

The Relationship of Work Motivation with Organizational Commitment and Job Performance of the Nursing Staff

Dr. Alaa Mahmoud Taweel*

Mariam Mahmoud Harfoush** 

(Received 13 / 1 / 2025. Accepted 26 / 5 / 2025)

□ ABSTRACT □

The study aimed to determine the relationship between work motivation and organizational commitment and to determine the relationship between work motivation and job performance among the nursing staff at the Maternity and Children's Hospital in Lattakia, where the sample consisted of 300 nurses who were selected using the available sample method. The researcher used the Abdul Hadi 2001 questionnaire to measure the level of motivation and the Salman 2013 questionnaire to measure the level of organizational commitment and the Kahina and Wafiya 2020 questionnaire to measure the level of job performance, which were developed by the researcher in this research to suit its objectives. After unloading the data, it was statistically processed and tabulated using the SPSS statistical program

The most important results were: There is a statistically significant relationship between work motivation and organizational commitment, there is a statistically significant relationship between work motivation and job performance, Average level of work motivation, Average level of organizational commitment, High level of job performance

Keywords: Work motivation, Organizational commitment, Job performance, Nursing staff.



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

* Professor - Department of Nursing Administration, Faculty of Nursing, Latakia University, Syria. Taweel6@hotmail.com

** PhD Student - Department of Nursing Administration, Faculty of Nursing, Latakia University, Syria. mariamharfoush11@gmail.com

علاقة دافعية العمل بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض

د. علاء محمود طويل*

مريم محمود حرفوش** 

(تاريخ الإيداع 13 / 1 / 2025. قبل للنشر في 26 / 5 / 2025)

□ ملخص □

هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي و بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال في اللاذقية، حيث تكونت العينة من (300) ممرض/ة تم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة، استخدمت الباحثة استبيان عبد الهادي (2001) لقياس مستوى الدافعية واستبيان سلمان (2013) لقياس مستوى الالتزام التنظيمي واستبيان كاهنة ووافية (2020) لقياس مستوى الأداء الوظيفي، تم تطويرهم من قبل الباحثة في هذا البحث ليتناسب مع أهدافه، وبعد تفريغ البيانات تمت معالجتها إحصائياً وجدولتها باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

كانت أهم النتائج: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية العمل والأداء الوظيفي، مستوى متوسط لدافعية العمل، مستوى متوسط للالتزام التنظيمي، مستوى مرتفع للأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: دافعية العمل، الالتزام التنظيمي، الأداء الوظيفي، هيئة التمريض.



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

* أستاذ - قسم الإدارة في التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية، سوريا. Taweel6@hotmail.com

** طالبة ماجستير - قسم الإدارة في التمريض، كلية التمريض، جامعة اللاذقية، سوريا. mariamharfoush11@gmail.com

مقدمة:

يعتبر المورد البشري الأكثر أهمية والأكثر احتياجاً لأي منظمة لتحقيق أهدافها والاستمرار في التقدم، حيث لا توجد منظمة يمكن أن تحقق أهدافها بدون قوة عمل كافية وفعالة يتم إدارتها بكفاءة لتحقيق الأهداف المنشودة، تتطور لدى المنظمات التي تتبع إدارة الموارد البشرية ممارسات إدارة مواردها البشرية بشكل فعال ثقافة صحية وبيئة عمل تنافسية، مما يخلق الدافع والالتزام بين العاملين لتحقيق الجودة والأهداف العامة للمنظمة، فكلما تطابقت أهداف الفرد مع منظمته، تتولد لديه الرغبة القوية في أداء عمله والمحافظة عليه وبذل جهد أكبر للبقاء فيها ويتجلى ذلك في أدائه الوظيفي، فالأداء الجيد يحتاج إلى توفر الرغبة والدافعية والالتزام للقيام به على أكمل وجه وعلى نحو يحقق أهداف المنظمة. [1]

تعتبر إدارة منظمات الرعاية الصحية أكثر أهمية من تلك الموجودة في المنظمات الأخرى، لأنها تتعامل باستمرار مع الإنسان بكافة حالاته في الصحة والمرض. والموارد البشرية هي عناصر أساسية في جميع أنظمة الرعاية الصحية، حيث تعتبر الهيئة التمريضية من أهم الموارد البشرية، نظراً لأنهم يتعاملون مع المرضى ويقدمون الرعاية الصحية لهم في الخطوط الأمامية ويمثلون العدد الأكبر من العاملين الصحيين. لذلك يعدّ التزام الممرضين وتعزيز دافعيتهم للعمل أمر بالغ الأهمية لضمان جودة الأداء المرغوب فيه، فالتمريض مهنة أساسية في نظام الرعاية الصحية، وهي مهنة تعاني من نقص واضح في طاقم التمريض في غالبية الدول العربية. لذلك فإنّ التحفيز قضية مهمة للحفاظ على بقاء هيئة التمريض في المنظمة، كما أنّ هناك حاجة ماسة على الصعيدين الوطني والدولي للتحقيق في دوافع عمل هيئة التمريض وعواملها التي لها تأثير مباشر على الحفاظ على القوى العاملة التمريضية وأدائها، كما تواجه هيئة التمريض صعوبات متتالية في عملها مثل عبء العمل الزائد وصورة التمريض غير المستقرة وغيرها... وتتطلب إدارة تحديات مهنة التمريض تقدير الاحتياجات للقوى العاملة الصحية وتحفيزهم بشكل فعال، حيث أن توفر الدافعية وتعزيز عواملها أدوات إدارة فعالة لجذب أفراد هيئة التمريض والاحتفاظ بهم. [2]

تعدّ الدافعية من المحركات الرئيسية التي تؤثر في العاملين ليقدموا أفضل ما عندهم، وليبدلوا طاقاتهم وجهودهم لتحقيق أهداف المنظمة، والنظر لتلك الأهداف على أنها أهدافهم. كذلك للدافعية تأثير كبير على جودة الأداء وسرعة تنفيذه وإنجازه، وتجعل الفرد محبباً للعمل الذي يقوم به. فالدافعية هي الطاقة الكامنة والقوة التي تحرك وتثير الفرد لكي يؤدي مهام العمل بأداء جيد وإنتاجية عالية. [3]

ترتبط دافعية العمل ارتباطاً وثيقاً بالالتزام التنظيمي فهما مسألتان مهمتان ومتلازمتان في المنظمات الصحية، فمن المفروض أن تؤدي دافعية العمل إلى التزام العامل بمهام عمله وأنّ زيادة الالتزام التنظيمي أمر حتمي من أجل الحفاظ على هيئة التمريض بشكل أفضل، كما أنّ حساسية القطاع الصحي والعاملين فيه تتطلب فهماً واعياً لأهمية تحلّي الكوادر الصحية بالالتزام التنظيمي وانعكاساته على عمل وأداء العاملين الذين يقدمون الخدمات الصحية، وأنّ توفر الالتزام التنظيمي أو انعدامه لدى العاملين يؤثر على تقديمهم الخدمات الصحية للمرضى بالشكل المطلوب، وأنّ الحالة التي يتمتع فيها العاملون بمستوى مرتفع من الالتزام التنظيمي تعتبر مؤشراً لتحسن جودة الخدمات الصحية المقدمة للمستفيدين، وتمتع العاملين بسلوك أخلاقي إنساني أفضل في التعامل مع المرضى. [4]

يعدّ الالتزام التنظيمي من المواضيع الهامة التي تناولتها الأبحاث والدراسات، وذلك لدوره البارز في زيادة الكفاءة والفاعلية، فهو يعتبر من المصطلحات حديثة الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية، ويصفه البعض على أنّه

نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظّمته، أو هو العمليّة التي تصبح فيها أهداف المنظّمة وقيمتها والأفراد أكثر اندماجاً وتطابقاً. [5] كما يزيد الالتزام التنظيمي من ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال، والتقصير في العمل، أو الغياب وترك العمل، بالمقابل يؤثر ضعف الالتزام لدى الفرد وعدم إحساسه بالمسؤولية سلباً على سلوكه وعلاقته بزملائه ورؤسائه. [6] يمكن تعريف الالتزام التنظيمي على أنه "قوة اندماج العامل مع منظّمته ودرجة ارتباطه وقبوله أهدافها وقيمتها وبذل أكبر جهد ممكن بسبب رغبته في الاستمرار في أداء عمله فيها. [7]

لقد بيّن Erbasi et al (2012) أنّ الالتزام التنظيمي يسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المنظّمة وإنجاز الأعمال بأقل وقت وجهد وتكلفة من خلال اندماج العاملين بالعمل. [8] فهو مرتبط بمجموعة من المخرجات المهمّة للمنظّمة وفي مقدمتها الأداء الوظيفي. [9]

يعرّف الأداء الوظيفي في التمرّض على أنه: تقديم الرعايّة التمريضية وجميع الأنشطة والعمليات الأخرى ذات الصلة للمريض بناءً على احترافيّة الممرض/ة، فمن خلال تحسين أداء وظيفة التمرّض يمكن لهيئة التمرّض التعامل مع المتغيرات في البيئة الطبيّة واحتياجات المريض من خلال تطبيق مهاراتهم ومعرفتهم، حيث يمكن أن يكون أداء التمرّض مؤشراً تقييماً للمستشفيات لذلك فإنّ تحسينه يؤثر إيجابياً على تطوّر هيئة التمرّض والمرضى والمستشفيات والمجتمع. [10]

تواجه منظّمات الرعايّة الصحيّة تحديات كبيرة لضمان استمرار الوصول إلى الرعايّة الصحيّة المميزة، وهذا يتطلب منها تحسين أدائها، حيث تتوقع منظّمة التعاون الاقتصادي والتّمية أنّه في عام (2050) سيكون ما يقارب (27%) من السّكان فوق (65) عام وأكثر من (10%) سيكونون فوق (80). [11] مما سيؤدي إلى زيادة الطلب على الرعايّة الصحيّة، وعلى الرغم من أنّه يتم إنفاق مبلغ قياسي من المال على الرعايّة الصحيّة إلا أنّه من المتوقّع أن يزداد هذا المبلغ بشكل أكبر بسبب الضغط الناجم عن عوامل أخرى أيضاً مثل شيخوخة السكان والتقدّم في التكنولوجيا، فضلاً عن النقص في المتخصصين في الرعايّة الصحيّة. كل هذه التحديات تجعل الرعايّة الصحيّة أحد أهم المجالات التي يلزم فيها الاهتمام وتحسين الأداء الوظيفي. [12]

الدراسات السابقة:

دراسة حلوم واصبيرة (2021) أجريت هذه الدراسة في سوريا في مستشفى تشرين الجامعي وتوصلت هذه الدراسة الى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى هيئة التمرّض متوسطاً. [13]

أما دراسة (Oyira, E. Ademuyiwa) (2019) بعنوان الدافع والأداء الوظيفي بين الممرضات في مستشفى جامعة كالابار التعليمي ولاية كالابار كروس في نيجيريا، هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الأداء الوظيفي لدى الممرضات لتحديد مستوى التحفيز الداخلي والخارجي شملت العينة (240) ممرض/ة وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافع والأداء الوظيفي. [14]

كذلك هدفت دراسة hee, et al (2016) في ماليزيا إلى فحص تحفيز الممرضات والأداء الوظيفي في مستشفى السياحة الصحيّة في ماليزيا شملت عينة الدّراسة (180) ممرض/ة وتوصلت إلى أنّ الدافع الجوهري يرتبط بشكل إيجابي وكبير بالأداء الوظيفي للممرضات. [15]

تناولت دراسة Iranmanesh, et al (2014) بعنوان: الالتزام التنظيمي ودافعية العمل للممرضات الإيرانيات. هدفت الدّراسة إلى التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والدافعية للعمل لدى الممرضات تكونت العينة من (300)

مرضى/ة يعملون في (4) مستشفيات في جامعة كرمان الطبية وتوصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الالتزام التنظيمي والمحقرات لدى الممرضات ووجود علاقة ارتباطية بين الالتزام التنظيمي والدافعية الوظيفية. [1]

أوضحت دراسة عياش والجيشي، (2011) بعنوان: دافعية الممرضات وأدائهن في مستشفى غزة الأوروبي بقطاع غزة، شملت عينة الدراسة (170) ممرض/ة وتوصلت الدراسة إلى أن الممرضات العاملات في مستشفى الاوروبي متحمسات وأدائهن كان مرتفعاً. [16]

بعد استعراض الدراسات السابقة من الملاحظ أن معظمها تناولت موضوع الدافعية كمتغير تابع تؤثر فيه عدة محددات سواء أكانت شخصية أو تنظيمية أو إدارية، واعتمدت في ذلك على أداة الاستبيان واتبعت المنهج الوصفي، وبعض الدراسات اتخذت من الكادر الطبي والتمريضي عينة للدراسة، والشيء الذي يميز الدراسة الحالية هو تناول موضوع الدافعية كمتغير مستقل ودراسة علاقته مع كل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي واعتماد هيئة التمريض فقط كعينة للدراسة.

أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية القطاع الصحي كونه من القطاعات الحيوية والأساسية في كافة الدول، وأحد أهم المؤشرات التي تقاس بها معدلات التنمية، وذلك لكونه قطاعاً أساسياً يساهم في الحياة اليومية والذي بدأ يعاني من تحديات عديدة تتزايد يوماً بعد يوم، وفي ظل التنافس الذي تواجهه المشافي وغيرها من المنظمات الصحية والمشاكل التي تواجهها أكثر من ذي قبل خاصة في سوريا بسبب المشاكل التي أفرزتها الأزمة، كزيادة الطلب على الرعاية الصحية مع قلة الموارد البشرية والمادية وترك الكوادر الصحية للبلد من أجل العمل في الخارج، كل ذلك جعل المشافي والمنظمات الصحية في مواجهة العديد من التحديات [17]، ومن أبرز هذه التحديات انخفاض دافعية العمل لدى أفراد هيئة التمريض حيث أن انخفاض مستوى الدافعية لدى العاملين في مجال الصحة للعمل يشكل تحدياً بالغ الأهمية لنظام الرعاية الصحية في البلدان ولقلة الدراسات التي تناولت علاقة دافعية العمل بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي (على حد علم الباحثة) في سوريا ظهرت فكرة الدراسة الحالية.

أهداف البحث: يهدف البحث إلى تحديد علاقة دافعية العمل بالالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض. يتفرع عنه الأهداف الفرعية التالية:

1. تحديد مستوى دافعية العمل لدى هيئة التمريض.
2. تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض.
3. تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض.
4. دراسة العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض.
5. دراسة العلاقة بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض.

فرضيات البحث:

1. توجد علاقة دالة إحصائية بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض.
2. توجد علاقة دالة إحصائية بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض.

طرائق البحث ومواده:

تصميم الدراسة (Design): اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كونه منهجاً يصف الظاهرة المدروسة وصفاً دقيقاً، ويعمل على تحليلها ومقارنتها بشكل مفصل، بهدف الوصول إلى حل المشكلات، والتساؤلات التي تقع ضمن دائرة البحث العلمي.

الحدود الموضوعية:

المكان (Setting): أجريت هذه الدراسة في جميع أقسام مستشفى التوليد والأطفال في اللاذقية.

الزمن (Time): تم جمع البيانات المتعلقة بالبحث في مستشفى التوليد والأطفال في مدينة اللاذقية خلال الفترة الممتدة من (20) كانون الثاني حتى (5) أيار للعام (2024).

مجتمع وعينة الدراسة (Subject and study sample): يتكون مجتمع الدراسة من جميع الممرضين العاملين في مشفى التوليد والأطفال وعددهم (320)، أما عينة الدراسة شملت (300) ممرض/ة من مجتمع الدراسة ممن سيتواجدون أثناء فترة جمع البيانات وسيوافقون على المشاركة فيها، تم اختيارهم بطريقة العينة المتاحة.

أدوات الدراسة (Study Tools): تم تطوير أدوات الدراسة بالاعتماد على المراجع والدراسات الحديثة المتعلقة بموضوع الدراسة ومتناسبة مع بيئة التطبيق ومحكمة حسب الأصول.

وشملت على الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يحتوي على البيانات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات (العمر-الجنس-الحالة الاجتماعية-المؤهل العلمي-سنوات الخبرة-المشفى-القسم).

الجزء الثاني يتكون من:

- **الأداة الأولى:** عبارة عن استبيان استخدمه عبد الهادي في القاهرة عام (2001) لقياس الدافعية، ويشمل (17) عبارة وتم تطويره في هذا البحث ليناسب أهدافه موزعة كالتالي: (3) عبارات لدافعية التفاعل والاندماج التنظيمي - (4) عبارات لدافعية النمو والتقدم الوظيفي (5) عبارات للدافعية المعنوية - (5) عبارات لدافعية الإنجاز. [18]

- **الأداة الثانية:** لقياس مستوى الالتزام التنظيمي حيث سيتم اعتماد المقياس الذي استخدمه الباحث سلمان (2013) تم تطويره ليتناسب مع أهداف البحث، الذي يتكون من (21) عبارة مقسمة على الأبعاد الثلاثة للالتزام التنظيمي وهي: الالتزام الشعوري (8) عبارات الالتزام المعياري (7) عبارات الالتزام الاستمراري (6) عبارات. [19]

- **الأداة الثالثة:** لقياس الأداء الوظيفي الذي استخدمه كاهنة ووافية (2020) يتكون من (16) عبارة تم تطويره ليناسب أهداف البحث ويتضمن أربعة محاور وهي: (7) عبارات لتقييم جودة الأداء الوظيفي (4) عبارات لسرعة الأداء - (5) عبارات لحجم الأداء - (4) عبارات لتكلفة الأداء. [20]

-تم إجراء دراسة استرشادية (pilot study) على 5% من حجم العينة (تم استبعادها من عينة البحث) لتقييم الوضوح وإمكانية تطبيق أداة الدراسة لجمع البيانات وتم إجراء التعديلات المناسبة.

-سجلت الإجابات على مقياس ليكرت الخماسي المكون من الإجابات التالية: (أبداً، نادراً، أحياناً، عادةً، دائماً) حيث أعطي لكل عبارة من عبارات الاستبيان وزناً مدرجاً وفق مقياس ليكرت الخماسي لتقدير مستوى كل متغير من متغيرات الدراسة الحالية كالتالي: (أبداً (1)، نادراً (2)، أحياناً (3)، عادةً (4)، دائماً (5)).

-تقييم مستوى ثبات المقاييس:

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

الجدول (1): تقييم مستوى ثبات المقاييس.

المقياس	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
استبيان دافعية العمل	17	0.801
استبيان الالتزام التنظيمي	21	0.847
استبيان الأداء الوظيفي	20	0.869

لتحديد المستوى على مقياس ليكرت الخماسي إحصائياً وفق المتوسط الحسابي يتم حساب المدى $4=1-5$ ثم يتم تقسيم المدى إلى ثلاث فئات ليصبح طول الفئة الواحدة $1.33=3/4$ لتصبح المستويات كالتالي:

مستوى منخفض عندما يكون المتوسط الحسابي للإجابات بين 1-2.33

مستوى متوسط عندما يكون المتوسط الحسابي للإجابات بين 2.34-3.66

مستوى مرتفع عندما يكون المتوسط الحسابي للإجابات بين 3.67-5

النتائج: لتحقيق هدف الدراسة تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائياً وتم عرض النتائج وفق الجداول التالية:

الجدول (2): البيانات الديموغرافية لعينة البحث (مرضى مستشفى الولادة والأطفال).

الكادر التمريض في مستشفى الولادة والأطفال (عينة البحث)		البيانات
النسبة المئوية	العدد	
العدد = 300 ممرض/ة		
		الجنس:
82%	246	- أنثى
18%	54	- ذكر
		المؤهل العلمي:
56.7%	170	- مدرسة تمريض
23.3%	70	- معهد
19%	57	- كلية التمريض
1%	3	- دراسات عليا
		العمر:
20%	60	- أقل من 25 سنة
48%	144	- 25- أقل من 35 سنة
25%	75	- 35- أقل من 45 سنة

7%	21	- 45 فأكثر
		الحالة الاجتماعية (الوضع العائلي):
30.7%	92	- عازب/ة
57.7%	173	- متزوج/ة
2%	6	- مطلق/ة
9.7%	29	- أرمل/ة
		عدد سنوات الخبرة في التمريض:
25%	75	5 سنة ↓
61.3%	184	5- 10 سنوات
13.7%	41	فوق 10 سنوات
		المستشفى:
49%	147	الأطفال
51%	153	التوليد

يبين الجدول (2) أنّ عينة الدراسة كانت أغلبها من الإناث بنسبة 82%، أغلبهم من خريجي مدرسة التمريض (56.7%)، وتقريباً أقل من نصف العينة (48%) من الفئة العمرية (25-أقل من 35 سنة)، (57.7%) متزوجون، وثلاثي العينة (61.3%) لديهم (5-10 سنوات) من الخبرة في التمريض، وأكثر من نصف العينة بقليل (51%) كانوا من مستشفى التوليد.

الجدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى دافعية العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى ممرضات مستشفى التوليد والأطفال في اللاذقية.

المتغير	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
دافعية العمل	دافعية العمل بشكل كلي	3.24	0.546	متوسط
الالتزام التنظيمي	الالتزام العاطفي (الشعوري)	3.42	0.613	متوسط
	الالتزام المعياري	2.96	0.708	متوسط
	الالتزام الاستمراري	3.52	0.630	متوسط
	الالتزام التنظيمي بشكل كلي	3.30	0.543	متوسط
الأداء الوظيفي	جودة الأداء	3.95	0.585	مرتفع
	سرعة الأداء	4.08	0.674	مرتفع
	حجم الأداء	3.94	0.614	مرتفع
	التكلفة	3.30	0.543	متوسط
	الأداء الوظيفي بشكل كلي	3.69	0.510	مرتفع

يُظهر الجدول (3) أن مستوى دافعية العمل لدى ممرضى مستشفى الولادة والأطفال كان متوسطاً بمتوسط حسابي (3.24) وانحراف معياري (0.546). كما يبين الجدول أن قيم المتوسط الحسابي لمحاور الالتزام الوظيفي تراوحت بين (2.96 - 3.52) أي أن مستوى جميع محاور الالتزام التنظيمي لدى ممرضى المستشفى كانت متوسطة وبالتالي فإن الالتزام التنظيمي الكلي لدى الممرضين كان بمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.543). بينما مستوى الأداء الوظيفي لممرضى مستشفى الولادة والأطفال كان مرتفعاً من وجهة نظرهم بشكل كلي بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.510) حيث أن جميع محاور الأداء الوظيفي كانت بمستوى مرتفع ماعدا التكلفة (تكلفة الأداء) جاءت بمستوى متوسط بمتوسط حسابي (3.30) وانحراف معياري (0.543).

الجدول (3): العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال في اللاذقية

المتغير المستقل	المتغير التابع	Correlation الارتباط	قيمة t	الأهمية Sig.	الدلالة
دافعية العمل	الالتزام التنظيمي	0.712	2.580	0.000	معنوي
	الأداء الوظيفي	0.605	16.852	0.000	معنوي

يُبين الجدول (3) أنه توجد علاقة دالة احصائياً بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال وكذلك توجد علاقة دالة احصائياً بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لهيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال.

المناقشة:

تعتبر الدافعية من المؤثرات القوية على مستوى الأداء للعاملين، لذا تحرص المنظمات الناجحة لرفع مستوى دافعية عاملها للقيام بالعمل المطلوب بكفاءة وفاعلية واستخدام أقصى طاقاتهم ومهاراتهم لتحقيق إنتاجية أعلى، وتقليل معدل الدوران الوظيفي ومعدل التغيب عن العمل والتأخر عن موعد بدء العمل. تتجلى دوافع العاملين في مجال الصحة في سلوكهم في مكان العمل، فالدافعية تؤثر إلى حد كبير على نتائج النظام الصحي حيث أن جودة الخدمات الصحية وفعاليتها وإمكانية الوصول إليها وقابليتها للاستمرار تعتمد على أداء العاملين الصحيين الذين يقدمون هذه الخدمات، لذا يعتبر تعزيز دافعية العمل لدى العاملين الصحيين قضية محورية ومهمة في القطاع الصحي. [21-22]

بيّنت نتائج الدراسة الحالية أن مستوى دافعية العمل لدى ممرضى مستشفى الولادة والأطفال كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.24) وانحراف معياري (0.546) ويمكن تفسير هذه النتيجة بعدة أسباب أهمها عدم الرضا عن الأجور والحوافز المالية والمعنوية، إضافة إلى بيئة العمل التي تعاني من ضغوطات متعددة، مثل العمل في نوبات طويلة ومتكررة التي يمكن أن تؤدي إلى الإرهاق الجسدي، إضافة إلى الإرهاق النفسي الذي يتعرض له الممرضون بشكل عام و الممرضات بشكل خاص، حيث أن العوامل العائلية (كونهم أمهات وزوجات) والضغط الأبوي وصحة أفراد الأسرة وتعليم الأطفال كل ذلك أدى إلى انخفاض دافعتهم للعمل. ويمكن أن يعود السبب أيضاً إلى مستوى الدعم الإداري والتنظيمي، حيث أن الإدارة قد لا توفر الدعم الكافي للممرضين مثل التدريب المستمر، الموارد الكافية، وفرص التطور المهني، إضافة إلى نقص التواصل الفعال بين الإدارة والممرضين الذي يمكن أن يسبب الإحباط وقلة الرضا الوظيفي. فإن هذا قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية.

تتوافق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة **عبد الرحمن** (2019) التي أجرتها على مرضي مستشفيات الحكومة في الأردن [23]، وتتوافق مع دراسة **van der Heijden و Kuijpers** التي أجريت عام (2018) على مرضي المستشفيات في هولندا، [24] ودراسة **Teruel و Sánchez** التي أجريت عام (2019) على مرضي المستشفيات في إسبانيا. [25] أشارت جميع الدراسات إلى أن مستوى دافعية العمل لدى الممرضين كان متوسطاً. فيما كان هناك دراسات مخالفة لهذه الدراسة مثل دراسة **Biron** وآخرون التي أجريت عام (2018) على مرضي المستشفيات في فرنسا، [26] ودراسة **van der Heide** التي أجريت عام (2017) على مرضي المستشفيات في السويد. [27] أشارت كلا الدراستين إلى أن مستوى دافعية العمل لدى الممرضين كان مرتفعاً.

توصلت دراستنا الحالية إلى أن الالتزام التنظيمي الكلي لدى مرضي مستشفى الولادة والأطفال كان متوسطاً حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.30) وبانحراف معياري (0.543) تعكس هذه النتيجة متوسط من الالتزام التنظيمي بين الممرضين في مستشفى الولادة والأطفال. وباعتبار أن الالتزام التنظيمي يشير إلى الدرجة التي يشعر فيها الموظفون بالولاء والانتماء تجاه المنظمة التي يعملون فيها. قد يكون هذا المستوى المتوسط مؤشراً على عوامل مختلفة تؤثر على التزام الممرضين، مثل بيئة العمل، الرضا الوظيفي، وفعالية القيادة. قد يشعر الممرضون بالالتزام تجاه مهنتهم والمرضى الذين يخدمونهم، ولكن ربما هناك عوامل داخل البيئة التنظيمية تحول دون تحقيق مستوى أعلى من الالتزام، مثل نقص التقدير أو الفرص المحدودة للنمو والتطور المهني.

تتوافق هذه الدراسة مع دراسة **حليم واصبيرة** (2021) أجريت هذه الدراسة في سوريا في مستشفى تشرين الجامعي [13]، كما تتوافق مع دراسة **الهارون والقحطاني** (2020) في السعودية بعنوان تقييم الالتزام التنظيمي بين الممرضات في أحد المستشفيات العامة الكبرى في المملكة العربية السعودية [28] توصلت كلا الدراستين إلى مستوى متوسط للالتزام التنظيمي. فيما توصلت دراسات أخرى إلى نتائج مخالفة منها دراسة **طويل** (2019) في سوريا توصلت الدراسة إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التعليمية في القطاع الصحي كان مرتفعاً وكانت أهم العوامل المؤثرة على مستوى الالتزام نظام الحوافز ثم مستوى الراتب الذي يتقاضاه الفرد ومن ثم العلاقة الطيبة مع الزملاء. [29] وأيضاً دراسة الباحث **علي الخطيب** التي أجريت عام (2018) بعنوان "الالتزام التنظيمي في المنظمات الصحية: دراسة حالة في أحد المستشفيات الكبرى بالمدينة المنورة" وجدت الدراسة أن مستوى الالتزام التنظيمي كان مرتفعاً بين الممرضين بسبب السياسات التحفيزية القوية والبيئة الداعمة. [30]

أظهرت نتائج الدراسة الحالية أن الأداء الوظيفي الكلي لدى مرضي مستشفى الولادة والأطفال كان مرتفعاً، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.69) وبانحراف معياري (0.510) حيث جاءت جميع محاور الأداء الوظيفي بمستوى مرتفع باستثناء (تكلفة الأداء) جاءت بمستوى متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.30) بانحراف معياري (0.543)، قد يشير هذا إلى قدرة الممرضين العالية على تنفيذ مهامهم بفعالية وكفاءة في مجمل جوانب الأداء، والتدريب المستمر والتزام الممرضين بمعايير الجودة، إلا أن تكلفة الأداء تعتبر عنصراً يمكن تحسينه. يمكن تفسير ذلك بأن الممرضين قد يفقدون إلى الموارد أو الدعم الكافي لتحقيق كفاءة أكبر في استخدام الموارد، الأمر الذي قد يؤثر على التكلفة.

تتوافق هذه النتيجة مع نتائج دراسة للباحث **Alonso** وآخرون أجريت عام (2019) أظهرت أن الأداء الوظيفي لدى الممرضين في المستشفيات الأوروبية كان عالياً، مدعوماً بمستويات جيدة من الالتزام التنظيمي والتدريب المستمر. [31] وفي دراسة أخرى للباحثين **العمر والحربي** بعنوان "أداء التمريض وكفاءة استخدام الموارد في مستشفيات الرياض" أجريت عام (2023) بينت أن الأداء الوظيفي للتمريض كان عموماً جيداً. [32] لم تتفق نتائج دراستنا الحالية مع دراسة

سويدية للباحث **Karlsson** أجريت عام (2021) بينت أن تكلفة الأداء في التمريض كانت على مستوى عالٍ، مما اعتبر أن التحدي الأكبر كان في جودة الرعاية المقدمة وليس في التكلفة. [33] ولم تتفق أيضاً مع دراسة أردنية للباحث **عبد الله** بعنوان "العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي بين الممرضين في المستشفيات الأردنية" أجريت عام (2019) أشارت إلى أن الأداء الوظيفي لدى الممرضين في المستشفيات الأردنية كان متوسطاً. [34]

تبين من خلال دراستنا الحالية وجود علاقة معنوية بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض في مستشفى التوليد والأطفال في اللاذقية، حيث بلغت قيمة $R=0.71$ بمستوى دلالة أقل من (0.05) هذا يدل على أن هناك ارتباطاً قوياً وإيجابياً بين الدافعية والالتزام، مما يعني أن زيادة دافعية العمل تؤدي إلى زيادة الالتزام التنظيمي. يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال عدة عوامل: توفر بيئة عمل تشجع على التحفيز يمكن أن تعزز من التزام الأفراد تجاه المنظمة-عندما تتوافق أهداف الأفراد مع أهداف المنظمة، فإن ذلك يعزز من الرغبة في البقاء والمساهمة بفعالية-الأفراد الذين يشعرون بأنهم جزء من منظمة ناجحة يميلون إلى الالتزام أكثر.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة **Garcia, Lopez** أجريت سنة (2021) [35] ودراسة بعنوان "العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى الممرضين في مستشفيات مدينة القاهرة" للباحثين **أحمد وعلي** [36] أجريت عام (2022) وتوصلت كلا الدراستين إلى وجود علاقة معنوية بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى الممرضين. وكان هناك دراسات توصلت إلى نتائج مخالفة منها دراسة **Svensson** أجريت عام (2020) توصلت هذه الدراسة إلى نتائج مخالفة تشير إلى أن العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي ليست قوية دائماً. حيث كان هناك عوامل أخرى مثل الرضا الوظيفي وبيئة العمل تلعب دوراً مهماً في تحديد التزام الممرضين. [37] وفي دراسة أخرى للباحث **Brown** أجريت عام (2021) توصلت إلى أن العلاقة بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي ليست معنوية. وإنما كان هناك عوامل أخرى مثل ضغوط العمل والدعم الإداري. [38]

أظهرت نتائج دراستنا الحالية وجود علاقة معنوية بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض في مستشفى التوليد والأطفال في اللاذقية، حيث بلغت قيمة $R=0.605$ بمستوى دلالة أقل من (0.05) هذا يدل على أن زيادة دافعية العمل تؤدي إلى تحسين الالتزام التنظيمي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي. ويمكن تفسير ذلك بالآتي: عندما يشعر الموظفون بالتحفيز يكون لديهم رغبة أكبر في تقديم أداء متميز، دافعية العمل تعزز من ارتباط الأفراد بمنظمتهم، مما يزيد من ولائهم ورغبتهم في تحقيق أهداف المنظمة، بيئات العمل التي تعزز الدافعية غالباً ما تكون أكثر دعماً وتعاوناً، مما يساهم في زيادة الإنتاجية.

هناك دراسات تتفق من نتائج هذه الدراسة منها دراسة **Smith** أجريت عام (2020) وتوصلت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى الممرضات في مستشفيات أوروبية. حيث أن زيادة دافعية العمل تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي. [39] وفي دراسة أخرى للباحث **Johnson** أجريت عام (2019) بينت وجود علاقة إيجابية بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى الممرضات. حيث أن تحسين دافعية العمل يمكن أن يؤدي إلى تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة. [40] في حين توصلت دراسات أخرى إلى نتائج مخالفة منها دراسة **Lee** أجريت عام (2021) انتقدت هذه الدراسة الفرضية القائلة بأن دافعية العمل تؤدي دائماً إلى تحسين الأداء، مشيرة إلى أن العوامل الخارجية تلعب دوراً مهماً أيضاً. [41] وفي دراسة عربية للباحثين **عبد الرحمن وعبد الله** بعنوان "أثير دافعية العمل على الأداء الوظيفي لدى الممرضات في المستشفيات الأردنية" توصلت إلى أن العلاقة بين دافعية العمل والأداء

الوظيفي ليست قوية كما يُعتقد. وكان هناك عوامل أخرى مثل التدريب والتطوير المهني تؤثر بشكل أكبر على الأداء الوظيفي. [42]

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات: خلصت الدراسة الحالية إلى مجموعة من النتائج أهمها:

1. مستوى دافعية العمل لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال كان متوسطاً.
2. مستوى الالتزام التنظيمي الكلي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال كان متوسطاً.
3. مستوى الأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال كان مرتفعاً.
4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية العمل والالتزام التنظيمي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال.
5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية العمل والأداء الوظيفي لدى هيئة التمريض في مستشفى الولادة والأطفال.

التوصيات:

يجب على إدارة المستشفى أن:

1. العمل دوماً وباستمرار على تحسين ظروف وبيئة العمل من خلال توفير الإمكانيات المريحة للعمل، فإن لذلك آثار إيجابية على الدافعية وذلك من خلال: أ- توفير أجهزة حديثة للعمل / ب- توفير وسائل اتصال بين الممرضين في الأقسام / ج- خلق بيئة عمل يعمل بها الجميع بروح الفريق الواحد
2. الاهتمام بالعاملين واحترامهم وتقديرهم على ما يقومون به من أعمال لأن ذلك له دور كبير في تعزيز الدافعية لديهم وذلك من خلال: أ- منح المكافآت والإجازات / ب- الثناء المباشر والمدح / ج- الاعتراف بفضل الممرضين وجهودهم خلال الاجتماعات
3. العمل على تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الممرضين من خلال: أ- تعزيز الالتزام العاطفي لدى العاملين في التمريض من خلال تعزيز منظومة القيم التي تساهم في ارتباط الفرد بمنظمتهم وقبوله لأهدافها/ب- العمل على تلبية احتياجات العاملين بالتمريض مما يحقق طموحهم ويولد لديهم التزاماً مستمراً تجاه العمل بالمشفى/ج- تعزيز الالتزام المعياري من خلال دعم العاملين لتطوير مهاراتهم وخبراتهم.
4. قيام إدارة المشفى بتخطيط وتنفيذ برامج تدريبية تهدف إلى زيادة مستويات الالتزام التنظيمي لدى العاملين فيها.
5. يجب على الرؤساء والمشرفين تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الافراد العاملين بالتمريض من خلال: التأكيد على قيمة وأهمية العمل الذي يؤديه وإشراكهم في عملية صنع واتخاذ القرار وإعطائهم مرونة كافية تسمح لهم بأداء أعمالهم بكفاءة وفعالية.
6. تقديم تغذية راجعة بشكل واضح ومباشر للموظف عن مستوى أدائه ودرجة إتقانه لعمله وجهوده وقيام الإدارة بتمكنه من الاطلاع على نتائج تقييمه ومناقشته فإن ذلك يكشف عن جوانب القوة والضعف لديه مما يمكنه من تحسين وتطوير أداءه.

References:

- [1] S. Iranmanesh al. Iranian Nurses' Organizational Commitment and Job Motivation, Department of Nursing and Midwifery Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran. (2014).
- [2] R. Baljoon, et al. Nurses' Work Motivation and the Factors Affecting It. International journal of Nursing clinical practices. (2018).
- [3] A. Karim, A. Al-Dulaimi. Administrative psychology and its applications at work. Amman, Jordan: Dar Wael for Publishing and Distribution. (2009).
- [4] M. Al-Hanjouri. The impact of job security on organizational commitment: A field study on workers in hospitals of the Ministry of Health - Gaza Governorate. Master's thesis in Business Administration from the Faculty of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University, Gaza. (2018)
- [5] S. Al-Baqami. Organizational commitment and its relationship to the job performance of employees at the Mecca Passports. Unpublished master's thesis, Naif Al-Arabi University for Security Sciences, Saudi Arabia. (2012).
- [6] A. Al-Zahrani. Organizational loyalty of secondary school teachers in the Al-Baha educational region, a field study. Unpublished master's thesis, Umm Al-Qura University, Mecca. (2004).
- [7] B. Dahmash. Administrative work pressures and their relationship to organizational commitment among secondary school principals in the Kingdom of Bahrain. Unpublished master's thesis, Saint Joseph University, Beirut. (2012).
- [8] A. Erbas, et al. The Correlation between Organizational commitment and Job satisfaction with Appreciation of Performance Evaluation Interdisciplinary. Journal of Economics and Management Science. (2012)
- [9] S. Marnis. Increasing the Employees' Performance through Transformational Leadership, Organizational Culture and Commitment. Journal of economics Business and Accountancy Ventura. (2013)
- [10] M. Krijghsheld. et al. Job performance in healthcare: a systematic review. (2022).
- [11] OECD. Health at a Glance 2019 (Internet). OECD library. OCED;2019 (Health at a Glance) Available from: [HTTPS://edu-nl/evgen](https://edu-nl/evgen).
- [12] H. Al-Haroon, M. Al-Qahtani. Assessment of organizational commitment Among Nurses in a Major public hospital in Saudi Arabia.) (2020).
- [13] Z. Halloum, W. Asbirah. Organizational justice and its relationship to organizational commitment among nursing staff. Hama University Journal. Vol 4. No (16). (2021). <https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/hlthscnc/search>
- [14] E. Oyira, I. Ademuyiwa. Motivation and job performance among nurses in the University of Calabar teaching hospital, Calabar cross River state. International journal of nursing, Midwife and Health related cases. (2019).
- [15] O. Hee, et al. Motivation and job performance among nurses in the health tourism hospital in Malaysia. International Review of Management and Marketing. Oct (2016).
- [16] H. Ayyash, Y. Aljeesh. Nurses' motivation and their performance at European Gaza Hospital in Gaza Strip. Journal of Al Azhar University-Gaza (Natural Sciences). vol ,13, pp,55-68(2011).
- [17] W. Asbirah. The relationship between organizational loyalty and job satisfaction of the nursing staff at Tishreen University Hospital. Tishreen University Journal of

- HealthSciences.vol,41.(2014).<https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/hlthscnc/search>
- [18] A. Abdel Hadi. Motivation and performance level. Cairo. Ain Shams Library. (1994).
- [19] H. Salman. The role of contemporary leadership styles in achieving organizational commitment: An analytical study of the opinions of a sample of senior administrative leaders in Iraqi industrial companies. Doctoral dissertation in public administration. St. Clements International University. (2013).
- [20] B. Kahena, B. Wafia. The impact of a work accident on job performance - a case study of nurses at the hospital institution, Muhammad Al-Siddiq bin Yahya. (2020).
- [21] A. Daher. The level of motivation among workers in the military medical services in Gaza using the work characteristics model. Al-Aqsa University. Gaza. (2016).
- [22] Z. Weldegebriel, et al. Motivation of health workers and associated factors in public hospitals of West Amhara, Northwest Ethiopia. Patient preference and adherence, pp.159-169. (2016).
- [23] H. Abdul Rahman. Work motivation among nurses in government hospitals in Jordan. Journal of Educational Research. Vol,25. pp, 145-160. (2019).
- [24] B. van der Heijden, K. Kuijpers. Work motivation among nurses: A study in Dutch hospitals. International Journal of Nursing Studies. pp, 123-132. (2018).
- [25] P. García-Teruel, J. Martínez-Sánchez. Motivation and job satisfaction among nurses in Spanish hospitals. Journal of Advanced Nursing, Vol,75pp, 1687-1696. (2019).
- [26] C. Biron, et al. High levels of work motivation among French nurses: A qualitative study. International Journal of Nursing Studies. Vol, 81, pp, 102-110. (2018).
- [27] A. van der Heide, et al. High work motivation among Swedish nurses: A cross-sectional study. Scandinavian Journal of Caring Sciences. Vol, 31, pp, 789-796(2017).
- [28] H. Al-Haroon, M. Al-Qahtani. Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. Journal of Multidisciplinary Healthcare. Vol,13, pp, 519–526. (2020).
- [29] A. Tawil. The level of organizational commitment of faculty members in the health sector Tishreen University and the factors affecting it. Tishreen University Journal. (41) 6. (2019). <https://journal.tishreen.edu.sy/index.php/hlthscnc/search>
- [30] A. Al-Khatib. Organizational commitment in health institutions: A case study in one of the major hospitals in Medina. Journal of Public Administration. Vol. 54. pp, 25_39. (2018).
- [31] F. Alonso, et al. Job performance and organizational commitment among nurses in European hospitals. Journal of Advanced Nursing. Vol. 75, pp, 674-685. (2019).
- [32] M. Al-Omar, A. Al-Harbi. Nursing performance and efficient use of resources in Riyadh hospitals. Journal of Health Management. Vol. 10. pp, 115-122(2023).
- [33] L. Karlsson. Efficiency in Nursing Performance: A Swedish Perspective. Scand J Hosp Admin. Vol.9, pp, 210-216. (2021).
- [34] R. Abdallah et al. Factors affecting job performance among nurses in Jordanian hospitals. Nurse Education Today. Vol.79, pp, 119-125. (2019).
- [35] M. Garcia, A. Lopez. The Impact of Work Motivation on Organizational Commitment and Job Performance in Nursing Staff. Journal of Nursing Management. Vol.29, pp,1312-1323. (2021)

- [36] A. Mohamed, S. Ali. The relationship between work motivation and organizational commitment among nurses in Cairo hospitals. Arab Journal of Administrative Sciences. Vol.12, pp, 123_145. (2022).
- [37] J. Svensson. The Role of Work Motivation in Organizational Commitment and Job Performance: A Study of Nurses in Swedish Hospitals. Scandinavian Journal of Caring Sciences. Vol. 34, pp,678-687 .(2020).
- [38] T. Brown. Exploring the Relationship Between Work Motivation and Organizational Commitment in the Nursing Profession. International Journal of Nursing Studies. (2021) .
- [39] M. Smith. The Impact of Work Motivation on Organizational Commitment and Job Performance Among Nurses. European Journal of Nursing. Vol. 12, pp,214-228. (2020)
- [40] L. Johnson, Relationship Between Work Motivation and Job Performance in the Nursing Profession. International Journal of Nursing Studies. Vol. 98, pp,187-199. (2019)
- [41] T. Lee. Motivation and Job performance: A Critical Review. Journal of Nursing Studies. Vol.144, pp,23-33. (2021)
- [42] H. Abdulrahman, S. Abdullah. The impact of work motivation on job performance among nurses in Jordanian hospitals. Journal of Scientific Research. Vol. 32, pp, 123-138. (2020).