

The Relationship of Organizational Climate in Job Satisfaction for Nurses

Dr. Alaa Taweel*
Khder Shaban**

(Received 11 / 3 / 2024. Accepted 5 / 6 / 2024)

□ ABSTRACT □

"The organizational climate is considered an essential element for aligning the goals of the organization with those of its employees. It directly affects the organization's ability to achieve its objectives efficiently and effectively, as well as influences the attitudes and behaviors of the employees within the organization they belong to. Job satisfaction is one of the most critical elements that determine the success or failure of organizations due to its negative impact, such as the decline in the quality of services provided, the presence of many disputes, job rotation, absenteeism, decreased motivation, and job satisfaction for the nursing staff working in them. This study aimed to determine the relationship between the organizational climate and job satisfaction of nurses at Tishreen University Hospital in Latakia. The study adopted a descriptive correlational method and used a questionnaire as a tool for data collection. The sample included 420 nurses, which is 30% of the sample population. The results showed a statistically strong relationship between the organizational climate and job satisfaction of the nurses at Tishreen University Hospital. The study recommended that the hospital management continue to focus on human resources and recognize the levels of job satisfaction among nurses for continuous performance improvement, and to reconsider the reward and compensation system in a way that pays attention to both moral and material incentives."

Key words: Organizational climate , Job Satisfaction , Nurses.



Copyright :Tishreen University journal-Syria. The authors retain the copyright under a CC BY-NC-SA 04

*Professor - Department of Management in Nursing- Faculty of Nursing - Tishreen University - Lattakia - Syria

**Postgraduate student - Department of Management in Nursing - Faculty of Nursing - Tishreen University - Lattakia – Syria

علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للممرضين في مستشفى تشرين الجامعي

د. علاء طويل*

خضر شعبان**

(تاريخ الإبداع 11 / 3 / 2024. قبل للنشر في 5 / 6 / 2024)

□ ملخص □

يعتبر المناخ التنظيمي عنصراً ضرورياً لتحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها ويؤثر بشكل مباشر على قدرة المنظمة على إنجاز وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية و على اتجاهات العاملين وسلوكياتهم في المنظمة التي ينتمون إليها، ويعتبر الرضا الوظيفي من أهم العناصر التي تحدد نجاح أو فشل المنظمات لما له من تأثير سلبي عليها، مثل تدني مستوى جودة الخدمات المقدمة فيها، ووجود الكثير من النزاعات، والدوران الوظيفي، والتغيب عن العمل، وانخفاض الدافعية، والرضا الوظيفي بالنسبة للهيئات التمريضية العاملة فيها، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تحديد علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للممرضين في مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية، حيث اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، شملت العينة (420) ممرض/ة بنسبة 30% من مجتمع العينة، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة قوية احصائياً بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لممرضين مستشفى تشرين الجامعي. وأوصت الدراسة باستمرار إدارة المستشفى بالاهتمام بالموارد البشرية والتعرف على مستويات الرضا الوظيفي للممرضين بهدف التحسين المستمر لأدائهم، وإعادة النظر في نظام المكافآت والتعويضات بطريقة يتم من خلالها الاهتمام بالحوافز المعنوية والمادية.

الكلمات المفتاحية: المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، الممرضين.

حقوق النشر © BY NC SA :مجلة جامعة تشرين- سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب الترخيص CC BY-NC-SA 04



* أستاذ - قسم الإدارة في التمريض - كلية التمريض - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية
** طالب ماجستير - قسم الإدارة في التمريض - كلية التمريض - جامعة تشرين - اللاذقية - سورية

مقدمة:

تواجه منظمات الرعاية الصحية تحديات شديدة ومنافسة كبيرة والتي انعكست سلباً على تقديم خدمات عالية الجودة في أداء الرعاية الصحية، وتعتبر المنظمات أداة حيوية في المجتمعات الإنسانية، حيث تسعى إلى تحقيق الرسالة التي قامت من أجلها لذا فإنها تعمل على اتباع الإستراتيجيات، والسياسات، والتقنيات المختلفة في سبيل تحقيق ذلك، وهذا يتطلب توفر مجموعة من المدخلات، تتمثل في الموارد البشرية، والآلات، و الأموال، و المواد، والمعلومات. حيث تعتبر الموارد البشرية أهمها وأكثرها تأثيراً على المنظمة، وتعد العنصر المحرك والفعال في تلك المنظمات. لذا تحاول المنظمات أن توفر لمواردها البشرية مناخاً تنظيمياً يساعدها على القيام بدورها على أكمل وجه، فالمناخ التنظيمي يعبر عن الخصائص التي تميز منظمة عن أخرى كما يدركها الأفراد العاملون داخلها، مما يجعل لتلك الخصائص تأثيراً في تشكيل اتجاهاتهم وأنماط السلوك الوظيفي لديهم⁽⁴⁻¹⁾. كما استحوذ موضوع المناخ التنظيمي على أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات، وذلك لتأثيره المباشر وغير المباشر على مختلف الظواهر والسلوكيات الإدارية، حيث يعتبر عنصراً ضرورياً لتحقيق التقارب بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها⁽⁵⁾.

يعد الفريق التمريضي هم الخط الأمامي لنظام الرعاية الصحية، حيث يقومون بدوراً مهماً في تحديد جودة وتكلفة الرعاية الصحية، كما أنهم يمتلكون القدرة على أن يكونوا جزءاً من الحلول للمشاكل الرئيسية في نظام الرعاية الصحية⁽⁶⁾. يشكل العاملون في مجال التمريض النسبة الأكبر من المنظمات الصحية، والذي يشكل 40_60% من إجمالي الموارد البشرية⁽⁷⁾، ولتحقق المنظمات الصحية أهدافها، والوصول إلى التنمية الشاملة فإنَّ أحد الواجبات الرئيسية والتي يجب لأي منظمة صحية أن تعمل على تمييزها، هي العمل على تحسين الرضا الوظيفي لدى الهيئات التمريضية⁽⁸⁾، ولا يتم ذلك إلا من خلال التركيز على المناخ التنظيمي السائد في المنظمة ككل والذي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وان نجاحها في خلق مناخ تنظيمي ملائم للهيئة التمريضية من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة للمرضيين⁽⁹⁾، عرف **Stone (2004)** المناخ التنظيمي كتصورات أو إدراك الموظفين حول معالم الأوضاع التنظيمية كاتخاذ القرارات والقيادة ونماذج الوظائف أو معاييرها⁽¹⁰⁾، ولأنَّ المناخ التنظيمي يمثل وصفاً لخصائص بيئة العمل، لا بد أن يكون لهذه الخصائص دوراً في تحقيق رضا التمريض، فالمناخ التنظيمي إما ان يعزز الشعور بالرضا الوظيفي فيشكل بيئة داعمة له، وإما أن يكون عاملاً معيقاً للشعور بالرضا الوظيفي⁽¹¹⁾.

يُعرف الرضا الوظيفي بأنه العلاقة المتصورة بين ما يتوقعه الموظف وما يحصل عليه من وظيفته ومدى الأهمية أو القيمة التي تُعزى إلى الوظيفة⁽¹²⁾، كما عرفه بدر⁽¹⁹⁸³⁾ بأنه شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته، وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل⁽¹³⁾، يمكن أن يعرف الرضا الوظيفي من وجهة نظر الباحث، على أنه "شعور الموظف بالارتياح نتيجة نوعية الحياة في مكان العمل"، والذي تعبر عنه المؤشرات أو المظاهر التالية: ارتفاع مستوى الإنتاجية، انخفاض معدلات التغيب عن العمل، ارتفاع مستوى الالتزام التنظيمي، عدم الميل إلى تغيير العمل والإحساس بالانتماء، الإحساس بالأمن وعدم التهديد من خلال العلاقة مع الزملاء من جهة، ومع الرؤساء من جهة أخرى.

أجريت دراسة ليبية قام بها الشيباني وآخرون⁽²⁰²²⁾ بعنوان "الرضا الوظيفي للأطباء والمرضى العاملين بالمستشفيات الحكومية الليبية" مستشفى ابن سينا التعليمي بمدينة سرت"، تكونت العينة من (51) ممرض وطبيب في المستشفيات الحكومية الليبية ممثلاً بمستشفى ابن سينا بمدينة سرت، اعتمدت الدراسة الاستبيان والمقابلة الشخصية

كأداتين لجمع البيانات، حيثُ أظهرت الدراسة (74.5%) من الأطباء والمرضى غير راضيين عن العمل في مستشفى ابن سينا التعليمي وأن (66.7%) من الأطباء والمرضى بمستشفى ابن سينا التعليمي يرون عدم وجود جهاز مستقل للعلاقات العامة يختص بحل المشكلات وتقليل الصعوبات⁽¹⁴⁾.

أهمية البحث وأهدافه

أهمية البحث:

تأتي أهمية الدراسة من أهمية القطاع الصحي، وما يشهده من تطوراتٍ كثيرةٍ، فإنه يواجه العديد من التحديات والضغوط المستمرة سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، هذه التحديات والضغوط تمثل مصدر ضغط يؤثر سلباً على جودة الخدمات الصحية والرضا الوظيفي وخصوصاً بالنسبة للهيئة التمريضية التي تعد ركناً أساسياً في المستشفيات، لذلك بدأت تعاني اليوم العديد من المستشفيات من تدني مستوى جودة الخدمات المقدمة فيها، ووجود الكثير من النزاعات، والدوران الوظيفي، والتعب عن العمل، وانخفاض الدافعية، والرضا الوظيفي بالنسبة للهيئات التمريضية العاملة فيها، لذلك توجب التركيز على متغيرات عدة في بيئة العمل بما فيها المناخ التنظيمي، والرضا الوظيفي، لما لهذه المتغيرات من تأثيرات مهمة على القطاعات كافة بشكل عام والقطاع الصحي بشكل خاص.

هدف البحث:

تحديد علاقة المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للمرضى في مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية.

طرائق البحث ومواده

تصميم البحث:

وصفي ارتباطي.

المكان (Place):

أجريت هذه الدراسة في جميع أقسام مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية.

الزمن (Time):

أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة بين (شهر تشرين الثاني من عام 2022 وحتى شهر أيار من عام 2023).

مجتمع وعينة الدراسة (Subject of the Study):

تكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين العاملين في مستشفى تشرين الجامعي وعددهم (1400) ممرضاً، أمّا عينة الدراسة فشملت 30% من مجتمع الدراسة ممن كانوا متواجدين أثناء جمع بيانات الدراسة ووافقوا على المشاركة فيها (طبقت العينة المتاحة) وعددهم (420) ممرضاً.

أدوات الدراسة (Study Tools):

تم في هذه الدراسة اعتماد الاستبيانات التي استُخدمت في الدراسات السابقة الحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة والعمل على تطويرها بما يناسب ويتماشى مع الدراسة الحالية، وتكونت من قسمين أساسيين:

أ- القسم الأول:

يحتوي على المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية).

ب- القسم الثاني: يتكون من جزأين :**الجزء الأول:**

لقياس مستوى المناخ التنظيمي ويشمل (25) عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد للمناخ التنظيمي وهي: الاسلوب الإداري يشمل (10) عبارات مثل (تسمح إدارة المستشفى بمشاركة المرضيين باتخاذ القرار)، العلاقات الاجتماعية تشمل (6) عبارات مثل (تهدف العلاقات داخل المستشفى إلى تحقيق أهداف المستشفى)، الحوافز تشمل (9) عبارات مثل (يوجد فرص للترقية لدى جميع المرضيين).

الجزء الثاني:

لقياس مستوى الرضا الوظيفي ويشمل (25) عبارة مثل (أنا راضي/ة عن وضع التمريض في المستشفى). ثم سُجّلت الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) والمكوّن من الإجابات التالية: (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)، حيث أُعطي لكل عبارة من عبارات الاستبيان وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير أهمية العبارة كالتالي: غير موافق بشدة (1)، غير موافق (2)، محايد (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5).

تقييم مستوى ثبات وصدق المقاييس:

تم استخدام معامل ارتباط ألفا كرونباخ، على اعتبار أنه من أكثر المقاييس استخداماً لتقييم درجة الاتساق الداخلي بين محتويات الاستبانة، وكانت النتائج كما يلي:

الجدول (1): تقييم مستوى ثبات وصدق الأدوات.

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
استبانة عوامل المناخ التنظيمي	25 عبارة	0.94	0.972
استبانة الرضا الوظيفي	25 عبارة	0.78	0.883

يوضح الجدول (1) أنّ معامل ألفا لاستبانة المناخ التنظيمي 0.94 وهي قيمة مرتفعة ومقبولة، كذلك قيم معامل ألفا لاستبانة الرضا الوظيفي 0.78 وهي قيمة مرتفعة أيضاً، مما يدل على ثبات كافة عبارات الاستبانة ولا يوجد أي داعي لاستبعاد أي عبارة منها. بعبارة أخرى يمكن القول بأن المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين محتوياتها. كما تم حساب معامل الصدق لجميع فقرات الاستبيان (معامل الثبات = $\sqrt{\text{معامل الصدق}}$) ، وكانت قيمته مرتفعة.

طرق الدراسة (Methods):

- (1) تم الحصول على الموافقات الرسمية لجمع البيانات من عمادة كلية التمريض ومن جامعة تشرين، ومن مستشفى تشرين الجامعي في مدينة اللاذقية.
- (2) قام الباحث باستخدام أداة الدراسة التي اعتمدت على الدراسات السابقة الحديثة والمتعلقة بمتغيرات الدراسة، وذلك بعد التأكد من صدق المحتوى: من خلال عرض الأداة على ثلاثة من المحكمين من الأساتذة المتخصصين، ومن ذوي الخبرة والكفاءة، من أعضاء هيئة التدريس في كلية التمريض، جامعة تشرين، للتحقق من صدق فقرات الأداة، وقد تم الأخذ بملاحظاتهم، وإعادة صياغة بعض الفقرات، وإجراء التعديلات المطلوبة.
- (3) تم إجراء دراسة استرشادية (Pilot Study) على (5%) من حجم العينة (تم استبعادها من عينة الدراسة) لتقييم الوضوح وإمكانية تطبيق أداة الدراسة لجمع البيانات وتم إجراء التعديلات المناسبة.
- (4) تم زيارة كافة أقسام المستشفى في أوقات وأيام مختلفة صباحاً ومساءً خلال مدة جمع البيانات.
- (5) تم أخذ موافقة شفهية من المررضين بعد شرح هدف الدراسة وبعدها تم توزيع الاستمارات عليهم، كما بقي الباحث متواجد للرد على أي استفسار من قبل المررضين، مع التأكيد على سرية المعلومات واستخدامها بغرض البحث فقط، وأن لهم الحق في الاستفسار عن نتائج الدراسة بعد الانتهاء منها والانسحاب من الدراسة متى أرادوا.
- (6) بالتزامن مع جمع البيانات فرغت البيانات بإشراف إحصائي متخصص، ثم حُلَّت باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS Statistical Package for Social science)، واستخدمت اختبارات الإحصاء الحيوي التالية: التكرار، النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتم تحديد المستوى لكل من المناخ التنظيمي، الرضا الوظيفي، وفق المتوسط الحسابي بالمستويات التالية: من 1_2.33 مستوى منخفض، من 2.34_3.66 مستوى متوسط، من 3.67_5 مستوى مرتفع.

النتائج والمناقشة**النتائج:**

الجدول (2): البيانات الديموغرافية لعينة البحث (مررضي مشفى تشرين الجامعي).

الكادر التمريض في مشفى تشرين الجامعي (عينة البحث)		البيانات
العدد = 420 ممرض/ة		
النسبة المئوية	العدد	
%	N	الجنس:
94	395	- أنثى
6	25	- ذكر
		العمر:
22.9	96	- أقل من 25 سنة
33.1	139	- 25- أقل من 35 سنة

28.6	120	35- أقل من 45 سنة
15.2	64	45- أقل من 55 سنة
0.2	1	أكثر من 55 سنة
		المؤهل العلمي:
74.5	313	- مدرسة تمريض
13.8	58	- معهد صحي
10.2	43	- كلية التمريض
1.4	6	- دراسات عليا
		عدد سنوات الخبرة في التمريض بعد التخرج:
28.3	119	5↓ سنة
31.7	133	5- 10 سنوات
40	167	فوق 10 سنوات
		الحالة الاجتماعية (الوضع العائلي):
31.9	134	- عازبة/ة
65	273	- متزوج/ة
0.7	3	- مطلق/ة
2.4	10	- أرمل/ة

يُظهر الجدول (2) أن الغالبية العظمى لأفراد عينة البحث من ممرضين مستشفى تشرين الجامعي (94%) كانوا إناثاً، وثالث العينة (33.1%) كانوا من الفئة العمرية (25 سنة - أقل من 35 سنة)، وتقريباً ثلاثة أرباع العينة (74.5%) من حملة شهادة مدرسة التمريض، كما أن (40%) من العينة لديهم خبرة في التمريض بعد التخرج لأكثر من 10 سنوات، و(65%) منهم متزوجون.

الجدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى عوامل المناخ التنظيمي في مشفى تشرين الجامعي من وجهة نظر الممرضين.

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحور
متوسط	0.748	3.20	الأسلوب الإداري
متوسط	0.689	3.52	العلاقات الاجتماعية
متوسط	0.633	2.71	الحوافز
متوسط	0.566	3.04	عوامل المناخ التنظيمي بشكل كلي

يبين الجدول (3) أن مستوى عوامل المناخ التنظيمي في مشفى تشرين الجامعي من وجهة نظر ممرضين عينة البحث كان بشكل كلي متوسطاً بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (0.566). حيث كان مستوى كل محاور المناخ التنظيمي كان متوسطاً بمتوسطات حسابية على التوالي (3.20، 3.52، 2.71) وانحراف معياري على التوالي (0.633، 0.689، 0.748).

الجدول(4): تقييم الرضا الوظيفي من وجهة نظر مرضى مشفى تشرين الجامعي (عينة البحث).

المستوى	المتوسط الحسابي	غير موافق بشدة		غير موافق		محايد		موافق		موافق بشدة		العبارة
		%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	
متوسط	3.42	9.5	40	18.6	78	14.5	61	35	147	22.4	94	أنا راضي/ة عن حجم العمل الذي يوكل إلي .
مرتفع	4.96	3.3	14	6.7	28	11	46	48.6	204	30.5	128	أنا راضي/ة عن علاقتي بالمرضى .
متوسط	2.35	28.1	118	32.1	135	22.9	96	10.5	44	6.4	27	أشعر بالرضا لكون الإدارة تتيح لي الفرصة للمشاركة في عملية اتخاذ القرار الإداري.
متوسط	2.58	24.8	104	26.9	113	20.2	85	21.9	92	6.2	26	أنا راضي/ة عن توفر إدارة المستشفى لجميع المعدات التي احتاجها عند أداء عملي.
منخفض	2.32	33.1	139	29	122	16.2	68	16.4	69	5.2	22	أنا راضي/ة عن وضع التمريض في المستشفى.
متوسط	3.66	8.8	37	11.7	49	11.7	49	41.4	174	26.4	111	أنا راضي/ة لكون عملي يشعري بالإنجاز الشخصي.
منخفض	1.72	55.2	232	28.3	119	7.9	33	6	25	2.6	11	أنا راضي/ة عن راتبتي الحالي.
منخفض	2.16	35	148	31.4	132	18.8	79	12.1	51	2.6	11	أنا راضي/ة عن سياسة الترقية في المستشفى.
مرتفع	3.73	6.2	26	11.9	50	11.9	50	42.6	179	27.4	115	أنا راضي/ة عن عملي لكونه يشعري بالحماس لأداء واجباتي .
مرتفع	3.95	1.9	8	6	25	14.8	62	50.5	212	26.9	113	أشعر بالرضا تجاه علاقتي مع رئيس/ة الشعبة التمريضية .
مرتفع	4.10	1	4	3.6	15	10.7	45	54.3	228	30.5	128	أشعر بالرضا تجاه علاقتي مع أطباء القسم.
متوسط	3.58	5.2	22	15.6	66	17.9	75	38.6	162	22.6	95	أشعر بالرضا حول مواقف و آراء عامة الناس وملتقي الرعاية حول مهنة التمريض.
مرتفع	4.08	1	4	6.2	26	12.1	51	45.5	191	35.2	148	أشعر بالراحة عندما أقوم بأداء عملي.
متوسط	2.80	18.1	76	23.3	98	26.9	113	23.8	100	7.9	33	أشعر بالرضا لكون راتبتي لا يقل عن نظرائي في الأقسام الأخرى.
متوسط	2.75	21.7	91	26.7	112	19.3	81	24	110	6.2	26	أشعر بعدالة وعدم تحيز في وظيفتي.
متوسط	2.86	17.4	73	26.9	113	19	80	25.7	108	11	46	تحقق لي إدارة الشعبة الشعور بالأمن الوظيفي.

مرتفع	3.99	1.9	8	6.4	27	10	42	54	227	27.6	116	أشعر بالراحة في التعاون مع زملائي في القسم عند أداء المهام المشتركة.
متوسط	2.77	17.9	75	27.3	115	22.9	96	24.3	102	7.6	32	إنني راضي/ة عن الطريقة التي ينظم بها العمل في هذا المستشفى.
متوسط	3.34	9.8	41	11.9	50	28.6	120	34.3	144	15.5	65	أشعر بالرضا حول تمسك رئيس/ة الشعبة التمريضية بمبادئه عندما يقوم بتنفيذ اللوائح والتعليمات مهما كانت الظروف.
متوسط	2.97	16.7	70	20.2	85	23.3	98	29.3	123	10.5	44	أنا راضي/ة عن أسلوب رئيس/ة الشعبة التمريضية بمدح ومكافأة التمريض عند القيام بعمل جيد.
منخفض	2.19	30.7	129	36.7	154	19	80	9.8	41	3.8	16	أشعر بعدالة كبيرة في سياسة التقييم والترقية.
منخفض	2.29	31.4	132	30.5	128	19.8	83	14.3	60	4	17	أشعر بالرضا عن الأسلوب الإداري السائد في المستشفى.
متوسط	3.12	12.9	54	16.3	81	23.3	98	32.4	136	12.1	51	أشعر بالرضا عن الأسلوب الإدارة لدى رئيس/ة الشعبة التمريضية .
متوسط	2.84	16.5	82	20.5	86	23.8	100	28.6	120	7.6	32	العلاقات داخل المستشفى مبنية على التقدير والاحترام.
متوسط	2.58	22.9	96	26.2	110	25.2	106	21.4	90	4.3	18	أنا راضي/ة عن أسلوب الإدارة في توزيع المهام بين المرضيين.
متوسط	0.566 ± 3.04											الرضا الوظيفي بشكل كلي

يُظهر الجدول (4) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المرضيين عينة البحث في مستشفى تشرين الجامعي كان متوسطاً بمتوسط حسابي (3.04)، فقد كان مستوى العبارات التالية منخفضاً بمتوسطات حسابية (2.19، 2.29، 2.32)، وهي على التوالي: "أنا راضي/ة عن وضع التمريض في المستشفى" بنسبة غير موافق بشدة (33.1%) وغير موافق (29%)، و "أشعر بالرضا عن الأسلوب الإداري السائد في المستشفى" بنسبة غير موافق بشدة (31.4%) وغير موافق (30.5%)، و "أشعر بعدالة كبيرة في سياسة التقييم والترقية" بنسبة غير موافق (36.7%) وغير موافق بشدة (30.7%)، و "أنا راضي/ة عن سياسة الترقية في المستشفى" بنسبة غير موافق بشدة (35%) وغير موافق (31.4%)، و "أنا راضي/ة عن راتبي الحالي" بنسبة غير موافق بشدة (55.2%) وغير موافق (28.3%).

يوضح الجدول (4) أن مستوى الرضا الوظيفي في بعض العبارات كان مرتفعاً بمتوسطات حسابية (4.08، 4.10)، 3.99، 3.96 وهي على التوالي: "أشعر بالرضا تجاه علاقتي مع أطباء القسم" بنسبة موافق (54.35%) وموافق بشدة (30.5%)، "أشعر بالراحة عندما أقوم بأداء عملي" بنسبة موافق (45.5%) وموافق بشدة (35.2%)، و "أشعر

بالراحة في التعاون مع زملائي في القسم عند أداء المهام المشتركة" بنسبة موافق (54%) وموافق بشدة (27.6%)، و
 "أنا راضي/ة عن علاقتي بالمرضى" بنسبة موافق (48.6%) وموافق بشدة (30.5%).

الجدول (5): العلاقة بين عوامل المناخ التنظيمي بالرضا الوظيفي للمرضى لدى مستشفى تشرين الجامعي.

العلاقة بين المتغيرات	قيمة اختبار One Way- ANOVA F	الأهمية Significant P	R معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
عوامل المناخ التنظيمي & الرضا الوظيفي	3.25	0.000	0.92	توجد علاقة هامة احصائياً

يُظهر الجدول (5) أنه توجد علاقة قوية احصائياً بين عوامل المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى ممرضى مستشفى تشرين الجامعي $\{(p= 0.000) (r= 0.92)\}$.

المناقشة:

بينت الدراسة الحالية أن الغالبية العظمى من المشاركين هم من الإناث، وأن النسبة الأعلى منهم متزوجين وممن أعمارهم تتراوح بين 25 و35 سنة، ممن لديهم مؤهل مدرسة تمريض وسنوات خبرة فوق الـ10 سنوات، كما بينت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى المناخ التنظيمي كان متوسطاً من وجهة نظر الممرضين المشاركين. قد يعزى ذلك إلى الظروف المالية والإدارية للمستشفى، والذي ينعكس بدوره على سياسات الإدارة ويؤثر في رضا أفراد الكادر التمريضي بشكل خاص، الأمر الذي يؤثر سلباً على رضاهم وروحهم المعنوية بسبب عدم توفر الحوافز المرضية، ومما يدل على ذلك هو هجرة العديد من الكفاءات التمريضية في المستشفيات المحلية، كما قد يكون بسبب الافتقار إلى التواصل الواضح أو القيادة، أو عدم الاهتمام باحتياجات الممرضين واهتماماتهم، وهذا كله بدوره أثر بشكل سلبي على وجهة نظر المشاركين نحو مستوى وطبيعة المناخ التنظيمي.

انسجمت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (Latif (2010 لتقييم العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الكادر التمريضي في بنغلادش، والتي أظهرت نتائجها أن مستوى المناخ التنظيمي كان بنسبة معتدلة من وجهة نظر الممرضين المشاركين⁽¹⁵⁾.

على العكس من ذلك فإن النتيجة الحالية لم تتفق مع نتائج دراسة Yamassake et al (2021) التي هدفت إلى تقييم العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الممرضين في عدد من المستشفيات البرازيلية، التي بينت نتائجها أن غالبية المشاركين يعتقدون أن المناخ التنظيمي للمستشفى كان بدرجة مرتفعة⁽¹⁶⁾.

كما أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً من وجهة نظر الممرضين المشاركين. قد يعزى ذلك لكون نظام التحفيز والتشجيع تعتمد بشكل كامل على الدعم الحكومي حيث أصبح لا يلبي طموحات المشاركين وحاجياتهم النفسية والمادية للتطوير، فالتشجيع والتحفيز يصب في مصلحة الفرد والمؤسسة في آن واحد، كما أنها تؤثر على سلوك الفرد وتجعله يشعر بالرضا الوظيفي⁽¹⁷⁾.

اتفقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة (Latif, 2010) التي أظهرت نتائجها أن مستوى الرضا الوظيفي لدى غالبية الممرضين المشاركين متوسطاً⁽¹⁵⁾. كما اتفقت النتيجة الحالية مع نتائج دراسة جزائرية قام بها (هيبارت، 2016) لتقييم

دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي، حيث بينت نتائجها أن لدى المشاركين مستوى متوسط من الرضا الوظيفي⁽¹¹⁾.

على العكس من ذلك فإن النتيجة الحالية لم تكن منسجمة مع نتائج دراسة (Yamassake et al, 2021) التي بينت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي⁽¹⁶⁾. كما لم تتفق النتيجة الحالية مع نتيجة دراسة (Hossny et al, 2023) التي هدفت لتقييم العلاقة بين إدراك الممرضات للمناخ التنظيمي والسلوك القيادي وتأثيرهما على معدل تركهن للعمل، حيث أشارت نتائجها أن لدى غالبية المشاركين مستوى منخفض من الرضا الوظيفي⁽¹⁸⁾.

الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات:

- 1- مستوى المناخ التنظيمي كان متوسطاً من وجهة نظر ممرضى مستشفى تشرين الجامعي.
- 2- مستوى الرضا الوظيفي كان متوسطاً من وجهة نظر ممرضى مستشفى تشرين الجامعي.
- 3- توجد علاقة طردية قوية احصائياً بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لممرضى مستشفى تشرين الجامعي.

التوصيات:

1. عقد لقاءات مباشرة بين الإدارة والممرضين للتعرف على مشاكلهم والاستماع إلى آرائهم ومقترحاتهم.
2. تعزيز الحوافز المادية والمعنوية بما في ذلك من مكافآت مادية وتشجيعية وتحقيق الموازنة المالية المطلوبة لمبدأ الثواب والعقاب.
3. عمل صندوق للمقترحات والأفكار الإبداعية والسعي نحو تطبيقها.
4. العمل على الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المستشفى وتشكيل لجنة مختصة بذلك وتفعيلها.
5. تحسين البيئة الداخلية للعمل.
6. إعادة النظر في نظام المكافآت والتعويضات بطريقة يتم من خلالها الاهتمام بالحوافز المعنوية والمادية.
7. استمرار إدارة المستشفى بالاهتمام بالموارد البشرية والتعرف على مستويات الرضا الوظيفي للممرضين بهدف التحسين المستمر لأدائهم.
8. زيادة الاهتمام بالمناخ التنظيمي للمستشفى من خلال استمرار المستشفى في الاهتمام بتعزيز التدريب المستمر في مستشفى تشرين الجامعي.
9. إجراء دراسات حول العوامل المؤثرة على مستوى المناخ التنظيمي.

References

- 1) Nair, R. (2006). Climate Studies and Associated Best Practices to Improve Climate Issues in the workplace. Paper Presented at Women in Engineering Programs and Advocates Network Pennsylvania.
- 2) Kolade, O. Oluseye, O. Omotayo, A. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Hospital Corporate Image and Performance. *Journal of Competitiveness*, 6(1).36–49. Retrieved from: <https://doi.org/10.7441/Joc.2014.01.03>
- 3) Tonges, M. Rothstein, H. Carter, H. (1998). Sources of Job Satisfaction in Hospital Nursing Practice. *The Journal of Nursing Administration*, 28(5), 47-61.
- 4) Asif, F. (2011) Estimating the impact of Denison's (1996), "What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars", *Journal of Business Research*, 64, pp, 454–459
- 5) السيد محمد عبد المجيد، فاروق عبده فليح (2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن.
Mohammed Abd Al-Majeed, Farouk Abdu Falih. *Organizational Behavior in Educational Institution Management*. 1st ed. Amman, Jordan: Dar Al-Masirah for Publishing and Distribution; 2005.
- 6) Tonges M., Rothstein H., Carter H., (1998). Sources of Job Satisfaction in Hospital Nursing Practice. *Journal of Nursing Administration*, 28, 47-61.
- 7) Chang, C. Chen, S. Lan, Y. (2013). Service Quality, Trust, And Patient Satisfaction in Interpersonal-Based Medical Service Encounters. *BMC Health Services Research*, 13(22), 1-11.
- 8) Yaghubi, M. (2010). The Relationship of Organizational Justice with Job Satisfaction and Organizational Commitment in The Select Hospitals of Isfahan Medical University. *Health Management*, 12(35), 25-32.
- 9) حمود، خضير الكاظم، (2002)، السلوك التنظيمي، عمان، دار الصفاء لنشر والتوزيع، (ص:166).
Hamoud K, Al-Kazem K. *Organizational Behavior*. Amman: Dar Al-Safa for Publishing and Distribution; 2002. p. 166.
- 10) Stone , Patrice W , Harrison , Michael I . J Feldman , Penny , 2004 , organizational climate of staff working conditions and safety _ An Integrative Model , vol .2 .
- 11) حفيفة، هبيرات. (2016). دور المناخ التنظيمي في تحقيق الرضا الوظيفي. جامعة محمد خيضر -بسكرة-.
Hafeetha H. *The role of organizational climate in achieving job satisfaction*. Mohamed Khider University, Biskra; 2016.
- 12) Mobley WH, Locke EA: The relationship of value importance to satisfaction. *Organ Behav Human Perform*. 1970, 5: 463-483. 10.1016/0030-5073(70)90035-8.
- 13) بدر، حامد، (1983). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، ص: 63.
Badr H. *Job satisfaction of faculty members and staff at the College of Commerce, Economics and Political Science, Kuwait University*. *J Soc Sci*. 1983; p. 63.
- 14) الشيباني، صلاح أطيقة، عبدالله فرح، عبدالمنعم، (2022)، الرضا الوظيفي للأطباء والممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية الليبية، مجلة إيفي لي للعلاقات العامة، ليبيا.
Al-Shaibani S, Atbaika A, Faraj A, Abdelmonem A. *Job satisfaction of doctors and nurses working in Libyan government hospitals*. *Efy Li Public Relations Journal*. 2022. Libya.

- 15) Latif A. (2010). Relationship between organizational climate and nurses' Job satisfaction in Bangladesh. A thesis Submitted for master of nursing science, prince of Songkla university.
- 16) Yamassake RT, Baptista PC, Albuquerque R, Abi Rached C. (2021). Job satisfaction vs. organizational climate: a cross-sectional study of Brazilian nursing personnel. *Rev enferm UERJ, Rio de Janeiro*; 29: 1-12.
- 17) لوزري، صابرة وبعيم، صليحة. (2014). المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي. رسالة ماجستير في علوم التسيير، تسيير الموارد البشرية، قسم علوم والتسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة جيجل، الجزائر. Louzari S, Baïm S. Organizational climate and its relation to job satisfaction. Master's thesis in Management Sciences, Human Resource Management; Department of Management Sciences, Faculty of Economic Sciences, Jijel University, Algeria; 2014.
- 18) Hossny EK, Alotaibi HS, Mahmoud AM, Elcokany NM, Seweid MM, Aldhafeeri NA, Abdelkader AM, Abd Elhamed SM. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*; 5(9): 1-12.

