارات ، وقد أطر سلامة هذه الأمور الرئيسية في تفصيلات كثيرة ومتنوعة يمكن تمثيلها في العناصر التالية :

#### 1- الاهتمام بالصحة العامة :

ينظر للصحة العامة نظرة شاملة تغطي الجوانب الروحية ، والعقلية ، والجسمية لدى الإنسان فأي خلل فيها أو في جانب منها يؤثر على الصحة العامة ، فالواجب المحافظة على صحة الروح من الشبهات ، والجفاف الإيماني والكفر والنفاق والعصيان ، وحفظ العقل من الخرافات والأساطير ، وحفظ الجسد من الأمراض والأوبئة .

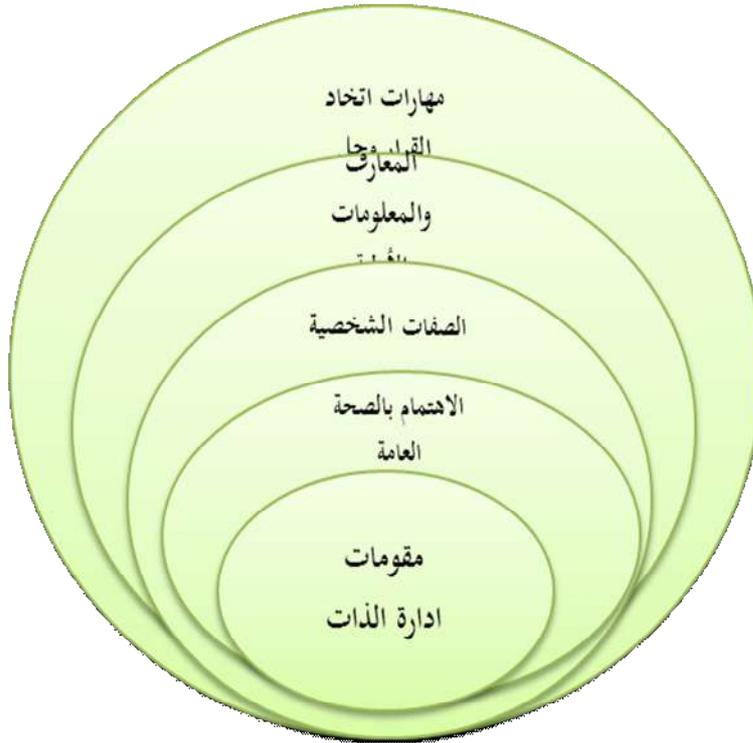
2- **الصفات الشخصية** : تشمل مستوى الذكاء ، وسرعة الخاطرة ، والدقة في إنجاز العمل ، والصبر والتأني في معالجة الأمور ، والمرونة في التأقلم مع المتغيرات ، وعدم التردد ، وقوة الشخصية ، والاطلاع العام والرغبة في التطوير وغيرها من الصفات .<sup>1</sup>

3- **المعارف والمعلومات الأولية** : تتمثل هذه المعارف والمعلومات الأولية في خطط وأهداف المنظمة بشكل عام ، وتحديد معرفة الأهداف الشخصية للإداري ، التي على أساسها يتم تحديد الأساليب المناسبة لتحقيقها ، وتتطلب معرفة الإداري للأقسام المنظمة ، وكيفية ارتباطها وتكاملها معا ، ومعرفة المهام والاختصاصات ، وحدود السلطة والارتباطات التنظيمية لكل من الرؤساء والمرؤوسين وغيرها .

4- **مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات**: إن عملية اتخاذ القرار تعني اختيار متخذ القرار للبدائل الأفضل من بين البدائل ، والذي يحل المشكلة ويحقق الهدف بعد تحديد تلك المشكلة أو الموقف ، ثم جمع المعلومات ودراستها بعمق وتفكير ، ومن ثم اختيار أفضل الحلول المقترحة لحل تلك المشكلة ، والذي يحدث أثرا إيجابيا يحقق النتائج المرغوب فيها .

<sup>1</sup> بشير صبحي عبد القادر أحمد، إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله البيرة، مذكرة ماجستير، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس - فلسطين 1438هـ، ص20، 19.

## الشكل رقم (1-5): يوضح مقومات إدارة الذات



المصدر : من إعداد الطالبتين

الفرع العاشر : مهارات إدارة الذات :

تحدد بعض القواعد العامة لإدارة الذات بفعالية من تأدية حقوق الله - سبحانه وتعالى - والتفائل وتوقع النجاح، وتعويد النفس على الأهداف وإلزام النفس بالتخطيط لأمر الحياة المختلفة والابتعاد عن الاحتمالية وتنظيم الجهد لتحويل الخطط إلى عمل ملموس وواضح جداً، يتبعه الحرص على عدم ضياع الوقت وتنظيم الأمور الحياتية المختلفة ومراقبة النفس وتحديد المعوقات للتقدم نحو الأهداف ومعالجتها (القربي، 199م).

**أ: إدارة الوقت :** تعد إدارة الوقت جزءاً من إدارة الذات، وإدارة الذات أهم وأشمل من إدارة الوقت، وتكمن المشكلة في أنفسنا وأن المسألة ليست في مقدار ما نملك من الوقت بل في كيفية الاستفادة منه جيداً، فعقرب الدقائق لا يمكن التحكم فيه أو في إدارة الساعة بل في إدارة أنفسنا حسب الساعة (الهذلي، 2010م).

حتى أن البعض يوضح أن إدارة الوقت هي إدارة الذات فهي نوع من أنواع إدارة الفرد نفسه بنفسه، وإدارة الوقت هي إدارة الأعمال التي تقوم بمباشرتها في حدود الوقت المتاح يوميا 24 ساعة وذلك بأقل جهد وأقصر وقت ثم يتبقى لنا وقت للإبداع والتخطيط للمستقبل وللراحة والاستجمام (الفهري، 2009).

وإدارة الوقت على الشخص أن يكون قادراً على تقييم قيوده وإمكاناته وتوقع العوامل المؤثرة في استخدامه وتطوير الأساليب التي تمكنه من استغلال فوائده والحفاظ عليها وتطبيقها (بيتل، 1999م).

فإذا نجح الإنسان في تنظيم يومه نجح في تنظيم حياته فمواجهة أعباء الحياة يوميا من دون تنظيم ومن دون تخطيط لأعمالهم يؤدي بالأشخاص لأن يرهقوا أنفسهم ولا يبلغوا أهدافهم (القرني، 1999م)، فإن إدراك أهمية الوقت —، وعدم التردد، وتحديد الأولويات، والتفويض الفعال وتنظيم بيئة العمل والتركيز في المهمة المطلوبة وتوكيد الذات والتخطيط المنطقي من أهم الأمور لتنظيم أمثل للوقت، فالمشكلة الأساسية ليست في عدم وجود الوقت الكافي لتحقيق ما تريد فعله وإنما في عدم استغلال الوقت بشكل أمثل وصحيح لعمل (ما) يجب عمله، كما أن الهموم العاطفية تعد عاملا رئيسيا في تقرير مدى تأثير الوقت على حياتنا فالوقت الذي يتحرك قدما بشكل لا رجعة فيه يحمل معه ضغوطا من الأنواع كافة (بيتل، 1999م).

وتعد النظرة السلبية للذات من أهم المعوقات لاستغلال الوقت بشكل أمثل، حيث تولد الاعتقاد بعدم القدرة على ضبط الوقت والتعامل الايجابي معه، وذكر أيضا عددا من المعوقات التي تحد من استثمار أمثل للوقت، منها ما يتعلق بالجوانب الإيمانية من إتباع للهوى والفتور وعدم محاسبة النفس ومحاولة الشيطان صرف الإنسان عن كل خير، ومنها ما يتعلق بأمور شخصية تتعلق بعدم المتابعة اليومية، وعدم وجود برنامج متكامل للحياة والمشاكل الحياتية وظروف الأسرة بالإضافة إلى عدم الاستقرار الذهني وكثرة النوم أو القدرة على الاتصال والتواصل (الفقهي، 2009م).<sup>1</sup>

### ب: التخطيط وتحديد الأدوار :

هناك عدد من المبادئ لإدارة الذات والتي تتمثل في تحديد الأدوار للفرد وأدوار من معه حتى يستمر وقته وطاقته على أساس منظم، واختيار الأهداف بما تتضمن من تحديد الأهداف وجزئيتها إلى أهداف جزئية واقعية وعمل خطط لتنفيذها، وما يترتب عليه من تنظيم جدول المهام لمعرفة ما تم تنفيذه وما لم يتم تنفيذه، ليتم وضع الأولويات الأنشطة والاستجابة لأحداث والعلاقات والخبرات غير المتوقعة بطريقة مقبولة (الهذلي، 2010م)، ويعد كل من ضعف التخطيط الجيد والرؤية المستقبلية، والتسرع في اتخاذ القرارات من أهم المعوقات المتعلقة بالأمور الإدارية في إدارة الذات والتي ترجع إلى ضعف برمجة وتنظيم الوقت وعدم ترتيب الأولويات (الفقي، 2009م)، حيث يعرف التخطيط بأنه جهد ذهني معرفي يبده الإنسان في تصور الأوضاع والإمكانات الحاضرة من أجل وضعها في برامج واضحة، بغية الوصول إلى هدف محدد، ومواجهة الظروف المستقبلية (بكار، 2010م)، ويعرف أيضا بأنه عملية التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له، فالتخطيط ينظر إلى الماضي والحاضر قبل أن يضع أهداف المستقبل أي أن : عملية التخطيط هي الجسر الذي ينتقل بواسطته من موقعنا الحالي إلى الجهة التي نود الذهاب إليها (أبو النصر، 2009م).

<sup>1</sup> أسامة محمد حمدان، فاعلية برنامج علاج وظيفي لتحسين إدارة الذات لذوي الإعاقة الحركية في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، بكلية التربية، الجامعة الإسلامية

بغزة، جمادى الثاني 1439هـ - فبراير 2008م، ص 22.

يحقق التخطيط الآمن النفسي للفرد ويساعد على تنمية المهارات ويجعل الوصول إلى الأهداف أمرا يسيرا أو يتعذر تحقيق الأهداف من دونه، أن التخطيط هو عملية رسم الأهداف التي يراد الوصول إليها خلال مدة وزمنية معينة ثم حشد الإمكانيات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف وفق أساليب تختصر الكلفة وتعلم النتائج، وللتخطيط الكثير من المزايا فهو يقدم حزمة من الأهداف التي يستطيع الشخص فهمها وتنفيذها، ويعمل على توقع أحداث المستقبل وعدم ترك الأمور لمحض الصدفة بالإضافة إلى أجزاء عمليات الرقابة الخارجية والداخلية التي تجنب الهذر في الموارد والإمكانيات المتاحة (الكرخي، 2014م).

**ت: تحديد الأهداف** : إن الاعتماد على معلومات كافية وحديثة ودقيقة وتحديد ووضوح الأهداف والاستخدام الرشيد للموارد المتاحة والممكنة يعد من أهم مقومات التخطيط السليم (أبو النصر، 2009م)، كما أنه يتوجب توفير الاحتياجات وتحديد الزمن بعد انجاز الخطة لبدأ التنفيذ من أجل تحقيق الأهداف، وتحديد جهة التنفيذ ووجهة الإشراف معيار مقياس التقدم نحو الهدف (القرني، 1999م)، وقد ثبت أن عدم امتلاك الشخص لأهداف محددة يمكن قياسها يعد مسئولا عن كثير من حالات رداءة إنتاجيته (بكار، 2010م)، حيث أنه لا بد من وضوح الهدف وتحديد بدقه حتى لا يختلط بغيره ويتعذر تحقيقه والسعي له ومن وضوح الهدف أتحليل الهدف بأكبر قدر ممكن من تفاصيله كأنه منجز حاصل بين يديك (القرني، 1999م).

يعرف الهدف بكونه نتيجة محددة وقابلة للقياس توفر جميع السبل من أجل التوصل إليها بحيث تتمتع الأهداف بعدد من الصفات مثل أن تكون محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وواقعية، ومرتبطة بفترة زمنية، وأخلاقية، ومدونة ويجب أن تتصف الأهداف أيضا بالمرونة لكيلا يتعذر تحقيقها بشكل كامل، كما أن صفة المرونة تسمح بتعديل الأهداف جزئيا نتيجة ظروف أو متغيرات خارجية تحكم تحقيقها (الكرخي، 2014م)، كما أنه من الواجب تجزئة الهدف إلى أهداف جزئية مرحلية صغيرة يترتب على تحقيقها استكمال الهدف العام .

وهذا يستدعي تحديد الخطوات العملية التي يتم من خلالها تحقيق كل هدف مرحلي على حدة وأكد أيضا على أن وضع خطة عملية للوصول إلى الأهداف من أهم الشروط الواجبة لتحقيقها، فالهدف مهما كان عظيما وممكنا ومشروعا ومحددا ما لم يبين سبيل الوصول إليه يبقى أفكارا وأمالا فقط، أما لتحقيقه في الواقع فلا بد له من خطة توصل إليه (القرني، 1999م).<sup>1</sup>

### ث : التعامل مع المشكلات :

إن تحليل المشكلة شرط أساسي لتحديد الأهداف، مع مراعاة أن الإنسان المتوتر المضطرب لا يملك ما يكفي من التوازن العقلي والنفسي لإدراك المشكلة موضع الشكوى، أو التعامل معها على النحو الأمثل، فلنحاول دائما تجزئة المشكلة إلى أصغر وحدات ممكنة، مع عدم إهمال المشكلات الصغيرة، فنتحول بالإهمال إلى

<sup>1</sup> أسامة محمد حمدان، مرجع سابق ذكره، جمادى الثاني / 1439هـ - فبراير 2008م ص 23.

مشكلات كبيرة، مع ضرورة العمل على تحديد الأهداف من أجل إيجاد حلول لها (بكار، 2010م)، فعلى الإنسان توظيف كل جهوده من أجل بلوغ أهدافه ، وعليه أن يختار من مجموعة الرؤى خطأ واحد يربطه بالمستقبل ، ينسجم مع رغباته وسلوكياته والظروف المحيطة به وإمكانياته (الكرخي، 2014م)، فإدارة الذات تطلب عددا من المهارات التي من أهمها توكيد الذات وضبط النفس حيث يعد الهدوء ضروريا جدا لمن يريد تحديد جوهر المشكلة التي يعاني منها ، أو نوعيتها ، وان حسن الاستماع وإجادة الإصغاء أحد ركني الاتصال الناجح فلا يكفي إيصال الرسالة بل أيضا لا بد من النجاح في استقبال رسالة الأخر واستيعاب رد فعله وفهم ما يريده والاستفادة منه أو التأثير فيه (بكار، 2010م)، يعرف الاتصال والتواصل مع الآخرين بأنه سلوك أفضل السبل والوسائل لنقل المعلومات والمعاني والأحاسيس والآراء إلى أشخاص آخرين والتأثير في أفكارهم وتوجهاتهم وإقناعهم بما تريد سواء كان ذلك لغوية أو غير لغوية وله ثلاثة عناصر المرسل والمستقبل والرسالة ، فاللغة ، نبرات الصوت، وتعبير الوجود، وحركة الجسم من أهم الأشياء التي يجب أن يهتم بها المرسل لضمان توصيل رسالته إلى المستقبل .

حيث أن اللغة لها تأثير على الآخرين بنسبة 38 بالمائة أما تغيرات الجسم من عيون ووجه وأيدي وجسم 55 بالمائة (القرني، 1999م).

### الفرع الحادي عشر: فوائد تطبيق إدارة الذات

- تحقيق إدارة الذات المكتسبة مبادئها من قبل العديد من الفوائد والثمرات التي يمكن تحديدها في النقاط التالية :
- 1- أنها تخلق رؤية واضحة للأهداف المرجوة؛
  - 2- أنها تأخذ خطوات العمل نحو الأهداف الواضحة القابلة للتحقيق على المدى القصير ؛
  - 3- النجاح في إحداث توازن بين متطلبات العمل ، ومتطلبات الأسرة والمجتمع ، وكذلك التوازن بين حب العمل والراحة ؛
  - 4- تحقق الرضا النفسي بالإنجازات المحققة على الصعيدين الشخصي والعلمي ؛
  - 5- اكتساب الثقة بالنفس ، وفن التعامل ، والقدرة على الاتصال مع الشخصيات المختلفة ؛
  - 6- استغلال الوقت لتحقيق الأهداف من خلال الاستعانة بقنينات الحاسوب، والانترنت، وغيرها ؛
  - 7- اكتساب العديد من المهارات مثل القدرة على التخطيط ، ومهارة ترتيب المهام حسب الأولوية والأهمية ومهام التعلم الذاتي ، وزيادة المعارف ، والتطوير الذاتي ؛
  - 8- أنها تعمل على تطوير وإيجاد حلول للعقبات التي تحول دون النجاح .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> إدارة تطبيق الذات موقع على الخط :

### الفرع الثاني عشر : معيقات تطبيق مبادئ إدارة الذات :

هناك العديد من المعوقات التي يمكن أن تكون سببا في عدم تطبيق مبادئ الذات، وهي كما يلي :

- 1- عدم وجود خطط وأهداف للمراحل الحياتية المقبلة ؛
- 2- التكاسل والتسويق والتأجيل في تنفيذ ما تم التخطيط له؛
- 3- النسيان بسبب عدم توثيق الأهداف بحث تتراكم الأعباء ؛
- 4- الاعتقاد بعدم أهمية إدارة الذات ، وذلك ضرب من الخيال والجنون ؛
- 5- الاعتقاد بمعرفة التوجهات الشخصية سلفا ، وأنه لا حاجة إلى مراجعتها والوقوف عندها ، أي لا علاقة لإدارة الذات بتحقيق التطلعات ؛
- 6- الاستجابة لمقاطع الآخرين وتشويشهم، وعدم استشارة أهل الخبرة للاستفادة من تجاربهم .

### وأضاف (عبد العالي، 2003) معيقات أخرى لتطبيق إدارة الذات وهي :

- 1- عدم تحديد الأهداف بدقة ووضوح وبتالي التخبط في أداء المهام ؛
- 2- خلط الأولويات ، وتنفيذ الأعمال على حسب ما هو عاجل وغير مهم ، وليس على حسب ما هو مهم وليس عاجل ؛
- 3- إضاعة الوقت أو عدم القدرة على حسن إدارته فيما يساعد على تشتيت الجهود الرامية إلى تحقيق الأهداف والغايات ؛
- 4- جلد الذات وإيذائها ، وعدم الثقة بالنفس .

### الفرع الثالث عشر : الفرق بين إدارة الذات وبناء الذات :

بناء الذات " منهج استراتيجي بعيد المدى يقوم على مناهج عامة ومجرية ، وينطوي تحت هذه المناهج جميع التقنيات والأدوات اللازمة لنجاح المنهج في البناء " ونعني به أيضا الوصول إلى أعلى مراتب الحاجات الإنسانية وهو صرح من الطاقات المتكاملة والفعالة قادر على الصعود ومواكبة حاجات الروح ، فالروح دائما أرقى ، أما مفهوم الذات" هي فكرة الفرد عن نفسه كفرد، وهو تنظيم اداركي انفعالي معرفي متعلم موحد يتضمن اتجاهات الفرد نحو نفسه ككل" ومنهم من قال "هو مفهوم افتراضي شامل يتضمن جميع الأفكار والمشاعر عند الفرد التي تعبر عن خصائص جسمية وعقلية وشخصية وتشمل معتقدات الشخص وقيمه وخبراته وطموحاته" ، والفرق بين الذات وبناء الذات وهو ما ذهب إليه هول وليندزي من أن للنفس جانبان: الأول: الذات العملية (السلوكية). وترتبط بمجموعة العمليات الوظيفية التي يقوم بها الفرد لتنظيم حياته وتحقيق التكيف.

الثاني: الذات الموضوعية (المفهوم). وهي اتجاهات الفرد نحو نفسه ومشاعره تجاهها (صورة ذاته كما يراها). أما إدارة الذات فهي أسلوب قصير المدى يعتمد إلى التكتيكات التي تجعل الإنسان يستفيد من الأدوات والتقنيات في إدارته للذات دون النظر إلى منهج متكامل يعيش عليه الإنسان ، وبناء الذات يبني في الشخص ما يجب أن يكون عليه ، بكل ما تحمله كلمة بناء من معنى ، أما إدارة الذات فإنها تنظر للبناء الموجود وتحاول أن ترتب ما هو موجود أو تعيد تشكيله وترتيبه ، بناء الذات يشمل إدارة الذات وليس العكس (التالية ، بدون تاريخ ، ص83-85).<sup>1</sup>

<sup>1</sup>خيري محمد أحمد شعيب، اثر إدارة الذات على فرص التشغيل دراسة تطبيقية على خريجي كلية مجتمع (تدريب غزة) الأقسام الفنية ،مذكرة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة الإسلامية غزة 1432هـ ، 2016ص14، 13.

**المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول كفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات**

بعد التطرق إلى الجانب المفاهيمي لمتغيرات الدراسة بتقديم بعض المفاهيم والمصطلحات الخاصة بكل من إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي ، ونظرا لوجود العديد من الدراسات التي يعتمد عليها الباحث في تحديد مشكلة الدراسة لهذين المتغيرين، فقد قمنا بجمع ومراجعة الدراسات السابقة المتاحة سواء كانت العربية أو الأجنبية، وسيتم عرضها وفقا لتسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، ثم بعد ذلك ذكر أهم نقاط التشابه والاختلاف بينهما، وبين الدراسة الحالية و ما تم الاستفادة منه من الدراسات السابقة، لذا سنتناول في هذا المبحث ما يلي:

✓ المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية

✓ المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة

✓ المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

**المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية والأجنبية****الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية**

فيما يلي بعض الدراسات باللغة العربية التي تناولت بعض جوانب الموضوع، وهي مرتبة من الأحدث إلى الأقدم، وقد تنوعت من حيث طبيعتها إلى مقالات وبحوث وأطروحات أهمها:

**دراسات متعلقة بكفاءة الأداء التمريضي :**

**1/ دراسة غانم رزوقي أنيس /فلاح حسن علي 2015<sup>1</sup>****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 وتحقيق رعاية صحية ذات جودة عالية، وتوضيح دور التمريض في تطوير رعاية صحية ذات جودة عالية، فضلا 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 استبانة تم

<sup>1</sup> غانم رزوقي أنيس، فلاح حسن علي، جودة الرعاية الصحية على وفق قياس كفاءة الأداء التمريضي مستشفى ابن النفيس، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 21، العدد 72، 2015.

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 إن الانسجام والتعاون بين أعضاء الفريق التمريضي يسهم 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 .

كما إن 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 ،ود جرى وضع مجموعة من التوصيات بناء على ما توصلت اليه هذه الدراسة من استنتاجات ،فضلا عن اقتراح بعض المقترحات التي تعزز جوانب هذه الموضوعات .

## 2/ناظم جوادعبد/ عامر جبار عيادة:2016<sup>1</sup>

تحت عنوان : تقويم كفاءة الأداء التمريضي على وفق معايير منظمة الصحة العالمية (w.h.o) بحث تطبيقي في مستشفيات دائرة مدينة الطب

يهدف هذا البحث إلى تشخيص وتقييم كفاءة الأداء التمريضي على وفق معايير منظمة الصحة العالمية (W.H.O) ،من خلال تطبيق معايير منظمة العالمية على الملاك التمريضي في دائرة مدينة الطب ،وفي ضوءه تم تصميم قائمة تقييم عالمية ، وتم اختيار عينة من الملاكات التمريضية في المنظمة المبحوثة التي تم تقييمهم بحسب معايير منظمة الصحة العالمية للأداء التمريضي والمكونة من (10) معايير مقسمة على (45) سؤال .

والى جانب قائمة التقييم استعان الباحث ببعض أدوات جمع المعلومات من خلال المشاهدات الفعلية والمقابلات الشخصية، وقد تم استعمال العديد من الوسائل الإحصائية لمعالجة المعلومات المطلوبة مثل الوسط الحسابية، الانحراف المعياري، النسب المئوية، الوسط الفرضي، وتم استخدام معامل ارتباط بيرسون، ومعادلة سييرمان براون التصحيحية ومعامل الفا للاتساق الخارجي، وبناء على قياس متغيرات البحث وتشخيصها، واختبار علاقات الارتباط والتأثير والفروق فيما بينها، توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها:

✓ عدم وجود معايير أداء التمريضي في المنظمة المبحوثة ؛

✓ عدم وجود خبرة إدارية في اغلب الملاكات التمريضية من خلال صنع القرار والقدرة على بناء الفريق وحل المشكلات وترجمة رؤية المنظمة ؛

<sup>1</sup> ناظم جوادعبد/ عامر جبار عيادة، تقويم كفاءة الأداء التمريضي على وفق معايير منظمة الصحة العالمية (w.h.o) بحث تطبيقي في مستشفيات دائرة مدينة الطب، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 22، العدد 79، 2016.

## دراسات متعلقة بإدارة الذات :

1/ دراسة: هبة محمد محمود أحمد 2013.<sup>1</sup>

تحت عنوان اثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة .

هدفت هذه الدراسة التعرف على اثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية في غزة ، واعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي التحليلي ، حيث استخدمت الأسلوب الحصر الشامل يجمع البيانات لمجتمع الدراسة البالغ (177) موظف وموظفة من الإداريين والأكاديميين في الجامعة الإسلامية من ذوى المناصب الإدارية ، واستخدمت الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة كما تم الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي spss.

## وتمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي :

✓ أظهرت الدراسة أن هناك إدارة الذات بدرجة جديدة عند العاملين في الإدارة العليا في جامعة الإسلامية ؛  
✓ أظهرت الدراسة موافقة بدرجة جديدة من قبل أفراد عينة الدراسة على وجود ( القدرة على تحقيق الأهداف؛

✓ القدرة على تخطيط وإدارة الوقت ،القدرة على التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ، المرونة ، تحمل المسؤولية ، الدافعية والانجاز ، القدرة على اتخاذ القرارات ) لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية ؛

✓ أشارت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين ( العي إلى تحقيق الأهداف ،القدرة على تخطيط وإدارة الوقت ،التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ، المرونة ، تحمل المسؤولية ، الدافعية للانجاز) والقدرة على اتخاذ القرارات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية ؛

✓ أشارت النتائج أن هناك قدرة على اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة لدى موظفي الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية بغزة .

## أما أهم توصيات الدراسة فكانت :

✓ تعزيز الدور الذي تلعبه إدارة الذات لدى العاملين في الإدارة العليا في الجامعة الإسلامية من خلال ربط كل هدف بحدود زمنية ووضع الموظفين أهدافهم والاحتفاظ بهم في ذاكرتهم البيولوجية وجدولة الأهداف التي يضيعونها في جداول زمنية ؛

✓ تطوير برامج واليات متنوعة وعمل دورات تدريبية تخلق دافعا داخليا لدى الموظفين للعمل على تطوير كفايات إدارة الذات لديهم ؛

<sup>1</sup> هبة محمد ،محمود أحمد،أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي، مذكرة ماجستير ،كلية التجارة ،جامعة الإسلامية بغزة 1435هـ،2013.

✓ ضرورة تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات بشكل أكبر مما هو عليه حالياً من خلال التوجه نحو اللامركزية والعمل على تفويض الصلاحيات للمستويات الدنيا بما يحقق أهداف الجامعة ؛  
 ✓ العمل على عقد دورات تدريبية وورش تطبيقية لتدريب الموظفين على كيفية تطبيق إدارة الذات في مجال اتخاذ القرارات ؛  
 ✓ ضرورة العمل على استخدام الأساليب التقنية الحديثة في عملية اتخاذ القرارات في مواكبة التطورات التكنولوجية المستمرة والمساهمة في رفع مستوى الجامعة.

2/ دراسة عائدة نادي محمد وراسنة (2016):<sup>1</sup>

تحت عنوان : أثر إدارة الذات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل :

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى أثر إدارة الذات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، وتناولت الدراسة الموضوع كظاهرة متعددة الأبعاد، وتناولتها الأبحاث النظرية والميدانية، ولم تركز عليها من بعد واحد، وتتبع أهمية الدراسة، من ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع إدارة الذات والمسؤولية الاجتماعية - حسب علم الباحثة - ودورها في إثارة اهتمام الباحثين والمهتمين بالبحث العلمي من طلب الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال .

وتحقيقاً لهذا الهدف طورت الباحثة استبانة تكونت من ثلاثة أقسام رئيسية :

اشتمل القسم الأول : على معلومات عامة عن المبحوثين .

وضم القسم الثاني : مقياس إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل في (25) فقرة .

وتناول القسم الثالث : مقياس المؤسسات الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل في (25) فقرة .

وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (454) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، اختيرت بالطريقة الطبقية العشوائية ، وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

أظهرت نتائج الدراسة : أن مستوى إدارة الذات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً ، بمتوسط حسابي (4.17، 4.19) على التوالي .

<sup>1</sup> عائدة نادي محمد وراسنة، أثر إدارة الذات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين ، المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، مذكرة ماجستير ، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس - فلسطين 1437هـ، 2016.

وبينت النتائج الدراسة : وجود علاقة طردية بين إدارة الذات والمسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، ووجود فروق دالة إحصائية في مستوى إدارة الذات والمسؤولية الاجتماعية في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل وفقا لمتغيري الجنس ونوع المؤسسة ، بينما لم تظهر الدراسة فروقا دالة إحصائية وفقا لبقية متغيرات الدراسة .

### كان من أهم الاستنتاجات التي خلصت لها الدراسة :

أن هناك تداركا من العاملين لمسؤوليتهم الاجتماعية ، وأهميتها في صمود الشعب الفلسطيني ، وتمتع العاملين بدرجة عالية من التوافق الذاتي والمهني والاجتماعي وأهمية كل من إدارة الذات والمسؤولية الاجتماعية في إعداد المواطن الصالح، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها :

➤ ضرورة تعزيز مبادئ إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية ، من خلال خبراء في مجال التنمية البشرية ، وتقديم الحوافز المادية والمعنوية التشجيعية التي من شأنها تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المراكز القيادية ، ومراكز صناعة القرار، وبناء مؤشر لرأس المال الاجتماعي الفلسطيني تكون المسؤولية الاجتماعية من أبعاده، وتوصي الباحثة الباحثين بضرورة إجراء أبحاث تتناول موضوع إدارة الذات والمسؤولية الاجتماعية بإدخال متغيرات جديدة وعينات أشمل ، نظرا لحدثة هذين الموضوعين وأهميتها .

### 3/ دراسة وفاء ذيب عبد المجيد طمايزة 2016:1<sup>1</sup>

تحت عنوان : إدارة الذات وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل .

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى إدارة الذات وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ، وتناولت الدراسة الموضوع كظاهرة متعددة الأبعاد ، وتناولتها الأبحاث النظرية والميدانية ، ولم تركز عليها من بعد واحد، وتتبع أهمية الدراسة من ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع إدارة الذات ، والقدرة على اتخاذ القرار - حسب علم الباحثة - ودورها في إثارة اهتمام الباحثين والمهتمين بالبحث العلمي من طلبة الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال .

وتحقيقا لهذا الهدف طورت الباحثة استبانة تكونت من ثلاثة أقسام رئيسية :

اشتمل القسم الأول : على معلومات عامة عن المبحوثين .

اشتمل القسم الثاني : مقياس إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل في (20) فقرة

<sup>1</sup> وفاء ذيب عبد المجيد طمايزة، إدارة الذات وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين، في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، مذكرة ماجستير، معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس فلسطين 1438هـ، 2016.

تناولت **القسم الثالث**: مقياس القدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل في (20) فقرة .

وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (318) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، اختبرت بالطريقة العشوائية وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات والقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل كان عالياً، بمتوسط حسابي (3.96، 4.02) على التوالي .

#### وبينت النتائج :

➤ وجود علاقة طردية بين إدارة الذات والقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل ؛

➤ وعدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى إدارة الذات والقدرة على اتخاذ القرار في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل وفقاً لمتغيري الجنس ونوع المؤسسة ؛

➤ بينما أظهرت الدراسة فروقاً دالة إحصائية وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي .

#### وأيضاً عكست النتائج:

➤ وجود علاقة دالة إحصائية بين متغيري العمر وسنوات الخبرة وبين القدرة على اتخاذ القرار ؛

➤ وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري العمر وسنوات الخبرة وإدارة الذات ؛

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها :

✓ تعزيز مفاهيم إدارة الذات لدى العاملين ، من خلال الدورات التدريبية ، وورش العمل ؛

✓ وتزويد العاملين بما هو جديد في مجال إدارة الذات لما له من أثر إيجابي في زيادة قدرتهم في اتخاذ القرار في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في فلسطين بعامه ، وفي هذه المؤسسات بخاصة؛

✓ إجراء المزيد من الأبحاث النوعية ، ودراسة الحالة لمزيد من الفهم حول موضوع إدارة الذات والقدرة على اتخاذ القرار .

#### 4/ دراسة بشير صبحي عبد القادر أحمد 2017:<sup>1</sup>

تحت عنوان: إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة .

<sup>1</sup> بشير صبحي عبد القادر أحمد، إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراب الوظيفي لدى العاملين ، المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة- مذكرة ماجستير، معهد التنمية المستدامة ، جامعة القدس -فلسطين 2017، 1438.

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراب الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة ، وتناولت الدراسة موضوعها كظاهرة متعددة الأبعاد ، تناولتها الأبحاث النظرية والميدانية ، ولم تركز عليها من بعد واحد ، وتتبع أهميتها ، من ندره الأبحاث والدراسات التي تناولت موضوع إدارة الذات والاستغراق الوظيفي - على حد علم الباحث - ودورها في إثارة اهتمام الباحثين والمهنيين بالبحث العلمي من طلبة الدراسات العليا لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال .

وتحقيقاً لهذا الهدف استخدم المنهج الوصفي ، وأسلوب المسح بالعينة ، والاستبانة أداة لجمع البيانات ، والتي تكونت من ثلاثة أقسام رئيسية :

اشتمل القسم الأول : على معلومات عامة من الباحثين .

وضم القسم الثاني : مقياس إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة من (20) فقرة .

وطبقت وظيفة أداة الدراسة على عينة بلغت (410) مؤسسة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة . اختبرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية .

وبعد جمع البيانات عولجت إحصائياً باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة كان عالياً ، بمتوسط حسابي (4.08) في حين كان مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين متوسطاً ، بمتوسط حسابي (3.47) .

#### وبينت النتائج:

➤ وجود علاقة طردية بين إدارة الذات والاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة ؛

➤ وجود فروق دالة إحصائية في مستوى إدارة الذات لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وفقاً لمتغيرات : الجنس ، والمؤهل العلمي ، والمسمى الوظيفي ، وسنوات الخبرة ، بينما لم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائية وفقاً لبقية متغيرات الدراسة .

#### بينت النتائج أيضاً :

➤ وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وفقاً لمتغيري الجنس ، وسنوات الخبرة ، في حين لم تظهر الدراسة فروقاً دالة إحصائية وفقاً لبقية المتغيرات .

تؤكد هذه النتائج :

✓ قيمة إدارة الذات في تحقيق قدر من الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في المجتمع الفلسطيني بعامه ، وفي محافظة رام الله والبيرة بخاصة؛  
 ✓ توصي بالحاجة إلى استخدام المديرين لاستراتيجيات من شأنها تشجيع الموظفين على إدارة سلوكهم الذاتي ، واستقلاليتهم ، ودافعيتهم والتي تنعكس بشكل ايجابي على إبداعهم واستغراقهم الوظيفي ؛  
 ✓ الحاجة إلى إجراء المزيد من الأبحاث النوعية ، لتحقيق مزيد من الفهم حول موضوع إدارة الذات والاستغراق الوظيفي .

### 5/ علاء على عمرو وأسعد إبراهيم الرجوب<sup>1</sup>:2018

تحت عنوان : إدارة الذات وعلاقتها بالمشاركة المجتمعية لدى الفلسطينيين في محافظة الخليل .

هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى إدارة الذات وعلاقتها بالمشاركة المجتمعية لدى الفلسطينيين في محافظة الخليل ، خاصة أن المجتمع الفلسطيني بحاجة ماسة إلى تضافر الجهود لبدئه واستمرار وجوده ، بظل ما يعاديه من ظروف ذات علاقة بالاحتلال الإسرائيلي ، والانقسام الداخلي في صفوفه ، حيث عاجلت الدراسة موضوع إدارة الذات وعلاقته بالمشاركة المجتمعية ، باعتباره ظاهرة متعددة الأبعاد ، حيث تناولت الأبحاث النظرية والميدانية ولم تركز عليها من بعد واحد ، وتأتي أهمية الدراسة من كونها تبحث موضوعا جديدا ومهما – حسب علم فريق البحث- في فلسطين وتحديدا في محافظة الخليل على وجه الخصوص .

وتحقيقا لهذا الهدف طور فريق البحث استبان تكونت من ثلاثة أقسام رئيسية :

اشتمل القسم الأول : على معلومات عامة عن المبحوثين .

وضم القسم الثاني : مقياس إدارة الذات كما يدركها المواطنون الفلسطينيون في محافظة الخليل في (20) فقرة .

وطبقت أداة الدراسة على عينة بلغت (307) من سكان محافظة الخليل .

اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، وبعد جمع البيانات عولجت إحصائيا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

### أظهرت نتائج الدراسة

➤ أن مستوى إدارة الذات والمشاركة المجتمعية لدى الفلسطينيين في محافظة الخليل كان عاليا ، بمتوسط حسابي (3.18،4.01) على التوالي .

➤ عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى إدارة الذات والمشاركة المجتمعية لدى الفلسطينيين في محافظة الخليل وفقا لمتغيري مكان السكان والحالة الاجتماعية ؛

<sup>1</sup> علاء على عمرو وأسعد إبراهيم الرجوب، إدارة الذات وعلاقتها بالمشاركة المجتمعية لدى الفلسطينيين، في محافظة الخليل، مؤتمر نحو رؤية شاملة لتعزيز البيئة النحتية الاقتصادية في فلسطين، جامعة النجاح الوطنية، 2018/12/20.

بينما أظهرت الدراسة فروقا دالة إحصائيا وفقا لمتغيري المؤهل العلمي وعدد أفراد الأسرة .

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها :

- ✓ تعزيز المؤشرات والدوافع التي ساهمت في رفع مستوى إدارة الذات والمشاركة المجتمعية والحفاظ عليها من خلال الدورات ، وورش العمل ؛
- ✓ الحث على استخدام التكنولوجيا الحديثة في ممارسة إدارة الذات والمشاركة المجتمعية لإشراك كافة شرائح المجتمع الفلسطيني ؛
- ✓ تفعيل دور المرأة في كافة مداحي الحياة وإشراكها بالعمل بنسبة أكبر مما هو عليه بهدف تعزيز الأثر الإيجابي لإدارة الذات والمشاركة المجتمعية ؛

#### 6/ علي بن محمد بن إبراهيم النعمان ، نواف بنذر سليمان الخطاف 2013<sup>1</sup>

تحت عنوان : إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التربية الخاصة

استهدفت هذه الدراسة التعرف على مدى ممارسة معلمي التربية الرياضية (لإدارة الذات في عملهم ، للإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة )، والعلاقة بين درجة ممارسة معلمي التربية الرياضية لإدارة الذات والإبداع الإداري في مدارس التربية الخاصة، واستخدام الباحثين المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة ، واختيرت العينة بالطريقة العشوائية من بين معلمي التربية الرياضية في معاهد وبرامج التربية الخاصة في الرياض وبلغ عددهم 187 مفحوصا ، في حين بلغ حجم عينة الدراسة الاستطلاعية لحساب المعاملات العلمية لمتغيرات البحث (35) مفحوصا من خارج عينة الدراسة ، واستخدم الباحثين الاستبيان كأداة لجمع البيانات ، وكانت أهم النتائج:

- ✓ أن معلمي التربية الرياضية يمارسون إدارة الذات بدرجة عالية من خلال التخطيط وإدارة الوقت والثقة بالنفس والتوازن والاتصال .
- ✓ كذلك فأهم يمارسون الإبداع الإداري بدرجة عالية في إدارتهم لعملهم في مدارس التربية الخاصة من خلال محاور الأصالة والمرونة والمخاطرة والطلاقة .
- ✓ أن هنالك علاقة ارتباط موجبة بين درجة ممارسة إدارة الذات والإبداع الإداري مما يدل على الارتباط الوثيق بينهما .

#### 7/ حسين عسكر الشرفات ، صالح سويلم الشرفات ، حسين مشوح القطيش: 2018<sup>2</sup>

<sup>1</sup> علي بن محمد بن إبراهيم النعمان ، نواف بنذر سليمان الخطاف ، إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري ، لدى معلمي التربية الرياضية ، في مدارس التربية الخاصة، 2016.

<sup>2</sup> حسين عسكر الشرفات ، صالح سويلم الشرفات ، حسين مشوح القطيش ، مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية ، (دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية )، جامعة ال بيت الاردن ، ، العدد 20، جوان 2018.

تحت عنوان مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية (دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية في مدارس البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظرهم. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة فلقد قام الباحثين بتطوير استبانة مكونة من (28) فقرة. بعد التأكد من صدقها وثباتها، وقد تكونت عينة الدراسة من (74) معلما ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية.

#### أظهرت نتائج الدراسة:

✓ أن درجة ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات بشكل عام كانت بدرجة متوسطة؛  
✓ أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) تعزى إلى متغير الجنس، والمؤهل العلمي، بينما كانت الفروق دالة فيما يتعلق بمتغير الخبرة ولصالح فئة (أقل من 5 سنوات)؛

#### الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

#### 1- (Mrayyan & Al-Faouri, 2007)<sup>1</sup>

#### Nurses' Career Commitment and Job Performance: Differences between Intensive Care Units and Ward

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

- الهدف الأساسي هدفت الدراسة إلى استكشاف الفوارق بين المرضين والمرضات العاملات في وحدات العناية المركزة والمرضين والمرضات العاملات في الأقسام الأخرى.
- طبيعة الدراسة دراسة تحليلية أقيمت في مستشفيات المملكة الأردنية الهاشمية، وهي دراسة منشورة، وهي من بحوث تقييم الإدارة الصحية.
- مجتمع الدراسة والأدوات: تمثل مجتمع الدراسة في المستشفيات الأردنية، وكانت العينة متمثلة في الملاكات التمريضية في المستشفى وكان حجم العينة (371) ممرضاً وممرضة، واعتمدت الدراسة على استعمالات لإستبانة والمقابلات الشخصية قي جمع البيانات واتبعت الدراسة الأساليب الإحصائية المتعددة.
- 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 أجل رفع مستوى الأداء التمريضي و الرقي بالمهنة يتوجب منح فرص للمرضين للتعليم والتدريب المستمر.

<sup>1</sup> Mrayyan & Al-Faouri, (2007), Nurses' Career Commitment and Job Performance: Differences between Intensive Care Units and Wards, The Hashemite University.

## 2-(Meyer & Linda,2010) Nursing Services Delivery Theory: an open system approach.<sup>1</sup>

منظور تقديم الخدمات التمريضية: مدخل النظام المفتوح

- الهدف الأساسي: هدفت الدراسة إلى توضيح طريقة إيصال الخدمات التمريضية للمرضى و المستفيدين
- 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.
- 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.
- ابرز 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.

## 3-(Gabriel,2011)Use of performance indicators in the nursing service of a public hospital.<sup>2</sup>

استخدام مؤشرات الأداء في الخدمات التمريضية في مستشفى عام

- 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.
- طبيعة الدراسة: دراسة تحليلية أقيمت في مستشفيات المملكة الأردنية الهاشمية
- مجتمع الدراسة والأدوات: تمثل مجتمع الدراسة احد مستشفيات العامة في البرازيل، وكانت حجم العينة (25) ممرضة، واعتمدت الدراسة استعمال المقياس الكمي والاستبانة والمقابلات الشخصية في جمع البيانات، واتبعت الدراسة الأساليب الإحصائية المعتمدة.
- ابرز الاستنتاجات: كانت أهم الاستنتاجات أن المستشفى تستخدم مؤشرات لرصد نتائج الأداء التمريضي في تقديم الخدمات التمريضية وقياس تلك الخدمات المقدمة ومستوى الأداء المقدم.

<sup>1</sup> Raquel M. Meyer & Linda L.(2010), Nursing Services Delivery Theory: an open system approach, Lawrence Bloomberg Faculty of Nursing, University of Toronto, Ontario, Canada.

<sup>2</sup> 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 .

**دراسات متعلقة بإدارة الذات:****1-(Candice & david)<sup>1</sup>**

بعنوان: إجراءات إدارة الذات، مقارنة عبر نطاق التوحد

- استخدم فيها الباحثان المنهج التجريبي، والاختبار إدارة لجمع البيانات، طبقت على عينة تكونت من (24) طالبا وطالبة في أمريكا، تم فيه قياس إدارة الذات بوصفها إجراء منهجي لتعديل وتغيير سلوك المرء للأفضل، وزيادة السلوكيات الإيجابية للطلبة المستهدفين الذين يعانون من اضطرابات التوحد، أظهرت النتائج أن إجراءات إدارة الذات بغض النظر عن العمر ومكونات الطفل، فعالة في تدريس المهارات الاجتماعية والمهنية والاتصالات بين طلبة والعالم المحيط بهم

**2-(Ans&Soens)<sup>2</sup>**

بعنوان: الدور الوسيط لإدارة الذات

- هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاستعداد لدى الأفراد وبين إدارة الذات والنجاح على الصعيد المهني، وتحقيقا لهذا الهدف استخدم المنهج الوصفي والإستبانة أداة إدارة لجمع البيانات والتي وزعت على (289) فردا، وأظهرت الدراسة أن هناك استعداد لدى الأفراد لتغيير اتجاهاتهم المهنية بسرعة وسهولة، ويعد ذلك عاملا هاما ورئيسيا للنجاح المهني، وأكدت نتائج الدراسة على فرضية أن الاستعداد للتغيير في الاتجاهات هو عامل هام للنجاح في الحياة المهنية، كما أن هذه العلاقة بين الاستعداد للتغيير لدى الأفراد وبين إدارة الذات والنجاح على الصعيد المهني تبني في بيئة من الفهم العميق والمتطور للواقع.

**3-(Abele & Wiese,2007)<sup>3</sup>**

بعنوان استراتيجيات إدارة الذات والنجاح المهني

- بهدف دراسة وتحليل أهمية اعتماد استراتيجيات عامة في إدارة الذات ودورها في تحقيق النجاح المهني والمؤشرات على النجاح في السيرة المهنية، مثل العائد المادي والمعنوي والرضا الوظيفي. ولتحقيق هذا الهدف الوصفي والإستبانة أداة لجمع البيانات، والتي طبقت على عينة (1185) فردا. وكان من أهم نتائج الدراسة

<sup>1</sup> Candice, M. & David, L. (2011). Self-management procedures: a comparison across the Autism spectrum. Education and Training in Autism and Developmental Disabilities

<sup>2</sup> Ans, D. & Soens, N. (2008). Preteen attitude and career success: the mediating role of selfmanagement. Journal of Vocational Behavior, 73(1), 449-456

<sup>3</sup> Abele, E. & Wiese, S. (2007). Self-management strategies and career. University of Erlangen Nuremberg and university of Zuerich.

وجود ارتباط إيجابي بين الإستراتيجية العامة التي يشكلها الفرد وبين الإستراتيجية المتخصصة المتعلقة بالتخطيط المهني، وان النجاح المادي في الحياة المهنية للفرد لا يرتبط بالنجاح المعنوي والرضا الوظيفي<sup>1</sup>-(Agbugal,2005)

بعنوان العلاقة بين تقدير الذات وبين المسؤولية الشخصية والاجتماعية للمصارعين الشباب

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين إدارة المصارعين الشباب لتقديرهم لذاتهم وبين مسؤوليتهم الشخصية والاجتماعية، ولتحقيق هذا الهدف اتبع المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة إدارة لجمع البيانات، والتي وزعت على عينة تكونت من (270) مستجيب من المصارعين الذكور لتقييم المسؤولية الاجتماعية وتقديرهم لذاتهم. وكان من أهم نتائج الدراسة أن المصارعين الشباب قد سجلوا مستويات عالية من تقدير الذات ومستويات عالية من مسؤولية الشخصية والاجتماعية، ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين تقدير المصارعين لذاتهم وبين مسؤوليتهم الشخصية والاجتماعية

#### المطلب الثاني: المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

سيتم في هذا المطلب المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة ( العربية والأجنبية) واستخراج أوجه التشابه والاختلاف بينهما.

#### الفرع الأول: أوجه التشابه

يكمن التشابه بين الدراسات الحالية والدراسات السابقة في ما يلي:

- 1/ المنهج المستعمل: تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للدراسة الحالية والدراسات السابقة؛
- 2/ أدوات الجمع المعلومات: تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات في الدراسات الحالية و الدراسات السابقة؛
- 3/ أداة تحليل المعلومات: تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي spss لكل الدراسات

#### الفرع الثاني: أوجه الاختلاف

بالرغم من أوجه التشابه إلا أنه هناك أوجه اختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة سواء باللغة العربية أو اللغة الأجنبية نلخصها في الجدول التالي:

<sup>1</sup> Agbugal, B. (2005). The self-control and self-management scale (SCMS): ageneral measure of self- control and self- management skills. Hawaii: University of Hawaii.

الجدول(1.1): مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الدراسات الحالية	
تمت في بيئات عربية وأجنبية وكانت من سنوات 2013 إلى 2018 حيث شملت الدراسات الأماكن التالية : فلسطين ، المملكة العربية السعودية	أُنجزت دراستنا خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2020/2019 أما بالنسبة للحدود المكانية في مستشفى الأم والطفل – بتفرت –	من حيث الزمان والمكان
ركزت مختلف الدراسات كذلك على عينات مختارة أي موجهة إلى الممرضات الملاكات التمريضية ، وممرضين والأطباء .	ركزنا في دراستنا على عينة عشوائية وهي فئة الممرضين .مختلف رتبهم و أصنافهم في المؤسسة محل الدراسة، وهذا راجع لخصوصية العينة التي تختلف حسب تخصصاتها.	مكان العينة
استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط، في حين اعتمدت دراستين باللغة العربية ودراسة باللغة الأجنبية، على منهج وتوزيع الاستبيان استخدمت معظم الدراسات الاستبيان فقط ،في حين اعتمدت دراسة باللغة الأجنبية على منهج التحريبي والمنهج الوصفي	حاولنا في دراستنا إسقاط النظري على الواقع، حيث تم جمع المعطيات والوثائق التي لها علاقة مباشرة بكفاءة الأداء التمريضي الذي يحدث داخل المؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى اعتمادنا على الاستبيان حتى ندعم الدراسة.	من حيث منهج الدراسة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع الصحي (العام والخاص )، وهذا ما يعطي لدراستنا أكثر مصداقية	استهدفت الدراسة القطاع الصحي ، حيث كانت على عينة من المؤسسات ذات طابع صحي : " وهي: مستشفى الأم والطفل بتفرت	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات متغيرات مختلفة : - الاستغراق الوظيفي - المسؤولية الاجتماعية - الأداء التنظيمي	اعتمدت دراستنا على متغيرين : استخدام المتغير المستقل إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي متغير تابع	من حيث المتغيرات

من حيث الهدف	تهدف دراستنا إلى التعرف بشكل دقيق في مستوى تأثير إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي وتسلط الضوء على موضوع إدارة الذات لدى الممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت	هدفت معظم الدراسات السابقة على الوقوف على اثر إدارة الذات في مؤسسات مختلفة، وكذا الوقوف كفاءة الأداء التمريضي على مختلف المؤسسات السابقة الذكر ومعرفة العلاقة بينهم .
--------------	--	---

المصدر : من إعداد الطلبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

### المطلب الثالث: مجال الاستفادة من الدراسات السابقة

تكمن أهمية مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة في كونها أسهمت في إثراء و إعداد الأدبيات

النظرية بالإضافة إلى :

ضبط متغيرات الدراسة حيث كان المتغير المستقل إدارة الذات والمتغير التابع كفاءة الأداء التنظيمي ؛

ضبط المصطلحات الأساسية للبحث؛

ساهمت الدراسات السابقة وبشكل كبير في إعداد الاستبيان لمتغيري الدراسة؛

الإطلاع على مختلف المناهج المستخدمة مما فتح مجال للباحث في إعداد منهجية المتبعة؛

تعتبر الدراسات السابقة قاعدة انطلاق جيدة للباحث في إعداد الدراسات السابقة؛

التعمق في الموضوع..

خلاصة الفصل :

من خلال دراستنا لهذا الفصل حاولنا الامام بجوانب متغيرات موضوع الدراسة المتمثلة في إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي ،بالإشارة الى أن ادارة الذات هي التي تحدد معرفة الشخص وقدراته ومهاراته الذاتية ،من أجل تحقيق الأهداف التي يسعى اليها ،من خلال القدرة على اشباع الحاجات النفس الانسانية وتساهم في رفع كفاءة الأداء التمريضي من خلال تأثيرها المباشر عليها .

ومن خلال التطرق الى الدراسات السابقة توصلنا الى أن هناك علاقة طردية بين كفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات وهذا ما سيتم اختباره من خلال الدراسة الميدانية في الفصل الثاني .  
إن كفاءة الأداء التمريضي تتأثر بمجموعة كبيرة من العوامل النفسية والشخصية التي لها علاقة بإدارة الذات، وهذا ما سنحاول التأكد منه من خلال دراستنا الميدانية التي سنقوم بها على مستشفى الأم والطفل بتقريت.

## الفصل الثاني

الدراسة الميدانية لإدارة الذات وكفاءة الأداء  
التمريضي بمستشفى الأم والطفل بتقرت

### تمهيد

بغية الامام بموضوع الدراسة وتكملة للجانب النظري اليه الذي تم التطرق اليه في الفصل الأول وللإجابة على الاشكالية الرئيسية سنتناول من خلال هذا الفصل الدراسة التطبيقية للموضوع ، وذلك من خلال اجراء دراسة حالة لعينة من المرضى في مستشفى الام والطفل بتقرت ، عن طريق توزيع استمارة الاستبيان للمختلف الأصناف والرتب .

وقد تم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين أساسين :

- المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية :

قبل الشروع في دراسة أثر ادارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي ، في مستشفى الأم والطفل بتقرت ، سوف نتطرق في هذا الفصل الى التعرف على مستشفى الأم والطفل بتقرت منهج الدراسة ، متغيرات الدراسة ، وكذا الأدوات المستعملة وذلك من خلال مطلبين .

- المبحث الثاني : النتائج ومناقشتها : سوف نتطرق في هذا المبحث الى نتائج الدراسة ومناقشتها .

### المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية

يعتبر هذا البحث مدخلا الى الدراسة الميدانية لأثر ادارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي ،حيث سيتم عرض الطريقة المعتمدة في الدراسة ، مجتمع وعينة الدراسة، وأدوات الدراسة، وجمع المعلومات ،بالإضافة الى مختلف البرامج والأدوات والأساليب الاحصائية التي تم من خلالها التوصل الى نتائج الدراسة .

#### المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

يوضح المنهج الخطوات التي يعتمد عليها الباحث في دراسته للوصول إلى النتائج والأهداف الموضوعية، ويمثل المنهج الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة ظاهرة ما، أو موضوع معين بهدف التعرف على أسبابها وتقديم حلول لها، ومن أجل تحقيق الأهداف المرجوة من بحثنا سوف نستخدم على المناهج التالية:

#### أولاً: المنهج الوصفي التحليلي:

والذي يمكن بواسطته جمع البيانات والمعلومات عن الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها، كما تم الاعتماد في الجانب الميداني على أداة الاستبيان من أجل جمع البيانات.

#### ثانياً: المنهج الإحصائي:

والذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات، ليقوم أثر إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقرت، وذلك من خلال عينة عشوائية بسيطة من المرضى .

#### الفرع الأول: متغيرات الدراسة

#### جدول رقم ( 2-1 ) : يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	متغيرات الدراسة
المتغير التابع:	كفاءة الأداء التمريضي
المتغير المستقل:	ادارة الذات

المصدر: من إعداد الطالبتين

#### الفرع الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

أولاً : تعريف المؤسسة محل الدراسة

نشأة مؤسسة الأم والطفل بتقرت :

الموقع: تقع المؤسسة الإستشفائية المتخصصة مستشفى الأم والطفل بتقرت في وسط المقاطعة الإدارية بتقرت شارع 5 جويلية بلدية تقرت وتقدر مساحتها الإجمالية حوالي...م مربع وتقدم خدماتها الصحية لتعداد السكاني يقدر ب.....نسمة؛

الإنشاء: انشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-62 الصادر بتاريخ 24 فيفري 2008، والقرار الوزاري رقم 029 المؤرخ في 27 جانفي 2009 المحدد لعدد المصالح والوحدات؛

-انفصلت عن المؤسسة العمومية الإستشفائية بتقرت 01 جويلية 2009 بنفس إمكانياتها وتجهيزاتها القديمة ولم تستفيد حتى من ميزانية استثنائية للتجهيز والتسيير نظرا لطابعها التخصصي (مؤسسة متخصصة في أمراض النساء والتوليد وطب وجراحة الأطفال) ؛

### 1) المصالح الإدارية:

✓ المدير؛

✓ أمانة المدير؛

✓ المدير الفرعي للمصالح الاقتصادية و المنشآت والتجهيز:

- مكتب المصالح الاقتصادية؛

- مكتب المنشآت القاعدية والتجهيزات؛

✓ المدير الفرعي للنشاطات الصحية:

- مكتب تنظيم وتقييم العلاجات؛

- مكتب الاستقبال والتوجيه؛

- مكتب الوقاية؛

✓ مكتب الدخول؛

✓ المدير الفرعي للإدارة والوسائل؛

- مكتب تسيير الموارد البشرية والمنازعات؛

- مكتب التكاليف الصحية؛

- مكتب الميزانية والمحاسبة؛

### 2) المصالح العامة:

- مطبخ؛

- مصلحة حفظ الجثث؛

- حظيرة السيارات؛

- مصلحة الصيانة؛
- مولد كهربائي؛
- مصلحة الأمن الداخلي؛
- مصلحة معالجة النفايات؛

### 3) المصالح التقنية

- مخبر مركزي؛
- مصلحة الصيدلية؛
- مصلحة الأشعة؛

### 4) المصالح الإستشفائية:

الشكل (1-6) يوضح المصالح الاستشفائية

المصلحة	عدد الوحدات	عدد الأسرة	ملاحظة
مصلحة الأمراض والتوليد	04	60	في حالة نشاط
مصلحة طب الأطفال	04	50	في حالة نشاط
مصلحة جراحة الأطفال	02	10	في حالة عدم نشاط
وحدة الاستعمالات الطبية	01	10	في حالة نشاط

المصدر: وثائق المؤسسة

### 5) وسائل النقل

- سيارة إسعاف (04) منها (01) قديمة؛
- سيارة نفعية (02) منها واحدة مهتركة؛
- شاحنة؛

### ● ملاحظة:

كما يتواجد بالمؤسسة:

- مركز حقن الدم الذي يحتل (04) غرف والتابع للمؤسسة العمومية الإستشفائية بتقرت؛

### 6) تعداد المستخدمين:

العدد الإجمالي للمستخدمين إلى غاية 2019/12/31: 360 مستخدما بالإضافة إلى 05 مستخدمين في إطار التعاون الكوبي الجزائري؛

- سلك الممارسين الطبيين المتخصصين: (01) إحصائيين جزائريين في طب أمراض النساء و التوليد، 02 متعاونين كوبيين في نفس الاختصاص، (02) طب الأطفال + (02) متعاونين كوبيين في نفس الاختصاص، (03) طب الأمراض العقلية؛
- سلك الممارسين الطبيين العامين: 39؛
- سلك الشبه طبيين: 226؛
- سلك الإداريين: 32؛
- سلك العمال المهنيين: 20؛
- سلك المتعاقدين: 43؛

#### ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

##### 1- : مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في التعرف على مؤسسة الأم والطفل بتقرت الواقعة بوسط المدينة حيث تم إجراء الدراسة على مجموعة من ممرضي المؤسسة ، أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم توزيع 70 استبيان على عمال المؤسسة وقد تم استرجاع 50 استبانة.

##### 2- :عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة وبناءا عليها تم تحديد عينة الدراسة في (50) استمارة شملت الفئة المعينة ،والجدول التالي يبين عينة الدراسة .

##### جدول رقم (2-2) إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمستخدمه على العينة

البيان	العدد	النسبة المئوية
عدد الاستمارات الموزعة	70	100%
عدد الاستمارات المسترجعة	48	
عدد الاستمارات الملغاة	2	
عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	50	

المصدر : من إعداد الطالبتين

#### المطلب الثاني :أدوات الدراسة

من خلال هذا المطلب سنتطرق الى التفصيل في أدوات الدراسة المستخدمة بداية بأدوات الدراسة جمع المعلومات ،ثم الأدوات والأساليب الاحصائية التي اعتمدنا عليها في حساب النتائج ،

### الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي ، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب ، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss) نسخة 19 عن طريق تفريغ بيانات قوائم الاستبيان في Exel ونقلها مباشرة إلى spss وهذا للتواصل إلى ما يلي :

- 1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛
- 2-مصفوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛
- 3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (تخطيط المسار الوظيفي)؛
- 4- تحليل التباين الأحادي (ANOVA WAY ONE) لاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع .

### الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة، بالدراسة، وكذلك تم الاعتماد على الملاحظة العلمية والوثائق الرسمية للمؤسسة .  
الاستبيان :

خصص هذا الاستبيان لمعرفة مدى الاستفادة المرضي من إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي للمؤسسة محل الدراسة .

المحور الأول : يتعلق بمفهوم إدارة الذات ويحتوي على 33 عبارة .

المحور الثاني : يتعلق بمفهوم كفاءة الأداء التمريضي ويحتوي على 33 عبارة .

المحور الثالث : يتعلق بمعلومات الشخصية لعينة مرضي مستشفى الأم والطفل بتقرت مثل ( الجنس ، العمر ، المستوى التعليمي ، الخبرة والوظيفة ) .

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الأول والثاني في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكارت ذي 5 درجات ، ونظرا لاستخدامه في الكثير من الدراسات السابقة في هذا المجال، حيث يطلب من مرضي إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكارت الخماسي كما الأتي :

- موافق تعطى لها (4) درجات ؛
- محايد تعطى لها (3) درجات ؛
- غير موافق تعطى لها (2) درجات ؛

- موافق بشدة تعطى له (5) درجات ؛

- غير موافق بشدة تعطى لها (1) درجات ؛

وحسب الدراسات السابقة يقسم " ليكارت الخماسي " كما هو موضح كما يأتي :

- صف إجابات عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة :

يتم تحديد اتجاه إجابات المستجوبين من خلال استخدام الترتيب لخيارات مقياس ليكارت الخماسي ، حيث عندنا عدد المجالات =4 ، وعدد الخيارات = 5 ، وعليه  $0.8=5/4$  إذا:

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

الأوزان	1	2	3	4	5
الرأي	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة

حيث تم تحديد مجال المتوسط الحسابي من خلال حساب المدى ( $4=1-5$ ) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية \ ( $0.8=5/4$ )، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1) وذلك لتحديد الحد الأدنى لهذه الخلية وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي: (من 1 إلى 1.79) غير موافق بشدة ومن 1.80 إلى 2.59 غير موافق ومن 2.60 إلى 3.39 محايد ومن 3.40 إلى 4.19 موافق و 5 موافق بشدة).

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

الاتجاه الرأي	المتوسط الحسابي
منخفض جدا	من 1 إلى 1.79
منخفض	من 1.80 إلى 2.59
متوسط	من 2.60 إلى 3.39
مرتفع	من 3.40 إلى 4.19
مرتفع جدا	5

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss، مكتبة حوارزم العلمية، جدة-السعودية، 2008، ص 538.

- الوثائق:

تم الاعتماد في دراستنا على الوثائق الخاصة بالمؤسسة والتي وفرت بعض المعطيات الضرورية للبحث، حيث تمثلت في معرفة وتقديم المؤسسة ونشأتها، الهيكل التنظيمي ومعرفة عدد العمال فيها .

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته، مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين أساتذة متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات.

— صدق المحكمين:

ولغرض معرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته وكذلك أساتذة متخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية، ومنهم متخصصين في الأساليب الإحصائية ومعالجة البيانات وقد تم اخذ النصائح والتصحيحات المقدمة بعين الاعتبار لذا قمنا بحذف وتعديل بعض العبارات وبعد ذلك تم صياغة العبارات بشكل ملائم وأكثر وضوحاً وبساطة لتظهر في شكلها النهائي.

ثبات الاستبيان:

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول الذي في الأسفل لحساب ثبات المقياس فلو حظ أن معامل الثبات لمستشفى الأم والطفل بتقرت نسبتها مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفي بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا تقل قيمة المعامل عن 50% لكي نعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم (2-4) يوضح نتائج صدق المقاييس المستخدمة (إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي )

المؤسسة	مستشفى الأم والطفل بتقرت
معامل ألفا كرونباخ	94.3%

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على معطيات SPSS

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

من خلال هذا البحث سنتطرق الى ما توصلنا اليه من خلال فترة التريص بخصوص اثر ادارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي ،بغرض اجابات وتوجيهات أفراد العينة وتحليلها ومناقشتها وتفسيرها.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

يشمل هذا المطلب على عرض كل ما جاء في الاستبيانات الموزعة على أفراد العينة بداية من المتغيرات الشخصية الى اجاباتهم على عبارات محوري ادارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي ،اضافة الى عرض نتائج الدراسة مجموعة من الارتباطات ،بحيث سيتضمن ذلك التعليق على كل ما توصلنا اليه .

الفرع الأول: عرض خصائص عينة الدراسة:

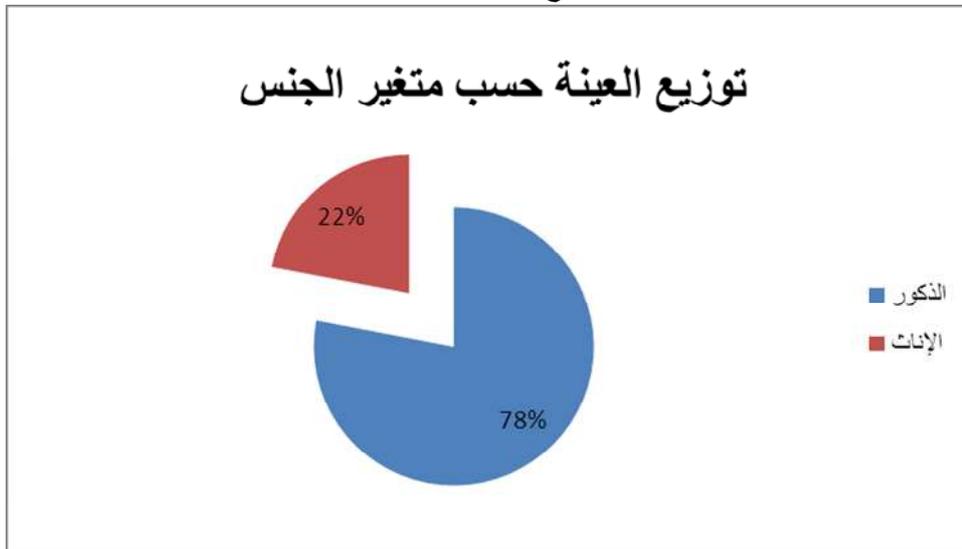
أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (2-5) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	المتوسط
الذكور	11	22%
الإناث	39	78%
المجموع	50	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات نتائج spss

الشكل (2-1): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر : من إعداد الطالبتين باستخدام Excelle

يبين الجدول رقم (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين

الذكور قد بلغ 11 مستجوباً بمتوسط حسابي قدره 22.0

أما عدد المستجوبين الإناث فبلغ 39 مستجوباً بمتوسط حسابي قدره 78 من مجموع أفراد العينة ، وهذا التباين راجع إلى أسباب زمنية تمثلت في صعوبة ظروف العمل مسبقاً وعدم تلائم وسط قواعد الحياة لإقامة الذكور فيها بالإضافة إلى أن مستشفى الأم والطفل تناسب الإناث أكثر من ذكور ، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة العمل .

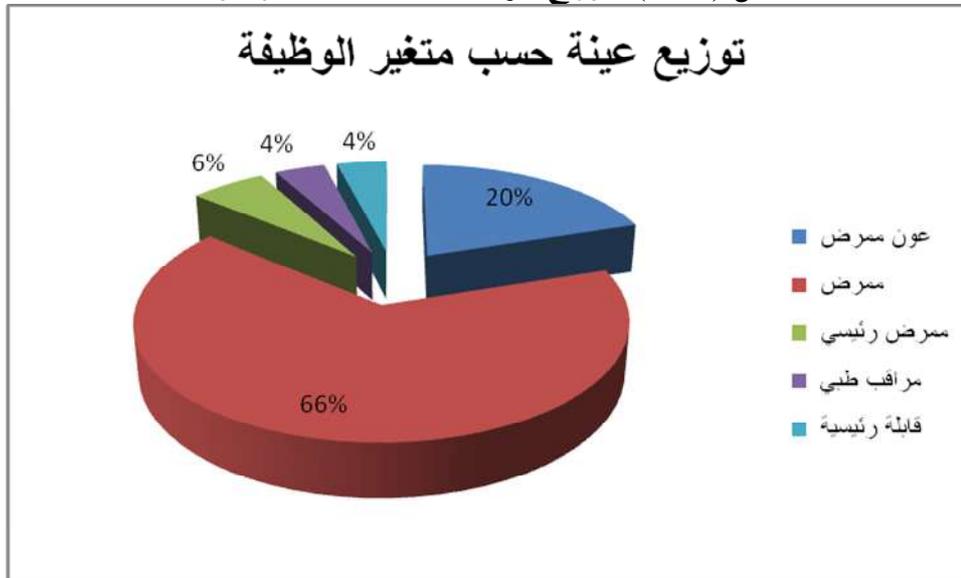
ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

الجدول (2-6) : توزيع أفراد العينة حسب مستوى الوظيفة

العينة	العدد	المستوى الوظيفي
66%	10	عون ممرض
22%	33	ممرض
6%	3	ممرض رئيسي
4%	2	مراقب طبي
4%	2	قابلة رئيسية
100%	50	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (2-2) : توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excel

يبين الشكل رقم (2-2) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوظيفة ، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من فئة عون ممرض فقد بلغ عددهم 10 مستجوباً، أي بنسبة 20%، في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة ممرض 33 مستجوباً، أي بنسبة 66% ، كانت نتيجة طبيعية وهي أغلب نسبة ، أما عدد المستجوبين من فئة ممرض

رئيسي فقد بلغ 3 مستجوبا أي بنسبة 6%، و في حين بلغ عدد المستجوبين من فئة مراقب طبي 2 مستجوبا أي بنسبة 4%، أما عدد المستجوبين من فئة قابلة رئيسية 2 مستجوبا أي بنسبة 4%، أما عدد المستجوبين من فئة عون أمومة فقد بلغ عدد المستجوبين 1 مستجوبا أي 0% نسبة .

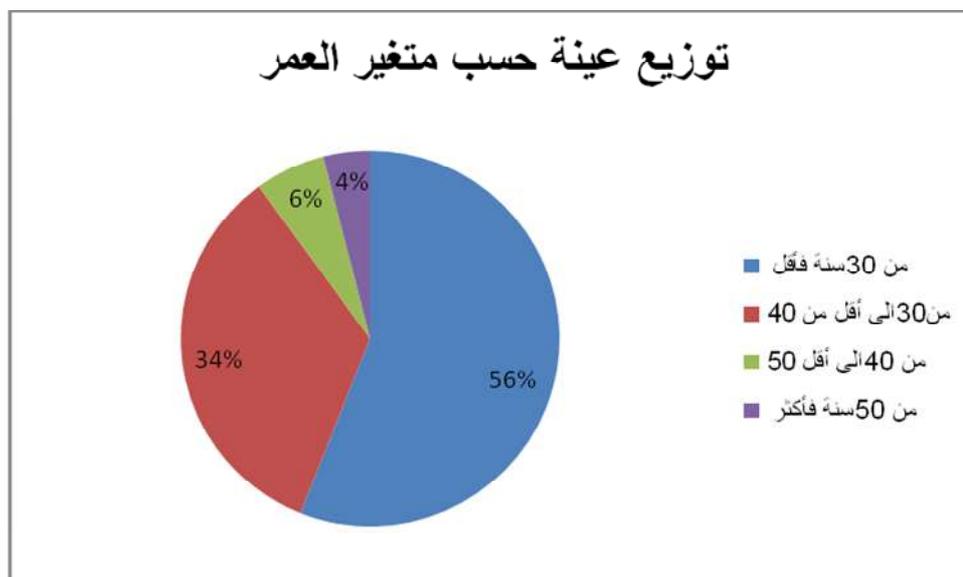
ثالثا: توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر:

الجدول (2-7) توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة
أقل من 30 سنة	28	56%
من 30 الى 40 سنة	17	34%
من 41 الى 50 سنة	3	6%
أكثر من 50 سنة	2	4%
المجموع	50	100%

من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2-3): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر



المصدر : من إعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excelle

يبين الشكل رقم (2-3) توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين البالغ سنهم أقل من 30 سنة قد بلغ 28 مستجوبين ، أي بمتوسط حسابي قدره 56% وهذا ما جعل الفئة العمرية الغالبة في عينة الدراسة ، في حين أن عدد المستجوبين البالغ أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة قد بلغ 17 مستجوبا، أي بمتوسط حسابي 34% تأتي المرتبة الغالبة الثانية ، أما المستجوبين البالغة أعمارهم من 40 إلى أقل من 50 سنة بلغ عددهم 3 مستجوبا بنسبة 6% نسبة ضعيفة ، أما الفئة التالية وهم أفراد العينة

البالغة أعمارهم أكثر من 50 سنة فقد بلغ مستجوبا واحد2 وهي اقل فئة ، رغم أقدميه المؤسسة وذلك لتقاعد معظم العاملين القدماء ، أي بنسبة 4%.

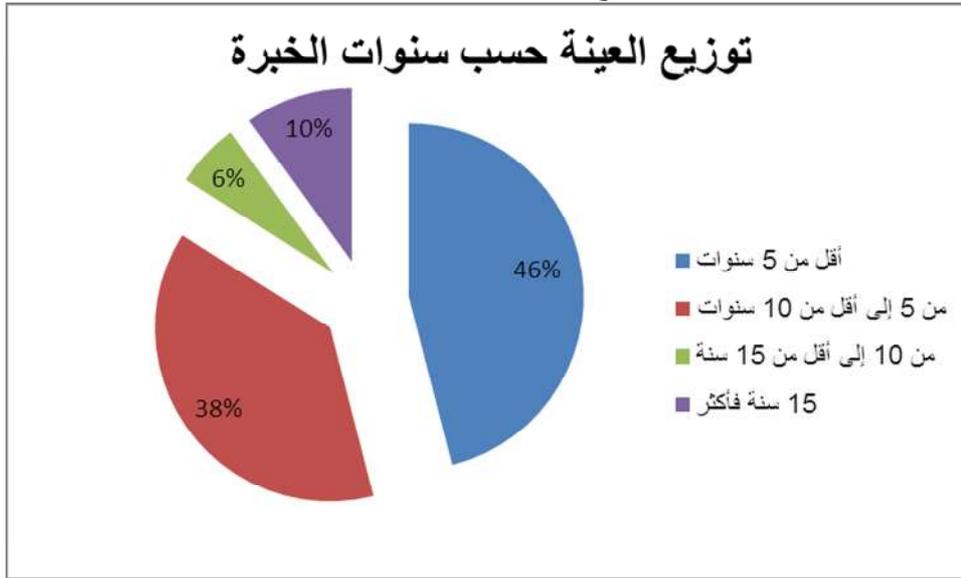
رابعا: توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة: ( عدد سنوات العمل)

الجدول رقم: (2-8) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات التدريس ( الخبرة)

الخبرة ( عدد سنوات العمل)	التكرار	المتوسط
أقل من 5 سنوات	23	46 %
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	19	38 %
من 10 إلى أقل من 15 سنة	3	6%
15 سنة فأكثر	5	10 %
المجموع	50	100 %

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل (2-4) توزيع أفراد حسب العينة حسب متغير الخبرة



المصدر : من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج Excelle

يبين الجدول رقم (2-8) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية، حيث نلاحظ أن عدد المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات يبلغ 23 مستجوبين، أي بنسبة 46%، وهي الفئة الغالبة يعود إلى أقدمية المؤسسة ، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يبلغ عددهم 19 مستجوبا، أي بنسبة 38%، كذلك فئة جيدة تأتي في مرتبة الثانية ، في حين أن المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تتراوح بين 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة يبلغ عددهم 3 مستجوبا، أي بنسبة 6%، أما المستجوبين الذين لديهم خبرة مهنية تفوق 20 سنة يبلغ عددهم 5 أي بنسبة مئوية تقدر بـ 10% وهذا ما يفسر أن المؤسسة تفتح أبوابها لاستقطاب كفاءات جديدة .

خامسا: توزيع أفراد العينة حسب متغير المصلحة

الجدول (2-9): توزيع أفراد العينة حسب متغير المصلحة

النسبة	العدد	المصلحة
34%	17	استعدادات
6%	3	جراحة
40%	20	أطفال
16%	8	أمراض النساء
4%	2	حديثي الولادة
100%	50	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الشكل رقم (2-5): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير قسم المصلحة



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excelle

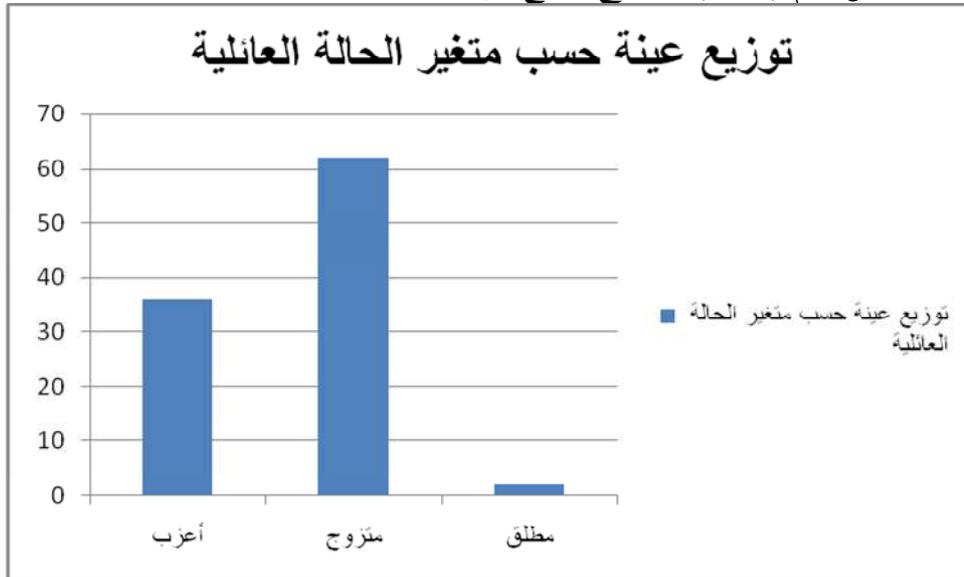
يبين الشكل رقم (2-5) توزيع عينة الدراسة حسب متغير المصلحة، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من قسم استعدادات قد بلغ 17 مستجوبا، أي بنسبة 34% أما المستجوبين من قسم جراحة بلغ 3 أي بنسبة 6%، في حين بلغ عدد المستجوبين قسم أطفال 20 أي بنسبة 40%، وبلغ عدد المستجوبين من قسم أمراض النساء 8 أي بنسبة 16%، وبلغ عدد المستجوبين من قسم ما بعد الولادة 1 بنسبة 0%، وبلغ عدد المستجوبين من قسم حديثي الولادة 2 بنسبة 4%.

سادسا : توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الجدول (2-10): توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	العدد	النسبة
أعزب	18	36%
متزوج	31	62%
مطلق	1	2%
المجموع	50	100%

الشكل رقم (2-6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام Excel

يبين الشكل رقم (2-6) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الحالة العائلية ، إذ نلاحظ أن عدد المستجوبين من قسم أعزب قد بلغ 18 مستجوبا ، أي بنسبة 36% أما المستجوبين من قسم متزوج بلغ 31 أي بنسبة 62%، في حين بلغ عدد المستجوبين من قسم مطلق 1 أي بنسبة 2%.

الفرع الثاني: عرض وتحليل نتائج الفرضيات

1- تحليل البيانات المتعلقة بمفهوم إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي في المؤسسة محل الدراسة وسيتم التركيز على الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الأول: ما مدى مستوى إدارة الذات لدى المرضى في مستشفى الأم والطفل بتقرت ؟

السؤال الثاني: ما مستوى كفاءة الأداء التمريضي ، ومدى اهتمام المؤسسة بأبعاد هذه العوامل؟

السؤال الثالث : ما هي العلاقة الارتباطية بين إدارة الذات كمتغيرات مستقلة ب كفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع ؟

أولاً: الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول :

ومن اجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس "ليكارت" ذي 5 درجات الذي تم ذكره سابقاً،  
والنتائج التالية توضح ذلك

مستوى إدارة الذات لدى الممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقريت

إدارة الذات هي ستة أبعاد : القدرة على تحقيق الأهداف ، القدرة على تخطيط وإدارة الوقت ،  
التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ، و المرونة ، وتحمل المسؤولية ، الثقة بالنفس ، والجدول الموالي  
بين تحليل عبارات هذا المتغير المستقل.

● القدرة على تحقيق الأهداف

جدول رقم (2-11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى المؤسسة حول بعد

القدرة على تحقيق الأهداف

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	اختار أهدافا قابلة للتحقيق في العمل	4.00	1.03016	3	مرتفع
2	أضع أهدافا احتياطية في حالة عدم تحقق أهدافي الأساسية (الأساسي) .	3.64	.96384	4	مرتفع
3	أستشير أهل الخبرة عند وضع الأهداف.	4.08	1.12195	2	مرتفع
4	أضع للهدف وقتا محددا لتحقيقه .	3.62	1.10454	5	مرتفع
5	أصوغ أهدافي بطريقة علمية صحيحة. أصوغ أهدافي بطريقة علمية .	3.54	1.05386	6	مرتفع
6	أعمل قصاري جهدي في سبيل تحقيق أهدافي المتعلقة لتمريض .	4.20	.78246	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعد القدرة على تحقيق الأهداف	3.84	78956	.....	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-11) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضى حول بعد الاتجاه القدرة على تحقيق الأهداف كان مرتفع حيث متوسط حسابي كان 3.84 وانحراف معياري بنسبة 0.78، من بين عبارات المحور العبارة ( 6) أعمل قصاري جهدي في سبيل تحقيق أهدافي المتعلقة لتمريض . المرتبة الأولى فقد قدر المتوسط الحسابي (4.2) وانحراف معياري (0.782)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (5) أصوغ أهدافي بطريقة علمية صحيحة. أصوغ أهدافي بطريقة علمية . فقدر متوسطها الحسابي ب (3.54) وانحراف المعياري (1.05)، كما يتضح أن أغلب المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات.

• القدرة على تخطيط وإدارة الوقت

جدول رقم (2-12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مرضى حول بعد القدرة على تخطيط وإدارة الوقت

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
7	أصمم جدولاً مهنياً للمهام التي أجب في القيام بها يومياً	3.50	1.23305	5	مرتفع
8	غالباً ما أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل الذي أقوم به	2.94	.99816	6	متوسط
9	عندما يحدث أي انحراف في الخطة الموضوعية أتخذ إجراءات تصحيحية	3.64	.96384	3	مرتفع
10	أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة أثناء العمل	4.04	.78142	2	مرتفع
11	أضع خطة أسبوعية لأعمال والواجبات التي أقوم بها	3.56	1.14571	4	مرتفع
12	أحرص إنجاز الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد.	4.08	.87691	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعده القدرة على تخطيط وإدارة الوقت	3.62	65773	...	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-12) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات المرضى حول بعد القدرة على تخطيط وإدارة الوقت كان مرتفع بحيث متوسطه الحسابي كان (3.62) وانحراف معياري (0.65)، من بين عبارات المحور العبارة (6) أحرص إنجاز الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد. فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر المتوسط الحسابي (4.08) وانحراف معياري (0.87)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (2) غالباً ما أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل الذي أقوم به. فقد قدر متوسط الحسابي ب (2.94) وانحراف المعياري (0.99)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات.

• التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة

جدول رقم (2-13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى حول بعد التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
13	أثق في مقدرتي على التعامل بكفاءة مع الأحداث غير متوقعة في العمل	3.98	.74203	2	مرتفع
14	استطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة المواقف الصعبة التي تواجهني في العمل.	3.70	.78895	6	مرتفع
15	لدى القدرة على المثابرة لحل أي مشكلة تواجهني في المستشفى.	3.98	.91451	2	مرتفع
16	مهما كانت العقبات فأني أسعى لتحقيق أهدافي .	4.16	.88893	1	مرتفع
17	لدى حب الاستطلاع في معرفة مالا أعرفه .	3.96	.90260	4	مرتفع
18	لدى الجرأة لمواجهة المصائب في العمل.	3.82	1.0038 7	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعء التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة	<b>3.93</b>	<b>0.7895</b>	.....	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-13) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات الممرضين حول بعد التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة كان مرتفع حيث كان متوسطه الحسابي ب(3.93) وانحراف معياري ب(0.78) ، من بين عبارات المحور العبارة (4) مهما كانت العقبات فأني أسعى لتحقيق أهدافي، فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر المتوسط الحسابي (4.16) وانحراف معياري (0.88)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (2) استطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة المواقف الصعبة التي تواجهني في العمل. فقد مر متوسط الحسابي ب (3.7)، وانحراف المعياري (0.78)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة ، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات.

• المرونة :

جدول رقم (2-14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى حول بعد المرونة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
19	أضع خطط بديلة ضمن أولوياتي في العمل.	3.72	.92670	3	رتفع
20	أستطيع التكيف بسهولة مع المتغيرات التي تحدث في المستشفى .	3.46	.81341	5	مرتفع
21	أصغى للرأي المخالف لاستوعب حقائقه التي قد تكون غائبة عني .	3.78	.88733	2	مرتفع

مرتفع	1	.96890	4.00	لدى القدرة على التعامل مع الأشخاص مهما اختلفت شخصياتهم .	22
مرتفع	4	1.21487	3.56	لا يوجد أي تعارض بين أولويات العمل وأولاياتي الشخصية .	23
مرتفع	.....	<b>.67400</b>	3.70	المتوسط العام لبعده المرونة	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-14) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضى حول بعد المرونة كان مرتفع حيث متوسطه الحسابي (3.56) وانحراف معياري (0.12)، من بين عبارات المحور العبارة (4) لدى القدرة على التعامل مع الأشخاص مهما اختلفت شخصياتهم فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر المتوسط الحسابي (4.00) وانحراف معياري (0.96)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (2) أستطيع التكيف بسهولة مع المتغيرات التي تحدث في المستشفى ، فقد قدر متوسط الحسابي ب (3.4)، وانحراف المعياري (0.81) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات المرونة.

• تحمل المسؤولية

جدول رقم (2-15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى حول بعد المسؤولية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
24	أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها.	4.36	.72168	1	مرتفع جدا
25	أقوم بواجباتي مهما كانت كثيرة ومتنوعة .	4.24	.82214	2	مرتفع جدا
26	لا أتهرب من التزاماتي ومسئولياتي مهما كانت الظروف .	4.24	.77090	2	مرتفع جدا
27	أستطيع أن أودى العمل الذي يتطلب منى مسؤولية كبيرة .	4.08	.96553	5	مرتفع
28	أساعد الآخرين في مستشفى مهما كانت الظروف.	4.20	.90351	3	مرتفع
	المتوسط العام لبعده المسؤولية	4.22	<b>.71559</b>	.....	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-15) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضى حول بعد تحمل المسؤولية كان مرتفع بحيث متوسطه الحسابي (4.22) وانحراف معياري (0.71)، من بين عبارات المحور العبارة (1) أتحمل مسؤولية القرارات التي أتخذها ، فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر المتوسط الحسابي (4.36) وانحراف معياري (0.72)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (4) أستطيع أن أودى العمل الذي يتطلب منى مسؤولية كبيرة ، فقد قدر متوسط الحسابي ب (4.08)، وانحراف المعياري (0.96) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات تحمل المسؤولية .

• الثقة بالنفس

جدول رقم (2-16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى حول بعد الثقة بالنفس

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
29	أواجه المواقف الطارئة بثبات دون انفعال.	3.88	.87225	3	مرتفع
30	أتقبل النقد الذاتي في عملي بسعة واسعة .	4.00	.90351	1	مرتفع
31	أستطيع بناء علاقاتي الاجتماعية بسهولة .	3.80	.94761	4	مرتفع
32	أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي .	3.98	1.07836	2	مرتفع
33	أعبر عن آرائي تجاه الآخرين بصراحة .	3.36	1.00529	5	مرتفع
	المتوسط العام لبعء الثقة بالنفس	3.80	.67671	.....	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-16) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضى حول بعد الثقة بالنفس كان مرتفع حيث متوسطه الحسابي كان (3.80) وانحراف معياري ب(0.67)، من بين عبارات المحور العبرة (2) أتقبل النقد الذاتي في عملي بسعة واسعة ، فنجدها المرتبة الأولى فقد قدر المتوسط الحسابي (4.00) وانحراف معياري (0.90)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبرة رقم (5) أعبر عن آرائي تجاه الآخرين بصراحة، فقد قدر متوسط الحسابي ب (3.36)، وانحراف المعياري (0.10) ، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، وهذا يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات الثقة بالنفس.

جدول رقم (2-17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى

الأم والطفل بتقرت لأبعاد إدارة الذات

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	المتوسط العام لبعء القدرة على تحقيق الأهداف	3.84	.78956	3	مرتفع
2	المتوسط العام لبعء القدرة على تخطيط وإدارة الوقت	3.62	.65773	6	مرتفع
3	المتوسط العام لبعء التحدي والثابرة في مواجهة المواقف الصعبة	3.93	.60516	2	مرتفع
4	المتوسط العام لبعء المرونة	3.70	.67400	5	مرتفع
5	المتوسط العام لتحمل المسؤولية	4.22	.71559	1	مرتفع
6	المتوسط العام لبعء الثقة بالنفس	3.80	.67671	4	مرتفع
	المتوسط العام لإدارة الذات	3.85	54636	7	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

### التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

من خلال الجدول (2-17) يتبين لنا بان كل الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع بحيث متوسط حسابي لبعدها تحمل المسؤولية قدر ب (4.2240)، والانحراف المعياري (71559) مما يدل على وجود نظرة إيجابية نوعا ما حيث تحمل المسؤولية كانت مناسبة وحقت نوع من الرضي والارتياح لدى المبحوثين، التحدي والثابرة في مواجهة المواقف الصعبة تقدر ب (3.9333) وانحراف معياري (78956)، يدل على وجود رضي بعض المبحوثين على إدارة الذات وأما بعد القدرة على تحقيق الأهداف ، بمستوى مرتفع بحيث قدر المتوسط الحسابي (3.8467) والانحراف المعياري (78956)، وهذا يدل على وجود نظرة إيجابية نوعا ما أن للمرضين لديهم القدرة على تحقيق الأهداف الموكلة لهم . أما بنسبة لبعدها الثقة بالنفس حيث قدر متوسطه حسابي (3.8040) وانحراف معياري (67671) فبالرغم من أهمية هذا البعد وزيادة الثقة في النفس إلا انه توجد به مشاكل نظرا أن الثقة بالنفس تمكن الإنسان من إيمان بقدراته وبأهدافه وقراراته وتساعد في حسن ذاته ويكون واثق من ذاته ومقدار لإمكانياته إلا انه لم يحظى اهتمام هذا البعد الاستجابة لدى المرضين ، ونظرة قد تميل إلى إيجابية نوعا ما حول واقع بعض المرضين، ويليه بعد نمط المرونة . بمتوسط حسابي (3.7040) وانحراف معياري (67400). يعكس نوعا ما النظرة السلبية للمبحوثين حول أسلوب إدارة الذات وهو تحلى المرضين بالمرونة في وضع الأهداف وتعامل مع الخطط المناسبة لوضع الهدف وتحفيز عليه ، وأخيرا بعد القدرة على تخطيط وإدارة الوقت بمتوسط حسابي (3.6267) وانحراف معياري (65773). وهو اقل متوسط حسابي وهو بقيمة متوسطة تعكس وجود بعض النقائص. عموما لدى المبحوثين في مستشفى الأم والطفل درجة موافقة متوسطة حول عبارات إدارة الذات أي انه بعد مهم وذلك من خلال عملية التخطيط تساعد في تحقيق الأهداف الأولية ومهام المطلوبة ، ونظرة قد تميل إلى السلبية نوعا ما حول واقع بعض المرضى ومنه نقول الفرضية الأولى قبول بشكل جيد .

### ثانيا: الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني :

مستوى كفاءة الأداء التمريضي للمرضى في مستشفى الأم والطفل بتقرت :

العوامل التنظيمية هي تسعة : جودة الأداء ، كفاءة الأداء ، نمط القيادة، التعليم ، الزمالة ، الأخلاقيات ، التعاون ، توافر لمواد ، الاتصالات ، القيادة ، والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير التابع .

- جودة الأداء

جدول رقم (2-18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقريت لبعده جودة الأداء

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	برامج تحسين الجودة في المستشفى مطبقة بشكل جيد	2.46	.97332	4	منخفض
2	أعقم اليدين قبل وبعد تقديم الرعاية للمريض .	4.54	.70595	1	مرتفع جدا
3	أشارك بشكل فعال في برنامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة الصحية .	3.42	.88271	3	مرتفع
4	أقدم الرعاية التمريضية بصورة آمنة للمريض .	4.50	.67763	2	مرتفع جدا
	المتوسط العام لبعده جودة الأداء	3.73	.55060	....	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-18) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد جودة الأداء كان مرتفع بحيث متوسطه الحسابي كان (3.73) وانحراف معياري (0.55)، ومن بين عبارات المحور احتلت المرتبة الأولى العبارة (2) أعقم اليدين قبل وبعد تقديم الرعاية للمريض فقد قدر المتوسط الحسابي (4.54) وانحراف معياري (0.97)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (1) برامج تحسين الجودة في المستشفى مطبقة بشكل جيد فقد قدر متوسط الحسابي ب (2.46)، وانحراف المعياري (0.97)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة جدا، مما يدل على وجود اهتمام كبير وإيجابية في مفهوم جودة الأداء لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقريت

• بعد كفاءة الأداء

جدول رقم (2-19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقريت حول بعد كفاءة الأداء

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
5	أعمل على توثيق معلومات حالة المريض بدقة من حيث (الحرارة ، التنفس ، الضغط ، النبض، ....)	4.64	.52528	1	مرتفع جدا
6	التزم بالزى التمريضي والبادج التعريفي.	4.44	.70450	3	مرتفع جدا
7	أعطي العلاج بالوقت المحدد وبحسب وصف الطبيب المختص	4.42	.67279	4	مرتفع جدا
8	أحرص على مراجعة إجراءات الرعاية في سجل المريض في حالة تغير العلاج .	4.48	.57994	2	مرتفع جدا
	المتوسط كفاءة الأداء	4.49	50379	....	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي بمستشفى الأم والطفل بتقرت

يظهر من الجدول (2-19) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد كفاءة الأداء كان مرتفع جدا بحيث المتوسط الحسابي كان (4.49) وانحراف معياري (0.50) ومن بين عبارات المحور احتلت المرتبة الأولى العبارة (5) أعمل على توثيق معلومات حالة المريض بدقة من حيث (الحرارة ، التنفس ، الضغط ، النبض ، ..... ) ، فقد قدر المتوسط الحسابي (4.64) وانحراف معياري (0.52)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (7) أعطى العلاج بالوقت المحدد وبحسب وصف الطبيب المختص فقدر متوسط الحسابي ب (4.42)، وانحراف المعيارى (0.67)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة جدا، مما يدل على وجود ايجابية واهتمام كبير لمفهوم كفاءة الأداء لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقرت

• بعد التعليم

جدول رقم (2-20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد نمط التعليم

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
9	أشارك مع الممرضين في إعداد البرامج التعليمية.	3.22	.9538	1	متوسط
10	تقوم إدارة المستشفى على إجراء تقييم دوري لاحتياجاتي التدريبية	2.58	1.126	3	منخفض
11	أعتقد أن التوقيت النشاطات التعليمية والتدريبية مناسب.	2.44	.9510	4	منخفض
12	أساهم بالنهوض بواقع المهنة ككل من خلال العروض والمنشورات خاصة الالكترونية .	3.10	1.147	2	متوسط
	المتوسط لبعء نمط العليم	2.83	.8400	.....	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-20) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد القيادة كان متوسط بحيث المتوسط الحسابي (2.82) وانحراف معياري (0.84)، من بين عبارات المحور احتلت المرتبة الأولى العبارة (9)أشارك مع الممرضين في إعداد البرامج التعليمية فقد قدر المتوسط الحسابي (3.22) وانحراف معياري (0.95)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (11) أعتقد أن التوقيت النشاطات التعليمية والتدريبية مناسب فقددر متوسط الحسابي ب (2.44)، وانحراف المعيارى (0.95)، كما يتضح أن المتوسطات كانت متوسطة، مما يدل على وجود نقائص لمفهوم التعليم لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقرت

• بعد الزمالة

جدول رقم (2-21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد الزمالة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
13	أتفاعل مع الزملاء في أعداد البرامج المهنية .	4.12	.65900	2	مرتفع
14	أساعد بتقديم التدريب وتطوير الممرضين الجدد وطلبة التمريض.	3.98	.68482	4	مرتفع
15	أبادل المعارف والمهارات والملاحظات السريرية مع الزملاء الآخرين.	4.12	.89534	2	مرتفع
16	أتعاون بشكل فعال مع الممرضين يساعدي على انجاز الأعمال بسرعة.	4.18	.77433	1	مرتفع
	المتوسط لبعد الزمالة	4.10	60819	.....	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-21) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد الزمالة كان مرتفع حيث قدر المتوسط الحسابي ب(4.10) وانحراف معياري (0.60)، ومن بين عبارات المحور بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (16) أتعاون بشكل فعال مع الممرضين يساعدي على انجاز الأعمال بسرعة فقد قدر المتوسط الحسابي (4.18) وانحراف معياري (0.65)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (14) فقد قدر متوسط الحسابي ب (3.98)، وانحراف المعياري (0.68)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، مما يدل على وجود إيجابية واهتمام كبير لمفهوم الزمالة لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقرت

• بعد الأخلاقيات

جدول رقم (2-22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد الأخلاقيات

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
17	أحافظ على حرمة المريض .	4.76	.43142	1	مرتفع جدا
18	احترم وأحافظ على سرية معلومات حالة المريض .	4.74	.44309	2	مرتفع جدا
19	أقدم الدعم النفسي والصحي للمريض.	4.46	.61312	3	مرتفع جدا
20	لدى اطلاع على دليل أخلاقيات المهنة وسياسات والإجراءات العمل بالمستشفى .	4.32	.81916	4	مرتفع جدا
	المتوسط لبعد الأخلاقيات	4.57	43460	....	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-22) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد الأخلاقيات كانت مرتفعة جدا حيث قدر المتوسط الحسابي ب(4.57) وانحراف معياري (0.43)، من بين عبارات المحور بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (17) أحافظ على حرمة المريض فقد قدر المتوسط الحسابي

## الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي بمستشفى الأم والطفل بتقريت

(4.76) وانحراف معياري (0.43)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (20) لدى اطلاع على دليل أخلاقيات المهنة وسياسات والإجراءات العمل بالمستشفى فقدر متوسط الحسابي ب (4.32)، وانحراف المعياري (0.81)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفع جدا ، مما يدل على وجود ايجابية كبيرة واهتمام كبيرا جدا لمفهوم الأخلاقيات لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقريت.

### ● بعد التعاون

جدول رقم (2-23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل

### بتقريت حول بعد التعاون

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
21	أتقبل الانتقاد وأراء الآخرين .	3.52	1.01499	4	مرتفع
22	أقوم باستشارة أعضاء الفريق الطبي بحسب حاجات المريض.	4.30	.67763	2	مرتفع جدا
23	أشارك في اتخاذ القرارات بالممارسات المهنية على مستوى المصلحة .	3.66	.93917	3	مرتفع
24	أعمل على أن أكون قدوة حسنة لطلبة التمريض والزملاء الآخرين.	4.34	.68839	1	مرتفع جدا
	المتوسط لبعء التعاون	395	57297	.....	مرتفع

### المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-23) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد التعاون كانت مرتفعة بحيث قدر المتوسط الحسابي ب(3.95) وانحراف معياري ب(0.57)، ومن بين عبارات المحور بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (24) أعمل على أن أكون قدوة حسنة لطلبة التمريض والزملاء الآخرين. فقد قدر المتوسط الحسابي (4.34) وانحراف معياري (0.68)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (21) أتقبل الانتقاد وأراء الآخرين فقدر متوسط الحسابي ب (3.52)، وانحراف المعياري (0.10)، كما يتضح أن المتوسطات كانت مرتفعة، مما يدل على وجود ايجابية واهتمام كبير لمفهوم التعاون لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقريت.

### ● بعد توافر المواد:

جدول رقم (2-24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقوت حول بعد توافر المواد

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
25	تتوفر مستلزمات الرعاية التمريضية بشكل مناسب لحاجة المريض.	2.82	1.10083	2	متوسط
26	الأجهزة التي استعين بها في تقديم الخدمة حديثة ومتطورة .	2.14	1.04998	3	منخفض
27	أشارك في اختيار المواد التي تحقق أفضل رعاية للمريض.	3.18	1.02400	1	متوسط
	المتوسط لبعده توافر المواد	2.71	.88579	.....	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-24) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد توافر المواد كانت متوسطة بحيث قدر المتوسط الحسابي (2.71) وانحراف معياري (0.88)، ومن بين عبارات المحور بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (27) أشارك في اختيار المواد التي تحقق أفضل رعاية للمريض فقد قدر المتوسط الحسابي (3.18) وانحراف معياري (0.10)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (26) الأجهزة التي استعين بها في تقديم الخدمة حديثة ومتطورة فقد قدر متوسط الحسابي ب (2.14)، وانحراف المعياري (0.10)، كما يتضح أن المتوسطات كانت متوسطة، مما يدل على وجود نقائص لمفهوم توافر المواد لدى ممرضى في مستشفى الأم والطفل بتقوت بعد الاتصالات

جدول رقم (2-25): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضى مستشفى الأم والطفل بتقوت حول بعد الاتصالات

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
28	تتوفر وسائل الاتصال لتبادل المعلومات مع الزملاء ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مثل الاجتماعات الدورية.	3.160	.99714	3	متوسط
29	أساهم بفعالية في نجاح برنامج تعزيز الصحة للمريض والأسرة	3.420	1.0515	1	متوسط
30	توجد علامات إرشادية للمريض وللمرئعين مثل ( مضار التدخين).	3.380	1.0669	2	متوسط
	المتوسط لبعده الاتصالات	3.320	88822		متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-25) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد الاتصالات كانت متوسطة بحيث قدر المتوسط الحسابي ب(3.32) وانحراف معياري ب(0.88)، ومن بين عبارات المحور بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (29) أساهم بفعالية في نجاح برنامج تعزيز الصحة للمريض والأسرة فقد قدر المتوسط الحسابي (3.42) وانحراف معياري (0.10)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (28) تتوفر وسائل الاتصال لتبادل المعلومات مع الزملاء ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مثل الاجتماعات الدورية فقدر متوسط الحسابي ب (3.16)، وانحراف المعياري (0.99)، كما يتضح أن المتوسطات كانت متوسطة، مما يدل على وجود نقائص لمفهوم الاتصالات لدى ممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت

• بعد القيادة

جدول رقم (2-26): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات ممرضين مستشفى الأم والطفل بتقرت حول بعد القيادة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوي
31	أشارك في القرارات المتخذة لتحسين بيئة الممارسة المهنية ورعاية المريض.	3.340	.96065	2	متوسط
32	استطيع بناء فريق لحل المشكلات مع المرضى أو الزملاء	3.240	1.0411	3	متوسط
33	افهم جيدا متطلبات العمل ورؤية المستشفى .	3.580	.99160	1	مرتفع
	المتوسط العام لبعيد القيادة	3.386	83125		متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يظهر من الجدول (2-26) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات لإجابات ممرضين حول بعد القيادة كانت متوسطة بحيث قدر المتوسط الحسابي ب(3.38) وانحراف معياري ب(0.83)، ومن بين عبارات المحور بحيث احتلت المرتبة الأولى العبارة (33) افهم جيدا متطلبات العمل ورؤية المستشفى فقد قدر المتوسط الحسابي (3.58) وانحراف معياري (0.99)، في حين جاءت المرتبة الأخيرة للعبارة رقم (32) استطيع بناء فريق لحل المشكلات مع المرضى أو الزملاء فقدر متوسط الحسابي ب (3.24)، وانحراف المعياري (0.10)، كما يتضح أن المتوسطات كانت متوسطة، مما يدل على وجود نقائص لمفهوم القيادة لدى ممرضين في مستشفى الأم والطفل بتقرت

جدول رقم (2-27): التحليل لمتوسطات وانحرافات الأبعاد

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
القدرة على تحقيق الأهداف	3.8467	78956.	8	مرتفع
القدرة على تخطيط وإدارة الوقت	3.6267	65773.	12	مرتفع
التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة	3.9333	60516.	6	مرتفع
المرونة	3.7040	67400.	11	مرتفع
تحمل المسؤولية	4.2240	71559.	3	مرتفع
الثقة بالنفس	3.8040	67671.	9	مرتفع
إدارة الذات	3.8564	54636.	7	مرتفع
جودة الأداء	3.7300	55060.	10	مرتفع
كفاءة الأداء	4.4950	50379.	2	مرتفع جدا
التعليم	2.8350	84002.	15	متوسط
الزمالة	4.1000	60819.	4	مرتفع
الأخلاقيات	4.5700	43460.	1	مرتفع جدا
التعاون	3.9550	57297.	5	مرتفع
توافر المواد	2.7133	88579.	16	متوسط
الاتصالات	3.3200	88822.	14	متوسط
القيادة	3.3867	83125.	13	متوسط
المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي	3.6783	38859.		مرتفع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

#### التحليل عن طريق متوسطات الأبعاد

من خلال الجدول (27\_2) يتبين لنا بان كل الأبعاد جاءت بمستوى مرتفع إلا بعد التعليم بمستوى متوسط بحيث متوسط حسابي (2.8350) و بعد توافر المواد بمستوى متوسط بحيث متوسط حسابي (2.7133) و بعد اتصالات بحيث متوسط حسابي (3.3200) و بعد القيادة بحيث متوسط حسابي (3.3867) نتيجة ذلك نقص في توافر المواد اللازمة واتصال المباشر للاماكن المعنية بالصحة وتعليمه بوجود نقائص وتأتي في مرتبة الأولى بعد الأخلاقيات بمستوى مرتفع بحيث متوسط حسابي (4.5700) و بعد تحمل المسؤولية المرتبة الثانية بمتوسط مرتفع بحيث متوسط حسابي (4.224) و بعد كفاءة الأداء المرتبة الثالثة بمتوسط مرتفع بمتوسط حسابي قدره (4.4950) و بعد الزمالة المرتبة الرابعة مرتفع بمتوسط حسابي قدره (4.1000) بحيث أن هناك حرص ومواظبة في تحمل مسؤولية الأعمال الموكلة لهم واهتمام بمعالجة المريض وحرص على سلامته وضمن سرية العمل فيما بينهم وتوجد خلق حسن وتعاون جيد معاً ممرضين وصورة

حسنة وحرص على مراجعة اجراءات الرعاية التمريضية في سجل المريض .ومن هذا نستنتج الفهم الجيد من قبل الممرضى لهذه الأبعاد ..يعني الفرضية الثانية مقبولة ومحقة بشكل جيد.

المطلب الثاني: تحليل ومناقشة النتائج الدراسة.

الفرع الأول: ربط النتائج بالفرضيات وتفسيرها

ثالثا : الإجابة الإحصائية عن السؤال الثالث :

### 1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

جدول رقم (2-28) يوضح العلاقات الارتباطية بين أبعاد إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي

		المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي
أولا : القدرة على تحقيق الأهداف	Corrélation de Pearson	.545**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	50
ثانيا : القدرة على التخطيط إدارة الوقت	Corrélation de Pearson	.664**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	50
ثالثا : التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ..	Corrélation de Pearson	.537**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	50
رابعا : المرونة .	Corrélation de Pearson	.352*
	Sig. (bilatérale)	.012
	N	50
خامسا : تحمل المسؤولية .	Corrélation de Pearson	.407**
	Sig. (bilatérale)	.003
	N	50
سادسا : الثقة بالنفس:	Corrélation de Pearson	.461**
	Sig. (bilatérale)	.001
	N	50
المتغير المستقل إدارة الذات	Corrélation de Pearson	.620**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	50

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

يتضح من جدول الارتباطات السابق بأن جميع العلاقات الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغيرات المستقلة لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي في مؤسسة مستشفى الأم والطفل بتقرت كمتغير تابع ،سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حده،وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي ككل (62.0%) وهي قيمة إجمالية ومتوسطة تؤكد الدور الفاعل لإدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي،حيث كانت أقوى العلاقات مع البعد التابع (كفاءة الأداء التمريضي ) بنسبة (66.4%)القدرة على التخطيط وإدارة الوقت .وهذا دليل قاطع القدرة على التخطيط وإدارة الوقت مهمة جدا في تطبيق إدارة الذات ،لكن واقع الاهتمام بها من خلال أساليب تنميتها وتدعيمها لايعكس ذلك جيد مما يؤدي لتدني نسبة العلاقة الارتباطية بين المتغير

المستقل ومتغيرات التابعة الخاصة بكفاءة الأداء التمريضي ، تأتي بعد القدرة على تحقيق الأهداف ( 54.5%)، كما لاحظنا أن أضعف هذه العلاقات كانت مع المتغير المستقبل المرونة (35.2). نلاحظ كذلك أن إدارة الذات كمتغير مستقل كانت علاقته بكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع قوي حيث بلغت نسبة (62.0%).

## 2- تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0,05 حيث المتغيرات المستقلة هي (إدارة الذات) والمتغير التابع هو (كفاءة الأداء التمريضي) حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع :

جدول رقم ( 2-29): يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.372	.30800

a. Valeurs prédites : (constantes), الذات إدارة المستقل المتغير,

b. Variable dépendante : التمريضي الأداء كفاءة التابع المتغير

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

من الجدول رقم(2-29) معامل الارتباط الخطي بين أبعاد إدارة الذات كمتغيرات مستقلة وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع هو(62.0%) أي أن هناك ارتباط المتوسط بينهما، ومدى الدقة في تقدير المتغير التابع هو (38.5%) ،معنى أن (38.5%) من والنسبة المتبقية (61.5%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ.

## 3- تباين خط الانحدار

جدول رقم (2-30): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA<sup>b</sup>

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
Régression	4.179	6	.696	9.300	.000 <sup>a</sup>
Résidu	3.220	43	.075		
Total	7.399	49			

a. Valeurs prédites : (constantes) ، بالبنفس الثقة : سادسا ، المرونة : رابعا ، الصعبة المواقف مواجهة في والمثابرة التحدي : ثالثا ، المسؤولية تحمل : خامسا ، الأهداف تحقيق

b. Variable dépendante : التمريضي الأداء التابع المتغير :

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

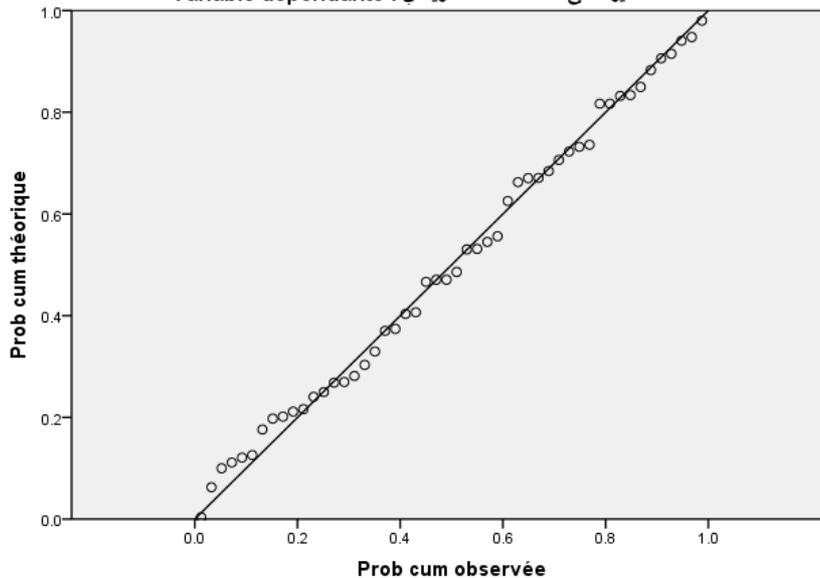
من الجدول السابق نجد ما يلي:

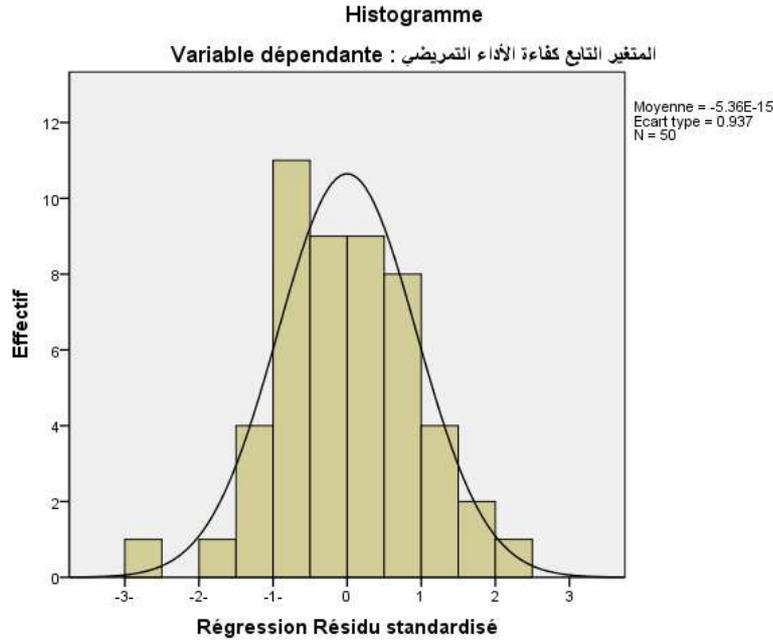
- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.179 ومجموع مربعات البواقي هو 3.220 ومجموع المربعات الكلي يساوي 7.399؛
  - درجة حرية الانحدار هي 6 ودرجة حرية البواقي 43؛
  - معدل مربعات الانحدار هو 6.96 ومعدل مربعات البواقي 0.75 ؛
  - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 9.300؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

الشكل رقم (2-6): يوضح مدى ملائمة خط الانحدار

Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé

Variable dépendante : المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي :





المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

#### 4- دراسة معاملات خط الانحدار

يوضح الجدول الموالي قيم معاملات خط الانحدار لكفاءة الأداء التمريضي

جدول رقم (2-31): يوضح قيم معاملات خط الانحدار للكفاءة الأداء التمريضي

#### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.977	.314		6.305	.000
	المتغير المستقل إدارة الذات	.441	.081	.620	5.477	.000

a. Variable dépendante : التمريضي الأداء كفاءة التابع المتغير

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن:

1. مقطع خط الانحدار يساوي 1.977 الذي يمثل a من معادلة المستقيم  $Y=a+Bx$ ؛
2. أما ميل خط الانحدار b في الجدول هو 0.441؛
3. نتيجة اختبار أعلى فرضيات ميل خط الانحدار للمتغير المستقل فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل 5.477 ومقطع خط الانحدار 0.635؛

ومنها المعادلة الانحدار التي تعبر عن علاقة بين متغيرات الدراسة كما الآتي

معادلة خط الانحدار هي  $y=1.977+0.441x$  بحيث  $y$  متغير تابع و  $x$  متغير مستقل .



حيث بلغ معامل الارتباط الخطي بين الأبعاد (القدرة على التخطيط وإدارة الوقت والتحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة) . والمتغير التابع (كفاءة الأداء التمريضي) نسبة (75.2%) وهو دليل على وجود ارتباط متوسط بينها، حيث أن (56.5%) من كفاءة الأداء التمريضي يعود إلى القدرة على التخطيط وإدارة الوقت والتحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة، والنسبة المتبقية (44.5%) ترجع لعوامل أخرى أو عوامل عشوائية أو الخطأ

### 5- تحليل تباين خذ الانحدار بطريقة Stepwise

يوضح الجدول (2-34) تحليل تباين خط الانحدار بطريقة Stepwise

ANOVA <sup>b</sup>						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	4.179	6	.696	9.300	.000 <sup>a</sup>
	Résidu	3.220	43	.075		
	Total	7.399	49			

a. Valeurs prédites : (constantes), بالبنفس الثقة : سادسا، على القدرة : أولا، الوقت إدارة التخطيط على القدرة : ثانيا، بالنفس الثقة : سادسا، بالبنفس الثقة : سادسا، الأهداف تحقيق . المرونة : رابعا، .. الصعبة المواقف مواجهة في والمثابرة التحدي : ثالثا، المسؤولية تحمل : خامسا، الأهداف تحقيق

b. Variable dépendante : التمريضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

من الجدول السابق نجد ما يلي :

مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.179 ومجموع مربعات البواقي هو 3.220 ومجموع المربعات الكلي يساوي 7.399؛

درجة حرية الانحدار هو 6؛ ودرجة حرية البواقي هو 43؛

معدل مربعات الانحدار هو 9.96 ومعدل درجة البواقي هو 0.075؛

قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 9.300؛

مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005، فنرفضها وبالتالي خط الانحدار يلاءم المعطيات.

أما بالنسبة لدراسة معاملات خط الانحدار فالجدول الموالي يوضح:

جدول رقم (2-35) : يوضح قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

قيم معاملات خط الانحدار بطريقة Stepwise

Coefficients<sup>a</sup>

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1.767	.286		6.177	.000
أولا : القدرة على تحقيق الأهداف	.034	.072	.069	.477	.636
ثانيا : القدرة على التخطيط إدارة الوقت	.312	.089	.528	3.511	.001
ثالثا : التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ..	.242	.112	.377	2.160	.036
رابعا : المرونة .	-.144-	.109	-.250-	-1.328-	.191
خامسا : تحمل المسؤولية .	-.090-	.097	-.166-	-.932-	.356
سادسا : الثقة بالنفس:	.160	.096	.279	1.672	.102

a. Variable dépendante : التمريضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

من الجدول السابق يمكن تحديد مقطع خط الانحدار a ميل خط الانحدار بالنسبة وميل خط الانحدار بالنسبة لقدرة على التخطيط وإدارة الوقت وميل بالنسبة للتحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة وفق المعادلة التالية:

$$Y=a+bx_1+cx_2+dx_3+ex_4+fx_5+gx_6$$

وعند دراسة قسم Sig لأبعاد المتغير المستقل نجد أن القيم المقبولة لأنها أقل من 0.05 وتحقق الفرضية البديلة H1 هي قيم فقط البعدين الثاني والثالث ونستنتج أن أهم الأساليب المؤثرة على تطبيق إدارة الذات هي القدرة على التخطيط وإدارة الوقت و التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة.

ومنه معادلة خط الانحدار هي:

$$y= 1.767+0.312 X_2 + 0.242X_3.$$

رابعا : الإجابة الإحصائية عن السؤال الرابع :

اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة فروق متوسطات نظرة الممرضين لتطبيق كفاءة الأداء التمريضي

حيث الفرضية الرئيسية الرابعة هي : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )

بين متوسطات نظرة الممرضين لتطبيق كفاءة الأداء التمريضي بسبب اختلافهم في الخصائص الشخصية كالجنس والعمر والمستوى التعليمي والخبرة والوظيفة والمصلحة.

1-تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات لإجابات أفراد العينة حول كفاءة الأداء التمريضي

لمرضي مستشفى الأم والطفل. تبعا لمتغير الجنس متغير الجنس:

2- متغير الجنس :

جدول رقم (2-36): يوضح تحليل اختبار T لدراسة فروق المتوسطات لإجابات أفراد العينة حول كفاءة الأداء التمريضي لمرضى مستشفى الأم والطفل. تبعا لمتغير الجنس

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي	Hypothèse de variances égales	1.86	.179	-.257-	48	.799	-.03438-	.13394	-.30369-	.23493
	Hypothèse de variances inégales			-.296-	20.396	.770	-.03438-	.11612	-.27631-	.20754

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه لاختبار t أن مستوى المعنوية لاختبار ليفن لتجانس العينتين (الذكور - الأنثى) قد بلغ 0.179 مما يدل على وجود تجانس بين العينتين ، أما مستوى المعنوية لاختبار t بلغ 0.799 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تبعا لمتغير الجنس بخصوص مساهمة كفاءة الأداء التمريضي في ادارة الذات .

1-2 متغير العمر :

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة المرضين لتطبيق كفاءة الأداء التمريضي تبعا لمتغير العمر :

الجدول رقم (2-37) : نتائج التباين (ANOVA) العمر

ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.072	3	.357	2.598	.064
Intra-groupes	6.327	46	.138		
Total	7.399	49			

المصدر : من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر بناء على قيمة Sig وهي 0.064 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم، ومنه عمر المستجوبين لا يؤثر على تطبيق كفاءة الأداء التمريضي .

## 2-2 متغير الحالة العائلية :

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة المرضين لكفاءة الأداء التمريضي تبعاً لمتغير الحالة العائلية

الجدول رقم (2-38) : نتائج التباين (ANOVA) الحالة العائلية

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.720	2	.360	2.535	.090
Intra-groupes	6.679	47	.142		
Total	7.399	49			

المصدر : من إعداد الطالبين بناءً على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الحالة العائلية بناءً على قيمة Sig وهي 0.09 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم

ومن هنا الحالة العائلية للمستجوبين لا تؤثر على تطبيق كفاءة الأداء التمريضي .

## 3-2 متغير الخبرة :

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة المرضين لكفاءة الأداء التمريضي تبعاً لمتغير الخبرة

الجدول رقم (2-39) : نتائج التباين (ANOVA) الخبرة

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.580	3	.193	1.303	.285
Intra-groupes	6.819	46	.148		
Total	7.399	49			

المصدر : من إعداد الطالبين بناءً على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة بناءً على قيمة Sig وهي 0.285 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم ومنه خبرة

المستجوبين لا تؤثر على تطبيق كفاءة الأداء التمريضي

## 4-2 متغير الوظيفة :

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة المرضين لكفاءة الأداء التمريضي تبعاً لمتغير الوظيفة

الجدول رقم (2-40): نتائج التباين (ANOVA) الوظيفة

ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.125	4	.031	.193	.941
Intra-groupes	7.274	45	.162		
Total	7.399	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير الوظيفة بناء على قيمة Sig وهي 0.941 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم ومنه وظيفة المستجوبين لا يؤثر على تطبيق كفاءة الأداء التمريضي .

5-2 متغير المصلحة

الجدول الموالي يوضح نتيجة تحليل التباين بين متوسطات نظرة المرضين لكفاءة الأداء التمريضي تبعا لمتغير المصلحة

الجدول رقم (2-41): نتائج التباين (ANOVA) المصلحة

ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.981	4	.495	4.112	.006
Intra-groupes	5.418	45	.120		
Total	7.399	49			

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

نتيجة تحليل التباين لمتغير للمصلحة بناء على قيمة Sig وهي 0.006 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي نقبل فرضية العدم ومنه مصلحة المستجوبين يؤثر على كفاءة الأداء التمريضي .

الفرع الثاني: مناقشة نتائج الدراسة:

بعد تحليل الاستبيان واختبار فرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، من أجل تحليل بعض المتغيرات تم التوصل إلى النتائج التالية:

فيما يخص واقع متغيرات الدراسة: كما أسلفنا الذكر أن متغيرات الدراسة هي إدارة الذات كمتغيرات مستقلة وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع.

المتوسط العام لإدارة الذات كان مرتفعا مما يدل على النظرة الإيجابية للمرضين لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرتهم:

— فيما يخص القدرة على تحقيق الأهداف :

يوجد لدى المرضين بالمؤسسة القدرة على تحقيق أهدافهم بشكل جيد ،حيث أنهم يضعون للهدف وقتا محدد لتحقيقه ،وقد يكون السبب في أن المؤسسة لابس بها ،باعتبارها تابعة للقطاع الصحي لها سمعة جيدة ،حيث أن المرضين يعملون قصارى جهدهم في سبيل تحقيق أهدافهم المتعلقة بالتمريض ، وعند وضع الهدف يستشيرون أصحاب الخبرة لوضع الهدف .

ويتضح أن المتوسط الحسابي (3.8467) وانحراف معياري (0.78956) مرتفع وأن هذا يدل على اهتمام المؤسسة بتعزيز هذه الأهداف تجاه وظيفتهم التي يشغلونها في العمل ،وهو قدوة إلى النجاح وتزيد من إمكانياتهم وتحفيزهم عليها .

فيما يخص القدرة على التخطيط وإدارة الوقت :

يملك المرضون القدرات التي تساعدهم على أداء وظائفهم بشكل أفضل أهمها :أنهم يضعون خطة في انجاز أعمالهم الموكلة إليهم ،في وقت كافي ويعملون بدقة أثناء العمل ،وهذه القدرات تساعدهم على أداء مهامهم على أكمل وجه ويعود السبب في امتلاكهم لهذه القدرة اعتمادا على المؤسسة في تصميم جدولها مهنيا للمهام التي يرغبون بها .

ويتضح ان المتوسط الحسابي (3.6267) وانحراف معياري (0.65773) مرتفع وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالقدرة على التخطيط وتشجيعهم في أداء وظائفهم بشكل مقبول بإضافة إلى احترام مواعيد اتخاذ الإجراءات تصحيحية في المؤسسة .

فيما يخص التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة :

يملك المرضون الثقة في مقدراتهم في التعامل مع الأحداث غير المتوقعة بكفاءة في العمل ،وأهمها المثابرة ومواجهة مشاكل في المستشفى ، ويعود ذلك السبب في امتلاكهم للقدرة على ضبط انفعالهم عند مواجهة المواقف الصعبة في العمل ،والجرأة في العمل ،وهذا كله يساعدهم لأداء وظائفهم بشكل جيد ورغبة في التحدي لدى المرضين لانجاز العمل تدفعهم للجد والمثابرة من أجل تحسين قدراتهم وتحقيق أهدافهم بشكل أفضل .

يتضح أن متوسط الحسابي (3.9333) وانحراف معياري (60516) مرتفع وهذا راجع إلى اهتمام المؤسسة بالبعد بالإضافة إلى أنهم يهتمون بتحقيق أهدافهم وإدارة ذاتهم مهما كانت العقبات .

فيما يخص المرونة :

يوجد مستوى متوسط من المرونة يعود إلى عدم وجود رغبة في التكيف مع المتغيرات التي تحدث وعدم وضع خطط بديلة في العمل حيث كان المتوسط الحسابي (3.7040) وانحراف معياري (67400)

فيما يخص تحمل المسؤولية :

يملك المرضون مستوى جيد في تحمل مسؤولية القدرات المتخذة وهذا راجع إلى أنهم يقومون بواجباتهم ويتحملون مسؤولية أعمالهم واستعداد لمواجهة النتائج ،وهذا البعد هو تصور كامل لوظائفهم وتحمل بالمسؤولية مهم للمؤسسة في تحقيق ما يرغبون بهم ،بمساعدة الآخرين مهما كانت الظروف ،وحفاظ على سرية العمل ،صومعة التمريض .

ويتضح أن متوسطه الحسابي (4.2240) وانحرافه المعياري (0.71559) مرتفع راجع إلى أن المسؤولية لها أهمية كبيرة ونظرة ايجابية كبيرة لهذا البعد وهذا ما يفسر سبب تحمل المسؤولية فقد احتلت المرتبة الأولى، يعني ثقة المؤسسة بالمرضى وعملهم وجهدهم بشكل جيد.

#### فيما يخص الثقة بالنفس :

من المتوسط الحسابي (3.8040) والانحراف المعياري (0.67671) مرتفع هذا ما يفسر أن المرضى لديهم ثقة في حل مشاكلهم وهذا راجع إلى أنهم لا يميلون إلى الآخرين، فعلى المرضى أن تكون لديهم القدرة على مواجهة المواقف الطارئة بثبات دون انفعال وتقبل النقد بناء الذاتي في عملهم وبناء علاقات اجتماعية .

إدارة الذات المتوسط العام لإدارة الذات كان مرتفعا قدر متوسطه 3.8564 وانحرافه المعياري 0.54636 مما يدل على النظرة الايجابية للمرضى لأبعاد هذا المتغير واهتمام المؤسسة بإدارة الذات حيث كانت نظرهم حيث كانت نظرهم لأبعاد إدارة الذات كانت مرتفعة هذا ما يدل على أن المرضى لديهم القدرة على تحقيق الأهداف وأهم يعملون قصار جهدهم في سبيل تحقيق أهدافهم، وتحقيق الهدف المنشود هو الوصول إلى دعم المريض نفسيا واجتماعيا، ويجب أن يحددوا احتياجاتهم ويحققوا الأوليات للمهام المطلوبة أولا كل هذا من خلال التخطيط، وذلك بسعي في تحقيق النجاح ومواجهة المواقف الصعبة وتغيير للأفضل ، في سبيل تقديم خدمات بجودة عالية وتعامل مع خطط بديلة هذا كله يركز على تحفيزهم عليها .

أيضا تحمل المسؤولية الأعمال هو أهم بعد جاء بالاجبائية والرضا و ذلك بالالتزام وتحسين الجودة في العمل والقدرة على إدارة أنفسهم تمكنهم من التعامل بشكل أفضل من العمل، وان تكون ثقة متبادلة وهي الوقود الذي يدفعهم للنجاح في إدارة ذواتهم .

**كفاءة الأداء التمريضي :** المتوسط العام لكفاءة الأداء التمريضي كان مرتفعا مما يدل على النظرة الايجابية للمرضى لأبعاد هذا المتغير حيث كانت نظرهم.

**فيما يخص بعد جودة الأداء** كان مرتفع قدر المتوسط الحسابي 3.7300 والانحراف المعياري 0.55060 وهذا ما يفسر دور المؤسسة في تحسين برامج الجودة ومشاركة بشكل فعال في برنامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة الصحية، وتقديم الرعاية التمريضية بصورة آمنة للمريض ولتعزيز هذا البعد يجب على المؤسسة الاهتمام والمحافظة على المرضى الذين هم أكفاء لهذه المؤسسة .

**فيما يخص بعد كفاءة الأداء** كان مرتفع جدا كذلك بمتوسط حسابي 4.4950 وانحراف معياري 0.50379 وهذا يفسر أن مؤسسة مستشفى الأم والطفل تقوم بالالتزام مرضيها بالزري التمريضي وتوثيق معلومات المريض والحرص على مراجعة إجراءات الرعاية التمريضية ، وللمحافظة على هذا المستوى على المؤسسة أن توفر كل اللوازم للمرضى تساعدهم على العمل بشكل أفضل .

فيما يخص بعد التعليم كان متوسط قدر متوسطه 2.8350 وانحرافه المعياري 0.8002 أيضا ما يفسر على عدم تشجيع ومشاركة المرضين في إعداد البرامج التدريبية يجب على إدارة المستشفى إنشاء برامج للتدريب لتسهيل عملية النهوض ومشاركة المرضين في إعداد برامج التدريب في وقت يكون مناسب .

فيما يخص بعد الزمالة كان مرتفع قدر متوسطه 4.1000 وانحرافه المعياري 0.60819 أيضا ما يفسر تفاعل الزملاء لتعزيز الممارسة التمريضية المهنية بينهم، وتبادل المعارف والملاحظات السريرية بين الزملاء، وهذا ما يشجع المرضين من الوقوف مع بعضهم .

فيما يخص بعد الأخلاقيات : كان مرتفع جدا قدر متوسطه 4.5700 وانحراف معياري 0.43460 وهذا ما يساهم في دور المرضين في محافظة على حرمة المريض، وسرية المعلومات وتقديم الدعم الصحي والنفسي للمريض، وللمحافظة على هذا البعد بالتزام المرضين بالاطلاع على أخلاقيات المهنة .

فيما يخص بعد التعاون : كان مرتفع قدر متوسطه 3.9550 وانحراف معياري 0.57297 وهذا ما يرغب فيه المرضين بتقبل الانتقاد من الآخرين، واستشارة أعضاء الفريق الطبي بحسب حاجات المريض، ومشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى المصلحة، وتوصي بضرورة العمل وأن يكون المرض قدوة حسنة لطلبة التمريض.

فيما يخص بعد توافر المواد : كان متوسط قدر متوسطه 2.7133 وانحراف معياري 0.88579 وهذا ما يفسر على عدم توفر الأجهزة التي يستعين بها في تقديم الخدمة، يجب على المؤسسة توفير المستلزمات الرعاية التمريضية .

فيما يخص بعد الاتصالات : كان متوسط قدر متوسطه 3.3200 وانحراف معياري 0.88822 وهذا ما يفسر عدم مساهمة بشكل فعال في نجاح برامج تعزيز الصحة للمريض والأسرة، يجب على الأسرة توفير وسائل الاتصال المناسبة لتبادل المعلومات مع الزملاء ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مثل الاجتماعات الدورية .

فيما يخص بعد القيادة : كان متوسط قدر متوسطه 3.3867 وانحراف معياري 0.83125 وهذا ما يفسر عدم مشاركة في القرارات المتخذة لتحسين بيئة الممارسة المهنية والرعاية المريض، يجب على المؤسسة بناء فريق لحل المشكلات مع المرضى والزملاء .

### الفرع الثالث: مناقشة النتائج الإحصائية:

#### 1- العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة

من خلال ما وجدنا أن جميع العلاقات الارتباطية بين أبعاد كفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات دالة إحصائيا وعند مستويات ايجابية بين المتغيرات المستقلة إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع، سواء على المستوى الكلي أو على مستوى كل متغير على حدة، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية بين العوامل الشخصية والتنظيمية والتشارك المعرفي ككل (62.0%) وهي قيمة إيجابية ومرتفعة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

## 2- دراسة معاملات خط الانحدار

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 4.179 ومجموع مربعات البواقي هو 3.220 ومجموع المربعات الكلي يساوي 7.399؛
  - درجة حرية الانحدار هي 6 ودرجة حرية البواقي 43؛
  - معدل مربعات الانحدار هو 6.96 ومعدل مربعات البواقي 0.75 ؛
  - قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 9.300؛
- مستوى دلالة الاختبار 0,00 أقل من مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة 0,5 فنرفضها، وبالتالي خط الانحدار يلائم المعطيات والشكل التالي يوضح ذلك، وحسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي.

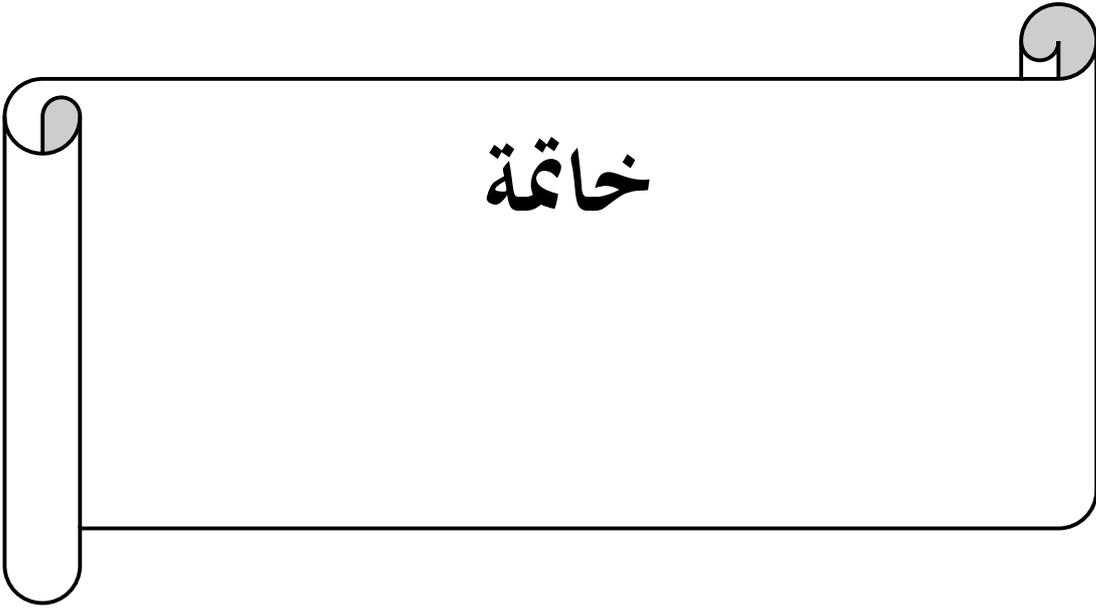
من خلال تحليل قيم معاملات الارتباط الخطي بين أبعاد المتغير المستقل لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي للمرضين هو 1.97 الذي يمثل  $a$  من معادلة المستقيم  $Y=a+Bx$ ، أما ميل خط الانحدار فهو متعدد بالنسبة للمتغير المستقل، كما نلاحظ أن إشارة معامل  $B\hat{e}t\alpha$  هي موجبة للدلالة على العلاقة الطردية بين أبعاد إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي، وهي تعني أنه كلما زادت الإجراءات المحققة لإدارة الذات كلما زادت كفاءة الأداء التمريضي للمرضين

معادلة خط الانحدار هي :  $Y=0.44 x$

وهذا يدل إن المتغيرات المستقلة ومتغير التابع كلما زادت إدارة الذات تزيد كفاءة الأداء التمريضي ، لأن المتغيرات المستقلة تساعد على وسادة كفاءة الأداء .

### خلاصة الفصل

- تناولنا من خلال هذا الفصل دراسة ميدانية على عينة من المرضى في مستشفى الأم والطفل بتقرت ، من خلال تقديم المؤسسة محل الدراسة ، ثم عرض عينة وأدوات الدراسة بما فيها المنهج المستخدم ، تمثلت أدوات الدراسة في الاستبيان حيث تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب والأدوات الإحصائية للوصول إلى مدى تأثير إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي ، ثم تطرقنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتوصل إليها بناء على ما تم تدوينه خلال فترة التربص من مخرجات الاستبيان مع مجموعة من المرضى ، وكانت نتائج الدراسة كالآتي :
- مستوى إدارة الذات مرتفع وذلك راجع إلى :اهتمام المؤسسة بإدارة الذات (إدارة ذواتهم ) التي ترفع من شأن كفاءة الأداء التمريضي ؛
  - اهتمام المؤسسة بكفاءة الأداء التمريضي كان مرتفع وغير كافي لأنه يوجد أبعاد متوسطة اتضح بأنه يوجد أثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي من خلال :
  - تحمل المسؤولية كان عالي وهذا راجع الى تحمل المرضى مسؤولية القرارات المتخذة والقيام بواجبات مهما كانت الظروف؛
  - القدرة على التخطيط وإدارة الوقت كان عالي اهتمام المرضى بانجاز الاعمال الموكلة اليهم في وقت محدد وكافي للتخطيط للعمل الذي يقومون به ؛
  - والتحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة كان عالي وذلك بقدرة المرضى على المثابرة في حل المشاكل التي تواجههم ؛
  - كفاءة الأداء التمريضي مرتفعة ؛
- إذن يمكن القول أن إدارة الذات تؤثر بنسبة مرتفعة على كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقرت من خلال بعديها القدرة على التخطيط وإدارة الوقت والتحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة .



سعيًا من خلال هذه الدراسة على الاطلاع على موضوع أثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي، وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانبين رئيسيين :

الأول : الجانب النظري الذي تطرقنا فيه إلى الأدبيات النظرية لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات وإثراء ذلك قمنا بتقديم بعض الدراسات السابقة التي تندرج تحت سياق هذا الموضوع .  
أما القسم الثاني: حاولنا إسقاط الدراسة على الواقع فخصص للدراسة التطبيقية فقد أردنا دعم مضمون هذا البحث والتعمق في إشكالية الدراسة والإحاطة بها والإجابة على التساؤلات الفرعية من مختلف جوانبها من خلال الدراسة الميدانية لحالة مستشفى الأم والطفل "بتفرت" وعلى ضوء ذلك توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات .

ويمكن القول أن إدارة الذات هي : معرفة الشخص لقدراته ومهارته الذاتية ، والاستخدام الأمثل لهذه القدرات والمهارات من أجل تحقيق الأهداف التي يسعى إليها ، من خلال القدرة على إشباع حاجات النفس الأساسية لخلق حالة من التوازن في الحياة بين تاحاجات والرغبات والأهداف والواجبات ، وإدارة الفرد لذاته تعني الاستغلال الأمثل للوقت وأن يكون لديه ثقة بنفسه عالية ، ولديه القدرة على المثابرة في مواجهة المواقف الصعبة وكذلك لديه القدرة على التعامل مع المستجدات ، وتحمل المسؤوليات ، والتعلم الذاتي والإبداع الفكري .

ومن خلال هذه الدراسة حاولنا تعرف كذلك على كفاءة الأداء التمريضي هي تقديم الخدمات التمريضية من خلال الأداء المتميز وذلك باستخدام القابليات والمهارات التمريضية وتحقيق الأداء التمريضي يضمن الجودة العالية بأقل جهد وأفضل نوعية من خلال استخدام الأساليب العلمية الحديثة، وتطرقنا إلى واجبات مهنة التمريض ، كفاءة الأداء التمريضي ، وأبعاد قياسه .

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر ادارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي للممرضين وذلك من خلال معالجة الاشكالية التالية : ما تأثير إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتفرت ؟

#### أولاً : اختبار الفرضيات

من خلال النتائج المتوصل إليها لهذا الموضوع بشقيه النظري والتطبيقي يمكننا اختبار الفرضيات كما يأتي : لقد قامت دراستنا على أربعة فرضيات ، التي سيتم اختبارها .

الفرضية الأولى : مستوى كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتفرت عالي

يصل كفاءة الأداء التمريضي بمستشفى الأم والطفل بتقترت إلى مستويات عالية وذلك لوجود التزام من طرف المرضين إضافة إلى انهم يحققون كفاءة عالية في بعد الأخلاقيات وكفاءة الأداء وهذا ما يؤكد صحة الفرضية الأولى .

**الفرضية الثانية :** توجد مستوى تأثير عالي في إدارة الذات بين مرضين في مستشفى الأم والطفل بتقترت من خلال ما توصلنا إليه من نتائج الاستبيان بلغت إدارة الذات مستويات مرتفعة وذلك لوجود ايجابية بين إجابات أفراد العينة خاصة بالنسبة لبعد القدرة على تحقيق الأهداف وبعدها المسؤولية وبعدها تحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ، وهذا ما يعطى القبول للفرضية الثانية.

**الفرضية الثالثة :** هناك علاقة طردية قوية بين إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقترت

باستخدام معامل الارتباط بارسون توصلنا إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بنسبة 62.0 بين إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي وهي تعتبر نسبة تأثير مرتفعة ، باعتبار أن ارتباط كل من أبعاد إدارة الذات بالكفاءة الأداء التمريضي (75.2) وهذا ما يعطى قبول الفرضية الثالثة.

**الفرضية الرابعة :** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر إدارة الذات على كفاءة الأداء التمريضي تعزى للمتغيرات الشخصية

من خلال نتائج تحليل التباين الأحادي ANOVA والتباين الثنائي T-test كانت جميع قيم الارتباط للمتغيرات أكبر من 0.05 وبالتالي ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية لأثر إدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي تعزى للمتغيرات الشخصية ، أي انه لا تؤثر المتغيرات الشخصية للأفراد على إجاباتهم على عبارات الاستبيان ، وهذا ما ينفي الفرضية الثالثة .

#### ثانياً : نتائج الدراسة

من خلال دراسة وجدنا أن مستوى كفاءة الأداء التمريضي بين المرضين عالي وهذا راجع إلى اهتمام المرضين بالكفاءة الأداء وتشاركهم مع بعضهم .

- تؤثر إدارة الذات على كفاءة الأداء الوظيفي بنسبة مرتفعة في مستشفى الأم والطفل بتقترت ؛
- تحمل المسؤولية هي الأكثر تأثيراً على كفاءة الأداء التمريضي ، فالأخلاقيات وكفاءة الأداء كان أكبر دور فعال واثراً على كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى الأم والطفل بتقترت ؛
- اهتمام المؤسسة بإدارة الذات اهتمام عالي ويعتبر كافي وبشكل أفضل ؛
- لا توجد فروق بين اجابات الباحثين فيما يتعلق بالجنس ، العمر ، الوظيفة ، الحالة العائلية ، الخبرة ، المصلحة؛

- العلاقة الارتباطية بين إدارة الذات كمتغير مستقل وكفاءة الأداء التمريضي كمتغير تابع علاقة طردية

- لا توجد بين المرضين أسلوب المرونة .

#### - ثالثا : التوصيات

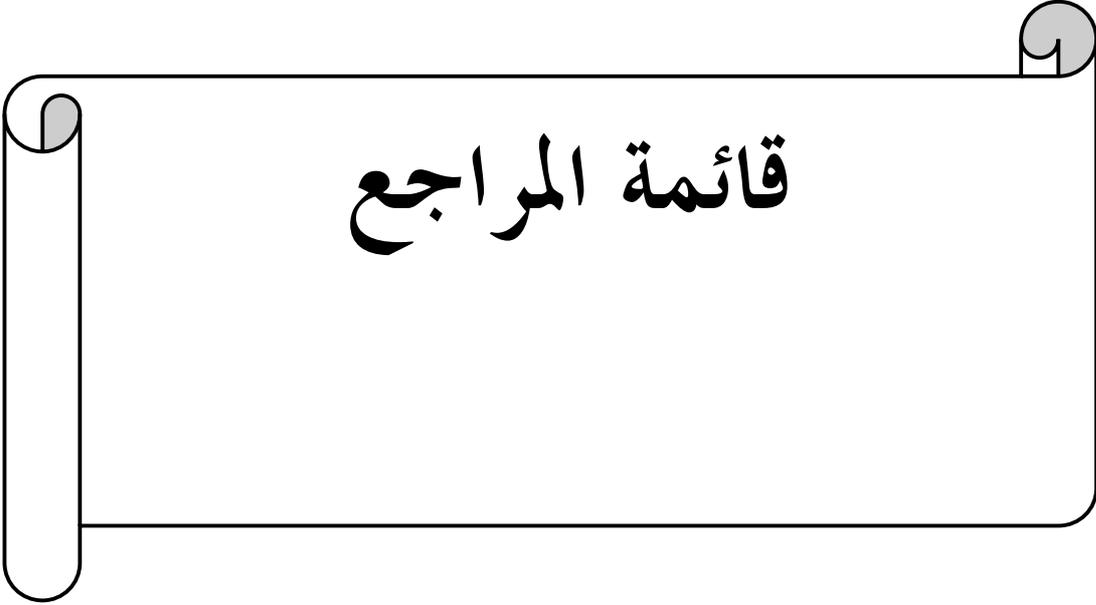
من خلال الدراسة الميدانية التي أجرينا فيها الاستبيان لاحظنا من مختلف المرضين وارتأينا اقتراح التوصيات التالية :

- على المؤسسة أن تجعل الفرد العامل يشعر بالانتماء الشئ الذي يزيد من ثقته وبالتالي يطور في أداءه ويزيد من مرد وديته؛
- اهتمام الإدارة بتحسين ظروف العمل وتوفير مناخ بيئي مناسب ؛
- توفير وسائل العمل الضرورية خاصة المتعلقة منها بجانب التمريض لتسهيل العمل بين المرضين ؛
- 

#### رابعا : أفاق الدراسة

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

- 1- اثر التشارك المعرفي على كفاءة الأداء التمريضي؛
- 2- اثر الثقة التنظيمية على كفاءة الأداء التمريضي.؛
- 3- اثر إدارة الذات على العوامل الشخصية والتنظيمية؛
- 4- اثر إدارة الذات على تنمية رأس المال البشري.



# قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

1- الكتب:

- 1- زاهر محمد عبد الرحيم، إدارة المستشفيات والسجلات الطبية، دار الراية، عمان، 2016.
- 2- سعد علي العتري، الإدارة الصحية، دار اليازوري، عمان 2009.
- 3- نور الدين حروش، الإدارة الصحية وفق الجودة الصحية، دار الثقافة، عمان، 2012.
- 4- سلاهب الغرابي، إدارة الذات وبناء الشخصية، الطبعة الأولى، دار المتن للطباعة والتصميم، العراق بغداد 2016.

2- الرسائل والمذكرات:

- 1- أسامة محمد حمدان، فاعلية برنامج علاج وظيفي لتحسين إدارة الذات لذوي الإعاقة الحركية في قطاع غزة، مذكرة رسالة ماجستير، قسم الصحة النفسية المجتمعية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة، جمادى الثاني /1439هـ-فبراير /2008م.

2- بشير صبحي عبد القادر أحمد، إدارة الذات وعلاقتها بالاستغراب الوظيفي لدى العاملين في

- المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة رام الله البيرة، مذكرة رسالة ماجستير، قسم الهندسة، من معهد التنمية المستدامة، جامعة القدس -فلسطين 1438هـ، 2017م.
- 3- حمد علي عبد الله عيسى، تأثير المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014-2015.
- 4- خيرى محمد أحمد شعيب، أثر إدارة الذات على فرص التشغيل دراسة تطبيقية على خريجي كلية مجتمع (تدريب غزة) الأقسام الفنية، مذكرة رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال جامعة الإسلامية غزة كلية التجارة 2016، 1432.

- 5- عايدة نادي، محمد وراسنة، أثر إدارة الذات في تنمية المسؤولية الاجتماعية لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، مذكرة لاستكمال ماجستير، تخصص فرعي تسويق، جامعة القدس -فلسطين سنة 1437هـ-2016م.
- 6- هبة محمد محمود احمد، أثر إدارة الذات على عملية اتخاذ القرارات لدى موظفي الإدارة العليا، مذكرة رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، في الجامعة الإسلامية بغزة، 1435هـ-2013م.

7- وفاء ذيب عبد المجيد طمايزة، إدارة الذات وعلاقتها بالقدرة على اتخاذ القرار لدى العاملين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في محافظة الخليل، مذكرة رسالة ماجستير، قسم تكنولوجيا المعلومات والاتصال، من معهد التنمية المستدامة /جامعة القدس-فلسطين، 1438هـ-2016م.

3-المجلات:

- 1- قيس عبد الهادي صالح، باسمه محمد باني، صالح، باسمه محمد باني، القيادة الإبداعية وعلاقتها بمتطلبات إدارة المعرفة، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والإقتصادية، جامعة الكوفة، العدد4، سنة2013.
- 2- الهام يجاوي، الجودة كمدخل لتحسين الأداء الإنتاجي للمؤسسات الصناعية والجزائرية، مجلة الباحث، عدد5، ماي
- 3- منصور طلعت، ريان، إيمان عبد المنعم، احمد السيد، الخصائص السيكومترية لمقياس إدارة الذات، مجلة الإرشاد النفسي، العدد42، ابريل
- 4- حمدي محمد ياسين، نجوى السيد إمام، سمر عبد البديع عبد العزيز السيد، إدارة الذات والفاعلية الأكاديمية لدى طلاب الجامعة، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد السادس عشر 2015.
- 5- غانم رزوقي أنيس، فلاح حسين علي، جودة الرعاية الصحية على وفق قياس كفاءة الأداء التمريضي في مستشفى ابن النفيس، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد82، 2015.
- 6- ناظم جواد عبد، عامر جبار عيادة، تقويم كفاءة الأداء التمريضي على وفق معايير منظمة الصحة العالمية (w.h.o) بحث تطبيقي في مستشفيات دائرة مدينة الطب، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد2016، 89.

4- المحاضرات :

- 1- حسين عسكر الشرفات، صالح سويلم الشرفات، حسين مسوح القطيش، مستوى ممارسة إدارة الذات لدى معلمي الرياضيات في المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم (دراسة ميدانية في مدارس البادية الشمالية)،-جامعة آل البيت- الأردن ، العدد20- جوان .2018

5-المؤتمرات :

1- علاء على عمرو أسعد إبراهيم الرجوب، إدارة الذات وعلاقتها بالمشاركة المجتمعية لدى الفلسطينيين في محافظة الخليل ، مؤتمر نحو رؤية شاملة لتعزيز البنية التحتية الاقتصادية في فلسطين ،جامعة النجاح الوطنية ،غرفة تجارة وصناعة محافظة الخليل ،2018/12/20.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

TONY Alberto, comprendre l'entreprise, Nathan,paris; 1998,

الملاحق



بسم الله الرحمن الرحيم

استبانته

موجهة لمرضى في مستشفى الأم بتقرت

أخي العامل / أختي العاملة السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته،،

أضع بين أيديكم هذه الاستبانة التي تشكل أداة دراسة ميدانية بعنوان : " اثر إدارة الذات على تحقيق كفاءة الأداء التمريضي " في مستشفى الأم بتقرت . دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماستر في إدارة الموارد البشرية من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. أرجو الإجابة على جميع الفقرات الاستبيان وعدم ترك أي بند بدون إجابة ، مع العلم بأنه لا توجد إجابة صحيحة أو خاطئة، إنما الإجابة التي نريدها هي التي تعبر عنها، علما بأن البيانات والنتائج لهذه الدراسة لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط

الدكتور المشرف : مناصرية رشيد

الطالبتين : بكوش نسبية / الوافي الغالية

شاكرا لكم حسن تعاونكم ...

الجزء الأول : أثر ادارة الذات

العملية المتعلقة بتحقيق الأهداف الشخصية بأكبر مقدار من الكفاءة وبما يحقق الرخاء والسعادة للشخص نفسه.

أولا : يرجى قراءة الفقرات الآتية بعناية والإجابة عنها بوضع دائرة حول الرمز الإجابة التي تراها / ترينها مناسبة .

الرقم	العبارات				
	غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة
1.					أختار أهدافا قابلة للتحقيق في العمل.
2.					أضع أهدافا احتياطية في حالة عدم تحقق أهدافي الأساسية .( الأولى )
3.					أستشير أهل الخبرة عند وضع الأهداف .
4.					أضع للهدف وقتا محددًا لتحقيقه .
5.					أصوغ أهدافي بطريقة علمية صحيحة .أصوغ أهدافي بطريقة علمية
6.					أعمل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي المتعلقة بلمريض
	<b>ثانيا : القدرة على التخطيط إدارة الوقت</b>				
7.					أصمم جدولًا مهنيًا للمهام التي أرغب في القيام بها يوميًا في المؤسسة .
8.					غالبًا ما أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل الذي أقوم به
9.					عندما يحدث أي انحراف في الخطة الموضوعية أتخذ إجراءات تصحيحية
10.					أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة أثناء العمل .
11.					أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها
12.					أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة إلى في الوقت المحدد
	<b>ثالثا : التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ..</b>				
13.					أثق في قدرتي على التعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة في العمل .
14.					استطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة المواقف الصعبة التي تواجهني في العمل .
15.					لدى القدرة على المثابرة لحل أي مشكلة تواجهني في المستشفى .

## الملاحق

					16	مهما كانت العقبات فأني أسعى لتحقيق أهدافي .
					17	لدى حب استطلاع ورغبة في معرفة مالا أعرفه
					18	لدى الجرأة لمواجهة المصاعب في العمل
<b>رابعا : المرونة .</b>						
					19	أضع خطط بديلة ضمن أولوياتي في العمل .
					20	أستطيع التكيف بسهولة مع المتغيرات التي تحدث في المستشفى .
					21	أصغي للرأي المخالف لاستوعب حقائقه التي قد تكون غائبة عني
					22	لدى القدرة على التعامل مع الأشخاص مهما اختلفت شخصياتهم.
					23	لا يوجد أي تعارض بين أولويات العمل وأولياتي الشخصية .
<b>خامسا : تحمل المسؤولية .</b>						
					24	أتحمل مسؤولية القرارات التي اتخذها .
					25	أقوم بواجباتي مهما كانت كثيرة ومتنوعة
					26	لا أهرب من التزاماتي ومسئولياتي مهما كانت الظروف
					27	أستطيع أن أودى العمل الذي يتطلب مني مسؤولية كبيرة
					28	أساعد الآخرين بمجدية في المستشفى مهما كانت الظروف.
<b>سادسا : الثقة بالنفس:</b>						
					29	أواجه المواقف الطارئة بثبات دون انفعال.
					30	أقبل النقد الذاتي البناء في عملي بسعة صدر واسعة .
					31	أستطيع بناء علاقاتي الاجتماعية بسهولة .
					32	أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي .
					33	أعبر عن آرائي تجاه الآخرين بصراحة.

### الجزء الثاني : كفاءة الأداء التمريضي

ثانيا : يرجى قراءة الفقرات الآتية بعناية والإجابة عنها بوضع دائرة حول الرمز الإجابة التي تراها / ترينها مناسبة

العبارات						الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	أحيانا	موافق	موافق بشدة	<b>البعد الأول : جودة الأداء</b>	
					1.	برامج تحسين الجودة في المستشفى مطبقة بشكل جيد
					2.	أعقم اليدين قبل وبعد تقديم الرعاية التمريضية للمريض .
					3.	أشارك بشكل فعال في برنامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة الصحية
					4.	أقدم الرعاية التمريضية بصورة آمنة للمريض .
<b>البعد الثاني : كفاءة الأداء</b>						
					5.	أعمل على توثيق معلومات حالة المريض بدقة من حيث ( الحرارة ، التنفس ، الضغط، النبض ... ) .
					6.	الترزم بالزى التمريضي والبادج التعريفي .
					7.	أعطي العلاج بالوقت المحدد وبجسب وصف الطبيب المختص .

## الملاحق

					أحرص على مراجعة إجراءات الرعاية التمريضية في سجل المريض في حالة تغيير العلاج	8.
<b>البعد الثالث: التعليم</b>						
					أشارك مع الممرضين في إعداد البرامج التعليمية	9.
					تقوم إدارة المستشفى على إجراء تقييم دوري لاحتياجاتي التدريبية.	10.
					أعتقد أن توقيت النشاطات التعليمية والتدريبية مناسب.	11.
					أساهم بالنهوض بواقع المهنة ككل من خلال العروض والمنشورات خاصة الالكترونية.	12.
<b>البعد الرابع: الزمالة.</b>						
					أفاعل مع الزملاء لتعزيز الممارسة التمريضية المهنية .	13.
					أساعد بتقديم التدريب وتطوير الممرضين الجدد وطلبة التمريض	14.
					أبادل المعارف والمهارات والملاحظات السريرية مع الزملاء الآخرين .	15.
					أتعاون بشكل فعال مع الممرضين يساعدي على إنجاز الأعمال بسرعة .	16.
<b>البعد الخامس: الأخلاقيات.</b>						
					أحافظ على حرمة المريض .	17.
					أحترم وأحافظ على سرية معلومات حالة المريض .	18.
					أقدم الدعم النفسي والصحي للمريض .	19.
					لدي اطلاع على دليل أخلاقيات المهنة وسياسات والإجراءات العمل بالمستشفى .	20.
<b>البعد السادس: التعاون</b>						
					أقبل الانتقاد وراء الآخرين .	21.
					أقوم باستشارة أعضاء الفريق الطبي بحسب حاجات المريض .	22.
					أشارك في اتخاذ القرارات بالممارسات المهنية على مستوى المصلحة .	23.
					أعمل على أن أكون قدوة حسنة لطلبة التمريض والزملاء الآخرين .	24.
<b>البعد السابع : توافر المواد</b>						
					تتوفر مستلزمات الرعاية التمريضية بشكل مناسب لحاجة المريض	25.
					الأجهزة التي استعين بها في تقديم الخدمة حديثة ومتطورة	26.
					أشارك في اختيار الموارد التي تحقق أفضل رعاية للمريض	27.
					<b>البعد الثامن : الاتصالات</b>	
موافق بشدة	موافق	أحيانا	غير موافق	غير موافق بشدة	تتوفر وسائل الاتصال المناسبة لتبادل المعلومات مع الزملاء ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مثل الاجتماعات الدورية	28.
					أساهم بفعالية في نجاح برنامج تعزيز الصحة للمريض والأسرة	29.
					توجد علامات إرشادية للمريض وللمراجعين مثل (مضار التدخين)	30.
<b>البعد التاسع : القيادة</b>						
					أشارك في القرارات المتخذة لتحسين بيئة الممارسة المهنية ورعاية المريض	31.
					استطيع بناء فريق لحل المشكلات مع المرضى أو الزملاء	32.
					افهم جيدا متطلبات العمل ورؤية المستشفى	33.

الملحق رقم (02) : قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاستاذ	الرتبة
1	بلطرش حورية	أستاذ محاضر " ب "
2	عرابة الحاج	أستاذ
3	تشيشات سلوى	أستاذ محاضر "أ"
4	طواهر عبد الجليل	أستاذ محاضر "أ"
5	حجاج عبد الرؤوف	أستاذ محاضر "أ"
6	قداش سمية	أستاذ محاضر "أ"
7	صالحى سميرة	أستاذ محاضر "أ"
8	سارة بن الشيخ	أستاذ محاضر
9	بن تقات عبد الحق	أستاذ
10	قريشي محمد الصغير	أستاذ محاضر "أ"

ملحق -3- مخرجات نظام spss

## نتائج تحليل استبيان اثر إدارة الذات على تحقيق كفاءة الأداء التمريضى "فى مستشفى الأم بتقريت

معلم اتساق الفا كرونبيخ

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.943	66

-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازليا؛

جنس

Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

## الملاحق

Valide	1.00	11	22.0	22.0	22.0
	2.00	39	78.0	78.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### عائلية

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	1.00	18	36.0	36.0	36.0
	2.00	31	62.0	62.0	98.0
	3.00	1	2.0	2.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### عمر

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	1.00	28	56.0	56.0	56.0
	2.00	17	34.0	34.0	90.0
	3.00	3	6.0	6.0	96.0
	4.00	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### خبرة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	1.00	23	46.0	46.0	46.0
	2.00	19	38.0	38.0	84.0
	3.00	3	6.0	6.0	90.0
	4.00	5	10.0	10.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### وظيفة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli
Valide	1.00	10	20.0	20.0	20.0
	2.00	33	66.0	66.0	86.0
	3.00	3	6.0	6.0	92.0
	4.00	2	4.0	4.0	96.0
	5.00	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### مصلحة

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumuli

## الملاحق

Valide	1.00	17	34.0	34.0	34.0
	2.00	3	6.0	6.0	40.0
	3.00	20	40.0	40.0	80.0
	4.00	8	16.0	16.0	96.0
	6.00	2	4.0	4.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### Statistiques descriptive

	N	Moyenne	Ecart type
أختار أهدافا قابلة للتحقيق في العمل.	50	4.0000	1.03016
أضع أهدافا احتياطية في حالة عدم تحقق أهدافي الأساسية. (الأولى)	50	3.6400	.96384
استشير أهل الخبرة عند وضع الأهداف .	50	4.0800	1.12195
أضع للهدف وقتا محددا لتحقيقه .	50	3.6200	1.10454
أصوغ أهدافي بطريقة علمية صحيحة .أصوغ أهديي بطريقة علمية	50	3.5400	1.05386
أعمل قصارى جهدي في سبيل تحقيق أهدافي المتعلقة بالتمريض	50	4.2000	.78246
أصمم جدولا مهنيا للمهام التي أرغب في القيام بها يوميا في المؤسسة .	50	3.5000	1.23305
غالبا ما أجد الوقت الكافي للتخطيط للعمل الذي أقوم به	50	2.9400	.99816
عندما يحدث أي انحراف في الخطة الموضوعة أتخذ إجراءات تصحيحية	50	3.6400	.96384
أحترم مواعيدي وأحافظ عليها بدقة أثناء العمل .	50	4.0400	.78142
أضع خطة أسبوعية للأعمال والواجبات التي أقوم بها	50	3.5600	1.14571
أحرص على إنجاز الأعمال الموكلة إلي في الوقت المحدد	50	4.0800	.87691
أثق في مقدرتي على التعامل بكفاءة مع الأحداث غير المتوقعة في العمل .	50	3.9800	.74203
أستطيع ضبط انفعالاتي عند مواجهة المواقف الصعبة التي تواجهني في العمل .	50	3.7000	.78895
لدي القدرة على المثابرة لحل أي مشكلة تواجهني في المستشفى .	50	3.9800	.91451
مهما كانت العقبات فأنني أسعى لتحقيق أهدافي .	50	4.1600	.88893
لدي حب استطلاع ورغبة في معرفة مالا أعرفه	50	3.9600	.90260
لدي الجرأة لمواجهة المصاعب في العمل	50	3.8200	1.00387
أضع خطط بديلة ضمن أولوياتي في العمل .	50	3.7200	.92670
أستطيع التكيف بسهولة مع المتغيرات التي تحدث في المستشفى .	50	3.4600	.81341
أصغي للرأي المخالف لاستوعب حقائقه التي قد تكون غائبة عني	50	3.7800	.88733
لدي القدرة على التعامل مع الأشخاص مهما اختلفت شخصياتهم.	50	4.0000	.96890
لا يوجد أي تعارض بين أولويات العمل وأولياتي الشخصية .	50	3.5600	1.21487
أتحمل مسؤولية القرارات التي اتخذها .	50	4.3600	.72168
أقوم بواجباتي مهما كانت كثيرة ومتنوعة	50	4.2400	.82214
لا أتهرب من التزاماتي ومسئولياتي مهما كانت الظروف	50	4.2400	.77090
أستطيع أن أودى العمل الذي يتطلب مني مسؤولية كبيرة	50	4.0800	.96553
أساعد الآخرين بجدية في المستشفى مهما كانت الظروف.	50	4.2000	.90351
أواجه المواقف الطارئة بثبات دون انفعال.	50	3.8800	.87225
أقبل النقد الذاتي البناء في عملي بسعة صدر واسعة .	50	4.0000	.90351
أستطيع بناء علاقاتي الاجتماعية بسهولة .	50	3.8000	.94761
أعتمد على نفسي في حل مشكلاتي .	50	3.9800	1.07836
أعبر عن آرائي تجاه الآخرين بصراحة.	50	3.3600	1.00529
برامج تحسين الجودة في المستشفى مطبقة بشكل جيد .	50	2.4600	.97332
أعقم اليدين قبل وبعد تقديم الرعاية التمريضية للمريض .	50	4.5400	.70595
أشارك بشكل فعال في برنامج الجودة الشاملة على مستوى القسم والمؤسسة الصحية	50	3.4200	.88271
أقدم الرعاية التمريضية بصورة آمنة للمريض .	50	4.5000	.67763
أعمل على توثيق معلومات حالة المريض بدقة من حيث ( الحرارة ، التنفس ،الضغط، النبض ... ) .	50	4.6400	.52528
ألتزم بالزى التمريضي والبادج التعريفي .	50	4.4400	.70450
أعطي العلاج بالوقت المحدد وبحسب وصف الطبيب المختص .	50	4.4200	.67279
أحرص على مراجعة إجراءات الرعاية التمريضية في سجل المريض في حالة تغيير العلاج	50	4.4800	.57994
أشارك مع الممرضين في إعداد البرامج التعليمية	50	3.2200	.95383
أقوم بإدارة المستشفى على إجراء تقييم دوري لاحتياجاتي التدريبية.	50	2.5800	1.12649
أعتقد أن توقيت النشاطات التعليمية والتدريبية مناسب.	50	2.4400	.95105
أساهم بالنهوض بواقع المهنة ككل من خلال العروض والمنشورات خاصة الالكترونية.	50	3.1000	1.14731
أنتقل مع الزملاء لتعزيز الممارسة التمريضية المهنية .	50	4.1200	.65900
أساعد بتقديم التدريب وتطوير الممرضين الجدد وطلبة التمريض	50	3.9800	.68482
أبادل المعارف والمهارات والملاحظات السريرية مع الزملاء الآخرين .	50	4.1200	.89534
أعاون بشكل فعال مع الممرضين يساعدي على إنجاز الأعمال بسرعة .	50	4.1800	.77433
أحافظ على حرمة المريض .	50	4.7600	.43142
أحترم وأحافظ على سرية معلومات حالة المريض .	50	4.7400	.44309

## الملاحق

أقدم الدعم النفسي والصحي للمريض .	50	4.4600	.61312
لدي اطلاع على دليل اخلاقيات المهنة وسياسات والاجراءات العمل بالمستشفى .	50	4.3200	.81916
أنتقل الانتقاد و آراء الآخرين .	50	3.5200	1.01499
أقوم باستشارة أعضاء الفريق الطبي بحسب حاجات المريض .	50	4.3000	.67763
أشارك في اتخاذ القرارات بالممارسات المهنية على مستوى المصلحة .	50	3.6600	.93917
اعمل على أن أكون قدوة حسنة لطلبة التمريض والزملاء الآخرين .	50	4.3400	.68839
تتوفر مستلزمات الرعاية التمريضية بشكل مناسب لحاجة المريض	50	2.8200	1.10083
الأجهزة التي استعين بها في تقديم الخدمة حديثة ومتطورة	50	2.1400	1.04998
أشارك في اختيار الموارد التي تحقق أفضل رعاية للمريض	50	3.1800	1.02400
تتوفر وسائل الاتصال المناسبة لتبادل المعلومات مع الزملاء ومناقشة المشكلات ووضع الحلول المناسبة لها مثل الاجتماعات النورية	50	3.1600	.99714
أساهم بفعالية في نجاح برنامج تعزيز الصحة للمريض والأسرة	50	3.4200	1.05153
توجد علامات إرشادية للمريض وللمراجعين مثل (مضار التدخين)	50	3.3800	1.06694
أشارك في القرارات المتخذة لتحسين بيئة الممارسة المهنية ورعاية المريض	50	3.3400	.96065
استطيع بناء فريق لحل المشكلات مع المرضى أو الزملاء	50	3.2400	1.04119
افهم جيدا متطلبات العمل ورؤية المستشفى	50	3.5800	.99160
<b>أولا : القدرة على تحقيق الأهداف</b>	<b>50</b>	<b>3.8467</b>	<b>.78956</b>
<b>ثانيا : القدرة على التخطيط إدارة الوقت</b>	<b>50</b>	<b>3.6267</b>	<b>.65773</b>
<b>ثالثا : التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ..</b>	<b>50</b>	<b>3.9333</b>	<b>.60516</b>
<b>رابعا : المرونة .</b>	<b>50</b>	<b>3.7040</b>	<b>.67400</b>
<b>خامسا : تحمل المسؤولية .</b>	<b>50</b>	<b>4.2240</b>	<b>.71559</b>
<b>سادسا : الثقة بالنفس:</b>	<b>50</b>	<b>3.8040</b>	<b>.67671</b>
<b>المتغير المستقل إدارة الذات</b>	<b>50</b>	<b>3.8564</b>	<b>.54636</b>
<b>البعد الأول :جودة الأداء</b>	<b>50</b>	<b>3.7300</b>	<b>.55060</b>
<b>البعد الثاني :كفاءة الأداء :</b>	<b>50</b>	<b>4.4950</b>	<b>.50379</b>
<b>البعد الثالث :التعليم</b>	<b>50</b>	<b>2.8350</b>	<b>.84002</b>
<b>البعد الرابع :الزمالة</b>	<b>50</b>	<b>4.1000</b>	<b>.60819</b>
<b>البعد الخامس :الأخلاقيات</b>	<b>50</b>	<b>4.5700</b>	<b>.43460</b>
<b>البعد السادس: التعاون</b>	<b>50</b>	<b>3.9550</b>	<b>.57297</b>
<b>البعد السابع : توافر المواد</b>	<b>50</b>	<b>2.7133</b>	<b>.88579</b>
<b>البعد الثامن : الاتصالات</b>	<b>50</b>	<b>3.3200</b>	<b>.88822</b>
<b>البعد التاسع : القيادة</b>	<b>50</b>	<b>3.3867</b>	<b>.83125</b>
<b>المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي</b>	<b>50</b>	<b>3.6783</b>	<b>.38859</b>
N valide (listwise)	50		

اختبار فرضيات الارتباطات بين المتغيرات

تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى Entry عند مستوى دلالة 0.05 حيث المتغير المستقل والمتغير

التابع حيث الجدول الموالي يوضح الارتباط الخطي بينهما

### Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل إدارة الذات		Entrée

a. Toutes variables requises saisies.

b. Variable dépendante : كفاءة التابع المتغير :

### Récapitulatif des modèles<sup>b</sup>

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	.620 <sup>a</sup>	.385	.372	.30800

## الملاحق

### Variables introduites/supprimées<sup>b</sup>

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	المتغير المستقل إدارة الذات	.	Entrée

- a. Valeurs prédites : (constantes), الذات إدارة المستقل المتغير,  
b. Variable dépendante : التمرضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

### ANOVA<sup>b</sup>

Modèle		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1	Régression	2.846	1	2.846	29.996	.000 <sup>a</sup>
	Résidu	4.553	48	.095		
	Total	7.399	49			

- a. Valeurs prédites : (constantes), الذات إدارة المستقل المتغير,  
b. Variable dépendante : التمرضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

### Coefficients<sup>a</sup>

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.977	.314		6.305	.000
	المتغير المستقل إدارة الذات	.441	.081	.620	5.477	.000

- a. Variable dépendante : التمرضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

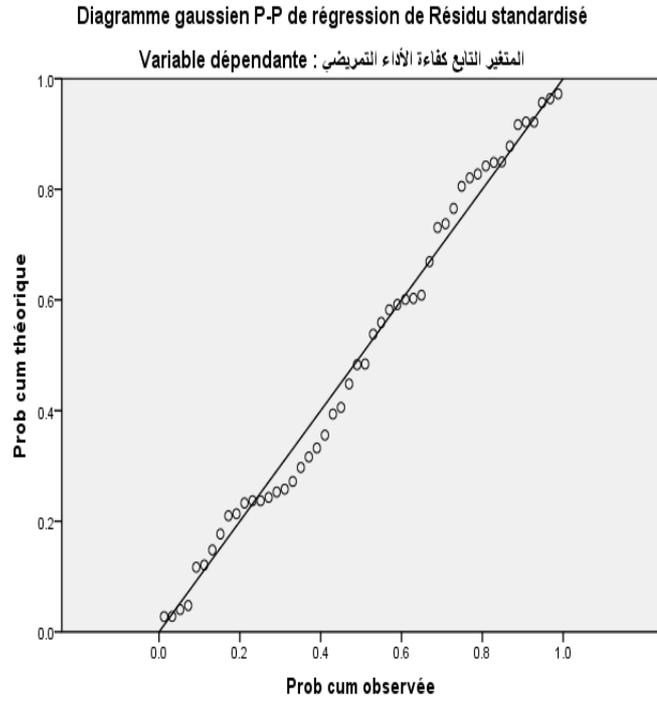
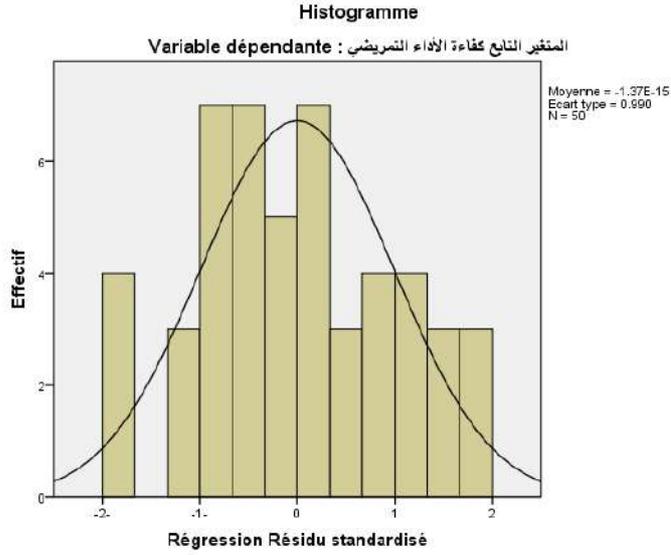
### Statistiques des résidus<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart-type	N
Prévision	2.6684	4.0332	3.6783	.24098	50
Résidu	-.58962	.59087	.00000	.30484	50
Erreur Prévision	-4.191	1.473	.000	1.000	50
Erreur Résidu	-1.914	1.918	.000	.990	50

- a. Variable dépendante : التمرضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

## Diagrammes

## الملاحق



حسب الرسم لا توجد مشكلة فالنتائج تتوزع وفق التوزيع الطبيعي مصفوفة الارتباطات:

	المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي	
أولا : القدرة على تحقيق الأهداف	Corrélation de Pearson	.545
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	50
ثانيا : القدرة على التخطيط إدارة الوقت	Corrélation de Pearson	.664
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	50
ثالثا : التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ..	Corrélation de Pearson	.537
	Sig. (bilatérale)	.000



## الملاحق

Total	7.399	49		
-------	-------	----	--	--

- a. Valeurs prédites : (constantes), بالثقة : سادسا , أوليا : القدرة على التخطيط على القدرة : ثانيا , بالنفس : سادسا , الأهداف تحقيق . المرنة : رابعا , الصعبة المواقف مواجهة في والمثابرة التحدي : ثالثا , المسؤولية تحمل : خامسا , الأهداف تحقيق .
- b. Variable dépendante : التمرضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

### Coefficientsa

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		A	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	1.767	.286		6.177	.000
	أولا : القدرة على تحقيق الأهداف	.034	.072	.069	.477	.636
	ثانيا : القدرة على التخطيط إدارة الوقت	.312	.089	.528	3.511	.001
	ثالثا : التحدي والمثابرة في مواجهة المواقف الصعبة ..	.242	.112	.377	2.160	.036
	رابعا : المرنة .	-.144-	.109	-.250-	-1.328-	.191
	خامسا : تحمل المسؤولية .	-.090-	.097	-.166-	-.932-	.356
	سادسا : الثقة بالنفس:	.160	.096	.279	1.672	.102

- a. Variable dépendante : التمرضي الأداء كفاءة التابع المتغير :

### Statistiques de groupe

جنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع كفاءة الأداء التمرضي	1.00	3.6515	.31778	.09581
	2.00	3.6859	.40972	.06561

### Histogramme

Variable dépendante : المتغير التابع كفاءة الأداء التمرضي :

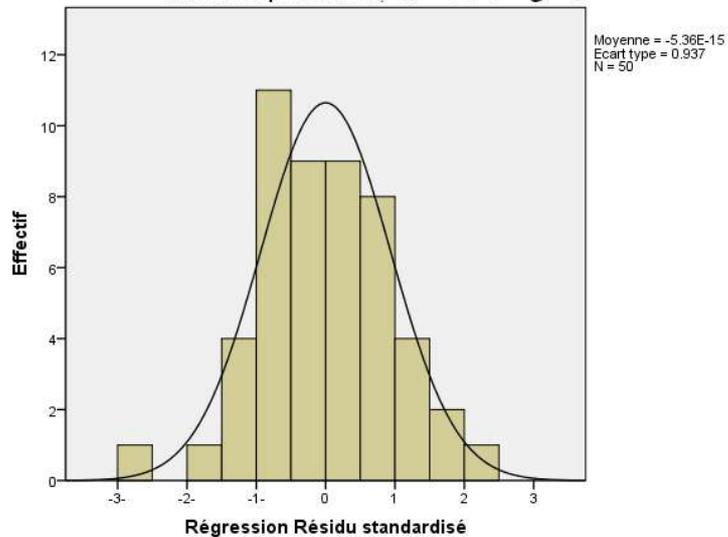
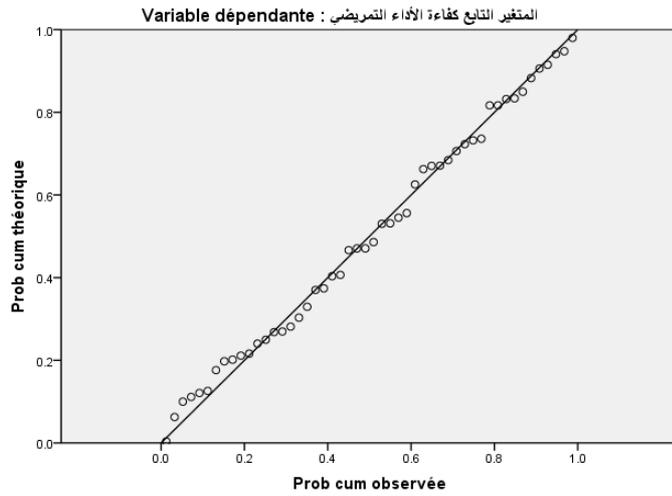


Diagramme gaussien P-P de régression de Résidu standardisé



أولا إختبار تي تاست اثر الجنس لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للجنس على المتغير التابع

Statistiques de groupe

جنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي	1.00	11	3.6515	.31778
	2.00	39	3.6859	.40972

Test d'échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
									Inférieure	Supérieure
المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي	Hypothèse de variances égales	1.86	.179	-.257-	48	.799	-.03438-	.13394	-.30369-	.23493
	Hypothèse de variances inégales			-.296-	20.396	.770	-.03438-	.11612	-.27631-	.20754

تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات الشخصية (الديمغرافية) على

المتغير التابع؛

ثانيا علاقة الحالة العائلية لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للعمر

## الملاحق

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.720	2	.360	2.535	.090
Intra-groupes	6.679	47	.142		
Total	7.399	49			

ثالثا علاقة العمر لا توجد فروق بين إجابات العمال تبعا للمستوى

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.072	3	.357	2.598	.064
Intra-groupes	6.327	46	.138		
Total	7.399	49			

رابعا علاقة بالخبرة لا توجد فروق بين إجابات العمال

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.580	3	.193	1.303	.285
Intra-groupes	6.819	46	.148		
Total	7.399	49			

خامسا علاقة وظيفية لا توجد فروق بين إجابات العمال

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	.125	4	.031	.193	.941
Intra-groupes	7.274	45	.162		
Total	7.399	49			

سادسا علاقة مصلحة لا توجد فروق بين إجابات العمال

### ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمريضي

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.981	4	.495	4.112	.006
Intra-groupes	5.418	45	.120		

ANOVA

المتغير التابع كفاءة الأداء التمرين

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1.981	4	.495	4.112	.006
Intra-groupes	5.418	45	.120		
Total	7.399	49			

# الفهرس

الصفحة	الفهرس
VI	الإهداء
VIII	الشكر
IX	الملخص
X	قائمة المحتويات
XI	قائمة الجداول
XII	قائمة الأشكال
XII	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لكفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات
3	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لكفاءة الأداء التمريضي
3	الفرع الأول: مفهوم وواجبات مهنة التمريض
4	الفرع الثاني: كفاءة الأداء التمريضي
5	الفرع الثالث: الأداء التمريضي وأبعاد قياسه
7	المطلب الثاني: الإطار المفاهيمي لإدارة الذات
8	الفرع الأول: مفهوم وتعريف إدارة الذات
9	الفرع الثاني: احتياجات الذات
11	الفرع الثالث: أبعاد الذات
12	الفرع الرابع: نظريات الذات
13	الفرع الخامس: الذات والشخصية
14	الفرع السادس: مفهوم إدارة الذات
15	الفرع السابع: نظريات إدارة الذات
19	الفرع الثامن: أبعاد إدارة الذات
20	الفرع التاسع: فعاليات ومقومات إدارة الذات
23	الفرع العاشر: مهارات إدارة الذات
26	الفرع الحادي عشر: فوائد تطبيق إدارة الذات
26	الفرع الثاني عشر: معوقات تطبيق مبادئ إدارة الذات
27	الفرع الثالث عشر: الفرق بين إدارة الذات وبناء الذات
28	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية حول كفاءة الأداء التمريضي وإدارة الذات
28	المطلب الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية والانجليزية
28	الفرع الأول: الدراسات السابقة باللغة العربية
37	الفرع الثاني: الدراسات السابقة باللغة الانجليزية

40	المطلب الثاني : المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
43	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : الدراسة الميدانية لإدارة الذات وكفاءة الأداء التمريضي
45	تمهيد
46	المبحث الأول : الطريقة والأدوات المستعملة في الدراسة الميدانية
46	المطلب الأول : عينة الدراسة
46	الفرع الأول : تعريف المؤسسة محل الدراسة
46	الفرع الثاني : الطريقة المعتمدة في الدراسة
49	المطلب الثاني : ادوات الدراسة
49	الفرع الأول :الأدوات الإحصائية المستخدمة
50	الفرع الثاني : الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
53	المبحث الثاني :نتائج الدراسة ومناقشتها
53	المطلب الأول :عرض وتحليل نتائج الدراسة
53	الفرع الأول : عرض خصائص عينة الدراسة
58	الفرع الثاني : عرض وتحليل بيانات الفرضيات
71	المطلب الثاني : تحليل ومناقشة نتائج الدراسة
71	الفرع الأول : ربط نتائج الدراسة بالفرضيات وتفسيرها
81	الفرع الثاني :مناقشة نتائج الدراسة
82	الفرع الثالث : مناقشة نتائج الإحصائية
85	خلاصة الفصل
87	خاتمة
92	قائمة المراجع
96	الملاحق