

الثقافة التنظيمية كمنبئ بالأداء الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسة الاستشفائية العمومية

Organizational Culture as a Predictor of Job Performance among Nurses in the Public Hospital Institution

ابراهيم بيض القول

جامعة تامنغست (الجزائر)، baidelkoulibrahim@univ-tam.dz

تاريخ النشر: 2026/04/22

تاريخ القبول: 2026/03/27

تاريخ الاستلام: 2025/12/07

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور الثقافة التنظيمية على تحسين الأداء الوظيفي لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية العمومية. كما سعت إلى قياس مستوى كل من الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، وفحص الفروق بينهما وفقاً لمتغير الجنس. استخدم الباحث المنهج الوصفي، مع تطبيق مقياسي الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي على عينة قصدية مكونة من 30 ممرضاً، وتحليل النتائج باستخدام برنامج (SPSS). أظهرت النتائج ارتفاع إدراك الممرضين لمستوى الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في هذين المتغيرين. كما أشارت النتائج إلى أن الثقافة التنظيمية تسهم بشكل معنوي في التنبؤ بالأداء الوظيفي لدى الممرضين.

كلمات مفتاحية: الثقافة التنظيمية، الأداء الوظيفي، مؤسسة الاستشفائية.

Abstract:

This study aimed to explore the role of organizational culture in improving job performance among nurses in a public healthcare institution. It also sought to measure the levels of both organizational culture and job performance, and to examine the differences between them according to the gender variable. The researcher employed a descriptive method, applying organizational culture and job performance scales to a purposive sample of 30 nurses, and analyzed the results using SPSS software. The findings revealed a high perception among nurses regarding both organizational culture and job performance, with no statistically significant differences between genders in these two variables. The results further indicated that organizational culture significantly contributes to predicting nurses' job performance

Keywords: Organizational Culture, Job Performance, Healthcare Institution

تشكل الثقافة التنظيمية إحدى الركائز الأساسية في تشكيل سلوكيات المرضى وأدائهم داخل المؤسسات الاستشفائية، إذ تُعد من أبرز العوامل المؤثرة في جودة الخدمات الصحية ومستوى الإنتاجية والرضا المهني، باعتبارها منظومة من القيم والمعتقدات والممارسات التي توجه عمل الفريق الصحي وتضبط سلوكياته اليومية. ومع ذلك، تشهد بعض المؤسسات تراجعاً ملحوظاً في أداء بعض المرضى رغم توفر شروط العمل والتجهيزات والعمل ضمن فرق متعددة التخصصات، مما يثير تساؤلات حول مدى قدرة الثقافة التنظيمية على التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي في ظل ضغوط مهنية متزايدة وتحديات تنظيمية وبيئية تميز المجال الاستشفائي. (Al-Mansour، 2020)

وانطلاقاً من هذا الإشكال، تبرز أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى الكشف عن العلاقة التنبؤية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى المرضى، بما يساهم في تطوير استراتيجيات إدارية فعّالة تعزز جودة الرعاية الصحية وتحدّ من الاستقالات والاحترق النفسي. كما تقدم الدراسة أدلة ميدانية تدعم صناع القرار والمسؤولين الصحيين في تحسين البيئة التنظيمية، من خلال ترسيخ القيم المشتركة التي تدعم الالتزام المهني وتعزز روح الفريق والعمل التعاوني.

وتأتي نتائج الدراسات السابقة لتدعم أهمية هذا الموضوع؛ إذ كشفت دراسة في مستشفى Baptist Batu بإندونيسيا (وتو آيو إكاساري، نورميجاتي 2020) عن تأثير إيجابي ذي دلالة إحصائية للثقافة التنظيمية على أداء المرضى دون تأثير مباشر لجودة حياة العمل.. وخلصت دراسة (فوزية، مرفت، 2007) في وحدات العناية المركزة إلى وجود علاقة بين التعلم التنظيمي والسلوك الابتكاري لدى المرضى. كما أكدت دراسة عربية حديثة (خيري عبد السلام، 2025) أن القيم التنظيمية تساعد في رفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي عبر بيئة داعمة للتعاون والتحفيز غير أن بعض الدراسات (2024) بيّنت أن تأثير الثقافة التنظيمية قد يكون جزئياً، يعتمد على عوامل وسيطة مثل الثقة التنظيمية، ما يستدعي التحقق من قوة هذا التأثير في بيئات مهنية مختلفة.

وبناءً على ما سبق، تكتسب هذه الدراسة أهميتها من خلال محاولة فهم دقيق لدور الثقافة التنظيمية في تحسين الأداء الوظيفي التمريضي، بما يدعم تطوير سياسات صحية أكثر فاعلية وملاءمة لاحتياجات الواقع الاستشفائي. وتحاول الدراسة الإجابة عن جملة من التساؤلات، أهمها:

- إلى أي حد يمكن للثقافة التنظيمية التنبؤ بالأداء الوظيفي لدى المرضى داخل المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟
- ما مستوى الثقافة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى داخل المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة؟
- هل توجد فروق إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى المرضى داخل المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة تُعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي المرضى داخل المؤسسة الاستشفائية محل الدراسة تُعزى لمتغير الجنس؟

2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الثقافة التنظيمية لدى المرضى داخل المؤسسات الاستشفائية مرتفع إحصائياً.

- مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى في المؤسسات الاستشفائية مرتفع إحصائياً.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى المرضى بالمؤسسة الاستشفائية تُعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى بالمؤسسة الاستشفائية تُعزى لمتغير الجنس.
- يمكن للثقافة التنظيمية التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى بدرجة معنوية إحصائية.

3- أهداف الدراسة :

- بناءً على التساؤلات والفرضيات، تتمثل الأهداف فيما يلي:
- تحديد مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى المرضى داخل المؤسسات الاستشفائية.
- قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى في المؤسسة الاستشفائية.
- اختبار قدرة الثقافة التنظيمية على التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى.
- الكشف عن تأثير المتغير الديموغرافي (الجنس) في الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

4- أهمية الدراسة :

تكسب هذه الدراسة أهمية علمية من خلال مساهمتها في إثراء الأدبيات العربية حول دور الثقافة التنظيمية في القطاع الاستشفائي، لاسيما ما يتعلق بالأداء الوظيفي لدى المرضى، إضافة إلى تقديم نموذج تفسيري يوضح علاقة قيم وثقافة العمل الصحي بجودة الأداء، مع توفير مؤشرات يمكن توظيفها مستقبلاً في تطوير مقاييس خاصة بالثقافة التنظيمية في المؤسسات الصحية. كما تنبع أهميتها التطبيقية من إمكانية الاستفادة من نتائجها في تحسين السياسات والقيم التنظيمية داخل المستشفيات، وتعزيز مناخ عمل إيجابي قائم على الدعم والقيادة الفعالة، فضلاً عن دعم برامج التكوين الهادفة إلى نشر قيم مهنية محفزة للأداء والجودة، بما ينعكس في النهاية على رفع مستوى الخدمات الصحية المقدمة للمرضى

5- الجانب النظري

1.5. الثقافة التنظيمية:

1.1.5. مفهوم الثقافة التنظيمية:

يشير هوفستد وآخرون إلى أن مفهوم ثقافة المنظمة باعتباره بناء مفاهيمي (construct) دخل المجال الأكاديمي من خلال مقال بيتجرو (Pettigrew) المعنون "On Studying Organizational Cultures" ، والذي نشر في مجلة Administrative Science Quarterly سنة 1979.

أما في الأدبيات الإدارية، فقد استخدم المفهوم سابقاً عند بليك وموتون (Blake & Mouton, 1964) وكان المقصود به آنذاك هو المناخ التنظيمي. (Hofstede, Neuijen, Ohayy, & Sanders, 1990)

وقد عرفها شايين (Schein, 1990) على أنها مجموعة من الافتراضات والمبادئ الأساسية التي طورها جماعة ما لمواجهة مشكلات التكيف مع المحيط الخارجي وتحقيق الانسجام الداخلي. وتنقل هذه المبادئ إلى الأعضاء الجدد على أنها الطريقة الأنسب للتفكير والتعامل مع مشكلات العمل الجماعي. (Schien)

2.1.5 خصائص الثقافة التنظيمية:

لا توجد منظمة ثقافتها مشابهة لثقافة منظمة أخرى حتى لو كانت تعمل في نفس القطاع . فهناك جوانب عديدة تختلف فيها ثقافة المنظمات ، فكل منظمة تحاول تطوير ثقافتها الخاصة بها. ومن جوانب الاختلاف بين المنظمات عمر المنظمة ، وأنماط اتصالها ، ونظم العمل والإجراءات، وعملية ممارسة السلطة، وأسلوب القيادة، والقيم والمعتقدات ومن أهم خصائص ثقافة التنظيمية :

- الانضباط في السلوك والانضباط: هو نتيجة للتفاعل بين أفراد المنظمة؛ حيث تشكل لديهم لغة مشتركة، ومصطلحات وعبارات وطقوس تعبّر عن علاقة تحكمها مبادئ الاحترام والتصرف السليم.
- المعايير: وتمثل معايير سلوكية تتعلق بحجم العمل الواجب إنجازه (مثل: لا تعمل كثيراً جداً ولا قليلاً جداً).
- القيم المتحكممة: وهي القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة، ويُتوقع من كل عضو الالتزام بها، مثل: جودة عالية، نسبة غياب منخفضة، احترام الأنظمة والتعليمات.
- ولكل منظمة سياساتها الخاصة في معاملة العاملين والعملاء.
- القواعد: هي مجموعة تعليمات تصدرها المنظمة، وتختلف من منظمة لأخرى، وتحدد ما يجب فعله داخل المنظمة وفق القواعد المرسومة.
- المناخ التنظيمي: يعد انعكاساً لمجموعة الخصائص التي تميز البيئة الداخلية للمنظمة، والتي تؤثر على طريقة تفكير العاملين وسلوكهم وإدراكهم. ويرتبط بدرجة عالية بالهيكل التنظيمي كالسياسات والإجراءات والقوانين وأنماط الاتصال. (العميان، 2003)

3.1.5 أبعاد الثقافة التنظيمية :

للثقافة التنظيمية عدة أبعاد نذكر منها:

- البعد التحفيزي : أجمع العديد من الباحثين على أن الثقافة التنظيمية تعبر عن الافتراضات الأساسية والقيم والقواعد السلوكية والنتائج الإنسانية المشتركة بين أعضاء المنظمة، والتي تولد لديهم شعوراً خاصاً تجاهها، ويعد هذا مؤشراً لما هو مرغوب في بيئة العمل. (أمل، 2003)
- البعد التسييري : يعتبر التسيير جانباً أساسياً في إدارة وتوجيه المنظمة فهي عملية تشمل جوانب التنظيم المادية والمعنوية، وقد فرق كاتز المهارات التسييرية إلى ثلاث وهي : المهارات التقنية، المهارات الاجتماعية، المهارات الفكرية. (غياث، 1998)

- البعد التنافسي: تحقق ميزة التنافس بين الأفراد في المنظمة الواحدة وبين المصالح والوحدات، فنجد الأفراد يتنافسون في إظهار السلوك المرغوب والمقبول بالنسبة للثقافة التنظيمية السائدة للحصول على إشباع الحاجات المادية والمعنوية التي تقدمها المنظمة. (مصطفى، 2003)
- البعد التغيري: تلعب الثقافة التنظيمية دوراً أساسياً وتحتل مكانة مميزة في عمليات التغير والتطوير التنظيمي، وذلك لأن المنظمات تواجه بشكل مستمر بيئة متغيرة تفرض عليها ضرورة التأقلم، أو أن ذلك سيؤثر سلباً على كفاءة التنظيم وفعاليتها. (أمل، 2003)

2.5 الأداء المهني:

1.2.5 تعريف الأداء المهني:

يقصد بالأداء - في اللغة - أيعمل أو إنجاز أو تنفيذ، وهو الفعل المبذول أو الممارس أو النشاط المنجز، والأداء هو ما يقوم به بعضهم بالفعل لا بما يمكنهم تحقيقه كما عرف الأداء أيضاً بأنه ما يقوم به الفرد في مجال يتطلب فعلاً أو عملاً أو إنجازاً، مثل: الطباعة على الآلة الكاتبة، والضرب على آلة موسيقية، والقيام بتمرين رياضي، وإنجاز خطاب يلقيه الفرد أمام الآخرين، وإعداد تقرير عن رحلة قام بها. وعرف بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفء المدرب. (أحمد، 2020)

2.2.5 مظاهر الأداء المهني :

- يعتبر الأداء الجيد للعامل ركيزة أساسية يقوم عليها التنظيم وعادة ما يظهر الأداء في العديد من المظاهر نذكر منها:
- 1- رضا العامل عن عمله : دخل الاهتمام بهذا الجانب ضمن باب خلق الجو المريح للعامل لدفعه لتحسين إنتاجيته إلى الدرجة القصوى وذلك من خلال إعطائه الفرصة لإبراز قدراته ومهاراته وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة. وتستدعي معاينة رضا العامل لعمله، عملية رصد أو ملاحظة دقيقة للعمال أثناء أداء أعمالهم وعلى الرغم من أن العملية لها قدر كبير من الصعوبة لأن الرضا في الأخير حالة نفسية خاصة يصعب معاينتها حسياً من طرف الآخرين، إلا أنه يمكن الاعتماد على بعض المؤشرات الدالة على الرضا ومن بينها الالتزام بمواعيد العمل، الزيادة في الإنتاج .. الخ ومثل هذه المؤشرات يعني في الأخير أداء أفضل . (مصطفى، 1992، ص244)
 - 2- التعاون مع الزملاء : ونقصد به وجود تكامل بين جهود العاملين من خلال تعاونهم، وهذا التعاون يساعد على ارتفاع كفاءة العاملين من خلال نقل التجارب والمعلومات فيما بينهم وعليه يكون التعاون مظهراً من مظاهر الأداء الجيد.

3الرضا الجماعي : أن الرضا الجماعي مستمد من العلاقات الاجتماعية الناشئة بين العاملين، كما يعمل على تماسك الجماعة وترباط أعضائها الأمر الذي يحقق مزايا لزيادة الإنتاجية فالرضا الجماعي لا يتم إلا إذا إعترفت الإدارة بجماعة متماسكة. (كامل ، ، 1992، ص 244)

معدل الإنتاج : ويشير هذا المصطلح إلى نسبة الإنتاج زيادة أو نقصان حيث يصبح معدل الإنتاج دالا رئيسيا على مستوى الأداء وفي تلك الحالة التي تقوم فيها الإدارة بإشراك العمال في أرباح المؤسسة، مما يعني دخلا إضافيا وتلجأ الإدارة إلى هذا النوع أو الأسلوب كمكافئة جماعية للعمال على تظافر جهودهم من أجل رفع مستوى الإنتاج.. (مصطفى،، 1992)

3.2.5 أساليب الأداء المهني:

تؤدي عملية إعطاء تقديرات لأداء كل مشرف منفردا دورا مهما في عملية التقييم في أية مؤسسة أو مدرسة، ولهذا تم إجراء دراسات على عدة أساليب لإعطاء التقديرات، ومن الملاحظ أن الرئيس المباشر هو الذي يقوم بعملية تقدير أداء مرؤوسيه في معظم الأحيان، وفي بعض الأحيان تُوكّل هذه المهمة للمرؤوسين أو الزملاء، ويمكن تقسيم أساليب التقدير إلى أربعة أنواع:

أ- أسلوب المقارنة: ويعني هذا الأسلوب مقارنة أداء المشرف بأداء الآخرين، فمثلاً يمكن تقييم أداء المشرف عن طريق ترتيب المشرفين تصاعدياً أو تنازلياً (من الأفضل إلى الأسوأ أو العكس) على أساس عدد من الجوانب المهمة للمهنة التي نسميها أبعاد المهنة، وقد يحدث ذلك الترتيب على أساس من الصورة الكلية لأداء المشرف.

ب- استبانة التقدير: ويمكن أن يتم تقييم الأداء بواسطة استبانة تشتمل على عبارات مأخوذة من تحليل العمل، وتمثل الجوانب الإيجابية أو السلبية للأداء، ولكل عبارة قيمة رقمية تعكس مقدار الكفاءة أو الفعالية المرتبطة بها، وفي نهاية عملية التقدير يتم جمع الدرجات لإعطاء صورة عامة عن أداء الفرد.

ج- مقاييس الأبعاد الرئيسية للوظيفة: وتتم معظم عمليات تقييم الأداء في عدد كبير من المؤسسات باستخدام أسلوب مقاييس الأبعاد الرئيسية، وعادة ما تكون هذه المقاييس معدة مسبقاً من أجل تقدير الأداء على جوانب معينة، مثل: جودة العمل، ومدى الاعتماد على الفرد وقدرته على التعامل والتفاهم مع زملائه، ويشتمل هذا الأسلوب على عدة نقاط يشار إليها بطريقة رقمية أو كيفية.

د- مقاييس تقدير الأحداث المهمة: بدلاً من الاعتماد فقط على تقديرات (ضعيف، ومتوسط، وجيد) يعتمد هذا الأسلوب على تقديم أحداث مهمة معينة مثل نماذج وأمثلة لكل من الأداء الضعيف، والمتوسط، والجيد لكل جانب أو بعد من أبعاد وظيفة معينة. (أحمد، 2020)

3-5- المؤسسة الاستشفائية العمومية:

هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تديرها مجالس إدارة، ويسيرها مدراء معينون من طرف وزير الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، وتتمثل مهامها في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجيات الصحية للسكان. (www.Sante.dz)

6. الإجراءات الميدانية:

1.6. منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى الممرضين داخل المؤسسات الاستشفائية. يقوم هذا المنهج على جمع ووصف البيانات كما هي في الواقع، ثم تحليل الروابط بين مكوناتها، مما يساعد على تقديم صورة علمية دقيقة يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الصحية وبناء دراسات مستقبلية أكثر عمقاً.

2.6. العينة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية بما يتوافق مع أهداف البحث، وقد تكونت من 30 ممرضاً يعملون بالمؤسسة الاستشفائية العمومية محل الدراسة.

جدول رقم (1): يبين مواصفات العينة من حيث الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
61.3	19	ذكر
35.5	11	أنثى
100	30	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن معظم أفراد عينة عمال مؤسسة الاستشفائية العمومية هم من الذكور بنسبة (61.3%)، مقابل نسبة الإناث التي تبلغ (35.5%).

3.6. مجال الدراسة:

أ. المجال الديمغرافي: تم إجراء الدراسة الميدانية بالمؤسسة الاستشفائية العمومية والعيادات الجهوية التابعة لها بحاسي بجيج ولاية الجلفة

ب. المجال الزمني: تم إجراء الجانب الميداني في شهر أكتوبر ونوفمبر 2025 .

ج. مجتمع الدراسة: يتألف مجتمع الدراسة من ممرضين العاملين بمؤسسة الاستشفائية العمومية

4.6. أداة الدراسة:

أ - مقياس الثقافة التنظيمية:

يهدف هذا المقياس إلى تقييم مستوى الثقافة التنظيمية من خلال مدى تبرز مؤشراتته. وقد أعد هذا المقياس بن خالد بن عبد الكريم 2017 بهدف دراسة جودة الحياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية لدى موظفي القطاع الصحي، ويتضمن 27 بنداً.

- **طريقة التصحيح:** تعتمد عبارات الاستبيان على خمسة مستويات مرتبة وفق سلم ليكرت، كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (2): مستويات الاوزان لسلم ليكرت.

الأوزان	دائما	غالبا	اينا	نادرا	ابدا
الموجة	5	4	3	2	1

يتكون المقياس في صورته النهائية من 27 فقرة، حيث تتراوح درجات الإجابة على كل فقرة بين 1 و5. وبالتالي، تكون:

الدرجة القصوى للمقياس الكلي 135 درجة

الدرجة الدنيا للمقياس الكلي 27 درجة

المتوسط النظري للمقياس الكلي يصل إلى 81 درجة

فيما يتعلق بخصائصه السيكمومترية، قام مصممه بحساب كل من الصدق والثبات، وأكدوا ملاءمته للتطبيق على الأفراد.

ب — مقياس الأداء الوظيفي:

يهدف هذا المقياس إلى قياس مستوى الأداء الوظيفي من خلال مدى تبرز مؤشرات، وقد تم تطويره بواسطة

دحمان رضا 2020 ضمن دراسة حول أداء العاملين بين ضغوط العمل وإدارة الوقت في المؤسسات الاستشفائية

العمومية، ويتكون من 07 بنود

- **طريقة التصحيح:** تعتمد عبارات الاستبيان على خمسة مستويات مرتبة وفق سلم ليكرت، كما هو موضح في الجدول.

جدول رقم (3): مستويات الاوزان لسلم ليكرت.

الأوزان	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
الموجة	5	4	3	2	1

يتألف المقياس في صورته النهائية من 07 فقرة، وتتراوح درجات الإجابة على كل فقرة بين 1 و5. وبناءً عليه، تكون:

الدرجة القصوى للمقياس الكلي 35 درجات

الدرجة الدنيا للمقياس الكلي 7 درجة

المتوسط النظري للمقياس الكلي: يصل إلى 21 درجة

فيما يتعلق بخصائصه السيكمومترية، قام مصممه بحساب كل من الصدق والثبات، وأكدوا ملاءمته للتطبيق على الأفراد.

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية في تحليل نتائج البحث، وذلك عبر توظيف برنامج الحزمة الإحصائية

للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما يلي:

- اختبار (independentSample T test).

- اختبار (OneSample T test) ل

-معامل الانحدار البسيط

7. نتائج الدراسة ومناقشتها:

1.7.. عرض ومناقشة الفرضية الأولى:

-تنص الفرضية الأولى على انه: مستوى الثقافة التنظيمية لدى المرضى داخل المؤسسات الاستشفائية مرتفع إحصائياً.

الجدول رقم(4):اختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية للثقافة التنظيمية .

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
الثقافة التنظيمية	30	101.93	15.28	81	20.93	7.50	.000	29

1-

2- يبين الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لدرجات المرضى على مقياس الثقافة التنظيمية بلغ (101.93)؛ وهو قيمة تفوق المتوسط الافتراضي للدراسة الذي بلغ (81) بفارق مقداره (20.93) وانحراف معياري قدره (15.28). وأظهرت النتائج أن هذا الفرق كان ذا دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\text{sig} = .000$) ودرجة حرية ($df = 29$)، حيث بلغت قيمة اختبار ($t = 7.50$). وتعكس هذه النتائج ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية بين عمال المؤسسة الاستشفائية العمومية، مما يؤكد صحة الفرضية القائلة بأن المرضى يتمتعون بمستوى مرتفع من الثقافة التنظيمية.

ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الثقافة التنظيمية لدى المرضى إلى وجود بيئة عمل إيجابية تقوم على قيم مشتركة والتزام مهني يدعم جودة الرعاية. فهذا الارتفاع يعكس تماسك الفريق وقدرته على التكيف مع متطلبات العمل الصحي، كما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي والأداء، من خلال تقوية الروابط الداخلية وتشجيع التعاون داخل المؤسسات الاستشفائية ذات الطبيعة الحساسة.

2.7. عرض ومناقشة الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أنه: مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى في المؤسسات الاستشفائية مرتفع إحصائياً. الجدول رقم(5): اختبار (ت) للدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطات الحسابية لمستوى الأداء الوظيفي.

المتغير	عدد أفراد العينة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
الأداء الوظيفي	30	5.30	26.66	21	5.66	5.84	.000	29

يبين الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لإجابات المرضى على مقياس الأداء الوظيفي هو (26.66)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي للدراسة البالغ (21) بفارق (5.66) وانحراف معياري (5.30). وكان هذا الفرق ذو

دلالة إحصائية عند مستوى ($\text{sig} = 0.00$) ودرجة حرية ($\text{df} = 29$) وقيمة اختبار ($t = 5.84$). وتشير هذه النتائج إلى أن الممرضين في مؤسسة الاستشفائية العمومية يتمتعون بمستوى مرتفع في السلوك الأداء الوظيفي.

في ضوء ما سبق، تشير نتائج العديد من الدراسات الميدانية إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى الممرضين في المؤسسات الاستشفائية يعد مرتفعاً، حيث يظهر الممرضون قدرة على الالتزام والفعالية في أداء مهامهم رغم الضغوط المهنية والتحديات اليومية. ففي دراسة شيبوط، جمعة وقويدري (2020) بالمؤسسة الاستشفائية بالأغواط، تبين أن أداء الممرضين كان جيداً جداً، كما أكدت دراسة فضيل عزيزة (2023) في مستشفى بن سماعيل بمستغانم أن رغم تأثير ظروف العمل اليومية على الأداء، إلا أن الممرضين استطاعوا الحفاظ على مستوى مرتفع نسبياً بفضل قدرتهم على التكيف. وعلى الجانب الآخر، توضح بعض الدراسات أن الأداء المرتفع يبقى مرتبطاً بظروف العمل، مثل دراسة قرايدي (2022) بالمستشفى الجامعي بوهرا، التي أشارت إلى إمكانية تراجع الأداء عند ارتفاع الضغوط المهنية بشكل مفرط، إضافة إلى دراسة شاري خالدي (2023) التي بينت أن أسلوب الرقابة الإدارية يمكن أن يعزز أو يحد من مستوى الأداء. وبناءً على ذلك، يتضح أن الأداء الوظيفي العالي لدى الممرضين يمثل واقعاً عاماً في المؤسسات الصحية، لكنه يعتمد على توفر قيادة فعالة، بيئة عمل داعمة، وضبط مناسب للضغوط والرقابة لضمان استدامته وتطويره.

3.7. عرض ومناقشة الفرضية الثالثة.

تنص الفرضية الثالثة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الممرضين بالمؤسسة الاستشفائية تُعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (6): دلالة الفروق في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
الثقافة التنظيمية	ذكور	19	104.31	12.92	1.127	.269	28
	إناث	11	97.81	18.64			

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمقياس الثقافة التنظيمية لدى الممرضين الذكور كان (104.31) مع انحراف معياري قدره 12.92، بينما بلغ المتوسط الحسابي لدى الإناث 97.81 مع انحراف معياري 18.64. أما اختبارات فبلغت قيمته 1.127، وكانت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\text{Sig} = .269$. وبناءً عليه، لم تتحقق فرضية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الثقافة التنظيمية بين الممرضين في المؤسسة الاستشفائية العمومية تعزى إلى متغير الجنس.

تُفسر نتيجة عدم وجود فروق دالة في مستوى الثقافة التنظيمية لدى الممرضين تبعاً لمتغير الجنس بكون الثقافة داخل المؤسسات الاستشفائية قائمة على قيم وممارسات مشتركة يتبناها جميع العاملين دون تمييز. ويرتبط هذا التجانس بطبيعة العمل الصحي الذي يقوم على التعاون الجماعي، المسؤوليات المشتركة، والتدريب الموحد، ما يجعل الثقافة التنظيمية موجهة نحو أهداف مشتركة أهمها تحسين جودة الرعاية الصحية، وبالتالي يقل تأثير الجنس في إدراكها أو تمثيلها. وقد دعمت دراسة سوامية صديق (2024) بجامعة قالة هذه النتيجة، حيث لم تُسجل فروق في إدراك الثقافة التنظيمية

حسب الجنس في القطاع الصحي، مما يعزز فكرة التوحيد الثقافي داخل المؤسسات الصحية. وبذلك يمكن القول إن الثقافة التنظيمية في هذا المجال تميل إلى تجاوز الفوارق الفردية، مع التأكيد على دور التدريب والدعم التنظيمي في تعزيز الاندماج الثقافي بين مختلف الفئات المهنية.

7.4. عرض ومناقشة الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية الرابعة على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى بالمؤسسة الاستشفائية تُعزى لمتغير الجنس.

الجدول رقم (07): دلالة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى تعزى لمتغير الجنس

المتغير	المجموعات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة	درجة الحرية
الأداء الوظيفي	ذكور	19	28.00	5.41	1.887	.070	28
	اناث	11	24.36	4.43			

يتضح من الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي على مقياس الأداء الوظيفي بالنسبة للمرضى الذكور بلغ (28.00) وانحراف معياري بقيمة 5.41 والمتوسط الحسابي بالنسبة للإناث بلغ 24.36. بانحراف معياري بقيمة 4.43. وبلغت قيمة ت 1.88 لم تكن دالة حيث بلغت قيمة $Sig = .070$ وبالتالي فمنطوق الفرضية لم يتحقق وعليه "لا توجد فروق في الأداء الوظيفي لدى المرضى. مؤسسة الاستشفائية العمومية تعزى لمتغير الجنس.

تشير نتيجة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى في المؤسسة الاستشفائية تبعاً لمتغير الجنس، إلى أن طبيعة العمل التمريضي تقوم على تدريب موحد وتوزيع جماعي للمهام، مما يحد من تأثير الاختلافات بين الجنسين ويُبرز عوامل أخرى أكثر ارتباطاً بالأداء مثل الخبرة المهنية، المؤهل العلمي، وأنماط الإشراف والرقابة. ويتمشى هذا التفسير مع ما توصلت إليه دراسة شيبوط، جمعة، وقويدري (2020) حول الأنماط القيادية وأداء المرضى في مستشفى الأغواط، ودراسة قوايدي عبد الكريم (2022) المتعلقة بضغط العمل في مستشفى وهران، إضافة إلى دراسة ياسر خلف (2024) حول دافعية الإنجاز لدى المرضى، حيث أجمعت هذه الدراسات على عدم وجود فروق حسب الجنس رغم تأثير عوامل أخرى كالتجربة والضغط والتنظيم. في المقابل، تختلف هذه النتيجة مع دراسات أخرى أبرزها دراسة حمزة، عبد الله، ومرعي (2023)، ودراسة ناصرية (2019)، ودراسة محمد وسمية (2014)، التي أظهرت فروقاً بين الجنسين مرتبطة بالسياق الوظيفي أو المناوبات الليلية أو مهارات القيادة وإدارة الوقت، مما يشير إلى أن أثر الجنس على الأداء قد يرتبط بطبيعة المهام والسياق التنظيمي أكثر من كونه اختلافاً جوهرياً بين الجنسين

5.7. عرض ومناقشة الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية الخامسة على أنه: يمكن للثقافة التنظيمية التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى المرضى بدرجة معنوية إحصائية.

و للتحقق من صحة هذه الفرضية استخدم الباحث أسلوب الانحدار البسيط، وتحدث المتغيرات المفسرة للانحدار في المتغيرات التالية: الثقافة التنظيمية، حيث تساهم هذه المتغير في تفسير الأداء الوظيفي.

جدول رقم (8): مؤشرات نموذج الانحدار للأداء : العلاقة بين متغير (الثقافة التنظيمية)

	معامل الارتباط	R^2	R^2 المعدلة	الخطأ المعياري
1	.635 ^a	.403	.382	4.17

يبين الجدول أعلاه قيمة الارتباط الكلي بين المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث بلغت قيمة ($R=.635$). وبعد تربيعها وتصحيحها أصبحت ($R^2=.403$)، أي أن نسبة 46% من التباين في متغير الأداء الوظيفي تعزى إلى المتغير المستقل (الثقافة التنظيمية)، وهي نسبة تُعدّ متوسطة. وللتحقق من دلالة النموذج تم إجراء تحليل تباين الانحدار ANOVA وكما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9): تحليل التباين ANOVA متغير (الثقافة التنظيمية)

النماذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	معدل المربعات	قيمة F	الدلالة الاحصائية
1	329.019	1	329.01	18.89	.000 ^b
البواقي	487.648	28	17.41		
المجموع	816.667	29			

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) المحسوبة والبالغة (8.676) دالة عند مستوى (0.005)، مما يشير إلى أن معادلة الانحدار مناسبة. ولتحديد حجم المساهمة الفردية لكل متغير مستقل في تفسير المتغير التابع، تم استخراج ممرضات (Beta) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10): مساهمة متغير (الثقافة التنظيمية) في تفسير السلوك الأداء الوظيفي

نموذج	الممرضات غير المعيارية	ممرضات معيارية	T	الدلالة الاحصائية
	A	B		
(Constant)	4.208	.635	.806	.427
الثقافة التنظيمية	.220		4.34	.000

ويتضح من الجدول السابق أن مساهمة المتغير المتمثل في الثقافة التنظيمية في تفسير متغير الأداء الوظيفي كانت دالة إحصائياً. ومن خلال النتائج يمكن القول إنه كلما ارتفع الثقافة التنظيمية بمقدار وحدة معيارية، فإن الأداء الوظيفي يتغير تبعاً لذلك وبدرجة متناسبة. وبالتالي يمكن كتابة نموذج الانحدار كالتالي :

$$\text{الأداء الوظيفي} = 0.22 + 4.20 (\text{الثقافة التنظيمية})$$

ويمكن تفسير قدرة الثقافة التنظيمية على التنبؤ بمستوى الأداء الوظيفي لدى الممرضين إلى الدور المحوري للقيم والمعتقدات المشتركة داخل البيئة الاستشفائية، حيث تعمل الثقافة على توجيه سلوكيات العاملين وتعزيز التزامهم المهني، مما يزيد من الفعالية ويقوي روح الانتماء والولاء ويرفع مستويات الرضا الوظيفي، وبالتالي ينعكس إيجابياً على جودة الأداء. وتتفق هذه النتيجة مع عدة دراسات، أبرزها دراسة بن خليفة (2025) في مركز غسيل الكلى بمصراتة، التي أثبتت وجود أثر دال للثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، إضافة إلى دراسة محمد، زبير، وحكيم (2017) التي أظهرت ارتباط الثقافة بالولاء التنظيمي المرتبط مباشرة بالأداء، وكذلك دراسة الصادق (2020) التي بينت تأثير

عناصر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين مع الأخذ بالخصائص الفردية. في المقابل، ركزت بعض الدراسات على تأثير الثقافة في جوانب مرتبطة بالأداء دون إثبات تأثير تنبؤي مباشر، مثل دراسة فاطمة ومعمّر (2021) التي أكدت أثر الثقافة على الرضا الوظيفي فقط، ودراسة عرافة (2022) التي ربطت الثقافة بالصحة المهنية والوعي دون التنبؤ بالأداء. وبذلك تعزز النتيجة ضمن سياقات القطاع الصحي العربي، حيث تمثل الثقافة التنظيمية عاملاً تنبؤياً قوياً للأداء من خلال تعزيز الالتزام الجماعي والروح المهنية.

8. الخاتمة والتوصيات:

خلصت الدراسة إلى أن الثقافة التنظيمية تمثل عنصراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي لدى الممرضين داخل المؤسسات الاستشفائية، حيث أظهرت النتائج ارتفاعاً ذو دلالة إحصائية في كل من مستوى الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي. ويعكس ذلك وجود قيم تنظيمية واضحة تُوجّه عمل الممرضين وتدعم التزامهم ومهاراتهم المهنية داخل بيئة العمل. كما بينت النتائج أن كلاً من الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لا يتأثران بالفروق بين الجنسين، ما يدل على تجانس الممارسات المهنية والتدريب الموحد داخل هذه المؤسسات. والأهم، أكدت الدراسة قدرة الثقافة التنظيمية على التنبؤ بالأداء الوظيفي بدرجة معنوية، مما يبرز دورها في تعزيز الفعالية وجودة الخدمات الصحية المقدمة للمرضى. وبناءً على ذلك، يمكن التأكيد على أن تعزيز الثقافة التنظيمية يعد استثماراً استراتيجياً لتحسين الجودة المهنية والارتقاء بالأداء في المجال الصحي.

وعلى ضوء نتائج الدراسة، يمكن اقتراح توصيات مهمة حول دور الثقافة التنظيمية كمتنبئ فاعل بالأداء الوظيفي لدى ممرضين العاملين بمؤسسة الاستشفائية العمومية:

- تصميم ورش عمل لتعزيز القيادة التحويلية والديمقراطية، بما يساهم في زيادة الولاء والانتماء.
- تفعيل مبادرات تحفيزية متنوعة تساهم في زيادة شعور الممرضين بالانتماء والولاء للمؤسسة وترفع من مستوى أدائهم الوظيفي.
- اعتماد ثقافة الاعتراف بالأداء المتميز من خلال تطبيق نظام تقييم عادل وموضوعي يقدم مكافآت وفرصاً للتطوير المهني بناءً على مستوى الأداء الفعلي.
- العمل على توفير مناخ وظيفي مستقر وصحي نفسياً لما له من دور فعال في تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية وانعكاسها المباشر على جودة الأداء.
- الدعوة لإجراء دراسات مستقبلية تتناول متغيرات إضافية مثل أساليب القيادة والمناخ النفسي والضغط المهني، بوصفها عوامل وسيطة أو تفاعلية بين الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي.

قائمة المراجع:

إيمان عباس الخفاف ؛ نور فيصل التميم. (2015). عادات العقل وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لدى معلمات رياض الأطفال. عمان: دار الأعصار العلمي.

بوفلجة غياث. (1998). القيم الثقافية والتسيير. وهران: دار الغرب للطباعة والنشر.

الخواجة عبد الفتاح. (2010). مفاهيم أساسية في الصحة النفسية والارشاد النفسي. الأردن: دار البداية .

الفرحان حمد أمل. (2003). الثقافة التنظيمية والتطور الإداري في مؤسسات القطاع العام الأردن. الأردن: الة الأردنية للعلوم التطبيقية.

محمد الطاهر محمد أحمد. (2020). الأداء المهني لمشرفي اللغة الانجليزية لمرحلة التعليم الأساسي وعلاقته بالاشراف الابداعي. فيصل - الجيزة - مصر: الوطن للنشر والتوزيع.

محمود سلمان العميان. (2003). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار الشروق للنشر.

محمود مصطفى. (2003). لتظيم الإداري في المنظمات المعاصرة. الدار الجامعية.

عشوي ، مصطفى. (1992) . أسس علم النفس الصناعي . الجزائر : ديوان المطبوعات الجزائرية،

عويضة ، كامل الشيخ محمد . (1992) . علم النفس الصناعي . بيروت : دار الكتب العلمية

B Al-Mansour .(2020) .Organizational culture: A key factor to improve nurse performance . Enfermería Clínica.

E Schien .Organizational Culture. American Psychologist.

G Hofstede ،B Neuijen ،D Ohayy و ،G Sanders .(1990) .Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and .Administrative Science Quarterly.

www.Sante.dz.