

الفصل الدراسي الثالث - 2025م



الشكر والتقدير

قال تعالى (وَمَنْ يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ)

(لقمان: ١٢)

الحمد لله عز وجل حمداً كثيراً طيباً مباركاً ملء السماوات والأرض على ما
أكرمني به من إتمام هذه الدراسة التي أرجو أن تنال رضاه.

أتقدم بأسمى معاني الشكر والتقدير لجامعة ميدأوشن وأخص بالشكر

الدكتور: عبدالرحيم نادر على متابعته وتوجيهاته ورقي إشرافه وصبره، جزاه الله
خير الجزاء.

كما أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى كل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال هذه
الرحلة، من أساتذة وزملاء وأهل وأصدقاء، ممن كان لهم أثر طيب في دعمي
وتشجيعي، فجزى الله الجميع خير الجزاء، وبارك فيهم ووفقهم لكل خير.

الإهداء

الحمد لله حبا وشكرا وامتنانا ماكنت لأفعل هذا لو لا فضل الله فالحمد لله على البدء وعلى والختام.

أهدي هذا النجاح إلى من تربيته على يده ومن علمني القيم والمبادئ إلى من اسمه لا ينفصل عن اسمي إلى فرحتي الدائمة إلى مصدر قوتي وفخري لطالما عاهدته بهذا النجاح وها أنا اتممت وعدي وأهديته اليك (ابي الغالي حفظه الله)

واهدي ثمرة جهدي ودراستي وفرحتي المنتظرة إلى نبراس ايامي ووهج حياتي إلى التي ظلت دعواتها تضم اسمي دائما إلى من افنت عمرها في سبيل ان احقق طموحي واحلق في أعلى المراتب

(امي الغالية حفظها الله)

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
6	قائمة الأشكال
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
10	1.2. مشكلة الدراسة
11	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
12	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
14	1.3. أهمية الدراسة
14	1.3.1. على المستوى النظري
15	1.3.2. على المستوى التطبيقي
16	1.4. أسئلة الدراسة
16	1.5. أهداف الدراسة
17	1.6. فرضيات الدراسة
18	1.7. نموذج الدراسة
19	1.8. الدراسة الميدانية
20	سيتم تقسيم هذا البحث إلى خمسة فصول وذلك على النحو الآتي
21	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
22	2.1. المقدمة
23	2.2. المتغير المستقل (تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة)
26	2.3. (المتغير التابع) خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي
27	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
28	2.5. الخاتمة
27	قائمة المراجع
29	الملاحق
33	جدول أدوات البحث
35	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.3
31	3.1 مقدمة

3.2	التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث	31
3.3	تصميم البحث (بصلة البحث)	32
3.4	مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات	32
3.5	طريقة جمع البيانات	33
4.6	أنواع البيانات	34
4.7	اجراءات التحليل الإحصائي	34
3.8	الخاتمة	36

قائمة الأشكال و الجداول

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1-1	نموذج الدراسة	17

رقم الجدول	العنوان	رقم الصفحة

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تُعتبر مهنة التمريض من أكثر المهن تحديًا وإحاحًا في النظام الصحي، حيث يتعامل الممرضون والمرضات مع حالات طبية معقدة وضغوطات يومية تتطلب منهم تقديم رعاية عالية الجودة للمرضى. إن الطبيعة الديناميكية لهذه المهنة تجعل الكادر التمريضي عرضة للتوتر النفسي بشكل كبير، مما يمكن أن يؤثر سلبيًا على صحتهم النفسية والجسدية وأدائهم المهني.

يواجه الممرضون تحديات متعددة تشمل ضغط العمل، ساعات العمل الطويلة، التعامل مع المرضى الذين يعانون من حالات حرجية، والاستجابة السريعة لحالات الطوارئ. بالإضافة إلى ذلك، يُضاف إلى ذلك الشعور بالمسؤولية الكبيرة تجاه حياة المرضى، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى التوتر. تشير الدراسات إلى أن الكادر التمريضي قد يعاني من معدلات مرتفعة من القلق والاكتئاب، مما يُعتبر مشكلة صحية عامة تتطلب اهتمامًا خاصًا.

يُعتبر خفض التوتر النفسي من الأمور الحيوية لضمان صحة الممرضين النفسية، حيث يمكن أن يسهم ذلك في تحسين جودة الرعاية المقدمة للمرضى. إن معالجة التوتر النفسي ليست فقط لصالح الممرضين، بل تعود بالنفع على النظام الصحي ككل. فممرضون أكثر سعادة ورضا يميلون إلى تقديم رعاية أفضل، مما يؤثر إيجابيًا على نتائج المرضى.

تتطلب استراتيجيات خفض التوتر النفسي فهماً عميقاً للعوامل المساهمة في التوتر، وتطوير تقنيات فعالة للتعامل معه. من الضروري أن تتضمن هذه الاستراتيجيات دعمًا من الإدارة، مثل توفير بيئات عمل إيجابية، وتقديم تدريب متخصص، وتعزيز ثقافة الرعاية الذاتية. كما يمكن أن تُساعد تقنيات مثل التأمل، واليوغا، والعلاج السلوكي المعرفي، في تقليل مستويات التوتر.

مما لا شك فيه أن الكادر التمريضي هو عنصر أساسي في النظام الصحي، ورفع مستوى الصحة النفسية لديهم يُعتبر استثمارًا في المستقبل. لذا، يجب أن يكون خفض التوتر النفسي لدى الممرضين جزءًا من استراتيجيات تطوير النظام الصحي بشكل عام، مما يسهم في بناء بيئة عمل صحية ومستدامة، وذلك لإن تحسين الصحة النفسية للكادر التمريضي ليس مجرد قضية فردية، بل هو قضية جماعية تتطلب التزامًا من جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك المؤسسات الصحية، والسلطات الصحية، والمجتمع.

تُعتبر الإدارة الحديثة من العناصر الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها في بيئات العمل المتغيرة. في عصر العولمة والتكنولوجيا المتقدمة، أصبحت التحديات التي تواجه المنظمات أكثر تعقيداً، مما يستدعي اعتماد استراتيجيات جديدة ومبتكرة. تعكس مفاهيم الإدارة الحديثة التطورات في علم الإدارة، وتُعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات من خلال تحسين كفاءة الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.

في العقود الأخيرة، شهدنا تغييرات جذرية في كيفية إدارة المنظمات. من الأساليب التقليدية التي كانت تعتمد على الهيكل التنظيمي الصارم، إلى نماذج أكثر مرونة تركز على فرق العمل، والابتكار، وتبني التقنيات الحديثة. تُسهم الإدارة الحديثة في تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز التعاون بين الأفراد، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم على الإبداع.

تعتبر الإدارة الحديثة أيضاً استجابة للتغيرات السريعة في السوق، حيث تُمكن المنظمات من التكيف مع الاتجاهات الجديدة والتكنولوجيا المتطورة. يتيح هذا التحول للمؤسسات الاستجابة بشكل أسرع لاحتياجات العملاء ومتطلبات السوق، مما يعزز من قدرتها على الحفاظ على مكانتها التنافسية. كما تُسهم هذه المفاهيم في تحسين عملية اتخاذ القرار، حيث تعتمد على البيانات والتحليل بدلاً من الحدس الشخصي.

علاوة على ذلك، فإن تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يُعزز من ثقافة الابتكار داخل المؤسسات. يتم تشجيع الموظفين على التفكير الإبداعي وتقديم أفكار جديدة، مما يساهم في تطوير منتجات وخدمات تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل. كما أن هذه الثقافة تدعم استمرارية تحسين العمليات الداخلية، مما يؤدي إلى تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة.

تُعد الإدارة الحديثة أيضاً عاملاً رئيسياً في تعزيز المسؤولية الاجتماعية والوعي البيئي. تُشجع المؤسسات اليوم على دمج قيم الاستدامة في استراتيجياتها، مما يُعزز من سمعتها ويُساهم في بناء علاقة إيجابية مع المجتمع. من خلال التركيز على المسؤولية الاجتماعية، يمكن للمؤسسات أن تُحقق نتائج مالية مستدامة وتبني ولائاً قوياً من العملاء.

ويعد تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة بمثابة نقطة تحول حقيقية في كيفية إدارة المنظمات. إن اعتماد هذه المفاهيم لا يُسهم فقط في تحسين الأداء المؤسسي، بل يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف والابتكار في عالم متغير. لذلك، يجب على القادة والمديرين إدراك هذه الأهمية وتطبيقها بفعالية لتحقيق النجاح المستدام.

ويعد تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة خطوة حيوية في تحسين الظروف النفسية للكادر التمريضي. من خلال خلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز الدعم النفسي، وتطوير مهارات إدارة التوتر، يمكن للمؤسسات الصحية بناء

فريق تمريضي أكثر صحة وفعالية. إن هذا التوجه لا يُعزز من رفاهية المرضى فقط، بل يُساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة، مما يعود بالنفع على المجتمع ككل.

1.2. مشكلة الدراسة:

تتضمن الإدارة الحديثة مجموعة من الأساليب والاستراتيجيات التي تُركز على تحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الموظفين. تشمل هذه المفاهيم تعزيز العمل الجماعي، وتطوير ثقافة الابتكار، وتبني أساليب إدارة مرنة تتسم بالتكيف مع التغيرات المستمرة. من خلال تطبيق هذه المفاهيم، يمكن للمؤسسات الصحية تحسين تجربة العمل للمرضى والممرضات، مما يُسهم بشكل مباشر في تقليل مستويات التوتر النفسي.

تُعتبر بيئة العمل الإيجابية أحد العوامل الرئيسية التي تُساهم في خفض التوتر النفسي. فعندما يشعر الكادر التمريضي بالدعم من الإدارة والزملاء، ويُتاح لهم الفرصة للتعبير عن آرائهم والمشاركة في اتخاذ القرارات، فإن ذلك يُعزز من شعورهم بالانتماء والرضا المهني. يُساعد تعزيز ثقافة التعاون على بناء علاقات صحية بين أعضاء الفريق، مما يُخفف من الضغوط النفسية الناتجة عن المنافسة غير الصحية أو الانعزالية.

علاوة على ذلك، فإن تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يُعزز من قدرة المؤسسات على تقديم برامج دعم الصحة النفسية والتدريب المهني. من خلال توفير ورش عمل ودورات تدريبية تُركز على إدارة التوتر والرفاهية النفسية، يمكن للكادر التمريضي تعلم استراتيجيات فعالة للتعامل مع الضغوطات اليومية. كما أن تقديم الدعم النفسي المهني من خلال مستشارين أو أخصائيين نفسيين يُعد خطوة مهمة في تعزيز الصحة النفسية للعاملين.

تُظهر الأبحاث أن المؤسسات التي تتبنى مفاهيم الإدارة الحديثة تتمتع بمعدلات أعلى من الاحتفاظ بالموظفين، كما تُسجل انخفاضات ملحوظة في مستويات التوتر النفسي. يُعتبر ذلك من الأمور الحيوية، حيث إن خفض التوتر النفسي لا يُساهم فقط في تحسين صحة المرضى والممرضات، بل يؤثر أيضًا على جودة الرعاية المقدمة للمرضى. عندما يكون الكادر التمريضي في حالة نفسية جيدة، فإنه يمكنهم تقديم رعاية أكثر فعالية ورعاية إنسانية للمرضى.

لذلك تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة خطوة حيوية في تحسين الظروف النفسية للكادر التمريضي. من خلال خلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز الدعم النفسي، وتطوير مهارات إدارة التوتر، يمكن للمؤسسات الصحية بناء فريق تمريضي أكثر صحة وفعالية. إن هذا التوجه لا يُعزز من رفاهية المرضى فقط، بل يُساهم في تحسين جودة الرعاية الصحية المقدمة، مما يعود بالنفع على المجتمع ككل.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تعتبر دراسة أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي موضوعاً مهماً، إلا أن هناك عدة فجوات نظرية يمكن تحديدها، والتي تحتاج إلى استكشاف أعمق. تشمل هذه الفجوات ما يلي:

1. تفتقر الأدبيات العلمية إلى دراسات ميدانية متعمقة تربط بين مفاهيم الإدارة الحديثة ومستويات التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي. وجود دراسات محدودة يُصعب من إمكانية تعميم النتائج.
 2. لا توجد نماذج نظرية متكاملة تفسر كيفية تأثير تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة على التوتر النفسي في بيئة التمريض. الحاجة إلى إطار نظري يُساعد في فهم العلاقات المعقدة بين المتغيرات المختلفة.
 3. تختلف نتائج الدراسات السابقة حول تأثير الإدارة الحديثة على التوتر النفسي، مما يشير إلى وجود عوامل متداخلة لم يتم تحليلها بشكل كافٍ. هذه التباينات تُظهر الحاجة إلى مزيد من البحث لفهم السياقات المختلفة.
 4. الكثير من الدراسات تأخذ في اعتبارها العوامل الثقافية والاجتماعية المحيطة بالعمل، مما قد يؤثر على كيفية تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة ونجاحها في خفض التوتر. عدم وجود دراسات تأخذ في الاعتبار السياق الثقافي قد يُقلل من فعالية النتائج.
 5. تركز الكثير من الأبحاث على الجوانب الإدارية والهيكلية دون التعمق في الجوانب النفسية التي تؤثر على الكادر التمريضي. الحاجة إلى دراسة كيفية تأثير الإدارة الحديثة على الصحة النفسية بشكل مباشر.
 6. لا توجد أبحاث كافية تدرس التأثيرات طويلة المدى لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة على التوتر النفسي. العديد من الدراسات تركز على النتائج الفورية، مما يُقلل من فهم الأثر المستدام.
- تُشير هذه الفجوات إلى الحاجة الملحة لإجراء أبحاث إضافية تهدف إلى فهم العلاقة بين تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة والتوتر النفسي لدى الكادر التمريضي بشكل أفضل. معالجة هذه الفجوات قد تسهم في تحسين الممارسات الإدارية وتعزيز رفاة العاملين في المجال الصحي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

توجد عدة فجوات على المستوى التطبيقي فيما يتعلق بدراسة أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي، ومنها:

1. تفتقر العديد من المؤسسات الصحية إلى برامج تدريبية مخصصة لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة، مما يُقلل من قدرة الكادر التمريضي على التعامل مع الضغوط النفسية بشكل فعال.
 2. هناك تباين في كيفية تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة عبر المؤسسات، مما يؤدي إلى نتائج متفاوتة في خفض التوتر النفسي. عدم وجود معايير موحدة يُصعّب من تقييم فعالية هذه المفاهيم.
 3. يعتمد نجاح تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة على دعم الإدارة العليا، ولكن في العديد من الحالات، لا يتلقى الكادر التمريضي الدعم الكافي، مما يعيق فعالية هذه التطبيقات.
 4. قد تعاني المؤسسات من نقص في الموارد اللازمة لتنفيذ استراتيجيات الإدارة الحديثة، مثل توفير البيئة المريحة والدعم النفسي، مما يؤثر سلبًا على نتائج التوتر النفسي.
 5. تفتقر العديد من المؤسسات إلى آليات لقياس فعالية تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وتأثيرها على مستويات التوتر، مما يؤدي إلى عدم القدرة على تحسين الاستراتيجيات المستخدمة بناءً على البيانات.
 6. لا تأخذ التطبيقات الحالية في الاعتبار التفاوتات الفردية في الاستجابة لمفاهيم الإدارة الحديثة، حيث قد يؤثر التوتر النفسي بشكل مختلف من شخص لآخر. عدم مراعاة هذه الجوانب يُقلل من فعالية الاستراتيجيات.
 7. يمكن أن تُعيق فجوات التواصل بين الإدارة والكادر التمريضي عملية تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة، مما يُقلل من فهم الممرضين للمفاهيم ويُخفض من مشاركتهم في العملية.
- تُبرز هذه الفجوات الحاجة إلى تطبيق استراتيجيات أكثر فعالية وشمولية لتحسين البيئة التمريضية من خلال تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة. معالجة هذه الفجوات قد تسهم في تعزيز رفاية الكادر التمريضي وخفض التوتر النفسي بشكل ملحوظ.

وتتمثل مشكلة الدراسة السؤال الرئيسي الآتي: ما أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن؟

1.3. أهمية الدراسة

يمكن توضيح أهمية الدراسة من مستويين نظري وتطبيق وذلك على النحو الآتي:

1.3.1. على المستوى النظري:

تُعتبر هذه الدراسة حول أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي ذات أهمية نظرية كبيرة، ويمكن تلخيص أهميتها في النقاط التالية:

- تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الأكاديمية حول الإدارة الحديثة وتأثيرها على الصحة النفسية، مما يُساعد في تطوير فهم أعمق للعلاقات المعقدة بين الإدارة والتوتر النفسي.
- يمكن أن تُساعد النتائج المستخلصة من هذه الدراسة في تطوير نماذج نظرية جديدة تفسر كيفية تأثير مفاهيم الإدارة الحديثة على التوتر النفسي، مما يُعزز من الدراسة المستقبلية في هذا المجال.
- تفتح هذه الدراسة آفاقًا جديدة للبحث، حيث يمكن للنتائج أن تشجع الباحثين على استكشاف جوانب أخرى من العلاقة بين الإدارة الحديثة والصحة النفسية في مجالات مختلفة.
- توفر الدراسة إطارًا مفاهيميًا لفهم كيفية تأثير بيئات العمل المُدارة بشكل جيد على رفاهية الموظفين، مما يُعتبر قاعدة مهمة للدراسات المستقبلية.
- تُساعد الدراسة في تحليل العوامل المؤثرة على التوتر النفسي في بيئات العمل الصحية، مما يُعزز من الفهم النظري لكيفية تحسين الظروف في هذه البيئات.
- تُظهر الدراسة كيفية تفاعل النظرية مع الممارسات العملية في مجال التمريض، مما يُعزز من أهمية تطبيق المفاهيم النظرية في الواقع العملي.
- تُبرز الدراسة الفجوات الموجودة في الأدبيات الحالية، مما يُحفز الباحثين على معالجة هذه الفجوات وتطوير أبحاث جديدة تساهم في تحسين الفهم النظري.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تُعد هذه الدراسة حول أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي ذات أهمية تطبيقية بارزة، ويمكن تلخيص أهميتها في النقاط التالية:

- تسهم نتائج الدراسة في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات الصحية من خلال تطبيق استراتيجيات إدارة حديثة تُعزز من رفاهية الكادر التمريضي.
- يمكن استخدام النتائج لتصميم برامج تدريبية مُخصصة تُركز على مهارات إدارة التوتر ودعم الصحة النفسية، مما يُساعد الممرضين على التعامل مع الضغوط بشكل أفضل.
- تُساهم الدراسة في زيادة إنتاجية الكادر التمريضي، مما يعود بالفائدة على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.
- تُساعد النتائج في تعزيز رضا الممرضين عن عملهم، مما يُساهم في تقليل معدلات الاستقالة وزيادة الالتزام المهني.
- تُساهم الدراسة في توجيه المؤسسات الصحية نحو تبني أفضل الممارسات الإدارية التي تركز على صحة الموظفين النفسية، مما يُعزز من فعالية الإدارة.
- تُساعد النتائج في توجيه الإدارات الصحية لتوفير الدعم النفسي والموارد اللازمة لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة، مما يُعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق الأهداف.
- تُساهم الدراسة في تطوير استراتيجيات تُساعد الكادر التمريضي على تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة الشخصية، مما يُقلل من مستويات التوتر.
- تُشجع الدراسة على بيئة عمل أكثر إبداعًا وابتكارًا، مما يُساهم في تحسين نتائج العمل.

1.4. أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة على التساؤلات الآتية:

السؤال الرئيس للدراسة: ما أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة بأبعادها (تعزيز العمل الجماعي، وتطوير ثقافة الابتكار، وتبني أساليب إدارة مرنة في التكيف مع التغيرات المستمرة) في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما أثر تعزيز العمل الجماعي في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن؟
2. ما أثر تطوير ثقافة الابتكار في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن؟
3. ما أثر تبني أساليب إدارة مرنة في التكيف مع المتغير المستمرة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن؟

1.5. أهداف الدراسة

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف الآتية:

الهدف الرئيس للدراسة: قياس أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة بأبعادها (تعزيز العمل الجماعي، وتطوير ثقافة الابتكار، وتبني أساليب إدارة مرنة في التكيف مع التغيرات المستمرة) في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن).

ويتفرع من الهدف الرئيس الأهداف الفرعية الآتية:

1. قياس أثر تعزيز العمل الجماعي في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن.

2. قياس أثر تطوير ثقافة الابتكار ف خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن.
3. قياس أثر تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف مع المتغير المستمرة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن.

1.6. فرضيات الدراسة

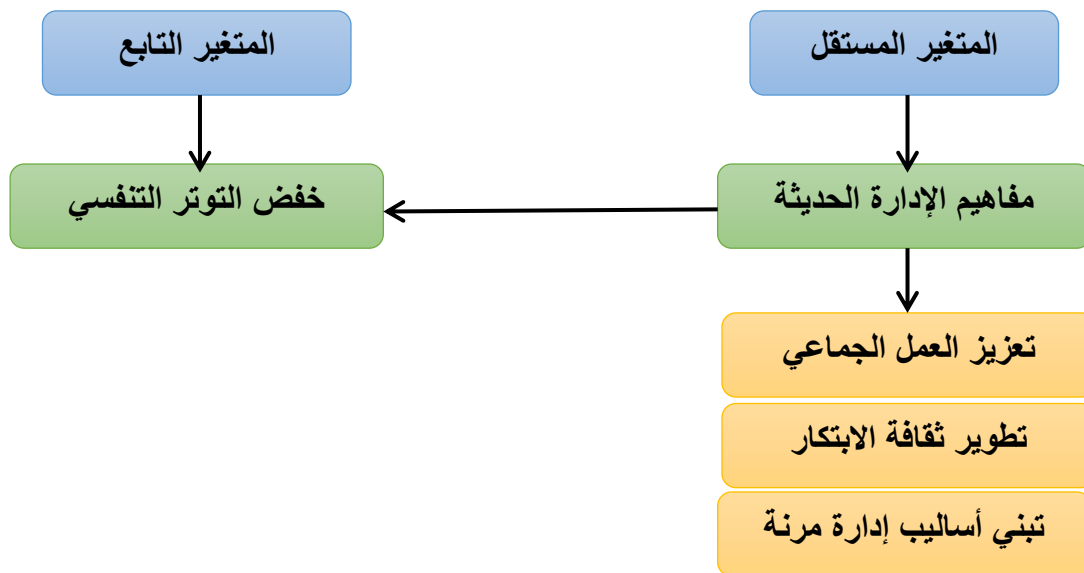
تسعى الدراسة لاختبار صحة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية للدراسة: أثر دال احصائي لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة بأبعادها (تعزيز العمل الجماعي، وتطوير ثقافة الابتكار، وتبني أساليب إدارة مرنة في التكيف مع التغيرات المستمرة) في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

4. أثر دال احصائي لتعزيز العمل الجماعي في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن.
5. أثر دال احصائي لتطوير ثقافة الابتكار في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن.
6. أثر دال احصائي لتبني أساليب إدارة مرنة في التكليف مع المتغير المستمرة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن.

1.7. نموذج الدراسة



الشكل 1-1: نموذج البحث

1.8. الدراسة الميدانية:

تصميم الدراسة

- نوع الدراسة :دراسة وصفية تحليلية.
- أدوات جمع البيانات :استخدام الاستبيانات لجمع المعلومات.

تحديد عينة الدراسة

- حجم العينة: اختيار عينة تمثل الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا ، مع تحديد عدد المشاركين بناءً على حجم الكادر.
- اختيار العينة :استخدام العينة العشوائية أو العينة الطبقية لضمان التمثيل الجيد.

جمع البيانات

- استبيان :إعداد استبيان يتضمن أسئلة حول تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة ومستويات التوتر النفسي.

تحليل البيانات

- الأساليب الإحصائية :استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والارتباطية لتحليل البيانات، مثل اختبار t ، وتحليل التباين.(ANOVA)
- البرامج المستخدمة: استخدام برامج مثل SPSS لتحليل البيانات.

1. مخطط المشروع :

سيتم تقسيم هذا البحث إلى خمسة فصول وذلك على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

قائمة المراجع

الملاحق

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تُعتبر مهنة التمريض من أكثر المهن تحديًا، حيث يواجه الكادر التمريضي ضغوطات نفسية وجسدية نتيجة عبء العمل، ومتطلبات الرعاية الصحية المستمرة. لذا، يعد فهم وتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة أمرًا حيويًا لتحسين بيئة العمل وتقليل مستويات التوتر النفسي.

تُعتبر مهنة التمريض من أكثر المهن تحديًا في مجال الرعاية الصحية، حيث يواجه الكادر التمريضي مجموعة من الضغوط النفسية والجسدية نتيجة للعبء الكبير الذي يتحملونه. تتطلب هذه المهنة تقديم رعاية مستمرة وعالية الجودة للمرضى، مما يجعل التوتر النفسي جزءًا لا يتجزأ من حياتهم اليومية. وفقًا للعديد من الدراسات، يُظهر الكوادر التمريضية مستويات مرتفعة من التوتر، والتي يمكن أن تؤثر سلبًا على أدائهم المهني وصحتهم النفسية والجسدية.

التوتر النفسي يُعرف بأنه استجابة طبيعية من الجسم لمواجهة الضغوط. لكن عندما يصبح التوتر مزمنًا، يمكن أن يؤدي إلى مجموعة من المشكلات الصحية، بما في ذلك الاكتئاب، والقلق، وأمراض القلب. في مهنة التمريض، يمكن أن يكون التوتر ناتجًا عن عدة عوامل، مثل ساعات العمل الطويلة، والضغط النفسي الناتج عن التعامل مع مرضى في حالات حرجية، والبيئات العمل غير الداعمة.

تعتبر الإدارة الحديثة مجموعة من المفاهيم والأساليب التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال التركيز على الابتكار، ومرونة العمل، وتعزيز بيئة العمل الإيجابية. تُعزز هذه المفاهيم من قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في مجال الرعاية الصحية، وتساعد في تحسين جودة الخدمات المقدمة.

تتضمن مفاهيم الإدارة الحديثة استراتيجيات مثل القيادة التحويلية، وإدارة الفرق، وتطبيق التكنولوجيا في العمل، والتي تساهم جميعها في خلق بيئة عمل أكثر دعمًا وراحة للكوادر التمريضية. من خلال تطبيق هذه المفاهيم، يمكن تقليل مستويات التوتر النفسي وتحسين الرضا الوظيفي.

تشير الأبحاث إلى أن تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يمكن أن يُساهم في خفض مستويات التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي. على سبيل المثال، تساهم القيادة التحويلية في تعزيز روح الفريق، مما يساعد في تخفيف الشعور بالوحدة والضغط النفسي. كما أن توفير التدريب والدعم النفسي يمكن أن يُعزز من قدرة الكوادر على مواجهة التحديات اليومية بشكل أكثر فعالية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي. من خلال تحليل العلاقة بين هذه المفاهيم ومستويات التوتر، نسعى إلى تقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز رفاهية الكوادر التمريضية.

تُسلط هذه الدراسة الضوء على أهمية الإدارة الحديثة كأداة فعالة في تحسين جودة حياة العاملين في المجال الصحي. من خلال فهم كيفية تأثير تطبيق هذه المفاهيم على التوتر النفسي، يمكن وضع استراتيجيات فعالة لدعم الكوادر التمريضية، مما يساهم في تحسين الرعاية الصحية المقدمة للمرضى.

في ضوء التحديات المتزايدة التي تواجه الكادر التمريضي، فإن فهم أثر الإدارة الحديثة على التوتر النفسي يُعتبر أمراً حيوياً. إن هذه الدراسة لا تقتصر فقط على تقديم رؤى جديدة حول كيفية تحسين بيئة العمل، بل تسعى أيضاً إلى تعزيز الصحة النفسية والرفاهية للعاملين في هذا المجال الهام. من خلال تطبيق هذه المفاهيم، يمكننا تحقيق تحسينات ملحوظة في الأداء الوظيفي وجودة الرعاية الصحية، مما يعود بالنفع على الجميع.

2.2. المتغير المستقل (تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة)

الدراسات التي تناول المتغير المستقل تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة :

دراسة. الكرعائي، وكاظم. (2019م):

بعنوان " الإدارة الحديثة وأثرها في تحسين الأداء المحلي في مجلس محافظة النجف الأشرف" ، هدف الدراسة للتعرف على التعرف على مدى وضوح المفهوم العلمي لممارسات الادارة الحديثة لدى صانعي القرار في ادارة مجلس المحافظة والاداء الذي تحققه في مجال عملها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج اهمها: .تعد ممارسات الإدارة الحديثة من الممارسات المهمة التي يجب ان تتوافر في كل منظمة لان دورها يكمن في تزويد المستفيدين (صانعي القرارات) في المستويات الإدارية للمنظمة بالمعلومات الضرورية في الوقت المناسب لتحقيق الأداء المحلي، وتعد ممارسات الإدارة الحديثة في اغلب المنظمات المعاصرة اليوم من الادارات المهمة كونها تدير مورداً مهماً من موارد المنظمة وتحديد المسؤوليات والادوار وخلال مراحل عملية صنع واتخاذ القرار بالنسبة الى كل وظيفة تمارسها هذه الادارة إذ ان طبيعة دور هذه الإدارة هو دور استشاري وتنفيذي ووظيفي، لذلك يتم تزويد هذه الادارة بمعلومات ذات خصائص نوعية عن أنشطة المنظمة كافة لتحقيق الأداء المحلي العالي.

دراسة. مطر(2024م):

بعنوان " دور تطبيق الإدارة الرشيقة في تطوير الكفاءة الإدارية للموظفين) دراسة ميدانية في جامعة خاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية ("هدفت هذه الدراسة إلى فحص دور الإدارة الرشيقة في تعزيز الكفاءة الإدارية للعاملين في إدارة المرافق في جامعة خاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. وعلى وجه التحديد، ركزت الدراسة على ثالث مجالات: دور إيجاد القيمة ورسم خريطة لتدفقها في تطوير الكفاءة الإدارية للموظفين في إدارة المرافق في الجامعة، تنفيذ نظام السحب في تطوير الكفاءة الإدارية ، دور السعي للكمال في تطوير الكفاءة الإدارية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي، واستخدمت استبانة مكونة من 30 فقرة. وتكون مجتمع الدراسة من موظفي إدارة المرافق في الجامعة، والبالغ عددهم 335 فرد، وتم اختيار عينة مكونة من 180 موظف وموظفة. تم إجراء البحث في عام 2024. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود عالقة إيجابية ومباشرة بين دور الإدارة الرشيقة وتنمية الكفاءة الإدارية لدى الموظفين. وبناء على هذه النتائج تم اقتراح عدة توصيات. أولاً: تمت التوصية بإشراك موظفي إدارة المرافق بشكل فعال في عملية تطوير التفكير المرن، لأن هذا من شأنه أن يؤدي إلى آثار إيجابية على الاداء وتعزيز الروح المعنوية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الكفاءة الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، حثت الدراسة على إعطاء الأولوية لتوسيع وتكثيف الدورات التدريبية المتعلقة بتنفيذ وتطبيق الإدارة الرشيقة بناء الاحتياجات الوظيفية وبخطة محددة جيداً.

دراسة السبعي(2021م):

بعنوان " الاتجاهات المعاصرة في إدارة الإنتاج والعمليات لدى الشركات الصناعية العاملة بمدينة الرياض". هدفت هذه الدراسة للتعرف على أبرز وأهم الاتجاهات المعاصرة في إدارة الإنتاج والعمليات لدى الشركات الصناعية العاملة بمدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت استمارة الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن أهم الاتجاهات المعاصرة في ادارة الانتاج والعمليات هو الاتجاه نحو العالمية في ممارسة الأعمال، والتركيز على فكرة إدارة الجودة الشاملة وكذلك ابتكار اساليب حديثة لتخفيض الوقت المستغرق في كل مرحلة يمر فيها المنتج ، والاهتمام بكيفية ادخال النظم التكنولوجية الحديثة في العملية الانتاجية، بالإضافة إلى تشجيع مشاركة العاملين وخلق روح الفريق وتنمية العمل الجماعي، ودراسة الآثار البيئية للمنظمات ومراعاة قواعد حماية البيئة عند مباشرة كافة الوظائف الانتاجية.

دراسة. عوايدي(2016م):

بعنوان "أساليب الإدارة الحديثة وأثرها على الإنتاج والإنتاجية"، هدفت هذه الدراسة للتعرف على أثر أساليب الإدارة الحديثة على الإنتاج والانتاجية ، واستخدمت الدارسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة استمارة الاستبانة كأداة للدراسة الميدانية. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: يوجد أثر لأساليب الإدارة الحديثة على الإنتاج والانتاجية ، توجد العديد من الأساليب الإدارية الحديثة التي تساهم في زيادة الانتاج.

دراسة. يوبي، خدة(2022م):

بعنوان "دور الادارة بالأهداف في تحسين أداء الموظفين دراسة حالة مؤسسات بريد الجزائر- بأدرار" هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الدور الذي تلعبه الإدارة بالأهداف في تحسين أداء الموظفين بمؤسسات بريد الجزائر-بأدرار ,ولتحقيق أهداف الدارسة قمنا بإسقاط هذه الدراسة الميدانية على عينة من مؤسسات بريد الجزائر-بأدرار , ولغرض جمع البيانات تم توزيع استبانة على عينة مختارة من موظفي مؤسسات بريد الجزائر-بأدرار , التي بلغها تعددها 89 مفردة , حيث تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي(spss20) لتحليل بيانات الاستبانة , بالاعتماد على الأدوات الإحصائية ,وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى الإدارة بالأهداف بمؤسسات بريد الجزائر- بأدرار عند مستوى الدلالة 0.05 والتي تعزى للمتغيرات الشخصية(الجنس, العمر, المؤهل العلمي, المسمى الوظيفي, سنوات الخبرة), لا توجد هناك فروقات ذات دلالة إحصائية حول مستوى أداء الموظفين بمؤسسات بريد الجزائر-بأدرار عند مستوى الدلالة 0.05والتي تعزى للمتغيرات الشخصية, توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية بين الإدارة بالأهداف وأداء الموظفين بمؤسسات بريد الجزائر-بأدرار.

دراسة. تركمان(2021م):

بعنوان " دور الإدارة بالأهداف في تحسين أداء العاملين (دراسة ميدانية في جامعة تشرين) هدف الدراسة إلى توضيح مفهوم الإدارة بالأهداف وأهميته في تحسين أداء العاملين في المنظمة محل الدراسة، وتحديد دور الإدارة في تحقيق النجاح للمنظمة. ولتحقيق أهداف البحث تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة, كما تم تصميم استبانته , وتمّ توزيعها على (119) مفردة , استرد منها (117), وكانت (110) استبانة صالحة للتحليل, وتكوّن مجتمع البحث من جميع العاملين في جامعة تشرين في محافظة اللاذقية (رئيس الجامعة، رؤساء أقسام, رؤساء شعب, وعاملين), ثم تمّ الاعتماد على برنامج الـ SPSS كأداة

لتحليل البيانات المتوفرة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان منها: لا يتم إشراك العاملين في التخطيط ووضع الأهداف، ولا يتم ربط الأداء بفرص الترقية، ولا يتم تحديد مستويات الكفاءة السلوكية المطلوبة في العاملين.

2.3. المتغير التابع (خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي):

دراسة. العساسة(2024م)

بعنوان: مستوى الضغوط النفسية لدى الكادر التمريضي في المستشفى الميداني الحكومي الأردني خلال جائحة كورونا "

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الضغوط النفسية لدى الكادر التمريضي في المستشفى الميداني الحكومي خلال جائحة كورونا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها: مستوى الضغوط النفسية مرتفعة لدى الكادر التمريضي. وهو أعلى لدى الإناث ومن خبرتهم أقل من 5 سنوات. توصي الدراسة بضرورة الاهتمام بالمناخ التنظيمي وبيئة العمل وبما يساهم في خفض مستوى الضغوط النفسية لدى الكوادر التمريضية في المستشفيات وبما ينعكس على الخدمة الطبية المقدمة للمريض.

أبو الحصين (2010م)

"بعنوان" الضغوط النفسية لدى الممرضين والممرضات العاملين في المجال الحكومي وعلاقتها بكفاءة الذات

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط النفسية للممرضين والممرضات الذين يعملون في أقسام العناية المركزة المختلفة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة وعلاقتها بكفاءة الذات في ضوء بعض المتغيرات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخرجت الدراسة بالعديد من النتائج أهمها: وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية: - يعاني ممرضو وممرضات العناية المركزة المختلفة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة من ضغوط نفسية كبيرة إذ شكل البعد المادي المرتبة الأولى ثم بعد بيئة العمل في المرتبة الثانية ثم البعد السياسي في المرتبة الثالثة ثم البعد العضوي في المرتبة الرابعة ثم البعد النفسي في المرتبة الخامسة والأخيرة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

لم تجد الباحثة دراسة تتناول العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع بشكل مباشر ولكن يمكن توضيح العلاقة بينهما على النحو الآتي:

تُظهر الأبحاث أن تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يمكن أن يُسهم بشكل كبير في خفض مستويات التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي:

- **تحسين بيئة العمل:** من خلال تعزيز ثقافة العمل الجماعي والدعم المتبادل، تُقلل الإدارة الحديثة من الضغوط النفسية.
- **زيادة الرضا الوظيفي:** عندما يشعر الكادر التمريضي بالدعم والتقدير، يزداد رضاهم عن العمل، مما يقلل من التوتر.
- **تطوير المهارات:** يوفر التدريب المستمر فرصًا للكوادر للتغلب على التحديات، مما يزيد من شعورهم بالقدرة والثقة.
- **تحسين الأداء الوظيفي:** مع انخفاض مستويات التوتر، يُظهر الكادر تمتعًا أكبر بقدراتهم، مما ينعكس على جودة الرعاية المقدمة.
- **تقليل الغياب والاستقالات:** بيئة العمل الداعمة تُقلل من معدلات الغياب، مما يؤدي إلى استقرار أكبر في الكوادر.
- **تعزيز الصحة النفسية:** يؤدي خفض التوتر النفسي إلى تحسين الصحة النفسية العامة للكوادر، مما يساهم في تحسين جودة الحياة المهنية.

تؤكد العلاقة بين تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وخفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي على أهمية استثمار المؤسسات الصحية في تطوير بيئة عمل داعمة. من خلال تعزيز القيادة الفعالة، والتواصل المفتوح، وتوفير التدريب المناسب، يمكن للمؤسسات تحسين رفاهية الكوادر التمريضية وبالتالي رفع مستوى الرعاية الصحية المقدمة.

2.5. الخاتمة

تُعتبر مهنة التمريض واحدة من أكثر المهن تحديًا في مجال الرعاية الصحية، حيث يواجه الكادر التمريضي ضغوطًا نفسية وجسدية نتيجة التحديات اليومية التي تتطلب منهم تقديم رعاية عالية الجودة تحت ظروف قد تكون غير مثالية. في هذا السياق، تأتي أهمية دراسة "أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي" لتسليط الضوء على كيفية تحسين ظروف العمل وتعزيز الصحة النفسية للعاملين في هذا القطاع.

تشير النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة إلى أن تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة، مثل القيادة التحويلية، والتواصل الفعال، وتوفير التدريب المستمر، له أثر إيجابي كبير في خفض مستويات التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي. فقد أظهرت البيانات أن الكوادر التي تعمل في بيئة تتبنى هذه المفاهيم تعاني من مستويات أقل من التوتر، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم المهني وقدرتهم على التعامل مع ضغوط العمل.

تُعتبر القيادة التحويلية عنصرًا أساسيًا في تطبيق الإدارة الحديثة، حيث تلعب دورًا حيويًا في تحفيز الكادر التمريضي. من خلال توفير الدعم والتوجيه، يُمكن للقادة تعزيز روح الفريق وتحسين الروح المعنوية، مما يساهم في تقليل مستويات التوتر. إن القادة الذين يتبنون أسلوبًا قياديًا داعمًا قادرون على خلق بيئة عمل تعزز من المشاركة الفعالة وتقدير الجهود الفردية، مما يؤدي إلى تحسين تجربة العمل بشكل عام.

أظهرت الدراسة أيضًا أن التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والكوادر التمريضية يُعد عاملًا رئيسيًا في خفض التوتر النفسي. عندما يشعر الكادر بأن آرائهم وأفكارهم مُقدّرة، فإن ذلك يُعزز من شعورهم بالانتماء والولاء للمنظمة، مما يُقلل من العزلة والتوتر النفسي. يُعتبر التواصل الفعال أيضًا أداة لمواجهة الشائعات والمعلومات الخاطئة التي قد تُسبب القلق بين العاملين.

تُظهر النتائج أهمية توفير فرص التدريب والتطوير المستمر، حيث يُساهم ذلك في تجهيز الكادر التمريضي لمواجهة التحديات اليومية بشكل أفضل. من خلال تطوير المهارات والمعرفة، يشعر الأفراد بالثقة في قدراتهم، مما يُعزز من شعورهم بالسيطرة ويقلل من التوتر. إن استثمار المؤسسات في تدريب كوادرها يُعتبر استثمارًا في مستقبلها، حيث يُساهم في تحسين الأداء العام وجودة الرعاية المقدمة للمرضى.

بالنظر إلى النتائج المستخلصة، يُوصى بإجراء مزيد من الدراسات الطويلة الأمد لتقييم الأثر المستمر لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة على التوتر النفسي في الكوادر التمريضية. من الضروري أيضاً تطوير برامج خاصة تهدف إلى تعزيز الصحة النفسية، مثل جلسات الدعم النفسي، ورش العمل، والأنشطة الترفيهية، مما يُساهم في تعزيز ثقافة الرعاية الذاتية.

في الختام، تؤكد هذه الدراسة على أهمية تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة كأداة فعالة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا باليمن. إن تحسين بيئة العمل من خلال القيادة الفعالة، وتعزيز التواصل، وتوفير التدريب المناسب يُمكن أن يُحدث فرقاً كبيراً في حياة الكوادر التمريضية، مما يُنعكس بشكل إيجابي على جودة الرعاية الصحية المقدمة للمرضى. إن الاستمرار في تبني هذه المفاهيم يُعتبر أولوية استراتيجية لجميع المؤسسات الصحية، حيث يُساهم في تحسين صحة العاملين وبالتالي تحسين جودة الرعاية الصحية في المجتمع ككل.

3. الفصل الثالث : منهجية البحث

3.1 مقدمة

تُعتبر منهجية البحث الخطوة الأساسية لتحقيق أهداف الدراسة وفهم العلاقة بين تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وخفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي. يهدف هذا الفصل إلى توضيح الخطوات والإجراءات المتبعة في إجراء البحث، بدءًا من التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث وصولاً إلى تحليل البيانات. يسلط هذا الفصل الضوء على منهجية البحث المتبعة، مما يساعد في تحقيق أهداف الدراسة وفهم الأثر المحتمل لمفاهيم الإدارة الحديثة على التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي من خلال هذه المنهجية، يمكن الحصول على نتائج موثوقة تساهم في تحسين بيئة العمل في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث:

في هذا القسم، يتم توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث الرئيسية المتعلقة بأثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي.

مفهوم الإدارة الحديثة

التعريف: يُقصد بالإدارة الحديثة مجموعة الأساليب والممارسات الإدارية التي تركز على تحسين الأداء المؤسسي من خلال:

- القيادة التحويلية: تشجيع الابتكار والتحفيز.
- التواصل الفعال: تعزيز قنوات التواصل بين الموظفين والإدارة.
- تفويض السلطة: تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات ضمن نطاق سلطتهم.

التوتر النفسي

التعريف: يُعرف التوتر النفسي بأنه حالة من الضغط النفسي يشعر بها الأفراد نتيجة الضغوطات المتراكمة في بيئة العمل. يتم قياسه من خلال:

- استبيانات قياس التوتر: تستخدم مقاييس معتمدة (مثل مقياس التوتر العام) لتحديد مستوى التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي.
- أبعاد قياس التوتر: تشمل عوامل مثل القلق، الإرهاق، والضغط النفسي.

الكادر التمريضي

التعريف : يُشير إلى جميع الممرضين والمرضات العاملين في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا ، ويشمل:

- **الفئات:** ممرضون ذوو خبرات متعددة، بدءًا من الممارسين الجدد إلى الممارسين ذوي الخبرة.
- **التخصصات:** يشمل جميع التخصصات التمريضية (مثل التمريض العام، العناية المركزة، الطوارئ، وغيرها).

أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة:

التعريف : يُعبر عن الأثر من خلال قياس التغيرات في مستوى التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي قبل وبعد تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة. يتم ذلك من خلال:

- **تحليل البيانات:** مقارنة نتائج استبيانات التوتر النفسي قبل وبعد تنفيذ استراتيجيات الإدارة الحديثة.
- **النتائج:** قياس مدى انخفاض مستوى التوتر النفسي وتحديد العوامل المساهمة في ذلك.

3.3 تصميم البحث :

نوع البحث: هذا البحث هو **بحث وصفي تحليلي**، يهدف إلى دراسة العلاقة بين تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وخفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا.

3.4 مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات:

(1) مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من الكادر التمريضي العامل في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا باليمن. يشمل هذا المجتمع جميع الممرضين والمرضات بمختلف التخصصات والخبرات، حيث يمثلون عينة متنوعة من العاملين في مجال التمريض.

- **عدد الممارسين:** يضم المجتمع عددًا كبيرًا من الكوادر التمريضية، مما يتيح تنوعًا في الخبرات والتخصصات.
- **التخصصات:** يشمل التمريض العام، التمريض في العناية المركزة، تمريض الطوارئ، والتمريض في الأقسام المختلفة.

(2) طرق أخذ العينات:

سيتم استخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية، وهي تقنية تهدف إلى ضمان تمثيل جميع الفئات داخل مجتمع البحث. تتضمن هذه الطريقة الخطوات التالية:

- **تحديد الطبقات:** سيتم تقسيم الكادر التمريضي إلى طبقات بناءً على التخصص والخبرة، مثل:
 - الممرضون الجدد (أقل من 3 سنوات خبرة)
 - الممرضون ذوو الخبرة المتوسطة (3-10 سنوات)
 - الممارسون ذوو الخبرة العالية (أكثر من 10 سنوات)
- **اختيار العينة:** من كل طبقة، سيتم اختيار عدد معين من المشاركين بشكل عشوائي لضمان تمثيل كافة الفئات. يتيح ذلك الحصول على عينة متنوعة تعكس الواقع داخل المستشفى.

(3) حجم العينة

سيتم تحديد حجم العينة بناءً على إرشادات إحصائية، مع مراعاة تحقيق دقة النتائج. يُفضل أن تكون العينة كافية لتوفير نتائج موثوقة ودقيقة.

3.5 طريقة جمع البيانات

في هذا البحث، سيتم استخدام مجموعة من الأساليب لجمع البيانات اللازمة لدراسة أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. تشمل هذه الطرق:

1) الاستبيانات

تصميم الاستبيان: سيتم إعداد استبيان مكون من عدة فقرات، يتضمن مقاييس لقياس: مستويات التوتر النفسي: باستخدام مقاييس معتمدة (مثل مقياس التوتر العام) مفاهيم الإدارة الحديثة: تقييم مدى تطبيق استراتيجيات مثل القيادة التحويلية، التواصل الفعال، وتفويض السلطة.

توزيع الاستبيانات: سيتم توزيع الاستبيانات بشكل إلكتروني أو ورقي على الكادر التدريسي، مع توضيح هدف الدراسة وأهمية المشاركة.

4.6 أنواع البيانات

في إطار منهجية البحث لدراسة أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التدريسي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا ، سيتم جمع وتحليل البيانات الكمية

- **الاستبيانات:** سيتم استخدام استبيانات مصممة خصيصًا لقياس مستويات التوتر النفسي ومفاهيم الإدارة الحديثة. تشمل هذه البيانات:
 - **المقاييس العددية:** استخدام مقياس ليكرت (مثل 1 إلى 5) لتقييم مستويات التوتر والإدارة.
 - **التحليل الإحصائي:** ستستخدم تقنيات مثل تحليل التباين (ANOVA) وتحليل الانحدار لفهم العلاقة بين المتغيرات.

4.7 إجراءات التحليل الإحصائي

في إطار دراسة أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التدريسي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا ، سيتم اتباع الإجراءات التالية لتحليل البيانات:

1) جمع البيانات

- **تجميع الاستبيانات:** سيتم تجميع جميع الاستبيانات المكتملة من المشاركين، والتأكد من دقتها واكتمالها.

- **تنظيم البيانات:** إدخال البيانات في برنامج تحليل البيانات (مثل SPSS) وتنظيمها في جداول مناسبة.

(2) التحليل الوصفي

- **إحصاءات وصفية:** حساب المتوسطات، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية لوصف بيانات التوتر النفسي ومفاهيم الإدارة الحديثة.
- **التحليل البياني:** إنشاء الرسوم البيانية (مثل الأعمدة والدوائر) لتوضيح التوزيعات والنسب.

(3) التحليل الاستنتاجي

- **تحليل التباين (ANOVA):** استخدام هذا التحليل لدراسة الفروق في مستويات التوتر النفسي بين المجموعات المختلفة (مثل الفئات العمرية أو مستويات الخبرة).
- **تحليل الانحدار:** لتحديد العلاقة بين تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة ومستويات التوتر النفسي، بما في ذلك:
 - **الانحدار الخطي:** لفهم مدى تأثير المتغيرات المستقلة (مثل القيادة التحويلية) على المتغير التابع (مستوى التوتر).

• تحليل البيانات النوعية

- **تحليل المحتوى:** تحليل البيانات المستخلصة من المقابلات الشخصية، وتصنيفها إلى مواضيع رئيسية تتعلق بتجارب المشاركين.
- **التشفير:** استخدام نظام تشفير لتنظيم البيانات النوعية وتسهيل تحليلها.

• الاستنتاجات والتوصيات

- **تفسير النتائج:** ربط النتائج الإحصائية مع الأهداف والفرضيات المطروحة في الدراسة.
- **تقديم التوصيات:** استنادًا إلى النتائج، سيتم وضع توصيات لتحسين بيئة العمل وتقليل التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي.

3.8 الخاتمة

تُعتبر منهجية البحث خطوة حيوية لتحقيق أهداف الدراسة وفهم العلاقة بين تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وخفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا. من خلال التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث، تم تحديد الأسس التي يقوم عليها البحث، مما يسهل فهم التأثيرات المختلفة للإدارة الحديثة.

لقد تم تصميم البحث ليكون وصفيًا تحليليًا، مع التركيز على البيانات الكمية والنوعية. وبتوظيف طرق أخذ العينات المناسبة، تم ضمان تمثيل شفاف لكافة الفئات في مجتمع البحث.

كما أن أدوات جمع البيانات، مثل الاستبيانات والمقابلات، قد ساهمت في جمع معلومات دقيقة تعكس الواقع. من خلال التحليل الإحصائي الدقيق، تمكنا من استنتاج العلاقة بين تطبيق الإدارة الحديثة ومستوى التوتر النفسي.

أخيرًا، تبرز نتائج هذا البحث أهمية استراتيجيات الإدارة الحديثة في تحسين بيئة العمل وتقليل مستويات التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي. هذه النتائج يمكن أن تساهم في تقديم توصيات عملية لتحسين الأداء المؤسسي وصحة الموظفين النفسية، مما يعود بالفائدة على المؤسسة ككل وعلى جودة الرعاية الصحية المقدمة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1 مقدمة:

سنقوم في هذا الفصل، بتقديم تحليل إحصائي شامل للبيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة بهدف تحقيق أهداف البحث. يهدف التحليل الإحصائي إلى تقديم رؤية كمية حول المتغيرات المدروسة، مما يساعد في فهم الأنماط والعلاقات بين هذه المتغيرات وسنقوم في هذا الفصل بالخطوات الآتية:.

تعتبر عينة الدراسة من العناصر الأساسية التي تسهم في تحقيق أهداف البحث وتوفير نتائج موثوقة. في هذا الفصل، سنقوم بتوصيف عينة الدراسة من خلال تقديم إحصائيات وصفية توضح الخصائص الديموغرافية والمهنية للمشاركين. سيمكننا هذا التوصيف من فهم التركيبة السكانية للعينة وكيفية تأثيرها على النتائج.

للتأكد من أن الاستبيان يقيس ما يُفترض أن يقيسه، بينما تهدف اختبارات الثبات على الاستبيانات. تشمل اختبارات الصدق التأكد من أن الاستبيان يقيس ما يُفترض أن يقيسه، بينما تهدف اختبارات الثبات إلى ضمان الاتساق في النتائج عند إعادة تطبيق الأداة. تم استخدام أساليب مثل تحليل الصدق التكويني واحتساب معامل الثبات (Cronbach's alpha) لضمان موثوقية الاستبيانات.

في هذا القسم، سيتم تقديم الإحصائيات الوصفية لمتغيرات البحث الأساسية. سيتم عرض المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية، مما يساعد في الإجابة على أسئلة البحث المحددة. سيتم تنظيم النتائج بطريقة تتوافق مع العوامل المدروسة، مما يسهل فهم النتائج وتحليلها.

ستتم مناقشة نتائج اختبارات الفرضيات في هذا القسم. سيتم تحديد الفرضيات التي تم اختبارها، والاختبارات الإحصائية المستخدمة (مثل اختبار t أو ANOVA)، والنتائج الإحصائية، بما في ذلك القيم سيتم توضيح ما إذا كانت البيانات تدعم الفرضيات المقترحة أم لا، مما يسهم في فهم النتائج بشكل أكثر عمقاً.

في هذا القسم، سيتم مقارنة النتائج التي تم الحصول عليها مع تلك التي تم التوصل إليها في الدراسات السابقة. سيتم مناقشة مدى توافق أو تناقض النتائج مع ما تم ذكره في الأدبيات السابقة، مع تقديم تفسيرات محتملة للاختلافات. يهدف هذا الربط إلى تعزيز مصداقية البحث وإظهار كيف تساهم النتائج الحالية في توسيع الفهم العام للموضوع.

4.2 توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)

1. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس:

جدول (1-4)

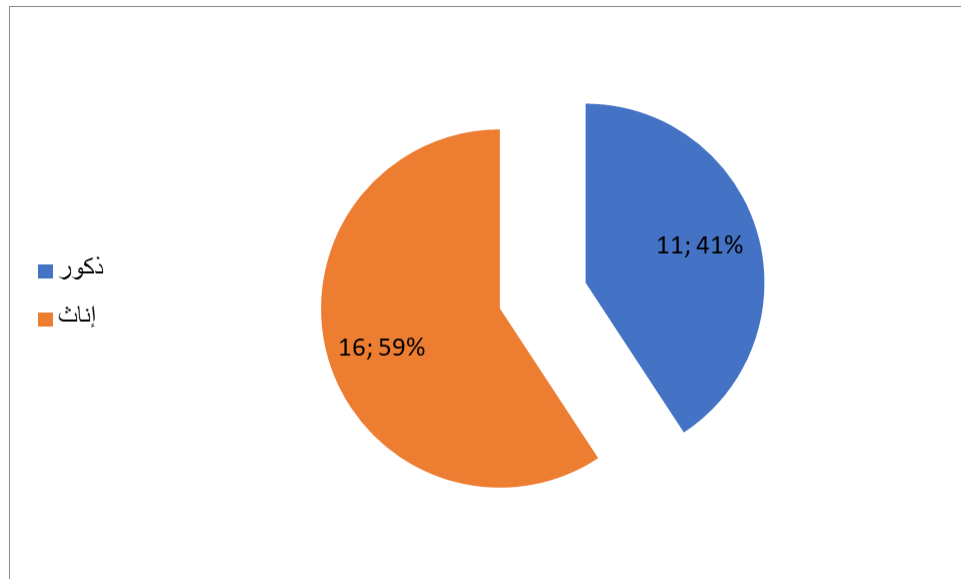
يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
41%	11	ذكور
59%	16	إناث
100%	27	الإجمالي

يوضح الجدول رقم (1-4) أن غالبية أفراد العينة كانوا من الاناث حيث بلغ عددهن (16) مفردة، وبنسبة مئوية بلغت (59%) من إجمالي أفراد العينة، في حين لم يتجاوز عدد الذكور (11) مفردة، بنسبة مئوية لم تتجاوز (41%) من إجمالي أفراد العينة، ويُمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:

شكل (1-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



2. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية:

جدول (2-4)

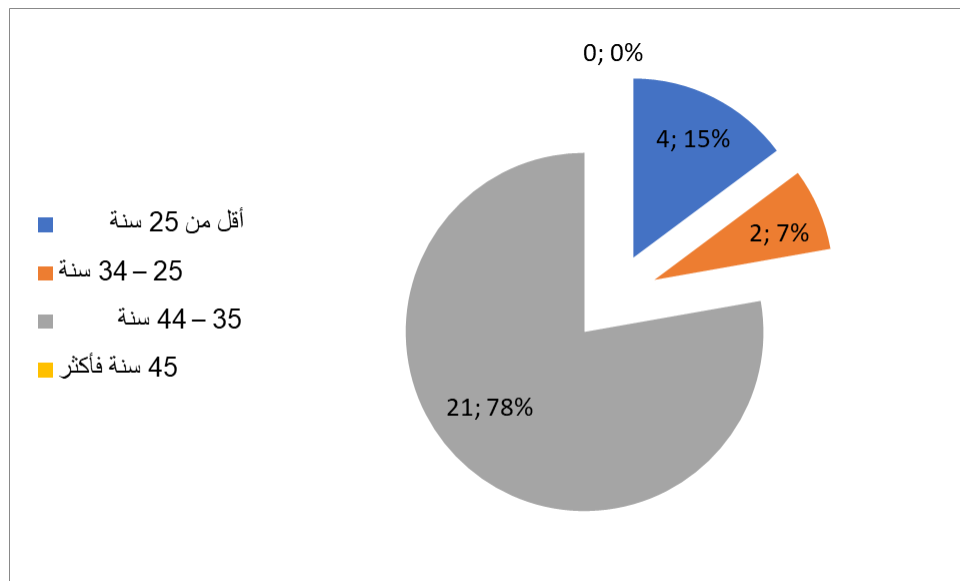
يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
أقل من 25 سنة	4	15%
25 – 34 سنة	2	7%
35 – 44 سنة	21	78%
45 سنة فأكثر	0	0%
الإجمالي	27	100%

يوضح الجدول رقم (2-4) أن غالبية أفراد العينة كانوا من الفئة العمرية (35-44 سنة) حيث بلغ عددهم (21) مفردة، وبنسبة مئوية بلغت 78%)) من إجمالي أفراد العينة، وجاءت الفئة العمرية (25-34 سنة) في المرتبة الأخيرة، حيث لم يتجاوز عددها (2) مفردتين، وبنسبة مئوية لم تتجاوز (7%) من إجمالي أفراد العينة، ويمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:

شكل (2-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية



3. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

جدول (3-4)

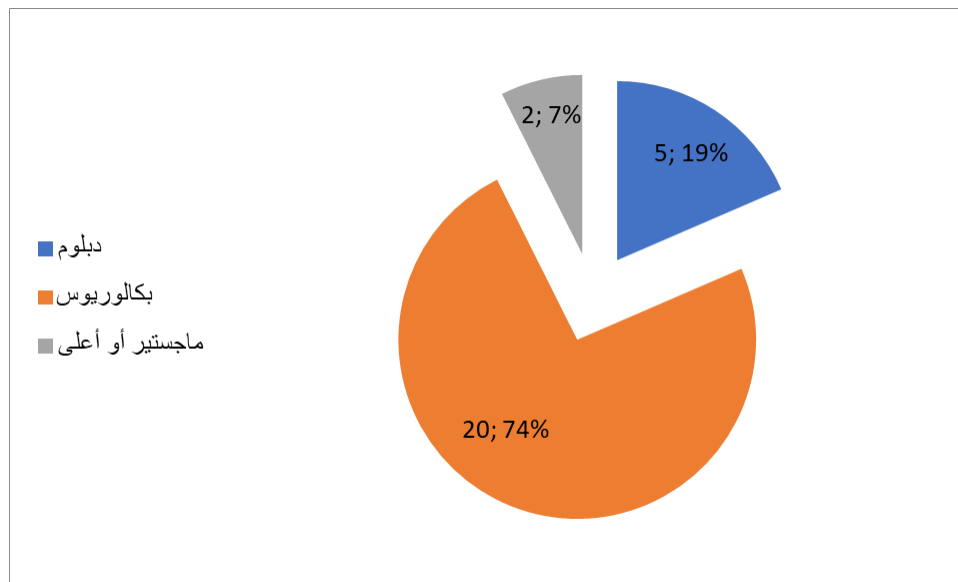
يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة %
دبلوم	5	19%
بكالوريوس	20	74%
ماجستير أو أعلى	2	7%
الإجمالي	27	100%

يوضح الجدول رقم (3-4) أن غالبية أفراد العينة حاصلين على مؤهل علمي جامعي " بكالوريوس حيث بلغ عددهم (20) مفردة، وبنسبة مئوية بلغت 74%) من إجمالي أفراد العينة، وجاءت المؤهلات الأعلى "ماجستير أو أعلى في المرتبة الأخيرة، حيث لم يتجاوز عددها (2) مفردتين، وبنسبة مئوية لم تتجاوز (7%) من إجمالي أفراد العينة، ويُمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:

شكل (3-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي



4. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في مجال التمريض

جدول (4-4)

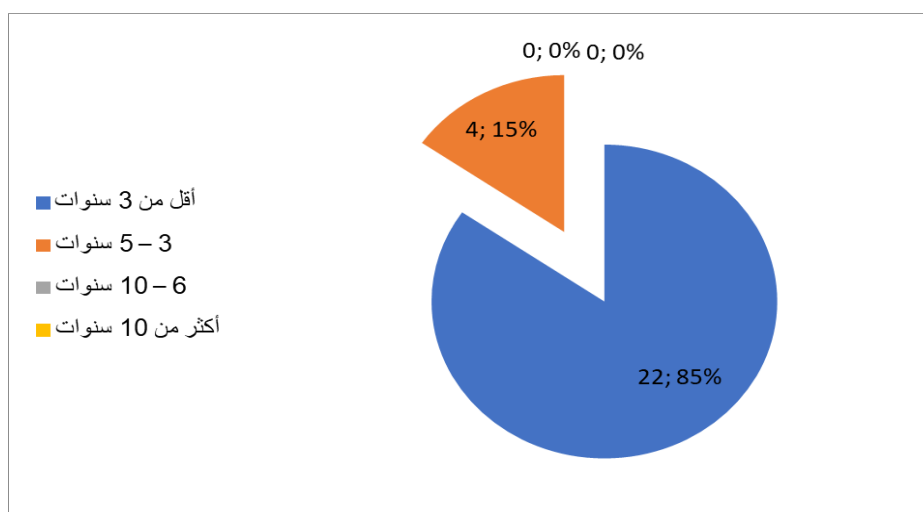
يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في مجال التمريض

سنوات الخبرة في مجال التمريض	التكرار	النسبة %
أقل من 3 سنوات	22	85%
3 – 5 سنوات	4	15%
6 – 10 سنوات	0	0%
أكثر من 10 سنوات	0	0%
الإجمالي	27	100%

يوضح الجدول رقم (4-4) أن غالبية أفراد العينة لديهم سنوات خبرة قليلة (أقل من 3 سنوات) حيث بلغ عددهم (22) مفردة، وبنسبة مئوية بلغت 85%) من إجمالي أفراد العينة، فيما جاءت سنوات الخبرة (3-5 سنوات) في المرتبة الأخيرة، حيث لم يتجاوز عددها (4) مفردات، وبنسبة مئوية لم تتجاوز (15%) من إجمالي أفراد العينة، ويُمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:

شكل (4-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة في مجال التمريض



5. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير القسم الذي تعمل به

جدول (5-4)

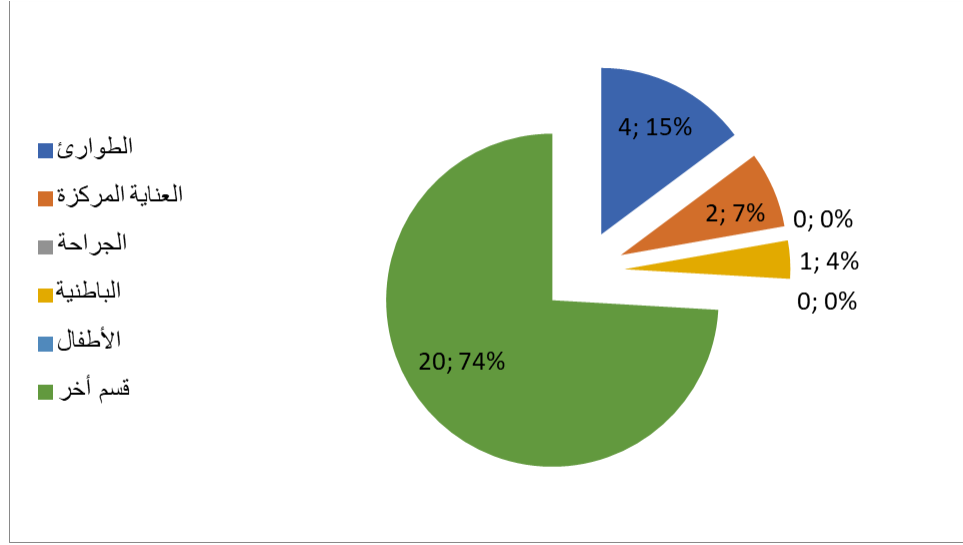
يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير القسم الذي تعمل فيه

القسم الذي تعمل فيه	التكرار	النسبة %
الطوارئ	4	15%
العناية المركزة	2	7%
الجراحة	0	0%
الباطنية	1	4%
الأطفال	0	0%
قسم آخر	20	74%
الإجمالي	27	100%

يوضح الجدول رقم (5-4) أن غالبية أفراد العينة لا يعملون في أقسام (الطوارئ، العناية المركزة، الجراحة، الباطنية، الأطفال) وإنما يعملون في أقسام آخر حيث بلغ عدد الذين يعملون في الأقسام الأخرى التي لم نذكرها أعلاه (20) مفردة، وبنسبة مئوية بلغت 74%) من إجمالي أفراد العينة، وفيما جاء الذين يعملون في قسم الباطنية في المرتبة الأخيرة، حيث لم يتجاوز عددها (1) مفردة واحدة، وبنسبة مئوية لم تتجاوز (%) من إجمالي أفراد العينة، ويُمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:

شكل (5-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير متغير القسم الذي تعمل فيه



6. توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الوردية التي تعمل بها غالبًا:

جدول (6-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوردية التي تعمل بها غالبًا

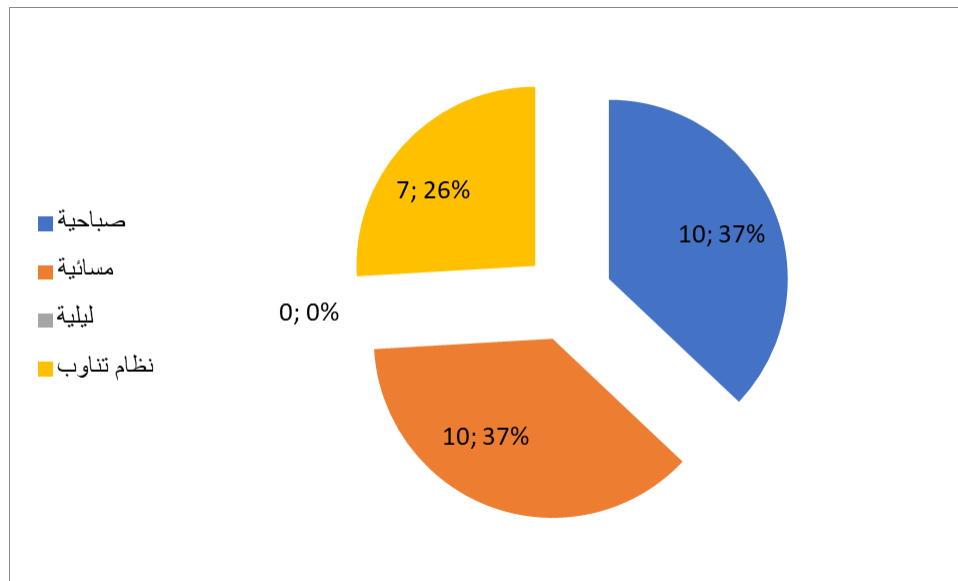
الوردية التي تعمل بها غالبًا	التكرار	النسبة %
صباحية	10	37%
مساءية	10	37%
ليلية	0	0
نظام تناوب	7	26%
الإجمالي	27	100%

يوضح الجدول رقم (6-4) أن غالبية أفراد العينة يعملون في الوردتين (الصباحية، المسائية) وبنسبة وبإعدادات متساوية حيث بلغ عدد الذين يعملون في الوردتين الصباحية والمساءية (10) لكلا الوردتين، وبنسبة مئوية بلغت 37% لكلا الوردتين من إجمالي أفراد العينة، وفيما جاء الذين يعملون في نظام تناوب

في المرتبة الأخيرة، حيث لم يتجاوز عددها (7) مفردات، ونسبة مئوية لم تتجاوز (26%) من إجمالي أفراد العينة، ويُمكن تمثيله من خلال الشكل التالي:

شكل (6-4)

يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الوردية التي تعمل بها غالبًا



4.3 اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات:

للتأكد من أنّ المقياس المستخدم في هذه الدراسة يقيس بالفعل ما ينبغي أن يُقاس، تم تصميم الاستبانة بشكلها الأولي، وعُرضت على المشرف لإبداء ملاحظاته وإجراء التعديلات اللازمة، وللتأكد من وضوح العبارات لغويًا وفنيًا، وللتعرّف على مدى الفهم للعبارات والألفاظ المستخدمة ودرجة وضوحها، عُرضت الاستبانة على المحكمين؛ لإبداء ملاحظاتهم حول انتماء كل فقرة للمجال الذي تقيسه، وحُسن الصياغة ووضوح الفقرات.. وقام السادة المحكمون بإبداء ملاحظاتهم، ومقترحاتهم حول بنود الاستبانة ومجالاتها، ومدى انتماء الفقرات للمجال، ومناسبة الفقرات كذلك، مما أدى إلى تعديل بعض العبارات وإعادة صياغة بعضها الآخر.

4.3.1 الصدق البنائي: Structure Validity

أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبيّن مدى ارتباط كلّ مجال بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة، ويقاس عن طريق: الاتساق الداخلي: Internal Validity

يُقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة، والدرجة الكلية للمجال نفسه.

➤ نتائج الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة:

يوضّح جدول (7-4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور نفسه، والذي يُبيّن أن معاملات الارتباط المبنية دالة عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، وبذلك يُعدّ المحور صادقاً لما وُضع لقياسه.

جدول (7-4) قياس صدق الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة

م	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة	863.	000.
2.	خفض التوتر النفسي	769.	000.

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

4.3.2 ثبات الأداة Reliability

يُقصد بثبات الاستبانة: أن تُعطي هذه الاستبانة نفس النتيجة فيما لو تم إعادة توزيع الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم

تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة (أبو لبة: 1982: 261)، وقد تحقق الباحث من ثبات استبانة الدراسة من خلال طريقة معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha Coefficient، وكانت النتائج كما هي مبينة أدناه:

جدول (4-3) معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's Alpha Coefficient لقياس الثبات

م	المحور	الفقرات	معامل الثبات Cronbach's Alpha	الدلالة الإحصائية
1	تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة	8	963.	0.000
2	خفض التوتر النفسي	8	979.	0.000
	الكلي	16	0.971	0.000

بيّنت النتائج في جدول (4-3) باستخدام (ألفا كرو نباخ Cronbach's alpha) أن جميع محاور الدراسة تتسم بالثبات، حيث بلغ الاتساق الداخلي لجميع المحاور (0.979)، وهي قيمة مقبولة لثبات الاتساق الداخلي، ومقبولة – أيضاً - لأغراض الدراسة والتحليل، وكلما كانت قيمة (ألفا كرونباخ) تقترب من الواحد الصحيح كلما زاد ثبات الاتساق الداخلي (Sekar,2003:307).

4.4 الإحصائي الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على اسئلة البحث):

أولاً: المحور الأول: تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة

بينت نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الأول (تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة) الآتي:

جدول (4- 8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المحور الأول

الرقم	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
1.	يشركني المدير المباشر في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.	الأخيرة	3.34	1.44	67%	محايد
2.	يتم تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في القسم الذي أعمل فيه.		3.63	1.47	73%	موافق
3.	تتوفر برامج تدريبية مستمرة للكادر التمريضي.		3.55	1.56	71%	موافق
4.	يتم تمكيني من اتخاذ قرارات تتعلق بمهامي اليومية.		3.60	1.45	72%	موافق
5.	القيادة في القسم الذي أعمل به مشجعة ومحفزة.		3.65	1.53	73%	موافق
6.	تشجع الإدارة على المشاركة الفعالة في تطوير الأداء التمريضي.		3.63	1.54	73%	موافق
7.	يتم التعامل مع المشكلات بأسلوب إداري حديث ومرن.		3.69	1.57	74%	موافق
8.	يتم تقدير المبادرات الفردية وتحفيزها من قبل الإدارة.	الأولى	3.72	1.56	74%	موافق
المتوسط العام لكافة فقرات المحور الأول (تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وأهميته)			3.60	1.52	72%	موافق

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (4-8) الخاص بالمحور الأول (تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة وأهميته)، بأن المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة بلغ (3.60) أي بدرجة أكبر من المتوسط النظري البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (1.52) ووزن نسبي بلغ (72%) وتقدير لفظي " موافق"، ويعزو الباحث هذه النتيجة المتوسطة إلى أهمية مفاهيم الإدارة الحديثة وأهميته تطبيقها في خفض التوتر النفسي لأفراد عينة الدراسة المستهدفة في هذه الدراسة.

أما بالنسبة لبقية فقرات المحور الأول فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن الفقرة رقم (8) والتي تنص على يتم تقدير المبادرات الفردية وتحفيزها من قبل الإدارة. " جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ

المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.72) أي بدرجة أكبر من المتوسط النظري البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (1.56) ووزن نسبي بلغ (74%) وتقدير لفظي " موافق.

فيما جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " يشركني المدير المباشر في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي." في المرتبة الثامنة والأخيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.34) أي بدرجة أكبر من المتوسط النظري البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (1.44) ووزن نسبي بلغ (67%) وتقدير لفظي " موافق، ويعزو الباحث هذه النتيجة المتوسطة إلى أهمية مفاهيم الإدارة الحديثة وأهميته تطبيقها في خفض التوتر النفسي لأفراد عينة الدراسة المستهدفة في هذه الدراسة.

ثانياً: المحور الثاني: خفض التوتر النفسي

بينت نتائج التحليل الإحصائي لفقرات المحور الثاني (خفض التوتر النفسي) الآتي:

جدول (4- 9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المحور الثاني

الرقم	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	التقدير اللفظي
9.	أعاني من ضغوط نفسية ناتجة عن عبء العمل.		3.66	1.53	73%	موافق
10.	تؤثر طريقة إدارة القسم على مستوى التوتر لدي.		3.52	1.48	70%	موافق
11.	تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يقلل من التوتر في بيئة العمل.	الأخيرة	3.50	1.50	70%	موافق
12.	أشعر بالدعم من قبل الإدارة في المواقف الصعبة.		3.67	1.54	73%	موافق
13.	يتوفر توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في مكان عملي.		3.63	1.51	73%	موافق
14.	التواصل الفعال مع الإدارة يقلل من شعوري بالتوتر.	الأولى	3.70	1.47	74%	موافق
15.	بيئة العمل تشجع على الاستقرار النفسي والمهني.		3.66	1.53	73%	موافق
16.	يتم التعامل مع الشكاوى والإجهاد الوظيفي بجدية وشفافية.		3.67	1.62	73%	موافق
المتوسط العام لكافة فقرات المحور الثاني (خفض التوتر النفسي)						
			3.63	1.52	72%	موافق

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (4-8) الخاص بالمحور الثاني (خفض التوتر النفسي)، بأن المتوسط الحسابي لفقرات المحور كافة بلغ (3.63) أي بدرجة أكبر من المتوسط النظري البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (1.52) ووزن نسبي بلغ (72%) وتقدير لفظي " موافق"، ويعزو الباحث هذه النتيجة المتوسطة إلى الدور الذي تساهم به تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لأفراد العينة محل الدراسة الحالية.

أما بالنسبة لبقية فقرات المحور الثاني فقد أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بأن الفقرة رقم (14) والتي تنص على " التواصل الفعال مع الإدارة يقلل من شعوري بالتوتر. " جاءت في المرتبة الأولى حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.70) أي بدرجة أكبر من المتوسط النظري البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (1.47) ووزن نسبي بلغ (74%) وتقدير لفظي " موافق.

فيما جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على " تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يقلل من التوتر في بيئة العمل.. " في المرتبة الثامنة والأخيرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذه الفقرة (3.50) أي بدرجة أكبر من المتوسط النظري البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (1.50) ووزن نسبي بلغ (70%) وتقدير لفظي " موافق، ويعزو الباحث هذه النتيجة المتوسطة إلى الدور الذي تساهم به تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لأفراد العينة محل الدراسة الحالية.

4.5 اختبار الفرضيات:

4.5.1 اختبار صحة الفرضية الرئيسية:

والتي تنص على أنه "يوجد أثر دال احصائياً لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة بأبعادها (تعزيز العمل الجماعي، وتطوير ثقافة الابتكار، وتبني أساليب إدارة مرنة في التكيف مع التغيرات المستمرة في (خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا - اليمن)).

للتأكد من صحة الفرضية أستخدم الباحث معامل الانحدار الخطي البسيط، لحساب العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل المتمثل (الإدارة الحديثة بأبعادها) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي). وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (4-16) يوضح معامل الانحدار الخطي البسيط
بين المتغير المستقل (الإدارة الحديثة) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)

المتغير التابع: خفض التوتر النفسي						المتغير المستقل: الإدارة الحديثة بأبعادها	
معامل الانحدار ونتائج اختبار (T))			نتائج اختبار التباين (ANOVA))		ملخص الأنموذج		
					معامل الارتباط		معامل التحديد
مستوى الدلالة Sig.	قيمة (T))	درجة التأثير Beta	مستوى الدلالة Sig.	قيمة (F)	R ²		R
0.000	12.732	314.	003b.	9.187	099.		314a.

من خلال الجدول (4-9) السابق، أظهرت نتائج التحليل للعلاقة بين المتغير المستقل (الإدارة الحديثة بأبعادها) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)، وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط $(R=0.314)$ ، وهو معامل ارتباط موجب وذو علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً حيث كانت مستوى الدلالة (0.000)، أما معامل التحديد $(R^2=0.099)$ أي أن (9.9%) من التباين في التغيرات التابعة لـ (خفض التوتر النفسي) ترجع أساساً عن المتغير المستقل (الإدارة الحديثة بأبعادها)، وأن (90.1%) من البواقي للتباين في التغيرات التي تحدث في خفض التوتر النفسي ترجع إلى متغيرات أخرى، كما بلغت درجة التأثير أو الميل $(B=0.314)$ ، وهذا يعني أن التحسين في عملية تطبيق (الإدارة الحديثة بأبعادها) بدرجة واحدة ينتج عنه تحسن في (خفض التوتر النفسي) بمقدار (31.4%)، كما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة، حيث

بلغت (9.187) ، وكذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (12.732)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05).

مما سبق ومن خلال معامل الارتباط بين المتغيرين (R)، ومعامل التحديد (R²)، ومعامل الانحدار (B) وقيمة (F) وقيمة (T) ومستوى الدلالة الإحصائية، وبناءً عليه تم التوصل إلى قبول الفرضية والتي تنص على أنه: يوجد أثر دال احصائياً لتطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة بأبعادها (تعزيز العمل الجماعي، وتطوير ثقافة الابتكار، وتبني أساليب إدارة مرنة في التكيف مع التغيرات المستمرة) في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا- اليمن).

4.5.2 اختبار صحة الفرضية الفرعية الأولى:

يوجد أثر دال احصائياً لتعزيز العمل الجماعي في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا- اليمن، للتأكد من صحة الفرضية أستخدم الباحث معامل الانحدار الخطي البسيط، لحساب العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل المتمثل في بُعد (تعزيز العمل الجماعي) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي). وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (4-10) يوضح معامل الانحدار الخطي البسيط

بين المتغير المستقل (تعزيز العمل الجماعي) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)

المتغير التابع: خفض التوتر النفسي						المتغير المستقل: تعزيز العمل الجماعي	
معامل الانحدار ونتائج اختبار (T))			نتائج اختبار التباين (ANOVA))		ملخص الأنموذج		
					معامل الارتباط		معامل التحديد
مستوى الدلالة Sig.	قيمة (T))	درجة التأثير Beta	مستوى الدلالة Sig.	قيمة (F))	R ²		R
000.	10.394	309.	004 ^b .	8.898	096.		309 ^a .

من خلال الجدول (4-10) السابق، أظهرت نتائج التحليل للعلاقة بين المتغير المستقل (تعزيز العمل الجماعي) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)، وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط (R=309)، وهو معامل ارتباط موجب وذو علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً حيث كانت مستوى الدلالة (0.000)، أما معامل التحديد (R²=0.96) أي أن (96%) من التباين في التغيرات التابعة

لـ(خفض التوتر النفسي) ترجع أساساً عن المتغير المستقل (تعزيز العمل الجماعي)، وأن (4.0%) من البواقي للتباين في التغيرات التي تحدث في خفض التوتر النفسي ترجع إلى متغيرات أخرى، كما بلغت درجة التأثير أو الميل (B=309)، وهذا يعني أن التحسين في عملية تطبيق (تعزيز العمل الجماعي) بدرجة واحدة ينتج عنه تحسن في (خفض التوتر النفسي) بمقدار (31%)، كما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة، حيث بلغت (8.898)، وكذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (10.394)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05).

(B) ، ومعامل الانحدار (R²)، ومعامل التحديد (R) مما سبق ومن خلال معامل الارتباط بين المتغيرين () ومستوى الدلالة الإحصائية، وبناءً عليه تم التوصل إلى قبول الفرضية والتي تنص (T) وقيمة (F) وقيمة () على أنه: يوجد أثر دال احصائياً لتعزيز العمل الجماعي في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن.

4.5.3 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثانية:

يوجد أثر دال احصائياً لتطوير ثقافة الابتكار في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن. للتأكد من صحة الفرضية أستخدم الباحث معامل الانحدار الخطي البسيط، لحساب العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل المتمثل في بُعد (ثقافة الابتكار) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي). وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (4-11) يوضح معامل الانحدار الخطي البسيط
بين المتغير المستقل (ثقافة الابتكار) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)

المتغير التابع: خفض التوتر النفسي						
ملخص الأنموذج		نتائج اختبار التباين (ANOVA)			معامل الانحدار ونتائج اختبار (T)	
معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة (F)	الدلالة Sig.	درجة التأثير Beta	قيمة (T)	الدلالة Sig.
338 ^a .	115.	10.864	001 ^b .	338.	8.185	0.000

من خلال الجدول (4-11) السابق، أظهرت نتائج التحليل للعلاقة بين المتغير المستقل (ثقافة الابتكار) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)، وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط $(R=0.338)$ ، وهو معامل ارتباط موجب وذو علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً حيث كانت مستوى الدلالة (0.000)، أما معامل التحديد $(R^2=0.115)$ أي أن (11%) من التباين في التغيرات التابعة لـ(خفض التوتر النفسي) ترجع أساساً عن المتغير المستقل (ثقافة الابتكار)، وأن (89%) من البواقي للتباين في التغيرات التي تحدث في خفض التوتر النفسي ترجع إلى متغيرات أخرى، كما بلغت درجة التأثير أو الميل $(B=0.338)$ ، وهذا يعني أن التحسين في عملية تطبيق (ثقافة الابتكار) بدرجة واحدة ينتج عنه تحسن في (خفض التوتر النفسي) بمقدار (33.8%)، كما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة، حيث بلغت (10.864)، وكذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (8.185)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05).

مما سبق ومن خلال معامل الارتباط بين المتغيرين (R)، ومعامل التحديد (R^2) ، ومعامل الانحدار (B) وقيمة (F) وقيمة (T) ومستوى الدلالة الإحصائية، وبناءً عليه تم التوصل إلى قبول الفرضية والتي تنص على أنه: يوجد أثر دال إحصائياً لتطوير ثقافة الابتكار في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن.

4.5.4 اختبار صحة الفرضية الفرعية الثالثة:

يوجد أثر دال إحصائياً لتبني أساليب إدارة مرنة في التكليف مع المتغير المستمرة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن، للتأكد من صحة الفرضية أستخدم الباحث معامل الانحدار الخطي البسيط، لحساب العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل المتمثل في بُعد (تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي). وكانت النتائج كما هي مبينة بالجدول الآتي:

جدول (12-4) يوضح معامل الانحدار الخطي البسيط

بين المتغير المستقل (تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)

المتغير التابع: خفض التوتر النفسي					المتغير المستقل: تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف	
معامل الانحدار ونتائج اختبار (T)			نتائج اختبار التباين (ANOVA))		ملخص الأنموذج	
					معامل الارتباط	معامل التحديد
مستوى الدلالة Sig.	قيمة (T)	درجة التأثير Beta	مستوى الدلالة Sig.	قيمة (F)	R	R ²
000.	10.916	440.	000 ^b .	20.110	440 ^a .	193.

من خلال الجدول (19-4) السابق، أظهرت نتائج التحليل للعلاقة بين المتغير المستقل (تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف) والمتغير التابع (خفض التوتر النفسي)، وجود علاقة دالة إحصائياً بين المتغيرين، إذ بلغ معامل الارتباط $R=440.$ ، وهو معامل ارتباط موجب وذو علاقة طردية متوسطة دالة إحصائياً حيث كانت مستوى الدلالة (0.000)، أما معامل التحديد $R^2=193.$ أي أن (19.3%) من التباين في التغيرات التابعة لـ (خفض التوتر النفسي) ترجع أساساً عن المتغير المستقل (تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف)، وأن (80.7%) من البواقي للتباين في التغيرات التي تحدث في خفض التوتر النفسي ترجع إلى متغيرات أخرى، كما بلغت درجة التأثير أو الميل $B=440.$ ، وهذا يعني أن التحسين في عملية تطبيق (تبني أساليب إدارة مرنة في التكليف) بدرجة واحدة ينتج عنه تحسن في (خفض التوتر النفسي) بمقدار (44%).

كما يؤكد معنوية هذا التأثير قيمة (F) المحسوبة، حيث بلغت (20.110)، وكذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة (10.916)، وبمستوى دلالة (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة المعنوية (0.05). مما سبق ومن خلال معامل الارتباط بين المتغيرين (R)، ومعامل التحديد (R²)، ومعامل الانحدار (B) وقيمة (F) وقيمة (T) ومستوى الدلالة الإحصائية، وبناءً عليه تم التوصل إلى قبول الفرضية والتي تنص على أنه: يوجد أثر دال إحصائياً لتبني أساليب إدارة مرنة في التكليف مع المتغير المستمرة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي في مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن.

4.6 ربط النتائج بالدراسات السابقة:

تشابه الدراسة في نتائج فيما يتعلق بفقرات واسئلة المتغير المستقل تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة من دراسة كلا من (الكرعوي، وكاظم. (2019م)، مطر(2024م)، السبعي(2021م)، عوايدي(2016م، يوبي، خدة، 2022م، وتركمان، 2021م)، واختلفت معها في النتائج المتعلقة بالمتغير التابع

كما تشابه الدراسة في نتائج فيما يتعلق بفقرات واسئلة المتغير المستقل خفض التوتر النفسي لدى الكادر التدريسي من دراسة كلا من (العساف، 2024م، وأبو الحصين، 2010م) واختلفت معها في النتائج المتعلقة بالمتغير التابع.

بصورة عامة فقد استفادت الدراسة الحالية من نتائج الدراسة السابقة وتوصياتها وعملت بمقترحاتها.

4.6 الخاتمة :

في نهاية هذا الفصل، تم بتلخيص النتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها، مع تقديم رؤى حول كيفية تأثير هذه النتائج على فهم الموضوع المدروس. لذلك فإن هذه الخاتمة تساهم في تحديد الاتجاهات المستقبلية للبحث، وتقديم توصيات عملية استنادًا إلى النتائج المستخلصة، مما يساهم في إحداث تأثير إيجابي على الممارسات والسياسات ذات الصلة.

قائمة المراجع

1. أبو قحف ، عبد السلام (2001م)، أساسيات التنظيم والإدارة، الطبعة الثالثة، دار المعرفة، عمان ، الجزء الأول، الأردن.
2. احمد سرور -بحوث العمليات في ميدان الانتاج - مكتبة عين شمس - الجزء الاول ص 10- 22
3. احمد عرفة - د.سمية شلبي- الادارة الانتاجية والفراغ فعاليات نظام وتخطيط ورقابة الانتاج-ط الرابعة- ص51
4. برنتوطي، سعاد نائف(2013م) ، الإدارة أساسيات إدارة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، ط2، عمان ، الأردن.
5. البلوشي، مهيد جواد عبدالله أكبر (2021م) معوقات عملية صنع القرار في المدارس الثانوية بدولة الكويت ومواجهتها بإستخدام الأساليب الإدارية الحديثة، رسالة ماجستير، جامعة بنها، مصر.
6. جاسبريني، افيلام، م.ول، (2005م) أهداف تنمية الألفية والتنمية الريفية المستدامة في أفريقيا، تحديدات وانعكاسات التعليم على سكان الريف، وثيقة عمل لمنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (روما، الفاو).
7. الحسيني، فلاح حسن عداي (2000م) ،، الإدارة الاستراتيجية، دار وائل، عمان، الأردن.
8. سعد الدين عشاوي -الادارة الصناعية-دار النشر عين شمس ص404
9. السياغي، عبد الكريم قاسم(2021م): "مقرر أساليب وطرق البحث في الإدارة"، قسم الاحصاء والمعلومات - كلية التجارة -جامعة صنعاء، صنعاء، الجمهورية اليمنية.
10. سيكاران، أوما_2006م) : " طرق البحث في الإدارة" مدخل للمهارات البحثية، تعريب اسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، الرياض - المملكة العربية السعودية .
11. عاصم حمود , خضير , وآخرون(2007م) , إدارة الموارد البشرية , دار المسيرة , 1427 / 2007م، عمان ، الأردن.
12. العريني، إبراهيم عبدالله (2018م) الأساليب الحديثة في الإدارة، القاهرة، مصر
13. على السلمي -ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية-دار النشر دار غريب- القاهرة1999م
14. قائمة المراجع
15. القريوتي ،محمد قاسم (2004م)، مبادئ الإدارة، النظريات، العمليات، الوظائف، ط2ن دار وائل، عمان، الأردن.
16. الكرعاوي ، محمد علوي، وكاظم ، محمد حميد (2019) "الإدارة الحديثة وأثرها في تحسين الأداء المحلي في مجلس محافظة النجف الاشرف، مجلة مركز دراسة الكوفة ، جامعة الكوفة، المجلد(1) العدد(54)، الكوفة، العراق
17. مطر، عبد الرحمن جمال(2024م) دور تطبيق الإدارة الرشيقة في تطوير الكفاءة الإدارية للموظفين(دراسة ميدانية في جامعة خاصة في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية)، المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، المجلد(5)، العدد(58) 20 أغسطس 2024م.

الملاحق

الاستبيان

عزيزي المشارك/عزيزتي المشاركة ،

تقوم الطالبة بإعداد هذا الاستبيان في جزء من مشروع تخرج بعنوان: "أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي (دراسة تطبيقية على مستشفى جامعة العلوم والتكنولوجيا-اليمن)". تطبق هذه الاستبانة على الموظفين والموظفات من الكادر التمريضي، وجميع المعلومات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وتعامل بسرية تامة، نرجو منكم الإجابة بدقة وشفافية. شكرا لتعاونكم.

القسم الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى
2. الفئة العمرية: ☐ أقل من 25 سنة ☐ 25 – 34 سنة
☐ 35 – 44 سنة ☐ 45 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي: ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير أو أعلى
4. سنوات الخبرة في مجال التمريض:
☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3 – 5 سنوات
☐ 6 – 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات
5. القسم الذي تعمل به:
☐ الطوارئ ☐ العناية المركزة
☐ الجراحة ☐ الباطنية
☐ الأطفال ☐ قسم آخر
6. الوردية التي تعمل بها غالباً:
☐ صباحية ☐ مسائية
☐ نظام تناوب ☐ ليلية

القسم الثاني: أسئلة الاستبانة المتعلقة بموضوع الدراسة:

المحور الاول: المتغير المستقل (تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
1.	يشركني المدير المباشر في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملتي.					
2.	يتم تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في القسم الذي أعمل فيه.					
3.	تتوفر برامج تدريب وتطوير مستمرة للكادر التمريضي.					
4.	يتم تمكيني من اتخاذ قرارات تتعلق بمهامي اليومية.					
5.	القيادة في القسم الذي أعمل به مشجعة ومحفزة.					
6.	تشجع الإدارة على المشاركة الفعالة في تطوير الأداء التمريضي.					
7.	يتم التعامل مع المشكلات بأسلوب إداري حديث ومرن.					
8.	يتم تقدير المبادرات الفردية ز تحفيزها من قبل الإدارة.					

المحور الثاني: المتغير التابع (خفض التوتر النفسي)

م	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
9.	أعاني من ضغوط نفسية ناتجة عن عبء العمل.					
10.	تؤثر طريقة إدارة القسم على مستوى التوتر لدي.					
11.	تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة يقلل من التوتر في بيئة العمل.					
12.	أشعر بالدعم من قبل الإدارة في المواقف الصعبة.					
13.	يتوفر توازن جيد بين العمل والحياة الشخصية في مكان عملي.					
14.	التواصل الفعال مع الإدارة يقلل من شعوري بالتوتر.					
15.	بيئة العمل تشجع على الاستقرار النفسي والمهني.					
16.	يتم التعامل مع الشكاوى والإجهاد الوظيفي بجدية وشفافية.					

جدول أدوات البحث

م	الأداة	الوصف	الهدف من الاستخدام
1.	استبيان قياس التوتر النفسي	أداة مصممة لقياس مستويات التوتر والقلق لدى الكادر التمريضي.	تحديد مستويات التوتر وتأثيرها على الأداء.
2.	استبيان رضا الموظفين	يقيس رضا الكادر التمريضي عن بيئة العمل والإدارة الحديثة.	تحليل العلاقة بين الرضا والتوتر النفسي.
3.	مقابلات شخصية	مقابلات مع عدد من أفراد الكادر التمريضي لجمع معلومات نوعية.	فهم التجارب الفردية وآراء الكادر حول الإدارة.
4.	تحليل البيانات	استخدام برامج إحصائية لتحليل البيانات المجمعة.	استخراج النتائج وتفسير البيانات بشكل دقيق.
5.	دراسات سابقة	مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة.	دعم البحث بمعلومات نظرية وتجارب سابقة.

يهدف هذا الجدول إلى توضيح الأدوات المستخدمة في دراسة أثر تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة في خفض التوتر النفسي لدى الكادر التمريضي، مما يساعد في جمع البيانات وتحليل النتائج بشكل فعال.