

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين

دراسة ميدانية المؤسسة الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي

مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة:

مسعود محمد زكري

إلهام بالجوطي

عبير بعيّط

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
		رئيسا
مسعود محمد زكري		مشرفا ومقررا
		مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024 م

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة بعنوان:

ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الممرضين

مذكرة مكملّة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في شعبة علم اجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة:

مسعود محمد زكري

إلهام بالجوطي

عبير بعيط

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
		رئيسا
مسعود محمد زكري		مشرفا ومقررا
		مناقشا

السنة الجامعية: 2023 / 2024 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الشكر والتقدير

الحمد لله علم بالقلم، علم ما لم يعلم،

والشكر له على توفيقه ونعمه من قبل وبعد، والصلاة والسلام

على معلم البشرية الأول وهادي إلى الصراط المستقيم سيدنا

ونبينا محمد "صلى الله عليه وسلم"

يسعدنا ان نتقدم بجزيل الشكر وأعز التقديم وعظم الإمتنان

إلى: "زكري محمد مسعود" على قبوله الإشراف على هذا العمل

وإسهامه بشكل كبير في إخراجه إلى الوجود من خلال مختلف

ملاحظاته وتوجيهاته السديدة ودعمه المعنوي.

الإهداء

إلى من كان خلقه القرآن سيدي وحيبي ورقة عيني

محمد عليها فضل الصلاة وازكى السلام

الى اعز واغلى وأطيب ما أملك في الدنيا، الذي ادين له بكل حياتي

العزیز بوفاتح حفظه الله"، والدي

إلى من بقلبها رعتني وبفيض حناها غمرتني، إلى التي شجعتني على مواصلة الدرب

"أمي الغالية فهيمة حفظها الله".

وأخص بالذكر الأستاذ المشرف "زكري محمد مسعود" بتوجيهاته ونصائحه القيمة.

إلى اخوتي واخواتي، عزوتي في هذه الحياة "ايمن"، "عزیز"، "نورهان"، "إحسان".

إلى من اختاره الله لي شريك فالحياة خطيبي.

الى عائلة أبي وامي كل باسمه ومقامه.

إلى صديقاتي الغاليين "سهام"، "سارة"، "رانيا"، "ورود"، "ليلى" رام الله"، "شيماء".

عبير

الإهداء

اللهم صلى وسلم على سيدنا محمد

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى التي أفضلها عن نفسي. فهي التي ضحت من أجلي، والتي لم أراها يوما ما تدخر جهدا في

سبيل إسعادي دائم وأبدا. إليك وحدك أُمي الحبيبة

إلى الذي لم أراه في حياتي... والذي العزيز رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

أُمي سندي ومسندي وإتكائي هي الفضل فيما عليه أنا الآن.

إلى الذين هم ملاذي ورمز فخري وإعتزازي فأنا منهم وهم مني... أخي وأخواتي الأعزاء.

إلى مشرفي الذي ساعدني وكان له دور في إتمام هذه الدراسة له الشكر.

إليكم أيضا جيرانني وأحبائي وأصدقائي الأحباء.

الهام

ملخص الدراسة باللغة العربية:

هدفت هذه الدراسة موضوع ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرضى في المستشفى بن عمر الجيلاني بولاية الوادي، حيث هدفت هذه الدراسة العلاقة بين نظام السلطة والتوافق المهني للمرضى بالمستشفى وتأثيره على العلاقات بين السطتين (السلطة الطبية والسلطة الإدارية) ولتحقيق هذا الهدف تم التعرض إلى مختلف المداخل النظرية

وقد إنطلقت هذه الدراسة من سؤال رئيسي مفاده:

هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى ممرضين في المؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي؟

وقد تفرعت منه التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى المرضى في المؤسسة الإستشفائية؟
 - هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التوافقي لدى المرضى بالمستشفى؟
 - هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى المرضى بالمستشفى؟
- ولتحقيق من ذلك إستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وإختارت العينة عن طريق المسح الشامل لجميع المرضى في المستشفى حيث قامت بتوزيع 74 إستبيان بغرض جمع بيانات حول هذه الدراسة.
- قد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- __ توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي.
- __ توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التوافقي.
- __ لا توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي.

الكلمات المفتاحية: السلطة -ازدواجية السلطة - التوافق المهني -المستشفى - المرض - السلطة الطبية - السلطة الإدارية - الرضا الوظيفي -البعد الذاتي -الأداء التوافقي.

ملخص الدراسة باللغة الأجنبية:

This study aimed at the subject of dual authority and its relationship to the professional compatibility of nurses at Bin Omar Al-Jilani Hospital in the state of El Oued. This study aimed at the relationship between the system of authority and the professional compatibility of nurses in the hospital and its impact on the relations between the two authorities (the medical authority and the administrative authority). To achieve this goal, various incomes were exposed. The theory

This study started from a main question:

Is there a relationship between dual authority and professional compatibility among nurses at the Bin Omar Al-Jilani Hospital Institution in Al-Wadi?

The sub-questions branched out from it:

- Is there a relationship between dual authority and job satisfaction among nurses in a hospital institution?
- Is there a relationship between dual authority and harmonious performance among hospital nurses?
- Is there a relationship between dual authority and self-distance among hospital nurses?

To achieve this, this study used the descriptive approach and selected the sample through a comprehensive survey of all nurses in the hospital, where it distributed 74 questionnaires for the purpose of collecting data about this study.

This study reached the following results:

- _ There is a relationship between dual authority and job satisfaction.
- _ There is a relationship between dual authority and consensual performance.
- _ There is no relationship between dual power and the subjective dimension.

key words: Authority - duality of authority - professional compatibility - hospital - nurse - medical authority - administrative authority - job satisfaction - subjective dimension - compatible performance.

فهرس المحتويات

I.....	الشكر والتقدير
II.....	الإهداء
IV	ملخص الدراسة باللغة العربية:
V	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية:
VI	فهرس المحتويات
VIII	فهرس الجداول
11.....	مقدمة

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية للدراسة

2.....	تمهيد:
3.....	المبحث الأول: الأدبيات النظرية
3.....	1. السلطة:
3.....	2.1. المفهوم الإجرائي للسلطة:
3.....	2. مفهوم ازدواجية السلطة:
3.....	1.2. مفهوم السلطة الإدارية:
4.....	2.2. مفهوم السلطة الطبية:
4.....	3. التوافق المهني:
4.....	1.3. مفهوم التوافق:
5.....	2.3. مفهوم التوافق المهني:
5.....	3.3. المفهوم الإجرائي للتوافق المهني:
5.....	4. تعريف الممرض:
5.....	1.4. تعريف الممرض:
5.....	2.4. تعريف المستشفى:
6.....	المبحث الثاني: العلاقة بين السلطة والتوافق المهني
6.....	1. التوازن بين السلطة الإدارية والطبية:
6.....	2. تعقيد القرارات والمسؤوليات:
6.....	3. الثقافة التنظيمية والتواصل:
6.....	4. الحكومة والهياكل:

المبحث الثاني: الدراسات السابقة.....7

خلاصة الفصل:13

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات15

أولاً: الطريقة.....15

ثانياً: الأدوات:19

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج:21

أولاً: تحليل عبارات الاستبيان21

ثانياً: نتائج الفرضيات55

ثالثاً: مناقشة الفرضيات57

خاتمة60

خاتمة:61

المراجع والمصادر:64

الملاحق66

فهرس الجداول

- 15..... الجدول رقم (01): يوضح توزيع العينة حسب السن.
- 16..... الجدول رقم (02): يمثل توزيع العينة حسب الجنس.
- 16..... الجدول رقم (03): يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل.
- 17..... الجدول رقم (04): يمثل توزيع العينة حسب التخصص.
- 18..... الجدول رقم (05): يمثل توزيع العينة حسب الرتبة.
- 21..... الجدول رقم (06): يوضح نسبة تملك الهيئة الطبية القدرة على تسيير المستشفى.
- 22..... الجدول رقم (07): يوضح نسبة وجود نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة.
- 23..... الجدول رقم (08): عندما تقع في مشكلة تلجأ للطبيب المسؤول لمساعدك على حلها.
- 24..... الجدول رقم (09): يتم إشراكك في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة.
- 25..... الجدول رقم (10): حسب معاشيتك للمؤسسة هل تعتقد أن الذي يتخذون القرارات هم الإدارة.
- 26..... الجدول رقم (11): تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه.
- 27..... الجدول رقم (12): هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى.
- 28..... الجدول رقم (13): عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة يلائمك.
- 29..... الجدول رقم (14): تفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى.
- 30..... الجدول رقم (15): متاح لك الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة.
- 31..... الجدول رقم (16): يوضح نسبة يوجد أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة.
- 32..... الجدول رقم (17): يوضح نسبة عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤدي ذلك للتشويش على العمل.
- 33..... الجدول رقم (18): يوضح نسبة يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد.
- 34..... الجدول رقم (19): يوضح نسبة تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.
- 35..... الجدول رقم (20): يوضح نسبة تعتمد الترقية المهنية بالمستشفى على العلاقات مع الرؤساء.
- 36..... الجدول رقم (21): يوضح نسبة أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين.
- 37..... الجدول رقم (22): ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل.
- 38..... الجدول رقم (23): الإجازات والعطل في مجال العمل كافية ومناسبة.
- 39..... الجدول رقم (24): يوضح نسبة تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى.
- 40..... الجدول رقم (25): يوضح نسبة اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل.
- 41..... الجدول رقم (26): يوضح نسبة.
- 42..... الجدول رقم (27): ممارستي لمهنتي تزيد من ثقتي بنفسي.
- 43..... الجدول رقم (28): تتوزع مهام العمل بين الممرضين في المصلحة بشكل غير متكافئ.
- 44..... الجدول رقم (29): يوضح نسبة.
- 45..... الجدول رقم (30): تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.
- 46..... الجدول رقم (31): يوضح نسبة أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.
- 47..... الجدول رقم (32): يوضح نسبة ينتابني شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم.
- 48..... الجدول رقم (33): ينتابني شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم.

- الجدول رقم (34): توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر. 49.
- الجدول رقم (35): أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي. 50.
- الجدول رقم (36): أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي. 51.
- الجدول رقم (37): إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع. 52.
- الجدول رقم (38): أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة. 53.
- الجدول رقم (39): لو أتيت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً. 54.
- الجدول رقم (40): نتائج الفرضية الأولى 55.
- الجدول رقم (41): نتائج الفرضية الثانية 55.
- الجدول رقم (42): نتائج الفرضية الثالثة 56.
- الجدول رقم (43): يوضح نسبة 56.

قائمة الملاحق

- الملحق رقم 01: استبيان الدراسة 67.
- الملحق رقم 02: الهيكل العمومي للمؤسسة الاستشفائية الولائية 71.
- الملحق رقم 03: مخرجات spss 72.

مقدمة

1- توطئة:

تعتبر ازدواجية السلطة في المؤسسات الاستشفائية أحد التحديات الكبيرة التي تواجه إدارة هذه المؤسسات، حيث تتداخل السلطات بين الأطباء والإداريين، مما قد يؤدي إلى تباين في توجيهات العمل وتضارب في القرارات. هذه الظاهرة لها تأثير مباشر على البيئة المهنية للعاملين، وخاصة المرضى، الذين يجدون أنفسهم في موقف حساس يتطلب التوازن بين الالتزام بتوجيهات الأطباء ومتطلبات الإدارة.

2_ الإشكالية:

تسعى المنظمة لتحقيق أهدافها حيث تعمل على توجيه جهود أفرادها نحو تحقيق هدفها المشترك من خلال توفير الإرشاد والتوجيه وتوزيع المسؤوليات والمهام وتساهم في تنظيم العمل وتحديد الهيكل التنظيمي وتحديد سلاسل القيادة حيث أنها تساعد في تحقيق التناغم والتكامل بين أفرادها وإتسامها المختلفة مما يؤدي إلى زيادة الكفاءة وتحسين أداء العمل وذلك بتوفير الهيكل الإداري لإدارة العمليات والموارد والموظفين تتولى الإدارة والإشراف على توجيه وتطوير وتقييم الأداء العام للمنظمة وأفرادها حيث تلعب دوراً حيوياً في تنظيم العمل وتحقيق الأهداف المشتركة وتوفير بيئة منظمة ومحفزة لأفرادها لتعاون والتطوير وتحقيق النجاح. فالمنظمات هي الوحدات الأولية في مجالات صنع القرار ويصعب تصور المجتمعات الحديثة بدونها وأن النجاح العمل التنظيمي في الواقع يتوقف على طبيعة العمل ونوع الأساليب التي تسلكها المنظمات لتحقيق أهدافها والحفاظة على بقائها تحتاج الإدارة كل تنظيم من التنظيمات لسلطات لتمارس بواسطتها نشاطها وفق ما تقتضيه الظروف فالسلطة هي توجيه السلوك لمجموعة من الأشخاص من خلال التأثير عليهم وفقاً لتطبيقات وأحكام تشريعية تحصل عليها السلطة بناء على موقعها في قمة الهرم الإداري وعلى كل تنظيم أن يحسن من استخدام سلطاته ويراعي ضوابط تطبيقها مثل المستشفى التي هي منظمات ذات أهمية بالغة في المجتمع لما تقدمه من خدمات تساهم في رعاية الأفراد وصون حياتهم وتتميز المستشفيات من حيث تركيبها وتنظيمها عن غيرها من المنظمات جميعاً بوجود خطين للسلطة داخل نسقها التنظيمي نتيجة لوجود سلطتين مختلفتين تسيّر القرارات فيها وهي السلطة الإدارية "الإداريين" حيث تعتبر سلطات إدارية ضابطة أي أنها تقوم بضبط جميع النشاطات مهما كان طابعها إداري أو إقتصادي أو مالي ومن جهة أخرى السلطة الطبية "الأطباء" وهي القدرة والتأثير الذي يتمتع به الأفراد والمؤسسات في المجال الطبي والرعاية الصحية و توزيع السلطة يكون متوازن ومنصف للسلطة بين الأفراد أو المجموعات في بيئة العمل فإن ذلك يمكن أن يساهم في التوافق المهني للمرضى، عندما يشعر المرضى بأن لديهم فرصة متساوية للمشاركة في صنع القرارات والتأثير على سير العمل فإنهم قد

يشعرون بالرضا المهني والتوافق مع تحقيق المتطلبات المهنية إن تحقيق التوافق المهني من بين الأهداف التي تسعى إليها المنظمة إلى الوصول إليها لما يمكن أن يحققه ومساهمة في زيادة مستوى الدافعية لدى الفرد العامل، ولأن موضوع ازدواجية السلطة ويعتبر من المواضيع المؤثرة في مجال الإدارة وكذا وتأثيرها على أداء الموظف في المنظمة لذا فإن هذه الدراسة سوف تتناول العلاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي؟

ويندرج تحت هذا التساؤل تساؤلات فرعية هما:

- هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية؟
- هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التوافقي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية؟
- هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية؟

3_ فرضيات الدراسة:

وللإجابة على تساؤلات هذه الدراسة قمنا بصياغة الفرضية العامة التالية:

— توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي.

سنحاول من خلال هذه الفرضية العامة إثبات وجود علاقة بين ازدواجية السلطة في المستشفى والتي تتضمن السلطة الإدارية والسلطة الطبية وأبعاد التوافق المهني مثل الرضا الوظيفي أيضا ملائمة الممرض في البيئة الداخلية للمستشفى.

كما تدرج تحت هذه الفرضية فرضيات:

— الفرضية الأولى:

توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية.

— الفرضية الثانية:

— توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التوافقي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية.

— الفرضية الثالثة:

— توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية.

4_مبررات اختيار الموضوع:

من أبرز الأسباب التي دعتنا إلى اختيار هذا الموضوع كالآتي:

— تعد فئة المرضى هي الأكثر تركز حول الإنتفاع أو التضرر من ظاهرة ازدواجية السلطة بحكم تلقيهم للتعليمات من الفريق الإداري والطبي.

— الميولات الشخصية تجاه الدراسات المتعلقة بالصحة النابعة من الشعور بتدني الخدمات المقدمة للجمهور بصفتنا كفرد من أفراد المجتمع عايش الكثير من المواقف داخل المستشفيات.

— المساهمة في إثراء المكتبة الجامعية بصفة عامة وهكذا الدراسات التي من شأنها أن تساهم في إعادة النظر في المنظومة الصحية وتطويرها لمواكبة التحديات الاجتماعية والتكنولوجية خاصة فيما تعلق بتحسين إستغلال الموارد البشرية المؤهلة لتقديم الخدمة الصحية وتفادي المشكلات التي من شأنها أن تؤثر على جودة هذه الخدمة.

5_أهداف الدراسة:

تتمركز أهداف هذه الدراسة في التالي:

— معرفة طبيعة العلاقة بين السلطة الطبية والإدارية داخل المستشفى وكيف تربط كل منهما بالمرضى في المستشفى.

— التعرف على الأبعاد المشكلة لتوافق المهني عند المرضى والعمل على قياسها.

— تسليط الضوء على مفهوم ازدواجية السلطة داخل المستشفيات ومحاولة تفسير السلوكيات والممارسات الناتجة عن هذه الظاهرة.

— معرفة العلاقة الارتباطية بين ازدواجية السلطة وأبعاد التوافق المهني الثلاث: الرضا الوظيفي والاداء التوافقي والبعد الذاتي.

6_أهمية الدراسة:

تم تنفيذ العديد من الإصلاحات في المؤسسات الصحية الجزائرية لتحسين جودة الخدمة وضمان سلامة جميع شرائح المجتمع. قامت الدولة الجزائرية بتشريع العديد من القوانين لتنظيم هذه الخدمة وتحسينها. لقد أجرت المؤسسات الإستشفائية العديد من الدراسات في مختلف الجوانب المتعلقة بالرعاية الصحية. ومن بينها هذه الجوانب، يعتبر جانب السلطة واحدا من أهمها وأكثرها تعقيدا داخل المستشفيات. تتميز المؤسسات الطبية بظاهرة فريدة تميزها عن غيرها من المؤسسات، وهي تعدد مصادر السلطة ولذلك تحمل هذه الظاهرة أثارا هامة على الخدمة الصحية، خاصة على المرضى الذين يشكلون شريحة مهمة من المستخدمين. تتعلق أهمية دراسة

هذا الجانب بتأثيرها على التوافق المهني للممرضين وغيرهم من العاملين في المجال الصحي ومن هنا ندرك أهمية الدراسة لفهم هذه الظاهرة وتأثيرها. تظهر أهمية دراسة هذا الجانب أيضا في المجال الميداني، حيث يمكننا الوصول الى مقترحات علمية مستندة إلى نتائج ميدانية. إذ قد تساهم هذه المقترحات في تفسير علمي لظاهرة السلطة بالمستشفى، ومعرفة مدى توافق الممرض مع عمله، مما يؤدي إلى تحسين الخدمة الصحية والتأثير الإيجابي على المجتمع بشكل عام.

7_ حدود البحث:

في كل دراسة اجتماعية نفسية يجب تحديد المجال الزمني والمكاني والعنصر البشري لاعتبارات منهجية ضرورية.

– المجال المكاني:

إن هذا المجال يحدد النطاق الجغرافي للأجزاء الدراسة أو المجتمع الذي جرى فيه البحث، سواء كانت قرية صغيرة أو كبيرة أو حي سكني أو مدينة أو مجموعة من المدن. يتوقف تحديد النطاق أيضا على الإجراءات المنهجية للدراسة والوقت والجهد والموارد المتاحة للباحث.

تم تحديد نطاق هذه الدراسة الميدانية من الناحية الجغرافية على الممرضين في المؤسسة الاستشفائية العمومية بن عمر الجيلاني بمدينة الوادي.

▪ المجال الزمني:

يعتبر عبد الهادي أحمد الجوهري الفترة الزمنية للبحث: كمرحلة يقوم فيها الباحث بدراسة ميدانية. يشمل ذلك إعداد الإطار المنهجي، جمع البيانات، تحليلها والوصول إلى النتائج والتوصيات. وعليه تم تقسيم فترة دراستنا الميدانية إلى مرحلتين:

–**المرحلة الأولى:** تتضمن هذه المرحلة اختيار الدراسة الاستطلاعية، وبناء الإشكالية، ووضع الفرضيات، وتحديد أهمية وأهداف الدراسة، وجمع المادة العلمية من التراث النظري وتحديد الإطار المنهجي للدراسة من ديسمبر 2023 إلى مارس 2024

–**المرحلة الثانية:** تم خلال هذه المرحلة تنفيذ البحث الميداني وجمع المعلومات أو البيانات من المشاركين في الدراسة وتحليلها، وكان ذلك بين 1 ماي إلى 28 ماي 2024 بعد ذلك، تم تفرغ البيانات ومناقشة النتائج المتبقية. (جيدير، 1998، ص137)

■ المجال البشري:

هو المجال الذي يركز فيه الباحث على فهم وتفسير العلاقات الاجتماعية والتفاعلات بين الأفراد والمجتمعات. يهدف المجال البشري في البحث السوسيولوجي إلى دراسة العوامل الاجتماعية التي تؤثر في سلوك الأفراد ويعمل على تحقيق أهداف الدراسة. (جيدير، 1998، ص138)

وبالتالي فإن مجال الدراسة البشري هو فئة الممرضين العاملين بمستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي.

8_ منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة والتي تبحث في وجود العلاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لممرضي المؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي، يساعد المنهج في ضمان الدقة والموثوقية في البحث السوسيولوجي من خلال إتباع منهجية صحيحة يمكن للباحث أن يحدد الخطوات اللازمة لجمع البيانات بشكل دقيق وتحليلها بطرق موثوقة مما يساهم في جودة النتائج وتوثيق الإستنتاجات بشكل عام يمثل المنهج في البحث السوسيولوجي أداة حاسمة للباحث، حيث يوفر الإتجاه و التوجيه لتنفيذ الدراسة بشكل منهجي ومنظم ويساهم في جودة النتائج، أن المنهج الوصفي هو الذي يمكننا من فهم وتفسير هذه الظاهرة وهو المنهج المناسب والملائم لدراستنا هذه.

ويعرف بأنه "هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف العلمي، ومن ثم الوصول إلى منطقة لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث".

وهناك من يرى بأنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة". وكذلك يعرف بأنه "هو وصف الباحث للظاهرة المراد دراستها أو جمع أوصاف ومعلومات دقيقة عنها والمنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع والظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (قنديجلي، 1999، ص99)

9_ صعوبات البحث:

- قد واجهنا صعوبة في الحصول على التصاريح اللازمة وتنظيم الجدول الزمني لإجراء الدراسة وجمع البيانات المطلوبة.

- صعوبة في التعامل مع المعلومات الشخصية والحفاظ على سرية البيانات المرتبطة بالمرضى والمشاركين في الدراسة.

- صعوبة في متغيرات خارجة عن سيطرتنا أثرت على الدراسة. قد تتضمن هذه المتغيرات نوعية الرعاية الطبية المقدمة وتفاعل المرضى مع العلاج وظروف البيئة المستشفى مثل الضوضاء والتشويش.
- تعرضنا لرفض وعدم الإجابة من قبل بعض المرضى
- تخوف بعض المرضى من الإجابة على الاستبيان وذلك لخصوصية العمل الصحي.

10_ هيكلية البحث:

لقد قسمنا هذه الدراسة إلى جانبين: النظري والتطبيقي، حيث تناولنا في الجانب النظري ثلاث مباحث المبحث الأول قدمنا فيه المفاهيم الأساسية للموضوع والمبحث الثاني العلاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني أما المبحث الثالث قدمنا فيه الدراسات المشابهة والسابقة، وفي الجانب التطبيقي قدمنا فيه المبحث الأول الطريقة والأدوات والمبحث الثاني النتائج والمناقشة والاستنتاجات وبعض التوصيات والإقتراحات.

الفصل الأول:

الأدبيات النظرية للدراسة

تمهيد:

يمثل الإطار النظري الهيكل الرئيسي والأساسي لموضوع البحث، فهو الذي يحدد طبيعة أسئلة الدراسة وطريقة صياغتها والمصطلحات والمفاهيم الخاصة بالبحث العلمي، كما أنه الأساسي الذي تبنى عليه نتائج الدراسة وبما أن الإطار النظري تصور عام، سنحاول عرض ما تم جمعه من معلومات حول موضوع بحثنا، حيث سنتطرق إلى مفهوم السلطة، التوافق المهني لنتقل بعدها لتحديد إجراءات بعد عرض مختلف التعريفات التي تناولت هذه المفاهيم ومناقشتها. بالإضافة إلى تناول الأبعاد المكونة لمتغيرات الدراسة مفاهيمياً.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

تحديد المفاهيم والمصطلحات لغة واصطلاحاً وإجراءياً:

1. السلطة:

مشتقة من الفعل سلط وسلطة أي كان سليطاً. بمعنى سلط عليه، غلبه وأطلق عليه القوة والقهر.

والسلطة هي الملك والقدرة.

– اصطلاحاً:

تعرف السلطة على أنها القوة القانونية والشرعية التي تمنح حق الرؤساء في إصدار الأوامر للمرؤوسين والحصول على أمتثالهم للقرارات وتنفيذ الأعمال المكلفين السلطة هي إصدار الفرد لقرارات وتوجيه أعمال وأفعال فرد آخر، فعلاقة السلطة تؤكد أن ما يصدر شخص من قرارات ويقوم بنقلها، متوقعاً أن هذه القرارات والأوامر سوف تحظى بالقبول من الشخص الآخر، وبالطبع فإن الشخص الآخر يتوقع هذه الأوامر ويحدد سلوكه وفقاً لها. (العبيدي 1997، ص 174)

تعرف أيضاً بأنها الحق في إصدار الأوامر والتعليمات من قبل المدير والقدرة على فرض الطاعة للمرؤوسين لحملهم على الخضوع لإدارته والامتثال لأوامره وتعليماته ويفسر ذلك على أن سلطة المدير الرسمية تستند إلى القوة ذات صيغة قانونية لمرؤوسيه لحملهم على القيام أو الكف عن القيام بأوجه النشاط التي يراها لازمة لتحقيق أهداف التنظيم. (نوال 2021، ص 574)

2.1. المفهوم الإجرائي للسلطة:

هي تلك القوة الإدارية أو الطبية، والتي بواسطتها يستطيع المسؤول توجيه الأوامر، وفرض السيطرة والطاعة على "المرضى" بالمؤسسات الإستشفائية، والتي يملك من خلالها حق التصرف في نطاق المؤسسة،

2. مفهوم ازدواجية السلطة:

1.2. مفهوم السلطة الإدارية:

هي الإطار الذي يحيط بالإدارة ويمنحها الإتساق والتناسق والهدف والغاية والحيوية إضافة إلى الفعالية. والسلطة الإدارية بهذا المعنى هي المحور القانوني الذي يشع بالتصرفات القانونية ويتلقى ويتحمل آثارها ومن فالوحدات الإدارية التي تتمتع بهذه السمة الأخيرة هي سلطة فعلية وأن بدت أنها محاطة بإطار من الوحدة هذا وسيتاح لنا إثبات أن السلطة الإدارية سلطة متميزة عن سلطات الدولة بما في ذلك سلطة الحكومة ولها

وجود ذاتي وإدارة مستقلة وتملك أعمال إرادتها المستقلة في حدود السياسية العامة لدولة التي ترسمها الحكومة.
(برهان زريق 2016، ص 05)

2.2. مفهوم السلطة الطبية:

إن إحتكار مجموعة من الخبراء من الفنيين لتقنية داخل المؤسسة قد يكسبهم سلطة موازية لسلطة التنفيذية أو الإدارية فيها "المؤسسة" وهو نفس الشيء بالنسبة للأطباء الأخصائيين والأطباء العامون والتقنيين داخل المستشفى إذن نجد أن هؤلاء يتمتعون بسلطة طبية أو فنية قد نسميها مهنية أيضا خلافا للمدراء الذين يتمتعون بسلطة إدارية رسمية وبالتالي فهم يشكلون "الفنيون أو المهنيون" خطأ موازيا للسلطة الإدارية داخل المستشفى يطلق عليه خط السلطة الطبية (الفنية) أو المهنية.

وتعرف السلطة المهنية أو الفنية على أنها "جدارة أصحاب المهن الفنية العليا في الحكم على المسائل المتصلة بمهنتهم أو تحليلها". (عراة الحاج، 2010، ص 08)

3. التوافق المهني:

1.3. مفهوم التوافق:

– لغة:

التوافق مأخوذ من وفق الشيء أي ما لائمه وقد وافقه موافقة واتفق معه اتفاق في المعجم الوسيط ان التوافق ان يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (فحجان 2010، ص 11)

– اصطلاحا:

لقد عرف العلماء مصطلح التوافق بحسب وجهات نظرهم فكان منها متشابه ومنها المختلف وفيما يلي ذكر لبعض التعاريف.

عرفه (عبد الحميد 1997 \ 301) بأنه "تفاعل بين سلوك الفرد والظروف البيئية بما في ذلك الظروف التي تنبعث من داخل الفرد".

وعرفه (الشاذلي 1999 \ 50) بأنه "يعني وجود علاقات منسجمة مع البيئة تتضمن القدرة على اشباع معظم حاجات الفرد وتبلي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية وعلى ذلك يتضمن التوافق كل التباينات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم اشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة". (فحجان 2010، ص 12)

2.3. مفهوم التوافق المهني:

يتناول الباحث العديد من التعريفات حول التوافق المهني وذلك على النحو التالي
عرفه (عوض 1997 \ 38) بأنه "هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم".
وعرفه ايضا (مرسي 1988 \ 142) بأنه "حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وامكانياته ويرضي ميوله وطموحاته ويشعر بالنجاح والتفوق ويدرك فيه رضا المشرفين والزلاء عنه وعن انتاجه فاذا فقد العامل مشاعر الرضا والارضاء في العمل ساء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس". (فحجان، ص 20)
- أنه أحد التوافق العام المتعلقة بمجال العمل والذي يعتبر من اهم المجالات التي ينبغي ان يحقق فيها الفرد أكبر قدرا من التوافق نظرا لأن العمل وسيلة لإرضاء كثير من الحاجات ودوافع الفرد كما أن أهميته كبيرة في حياة الإنسان. (زروقة، 2016 - 2017، ص 74)

3.3. المفهوم الإجرائي للتوافق المهني:

هو حالة نفسية اجتماعية تتشكل من رضا الممرض والبعد الذاتي والاداء التفاعلي

4. تعريف الممرض:

1.4. تعريف الممرض:

عرفته منظمة الصحة العالمية فقالت التمريض هو علم يؤدي بواسطة الممرض بقصد المساعدة للفرد مريضاً أو سليماً للقيام بالأنشطة التي تساهم في الارتقاء بصحته أو استعادة صحته في حالة المرض.
وعلى هذا المقصود بمهنة التمريض هي وظيفة اجتماعية لها مبادئها ومهاراتها، والقائمون عليها المواطنون بالحفاظ على الصحة العامة للأفراد داخل المجتمع، سوى كانوا مرضى من خلال الإعتناء بهم والإشراف عليهم بيولوجيا ونفسيا وروحيا، أو صحيا من خلال المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحملات الوقائية والتطعيمية والتثقيفية الصحية. (حديفة، 2023، ص675)

2.4. تعريف المستشفى:

هو منظمة اجتماعية إدارية تقدم الخدمات الطبية والعلاجية ويمكن تعريف المستشفى على أنه مكان لعلاج مرضى وتأهيلهم وعادة تكون هذه الأماكن مجهزة بالالات والمعدات التي تساهم في إنجاح عملية العلاج والرعاية الصحية المطلوبة للمرضى.

وتعرفه منظمة الصحة العالمية المستشفى هو جزء أساسي من تنظيم طبي وإجتماعي وظيفته تقديم رعاية صحية كاملة لسكان علاجاً ووقاية. (بورقعة، 2016-2017، ص5)

المبحث الثاني: العلاقة بين السلطة والتوافق المهني.

1. التوازن بين السلطة الإدارية والطبية:

في المستشفيات، غالباً ما تكون هناك ازدواجية في السلطة بين الإدارة والطاقم الطبي. الإدارة مسؤولة عن الجوانب التنظيمية والمالية، بينما الطاقم الطبي له السلطة على القرارات الطبية. وهذا التوازن يمكن أن يخلق تحديات في التنسيق والتوافق المهني.

2. تعقيد القرارات والمسؤوليات:

في بيئة المستشفى اتخاذ القرارات وتحديد المسؤوليات بين الإدارة والطاقم الطبي يمكن أن يكون صعباً. هذا قد يؤدي إلى ازدواجية السلطة والمسؤوليات مما يؤثر على التوافق المهني للموظفين.

3. الثقافة التنظيمية والتواصل:

تطوير ثقافة تنظيمية داعمة للتعاون والتواصل الفعال بين الإدارة والطاقم الطبي أمر بالغ الأهمية لتحسين التوافق المهني. هذا قد يتطلب تنمية المهارات القيادية وبناء الثقة المتبادلة.

4. الحكومة والهياكل:

وضع هياكل حكومة إدارية واضحة يمكن أن يساعد في تحديد المسؤوليات والصلاحيات بين الجهات المختلفة، مما يعزز التوافق المهني للموظفين. — التعامل مع ازدواجية السلطة في بيئة المستشفى يتطلب نهجاً متوازناً وشاملاً يركز على تعزيز التنسيق والتعاون والثقة بين الإدارة والطاقم الطبي لتحسين التوافق المهني للموظفين.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

- دراسات سابقة حول السلطة:

▪ الدراسة 1: دراسة بوصالح سمية وأولاد بنحي بشير حول إزدواجية السلطة وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العمال 2021 أدرار، الجزائر، أطروحة دكتوراه.

- إنطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: هل توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والأداء الوظيفي من وجهة نظر العمال داخل العيادة متعددة الخدمات السبوعي العربي-شروين؟
والأسئلة الفرعية:

- 1- هل لإزدواجية السلطة علاقة بإتخاذ القرارات داخل العيادة المتعددة الخدمات السبوعي-شروين؟
- 2- هل هناك علاقة بين إزدواجية السلطة والرضا المهني لدى عمال العيادة المتعددة الخدمات السبوعي-شروين؟

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واستخدم الباحث أداة الاستمارة وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:
أوضحت الدراسة أن أغلب العمال يعيشون إستقرار عائلي.
- يرى معظم أفراد العينة أن القرارات لا تخدم مصالحهم.
- وجود علاقة بين إزدواجية السلطة والرضا الوظيفي من خلال عدم رضا العامل عن الإدارة.

▪ الدراسة 2: دراسة بالقاسم محدة حول إزدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني، 2023، الوادي، الجزائر، أطروحة دكتوراه.

- انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: هل توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي؟
والأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى الممرضين بمستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي؟

- هل توجد علاقة بين إزدواجية السلطة وملائمة الممرضين للبيئة الداخلية بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي؟

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وإستخدم الباحث أداة الإستمارة وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- قوة السلطة التي يتمتع بها الطبيب داخل المصالح الإستشفائية خاصة في ما تعلق بالقرارات الفنية الخاصة بالمرضى والعلاج.

- إنشغال الإدارة بالصراع مع الأطباء وهذا الصراع له أثاره الميدانية والتنظيمية التي تؤثر على سير العمل بالمؤسسة الإستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني.

- وجود خطين واضحين للسلطة تتسم بهما المؤسسات الصحية.

▪ الدراسة 3: دراسة عوين محمد صالح، أخلاقيات المهنة الإستشفائية وممارسة ازدواجية السلطة على فئة الممرضين، 2023-2024 الوادي، أطروحة دكتوراه.

- إنطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: هل تعمل ازدواجية السلطة في المستشفى إلى تغاضي الممرضين عن أخلاقيات المهنة بالمؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي؟
والأسئلة الفرعية:

- هل تؤدي ازدواجية السلطة إلى مستوى الإلتزام المهني للمرضيين بالمستشفى محل الدراسة؟

- هل يتعارض النسق الفعلي لعلاقات السلطة مع النسق القيمي للممرضين بالمؤسسة محل الدراسة؟

- هل تحد اللوائح التنظيمية من مستوى الرقابة الذاتية للممرضين بالمؤسسة؟

- إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وإستخدم الباحث أداة الإستمارة وتوصلت الدراسة للنتائج

التالية:

- يعتبر الإلتزام المهني بكافة أبعاده ملتزمات وركائز وأخلاقيات المهنة لجميع اللوائح المعنية بالأخلاق.

- يعكس جدية الفاعلين للعمل والإستعداد القوي ولإندماج داخل المؤسسة أو العكس تماما هذا ما

لاحظناه من خلال شعور الممرضين بعدم تقدير جهودهم من قبل الأطباء.

- عدم إدراك الممرضين لأدوارهم بشكل يعجلهم يتهربون من بعض المهام لجعلهم عواقبه كما تعتمد

درجة إدراك الممرضين لأدوارهم من خلال إحتكاكهم الدائم بمسؤولي المصلحة.

- دراسات التوافق المهني:

▪ دراسة 1: دراسة بالقاسم محدة حول ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني، 2023، الوادي،

الجزائر، أطروحة دكتوراه.

- إنطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي هل توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى

الممرضين بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني؟

والأسئلة الفرعية:

- هل توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى المرضى بمستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي؟

- هل توجد علاقة بين إزدواجية السلطة وملائمة المرضى للبيئة الداخلية بمستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي؟

إستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وإستخدم الباحث أداة الإستمارة وتوصلت الدراسة للنتائج التالية:

- قوة السلطة التي يتمتع بها الطبيب داخل المصالح الإستشفائية خاصة في ما تعلق بالقرارات الفنية الخاصة بالمرضى والعلاج.

- إنشغال الإدارة بالصراع مع الأطباء وهذا الصراع له أثاره الميدانية والتنظيمية التي تؤثر على سير العمل بالمؤسسة الإستشفائية الشهيد بن عمر الجيلاني.

- وجود خطين واضحين للسلطة تتسم بهما المؤسسات الصحية.

▪ دراسة 2: دراسة هشام زروقة حول الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني على موظفي، 2016/ 2017، الجزائر، أطروحة دكتوراه.

— إنطلقت الدراسة من تساؤل الرئيسي ما علاقة مستوى الثقافة التنظيمية السائدة بمستوى التوافق المهني لدى موظفي إتصالات الجزائر فرع بسكرة؟

والاسئلة الفرعية:

- ما مستوى التوافق المهني السائد لدى موظفي الإتصالات الجزائر، فرع بسكرة؟

- هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين مستوى القيم التنظيمية السائد ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر، فرع بسكرة؟

- هل توجد علاقة إرتباطية دالة إحصائية بين مستوى التوقعات التنظيمية السائد ومستوى التوافق المهني لدى موظفي إتصالات الجزائر، فرع بسكرة؟

- إستخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق أداة البحث الإستمارة وتوصل للنتائج التالية:

- يتبن أن مستوى الثقافة التنظيمية السائد في مؤسسة إتصالات الجزائر، فرع بسكرة متوسط.

- توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى القيم التنظيمية السائد ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر، فرع بسكرة.

- توجد علاقة إرتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية موجبة بين مستوى التوقعات التنظيمية السائد ومستوى التوقعات التنظيمية السائد ومستوى التوافق المهني لدى موظفي مؤسسة إتصالات الجزائر، فرع بسكرة.

▪ دراسة 3: دراسة بدرية محمد يوسف الروحية حول التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة لتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. 2016، 2017، جامعة نزوى، رسالة ماجستير.

- إنطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: ما العلاقة بين التوافق المهني للموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية والفاعلية الذاتية المدركة؟
والأسئلة الفرعية:

- ما مستوى التوافق المهني لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ما مستوى الفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟
- ما العلاقة الإرتباطية لدى مستوى التوافق المهني والفاعلية الذاتية المدركة لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية والتعليم بمحافظة الداخلية؟

— إستخدم الباحث المنهج الوصفي وأداة الإستمارة وتوصل للنتائج التالية:

- أن مستوى التوافق المهني مرتفع بدرجة كبيرة لدى الموظفين في المديرية العامة لتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، تتفق هذه الدراسة مع دراسة فحجان ... إرتفاع مستوى التوافق المهني فوق المتوسط.
- الحرية التي يتمتعون بها في ممارسة أعمالهم والعلاقات الطيبة بينهم وبين رؤسائهم وزملائهم القائمة على الإحترام والتقدير.

- المكانة الإجتماعية الذين يحظون بها.

- الدور الذي تلعبه إنجازات الموظف الأدائية وتوفر الخبرات البديلة التي يتعلمون منه في إرتفاع مستوى الفاعلية الذاتية.

- الإستفادة من هذه الدراسات:

- أن الدراسات السابقة تعتبر القاعدة الأساسية المتينة التي يستند إليها البحث العملي، والتي يمكن قياس معلومات عليها، الإستعانة بمعلوماتها وبياناتها ذات القيمة العلمية العالية.

- التعرف على هيكلية بحثنا العامة وتساهم في معرفة كيفية إعداد وكتابة للبحث العلمي بشكل مرتب وبالعناصر الكاملة. مع الإطلاع على كيفية كتابة كل عنصر من هذه العناصر.
- معرفة الباحثون السابقون مع موضوع بحثنا. واكتشاف الثغرات والأخطاء التي وقع بها هؤلاء الباحثين، والعقبات التي واجهتهم وكيفية تخطيها.
- الاستفادة من الدراسات السابقة تظهر من خلال مساعدة وإطلاعنا على كيفية تحديد الفروض والمتغيرات البحثية في الدراسة.
- نقطة إنطلاق للبحث بالتالي الوقوف عند بعض الأمور التي وقفت الدراسات السابقة عليها، مع إضافة المعلومات الجديدة عليها.

- المكانة من الدراسات السابقة:

تمت دراسة موضوع التوافق المهني بشكل مكثف في السابق، حيث تمحورت معظم الدراسات حول قياس التوافق وتقييم مستوياته في البيئة العملية. الذي يشعر الموظف بالرضا الوظيفي في عمله يكون أكثر إنتاجية داخل المؤسسة، ويعمل جاهدا على تطويرها بكل الإمكانيات المتاحة لديه. وبالإضافة إلى ذلك تمت دراسة العلاقة بين التوافق المهني وعدة متغيرات أخرى مثل الأداء التفاعلي والرضا الوظيفي والبعد الذاتي. قد تم تجاهل عدة جوانب في الدراسات السابقة، ومن بينها غياب البحوث التي تتناول المتغيرات التي تؤثر في توافق الموظفين بطريقة خاصة، بالإضافة على عدم التركيز على المؤسسات الضرورية للمجتمع. وهنا يكمن أهمية النقاش حول طبيعة نظام السلطة في المؤسسات الصحية. يشكل المستشفى موضوعا هاما يستحق الاهتمام والدراسة، نظرا لأهميته كمؤسسة خدماتية حيوية في حياة الفرد والمجتمع. ومن الجانب الآخر، يتميز المستشفى عن غيره من المؤسسات بنظام السلطة المزدوج المتكون من الفريق الطبي والفريق الإداري. ونظرا لهذه الطبيعة الفريدة للسلطة في المستشفى، فإن دراسة علاقة هذا النظام الخاص للسلطة بالتوافق المهني تعتبر موضوعا ذا أهمية بالغة. وهذا ما يعطي الدراسة ميزة فريدة عن سائر الدراسات الأخرى.

- المقاربة النظرية:

أكدت البحوث والدراسات في مجال علم الاجتماع على أهمية النظرية في إطار البحث الاجتماعي. فلا يمكن للباحث أن يتعامل مع مسألة معينة دون اعتماد نظرية علمية محددة. تعتبر النظرية الاجتماعية مجموعة من المفاهيم المترابطة بشكل متناسق تشكل قاعدة للدراسة والتحليل في مجال الظواهر الاجتماعية محددة تمت ملاحظتها على نحو منتظم.

- يعود الفضل "لبرنارد" في التأكيد على ضرورة النظر للتنظيم على أنه كيان تعاوني لا يعتمد على السلطة الرسمية الممنوحة للرئيس في إصدار الأوامر ولا على التهديد بإصدار العقوبات، بل أكد على أن السلطة الحقيقية للمدير لا تعتمد فقط على حقه في إصدار الأوامر، بل رغبة المرؤوسين في قبول قيادته والتعاون معه، إذ أكد على أهمية التنظيمات غير الرسمية بالنسبة للتنظيم الرسمي، وأنه على القائد إستعمال الحوافز المعنوية لجعل العمال أكثر دافعية ورضا، وبناء على ذلك فقد إعتبر برنارد التنظيم على أنه نسق تعاوني يجمع بين الجوانب الرسمية وغير الرسمية على حد سواء، بالإضافة إلى إعتبار القيادة مركز النسق التنظيمي، فيعتمد عليها نسق العلاقات الرسمية وغير الرسمية على حد سواء، بالإضافة إلى إعتبار القيادة مركز النسق التنظيمي، فيعتمد عليها نسق العلاقات الرسمية وغير الرسمية من خلال محاولة القائد جعل المرؤوسين أكثر ولاء له وإعترافا بقيادته. (عيادي وآخرون، 2011، ص47)

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل، يتبين لنا أن هناك ازدواجية في مفهوم السلطة والتوافق المهني، وكذلك في تعريف الممرض والمستشفى، وندرك أهمية العلاقة بين غ ازدواجية السلطة والتوافق المهني. يتضح أن المؤسسة الناجحة هي تلك التي تعمل على تعزيز التوافق المهني بين موظفيها، حتى تتمكن من تحقيق الأهداف التي حددت مسبقاً.

الفصل الثاني:

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

أولاً: الطريقة

أ. مجتمع وعينة الدراسة:

توجد خطوة حاسمة أثناء القيام بالبحث السوسولوجي، وهي إختيار العينة، وطريقة إختيار العينة تلعب دوراً حاسماً في نجاح البحث، حيث تؤثر على دقة النتائج التي يتوصل إليها الباحث. تعتمد دقة النتائج على مدى تمثيل العينة للمجتمع الأصلي المراد دراسته. ونظراً لأن دراسة العلاقة بين متغيرين تتطلب أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي، فقد قرر الباحثان استخدام العينة القصدية، والتي تشمل جميع المرضى بمختلف تخصصاتهم ورتبتهم. يمكن تعريف العينة بأنها نموذج يمثل جانباً من وحدات المجتمع الأصلي، خاصة في حالة صعوبة إستحالة دراسة جميع تلك الوحدات. (قنديلي، 1999، ص 138)

1: السن: هو عامل مهم يساهم في فهم البيانات وتفسيرها بناء على الاختلافات التي تظهر بين الرجل والمرأة. فيما يلي سنعرض أعمار المرضى.

الجدول رقم (01): يوضح توزيع العينة حسب السن.

العينة	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30	44	59، 45%
أكثر من 30	30	40، 54%
المجموع	74	100%

- من خلال الجدول رقم (01) يبين أن أعمار المرضى الأقل من 30 سنة المقدرة ب 59%، 45 أكثر من أعمار المرضى الأكثر من 30 المقدرة نسبتهم ب 40، 54

- يتبين أن هناك جهود وبرامج لتشجيع الشباب على إختيار مهنة التمريض وتطويرها. قد تقدم المؤسسات التعليمية والمستشفيات فرصاً للتدريب والتأهيل المهني للشباب الراغب في مجال التمريض، مما يؤدي إلى زيادة وجودهم في المستشفيات.

2:الجنس: يعتبر الجنس من أهم المتغيرات التي تساعد على فهم المعطيات وتفسيرها نظرا للفروقات التي تميز كل من الرجل و المرأة وسنعرض فيما يلي خصائص العينة:

الجدول رقم (02): يمثل توزيع العينة حسب الجنس.

العينة	التكرار	%النسبة المئوية
ذكر	25	33,7%
أنثى	49	66,2%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن نسبة الإناث الذين يعملون في المؤسسة الإستشفائية التي تقدر ب%66.2 أكبر من نسبة الذكور والتي تقدر ب%33، 7 عمر الجيلاني بالوادي

وكتفسير لتفوق النساء في المؤسسة نذكر العوامل التالية:

- **الضغوط الاقتصادية:** في العديد من الأسر أصبحت النساء يعملن بشكل أكثر لتحقيق الإستقرار المالي وتلبية إحتياجات العائلة.

- **تغير الثقافة والمجتمع:** قد يسهم التغير الإجتماعي والثقافي في توسيع أفاق النساء وتحريرهن من توقعات محددة، يشجع العديد من المجتمعات الآن المرأة على السعي لتحقيق طموحاتها المهنية والشخصية.

- **التكنولوجيا والتواصل:** تقدم التكنولوجيا والتطورات في وسائل الإتصال وتبادل المعلومات فرص جديدة للعمل عن بعد والمرونة في ساعات العمل.

3- الأقدمية: يعتبر عامل الخبرة في مجال العمل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على كفاءة وأداء الموظف. وتشكل إتجاهات الفرد بناء على عدة عوامل تنظيمية، ومن ضمنها العمر، والتكيف مع بيئة العمل، والعوامل الاجتماعية والنفسية. عندما يتوافق الفرد مع هذه العوامل ويكون لديه تناغم مع بيئة العمل، فإنه سيكون قادرا على أداء عمله بأفضل طريقة ممكنة. وفيما يلي الجدول الذي يمثل توزيع العينة حسب الخبرة المهنية:

الجدول رقم(03): يمثل توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل.

الفئات	التكرار	النسبة المئوية
من 1 إلى 12	69	93، 24%
من 13 إلى 24	3	12، 16%
من 25 إلى 31	2	5، 40%
المجموع	74	100%

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن العدد الأكبر من المرضى العاملون بالمؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي نسبتهم 93، 24 %.

تتراوح نسبة خبرتهم بين (1-12) سنة ونسبة 12، 16 تتراوح خبرتهم المهنية بين (13-24) سنة وكذلك نسبة 5 %، 40 تتراوح أقدميتهم بين (13-24) سنة.

- نلاحظ من خلال الجدول التفاوت في الخبرة بين المرضى أن النسبة الأكبر تتراوح خبرتهم من 1 إلى 12 سنة وهم أصحاب الخبرة المتوسطة والبدائيات الأولى في العمل وهذا راجع لقلّة المرضى الذين لديهم الخبرة في المنطقة مما يجعل المرضى الجدد موجودين بالنسبة الأكبر في المؤسسة.

4- التخصص: تم إجراء العديد من الدراسات حول أهمية التخصص في مجال العمل، وذلك نظرا للأهمية الكبيرة للتخصصات الفنية التي تعتمد بشكل كبير على مهارات العامل وقدرته على إستخدام المعلومات بالإضافة إلى ذلك فإن التخصص يسهم في زيادة مستوى الثقة والتأكد في مجال العمل، حيث يمكن للعامل ان يكون خبيرا في مجال محدد ويتمتع بفهم عميق لهذا المجال.

الجدول رقم(04): يمثل توزيع العينة حسب التخصص.

النسبة	التكرار	التخصص
47، 29%	35	علاجات عامة
52، 70%	39	علاجات خاصة
100%	74	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(03) أن تخصص أغلبية المرضى العاملين بالمؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي هو علاجات خاصة والمقدر نسبتهم 52.70 %، أما المرضى الباقون هم أصحاب التخصص العام فهم أيضا متواجدين بدرجة أقل بالمؤسسة وتقدر نسبتهم 47، 29 %

- ما يلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح تخصصات المرضى هو أغلب المرضى ذو التخصص الخاص، لكن في المقابل يلاحظ وجود نقص نوعي في المرضى ذات التخصص العام.

حيث يعاني العديد من المستشفيات من نقص الموارد المالية، مما يجعلها غير قادرة على توظيف عدد كاف من المرضى، قد يتسبب ذلك في زيادة العبء على المرضى الموجودين وزيادة حمل العمل لديهم، كما أن المرضى أصحاب العلاجات الخاصة غير متوفرين بالأعداد الكافية مقارنة بأصحاب العلاجات العامة، وذلك لتخصصهم الدقيق لذلك نجد المستشفيات تحاول استقطابهم.

5- الرتبة: تلعب الرتبة أو المكانة المهنية للممرض دورا هاما في تشكيل مواقف إيجابية أو سلبية تجاه مختلف المواضيع المتعلقة بالعمل. وقد شملت دراستنا هذه كافة الرتب التي يمكن للممرض أن يتقلدها.

الجدول رقم(05): يمثل توزيع العينة حسب الرتبة.

الرتبة	التكرار	النسبة المئوية
مساعد تمريض	42	56, 75%
ممرض	21	28, 37%
ممرض رئيسي	11	14, 86%
المجموع	74	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم(05) أن أغلب ممرضي المؤسسة ينتمون لرتبة مساعد تمريض والمقدرة نسبتهم ب 56، 75% ثم تليها رتبة ممرض المقدرة ب 28، 37% أخيرا رتبة ممرض رئيسي قليلون جدا المقدرة نسبتهم ب 14، 86%

— من خلال هذا الجدول يلاحظ أن أغلب الممرضين هم مساعددي تمريض وممرضين وهو أمر طبيعي يعود للمهام التي يقومون بها حيث يتميز عملهم بأنه عمل فني مباشر مع المريض عكس الممرض الرئيسي الذي يقوم في أغلب الأحيان بترتيب عمل ممرض. هناك توجه عام نحو تعزيز الرعاية الصحية المتخصصة والشاملة للمرضى يزداد الحاجة إلى الممرضين ومساعددي تمريض الذين يتمتعون بالمهارات والمعرفة اللازمة لتقديم هذه الرعاية الشاملة.

— تحديد المتغيرات وطرق قياسها:

✓ المتغير الأول: إزدواجية السلطة.

— سلطة إدارية.

— سلطة طبية.

✓ المتغير الثاني: التوافق المهني

— الرضا الوظيفي.

— الأداء التوافقي.

— البعد الذاتي.

2- طريقة القياس:

يستخدم الإستمارة نقوم بقياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرين عن طريق حسابها.

ثانيا: الأدوات:

- أدوات جمع البيانات.

- الإستبيان.

تعتبر التقنية الإستبائية أساسية في البحث، حيث تعرف الإستمارة بأنها وسيلة رئيسية للتواصل بين الباحث والمشاركين في الدراسة. تحتوي الإستمارة على مجموعة من الأسئلة التي تستهدف إستخلاص معلومات من المشاركين بشأن المشكلة المدروسة.

وتقنية الإستبيان هي المناسبة لموضوعنا لكشف العلاقة بين متغيري الدراسة.

- يعد الإستبيان من بين أكثر الأدوات إستعمالا في البحوث الوصفية وقد أدرجنا في هذا الإستبيان 38

بند مقسم إلى ثلاث محاور محور للمعلومات الشخصية ومحور للإزدواجية السلطة والمحور الثالث يخص التوافق المهني. (الواصل، 1990، ص 57)

- الأدوات والأساليب المستخدمة:

- وفي دراستنا هذه إستخدمنا الأساليب التالية:

- تم حساب التوزيع التكراري والنسب المئوية لوصف خصائص المبحوثين، وكذلك التعرف على مواقفهم تجاه عبارات المحاور الرئيسية للدراسة.

- المتوسط الحسابي: ويعد من أهم المقاييس التزعة المركزية وأكثر إستخداما في وصف البيانات التوزيعات التكرارية، المتجانسة لما يتميز به من خصائص جيدة جعلته في هذه المكانة.

- الإنحراف المعياري: من أفضل مقاييس التشتت، ويستخدم للتعرف على مدى إنحراف إستجابات المبحوثين، فكلما إقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها أما إذا كانت قيمته تساوي الواحد الصحيح أو أكبر فيعني ذلك عدم تركيز الإجابات وتشتتها، كما انه يفيد أيضا في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينهما.

X و Y إذا كان لدينا -معامل الارتباط برسن:

إذا كان لدينا حسبنا القيم المعيارية لهذين المتغيرين فإن معامل الارتباط برسن يقيس العلاقة بين هذين

المتغيرين. (X_i, y_i) من القيم المتناظرة (n و y كميتغيرين. (عبد الرزاق وآخرون، 2002 ص 115)

- البرامج المستخدمة في معالجة المعطيات:

من بين البرامج المتقدمة في إدارة ومعالجة البيانات الإحصائية وتحليلها من قبل الباحثين spss يتيح هذا البرنامج إجراء التعديلات الإحصائية، بدءاً من تعريف المتغيرات وإدخال البيانات وتلخيصها وعرضها في أشكال بيانية وهندسية. بالإضافة إلى ذلك يمكن إستخدام هذا البرنامج لإستخراج مقاييس التزعة المركزية ومقاييس التشتت والإلتواء البيانات ومقاييس المحيط و الموقع. كما يوفر البرنامج أدوات لإجراء تحليلات إحصائية متقدمة.

يعتبر من الأدوات القوية في مجال التحليل الإحصائي، حيث يسهل إستخدامها للتلاعب بالبيانات واستخراج المعلومات القيمة. يمكن إستخدام هذه الأدوات لتحليل البيانات الكمية والنوعية وإستنتاج النتائج والإتجاهات الإحصائية. كما يمكن إستخدامها لإجراء الإختبارات الإحصائية المتقدمة والتحليل العاملي وتطبيق النماذج الإحصائية المعقدة. يمكن للباحثين تسهيل وتسريع عملية التحليل الإحصائي والوصول إلى نتائج موثوقة وشاملة. (الفراء، ص 03)

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج:

أولاً: تحليل عبارات الاستبيان

1-أخورد الأول: نسق السلطة

■ العبارة الأولى: تملك الهيئة الطبية القدرة على تسيير المستشفى.

الجدول رقم (06): يوضح نسبة تملك الهيئة الطبية القدرة على تسيير المستشفى

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
موافق	49	66.2%
أحياناً	21	28.4%
غير موافق	4	5.4%
المجموع	74	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (1) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 49، النسبة المئوية 66.2%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت إجابات العينة على أن الهيئة الطبية تملك القدرة على تسيير المستشفى، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 21، النسبة المئوية 28.4%) حيث كانت إجابات العينة حول امتلاك الهيئة الطبية القدرة على تسيير المستشفى بأنها متفاوتة وليس دائماً الهيئة الطبية تملك القدرة على تسيير المستشفى، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 4، النسبة 5.4%)، فأفراد العينة يرون أن الهيئة الطبية لا تملك القدرة على تسيير المستشفى.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن أغلب المرضين قد صرحوا بأنهم يتفوقون على أن الهيئة الطبية هي المسؤولة عن إدارة المستشفى، حيث يتولى أعضاء الهيئة الطبية تنظيم وتنسيق العمل داخل المستشفى وبذلك يتمتعون بالقدرة على إدارة الفرق الطبية وتحقيق التعاون الفعال بين مختلف التخصصات الطبية وهذا في إطار علاقة تبادلية بينهم وبين الطبيب وهو ما أوضحه برنارد في نظريته نظرية النظام التعاوني حيث قال الإنسان هو وجود له علاقات متبادلة وتفاعلات مع الآخرين.

■ العبارة 02: يوجد نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة.

الجدول رقم (07): يوضح نسبة وجود نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
25.7%	19	موافق
59.5%	44	أحياناً
14.9%	11	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (2) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 19، النسبة المئوية 25.7%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه يوجد نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 44، النسبة المئوية 59.5%) حيث كانت اجابات العينة حول وجود تناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة بأنها متفاوتة وليس دائماً يوجد تناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 11، النسبة 14.9%)، فأفراد العينة يرون أنه لا يوجد نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة.

يوجد نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة. تشير النتائج إلى أن ربع العينة تقريباً يرون أن هناك تناقضاً واضحاً في توجيه الأوامر. بينما أكثر من نصف العينة يشعرون أن هذا التناقض يحدث أحياناً فقط، مما يوحي بعدم الانتظام في الإجراءات. أما الأقلية فتعتقد أن الأوامر متسقة ولا يوجد تناقض يذكر

■ العبارة 03: عندما تقع في مشكلة تلجأ للطبيب المسؤول ليساعدك على حلها.

الجدول رقم (08): عندما تقع في مشكلة تلجأ للطبيب المسؤول ليساعدك على حلها.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
66.2%	49	موافق
23%	17	أحياناً
10.8%	8	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (3) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 49، النسبة المئوية 66.2%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه عند وقوع مشكلة تلجأ للطبيب المسؤول ليساعدك على حلها، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 14، النسبة المئوية 23%) حيث كانت اجابات العينة حول اللجوء إلى الطبيب المسؤول عند وقوع مشكلة للمساعدة في حلها بأنها متفاوتة، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 8، النسبة 10.8%)، فأفراد العينة يرون أنه لا يلجؤون للطبيب المسؤول عند وقوع مشكلة ليساعدك على حلها.

نستنتج أن أغلبية المرضى يلجؤون إلى الطبيب في حل مشاكلهم وذلك راجع إلى قد يحتاج المرضى إلى رأي طبي حول حالة مريض معين أو إجراء طبي معين. فالأطباء لديهم خبرة أكبر في التشخيص والعلاج الطبي، الأطباء والمرضى يعملون ضمن فريق رعاية صحية متكامل. قد يحتاج المرضى إلى التواصل مع الأطباء لتنسيق خطة العلاج للمرضى. في بعض الحالات المعقدة أو الحرجة، قد يحتاج المرضى إلى توجيه الأطباء لمساعدتهم في اتخاذ القرارات المناسبة بشأن رعاية المريض.

▪ العبارة 04: يتم اشراكك في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة.

الجدول رقم (09): يتم اشراكك في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
23%	17	موافق
43.2%	32	أحيانا
33.8%	25	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (4) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 17، النسبة المئوية 23%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه يتم اشراك المرضين في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 32، النسبة المئوية 43.2%) حيث كانت اجابات العينة يتم اشراكك أحيانا في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 25، النسبة 33.8%)، فأفراد العينة يرون أن لا يتم اشراكهم في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة.

النتائج تعكس انقسام الآراء حول إشراك الموظفين في صنع القرار، حيث ربع العينة يشعرون بمشاركتهم، في حين أن حوالي نصفهم يشعرون بالمشاركة أحياناً فقط. الثلث المتبقي يعبر عن شعور بعدم إشراكهم في القرارات، مما يشير إلى ضرورة تحسين سياسات المشاركة.

▪ العبارة 05: حسب معاشتك للمؤسسة هل تعتقد أن الذي يتخذون القرارات هم الإدارة

الجدول رقم (10): حسب معاشتك للمؤسسة هل تعتقد أن الذي يتخذون القرارات هم الإدارة

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
موافق	35	47.3%
أحيانا	27	36.5%
غير موافق	12	16.2%
المجموع	74	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (5) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 35، النسبة المئوية 47.3%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن الذين يتخذون القرارات هم الإدارة، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول أن الذين يتخذون القرارات هم الإدارة بأنها متفاوتة وليس دائما، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 12، النسبة 16.2%)، فأفراد العينة يرون أن الذين يتخذون القرارات هم الإدارة.

ما يقرب من نصف العينة يوافقون على أن الإدارة هي من تتخذ القرارات بشكل أساسي، بينما يرى أكثر من ثلثهم أن الإدارة تتخذ القرارات أحيانا فقط. بقية العينة تعتقد أن الإدارة ليست الوحيدة التي تتخذ القرارات، مما يبرز تبايناً في الإدراك حول عملية اتخاذ القرار داخل المؤسسة.

■ العبارة 06: تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه

الجدول رقم (11): تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه

العبارة	التكرارات	النسبة المئوية
موافق	20	27%
أحياناً	36	48.6%
غير موافق	18	24.3%
المجموع	74	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (6) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 20، النسبة المئوية 27%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 36، النسبة المئوية 48.6%) حيث كانت اجابات العينة حول تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه بأنها متفاوتة وليس دائماً، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 18، النسبة 24.3%)، فأفراد العينة يرون أنه تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه

تعدد مصادر التوجيه يؤدي إلى خلافات في العمل وإهمال المرضى بسبب تضارب التعليمات ونقص التنسيق الفعال بين القادة. ومع ذلك، يرى البعض أن هذه الخلافات تحدث أحياناً وليس دائماً، وتعتمد على جودة التوجيه والتنسيق. بعض العاملين يرون أن تعدد مصادر التوجيه يمكن أن يكون مفيداً إذا نُظم بشكل صحيح، مقدماً وجهات نظر متعددة وتعليمات شمولية، خاصة إذا كانت لديهم تجارب إيجابية مع أنظمة توجيه متعددة.

تعدد مصادر التوجيه يؤدي إلى خلافات في العمل وإهمال المرضى بسبب تضارب التعليمات ونقص التنسيق الفعال بين القادة. ومع ذلك، يرى البعض أن هذه الخلافات تحدث أحياناً وليس دائماً، وتعتمد على جودة التوجيه والتنسيق. بعض العاملين يرون أن تعدد مصادر التوجيه يمكن أن يكون مفيداً إذا نُظم بشكل صحيح، مقدماً وجهات نظر متعددة وتعليمات شمولية، خاصة إذا كانت لديهم تجارب إيجابية مع أنظمة توجيه متعددة.

■ العبارة 07: هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى.

الجدول رقم (12): هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى.

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
موافق	26	35.1%
أحياناً	38	51.4%
غير موافق	10	13.5%
المجموع	74	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (7) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 26، النسبة المئوية 35.1%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 38، النسبة المئوية 51.4%) حيث كانت اجابات العينة حول هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى بأنها متفاوتة وليس دائماً، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 10، النسبة 13.5%)، فأفراد العينة يرون أن هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى.

تشير النتائج إلى أن جزءاً من العينة يعتقد بوجود ممرضين ذوي نفوذ كبير داخل المستشفى، مما يدل على شعور بوجود تأثير للممرضين. بينما يرى البعض أن هذا النفوذ موجود أحياناً فقط، مما يعكس تفاوتاً في هذا النفوذ. أما الجزء الآخر من العينة فلا يعتقد بوجود أي نفوذ للممرضين داخل المستشفى، مما يشير إلى اختلاف في التجارب الشخصية.

■ العبارة 08: عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة يلائمك.

الجدول رقم (13): عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة يلائمك.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
20.3%	15	موافق
62.2%	46	أحياناً
17.6%	13	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (8) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 15، النسبة المئوية 20.3%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة يلائمك، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 46، النسبة المئوية 62.2%) حيث كانت اجابات العينة حول عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة يلائمك أحياناً، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 13، النسبة 17.6%)، فأفراد العينة يرون أن عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة لا تلائمهم.

أظهرت النتائج أن جزءاً من العينة يشعر بأن عملية اتخاذ القرار تلائمهم، بينما يرى البعض الآخر أن هذا الشعور يحدث أحياناً فقط، مما يعكس شعوراً بعدم الاتساق في ملائمة القرارات. أما الجزء المتبقي من العينة يشعر أن هذه العملية لا تلائمهم على الإطلاق، مما يشير إلى وجود حاجة لتحسين عملية اتخاذ القرار لتكون أكثر شمولية وملائمة للجميع.

■ العبارة 09: تفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى.

الجدول رقم (14): تفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
43.2%	32	موافق
31.1%	23	أحياناً
25.7%	19	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (9) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 32، النسبة المئوية 43.2%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن تفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 23، النسبة المئوية 31.1%) حيث كانت اجابات العينة حول أنها تفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى أحياناً، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 19، النسبة 25.7%)، فأفراد العينة لا يفضلون أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى.

تشير النتائج إلى أن قسمًا من العينة يفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى، بينما يرى قسم آخر أن هذا التفضيل يكون أحياناً فقط. أما البقية لا يفضلون أن يكون الطبيب هو من يمتلك الصلاحية الإدارية، مما يعكس تبايناً في الآراء حول الهيكل الإداري الأمثل للمستشفى.

▪ العبارة 10: تتاح لك الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة.

الجدول رقم (15): تتاح لك الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
33.8%	25	موافق
35.1%	26	أحيانا
31.1%	23	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (10) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 25، النسبة المئوية 33.8%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه يتم منح الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 26، النسبة المئوية 35.1%) حيث كانت اجابات العينة حول اتاحة الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 23، النسبة 31.1%)، فأفراد العينة يرون أنه لا يتم منح الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة.

تفيد النتائج بأن جزءاً من العينة يشعر أن المسؤول يتيح لهم الفرصة لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة، في حين يرى جزء آخر أن هذه الفرصة تتاح لهم أحياناً فقط، مما يعكس عدم اتساق في ممارسات المشاركة. أما الجزء المتبقي منهم لا يشعرون بإتاحة هذه الفرصة لهم، مما يشير إلى وجود فجوة في التواصل والمشاركة بين المسؤولين والموظفين.

■ العبارة 11: يوجد أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة.

الجدول رقم (16): يوضح نسبة يوجد أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
66.2%	32	موافق
32.4%	24	أحيانا
43.2%	18	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (11) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 32، النسبة المئوية 66.2%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه يوجد أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 24، النسبة المئوية 32.4%) حيث كانت اجابات العينة حول يوجد أحيانا أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 18، النسبة 43.2%)، فأفراد العينة يرون أنه لا يوجد أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة.

من الناحية النظرية، يشير وجود أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة إلى مدى التعددية في الهياكل التنظيمية وتوزيع السلطة. يظهر من النتائج أن الغالبية الساحقة من العينة تؤيد وجود تعددية في مصادر اتخاذ القرار، مما يعكس حجم الاعتقاد بأهمية توزيع السلطة والمسؤولية في الهياكل التنظيمية.

▪ العبارة 12: عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤدي ذلك للتشويش على

العمل

الجدول رقم (17): يوضح نسبة عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤدي ذلك للتشويش على العمل

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
47.3%	35	موافق
32.4%	24	أحيانا
20.3%	15	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (12) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 35، النسبة المئوية 47.3%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤدي ذلك للتشويش على العمل، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 24، النسبة المئوية 32.4%) حيث كانت اجابات العينة أنه أحيانا عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤدي ذلك للتشويش على العمل، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 15، النسبة 20.3%)، فأفراد العينة يرون أنه عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية لا يؤدي ذلك للتشويش على العمل.

نظرياً، يُعتبر الصراع بين الهيئة الطبية والإدارية مؤشراً على عدم الانسجام في الهياكل التنظيمية وضعف الاتصال بين الأقسام المختلفة. تشير النتائج إلى أن الأغلبية العظمى من العينة تعتقد أن وجود صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤثر سلباً على العمل، مما يبرز أهمية توجيه الجهود نحو تعزيز التفاهم والتعاون بين الأقسام المختلفة في المؤسسة.

2-أخو الثاني: التوافق المهني

البعد الاول: الرضا الوظيفي

▪ العبارة 13: يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد.

الجدول رقم (18): يوضح نسبة يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
37.8%	28	موافق
36.5%	27	أحيانا
25.7%	19	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (13) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 28، النسبة المئوية 37.8%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد. أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول أن العمل يتصف أحيانا الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد. أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 19، النسبة 25.7%)، فأفراد العينة يرون أن العمل الذي أقوم به لا يتصف بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد.

من الناحية النظرية، يشير شعور الفرد بأن عمله رتيب وممل إلى نقص في التحفيز والإثارة في بيئة العمل. يظهر من النتائج أن الأغلبية الكبيرة من العينة ترون أن عملهم يفقد إلى الجذب والتجديد، مما يمكن أن يؤثر سلباً على مستوى الارتباط بالعمل والأداء الوظيفي.

▪ العبارة 14: تتلاءم طبيعة مهني ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.

الجدول رقم (19): يوضح نسبة تتلاءم طبيعة مهني ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
40.5%	30	موافق
33.8%	25	أحيانا
25.7%	19	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (14) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 30، النسبة المئوية 40.5%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن طبيعة مهني ومتطلباتها تتلاءم مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 25، النسبة المئوية 33.8%) حيث كانت اجابات العينة حول طبيعة مهني ومتطلباتها تتلاءم أحيانا مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 19، النسبة 25.7%)، فأفراد العينة يرون أن طبيعة مهني ومتطلباتها لا تتلاءم مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه.

تظهر النتائج أن غالبية أفراد العينة يرون أن مهنتهم الحالية تتناسب مع تطلعاتهم المهنية المستقبلية، حيث كانت إجابة "موافق" هي الأكثر تكراراً. البعض الآخر يشعر أن هذا التوافق يحدث أحياناً فقط، مما يشير إلى وجود بعض التحفظات أو الظروف المتغيرة. أما الأقلية، فيعتقدون أن طبيعة مهنتهم لا تتوافق مع مستقبلهم المهني، مما يبرز وجود فجوة في الرضا المهني لديهم.

■ العبارة 15: تعتمد الترقية المهنية بالمستشفى على العلاقات مع الرؤساء.

الجدول رقم (20): يوضح نسبة تعتمد الترقية المهنية بالمستشفى على العلاقات مع الرؤساء.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
54.1%	40	موافق
32.4%	24	أحياناً
13.5%	10	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (15) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 40، النسبة المئوية 54.1%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن الترقية المهنية بالمستشفى تعتمد على العلاقات مع الرؤساء، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 10، النسبة المئوية 32.4%) حيث كانت اجابات العينة حول الترقية المهنية بالمستشفى تعتمد أحياناً على العلاقات مع الرؤساء، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 24، النسبة 13.5%)، فأفراد العينة يرون أن الترقية المهنية بالمستشفى لا تعتمد على العلاقات مع الرؤساء. أغلبية العينة وافقت على أن الترقية في المستشفى تعتمد على العلاقات مع الرؤساء، مما يعكس تصوراً قوياً لوجود تأثير العلاقات الشخصية على التقدم المهني. هناك نسبة معتبرة رأت أن هذا العامل يؤثر أحياناً فقط، مما يشير إلى تنوع في التجارب والآراء. في المقابل، قلة من العينة لا يعتقدون أن العلاقات مع الرؤساء تلعب دوراً في الترقية، مما قد يشير إلى تجارب أكثر إيجابية أو مختلفة في بيئاتهم العملية.

■ العبارة 16: أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين

الجدول رقم (21): يوضح نسبة أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
40.5%	30	موافق
43.2%	32	أحياناً
18.9%	12	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (16) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 30، النسبة المئوية 40.5%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه يوجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 32، النسبة المئوية 43.2%) حيث كانت اجابات العينة حول أنه يوجد أحياناً في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 12، النسبة 18.9%)، فأفراد العينة يرون أن أنه لا يوجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين.

توضح النتائج أن الكثير من أفراد العينة يرون في مهنتهم فرصة لتطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم عبر التدريب والتكوين، مما يعكس وجود برامج تدريبية فعالة. البعض الآخر يجد هذه الفرص أحياناً، ما قد يشير إلى تفاوت في فرص التدريب أو في الوصول إليها. أما الأقلية، فيشعرون بعدم وجود فرص كافية لتطوير مهاراتهم، مما يدل على الحاجة لتحسين برامج التدريب والتكوين.

■ العبارة 17: ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل

الجدول رقم (22): ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
44.6%	33	موافق
36.5%	27	أحيانا
18.9%	14	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (17) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 33، النسبة المئوية 44.6%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه ينقص التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول ينقص أحيانا التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 14، النسبة 18.9%)، فأفراد العينة يرون أنه لا ينقص التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل.

تُظهر النتائج أن غالبية العينة تعتقد أنها تفتقر إلى التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين لتحقيق مستقبل أفضل، مما يشير إلى وجود حاجة ملحة للدعم الإداري. بعض أفراد العينة يشعرون بهذا النقص أحياناً فقط، مما قد يعكس تجارب متباينة في الحصول على الدعم. في حين أن الأقلية لا يرون نقصاً في التشجيع، مما يشير إلى أن تجربتهم مع المسؤولين أكثر إيجابية أو متوافقة مع تطلعاتهم.

▪ العبارة 18: الإجازات والعطل في مجال العمل كافية ومناسبة.

الجدول رقم (23): الإجازات والعطل في مجال العمل كافية ومناسبة.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
40.5%	30	موافق
33.8%	25	أحيانا
25.7%	19	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (18) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 30، النسبة المئوية 40.5%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على الإجازات والعطل في مجال العمل كافية ومناسبة.

أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 25، النسبة المئوية 33.8%) حيث كانت اجابات العينة حول الإجازات والعطل في مجال العمل أحيانا كافية ومناسبة، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 19، النسبة 25.7%)، فأفراد العينة يرون أن الإجازات والعطل في مجال العمل غير كافية وغير مناسبة.

النتائج تشير إلى أن معظم أفراد العينة يرون أن الإجازات والعطل المقدمة لهم كافية ومناسبة، مما يعكس رضا عاماً عن هذا الجانب من العمل. هناك مجموعة أخرى تشعر بأن هذه الإجازات كافية فقط في بعض الأحيان، مما قد يعكس تغيرات في ضغط العمل أو احتياجات شخصية مختلفة. بينما الأقلية ترى أن الإجازات والعطل غير كافية، مما يشير إلى حاجة لتحسين سياسات الإجازات لتلبية توقعاتهم.

■ العبارة 19: تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيكية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى.

الجدول رقم (24): يوضح نسبة تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيكية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
29.7%	22	موافق
44.6%	33	أحيانا
25.7%	19	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (19) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 22، النسبة المئوية 29.7%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيكية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 33، النسبة المئوية 44.6%) حيث كانت اجابات العينة حول تتوفر أحيانا ظروف العمل الفيزيكية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 19، النسبة 25.7%)، فأفراد العينة يرون أنه لا تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيكية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى.

النتائج تبين أن نسبة لا بأس بها من العينة توافق على توفر ظروف العمل الفيزيكية بشكل جيد، مما يشير إلى بيئة عمل مريحة لأغلب الموظفين. هناك مجموعة كبيرة تعتقد أن هذه الظروف متوفرة بشكل جيد في بعض الأحيان فقط، مما قد يشير إلى تباين في الجودة بين الأقسام أو في أوقات مختلفة. بينما الأقلية لا توافق على توفر ظروف العمل الفيزيكية بشكل جيد، مما يشير إلى وجود مناطق تحتاج إلى تحسينات ملحوظة.

البعد الثاني: الاداء التوافقي

■ العبارة 20: اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل

الجدول رقم (25): يوضح نسبة اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل

العبارات	التكرارات	النسبة المئوية
موافق	37	50%
أحيانا	25	33.8%
غير موافق	12	16.2%
المجموع	74	100%

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (20) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 37، النسبة المئوية 50%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 25، النسبة المئوية 33.8%) حيث كانت اجابات العينة حول اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة أحيانا لفهم إجراءات العمل، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 12، النسبة 16.2%)، فأفراد العينة يرون أن اللوائح والإرشادات والتعاميم غير متاحة لفهم إجراءات العمل.

النتائج توضح أن غالبية أفراد العينة يرون أن اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة بشكل جيد، مما يساعد على وضوح الإجراءات وتعزيز الفهم. بعض أفراد العينة يشعرون أن هذه الموارد متاحة أحياناً فقط، مما قد يعكس قضايا في الوصول أو التحديث المنتظم لهذه المعلومات. القلة التي لا توافق على توفر هذه الموارد قد تواجه صعوبات في العمل بسبب نقص المعلومات الواضحة والمحدثة.

■ العبارة 21: أرى أن حجم العمل الذي أقوم به اقل بكثير من قدراتي المهنية.

الجدول رقم (26): يوضح نسبة

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
28.4%	21	موافق
39.2%	29	أحياناً
32.4%	24	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (21) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 21، النسبة المئوية 28.4%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن أرى أن حجم العمل الذي أقوم به اقل بكثير من قدراتي المهنية، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 29، النسبة المئوية 39.2%) حيث كانت اجابات العينة حول أرى أن حجم العمل الذي أقوم به اقل أحياناً من قدراتي المهنية، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 24، النسبة 32.4%)، فأفراد العينة أرى أن حجم العمل الذي أقوم به ليس اقل بكثير من قدراتي المهنية.

تشير النتائج إلى أن نسبة من العينة تشعر بأن حجم العمل أقل من قدراتهم المهنية، مما قد يؤدي إلى شعور بالإحباط أو الحاجة إلى تحديات أكبر. هناك مجموعة أخرى تعتقد أن هذا الشعور يحدث أحياناً فقط، مما يعكس تبايناً في حجم العمل أو نوعيته. بينما النسبة التي لا توافق على هذه العبارة ترى أن حجم العمل متناسب مع قدراتهم، مما يشير إلى توازن جيد بين المهام والقدرات.

▪ العبارة 22: ممارستي لمهنتي تزيد من ثقتي بنفسي.

الجدول رقم (27): ممارستي لمهنتي تزيد من ثقتي بنفسي.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
54.1%	40	موافق
28.4%	21	أحياناً
17.6%	13	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (22) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 40، النسبة المئوية 54.1%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن ممارستي لمهنتي تزيد من ثقتي بنفسي، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 21، النسبة المئوية 28.4%) حيث كانت اجابات العينة حول ممارستي لمهنتي تزيد من ثقتي بنفسي أحياناً، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 13، النسبة 17.6%)، فأفراد العينة يرون أن ممارستي لمهنتي لا تزيد من ثقتي بنفسي.

تظهر النتائج أن غالبية العينة تشعر بأن ممارستهم لمهنتهم تعزز ثقتهم بأنفسهم، مما يعكس تأثيراً إيجابياً للوظيفة على الصحة النفسية والرضا الشخصي. هناك جزء من العينة يشعر بهذا التأثير أحياناً فقط، مما قد يرتبط بتحديات أو ظروف متغيرة في بيئة العمل. بينما الأقلية لا توافق على هذه العبارة، مما يشير إلى أن بعض الأفراد قد يواجهون صعوبات في استمداد الثقة من مهنتهم الحالية.

■ العبارة 23: تتوزع مهام العمل بين المرضى في المصلحة بشكل غير متكافئ.

الجدول رقم (28): تتوزع مهام العمل بين المرضى في المصلحة بشكل غير متكافئ.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
24.3%	18	موافق
43.2%	32	أحيانا
32.4%	24	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (23) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 18، النسبة المئوية 24.3%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن تتوزع مهام العمل بين المرضى في المصلحة بشكل غير متكافئ، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 32، النسبة المئوية 43.2%) حيث كانت اجابات العينة حول توزيع مهام العمل بين المرضى في المصلحة بشكل غير متكافئ أحيانا، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 24، النسبة 32.4%)، فأفراد العينة لا يرون أن توزيع مهام العمل بين المرضى في المصلحة بشكل غير متكافئ.

النتائج تبين أن هناك شعوراً بين نسبة من العينة بأن مهام العمل موزعة بشكل غير متكافئ، مما قد يؤدي إلى شعور بعدم الإنصاف والضغط على بعض الموظفين. مجموعة أخرى تشعر بهذا الشعور أحياناً فقط، مما قد يعكس تقلبات في توزيع المهام بناءً على الظروف أو الاحتياجات المؤقتة. بينما الأقلية ترى أن توزيع المهام عادل ومتكافئ، مما يشير إلى وجود تنظيم جيد في توزيع العمل بين المرضى في بعض الأقسام.

■ العبارة 24: تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لي مواقف محرجة مع الآخرين.

الجدول رقم (29): يوضح نسبة

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
32.4%	24	موافق
39.2%	29	أحياناً
28.4%	21	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (24) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 24، النسبة المئوية 32.4%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لي مواقف محرجة مع الآخرين، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 29، النسبة المئوية 39.2%) حيث كانت اجابات العينة حول تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لي أحياناً مواقف محرجة مع الآخرين، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 21، النسبة 28.4%)، فأفراد العينة يرون أن تداخل الواجبات الوظيفية لا يسبب لي مواقف محرجة مع الآخرين.

تداخل الواجبات الوظيفية يمكن تفسيره نظرياً من خلال نظرية الدور الاجتماعي التي تشير إلى أن عدم وضوح الأدوار الوظيفية قد يؤدي إلى صراعات وتوترات داخل بيئة العمل، مما يسبب مواقف محرجة بين الزملاء. عند تحليل النتائج، نجد أن معظم أفراد العينة إما موافقون أو موافقون أحياناً على هذا التداخل، مما يشير إلى ضرورة تحسين هيكل توزيع المهام لتقليل الإحراج.

■ العبارة 25: تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.

الجدول رقم (30): تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
27%	20	موافق
32.4%	24	أحياناً
40.5%	30	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (25) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 20، النسبة المئوية 27%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 24، النسبة المئوية 32.4%) حيث كانت اجابات العينة حول تعارض الأعمال التي أقوم بها أحياناً مع مؤهلي وتخصصي الحالي، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 30، النسبة 40.5%)، فأفراد العينة يرون أن الأعمال التي أقوم بها تتعارض مع مؤهلي وتخصصي الحالي.

من خلال نظرية المطابقة بين الشخص والوظيفة، يُعتبر تعارض الأعمال مع مؤهلات الفرد وتخصصه سبباً رئيسياً لانخفاض الرضا الوظيفي وزيادة الضغوط النفسية. النتائج تظهر أن أكثرية العينة ترى تعارضاً بين مهامهم ومؤهلاتهم بشكل دائم أو أحياناً، مما يسلب الضوء على أهمية ملائمة العمل لمهارات الموظفين لتجنب الإحباط وتعزيز الأداء.

■ العبارة 26: أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.

الجدول رقم (31): يوضح نسبة أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
23%	17	موافق
44.6%	33	أحيانا
32.4%	24	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (26) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 17، النسبة المئوية 23%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 33، النسبة المئوية 44.6%) حيث كانت اجابات العينة حول أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة أحيانا، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 24، النسبة 32.4%)، فأفراد العينة يرون أن أن واجبات العمل المطلوبة مني غير محددة وغير واضحة.

نظرية الوضوح الوظيفي تشير إلى أن وضوح الأدوار والمسؤوليات يزيد من كفاءة الأداء والرضا الوظيفي. النتائج توضح أن العينة منقسمة، حيث يشعر بعض الأفراد أن المهام واضحة، بينما يجدها آخرون غير محددة. هذا يشير إلى ضرورة تحسين التواصل التنظيمي وتوضيح الأدوار بشكل أفضل لضمان فهم الجميع لمهامهم بدقة.

البعد الثالث: البعد الذاتي

▪ العبارة 27: ينتابني شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم.

الجدول رقم (32): يوضح نسبة ينتابني شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
25.7%	19	موافق
33.8%	25	أحياناً
40.5%	30	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (27) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 19، النسبة المئوية 25.7%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنه ينتابهم شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 25، النسبة المئوية 33.8%) حيث كانت اجابات العينة حول أنه ينتابهم شعور أحياناً أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 30، النسبة 40.5%)، فأفراد العينة يرون أنه لا ينتابهم شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم.

هذه العبارة يمكن مناقشتها في سياق نظرية المكانة الاجتماعية، حيث تتأثر مكانة الأفراد بتصورات المجتمع تجاه مهنتهم. النتائج تُظهر تبايناً في آراء العينة، مع وجود نسبة كبيرة غير موافقة على هذا الشعور. هذا يبرز الحاجة إلى تعزيز التقدير المهني للممرضين وتصحيح التحيزات الاجتماعية لتحسين مكانتهم.

■ العبارة 28: أعتز بمهنتي وانتمائي للعاملين في القطاع الصحي.

الجدول رقم (33): يتباين شعور أن المرضين أقل شأنًا من غيرهم.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
44.6%	33	موافق
40.5%	30	أحياناً
14.9%	11	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (28) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 33، النسبة المئوية 44.6%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أنهم يعتزون بمهامهم وانتمائهم للعاملين في القطاع الصحي، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 30، النسبة المئوية 40.5%) حيث كانت اجابات العينة حول يعتزون أحياناً بمهامهم وانتمائهم للعاملين في القطاع الصحي، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 11، النسبة 14.9%)، فأفراد العينة يرون أن لا يعتزون بمهامهم وانتمائهم للعاملين في القطاع الصحي. وفقاً لنظرية الهوية المهنية، فإن اعتزاز الأفراد بمهنتهم يزيد من التزامهم وأدائهم في العمل. النتائج تشير إلى أن غالبية العينة يشعرون بالفخر بانتمائهم للقطاع الصحي، مما يعكس قيمة عالية لهذه الهوية المهنية ويؤكد على أهمية الاعتراف الاجتماعي والدعم المستمر لتعزيز هذا الاعتزاز والحفاظة عليه.

■ العبارة 29: توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.

الجدول رقم (34): توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
48.6%	36	موافق
36.5%	27	أحيانا
14.9%	11	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (29) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 36، النسبة المئوية 48.6%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول وظيفتي توفر لي أحيانا الشعور بالإنجاز والعمل المثمر، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 11، النسبة 14.9%)، فأفراد العينة يرون أن الوظيفة لا توفر لهم الشعور بالإنجاز والعمل المثمر.

تداخل الواجبات الوظيفية يمكن تفسيره نظرياً من خلال نظرية الدور الاجتماعي التي تشير إلى أن عدم وضوح الأدوار الوظيفية قد يؤدي إلى صراعات وتوترات داخل بيئة العمل، مما يسبب مواقف مخرجة بين الزملاء. عند تحليل النتائج، نجد أن معظم أفراد العينة إما موافقون أو موافقون أحياناً على هذا التداخل، مما يشير إلى ضرورة تحسين هيكل توزيع المهام لتقليل الإحراج.

نظرياً، يشير الشعور بالإنجاز والعمل المثمر في الوظيفة إلى تجربة الرضا الوظيفي وارتباط الفرد بعمله. يتضح من النتائج أن الغالبية العظمى من العينة تشعر بالإنجاز والعمل المثمر في وظيفتهم، مما يعزز فكرة أن هذه العملية مرتبطة بالرضا الوظيفي والارتباط الوظيفي.

■ العبارة 30: أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.

الجدول رقم (35): أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
48.6%	36	موافق
36.5%	27	أحياناً
14.9%	11	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (30) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 36، النسبة المئوية 48.6%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول أشعر أحياناً بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 11، النسبة 14.9%)، فأفراد العينة يرون أنهم لا يشعرون بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملهم.

من الناحية النظرية، يعكس شعور الفرد بالحيوية والنشاط أثناء العمل مستوى عالٍ من رضا الوظيفي وارتباطه بالعمل. تشير النتائج إلى أن الأغلبية العظمى من العينة تشعر بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملهم، مما يدعم فكرة أن هذا الشعور يلعب دوراً مهماً في تعزيز رضاهم الوظيفي.

■ العبارة 31: أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.

الجدول رقم (36): أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملي.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
54.1%	40	موافق
24.3%	18	أحياناً
21.6%	16	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (31) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 40، النسبة المئوية 54.1%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على الشعور بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملهم، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 18، النسبة المئوية 24.3%) حيث كانت اجابات العينة الشعور بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملهم، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 16، النسبة 21.6%)، فأفراد العينة يشعرون بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملهم.

من الناحية النظرية، يعكس شعور الفرد بالحيوية والنشاط أثناء العمل مستوى عالٍ من رضا الوظيفي وارتباطه بالعمل. تشير النتائج إلى أن الأغلبية العظمى من العينة تشعر بالحيوية والنشاط أثناء أداء عملهم، مما يدعم فكرة أن هذا الشعور يلعب دوراً مهماً في تعزيز رضاهم الوظيفي.

■ العبارة 32: إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع.

الجدول رقم (37): إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
48.6%	36	موافق
36.5%	27	أحيانا
14.9%	11	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (32) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 36، النسبة المئوية 48.6%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع أحيانا، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 11، النسبة 14.9%)، فأفراد العينة لا يرون أن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع.

نستنتج ذلك من خلال أن المرضى غالبا ما يشعرون بالفخر والإعتزاز بمهنتهم لأنها تتضمن الرعاية والخدمة للمرضى والمحتاجين، حيث يرو بأنهم يقدمون مساهمة إنسانية ذات قيمة عالية في صحة المجتمع هذا الشعور بالرسالة السامية يعزز إلتزامهم تجاه مهنتهم. والأشخاص الذين لم يتعاملوا مباشرة مع المرضى قد لا يدركون الطبيعة السامية لهذه المهنة لكن الذين عاصروا المرضى في مواقف الرعاية الصحية قد يكونون أكثر تقديرا لدورهم.

■ العبارة 33: أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.

الجدول رقم (38): أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
48.6%	36	موافق
36.5%	27	أحيانا
14.9%	11	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (33) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 36، النسبة المئوية 48.6%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحيانا (التكرار 27، النسبة المئوية 36.5%) حيث كانت اجابات العينة حول إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع أحيانا، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 11، النسبة 14.9%)، فأفراد العينة لا يرون أن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع.

نظرياً، يعكس استعداد الفرد لترك مهنته لفرصة أخرى مدى ارتباطه بالعمل ورضاه عنه. يظهر من النتائج أن هناك نسبة معتبرة من العينة تعبر عن استعدادها لترك مهنتها لفرصة أخرى، وهو ما يشير إلى وجود مستويات منخفضة من الارتباط بالعمل والرضا الوظيفي.

■ العبارة 34: لو أتيحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً.

الجدول رقم (39): لو أتيحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً.

النسبة المئوية	التكرارات	العبارات
40.5%	30	موافق
29.7%	22	أحياناً
29.7%	22	غير موافق
100%	74	المجموع

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (33) نلاحظ أن عدد التكرارات لإجابات أفراد العينة الخاصة بكل بديل من بدائل الإجابة (التكرار 30، النسبة المئوية 40.5%) وهذا بالنسبة للبديل الأول "موافق" حيث تركزت اجابات العينة على أن لو أتيحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً، أما بالنسبة للبديل الثاني الذي يمثل أحياناً (التكرار 22، النسبة المئوية 29.7%) حيث كانت اجابات العينة حول أنه أحياناً لو أتيحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك، أما البديل الثالث غير موافق (التكرار 22، النسبة 29.7%)، فأفراد العينة لا يرون أن لو أتيحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً.

ثانياً: نتائج الفرضيات

▪ الفرضية الأولى: توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى المرضى في المؤسسة الاستشفائية:

لإختبار الفرضية تم الاعتماد على معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (40): نتائج الفرضية الأولى

المتغيرات	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية (Sig)
ازدواجية السلطة/الرضا الوظيفي	74	0.334**	0.004

** دال عند 0.01

بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم () حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.334، بمستوى دلالة 0.004 وهو أقل من 0.01 وهو دال احصائياً عند 0.01، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي.

▪ الفرضية الثانية: توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التوافقي لدى المرضى في المؤسسة.

الجدول رقم (41): نتائج الفرضية الثانية

المتغيرات	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية (Sig)
ازدواجية السلطة/ الأداء التفاعلي	74	0.324**	0.005

** دال عند 0.01

بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم () حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.324، بمستوى دلالة 0.005 وهو أقل من 0.01 وهو دال احصائياً عند 0.01، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التفاعلي.

▪ الفرضية الثالثة: توجد علاقة بين بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى المرضى في المؤسسة.

الجدول رقم (42): نتائج الفرضية الثالثة

المتغيرات	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية (Sig)
ازدواجية السلطة/ البعد الذاتي	74	0.135	0.253

بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم () حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.135، بمستوى دلالة 0.253 وهو أكبر من 0.01 وهو غير دال احصائيا، وبالتالي نرفض الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي.

▪ الفرضية العامة:

توجد علاقة بين بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى المرضى في المؤسسة الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي.

الجدول رقم (43): يوضح نسبة

المتغيرات	عدد أفراد العينة	معامل ارتباط بيرسون	الدلالة الإحصائية (Sig)
ازدواجية السلطة/ التوافق المهني	74	0.361	0.002

**دال عند 0.01

بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم () حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.361، بمستوى دلالة 0.002 وهو أقل من 0.01 وهو دال احصائيا عند 0.01، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني.

ثالثاً: مناقشة الفرضيات

■ الفرضية العامة:

توجد علاقة بين بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين في المؤسسة الاستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي.

بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (43) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.361، بمستوى دلالة 0.002 وهو أقل من 0.01 وهو دال احصائياً عند 0.01، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني.

حيث اتفقت مع دراسة بوصالح سمية وأولاد بنحي بشير (2021) التي وجدت علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي، مما يشير إلى تأثير ازدواجية السلطة على الأداء الوظيفي والعلاقات الداخلية بين العمال. كما أن دراسة بالقاسم محدة (2023) أكدت وجود علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين، مشيرة إلى تأثير هذه الازدواجية على الرضا الوظيفي وملائمة البيئة الداخلية للعمل. كذلك، دراسة عوين محمد صالح (2023-2024) تناولت تأثير ازدواجية السلطة على الالتزام المهني لدى الممرضين، مشيرة إلى أن هذه الازدواجية قد تؤدي إلى شعور الممرضين بعدم التقدير والرضا.

— الفرضية الأولى:

توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة الإستشفائية. بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (40) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.334، بمستوى دلالة 0.004 وهو أقل من 0.01 وهو دال احصائياً عند 0.01، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي.

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة بوصالح سمية وأولاد بنحي بشير (2021) أشارت إلى وجود علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي، حيث وجد الباحثان أن ازدواجية السلطة تؤثر على رضا العمال بسبب عدم رضاهم عن القرارات الإدارية. كذلك، دراسة بالقاسم محدة (2023) أثبتت وجود علاقة بين ازدواجية السلطة والتوافق المهني لدى الممرضين، مسطرة الضوء على تأثير القوة الإدارية للأطباء والصراعات الداخلية على سير العمل والرضا الوظيفي. وكذلك اتفقت مع دراسة عوين محمد صالح (2023-2024) تناولت تأثير ازدواجية السلطة على الالتزام المهني، مشيرة إلى أن ازدواجية السلطة قد تؤدي إلى عدم تقدير جهود

المرضى وتأثيرها السلبي على التزامهم المهني. هذه النتائج تتفق مع دراستي في أن ازدواجية السلطة تلعب دوراً مهماً في تشكيل مستويات الرضا الوظيفي والتوافق المهني بين المرضى.

__ الفرضية الثانية:

__ توجد علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التوافقي لدى المرضى في المؤسسة الإستشفائية. بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (41) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.324، بمستوى دلالة 0.005 وهو أقل من 0.01 وهو دال احصائياً عند 0.01، وبالتالي نقبل الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والأداء التفاعلي.

حيث اتفقت مع دراسة بالقاسم محدة (2023) ودراسة بوصالح سمية وأولاد بنحي بشير (2021) تبرز وجود علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي أو التوافق المهني لدى العاملين في القطاع الصحي.

الفرضية الثالثة:

بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل للنتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (42) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بيرسون 0.135، بمستوى دلالة 0.253 وهو أكبر من 0.01 وهو غير دال احصائياً، وبالتالي نرفض الفرضية القائلة بوجود علاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي.

في دراستنا حول العلاقة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى المرضى في المؤسسة الاستشفائية، توصلنا إلى أن قيمة معامل الارتباط بيرسون كانت 0.135، بمستوى دلالة 0.253، وهو أكبر من 0.01، مما يشير إلى عدم وجود علاقة إحصائية دالة بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي. وبالتالي، نرفض الفرضية القائلة بوجود علاقة بين هذين المتغيرين.

اختلفت نتيجة هذه الفرضية مع دراسة بوصالح سمية وأولاد بنحي بشير (2021) في أدرار الجزائرية حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين ازدواجية السلطة والرضا الوظيفي، حيث شعر العمال بعدم الرضا عن الإدارة، وهو ما يشير إلى تأثير واضح لازدواجية السلطة على الرضا الوظيفي. واختلفت مع دراسة بالقاسم محدة (2023) في مستشفى الشهيد بن عمر الجيلاني بالوادي، وجدت أن ازدواجية السلطة تؤثر على التوافق المهني والرضا الوظيفي لدى المرضى، بالإضافة إلى وجود صراع بين الإدارة والأطباء مما يؤثر سلباً على سير العمل بالمستشفى. هذا يعزز الفكرة بأن ازدواجية السلطة لها تأثيرات ميدانية وتنظيمية ملموسة. واختلفت مع دراسة عوين محمد صالح (2023-2024) ركزت على أخلاقيات المهنة الاستشفائية

وازدواجية السلطة على فئة المرضى. النتائج أظهرت أن ازدواجية السلطة تؤدي إلى ضعف الالتزام المهني والشعور بعدم التقدير من قبل الأطباء، مما يسبب توترات بين المرضى والأطباء.

من خلال مقارنة هذه الدراسات مع نتائج دراستنا، نلاحظ أن الدراسات السابقة وجدت روابط دالة بين ازدواجية السلطة والعديد من الجوانب المهنية مثل الرضا الوظيفي، التوافق المهني، والأخلاقيات المهنية. في المقابل، لم نجد في دراستنا علاقة دالة إحصائية بين ازدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى المرضى

■ نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها بالمؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني بالوادي، التي تناولت موضوع "إزدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني" توصلت الدراسة للنتائج التالية:

أوضحت الدراسة أن أغلب المرضى بالمؤسسة الإستشفائية حديثي التوظيف وهذا راجع لحداثة المؤسسة بالتالي تكون خبرتهم المتراكمة متوسطة نسبياً مقارنة بمرضى آخرين من مؤسسات أقدم.

- يرى أغلب أفراد العينة أن النظام المزدوج للسلطة يخدم المؤسسة.

- توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والرضا الوظيفي لدى المرضى في المؤسسة الإستشفائية عند

مستوى الدلالة 0,01.

- توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والأداء التوافقي لدى المرضى في المؤسسة الإستشفائية عند

مستوى الدلالة 0,01.

- لا توجد علاقة بين إزدواجية السلطة والبعد الذاتي لدى المرضى في المؤسسة الإستشفائية عن

مستوى الدلالة 0,01.

خاتمة

خاتمة:

في مختلف أقسام دراستنا المعنونة بـ "إزدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني" تم التطرق إلى مختلف القضايا النظرية والميدانية التي إهتمت بمسألة إزدواجية السلطة وعلاقتها بباقي متغيرات البناء التنظيمي، وخاصة التوافق المهني.

من خلال دراسة العلاقة الترابطية بين مختلف المتغيرات التنظيمية، تم التركيز على علاقة محددة كانت محل دراستنا وهي: إزدواجية السلطة، باعتبارها أحد المتغيرات التنظيمية، والتوافق المهني للموظفين. لتحقيق هدف دراسة العلاقة بين إزدواجية السلطة والتوافق المهني، إعتمدت الدراسة على مجموعة من الإجراءات المنهجية، تم تحديد الأهداف والمفاهيم، وتوظيف مختلف التصورات النظرية التي وفرت إطارا محددا لمعالجة متغيرات الدراسة. تم عرض الدراسة لمختلف الأبحاث الإمبريقية والدراسات السابقة، والتي ساعدت في تحديد الجوانب المختلفة لإزدواجية السلطة وتجسيد مفهوم التوافق المهني.

ومن هذا المنطلق سعت الدراسة إلى إستكشاف واقع إزدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني للموظفين في المؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني. أي أن الدراسة كانت موجهة نحو الكشف عن طبيعة العلاقة بين إزدواجية السلطة (كتمغير تنظيمي) والتوافق المهني (كتمغير سلوكي) ضمن سياق المؤسسة الإستشفائية بن عمر الجيلاني من خلال البيانات والمعطيات الكمية الواردة في الدراسة، تبين مدى تأثير حدة الصراع بين السلطتين (الإدارية والطبية) على مستوى التوافق المهني للمرضى في المؤسسة الإستشفائية. بمعنى آخر، أظهرت نتائج الدراسة أن شدة الصراع والتنافس بين السلطتين الإدارية والطبية داخل المستشفى كان له تأثير مباشر على درجة التوافق والرضا الوظيفي لدى المرضى.

ويظهر ذلك من خلال تأثير إزدواجية السلطة على الرضا الوظيفي للممرض وكذا ملاءمته للبيئة الداخلية المادية والإجتماعية للمستشفى وبذلك يمكننا القول بتحقيق الفرضية العامة وهي: توجد علاقة بين إزدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني لدى المرضى بمستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي

■ التوصيات والإقتراحات:

من خلال ما توصلت له الدراسة من نتائج نقترح التوصيات التالية للمساعدة على السير الحسن للمؤسسة الإستشفائية بن عمر جيلاني بالوادي:

– ضرورة التنسيق بين الهيئة الإدارية والهيئة الطبية لضمان الفعالية في العمل.

- العمل على توضيح خطوط السلطة في المؤسسة الإستشفائية من خلال تعديل القوانين المتعلقة بالإدارة الصحية.
- الإهتمام بموضوع التوافق المهني والبحث في العوامل المكونة والمؤثرة فيه.
- تقسيم السلطة الطبية وإعطائها نفس الصلاحيات بالتساوي مع السلطة الإدارية.

المراجع والمصادر

المراجع والمصادر:

1. إبراهيم علي السيد عبد الله حذيفة، مفهوم التمريض وشروطه ووسائل حماية الدولة للممرض من الأوبئة في الفقه الإسلامي، جامعة الأزهر، العدد 38 - إزدار 4-2023.
2. إمتثال حسن عبد الرزاق وآخرون، مبادئ الإحصاء الوصفي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
3. بالقاسم محدة، حول إزدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه، 2023، الوادي.
4. بدرية محمد يوسف الروحية، التوافق المهني و علاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من الموظفين المديرية العامة لتربية والتعليم بمحافظه الداخلية، أطروحة دكتوراه، 2016 - 2017، جامعة نزوى.
5. برقة بثينة، دور المستخدمين في تحسين تصميم المستشفيات حالة المستشفى الولائي بوقرة بولأعراس، تبسة، 2016_2017.
6. برهان زريق، "السلطة الإدارية"، ط، 2016.
7. الجوهري عبد الهادي، قاموس علم الاجتماع المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ط1، 2002.
8. زاوي نوال، مداخل النظرية لتحليل مفهوم السلطة، مجلة مدارت للعلوم الإجتماعية والإنسانية، غليزان، 2021.
9. سامي خليل فحجان، رسالة ماجستير في علم النفس، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2010.
10. عامر قنديلي، البحث العلمي وإستخدام مصادر المعلومات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1999.
11. عبد الله بن عبد الرحمان الواصل، البحث العلمي، السعودية، 1990 -
12. عرابة الحاج، إزدواجية السلطة في المستشفيات المفهوم والإشكالية، مجلة الباحث العدد 27 جامعة ورقلة، 2010.
13. عوين محمد صالح، أخلاقيات المهنة الإستشفائية وممارسة إزدواجية السلطة على فئة الممرضين أطروحة دكتوراه، 2023-2024، الوادي.
14. قيس محمد العبيدي، " التنظيم المفهوم والنظريات والمبادئ"، مطابع رويال، الإسكندرية، 1997.
15. ماثيو جيدير، منهجية البحث دليل الباحث المبتدئ في موضوعات البحث ورسائل والدكتوراه، دار اليازوري العلمية، عمان، 1998.

16. مكناسي محمد، التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، 2007
17. هشام زروقة، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتوافق المهني، أطروحة دكتوراه علم النفس العمل والتنظيم، 2016-2017
18. وليد عبد الرحمان خالد الفراء، تحليل الاستبيان باستخدام البرنامج الإحصائي، الهجرة، السعودية، دار spss

الملاحق

الملحق رقم 01: استبيان الدراسة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حمه لخضر بالوادي

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم العلوم الاجتماعية

في إطار استكمال متطلبات الحصول على شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل، يشرفنا أن نقدم لكم استمارة بحثنا هذا والتي تخص دراستنا حول:

ازدواجية السلطة وعلاقتها بالتوافق المهني للعاملين

-دراسة ميدانية بمستشفى بن عمر الجيلاني بالوادي-

نرجوا من سيادتكم التفضل باختيار الاجابة المناسبة لكل عبارة، علما أن اجاباتكم ستحاط بالسرية التامة ولن تستعمل الا لغرض البحث العلمي.

شكرا لتعاونكم معنا واهتمامكم وتقديركم للبحث

المحور الأول: المعلومات الشخصية

1- السن:

2- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

3- الخبرة المهنية:

4- الرتبة: مساعد تمريض ☐ ممرض ☐ ممرض رئيسي ☐

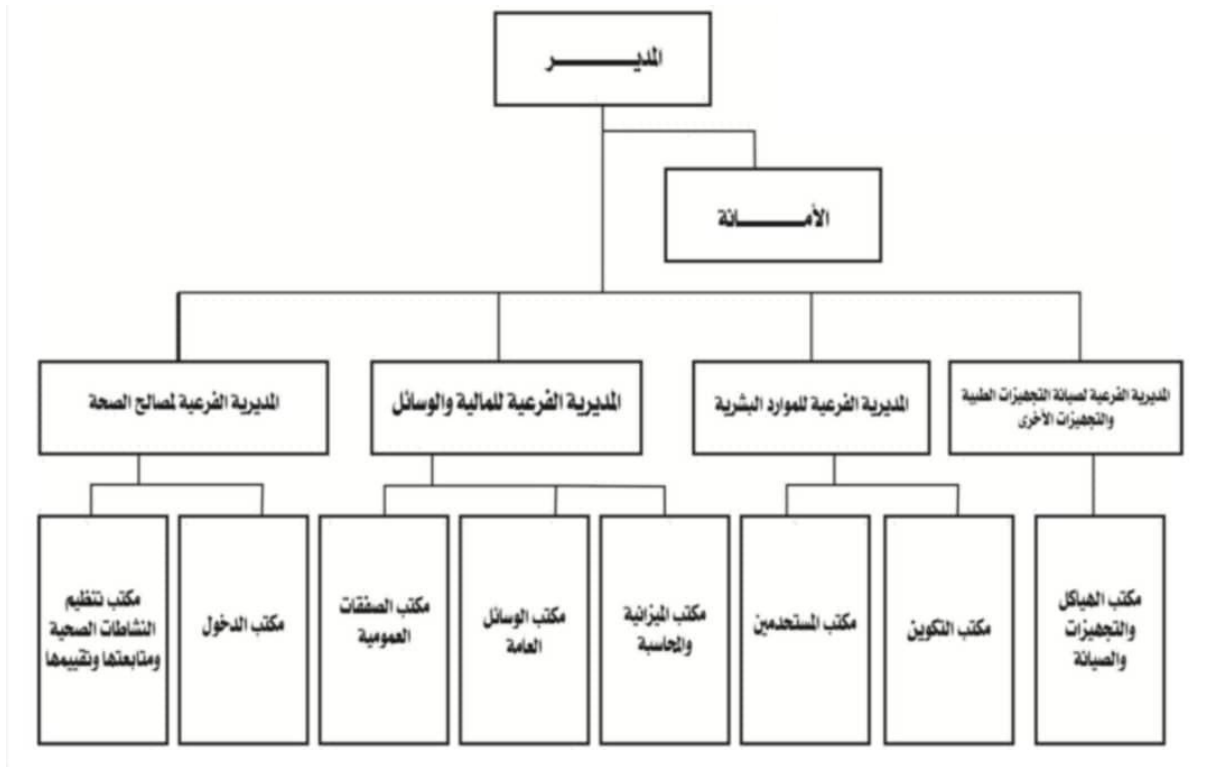
5- التخصص: علاجات عامة ☐ علاجات خاصة ☐

العبارة	موافق	أحياناً	غير موافق
المحور الثاني: نسق السلطة			
6 تملك الهيئة الطبية القدرة على تسيير المستشفى			
7 يوجد نوع من التناقض في توجيه الأوامر داخل المصلحة			
8 عندما تقع في مشكلة تلجأ للطبيب المسؤول ليساعدك على حلها			
9 يتم إشراكك في عملية بناء وصياغة قرارات داخل المؤسسة			
10 حسب معايشتك للمؤسسة هل تعتقد أن الذي يتخذون القرارات هم الإدارة			
11 تحدث خلافات في العمل ينتج عنها إهمال المرضى بسبب تعدد مصادر التوجيه			
12 هناك ممرضون يملكون نفوذ كبيراً داخل المستشفى			
13 عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالمصلحة يلائمك			
14 تفضل أن يكون الطبيب صاحب الصلاحية الإدارية للمستشفى			
15 تتاح لك الفرصة من طرف المسؤول لإبداء الرأي في تسيير شؤون المصلحة			
16 يوجد أكثر من مصدر لاتخاذ القرار في المؤسسة			
17 عندما يكون هناك صراع بين الهيئة الطبية والإدارية يؤدي ذلك للتشويش على العمل			
المحور الثالث: التوافق المهني			
البعد الأول: الرضا الوظيفي			

18	يتصف العمل الذي أقوم به بالرتابة ويفتقد إلى عامل الجذب والتجديد		
19	تتلاءم طبيعة مهنتي ومتطلباتها مع المستقبل المهني الذي أطمح إليه		
20	تعتمد الترقية المهنية بالمستشفى على العلاقات مع الرؤساء		
21	أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهاراتي وتحسين أدائي من خلال التدريب والتكوين		
22	ينقصني التشجيع والتعزيز من قبل المسؤولين للوصول لمستقبل أفضل		
23	الإجازات والعطل في مجال العمل كافية ومناسبة		
24	تتوفر جميع ظروف العمل الفيزيائية (الإضاءة، التهوية، التكييف) بصورة جيدة في المستشفى		
	البعد الثاني: الأداء التوافقي		
25	اللوائح والإرشادات والتعاميم متاحة لفهم إجراءات العمل		
26	أرى أن حجم العمل الذي أقوم به أقل بكثير من قدراتي المهنية		
27	ممارستي لمهنتي تزيد من ثقتي بنفسي		
28	تتوزع مهام العمل بين الممرضين في المصلحة بشكل غير متكافئ		
29	تداخل الواجبات الوظيفية يسبب لي مواقف محرجة مع الآخرين		
30	تتعارض الأعمال التي أقوم بها مع مؤهلي وتخصصي الحالي		
31	أعتقد أن واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة		
	البعد الثالث: البعد الذاتي		
32	ينتابني شعور أن الممرضين أقل شأنًا من غيرهم		
33	أعز بمهنتي وانتمائي للعاملين في القطاع الصحي		
34	توفر لي وظيفتي الشعور بالإنجاز والعمل المثمر		
35	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي لعملتي		

			36	أشعر بالأمان والطمأنينة في هذه المهنة
			37	إن مهنتي مهنة سامية وذا قيمة عالية في المجتمع
			38	لو أتاحت لي الفرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً

الملحق رقم 02: الهيكل العمومي للمؤسسة الاستشفائية الولائية



المصدر: من وثائق المؤسسة

الملحق رقم 03: مخرجات spss

Tests of Normality

Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			
Sig.	df	Statistic	Sig.	df	Statistic	
0,038	100	0,973	.200*	100	0,065	درجات قياس الضغوط النفسية المدرسية لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط
0,000	100	0,936	0,009	100	0,104	درجات قياس الدافعية للتعليم لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط

Correlations

درجات قياس الدافعية للتعليم لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط				Spearman's rho
z =	-0,062	Correlation Coefficient	درجات قياس الضغوط النفسية المدرسية لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط	
-0,61	0,542	Sig. (2-tailed)		
غير دال	100	N		

Tests of Normality

Shapiro-Wilk		Kolmogorov-Smirnov ^a			الجنس	
df	Statistic	Sig.	df	Statistic		
29	0,921	0,119	29	0,146	ذكور	درجات قياس الضغوط النفسية المدرسية لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط
71	0,966	0,006	71	0,128	إناث	
29	0,920	0,121	29	0,145	ذكور	درجات قياس الدافعية للتعليم لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط
71	0,957	.200*	71	0,079	إناث	

Ranks

Test Statistics ^a		Sum of Ranks	Mean Rank	N	الجنس	
52,000	Mann-Whitney U	1642,00	56,62	29	ذكور	درجات قياس الضغوط النفسية المدرسية لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط
-1,350	Z	3408,00	48,00	71	إناث	
0,177	Asymp. Sig. (2-tailed)			100	Total	
24,500	Mann-Whitney U	1259,50	43,43	29	ذكور	درجات قياس الدافعية للتعليم لدى تلاميذ السنة الرابعة متوسط
-1,558	Z	3790,50	53,39	71	إناث	
0,119	Asymp. Sig. (2-tailed)			100	Total	

الملحق رقم 04: صورة مدخل المستشفى

