

## تأثير الأبعاد الثقافية في الأداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

أ.د. صلاح الدين عواد كريم الكبيسي / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد  
الباحث / سرمد سلمان زبالتة / وزارة الصحة / دائرة صحة ميسان

### المستخلص

يعد التباين الثقافي من الموضوعات المهمة في حقل إدارة الأعمال الدولية التي لها دور كبير وفاعل للتمثيل في نظام اجتماعي واحد للأفراد من ذوي الانتماءات المختلفة ويعد الأداء التمريضي ركيزة أساسية في الرعاية الصحية ولذلك جرت مناقشة متغيران لتشكيل الإطار الفكري لهذا البحث وهي (التباين الثقافي والأداء التمريضي) والتي انطلقت من عدة تساؤلات عامة وخاصة، وقد أثرت التساؤلات العامة لتحديد مستوى متغيرات البحث والتساؤلات الخاصة عبرت عن مشكلته، كان الهدف من الإجابة عنها استجلاء الفلسفة النظرية والمرامي الفكرية لهذه المتغيرات كونها من الموضوعات الحديثة في البيئة العربية بشكل عام والبيئة العراقية بشكل خاص ومعرفة دور التباين الثقافي في الأداء التمريضي ولتحديد مستوى متغيرات البحث واختبار فرضياته تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية في تحليل ومعالجة البيانات والمعلومات وذلك بالاعتماد على البرنامج الإحصائية الجاهزة (SPSS) والمتمثلة بالوسط الحسابي، الانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف لبيان مستوى المتغيرات، ومعامل ارتباط الرتب لقياس طبيعة العلاقة والارتباط بين متغيرات البحث، ومقارنة النتائج وتحليلها وتفسيرها، واختبار مان ويتني. معتمدة الإستبانة كأداة للقياس من قبل (٩٠) ممرض وممرضة من العراقيين والوافدين (الملاك التمريضي الهندي) في مستشفى الصدر التعليمي العام في ميسان. تكمن أهمية البحث في تقديمها تاصيل فكري لطبيعة متغيراته مستنده إلى جهد تطبيقي من خلال تطبيق المفاهيم النظرية في الميدان العملي. وأبرز البحث ان الممرضين يميلون للعمل الجماعي ويفضلون المشاركة والتكاتف في أداء العمل التمريضي ، وامتلاك الممرضين الوافدين مهارات عالية جدا تفوق مهارات الممرضين العراقيين كما أنهم تميزوا عن الممرضين العراقيين في جميع الأبعاد الثقافية محل البحث ، وكان من ابرز النتائج المتوصل إليها وجود علاقة ارتباط وتأثير للتباين الثقافي في فاعلية الأداء التمريضي .

**المصطلحات الرئيسية للبحث :** الاداء التمريضي ، التباين الثقافي .



## المقدمة

تلعب الثقافة دوراً حيوياً ومهماً وحاسماً في حياة الأفراد والجماعات والمنظمات لأنها تبرز كأهم محدد وموجه للسلوك ، أذ أنها تساعد على الارتقاء بفهمنا وقدرتنا على تفسير كل ما يحيط بنا او يحدث معنا او إيماننا تفسيراً واقعياً دقيقاً الى حد كبير ، كما انها تلعب دوراً مهماً في المساعدة على التنبؤ بسلوك الآخرين عندما تواجههم مواقف معينة ، لان الإنسان يتصرف بحسب ثقافته ، وان الإلمام بهذه الثقافة يقدم مؤشراً مهماً على شخصيته وسلوكه وكيفية تصرفه في المواقف المختلفة، كذلك تلعب دوراً معيارياً أذ يحتكم السلوك اليها ويتحدد حسب شروطها . اما بخصوص الأداء الوظيفي فقد لقي هذا الموضوع اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع الكثير ان الاهتمام بأداء الفرد وتوفير بيئة مناسبة له غاية كل منظمة للوصول مع العوامل الأخرى نحو تحقيق الأهداف .. تضمن هذا البحث أربعة محاور انصرف الاول لمنهجية البحث والدراسات السابقة ، وجاء الثاني لاستعراض التأطير النظري لمتغيرات البحث والعلاقات بينها ، وانصرف الثالث للجانب الميداني لعرض النتائج وتحليلها واختبار علاقات الارتباط وعلاقات التأثير، اما المحور الرابع فقد اشتمل على الاستنتاجات التوصيات .

## المحور الاول / منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

يتضمن هذا المحور منهجية البحث وبعض من الدراسات السابقة حول الثقافة والاداء التمريضي .

### اولاً - منهجية البحث

١- مشكلة البحث : تقع المنظمة الصحية عادة تحت تأثير التركيبة الاجتماعية السائدة وتتلون بالأفكار والمعتقدات والقيم السائدة في المجتمع، ويتفق معظم الباحثين في العلوم الإدارية على ان الثقافة توفر إطاراً لأسلوب العمل في المنظمات وتميزه عن غيره من المنظمات الأخرى ، كما أكدت العديد من الدراسات والأدبيات ان لهذه الثقافة دوراً في التأثير على أداء الأفراد وتعمل على توسيع افق ومدارك الأفراد العاملين حول الأحداث التي تحدث في المحيط الذي يعملون به من خلال تشكيلها إطاراً مرجعياً يقوم الأفراد بتفسير الأحداث والأنشطة من خلالها. وتعتبر الثقافة عن مفهوم معقد لفهم وتفسير الأحداث بوصفها تمثل القيم الأساسية للأفراد داخل المنظمة، وتشمل الثقافة مدى واسعا من السلوك وطرائق الإنتاج والمهارات الوظيفية والمعلومات الفنية والاتجاهات نحو النظام والثواب والعقاب وكافة أشكال السلوك الإداري وقيم العمل وطرائق أدائه. ولعل الثقافة لها دوراً فعال بما تحمله من قيم ودوافع واتجاهات في مكنون الأفراد في تحديد مستوى أدائهم الوظيفي ، والثقافة هي مرجع لمعايير الأداء بالنسبة للعاملين، وان الثقافة أصبحت أكثر أهمية من ذي قبل، مما قد يخلق حاجة ملحة لإدارة الاختلافات لقوى العمل وتسهيل ودعم العمل الفرقي كما ان التباين الثقافي في المجتمعات وما يعني من اختلافات في القيم والمعتقدات والعادات التي تشكل الأساس للبناء النفسي والشخصي للأفراد ينعكس على الخلفية الثقافية لأي فرد، ومن ثم له انعكاسات مهمة على الأداء الوظيفي لهم وعليه تتمثل مشكلة البحث في كيفية إبراز تأثير الأبعاد الثقافية للملاكات التمريضية في المؤسسة الصحية، كما يمكن دراسة الثقافة على أساس انها نظام فرعي داخلي لكل منظمة، يؤثر على أداء الممرضين ويسمح لهم بالتأقلم مع هيكل المنظمة التي تعد بدورها عضواً في بيئة معينة عليها ان تتأقلم أيضاً مع هذه البيئة، وفي ضوء هذه المشكلة يمكن القول ان البحث عن تأثير الأبعاد الثقافية للممرضين الوافدين والعراقيين في فاعلية ادائهم التمريضي يأخذ ابعاداً عدة سيهتم بها الباحث من خلال الإجابة عن التساؤل الترتيبي الآتي :

- وانبثقت منه تساؤلات الفرعية الآتية التي هي محور البحث :
- أ- ما مستوى أداء الممرضين في مستشفى الصدر العام في ميسان ؟
  - ب- ما مستوى الأبعاد الثقافية لدى الممرضين في مستشفى الصدر العام في ميسان ؟
  - ت- ما تأثير الثقافة في أداء الممرضين الوافدين والعراقيين ؟
  - ث- هل هناك علاقة بين التباين الثقافي والأداء التمريضي ؟

٢- **أهمية البحث** : يكتسب البحث أهميته من أهمية المتغيرات المبحوثة ، ويمكن إبراز أهمية البحث بجانبين هما

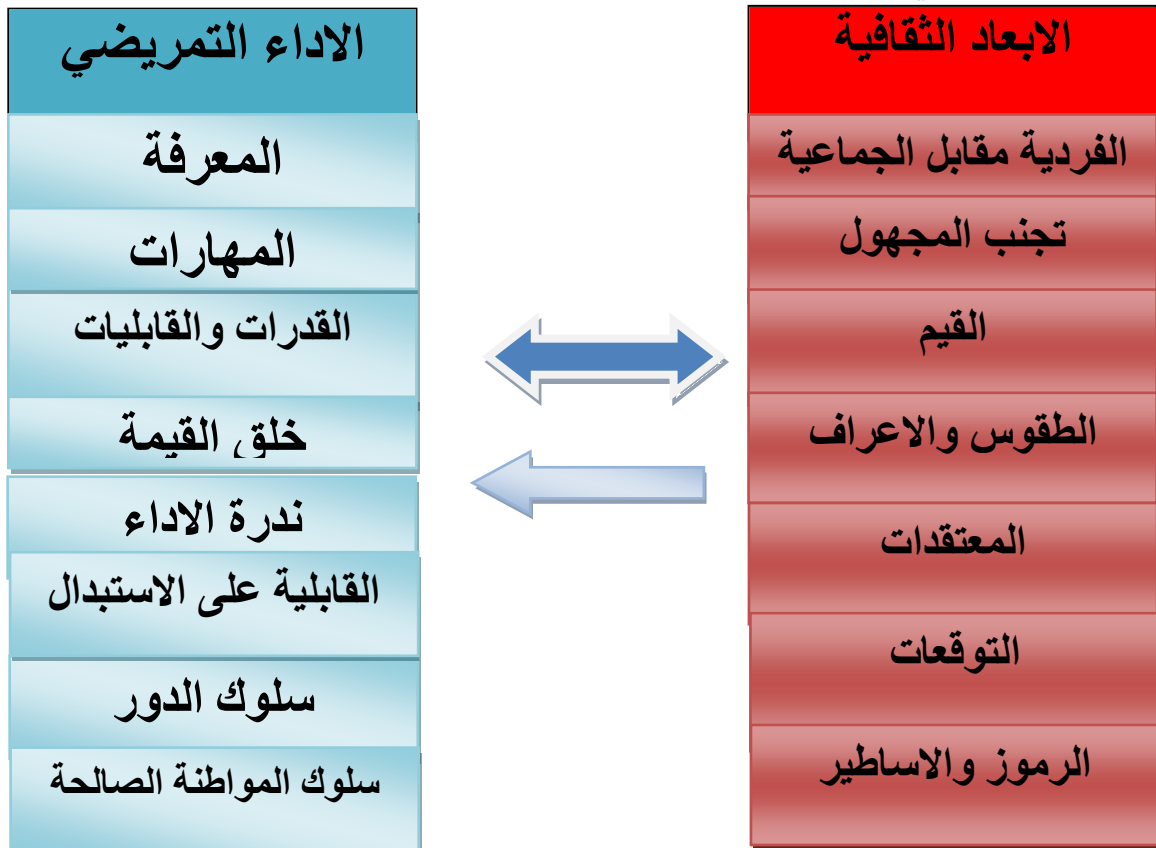
أ- الأهمية النظرية : يعد هذا البحث من الأبحاث التي تهتم بدراسة الإبعاد الثقافية للملاكات التمريضية العراقية والهندية العاملة في المستشفيات العراقية، وبذلك فهي تسهم في إغناء المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة العراقية ولاسيما فيما يتعلق بهذا الموضوع إذ ما زالت المكتبة العربية بحاجة الى هكذا بحوث علمية لندرة الدراسات في هذا المجال

ب- الأهمية العملية : تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في كونه سيكون مرشداً للمديرين العاملين في إدارة التمريض ، ورصد الواقع الثقافي في المؤسسات الصحية لدائرة صحة ميسان ، والمساعدة في تشخيص عملي لواقع هذه المنظمات الصحية وعلاقتها بأداء الممرضين ، مع التوصل الى فهم أعمق للقيم والمعتقدات والاتجاهات السائدة في المؤسسات الصحية محل البحث وهو ما يدعو الى تأكيد هذه القيم أو تعديلها لتواكب عملية التغيير والتطوير .

٣- **أهداف البحث** : يسعى هذا البحث الى تحقيق الأهداف الآتية:-

- أ- تشخيص مستوى الإبعاد الثقافية للملاكات التمريضية في مستشفى الصدر العام في ميسان .
- ب- تشخيص مستوى الأداء التمريضي للملاكات التمريضية في مستشفى الصدر العام في ميسان
- ت- التوصل الى نتائج تسهم في تطوير المؤسسات الصحية التابعة لدائرة صحة ميسان وتقديم توصيات ومقترحات في هذا الصدد.

٤- **المخطط الفرضي للبحث** : يوضح الشكل ( ١ ) المخطط الفرضي للبحث والذي يوضح ابعاد البحث



الشكل ( ١ )  
المخطط الافتراضي

التأثير

الارتباط

٥- **فرضيات البحث** : تتضمن فرضيات البحث عرض لمشكلة البحث على شكل تساؤلات وإجابات مؤقتة، وفي ضوءها سيتم وضع الفرضيات المطلوبة كإجابات متوقعة لحلول مشكلة البحث .

- أ- الفرضية الأولى  
توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة وأبعدها الفرعية مع الأداء التمريضي بأبعده.
- ب- الفرضية الثانية  
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتباين الثقافي في الأداء التمريضي .

٦- **ادوات البحث ووسائل استخراج النتائج البحثية** : أعتد البحث لتنوع البيانات والمعلومات المطلوبة في البحث ولتعدد مصادر الحصول عليها في عملية جمع وتحليل البيانات نوعين من الأدوات وهي:  
( أولاً ) أدوات جمع البيانات.  
( ثانياً ) أدوات وصف البيانات وتحليلها.  
( أولاً ) أدوات جمع البيانات:

أعتد الباحث لجمع البيانات والمعلومات المطلوبة نوعين من الأدوات هما:

١- المراجع النظرية: تم جمع معلومات الجانب النظري لما تيسر من المراجع العربية والأجنبية والدراسات والمنشورات المتوفرة في المكتبات العراقية والعربية من كتب ومجلات ودوريات واطاريح ورسائل وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ذات العلاقة بطبيعة البحث.

٢- الجانب الميداني: تم الاعتماد على الاستبانة كأداة للبحث في الحصول على البيانات والمعلومات التي يمكن من خلالها قياس متغيرات البحث، إذ اعتمد في بنائها على مجموعة من المقاييس بعد أن جرى تكييفها بحسب ما تتطلبه بيئة البحث واتجاهات الدراسة وطبيعة المستشفى قيد البحث وذلك لضمان الدقة والوضوح والموضوعية وعلى وفق مدرج خماسي وقد جرى إختبارها أولاً وذلك من خلال توزيعها بصيغتها الأولى على عدد من عينة البحث للوصول الى نتائج أولية بغية الحصول على نتائج تفيد في قياس متغيرات البحث .  
( ثانياً ) أدوات وصف البيانات وتحليلها:

من خلال استخدام البيانات والمعلومات وإتباع المقاييس العلمية في البحث عمل الباحث على استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لتنفيذ الوسائل الإحصائية الآتية : التكرارات. النسب المئوية. الوسط الحسابي. الانحراف المعياري. معامل الاختلاف. معامل ارتباط الرتب سبيرمان. تحليل الانحدار البسيط . اختبار مان ويتني .

#### ٧- المقاييس المستخدمة

تمثل الاستبانة المصدر الرئيس الذي أعتد عليه الباحث في اختبار تساؤلات وفرضيات الدراسة والتي تمت صياغة مقياسها بما يتناسب مع طبيعة عمل التمريض في المستشفى. ولقد اعتمد مدرج (Likert) الخماسي ، الذي يصف مستوى الاستجابات المتوقعة البديلة بصدد كل فقرة من فقرات المقياس ، إذ أعطيت الخيارات (اتفق تماماً ، اتفق ، غير متأكد ، لا اتفق ، لا اتفق إطلاقاً)، ودرجاتها ( 1 ، 2 ، 3 ، 4 ، 5 ) على التوالي . واعتمد الباحث دراسة كلاً من ( Hofstede,2005 ) ودراسة ( Sujchaphong,2013 ) في تطوير الفقرات الخاصة بالاسئلة وبيين الجدول (١) متغيرات البحث الرئيسية والفرعية والمصادر التي اعتمدت في تطوير الفقرات الخاصة بالاسئلة ، وأرقام الفقرات لكل متغير بحسب ورودها في الاستبانة وعددها .



## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

جدول (١) المتغيرات الرئيسية والفرعية للاستبانة، وعدد فقراتها، ومصادر قياسها

المتغير المقياس	الابعاد والمجالات المحددة له	عدد الأسئلة	من إلى	المصدر
أولاً- الابعاد الثقافية (٦٠) سؤال	١. الفردية مقابل الجماعية	١٥	١٥ - ١	( Hofstede, 2005)
	٢. تجنب اللاتاكاد	١٢	٢٨ - ١٦	
	٣. القيم	١١	٤٠ - ٢٩	
	٤. الطقوس والاعراف	٤	٤٥ - ٤١	
	٥. المعتقدات	٤	٥٠ - ٤٦	
	٦. التوقعات	٤	٥٥ - ٥١	
	٧. الرموز والاساطير	٤	٦٠ - ٥٦	
٤				
ثانياً-الأداء التمريضي	١. المعرفة	٢٧	٨٧ - ٦١	(Sujchaphong , 2013 )
	٢. المهارات	٢٨	١١٥ - ٨٨	
	٣. القدرات والقابليات	١٢	١٢٧ - ١١٦	
	٤. خلق القيمة	١٠	١٣٧ - ١٢٨	
	٥. ندرة الأداء	٤	١٤١ - ١٣٨	
	٦. القابلية على الاستبدال	٣	١٤٤ - ١٤٢	
	٧. سلوك الدور	١٠	١٥٤ - ١٤٥	
	٨. سلوك المواطنة الصالحة	٧	١٦١ - ١٥٥	

### ٨- اختبارات الصدق والثبات

#### أ- الصدق : Validity

يُعد الصدق الظاهري من أهم خصائص المقياس الجيد ، لأنه يكشف قوة المقياس على ما وضع لقياسه وهذا النوع من الصدق أكثر شيوعاً واستعمالاً من قبل الباحثين، إذ يؤكد أهمية الصدق المذكور في العلوم التطبيقية ممثلةً بالتطبيقات الإحصائية المختلفة، وقد تم القيام بتقدير صدق محتوى الاستبانة إذ تم توزيعها على مجموعة من الخبراء والمختصين في الاختصاصات الآتية ( علم الإدارة ، علم الإحصاء) . وكانت الفقرات التي حصلت على موافقة الخبراء نسبتها عالية وقد تم إجراء بعض التعديلات على بعض الفقرات وفق ملاحظات وآراء الخبراء .

ب- الثبات: Reliability

ويُعد الثبات من العوامل المهمة التي يمتاز بها أي اختبار ويكون الاختبار ثابتاً إذا أعطى النتائج ذاتها باستمرار في حالة تكرار تطبيقه على العينة نفسها وتحت الشروط نفسها. وقد جاءت نتائج تلك المقاييس على درجة عالية باتجاه تأكيد تحقق حالة الثبات في المقياس (الإستبانة) المعتمد والجدول (٢) يوضح نتائج معاملات الثبات المذكورة.

جدول (٢) يوضح الصدق والثبات للاستبانة موضوع البحث

الأبعاد	المتغيرات	عدد الفقرات	طرق الثبات		
			ألفا (كرونباخ)	العلاقة بين الفقرات	معامل سبيرمان براون
١- الأبعاد الثقافية لهوفستيد	١- الفردية مقابل الجماعية	١٥	٠,٨٤٥	٠,٥٧٠	٠,٧٢٦
	٢- تجنب اللاتأكد (المجهول)	١٣	٠,٨٣٣	٠,٧٢٠	٠,٨٣٧
٢- الأبعاد الثقافية الأخرى	١- القيم	١٢	٠,٩٥٣	٠,٨٤٩	٠,٩١٨
	٢- الطقوس والأعراف	٥	٠,٧٣٤	٠,٧٣٢	٠,٨٤٥
	٣- المعتقدات	٥	٠,٧٧٠	٠,٧٦٥	٠,٨٦٧
	٤- التوقعات	٥	٠,٨٩٢	٠,٨٢٦	٠,٩٠٦
	٥- الرموز والأساطير	٥	٠,٨٠٢	٠,٤٨٧	٠,٧٦٢
٣- الأداء التمريضي	١- المعرفة	٢٧	٠,٩٦٨	٠,٩١٦	٠,٩٥٦
	٢- المهارات	٢٨	٠,٩٥٥	٠,٨٩٥	٠,٩٤٥
	٣- القدرات والقابليات	١٢	٠,٩٠٢	٠,٥٤٥	٠,٧٠٧
	٤- خلق القيمة	١٠	٠,٩٢٤	٠,٧٤١	٠,٨٥١
	٥- ندرة الأداء	٤	٠,٧٨٦	٠,٥٤٦	٠,٧٤٦
	٦- القابلية على الاستبدال	٣	٠,٨٧٢	٠,٧٦٥	٠,٨٧٨
	٧- سلوك الدور	١٠	٠,٨٧٠	٠,٦٩٢	٠,٨١٨
	٨- سلوك المواطنة الصالحة	٧	٠,٨٧٤	٠,٦٣٧	٠,٧٨١

٩- مجتمع البحث وعينته ومحلّه وأفراد عينة البحث

يسعى للتعرف على مجتمع البحث وموقع إجراء البحث، وعرض معلومات مفصلة عن عينته، والتعريف بالوسائل الإحصائية المستعملة في استخراج النتائج، ومقارنة أفراد عينة البحث.

### أولاً. موقع إجراء البحث :

مستشفى الصدر التعليمي العام : هو مستشفى يقع في مركز مدينة العمارة محافظة ميسان تابع إلى دائرة صحة ميسان ، وهو مستشفى عام تعليمي وتم افتتاح المستشفى في ١٩٨٨ م وتعد من أكبر مستشفيات المحافظة وهي تضم أقسام الباطنية ، والجراحية ، والأطفال ، والنسائية ، فضلاً عن القسم الفني الذي يشمل ( شعبة الطوارئ ، الأشعة ، وحدة المفراس والرنين ) ، قسم ادارة شؤون التمريض ، وقسم الصيدلة ، فضلاً عن العيادة الاستشارية الباطنية والجراحية بكافة اقسامها . يبلغ عدد الملاكات التمريضية ( ٤٣٥ ) ممرضا وممرضة أغلبهم ممرض فني اذ يبلغ عددهم ( ٢٦١ ) و ( ٤٥ ) ممرضة فني ، و ( ١٠ ) ممرضين جامعيين ، و ( ١١٩ ) ممرضا ماهرا منهم ( ٤٦ ) ممرضة ماهرة و ( ٧٣ ) ممرض ماهر . وبحسب خطة وزارة الصحة في دعم المستشفيات العراقية بممرضات من الهند وبتعاون ودعم مادي من قبل مجلس محافظة ميسان أصبح هناك ( ٣٠ ) ممرضة هندية تعمل في المستشفى محل البحث ، وتعمل المستشفى بسعة ( ٦٠٠ ) سرير ، ويستقبل المستشفى جميع الحالات المرضية .

### ثانياً. وصف عينة البحث :

بلغ مجموع افراد عينة البحث الكلي (٩٠) ممرضا من مجموع نماذج الاستبانة الموزعة بصورة مباشرة على (١٠٠) فرداً بعد استبعاد (١٠) استبانة لم تحصل الاجابة على فقراتها ، ان الغالبية العظمى للعينة هي من الإناث اذ بلغت (٦٦.٧%) من حجم العينة، أما الفئة العمرية (٢٦-٢٩ سنة) فكانت الاعلى من بين الفئات العمرية اذ بلغت (٣٦.٧%) ، كما تميزت عينة البحث في التحصيل الدراسي الأغلبية من حملة شهادة الدبلوم اذ بلغت (٦٦.٧%) بينما في سنوات الخدمة من حيث توزيع العينة فقد بلغت الفئة ( اقل من ٥ سنوات ) النسبة الاكبر من حجم العينة، اما محل العمل (القسم) كانت الغالبية لعينة البحث من قسم الباطنية اذ بلغت (٢١.١) من حجم العينة .

### ثانياً- بعض من الدراسات السابقة

سيتم استعراض بعض الدراسات السابقة حول الاداء التمريضي والثقافة وكالاتي :

١- دراسة ( مطشر ، ٢٠١٤ ) هدف هذه الدراسة المعنونة ( الرؤية الإستراتيجية وتأثيرها في الأداء التمريضي : بحث ميداني في مستشفى ابن النفيس التعليمي ) الى توفير فهم نظري معمق لموضوع الرؤية الإستراتيجية ، والأداء التمريضي وأهميتها في مستشفى ابن النفيس التعليمي والتعرف على مستوى اداء الملاك التمريضي في مستشفى ابن النفيس . بلغت عينة البحث ( ١٠٠ ) ممرض وممرضة ، توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات أهمها ( مستشفى ابن النفيس لا توجد لها رؤية مكتوبة ، هناك تأثير للرؤية الإستراتيجية في الأداء التمريضي ) .

٢- دراسة ( Osman &etal , 2010 ) تهدف هذه الدراسة المعنونة ( نموذج تحليل تأطير البيانات لتثمين وتقييم الأداء النسبي للممرضين في وحدة العناية المركزة ) الى ان طريقة تحليل تأطير البيانات يمكن استخدامها كأداة فاعلة في تثمين وتقييم اداء الممرضين باستخدام مفهوم نقاط الكفاءة النسبية ، استنتجت الدراسة بأن نموذج تحليل تأطير البيانات هو اداة فاعلة لادارة المواهب الفعالة وأداة للتحفيز .

٣- دراسة ( Tzeng , 2004 ) هدفت هذه الدراسة المعنونة ( التمريض ، متطلبات العمل ، والأداء الوظيفي لدى الممرضين في المستشفيات بدولة تايوان ) إلى استكشاف مستوى مهارات التمريض من خلال الفحص الذاتي. تكونت عينة الدراسة من ( ٨٥٠ ) ممرض وممرضة، أوضحت نتائج الدراسة أن الفحص الذاتي في المهارات التمريضية الأساسية والمهارات المتقدمة كان لها دور في رفع مستوى الرضا الوظيفي العام ، وجود علاقة إيجابية دالة بين المهارات التمريضية والأداء. هدفت إلى التعرف على متطلبات العمل ومستويات الرضا الوظيفي لدى الممرضين العاملين في مستشفيات .

٤- دراسة ( لفحل ، ٢٠١٣ ) هدف هذه الدراسة المعنونة ( ادارة التعدد الثقافي داخل المنظمات الدولية - منظمة الصحة العالمية نموذجا ) الى دراسة الجانب التنظيري للدراسات التنظيمية والإدارية على المستوى الدولي وتفكيك وشرح العلاقة التفاعلية بين الثقافة والسلوك الإداري للموظف الدولي من خلال تفاعله مع موظفين من خلفيات ثقافية مختلفة ، ومن خلال هذه الدراسة تمكن الباحث من الوصول الى جملة من النتائج منها التعدد الثقافي طبيعة وميزة داخل المنظمة الدولية وموجودة على كل المستويات .



٥- دراسة ( الأنصاري ، ٢٠٠٥ ) هدف هذه الدراسة المعنونة ( القيم الثقافية وأهميتها في الاتجاه نحو مهنة التمريض : دراسة أنثروبولوجية في مدينة الكاظمية ) الى التعرف على أهمية القيم الثقافية في الاتجاه نحو مهنة التمريض في مدينة الكاظمية ، وكانت ابرز النتائج في هذه الدراسة أنها تبين ان كلاً من قيمة الإيثار والشرف وتحمل المسؤولية والإحسان والصدق والأمانة والتي تعد من قيم مهنة التمريض لها أهمية في تحديد اتجاه الناس في مدينة الكاظمية نحو مهنة التمريض .

٦- دراسة ( Vadi &etal , 2002 ) هدفت هذه الدراسة المعنونة ( الجماعية وأهميتها للثقافة المنظمة ) الى اكتشاف أثر ثلاثة أنواع من الاتجاهات الجماعية وهي الأسرية ، والرفقة ، والوطنية ، في تشكيل الثقافة المنظمة في سياق الخصائص الاجتماعية الديموغرافية المختلفة ، وأبرزت الدراسة بأن الإدارة العليا للمنظمة تتجه بشكل عام نحو انجاز العمل بينما يزداد توجه العاملين نحو العلاقات الداخلية كراس مال اجتماعي .

٧- دراسة ( Tepeci , 2001 ) هدفت الدراسة المعنونة ( تأثير القيم الشخصية ، ثقافة المنظمة ، وملاءمة الشخص - المنظمة في المخرجات الفردية في صناعة خدمة المطاعم ) الى تحديد الكيفية التي يمكن ان تتنبأ بها عملية الانسجام والتوافق بين ثقافة المنظمة والقيم الشخصية باتجاهات وسلوكيات العاملين في المنظمة ، ومن بين ابعاد الثقافة المفضلة فان بعدي التوجه نحو النتائج وعدالة التعويضات هما الوحيدان اللذان توقعا النتائج . وأهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة هو الدور المهم الذي يلعبه ملائمة الشخص - المنظمة في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي وكذلك بأجراء المزيد من البحوث في القطاع الصناعي .

## المحور الثاني / الإطار النظري للبحث

### أولاً: مفهوم الثقافة والتباين الثقافي

اصل كلمة ثقافة (Culture) لاتيني ويقصد به الزراعة ، الأرض المزروعة ، الخياطة و النسيج (العلالي ، ٢٠٠٦ : ٢٦-٢٧) . اما أصل كلمة ثقافة في اللغة العربية فانها مشتقة من فعل (ثَقَّف) أي ثقَّف الرجل إي صار حاذقاً ، و(ثَقَّفه) اي فيهم صادفه (الرازي ، ١٩٨١ : ٨٤-٨٥) . اذ عرفها (Daft، ٢٠٠١ : ٣١٤) على أنها مجموعة من القيم ، والأعراف التي توجه المعتقدات ، وهي مشتركة بين أعضاء المنظمة ويتم تعلمها من قبل الأعضاء الجدد على انها حقائق . اما بالنسبة للتباين الثقافية فإنه مصطلح يكثر استخدامه في المنظمات متعددة الثقافات وأصبح جزءاً ما قريب من جميع منظمات الأعمال والحكومات ، وقد وجد له العديد من المعاني في البحوث العلمية لذلك تناول الباحثون تعريف التباين بشكل مختلف (Hoge,2010:8) . اذ عرفه كلا من ( Robinson & Dechant,1997:22 ) التباين بأنه الاختلافات في الجنس والعمر والعرق والقدرات البدنية وكذلك الاختلافات في المواقف و وجهات النظر والخلفية . وبذات السياق تذكر المفوضية الأوروبية التنوع بأنه يتضمن نوع الجنس ، العمر ، والعرق والأصل العرقي ، الدين ، وكذلك المعتقدات ( European commission,2008:12 ) .

### ثانياً: أهمية الثقافة

تتمثل أهمية الثقافة بمجموعة القوى الكاملة التي تحتويها ، والتي من خلالها يمكن ان نحدد السلوك الفردي والجماعي ، وطرائق الإدراك ، ونماذج التفكير والقيم ( Lakos , 2001 : 3 ) . كما اشارة (٥٢٧ : Hellriegel ، ٢٠١١) ان لدى الثقافة القدرة على رفع الاداء ، والادراك الحقيقي لكيفية التعامل مع المشكلات . ووضح (Daft، ٢٠٠٤ : ٣٦١) ان للثقافة أهمية تبرز في وجهين ، الاولى مؤازرة وتوحيد الاعضاء وارتباطهم فيما بينهم ، والثانية العمل على ايجاد البيئة الخارجية الملائمة للمنظمة وأفرادها . كما يوضح (٤٤٧ - ٤٤٦ : Khanka، ٢٠٠٢) ان للثقافة وظائف تبرز فيها امور عديدة منها : تقدم الثقافة انماط مشتركة من المفاهيم المعرفية او التفاهم حول القيم او المعتقدات التي يتبناها افراد المنظمة ، ويوفر ايضا انماط مشتركة من المشاعر فيما بين الافراد العاملين داخل المنظمة ، ويوفر حدود تفصل بين منظمة وأخرى ، والثقافة تسهل عملية توليد الالتزام بشيء اكبر من المصالح الذاتية الفردية ، كما تضمن الثقافة الجميع في السير بذات الاتجاه .



### ثالثاً: أنواع الثقافة

صنف الباحثون الثقافة تبعاً لعدد من الاسس الى تصنيفات متعددة، إذ يشير (القيوتي، ٢٠٠٠: ١٥٣) الى نوعين من ثقافة وهي :

١- الثقافة الرئيسية: القيم الأساسية التي يتفق عليها أعضاء المنظمة والتي تشكل هدية المجتمع.

٢- الثقافات الفرعية: المتمثلة بالقيم السائدة في الأنظمة الفرعية .

بينما أوضح (صالح، ٢٠١٢: ١٤٨) أنواع الثقافة من خلال طبيعة المجموعة الى أربع أنواع وهي: مجموعة متجانسة الثقافة تجانس عال في الخلفيات والخبرة ، يعتمدون طرائق متشابهة بالعمل والأداء، مجموعهم رمزية الثقافة ثقافة تعتمد على تساوي المقدرات والخبرات لدى أعضاء المجموعة الواحدة ويكونون جميعهم من خلفية اجتماعية واحدة ، مجموعهم ثنائية الثقافة مجموعة مكونة من عضوين او أكثر ينتمون الى ثقافتين مختلفتين ، يتسمون يتبنون المخاطرة ، وحب المغامرة وأقامة المشاريع المشتركة ، مجموعة متعددة الثقافات مجموعة مكونة من أعضاء ينتمون الى ثلاث خلفيات عرقية مختلفة او أكثر ، يتميزون بتنوع الخبرات والمهارات .

### رابعاً: مستويات الثقافة

تتدرج مستويات الثقافة الى مستويات عدة تبعاً لأسس مختلفة، إذ يشير (Daft، ٢٠١٠: ٣٧٥) الى ان للثقافة مستويين ، فالمستوى الأول هم المظهر الخارجي ويعبر عنه بالسطح اي الجزء المرئي والسلوك الجدير بالملاحظة ويتعلق بالتصرف وطريقة لباس ونوع نظام الرقابة وهيكل السلطة التي تستخدمها المنظمة ، والرموز ، والقصاص ، والاحتفالات ، والمظهر الجسمي . اما الجزء الثاني فيتعلق بالقيم العميقة الموجودة في أذهان أعضاء المنظمة، وان هذه القيم الضمنية من الاقتراحات ، المعتقدات ، والمواقف والمشاعر تشكل حقيقة الثقافة .

### خامساً: الأبعاد الثقافية

تعد مسألة تحديد ابعاد الثقافة من الأمور المهمة لأنها تمثل احد المفاتيح الرئيسية في تأسيس التفاهم المشترك بين مراكز المنظمات والبلدان المضيفة ، وعلى الرغم من ذلك فإنها مسألة ليست بالسهلة لعدم وجود تخطيط موحد لهذه الأبعاد من جهة واختلاف أهميتها وممارستها من بلد الى آخر من جهة أخرى (صالح، ٢٠١٢: ١٦٧). فالغاية من دقة تحديد أبعاد الثقافة كونها ذات أهمية كبيرة لأنها من جهة تساعد على منح طبيعة القوى الحساسة التي تؤثر في أفعال العاملين ، ومن جهة أخرى كون العدد الكبير منها متشابك وذو علاقات ارتباطية متداخلة (العاني، ٢٠٠٨ : ٧٠) .

### سادساً : مفهوم التمريض والاداء التمريضي

التمريض لغة : هو مصدر كلمة مرض وتعني القيام على المريض وتولي العناية به ورعايته ، وقيل : التمريض حسن القيام على المريض ، والتمريض عمل يؤدي بواسطة الممرضة او الممرض لمساعدة الفرد مريضاً أو سليماً في القيام بالأنشطة التي تسهم في الارتقاء بصحته أو استعادة صحته في حالة المرض ( حجازي، ٢٠٠٥ : ٣٨ ) . كما عرفته الجمعية الأمريكية للتمريض (Association American Nurse) على انه خدمة مباشرة تهدف إلى استيفاء حاجات الفرد والأسرة والمجتمع في الصحة والمرض بأنه الحماية والارتقاء لأعلى مستوى للصحة والقبليات البشرية، ومنع المرض والإصابة ، والتحقق من المعاناة من خلال التشخيص والعلاج لغرض العناية بالأفراد والأسر والمجتمعات، والمجاميع السكانية(مطشر، ٢٠١٤ : ٨٠) . كما أنه الحماية والارتقاء لأعلى مستوى للصحة والقبليات البشرية، ومنع المرض والإصابة ، والتحقق من المعاناة من خلال التشخيص والعلاج لغرض العناية بالأفراد والأسر والمجتمعات، والمجاميع السكانية (العكيلي، ٢٠١٠ : ٣٢) . وعرفت منظمة الصحة العالمية الأداء بأنه : هو الدرجة التي يُعمل بها تدخل إنمائي او شريك إنمائي وفقاً لمعايير خطوط توجيهية محددة او يحقق بها نتائج وفقاً للخطة المعلنة (٢٠٠٤ : WHO)، وطبقاً ل (العنزي، ١٩٨٥) الأداء التمريضي على انه السلوك الذي يختاره الممرض او الممرضة في عمله ليفي بالمراد منه او لتحقيق الاهداف الشخصية، فهو يعكس من ثم حصيلة النتائج التي ستحقق في عمله (مطشر، ٢٠١٤ : ٩٩) .

### سابعاً : عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعرفة العامة ، والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها ، نوعية العمل وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء ، كمية العمل المنجز أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز ، المثابرة والثوقية وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة (عكاشة، ٢٠٠٨: ٣٤) (صامل ، ٢٠١١ : ٤١) (الخفاجي ، ٢٠١٣ : ٥٣) .

### ثامناً : العلاقة بين الثقافة والأداء

ترتبط الثقافة بالأداء ارتباطاً وثيقاً من خلال أشكال الهياكل التنظيمية للمنظمة، ومعايير تقييم الهياكل، وايضا يمكن الوصول الى خزين المعرفة عن طريق البيانات والمعلومات (Berg,1985:465). ويرى (Castea,2005:116) على ان الثقافة هي مصدر معايير الاداء بالنسبة للعاملين. في حين يرى (Baker,2002:465) ان الثقافة أصبحت أكثر اهمية من ذي قبل، مما قد يخلق حاجة ملحة الى ادارة الاختلافات لقوى العمل وتسهيل ودعم العمل الفرقي ويشير (خضير، ٢٠٠٤: ١٥٣) على ان الثقافة وادارة الافراد تسهم في تشكيل سلوك الافراد داخل المنظمة والتحكم فيه، تؤثر في جميع اقسام ونشاطات المنظمة ، فضلا عن توفيرها الاجواء التي تؤثر في نجاح او فشل سلوك المدير مع اسهامها الفعال في تحقيق انسجام سلوك الافراد مع السلوك التنظيمي. ووضح كلا من (الصميدي، يوسف، ٢٠٠٧: ٢٤١) على ان تباين الثقافات في المجتمعات وما يعني من اختلافات في القيم والمعتقدات والعادات التي تشكل الاساسي للبناء النفسي والشخصي للأفراد ينعكس على الخلفية الثقافية لأي فرد ومن ثم له انعكاسات مهمة على الاداء الوظيفي لهم. وطبقاً ل(Deter,Schroeder&Mauriel,2000) فان الثقافة يجب عليها التطوير المستمر لتحسين اسلوب الموظفين في اداء اعمالهم ومن ثم تنمية الوعي والجودة، ولكي تعمل بنجاح عبر الثقافات المختلفة من المهم ان تكون قادرا على التعرف على الثقافات المختلفة لكي تكون قادرا على التكيف (Hallett,2003:129). وفقا ل (Kandula,2006:7) فان مفتاح الاداء الجيد هو الثقافة القوية، اذ يمكن للثقافة الايجابية القوية ان تجعل الفرد يحقق البراعة بمتوسط اداء، في حين ان الثقافة السلبية الضعيفة قد تثبط الموظف متميز الاداء، ومن ثم الثقافة لديها دور فاعل ومباشر في ادارة الاداء. ويعتقد (Murphy&Cleveland,1995:37) ان البحث عن الثقافة سيسهم في فهم ادارة الاداء

### المحور الثالث / الجانب العملي للبحث

#### أولاً : عرض النتائج حول متغيرات البحث على مستوى العينة ككل .

##### ١- عرض النتائج حول التباين الثقافي وابعاده .

قيس هذا المحور من خلال قسمين رئيسيين هما الأبعاد الثقافية (لهوفستيد) وتشتمل على بعدين رئيسيين (الفردية مقابل الجماعية، تجنب اللاتأكد (المجهول) والأبعاد الثقافية الأخرى التي تشتمل على خمسة أبعاد رئيسية ( القيم ، الطقوس والأعراف ، المعتقدات ، التوقعات ، الرموز والأساطير )، وفيما يأتي تشخيص لواقع الأبعاد الثقافية:

##### أ- الأبعاد الثقافية لهوفستيد:

( اولاً ) الفردية مقابل الجماعية

يعكس الجدول ( ٢ ) وسطاً حسابياً عاماً ذات (مستوى عالي) يبلغ (٣.٤٩) وهو أعلى من الوسط الفرضي المعياري البالغ (٣) وكان الانحراف المعياري العام (١.٤٠٦) ومعامل الاختلاف العام لهذا البعد (٠.٤٠٨) مما يعكسان درجة انسجام مقبولة في إجابات أفراد العينة وتشتت عال في الإجابات مما يعني ميل عينة البحث الى الجماعية.



## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

جدول (2) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات الفردية مقابل الجماعية

رقم الفقرة	الفقرات	الاختلاف	الوسط الحسابي	المعياري	مستوى الوسط الحسابي
١	يعيشون في بيئة يكبر بها الفرد ليعتني بنفسه وبعائلته فقط	٠.٢١٩	٤.٢٣	٠.٩٢٥	عالي جداً
٢	الهوية تكون قائمة على الفردية	٠.٥١١	٣.١٦	١.٦١٤	حول الوسط
٣	المرضى يتعلمون التفكير بصيغة ( أنا )	٠.٤٦٧	٣.١٩	١.٤٩١	حول الوسط
٤	التحدث بما يجول في خاطر الفرد هو صفة الشخص الصادق	٠.٤٢٢	٣.٤٠	١.٤٣٦	حول الوسط
٥	التواصل والتفاهم مع المحيط منخفض	٠.٤٠٢	٣.٤٨	١.٤٠٠	عالي
٦	انتهاك حرمة المريض يؤدي الى الشعور بالإثم والاحترام	٠.٣٤٥	٣.٨٠	١.٣٠٩	عالي
٧	الغرض من التعليم هو كيفية أتعلم	٠.٤٣٣	٣.٤١	١.٤٧٦	عالي
٨	الشهادة التعليمية تزيد من القيمة الاقتصادية والاحترام ذاتي	٠.٣٦٦	٣.٧٩	١.٣٨٦	عالي
٩	العلاقة بين صاحب العمل والموظف هي عقد يفترض ان يكون قائما على الفائدة المتبادلة	٠.٤٤٢	٣.٤٤	١.٥٢٢	عالي
١٠	المهام المكلف بها تتغلب على العلاقات	٠.٣٦٨	٣.٦١	١.٣٣٠	عالي
١١	المصالح الفردية تتغلب على المصالح الجماعية	٠.٥٠٠	٢.٩٨	١.٤٩١	حول الوسط
١٢	كل فرد لديه حق بالخصوصية	٠.٣٩٤	٣.٨٣	١.٥٠٩	عالي
١٣	كل فرد يتوقع ان يكون له رأي خاص	٠.٤٣٣	٣.٤٨	١.٥٠٨	عالي
١٤	الأفكار الخاصة بالحرية الفردية تسود على الأفكار بالمساواة	٠.٣٦١	٣.٣١	١.١٩٦	حول الوسط
١٥	تحقيق الذات من قبل كل فرد هو الهدف النهائي	٠.٤٥٣	٣.٢٩	١.٤٩١	حول الوسط
		٠.٤٠٨	٣.٤٩٣	١.٤٠٦	عالي

(ثانياً) تجنب اللاتأكد (المجهول)

يعكس الجدول (٣) وسطاً حسابياً عاماً ذات (مستوى عالي) يبلغ (٣.٤٨) وهو أعلى من الوسط المعياري البالغ (٣) من أصل (٥). وبتشتت عال في إجابات العينة ودرجة انسجام جيدة وهذا ما أكده الانحراف المعياري العام (١.٣١٧) ومعامل الاختلاف العام لهذا البعد (٠.٣٨٤) الامر الذي يؤكد ميل العينة لتجنب اللاتأكد.

جدول (٣) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حول تجنب اللاتأكد

رقم الفقرة	الفقرات	الاختلاف	الوسط الحسابي	المعياري	مستوى الوسط الحسابي
١٦	اللاتأكد المتأصل في الحياة يتم الشعور به كتهديد مستمر	٠.٢١٩	٤.٣١	٠.٩٤٤	عالي جداً
١٧	الضغوط العالية شعور موضوعي بالقلق	٠.٢٧٥	٤.١٤	١.١٣٧	عالي
١٨	من الممكن تنفيذ العدوانية والعواطف في اوقات واماكن مناسبة	٠.٣٩١	٣.٥٤	١.٣٨٣	عالي
١٩	يتم تقبل المخاطر المألوفة والخوف من المجهول	٠.٣٢٨	٣.٤٢	١.١٢٢	عالي
٢٠	كل شيء مختلف يكون خطراً	٠.٤٢٥	٣.٢٧	١.٣٨٩	حول الوسط
٢١	المرضى يرتاحون لتعلم وينسجمون مع الاجابات الصحيحة	٠.٤٣٩	٣.٣٣	١.٤٦١	حول الوسط
٢٢	المرضى يفترضون ان المشرفين يمتلكون اجابات للاسئلة	٠.٥٠١	٣.٠٩	١.٥٤٨	حول الوسط
٢٣	هناك حاجة لوجود قواعد للعمل حتى وان لم تنجح تلك القواعد	٠.٤٠٦	٣.٣٧	١.٣٦٩	حول الوسط
٢٤	الوقت هو المال	٠.٤٢١	٣.١٧	١.٣٣٥	حول الوسط
٢٥	هناك رغبة بالانشغال الكامل بالعمل وهناك دافع داخلي للعمل	٠.٤٠٠	٣.٤٤	١.٣٧٥	عالي
٢٦	الدقة والالتزام بالمواعيد تأتي طبيعياً	٠.٤٦٢	٣.٤٠	١.٥٧١	حول الوسط
٢٧	يتم كبت الأفكار والسلوكيات غير التقليدية وتتم مقاومة الابداع	٠.٣٤٨	٣.٢٨	١.١٤٢	حول الوسط
٢٨	الدوافع تتحقق بالامن والاحترام او الانتماء	٠.٣٨٢	٣.٥٢	١.٣٤٣	عالي



## تأثير الأبعاد الثقافية في الأداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

عالي	١.٢١٧	٢.٤٨٣	٠.٢٨٤
------	-------	-------	-------

### ب- الأبعاد الثقافية الأخرى

يظهر الجدول (٤) مستوى عالي لإفراد العينة في الأبعاد الثقافية الأخرى يؤكدده الوسط الحسابي الاجمالي لهذا البعد البالغ (٤.١٣) وهو أعلى من الوسط المعياري البالغ (٣) وبانحراف معياري عام ومعامل اختلاف عام (٠.٩٦٢) و (٠.٢٣٦) على التوالي وهما منخفضان يعكسان درجة انسجام جيدة في إجابات أفراد العينة. قيست الأبعاد الثقافية بخمسة ابعاد ( القيم ، الطقوس والاعراف ، المعتقدات ، التوقعات ، الرموز والاساطير ) وكانت النتائج كالآتي:

( اولاً ) عرض نتائج القيم .  
انحصرت النتائج بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٣١) وبلغت (٤.٥٧) عالي جداً وبانحراف معياري (٠.٧٢٠) ومعامل اختلاف (٠.١٥٨) وبين اقل قيمة حققتها الفقرة (٣٨) وبوسط حسابي (٣.٩٦) بمستوى عال وكان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حولها (١.٠٥٩) (٠.٢٦٧) .

( ثانياً ) عرض نتائج الطقوس والاعراف  
انحصرت النتائج بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٤٢) وبلغت (٤.٤١) عالي جداً وبانحراف معياري (٠.٦٦٩) ومعامل اختلاف (٠.١٥٢) وبين اقل قيمة حققتها الفقرة (٤٣) وبوسط حسابي (٣.٨١) بمستوى عال وكان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف (١.٠٣٧) (٠.٢٧٢) .

( ثالثاً ) عرض نتائج المعتقدات  
انحصرت النتائج بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٤٧) وبلغت (٤.٣٧) عالي جداً وبانحراف معياري (٠.٧١٠) ومعامل اختلاف (٠.١٦٣) وبين اقل قيمة حققتها الفقرة (٥٠) وبوسط حسابي (٣.٦٦) بمستوى عال وكان الانحراف المعياري (٠.٩٤١) ومعامل الاختلاف (٠.٢٣٣) .

( رابعاً ) عرض نتائج التوقعات  
انحصرت النتائج بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٥٢) وبلغت (٤.١٣) عالي وبانحراف معياري (١.٠٣٠) ومعامل اختلاف (٠.٢٤٩) وبين اقل قيمة حققتها الفقرة (٥٤) وبوسط حسابي (٣.٩٣) بمستوى عالي وكان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حولها (١.١٧٨) (٠.٣٠٠) .

( خامساً ) عرض نتائج الرموز والاساطير  
انحصرت النتائج بين اعلى قيمة حققتها الفقرة (٦٠) وبلغت (٤.٣١) عالي جداً وبانحراف معياري (٠.٧٢٩) ومعامل اختلاف (٠.١٦٩) وبين اقل قيمة حققتها الفقرة (٥٨) وبوسط حسابي (٣.٥١) بمستوى عال وكان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف حولها (١.١٥٤) (٠.٣٢٩) .

جدول (٤) التكرارات ونسبها المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات الأبعاد الثقافية الأخرى لمحور الأبعاد الثقافية

رقم الفقرة	الفقرات	الاختلاف معامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الوسط الحسابي
أ- القيم					
٢٩	احترام العمل والتقييد بالإجراءات	٠.٢٥٦	٤.٣٤	١.١٢٣	عالي جداً
٣٠	احترام حقوق المرضى	٠.٢١٢	٤.٤٩	٠.٩٥١	عالي جداً
٣١	التعاطف مع المرضى	٠.١٥٨	٤.٥٧	٠.٧٢٠	عالي جداً
٣٢	التعاون مع الزملاء بغض النظر عن الجنسية	٠.١٨٢	٤.٤٩	٠.٨١١	عالي جداً
٣٣	احترام الوقت	٠.٣٠٦	٤.٢٠	١.٢٨٣	عالي
٣٤	الجدية والانضباط	٠.٠٢٠	٤.٣٨	٠.٠٨٧	عالي جداً
٣٥	الدقة بالعمل	٠.٢٥٨	٤.٣٦	١.١٢٥	عالي جداً
٣٦	الإبداع والتجديد	٠.٢٥٦	٤.١٦	١.١٠١	عالي
٣٧	الشفافية والإفصاح عن المعلومات	٠.٢٦٣	٤.٠٧	١.٠٦٨	عالي
٣٨	الصدمة والاستقامة	٠.٢٦٧	٣.٩٦	١.٠٥٩	عالي
٣٩	النزاهة والأمانة	٠.١٩٩	٤.٤٧	٠.٨٨٩	عالي جداً
٤٠	الموضوعية	٠.٢٢٤	٤.٢٦	٠.٩٥٥	عالي جداً
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل اختلاف العام	٠.٢١٦	٤.٣١	٠.٩٣١	عالي جداً



## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

ب- الطقوس والأعراف			
٤١	يقيم الممرضون العراقيون لقاءات دورية احتفالاً بتكريم زملائهم المتفوقين	٠.٢١٩	٤.٢٣
٤٢	يهتم الممرضون العراقيون بالمشاركة مع زملائهم في مناسباتهم الاجتماعية	٠.١٥٢	٤.٤١
٤٣	يحرص الممرضون العراقيون بإجراء مراسم للترحيب بزملائهم الجدد	٠.٢٧٢	٣.٨١
٤٤	يحرص الممرضون العراقيين على الالتقاء جماعياً في فترات الاستراحة	٠.٢٢٨	٣.٨٨
٤٥	يحضر الممرضون العراقيون إلى العمل مبكرين	٠.٢٩٩	٣.٩٧
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل اختلاف العام	٠.٢٣٤	٤.٠٦
ج- المعتقدات			
٤٦	يؤمنون إن لهم تأثير إيجابي في أعمالهم	٠.٢١٩	٤.٣١
٤٧	يشعرون إن النجاح يكمن في تنظيم العمل	٠.١٦٣	٤.٣٧
٤٨	يحملون ثقافة داعمة تساعد على الالتزام بالجودة في تقديم الخدمة	٠.٢٩٣	٣.٨٢
٤٩	يعتقدون ان الوضوح في العمل طريق النجاح	٠.١٩٩	٤.٣٤
٥٠	يعتمدون أساليب متطورة لتأدية أعمالهم	٠.٢٩٣	٣.٦٦
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل اختلاف العام	٠.٢٣٣	٤.١
د- التوقعات			
٥١	مجتهدين وملتزمين	٠.٢٦٧	٣.٩٦
٥٢	يعملون بروحية الفريق	٠.٢٤٩	٤.١٣
٥٣	ذاتي الاندفاع والرغبة في المبادرة والتحدي	٠.٢٣٦	٣.٩٩
٥٤	مطيعون ومنفذون للواجبات الملقى عليهم	٠.٣٠٠	٣.٩٣
٥٥	متجاوبين مع البيئة	٠.٢٥٨	٤.٠٩
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل اختلاف العام	٠.٢٦٢	٤.٠٢
هـ - الرموز والأساطير			
٥٦	يتأثرون بسرد قصص المتميزين منهم	٠.٢١٩	٤.٢٣
٥٧	يحرصون على اختيار احدهم رمزاً لهم	٠.٣١١	٣.٧١
٥٨	يعاملون المتميزون منهم كابطال	٠.٣٢٩	٣.٥١
٥٩	يروجون للروايات التاريخية المتميزة لترسيخها في أذهانهم	٠.٢٦٤	٣.٦٨
٦٠	يقدمون الرموز الدينية ويعدها مهمة لهم	٠.١٦٩	٤.٣١
	الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل اختلاف العام	٠.٢٥٨	٣.٨٨
	اجمالي الابعاد الثقافية الأخرى	٠.٢٣٦	٤.١٣
	عالي	٠.٩٦٢	

### ٢- عرض نتائج ابعاد الاداء التمريضي .

قيس هذا المحور من خلال ثمانية ابعاد هي (المعرفة، المهارات، القدرات والقابليات، خلق القيمة، ندرة الأداء، القابلية على الاستبدال، سلوك الدور، سلوك المواطنة الصالحة)، والأسئلة في هذا المحور (١٠١) سؤال وكالاتي

#### أ- عرض نتائج المعرفة

حققت هذه العملية وسطاً حسابياً عاماً بلغ (٤.١٨) فوق الوسط المعياري وبتشتت قليل في الإجابات إذ بلغ الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف العام (٠.٩٣٧) و (٠.٢٣٩) على التوالي الأمر الذي يعكس ان ممرضين عينة البحث تعتمد عملية المعرفة بشكل عالٍ في الاداء التمريضي.



## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

جدول (٥) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات المعرفة لتقييم الأداء التمريضي

مستوى الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	معامل الاختلاف	الفقرات	الرقم
				أ- الرعاية والتمريض	
عالي جداً	١.٠٢٠	٤.٢٤	٠.٢٥٤	تمتلك المعرفة والمعلومات اللازمة لتشخيص وعلاج الإصابات	٦١
عالي	٠.٩٠٣	٤.٠٩	٠.٢٢١	تمتلك المعرفة حول أعراض الأمراض	٦٢
عالي	١.٠٥٦	٤.٠٧	٠.٢٦٠	تمتلك المعرفة حول بدائل العلاج	٦٣
عالي	١.٠٢٦	٤.٠٢	٠.٢٥٥	المعرفة حول التدابير الصحية	٦٤
عالي جداً	١.٠٧٠	٤.٢٩	٠.٢٤٩	المعرفة حول التخدير والمضاعفات	٦٥
				ب- خدمة المريض	
عالي جداً	١.٠٥٢	٤.٢٩	٠.٢٤٥	معرفة المبادئ والعمليات لتقديم الخدمات للمرضى	٦٦
عالي جداً	٠.٨٨٤	٤.٤٠	٠.٢٠١	تقييم حاجة المريض	٦٧
عالي	١.٠٠٠	٤.٠١	٠.٢٤٩	مطابقة معايير جودة الخدمات	٦٨
عالي	١.٠٣٠	٤.١٣	٠.٢٥٠	تقييم رضا المريض	٦٩
				ج- علم النفس (نفسية المريض)	
عالي جداً	٠.٨٩٧	٤.٢٢	٠.٢١٣	معرفة السلوك البشري	٧٠
عالي	٠.٩٤٣	٤.١٤	٠.٢٢٣	تقدير الاختلاف في القابليات الفردية	٧١
عالي جداً	٠.٧١٧	٤.٣٠	٠.١٦٧	تقييم الشخصية	٧٢
عالي	١.٠١٦	٤.٠٤	٠.٢٥٢	الاهتمامات والدافعية والتعلم	٧٣
عالي	١.٠٥٦	٣.٨٢	٠.٦٥٣	طرائق البحث النفسية	٧٤
عالي	١.٠٠٨	٤.٠٨	٠.٢٤٧	تقدير وعلاج الاضطرابات السلوكية	٧٥
				د- العلاج والإرشاد	
عالي	٠.٨٤٧	٤.١٩	٠.٢٠٢	المعرفة حول المبادئ والأساليب العلاجية	٧٦
عالي جداً	٠.٩٤٢	٤.٢١	٠.٢٢٤	اجراءات التشخيص	٧٧
عالي	٠.٩٩٤	٤.٠٠	٠.٢٤٩	العلاج وإعادة التأهيل للاختلالات العضلية والجسدية	٧٨
عالي جداً	٠.٨٠٨	٤.٢٨	٠.١٨٩	تقديم المشورة المهنية والتوجيه	٧٩
				هـ- علم الاجتماع والانثروبولوجيا	
عالي	٠.٩١٨	٤.٠١	٠.٢٢٩	معرفة السلوك الجماعي والديناميكي	٨٠
عالي	٠.٨٦٠	٤.١٦	٠.٢٠٧	ادراك الاتجاهات والتأثيرات الاجتماعية	٨١
عالي جداً	٠.٦٥٠	٤.٤٠	٠.١٤٨	المعرفة بالاعراف والثقافات	٨٢
عالي	٠.٧٩٦	٤.٢٠	٠.١٩٠	المعرفة بتاريخ واصول أعضاء المجتمع	٨٣
				و- السلامة العامة والامن	
عالي جداً	٠.٩٦٩	٤.٢٢	٠.٢٣٠	المعرفة بالاجهزة والمعدات	٨٤
عالي	١.٠٩٧	٤.١٤	٠.٢٦٥	التقيد بالسياسات والإجراءات	٨٥
عالي جداً	٠.٨٣٤	٤.٤٢	٠.١٨٩	حماية الناس وبياناتهم وخصوصياتهم	٨٦
عالي جداً	٠.٩١٥	٤.٤٩	٠.٢٠٤	حماية حقوق المستشفى والملكية العامة	٨٧
عالي	٠.٩٣٧	٤.١٨	٠.٢٣٩	اجمالي المعرفة	

### ب - لمهارات

بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (٤.٢٧) وبدرجة انسجام جيدة إذ بلغ الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف العام (٠.٩٠٥) و (٠.٢١٤) على التوالي، وحققت الفقرة (١٠٧) أعلى قيمة وسط حسابي بلغت (٤.٥٣)، فيما حققت الفقرة (١٠٩) أقل وسط حسابي بلغ (٣.٩٨)، أما أقل تشتت في الاجابات فقد تحققت حول الفقرة (٩٧) إذ كان الانحراف المعياري حولها ومعامل الاختلاف (٠.٦٥٢) و (٠.١٤٨) على التوالي وأعلى تشتت تحقق في الفقرة (١١٤) بانحراف معياري ومعامل اختلاف (١.١٦٢) و (٠.٢٨٤) على التوالي. وقد لاحظ الباحث أن المستشفى كانت لها برامج تدريبية مطبقة ضمن برنامج التعليم المستمر للممرضين العاملين فيه بقصد إكسابهم بعض المهارات وهذا الإجراء اسهم في إظهار نتائج جيدة بالنسبة لعينة البحث.





## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

جدول (٦) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات المهارات لمحور تقييم الأداء

رقم الفقرة	الفقرات	معامل اختلاف	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الوسط الحسابي
<b>أ- الفئنة الاجتماعية</b>					
٨٨	إدراك ردود فعل المرضى	٠.١٦٩	٤.٤٤	٠.٧٥١	عالي جداً
٨٩	فهم ردود فعل الأطباء	٠.١٩٦	٤.٣٤	٠.٨٥٠	عالي جداً
٩٠	فهم ردود فعل زملاء العمل	٠.٢١٣	٤.٢٨	٠.٩١٢	عالي جداً
<b>ب- الاستماع الفاعل</b>					
٩١	الإنصات وإعطاء الاهتمام الكامل للآخرين	٠.٢٣٠	٤.٢٩	٠.٩٨٦	عالي جداً
٩٢	الاستماع باهتمام لاستفسارات المرضى	٠.١٩٥	٤.٣٩	٠.٨٥٧	عالي جداً
٩٣	الاستجابة لأسئلة الأطباء	٠.١٨٧	٤.٤٨	٠.٨٣٨	عالي جداً
٩٤	أخذ الوقت الكافي لفهم التوجيهات بدون تكرارها	٠.٢٥٠	٤.١٦	١.٠٣٨	عالي
<b>ج- التنسيق</b>					
٩٥	ضبط الإجراءات	٠.٢٠٠	٤.٢٢	٠.٨٤٥	عالي جداً
٩٦	تعديل السلوكيات بما يتناغم مع أفعال الآخرين	٠.٢٥٨	٤.٠١	١.٠٣٣	عالي
<b>د- التحدث والتفكير الحاسم</b>					
٩٧	الحديث مع الآخرين بوضوح	٠.١٤٨	٤.٤١	٠.٦٥٢	عالي جداً
٩٨	الحرص على نقل المعلومات كاملة	٠.٢٣٨	٤.٢٣	١.٠٠٦	عالي جداً
٩٩	استخدام المنطق والتفكير الجيدين لتحديد نقاط القوة والضعف في الحلول البديلة	٠.٢٠٧	٤.٢٧	٠.٨٨٤	عالي جداً
١٠٠	الاستنتاج لحل المشكلات	٠.٢١٠	٤.٢٩	٠.٩٠٢	عالي جداً
<b>هـ- القراءة الشاملة</b>					
١٠١	فهم الجمل المكتوبة	٠.١٧٦	٤.٣٧	٠.٧٧١	عالي جداً
١٠٢	إدراك وفهم ما تقرأه	٠.١٦٩	٤.٤٦	٠.٧٥٢	عالي جداً
١٠٣	فهم وإدراك مضمون الوثائق ذات الصلة بالعمل	٠.١٨٢	٤.٤٣	٠.٨٠٨	عالي جداً
١٠٤	التمكن من قراءة النشرات والتعليمات	٠.٢١١	٤.٣٢	٠.٩١٠	عالي جداً
<b>و- توجيه الخدمة</b>					
١٠٥	البحث عن طرائق جديدة لمساعدة الناس	٠.٢٦٧	٤.١٢	١.١٠٠	عالي
١٠٦	الحرص على إرشاد المراجعين	٠.٢٢٤	٤.٢٦	٠.٩٥٥	عالي جداً
١٠٧	مساعدة المرضى في تنفيذ تعليمات الطبيب	٠.١٧٣	٤.٥٣	٠.٧٨٢	عالي جداً
<b>ز- الرصد والمراقبة</b>					
١٠٨	تقييم ومقارنة أدائها بأداء الآخرين	٠.٢١٦	٤.٢٧	٠.٩٢٢	عالي جداً
١٠٩	تصحيح المسارات تبعاً لنتائج الرصد والمراقبة	٠.٢٧٢	٣.٩٨	١.٠٨١	عالي
١١٠	نقل المعلومات سريعاً للجهات المستفيدة منها	٠.٢٣٩	٣.٩٩	٠.٩٥٤	عالي
<b>ح- الحكم واتخاذ القرار</b>					
١١١	الأخذ بنظر الاعتبار كلفة ومنفعة أي إجراء محتمل قبل اتخاذه	٠.٢٧٤	٤.٠٢	١.١٠١	عالي
١١٢	القدرة على المفاضلة بين البدائل	٠.١٩٩	٤.١٩	٠.٨٣٣	عالي
١١٣	اتخاذ القرار والتصرف في الحالات الحرجة	٠.١٥٢	٤.٣٩	٠.٦٦٥	عالي جداً
<b>ي- العلمية</b>					
١١٤	الحرص على التقيد بالقواعد والأساليب العلمية	٠.٢٨٤	٤.١٠	١.١٦٢	عالي
١١٥	التحليل المنطقي للمشكلات عند حلها	٠.٢٥٥	٤.٤١	٠.٩٩٣	عالي جداً
اجمالي المهارات		٠.٢١٤	٤.٢٧	٠.٩٠٥	عالي جداً



**ت- القدرات والقابليات**

حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً فوق الوسط المعياري بلغ (٤.٣١) مما يظهر توفر القدرات والقابليات في أفراد عينة البحث، وبتشتت قليل في الإجابات حيث كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين منخفضين (٠.٧٩٨) و (٠.١٨٧) على التوالي. وهذا ما شاهده الباحث اذ ان توفر المعرفة الجيدة والمهارات العالية في أفراد عينة البحث قد انعكس على مستوى قدرات وقابليات الممرضين في أداء العمل التمريضي.

جدول (٧) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف للقدرات والقابليات لمحور تقييم الأداء

القيمة	الفقرات	الاختلاف معامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الوسط الحسابي
أ- الحساسية حول المشكلات					
١١٦	القدرة على الإخبار عند مشاهدة شيء خاطئ	٠.٢٢٤	٤.٢٨	٠.٩٦٠	عالي جداً
١١٧	الشجاعة في التحذير عن الحالات السلبية	٠.٢٣٢	٤.٢٣	٠.٩٩٥	عالي جداً
١١٨	القابلية للاعتراف بحدوث مشكلة	٠.٢٢٣	٤.١٩	٠.٩٣٥	عالي
ب- المنطق الاستقرائي					
١١٩	القدرة للربط بين الأحداث والمواقف ذات الصلة	٠.٢٣٧	٣.٩٢	٠.٩٢٧	عالي
١٢٠	القابلية على تضمين المعلومات لبناء وتشكيل القواعد او الاستنتاجات العامة	٠.٢٢١	٣.٩٩	٠.٨٨٠	عالي
١٢١	القابلية على ايجاد العلاقة بين الاحداث التي تبدو غير ذات صلة	٠.٢٣٧	٣.٩٧	٠.٩٤٢	عالي
ج- التفاهم الشفوي					
١٢٢	القدرة على التحدث مع الآخرين وافهامهم	٠.١٣٢	٤.٥٦	٠.٦٠٢	عالي جداً
١٢٣	قابلية فهم افكار الآخرين	٠.١٥٨	٤.٤٧	٠.٧٠٦	عالي جداً
١٢٤	القابلية على توصيل المعلومات شفويًا	٠.١٣٩	٤.٤٧	٠.٦٢٢	عالي جداً
د- الفهم الكتابي					
١٢٥	القدرة على القراءة والفهم	٠.١٤٠	٤.٦٢	٠.٦٤٦	عالي جداً
١٢٦	القابلية على فهم المعلومات المكتوبة	٠.١٥٣	٤.٥١	٠.٦٩١	عالي جداً
١٢٧	القدرة على فهم التعليمات المكتوبة	٠.١٤٩	٤.٥٢	٠.٦٧٤	عالي جداً
اجمالي القدرات والقابليات		٠.١٨٧	٤.٣١	٠.٧٩٨	عالي جداً

**ث- خلق القيمة**

حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً فوق الوسط المعياري بلغ (٤.١٣)، وبتشتت قليل في الإجابات حيث كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين منخفضين (٠.٩٣٤) و (٠.٢٢٧) على التوالي. وهذا ما شاهده الباحث اذ ان الممرضين في عينة البحث لديهم مستوى عال لخلق القيمة في أداء العمل التمريضي.

جدول (٨) التكرارات والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات خلق القيمة لمحور تقييم الأداء

القيمة	الفقرات	الاختلاف معامل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الوسط الحسابي
١٢٨	دور فعال لخلق الابتكارات والإبداعات	٠.٢٩٢	٣.٩٧	١.١٥٦	عالي
١٢٩	خلق قيمة المريض	٠.٢٤٠	٤.٢١	١.٠١١	عالي جداً
١٣٠	المساعدة في تقليل تكاليف الخدمة	٠.٢٧٣	٤.٠٠	١.٠٩١	عالي
١٣١	تكيف المستشفى من تقديم خدمة استثنائية للمريض	٠.٢٤٥	٤.٠٣	٠.٩٨٨	عالي
١٣٢	المساهمة في تنمية فرص الخدمة الجديدة	٠.٢١٦	٤.١٤	٠.٨٩٤	عالي
١٣٣	تطوير الخدمات التي تعد الأفضل في المستشفى	٠.١٩٨	٤.٢٨	٠.٨٤٨	عالي جداً
١٣٤	توتر بشكل مباشر في الكفاءة التنظيمية والإنتاجية	٠.٢١٢	٣.٩٣	٠.٨٣٢	عالي
١٣٥	تمكين المستشفى للاستجابة للمتطلبات الجديدة والمتغيرة للمريض	٠.٢١٣	٤.١٤	٠.٨٨١	عالي
١٣٦	التأثير المباشر في رضا المريض	٠.١٦١	٤.٢٩	٠.٦٩١	عالي جداً
١٣٧	تسهم في تحسين عملية تقديم الخدمة	٠.٢١٩	٤.٣١	٠.٩٤٤	عالي جداً
اجمالي خلق القيمة		٠.٢٢٧	٤.١٣	٠.٩٣٤	عالي

### جندرة الأداء

يظهر الجدول (٩) وسطاً حسابياً عاماً لندرة الأداء فوق الوسط المعياري بلغ (٣.٨٤) وبتشتت عال في الإجابات يعكسه الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف العام إذ بلغا (١.٠٤٦) و (٠.٢٧٣) على التوالي. فقد لاحظ الباحث أن إجابات العينة مالت باتجاه الاتفاق والاتفاق التام ومن خلال ملاحظة الوسط الحسابي الإجمالي لتقييم بعد ندرة الأداء أكد ان ممرضين عينة البحث كان لديهم مستوى عال في بعد ندرة الأداء . جدول (٩) التكرارات ونسبها المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات ندرة الأداء لمحور تقييم الأداء التمريضي

مستوى الوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الفقرات	النسبة المئوية
عالي	٠.٩٠٢	٣.٧٨	٠.٢٣٩	ليست متاحة على نطاق واسع في سوق عمل التمريض	١٣٨
عالي	٠.٩٩٠	٣.٨٢	٠.٢٥٩	لا تتوفر للمرضين الوافدين	١٣٩
عالي	١.٢٣٤	٣.٨٠	٠.٣٢٥	تعد الأفضل بالمستشفى	١٤٠
عالي	١.٠٥٩	٣.٩٦	٠.٢٦٧	تخصص نادر بالنسبة للاحتياجات الخاصة	١٤١
عالي	١.٠٤٦	٣.٨٤	٠.٢٧٣	إجمالي ندرة الأداء	

### ح- القابلية على الاستبدال

يظهر الجدول (١٠) وسطاً حسابياً عاماً للقابلية على الاستبدال فوق الوسط المعياري بلغ (٣.٩٦) وبتشتت عال في الإجابات يعكسه الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف العام حيث بلغا (١.٠٧٤) و (٠.٢٧٢) على التوالي. لاحظ الباحث من خلال نتائج الجدول المذكور ان الممرضين حققوا مستوى عال في الإجابات لبعد القابلية على الاستبدال في الأداء التمريضي . جدول (١٠) التكرارات ونسبها المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات القابلية على الاستبدال لمحور تقييم الأداء التمريضي

مستوى الوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الفقرات	النسبة المئوية
عالي	٠.٩٩٩	٤.١١	٠.٢٤٣	سيكون من الصعب جداً ان يحل بديل عنهم	١٤٢
عالي	٠.٩٥١	٣.٩٢	٠.٢٤٢	تعد فريدة من نوعها	١٤٣
عالي	١.٢٧١	٣.٨٤	٠.٣٣١	تتميز عن الممرضين الدوليين	١٤٤
عالي	١.٠٧٤	٣.٩٦	٠.٢٧٢	إجمالي القابلية على الاستبدال	

### خ- سلوك الدور

حقق هذا البعد وسطاً حسابياً عاماً فوق الوسط المعياري بلغ (٤.٢١) ، وبتشتت قليل في الإجابات حيث كان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف العامين منخفضين (٠.٩١١) و (٠.٢١٨) على التوالي . وهذا ما شاهده الباحث اي ان الممرضين في عينة البحث لعبوا دوراً تمريضياً بارزاً في تقديم الرعاية الطبية وفي الدعم والتعاطف مع المريض وتوثيق وتسجيل المعلومات ذات الصلة بالعمل وكذلك الحفاظ على إقامة العلاقات الشخصية مع الآخرين وهذا ما يعزز تطور العمل في الأداء التمريضي



## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

جدول رقم ( ١١ ) التكرارات ونسبها المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات سلوك الدور لمحور تقييم الاداء التمريضي

الرقم	الفقرات	الاختلاف معام	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الوسط الحسابي
١٤٥	تزويد المساعدة الشخصية في الرعاية الطبية	٠.١٩٠	٤.٣٤	٠.٨٢٣	عالي جداً
١٤٦	المساعدة في الدعم والتعاطف مع المريض	٠.١٩١	٤.٣٨	٠.٨٢٩	عالي جداً
١٤٧	تقديم المساعدة والرعاية للزملاء	٠.١٨٠	٤.٤٣	٠.٧٩٦	عالي جداً
١٤٨	توثيق وتسجيل المعلومات وتخزينها والحفاظ عليها	٠.٢٥٥	٤.١٤	١.٠٥٥	عالي
١٤٩	التوثيق الالكتروني للبيانات والمعلومات	٠.٢٨٧	٣.٨٦	١.١٠٧	عالي
١٥٠	الحصول على المعلومات من المصادر ذات الصلة	٠.٢٣٩	٤.١٣	٠.٩٨٥	عالي
١٥١	التواصل وتوفير المعلومات للمشرفين وللزملاء عن طريق الهاتف او البريد الالكتروني	٠.٢١١	٤.٠٧	٠.٨٥٩	عالي
١٥٢	ادامة العلاقات الشخصية مع الاخرين	٠.٢٢٨	٤.١٦	٠.٩٤٧	عالي
١٥٣	تنظيم وترتيب الأولويات في العمل	٠.١٨٠	٤.٣٣	٠.٧٧٩	عالي جداً
١٥٤	تحديث المعرفة ات الصلة بالعمل	٠.٢١٩	٤.٢٣	٠.٩٢٥	عالي جداً
	إجمالي سلوك الدور	٠.٢١٨	٤.٢١	٠.٩١١	عالي جداً

### د- سلوك المواطنة الصالحة

بلغ الوسط الحسابي العام لهذا البعد (٤.٣٢) وبدرجة انسجام جيدة إذ بلغ الانحراف المعياري العام ومعامل الاختلاف العام (٠.٨٠٣) و (٠.١٨٧) على التوالي . وقد لاحظ الباحث أن ممرضين العاملين في مستشفى عينة البحث كانوا على درجة عالية من التفاني والتعامل بروحية المواطنة الصالحة تجاه واجباتهم وبتجاه زملاء العمل مما يعزز فاعلية نجاح الأداء التمريضي .

جدول رقم ( ١٢ ) التكرارات ونسبها المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لفقرات سلوك المواطنة الصالحة لمحور تقييم الاداء التمريضي

الرقم	الفقرات	الاختلاف معام	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الوسط الحسابي
١٥٥	مساعدة زملاء العمل الغائبون عن العمل	٠.١٥٩	٤.٤٠	٠.٧٠٠	عالي جداً
١٥٦	منح جزء من وقتهم لمساعدة زملاء العمل الذين لديهم مشاكل متصلة بالعمل	٠.١٣٠	٤.٤٩	٠.٥٨٥	عالي جداً
١٥٧	تعديل جدول عملهم عند التزام زملائهم	٠.١٩٥	٤.٤١	٠.٨٦٠	عالي جداً
١٥٨	غالباً تتجاوز الممرضات حدود مهامهم وواجباتهم لإشعار الممرضات الجدد بالاطمئنان	٠.٢٤٠	٤.٢٠	١.٠٠٨	عالي
١٥٩	يُظهر الممرضون العراقيون قلق حقيقي ومجاملة تجاه زملاء العمل حتى في ظل أصعب الظروف او المواقف الشخصية	٠.٢٠٣	٤.١٣	٠.٨٣٧	عالي
١٦٠	يساعد زملاء العمل بواجباتهم	٠.١٤٠	٤.٤٤	٠.٦٢٠	عالي جداً
١٦١	يمرر المعلومات التي يحصل عليها والمتعلقة بزملاء العمل إليهم	٠.٢٤٢	٤.١٧	١.٠٠٨	عالي
	إجمالي سلوك المواطنة الصالحة	٠.١٨٧	٤.٣٢	٠.٨٠٣	عالي جداً

## ثانياً : اختبار علاقات الارتباط وعلاقات التأثير بين المتغيرات للعينه .

- (اولاً) : اختبار علاقات الارتباط بين الابعاد الثقافية ومع الاداء التمريضي باستخدام معامل الارتباط سبيرمان نعت الفرضية الاولى ( توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الثقافة وأبعادها الفرعية مع الاداء التمريضي بأبعاده ) وبغيت اختبار الفرضية استعمال معامل ارتباط سبيرمان للتحقق من صحة الفرضية من عدمه ، ويوضح الجدول ( ١٣ ) علاقات الارتباط التي افترضتها فرضية البحث الاولى
- ١- اظهر بعد الفردية مقابل الجماعية ( ٧ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ما نسبة ٧٧.٨ % كانت ( ٦ ) منها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وعلاقة واحدة تحت مستوى ( ٠.٠٥ ) وكانت اقوى علاقة مع اجمالي الابعاد الثقافية إذ بلغ معامل الارتباط ( ٠.٥٣٥ ) .
  - ٢- اظهر بعد تجنب المجهول ( ٧ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ما نسبة ٧٧.٨ % كانت جميعها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وكانت اقوى علاقة بينهما مع سلوك المواطنة الصالحة بمعامل ارتباط ( ٠.٢٠٤ ) .
  - ٣- اظهر بعد القيم ( ٩ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ما نسبته ١٠٠ % كانت جميعها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وكانت اقوى علاقة بينهما مع المعرفة بمعامل ارتباط ( ٠.٤٨٣ ) .
  - ٤- اظهر بعد الطقوس والاعراف ( ٩ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ان نسبة ١٠٠ % كانت ( ٨ ) منها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وعلاقة واحدة تحت مستوى ( ٠.٠٥ ) وكانت اقوى علاقة بينهما مع اجمالي الاداء بمعامل ارتباط ( ٠.٤٩٨ ) .
  - ٥- اظهر بعد المعتقدات ( ٩ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ان النسبة ١٠٠ % وكانت جميعها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وكانت اقوى علاقة بينهما مع القابلية على الاستبدال بمعامل ارتباط ( ٠.٤٨٧ ) .
  - ٦- اظهر بعد التوقعات ( ٩ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ان النسبة ١٠٠ % كانت جميعها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وكانت اقوى علاقة بينهما مع اجمالي الاداء بمعامل ارتباط ( ٠.٦٤٧ ) وهذه النتيجة توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية السادسة من الرئيسية الاولى التي تنص (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين التوقعات مع الاداء التمريضي بأبعاده ) .
  - ٧- اظهر بعد الرموز والاساطير ( ٩ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ان النسبة ١٠٠ % كانت جميعها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) وكانت اقوى علاقة بينهما مع اجمالي الاداء بمعامل ارتباط ( ٠.٦٢٦ ) .
  - ٨- اظهر اجمالي الابعاد الثقافية ( ٩ ) علاقات معنوية من مجموع العلاقات مع ابعاد الاداء التمريضي البالغة ( ٩ ) علاقات أي ما نسبته ١٠٠ % من العلاقات وجميعها تحت مستوى معنوية ( ٠.٠١ ) كانت اقواها مع اجمالي الاداء بمعامل ارتباط ( ٠.٦٣٢ ) .
  - ٩- بلغ عدد العلاقات المعنوية بين الابعاد الثقافية وابعاد الاداء التمريضي ( ٦٨ ) علاقة معنوية من اصل ( ٧٢ ) علاقة أي ما نسبته ٩٤ % .
- النتائج المذكور انفا توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الاولى .

جدول (١٣) قيم معاملات الارتباط (Spearman) ومستوى المعنوية بين الأبعاد الثقافية و الأداء التمريضي

العلاقة المعنوية	العدد	إجمالي الأداء	سلوك المواطن الصالحة	سلوك الدور	القابلية على الاستبدال	ندرة الأداء	خلق القيمة	القدرات والقابليات	المهارات	المعرفة	تقييم الأداء التمريضي	
											أبعاد التباين الثقافي	الفردية مقابل الجماعية
%77.8	7	.505**	.228**	.138**	.064	.239**	.083*	.030	.111**	.087**	معامل الارتباط (سبيرمان)	الفردية مقابل الجماعية
		0.000	0.000	0.000	.297	0.000	0.013	.298	0.000	0.004	مستوى الدلالة	
% 77.8	7	.065	.204**	.130**	.047	.106**	.190*	.103**	.126**	.146**	معامل الارتباط (سبيرمان)	تجنب المجهول (اللاتأكد)
		.544	0.000	0.000	.447	0.044	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
% 100	9	.462**	.265**	.354**	.298**	.222**	.366*	.322**	.318**	.483**	معامل الارتباط (سبيرمان)	التقييم
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
% 100	9	.498**	.324**	.405**	.413**	.324**	.356*	.112*	.184**	.298**	معامل الارتباط (سبيرمان)	الطوقس والأعراف
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.017	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
% 100	9	.417**	.314**	.435**	.487**	.210**	.361*	.480**	.197**	.289**	معامل الارتباط (سبيرمان)	المعتقدات
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
% 100	9	.647**	.335**	.450**	.280**	.264**	.308*	.407**	.455**	.480**	معامل الارتباط (سبيرمان)	التوقعات
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
% 100	9	.626**	.423**	.272**	.486**	.280**	.452*	.426**	.485**	.488**	معامل الارتباط (سبيرمان)	الرموز والأساطير
		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
% 100	9	.632**	.469**	.528**	.295**	.337**	.255*	.222*	.426**	.535**	معامل الارتباط (سبيرمان)	إجمالي الثقافة
		0.000	0.000	0.000	0.005	0.001	0.015	0.036	0.000	0.000	مستوى الدلالة	
%94	68	6	7	7	5	7	7	6	7	7	العدد	العلاقة المعنوية
%85.7	% 100	% 100	% 100	%71.4	% 100	% 100	%85.7	% 100	% 100	% 100	الأهمية النسبية	

(ثانياً) :اختبار تأثير الأبعاد الثقافية في الاداء التمريضي باستخدام تحليل الانحدار البسيط تختص هذا الفقرة باختبار فرضية التأثير (الثانية للبحث) لغرض تحديد إمكانية الحكم عليها بالقبول أو الرفض، إذ سيتم التحري وفق قيمة (F) المحسوبة ومستوى الدلالة ومن خلال قيمة معامل التحديد (R2).  
١- كانت نتيجة تأثير بعد الفردية مقابل الجماعية في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية عدا (القدرات والقابليات والقابلية على الاستبدال) بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ١٤ ) .

جدول (١٤) يوضح تأثير (الفردية مقابل الجماعية) في الأداء التمريضي

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	قيمة (F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل بيتا (β)	الحد الثابت (A)	نوعية الدالة
الفردية مقابل الجماعية	المعرفة	.٠٠٥	٥.٢٧٠	.٠٠٢٢	.٠٠٩٢	٤.٠١٧	معنوية
	المهارات	.٠٠٧	٨.٣٥٤	.٠٠٤	.٠٠٩٨	٤.١٧٠	معنوية
	القدرات والقابليات	.٠٠٣	٠.٢٥٢	.٠٦١٦	.٠٠٥٩	٤.٢٨٨	غير معنوية
	خلق القيمة	.٠٠٨	٦.٤٨٤	.٠٠١١	.٠١٠٦	٣.٩٣٨	معنوية
	ندرة الأداء	.٠٠٤٥	١٧.٢٧٢	.٠٠٠٠	.٠٢٠١	٣.٣٧١	معنوية
	القابلية على الاستبدال	.٠٠٥	٠.٢٢٠	.٠٦٣٩	.٠٠٧١	٣.٨٩١	غير معنوية
	سلوك الدور	.٠٠١٤	١٢.٣١٠	.٠٠٠٠	.٠١٢٥	٣.٩٤٠	معنوية
	سلوك المواطنة الصالحة	.٠٠٣١	٢.٠٠٠٦	.٠٠٠٠	.٠٢٠١	٣.٩٧٩	معنوية

٢- كانت نتيجة تأثير بعد تجنب المجهول في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية عدا (ندرة الاداء والقابليات والقابلية على الاستبدال) بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ١٥ ) .

جدول (١٥) يوضح تأثير (تجنب المجهول) في الأداء التمريضي

نوعية الدالة	الحد الثابت (A)	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة	قيمة (F) المحسوبة	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
معنوية	٣.٩٢٦	٠.١١٩	٠.٠٠١	١١.١٤٦	٠.٠١١	المعرفة	تجنب الأناظر (المجهول)
معنوية	٤.١٢٧	٠.١١٧	٠.٠٠٠	١٣.٤١٨	٠.٠١٣	المهارات	
معنوية	٤.١١٥	٠.١١٠	٠.٠٠٢	١٠.٨٩٦	٠.٠١٠	القدرات والقابليات	
معنوية	٣.٧٤٦	٠.١٦٣	٠.٠٠٠	٢٥.٩١٤	٠.٠٢٨	خلق القيمة	
غير معنوية	٣.٦٢٣	٠.١١٥	٠.١١١	٢.٥٥٨	٠.٠٠٦	ندرة الأداء	
غير معنوية	٣.٨١٤	٠.٠٨٩	٠.٤١٩	٠.٦٥٦	٠.٠٠٣	القابلية على الاستبدال	
معنوية	٣.٩٢٦	٠.١٣٠	٠.٠٠٠	١٣.٠٣٦	٠.٠١٥	سلوك الدور	
معنوية	٣.٩٤٥	٠.١٥٩	٠.٠٠٠	٢١.٨٧٧	٠.٠٣٤	سلوك المواطنة الصالحة	

٣- كانت نتيجة تأثير بعد القيم في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ١٦ ) .

جدول (١٦) يوضح تأثير ( القيم ) في الأداء التمريضي

نوعية الدالة	الحد الثابت (A)	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة	قيمة (F) المحسوبة	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
معنوية	٢.١٦٣	٠.٤٦٤	٠.٠٠٠	٣٣٣.٦٥٩	٠.٢٣٩	المعرفة	القيم
معنوية	٣.٢٦٧	٠.٢٥٧	٠.٠٠٠	١٢١.١٣٦	٠.١٠٢	المهارات	
معنوية	٣.١٣٤	٠.٢٧١	٠.٠٠٠	١٢٦.١٤٦	٠.١٠٦	القدرات والقابليات	
معنوية	٢.٥٢١	٠.٣٧٤	٠.٠٠٠	١٨٩.٦٨٥	٠.١٧٥	خلق القيمة	
معنوية	٢.٦٢٨	٠.٢٧٦	٠.٠٠٠	٢٣.١٣٩	٠.٠٦٠	ندرة الأداء	
معنوية	٢.٢٥٣	٠.٣٨٢	٠.٠٠٠	٣٣.٥٢٢	٠.١١٠	القابلية على الاستبدال	
معنوية	٢.٨١٣	٠.٣٢٢	٠.٠٠٠	١٤٠.٦٨٣	٠.١٣٦	سلوك الدور	
معنوية	٣.٤٦٩	٠.٢٤٣	٠.٠٠٠	٣٨٩.٥٢	٠.٠٥٩	سلوك المواطنة الصالحة	

٤- كانت نتيجة تأثير بعد الطقوس والاعراف في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ١٧ ) .

جدول (١٧) يوضح تأثير (الطقوس والأعراف) في الأداء التمريضي

نوعية الدالة	الحد الثابت (A)	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة	قيمة (F) المحسوبة	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
معنوية	٢.٨٨٩	٠.٣١٦	٠.٠٠٠	٥٥.٩٢٣	٠.١١١	المعرفة	الطقوس والأعراف
معنوية	٤.٠٢٦	٠.١٠٧	٠.٠١٣	٦.٢٦٣	٠.١٤٠	المهارات	
معنوية	٣.٨٤٨	٠.١٦٩	٠.٠٠٤	٨.٦٠٥	٠.٠١٩	القدرات والقابليات	
معنوية	٢.٥٤٣	٠.٣٨٨	٠.٠٠٠	٨٧.٠١٧	٠.١٦٣	خلق القيمة	
معنوية	٢.٥٧٩	٠.٣٢٧	٠.٠٠٠	٤٤.٦٥٨	٠.١١١	ندرة الأداء	
معنوية	٢.٢١٧	٠.٤٤٢	٠.٠٠٠	٦٥.٨٥١	٠.١٩٧	القابلية على الاستبدال	
معنوية	٢.٨٦٢	٠.٣٥٤	٠.٠٠٠	١٠١.٥٢٩	٠.١٨٥	سلوك الدور	
معنوية	٣.٤٢٩	٠.٢٢٨	٠.٠٠٠	٤٣.٧٧١	٠.٠٨٩	سلوك المواطنة الصالحة	

٥- كانت نتيجة تأثير بعد المعتقدات في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ١٨ ) .  
جدول (١٨) يوضح تأثير (المعتقدات) في الأداء التمريضي

نوعية الدالة	الحد الثابت (A)	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة	قيمة (F) المحسوبة	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
معنوية	٢,٨٠٤	٠,٣٢٣	٠,٠٠٠	٤٦,٣٤٤	٠,٠٩٤	المعرفة	المعتقدات
معنوية	٤,٠٠١	٠,١٣٩	٠,٠٢١	٥,٣٣٢	٠,٠١٢	المهارات	
معنوية	٣,٠١٥	٠,٣١٦	٠,٠٠٠	٥٤,٢٧٨	٠,١٠٨	القدرات والقابليات	
معنوية	٢,٣٧٦	٠,٤١٣	٠,٠٠٠	٧٧,٩١١	٠,١٤٨	خلق القيمة	
معنوية	٢,٧١٠	٠,٢٧٣	٠,٠٠٠	٢١,٨٤٠	٠,٠٥٧	ندرة الأداء	
معنوية	١,٥٣١	٠,٥٨١	٠,٠٠٠	٨٣,٠٩٤	٠,٢٣٧	القابلية على الاستبدال	
معنوية	٢,٦١٠	٠,٤٠١	٠,٠٠٠	١٠٥,٥٧٥	٠,١٩١	سلوك الدور	
معنوية	٣,٣٦٨	٠,٢٣٣	٠,٠٠٠	٣٦,٤٢٨	٠,٠٧٥	سلوك المواطنة الصالحة	

٦- كانت نتيجة تأثير بعد التوقعات في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ١٩ ) .  
جدول (١٩) يوضح تأثير (التوقعات) في الأداء التمريضي

نوعية الدالة	الحد الثابت (A)	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة	قيمة (F) المحسوبة	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
معنوية	١,٨٠٢	٠,٥٨٠	٠,٠٠٠	٢٨٠,٠٤٧	٠,٣٨٥	المعرفة	التوقعات
معنوية	٣,٢٧١	٠,٢٧٣	٠,٠٠٠	٧٣,٣٠٨	٠,١٤١	المهارات	
معنوية	٢,٧٣٢	٠,٣٩٤	٠,٠٠٠	١٢١,٩٤٦	٠,٢١٤	القدرات والقابليات	
معنوية	١,٩٥٥	٠,٥٢٦	٠,٠٠٠	١٩٩,١٦٩	٠,٣٠٨	خلق القيمة	
معنوية	٢,٨٤٨	٠,٢٥٣	٠,٠٠٠	٢٨,٤٧٨	٠,٠٧٤	ندرة الأداء	
معنوية	٢,٠٧٩	٠,٤٦٧	٠,٠٠٠	٧١,٨٣٧	٠,٢١١	القابلية على الاستبدال	
معنوية	٢,٧٨١	٠,٣٦٧	٠,٠٠٠	١١٥,٠٠٣	٠,٢٠٤	سلوك الدور	
معنوية	٢,٩٩٣	٠,٣٣٢	٠,٠٠٠	١٠٧,٨٤٢	٠,١٩٤	سلوك المواطنة الصالحة	

٧- كانت نتيجة تأثير بعد الرموز والاساطير في جميع ابعاد الاداء التمريضي معنوية بدلالة قيمة ( f ) المحسوبة التي هي أكبر من قيمتها الجدولية . كما موضح في الشكل ( ٢٠ ) .  
جدول (٢٠) يوضح تأثير (الرموز والاساطير) في الأداء التمريضي

نوعية الدالة	الحد الثابت (A)	معامل بيتا (β)	مستوى الدلالة	قيمة (F) المحسوبة	قيمة معامل (R) <sup>2</sup>	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
معنوية	٢,٤٦٠	٠,٤٥٥	٠,٠٠٠	١١٦,٧٨٩	٠,٢٠٧	المعرفة	الرموز والاساطير
معنوية	٣,٤٩٠	٠,٣٠٦	٠,٠٠٠	٤٦,٣٧٠	٠,٠٩٤	المهارات	
معنوية	٢,٧٣٧	٠,٤٧١	٠,٠٠٠	١٢٧,٤٩٥	٠,٢٢٢	القدرات والقابليات	
معنوية	٢,٥٥٤	٠,٤٠٦	٠,٠٠٠	٨٨,٥٠٣	٠,١٦٥	خلق القيمة	
معنوية	٢,٥١٨	٠,٣٨٨	٠,٠٠٠	٦٣,٢٧٢	٠,١٥٠	ندرة الأداء	
معنوية	٢,٠٤٧	٠,٥٣٧	٠,٠٠٠	١٠٨,٥٧٠	٠,٢٨٨	القابلية على الاستبدال	
معنوية	٣,٦١٧	٠,٢٠٠	٠,٠٠٠	١٨,٦٥٤	٠,٠٤٠	سلوك الدور	
معنوية	٣,٥٧٢	٠,٢٥٥	٠,٠٠٠	٣١,٠٧٢	٠,٠٦٣	سلوك المواطنة الصالحة	



## المحور الرابع / الاستنتاجات و التوصيات

### أولاً : الاستنتاجات

- ١- تبين ان ادارة مستشفى الصدر العام في ميسان استطاعت ان تستعمل بُعد الفردية مقابل الجماعية في تعزيز مستويات الاداء التمريضي سيما في مجال المعرفة والمهارات وخلق القيمة وندرة الاداء وسلوك الدور ومع اجمالي الاداء الا انها لم تستطيع من استعمالها في تعزيز القدرات والقابليات والقابلية على الاستبدال .
- ٢- تبين ان ادارة مستشفى الصدر العام في ميسان استطاعت ان تستعمل بعد تجنب المجهول ( اللاتأكد ) في تعزيز مستويات الاداء التمريضي سيما في مجال المعرفة والمهارات والقدرات والقابليات وخلق القيمة وندرة الاداء وسلوك الدور وكذلك سلوك المواطنة الصالحة الا انها غير قادر على استعمالها في القابلية على الاستبدال واجمالي الاداء .
- ٣- ظهر ان ادارة مستشفى الصدر العام في ميسان قد استعملت التغيير الذي حدث في مجال بُعد الفردية مقابل الجماعية في احداث المزيد من التغييرات الايجابية في مستويات الاداء التمريضي ولاسيما في مجال المعرفة والمهارات وخلق القيمة وندرة الاداء وسلوك الدور وسلوك المواطنة الصالحة ، ولكنها لم تتمكن من احداث المزيد من التغييرات في مجال القدرات والقابليات والقابلية على الاستبدال .
- ٤- تبين ان هناك تبايناً في مستويات الابعاد الثقافية بين العينتين وهذا يرجع الى اختلاف البيئتين التي تعيش بها العينتين فضلاً عن تباين النظم التعليمية والصحية .
- ٥- تبين ان هناك تباين في مستويات ابعاد الاداء التمريضي بين العينتين وهذا يرجع الى تباين مستويات الولاء الوظيفي والاستعداد الفردي للبدل والعطاء ولاسهام في نجاح المنظمة التي ينتمي لها فضلاً عن التباين في الدافعية للعمل.

### ثانياً: التوصيات

- ١- ضرورة افادة ادارة مستشفى الصدر العام من اغتنام طبيعة علاقة التباين في الابعاد الثقافية في مجال الفردية مقابل الجماعية مع ابعاد الاداء التمريضي لتعزيز فرص الاداء وادخال المزيد من التغييرات فيها وأيلاء المزيد من الاهتمام لتعزيز القدرات والقابليات والقابلية على الاستبدال .
- ٢- ضرورة افادة ادارة مستشفى الصدر العام من اغتنام طبيعة علاقة التباين في الابعاد الثقافية في مجال تجنب المجهول مع ابعاد الاداء التمريضي لتعزيز فرص الاداء وادخال المزيد من التغييرات فيها وأيلاء المزيد من الاهتمام لتعزيز القابلية على الاستبدال واجمالي الاداء .
- ٣- ضرورة افادة ادارة مستشفى الصدر العام من اغتنام طبيعة علاقة التباين في الابعاد الثقافية في مجال القيم مع ابعاد الاداء التمريضي لتعزيز فرص الاداء وادخال المزيد من التغييرات فيها .
- ٤- ضرورة افادة ادارة مستشفى الصدر العام من اغتنام طبيعة علاقة التباين في الابعاد الثقافية في مجال الطقوس والاعراف مع ابعاد الاداء التمريضي لتعزيز فرص الاداء وادخال المزيد من التغييرات فيها .

### مصادر البحث :

١. خضير ، وميض عبد الزهرة ،(٢٠٠٤) ، " الثقافة التنظيمية واثرها على سلوك المدير الاستراتيجي " ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (١٥) ، العدد(٣٧).
٢. الخفاجي ، ياسر عادل محمود ،(٢٠١٣) ، " العلاقة والتأثير بين الثقافة التنظيمية والاداء الوظيفي: بحث استطلاعي في شركة صناعات الاصباغ الحديثة " ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، رسالة ماجستير .
٣. الرازي ،محمد بن ابي بكر بن عبد القادر ، ١٩٨١ ، "مختار الصحاح " ، مطابع دار المعارف بمصر .
٤. صالح ، احمد علي ،(٢٠١٢) ، " ادارة الاعمال الدولية ، مدخل منهجي متكامل " ، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى ، الاردن - عمان .
٥. الصامل ، ناصر علي ،(٢٠١١) ، " تنمية المهارات القيادية للعاملين وعلاقتها بالأداء الوظيفي " ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف ، السعودية ، الرياض .
٦. الصميدي ، محمود جاسم ، ويوسف ، ردينة عثمان ،(٢٠٠٧) ، " ادارة الاعمال الدولية " ، الطبعة الاولى ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن .



## تأثير الابعاد الثقافية في الاداء التمريضي / بحث ميداني للممرضين العاملين في مستشفى الصدر في ميسان

٧. العاني ، اريج سعيد ،(٢٠٠٨)، " تقييم دور ثقافة المنظمة ونجاح ادارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة : دراسة تطبيقية في شركات الاتصال الخلوي العاملة في العراق " ، اطروحة دكتوراه فلسفة في ادارة الاعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
٨. العلالى ، الصادق،(٢٠٠٦) ، "العلاقات الثقافية الدولية (دراسة سياسية قانونية) " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
٩. القريوتي ،محمد قاسم ،(٢٠٠٠) ، " السلوك التنظيمي دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة " ، الاصدار الاول ، دار الشروق للنشر ، عمان - الاردن .
١٠. مطشر ، اثير محمد ، ( ٢٠١٤ ) ، " الرؤية الاستراتيجية وتأثيرها في الاداء التمريضي : بحث ميداني في مستشفى ابن النفيس التعليمي " ، رسالة ماجستير في ادارة التمريض ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد .
١١. منظمة الصحة العالمية ،(٢٠٠٤)،شعبة الخدمات الاشرافية ، الاداء ، رقم (١) ، مسرد مصطلحات التخطيط والمراقبة والتقييم ،(الدوريات).
- 12.Baker , Kathryn A., (2002) , " organizational culture", chapter
- 13.Berg, P. , (1985) , " Organization change as symbal transformation process – organizational culture “ , Bevely Hills, CA:sage .
- 14.Castea, Eleni Stavrou, (2005), “The Challenges of Human Resources Management Towards Organizational Effectiveness”, Journal of European Industrial Training, Vol.29/ No. 2/ PP.112-134, Emerald Group Publishing Limited.
- 15.Daft, R. L. , (2010) , “ Organization Theory and Design “ , 10ed , cengage learning , south-western .
- 16.Daft, R.L., (2004), “ Organization Theory and Design” , 8ed Thomson , south western.
- 17.European Commission (2008), “ Continuing the Diversity Journey: Business Practices” ,Perspectives and Benefits, Luxembourg: Office for Official Publ. of the Europ, Communities.
- 18.Hallett ,T., (2003), " Symbolic power and organizational culture , sociological theory" ,vol 21 ,no 2, pp128-149.
- 19.Hellriegel , Don. , Slocum , J. W , (2011) , “ Organizational Behavior “ , 13<sup>th</sup> , cengage learning , south-western .
- 20.Hofstede, Geert. , (2005), “ Cultures and Organizations” , New York: McGraw- Hill .
- 21.Hoge, Claudia , (2010 ) , “ cultural diversity in organizations, diversity strategy of an Austrian subsidiary of a multinational corporation “ university school of management , master thesis .
- 22.Kandula , S.R.,(2006) , " performance management", prentice hall of india private limited , new Delhi.
- 23.Khanka.S.S,(20٠٢) , "Organizational Behaviour" , Ram Nagar,New Delhi .
- 24.Lakos, Amos, (2001) , “ Culture of Assessment as a catalyst for organizational culture change in libraries “ , 4<sup>th</sup> , North umbria conference-pittsbrgh, pA. .
- 25.Murphy , K.R ,and Cleveland ,J.N., (1995), " understand- ding performance appraisal: social organizational and goal based perspectives" , thousand oaks: sage publication.
- 26.Murphy , K.R ,and Cleveland ,J.N., (1995), " understand- ding performance appraisal: social organizational and goal based perspectives" , thousand oaks: sage publication.
- 27.Sujchaphong ,Pakorn,(2013), " Individual Human capital and Performance : An empirical study in Thailand " , The university of Texas at Arlington.



## The impact of cultural dimensions in nursing performance

### Abstract

The cultural contrast is considered of the essential subjects in the field of administration of international businesses which have great and effective role for representation in one social system for the individuals have various belongings, and the nursing performance is considered an essential basic for health care, thus a discussion for two variables have done to formulate the intellectual frame for this research which are ( the cultural contrast and the nursing performance). depended a questionnaire as a research tool by (90) he/ she nurses of the Iraqis and the arrivals ( the Indian personnel) in Alsaddir general educational hospital. the important of the research lies in presenting intellectual deep rooting for the nature of the variables based on applicable potential via application theoretical concept in the practical field, and the research has highlighted that the nurses tended to the collective work, and they prefer sharing and solidarity in the nursing work performance, and the arrival nurses have very high skills exceeded the Iraqi nurses also distinguished from the Iraqi nurses in all cultural dimensions of the addressed subject, and the most prominent results that the researcher has realized, the existence of liaison correlation and the effect of cultural contrast in the effectiveness of the nursing performance.

**Key words :** nursing performance , cultural contrast .