



دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية
المصدر:	مجلة العلوم التربوية
الناشر:	جامعة قطر - كلية التربية
المؤلف الرئيسي:	أبو حميدان، يوسف
مؤلفين آخرين:	الطراونه، نايف(م. مشارك)
المجلد/العدد:	ع 11
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2007
الشهر:	يناير
الصفحات:	143 - 179
رقم MD:	15814
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	الأخلاق المهنية، الأردن، محافظة الكرك، التمريض، الممرضات، القيم الاجتماعية، الرضا الوظيفي، الكفايات الوظيفية، الاحوال الاقتصادية، الاحوال الاجتماعية، الضغوط النفسية، سمات الشخصية، القيم المهنية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/15814

© 2020 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية

يوسف أبو حميدان* نايف الطراونه**

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة هرم القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وأثر المستوى التعليمي (التصنيف التمريضي). تكونت عينة الدراسة من (٢٦٢) ممرضاً وممرضة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٩١٩) ويمثلون جميع ممرضين وممرضات محافظة الكرك، القانونيين والمساعدين.

وقد أشارت النتائج إلى أن كل الممرضين أعطوا أهمية متماثلة تقريباً لقيم الإيثارية والاستقلال والإنجاز والعلاقات الإشرافية، بينما أعطى القانونيون منهم أهمية أكبر لقيمة الإبداع وطريقة الحياة والاقتصاد، وأهمية أقل لقيمة المكانة الاجتماعية والمشاركة والتنوع، في حين أعطى المساعدون أهمية أكبر لقيم المشاركة والمكانة الاجتماعية، والإبداع وطريقة الحياة والظروف المحيطة والوضع الاقتصادي وكذلك أعطى القانونيون والمساعدون أهمية متماثلة لقيم الجمالية والإدارة وقد جاءت في المركزين الأخيرين.

أما فيما يتعلق بالجنس فقد أشارت النتائج إلى أن كلا الجنسين أعطوا أهمية متماثلة لقيمتي الإيثارية والاستقلال أما بقية القيم فقد جاءت متفاوتة، كذلك أعطى كل من الفئتين أهمية متماثلة لقيمتي الجمالية والإدارة.

كما أشارت النتائج إلى أن هناك فروقا في إحدى عشر قيمة عائدة لمتغير التصنيف المهني، في حين لم يكن هناك فروقا تعزى للجنس والخبرة والتفاعل باستثناء قيمتي الإدارة والأمن الوظيفي.

* أستاذ مشارك - قسم علم النفس - كلية العلوم الاجتماعية و عميد كلية علوم الرياضة. جامعة مؤتة - الأردن.

** مشرف تدريب سريري، كلية التمريض . جامعة مؤتة - الأردن.

المقدمة والخلفية النظرية

يعد ميدان المهنة على جانب كبير من الأهمية بالنسبة للفرد والمجتمع، لأن الفرد لا يستطيع أن يعبر عن ذاته إلا من خلال العمل الذي يقوم به، فعن طريق تقدير الآخرين لإنتاجية الإنسان وتقديره لنفسه يتوصل إلى الرضا عن ذاته وعمله (رونالدي ريجيو، ١٩٩٩).

ويرى الكثير من العلماء والباحثين أن هناك ارتباطاً وثيقاً بين الرضا الوظيفي لدى الفرد من جهة وقيمه الشخصية والمهنية من جهة أخرى، ومن هؤلاء العلماء (Grunberg & Wall, 1988) الذي يرى أن الرضا عن العمل هو " استجابة انفعالية إيجابية نحو العمل ناتجة عن تقييم الفرد لهذا العمل في كونه يتيح له تحقيق قيمه، وأن عدم الرضا عن العمل هو استجابة انفعالية سلبية ناتجة عن تقييم الفرد لهذا العمل فيتجاهل هذه القيم مما يضعف مستواها لديه ".

ويرى (Herzberg, et al. 1985) أن الرضا الوظيفي وعدمه ظاهرتان مختلفتان تنتجان عن مصادر مختلفة، حيث ترتبط مشاعر الفرد الإيجابية نحو العمل بقيم مهنية كالإنجاز والمكانة والمسؤولية والعلاقات الشخصية مع المشرفين وعوامل أخرى كطبيعة العمل نفسه. ومن أهم العوامل التي ارتبطت بالمشاعر السلبية الأجر (القيمة الاقتصادية) والراحة الجسدية (قيمة ظروف العمل) والعلاقات الاجتماعية في العمل (قيمة المشاركة).

وبالرجوع إلى طبيعة التوجيه والإرشاد المهني، فهو يتضمن ثلاثة محاور مهمة جداً تساعد على الرضا والتكيف المهني وهي:

- تحليل إمكانيات الفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وذكائه وميوله وقيمه وخبراته.
- تحليل المهن ومعرفة متطلباتها وظروفها وملابساتها والقدرات والمعارف والمهارات اللازمة (القيم المهنية) للنجاح والتفوق فيها.
- الموازنة أو المزاجية بين الفرد والمهنة.

وإن افتقار أحد أركان هذه المحاور يؤدي إلى الضرر بالفرد والمجتمع، وهذا يجعل الفرد غير قادر على الاتزان الانفعالي الاجتماعي والتكيف السليم مع العمل (عبدالرحمن العيسوي، ١٩٨٦).

وبما أن القيم المهنية تعتبر من أهم المعلومات التي يجب أن يتعرف الفرد عليها، بحيث تلعب دوراً هاماً في اختياره المهني، لذا فإن هناك أهمية كبيرة للتقييم في مجال

الإرشاد المهني. وعملية الإرشاد النفسي بشكل عام تتأثر بقيم واتجاهات كل من المرشد والمسترشد، فقد تبين أن الهرم القيمي الذي يتبناه المرشد والمسترشد يؤثر في النتائج النهائية لعملية الإرشاد، وتبين كذلك أن استمرار المرشد أو عدم استمراره في عملية الإرشاد يتوقف على درجة التشابه والاختلاف بين قيمه وقيم المرشد (Rokeach, 1973).

- وتجدر الإشارة هنا إلى قياس القيم بشكل عام، إذ أن هناك اتفاقاً بين العاملين في مجال قياس القيم حول النقاط التالية فيما يتعلق بمفهوم القيمة:
- (١) القيمة تتضمن تفسيراً لما هو جيد وسيء، وإجراء أحكام حول الإيجابية والسلبية والميل وعدم الميل، والانجذاب والأحجام.
 - (٢) القيمة تمثل مستوى عالياً من التجريد.
 - (٣) القيمة لها تأثير سلبي على السلوك وسمات الشخصية.
 - (٤) القيمة تمتاز بأنها أكثر ديمومة وأكثر مقاومة للتغير مقارنة بالسمات الأخرى للشخصية.
 - (٥) القيمة تقدم كميّار من أجل اتخاذ القرارات وإجراء الاختبارات.
 - (٦) الجزء الأكبر من القيم متعلم يتم اكتسابه من خلال الثقافة والخبرة (محمد البطش، موسى جبريل، ١٩٩١).

ونظراً لأن الدراسة الحالية تهدف كذلك إلى الكشف عن مدى الاختلاف في ترتيب القيم المهنية حسب أهميتها وأولويتها لدى العاملين في قطاع التمريض باختلاف مستواهم التعليمي والجنس والخبرة، لذا فإنه سيتم عرض ملخص لمفهوم الهرم القيمي كالتالي:

مفهوم الهرم القيمي (نسق القيم Value System)

هناك مجموعة من القيم التي يتبناها الفرد أو أفراد المجتمع، وتحكم سلوكه أو سلوكهم دون الوعي بذلك، وهو إطار على هيئة سلم تتدرج مكوناته تبعاً لأولويتها ولأهميتها (Wolman, 1975). وبناءً على الطريقة التي يتم من خلالها بناء أو ترتيب القيم المهنية وفقاً لأهميتها بالنسبة للفرد، فإن اكتساب الهرم القيمي وبناءه يتأثر بعدد من العوامل والتي تعتبر بحد ذاتها محددات اجتماعية تؤثر في اكتساب ذلك الهرم ومن هذه العوامل التي أشار إليها مجموعة من المختصين في هذا المجال:

أولاً: المستوى التعليمي:

يعتبر مستوى التعليم متغيراً حاسماً وذا أهمية، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن هناك فجوة في القيم بين ذوي التعليم المنخفض والمرتفع في مستوى قيمة

التعليم، إذ تبين أن (٢٥) قيمة ميزت بوضوح بين المستويات التعليمية المختلفة، مما يشير إلى أهمية متغير التعليم في علاقته بالقيم (Rokeach,1973).

ثانياً: النوع الاجتماعي:

يرى الباحثون أن النوع يؤثر في القيم التي يتبناها الفرد، ويعود ذلك لاختلاف الدور الجنسي والمعايير التي يحددها المجتمع لكل نزع، وأن هناك نوعاً من التمييز الاجتماعي لدور كل نوع وما يتوقع منه، حيث تبين أن الإناث يحصلن على درجات مرتفعة على القيم الجمالية والدينية والاجتماعية عن الذكور وعلى درجات منخفضة على القيم الاقتصادية والسياسية (Moon,1985).

ثالثاً: المستوى الاقتصادي (الدخل).

لقد تبين أن هناك فروقاً بين المستويات الاقتصادية فيما يتعلق بترتيب بعض القيم داخل الهرم القيمي، كما أن هناك اتفاقاً بين المستويات المادية المختلفة على أهمية القيمة الدينية، وعدم التركيز على القيمتين النظرية والجمالية (سيد عبد العال، ١٩٧٦). وقد تبين أن الأفراد ذوي الدخل المنخفض يعطون أهمية أكبر لقيم التدين والصداقة، والتسامح الطاعة، والتهدب، في حين أن الأفراد ذوي الدخل المرتفع يعطون أهمية لقيم الإنجاز، والأمن والكفاءة (Rokeach,1975).

رابعاً: الخبرة العملية:

إن العاملين يميلون حين يكبرون في السن إلى أن يكونوا أكثر رضا عن أعمالهم ويعود ذلك لعدة أسباب مثل هبوط في التوقعات، والتكيف مع أوضاع العمل بسبب زيادة الخبرة فيه، في الوقت الذي يكون فيه العاملون الشباب أقل رضا عن أعمالهم بسبب ارتفاع توقعاتهم وقلة تكيفهم (John & Keith, 1989).

ومن خلال الإطلاع على ماهية (تعريف) التمريض والمهام والواجبات المناطة بالمرضة/الممرض، وكذلك الفلسفة التي يقوم عليها العمل التمريضي تتضح الأهمية في دراسة القيم المهنية لهذه المهنة الإنسانية .

ومن خلال الجماعة التمريضية يكتسب الفرد بما يسمى بالضمير التمريضي والذي من المفترض أن يوجد عند جميع الأفراد العاملين في مهنة التمريض ماداموا يسزاولونها. أما الممرض الذي يترك مهنة التمريض ويصبح مهندساً مثلاً، فإنه خلال دراسته في الهندسة ومزاولته لهذه المهنة يطور ضميراً جديداً يشترك فيه مع الجماعة الاجتماعية التي يشاركها مكانتها الاجتماعية وتحمل مسؤولية الدور الجديد. والضمير التمريضي يعني مدى التزام الفرد بقيم التمريض المهني (مهنا حدقد، ١٩٨٥).

إن مهنة التمريض تجسد المثل الإنسانية العليا، من تضحية ونكران الذات وذلك من خلال حب مساعدة الآخرين والإيثار والحنان والصبر والجد والعطف، لهذا فهي تمتاز عن غيرها من المهن . ولعله من الأهمية بمكان معرفة بعض مميزات هذه المهنة لمعرفة مدى أهمية القيم المهنية التمريضية. فمن خصائص التمريض: الإيثار، التقبل غير المشروط، الرعاية والاهتمام، التوجه نحو مساعدة الآخرين والمشاركة (هدية لحام، سعيد الدجاني، ١٩٨٤).

و يلاحظ أن القيم المهنية في العمل التمريضي تستمد أهمية وضرورة التمسك بها من قبل الممرضين والمرمضات وذلك بالنظر إلى متطلبات المريض، فمن الضروري أن يكون سير العمل التمريضي موجهاً حول تلبية جميع متطلبات المريض، والتي لا يمكن فصلها عن بعضها البعض فهي حلقة مستمرة مغلقة تتضمن ما يلي:

- | | |
|------------------------------|-----------------------------------|
| (١) الرعاية الطبية والعلاج. | (٢) الرعاية التمريضية. |
| (٣) الحاجات الجسمية البدنية. | (٤) الحاجات الروحية والعاطفية. |
| (٥) التكيف النفسي والعقلي. | (٦) الحاجات التأهيلية والترفيهية. |
| (٧) الرعاية الفورية. | (٨) الرعاية الاجتماعية. |
| (٩) استمرارية الرعاية. | (١٠) حماية المريض. |

فمثلاً من أهم الحاجات الأساسية النفسية للمرضى هي كما يلي:

- الحاجة إلى الإدراك.
- الحاجة إلى التقهيم.
- الحاجة إلى الأمان.
- الحاجة إلى الإعداد والتطوير الشخصي.
- الحاجة إلى الانتماء. (مهنا حدقت ١٩٨٥).

لذا جاءت هذه الدراسة لتبحث نسق (هرم) القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك، وعلاقة هذه القيم بالمتغيرات الديموغرافية التالية: المستوى التعليمي، الجنس، الخبرة العملية، والتفاعل بين هذه المتغيرات.

مشكلة الدراسة

تعتبر مهنة التمريض من المهن التي تتطلب قيماً متعددة (فكرية، واجتماعية، وإنسانية، واقتصادية، ودينية) وذلك لأن مهنة التمريض تتعامل في الأصل مع جوانب متعددة لدى المريض، فلا تقتصر العناية التمريضية على الجانب الجسمي بل كذلك في الوقت نفسه على الجانب النفسي والاجتماعي والعقلي، لذلك تتطلب هذه المهنة أن يكون لدى أصحابها العديد من القيم المهنية التي تقابل حاجات المريض بجوانبها المختلفة.

لذلك جاءت هذه الدراسة لتبحث مدى تأثير بعض المتغيرات، وهي النوع والمستوى التعليمي والخبرة على القيم المهنية التي يمتلكها العاملون بقطاع التمريض وبالتحديد تحاول هذه الدراسة الإجابة عن السؤال التالي: هل يختلف ترتيب القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك باختلاف النوع والمستوى التعليمي والخبرة؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية الدراسة للقيم المهنية في قطاع التمريض من أسباب عديدة، حيث تعتبر هذه الدراسة دراسة مسحية لطبيعة وواقع العمل التمريضي القائم فعلاً في مستشفيات ومراكز الصحة في محافظة الكرك. فمن خلالها يمكن الاطلاع على كفاءة وفاعلية الجهاز التمريضي في أداء واجبه الإنساني. ونظراً لتعدد متطلبات وحاجات المريض بكل أبعادها (الجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية) فإنه يتوجب الوقوف - ومن خلال الدراسة والبحث - على مدى تحلي الممرض/ الممرضة بالقيم المهنية التي تقابل وتشبع متطلبات وحاجات المريض بكافة جوانبها.

هذه الدراسة تحاول الوقوف على العوامل التي تؤثر إيجابياً على القيم المهنية للتمريض وبالتالي التوصية بمحاولة تنميتها وتعزيزها، والوقوف كذلك على العوامل التي تؤثر سلباً على القيم المهنية التمريضية وبالتالي التوصية إلى محاولة تفاديها والعمل على التخلص منها أو محاولة معالجتها وتعديلها لتصبح ذات أثر إيجابي ومما يزيد من أهمية هذه الدراسة ندرة الدراسات على المستوى المحلي التي تناولت القيم المهنية وعلاقتها بالمتغيرات المطروحة في هذه الدراسة.

وقد تستفيد الجامعات والمعاهد والمدارس التي تدرس التمريض من نتائج هذه الدراسة كأحد المحكات التي تؤخذ بعين الاعتبار عند قبول الطلبة لدراسة التمريض وتعتبر كذلك دراسة القيم المهنية ذات أهمية كبيرة نظراً لأهمية القيم المهنية في مجال الإرشاد والتوجيه المهني والإرشاد النفسي عموماً. وهذه الدراسة للقيم المهنية تكشف عن مدى تمتع العامل في قطاع التمريض بالصحة النفسية والتوافق المهني نظراً لأهمية دور القيم في تحقيق صحة الفرد النفسية وتكيفه مع جو العمل وتوافقه المهني والنفسية.

التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة

١ - القيم المهنية:

وهي القيم التي تحكم طبيعة العمل التمريضي والتي سيتم قياسها باستخدام مقياس سوبر للقيم المهنية، والذي يقاس عشر قيم، ويتكون من (٤٥) فقرة كل ثلاث فقرات

منه تقيس قيمة واحدة وكل قيمه تعتبر متغير تابع والقيم المهنية المبحوثة في هذه الدراسة هي:

- الإيثارية (محببة الغير) (Altruism): وترتبط هذه القيمة بالعمل الذي يمكن الفرد من المساهمة في إسعاد الآخرين.
- الجمالية (Esthetics): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من عمل أشياء جميلة وأن يقدم جمالاً للعالم.
- الإبداع (Creativity) :- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من اكتشاف أشياء جديدة وتطوير أفكار جديدة.
- المثيرات العقلية (Intellectual stimuli): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التفكير المستقل والذي يمكن الفرد من معرفة كيف ولماذا تعمل الأشياء.
- الإنجاز (Achievement): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يعطي الفرد إحساساً بأنه أتم العمل بشكل جيد والميل للعمل ذي النتائج الملموسة.
- الاستقلال (Independence): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل بطريقته الخاصة وبالسرعة أو البطء الذي يريد.
- المكانة الاجتماعية (Prestige): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من كسب احترام الآخرين والذي يعطي الشخص أهمية في نظر الآخرين.
- الإدارة (Management): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من التخطيط ووضع الخطط لعمل الآخرين.
- الاقتصاد (Economic Return): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي له دخل جيد بحيث يمكن الفرد من الحصول على ما يريد.
- الأمن (Security): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يجعل الشخص متأكداً من حصوله على الوظيفة حتى في أصعب الظروف.
- الظروف المحيطة (Surrounding): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل في ظروف عمل مريحة.
- العلاقات الإشرافية (Supervisory Relations): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العمل تحت إشراف مشرف عادل ومتفهم.
- المشاركة (participation) :- وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يوفر للفرد فرصة للاحتكاك والمشاركة في العمل مع المجموعة التي يجب •
- طريقة الحياة (Way of life): وهي مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من العيش بالطريقة التي يختارها وان يكون الشخص الذي يحب وذلك خارج نطاق العمل.

- التنوع (Variety): وهذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن الفرد من القيام بأنماط مختلفة من الأعمال (نزار شموط، ١٩٩٠).
- ٢- المستوى التعليمي: وله مستويان حيث إن المحك الذي تم اعتماده في تحديد مستويي هذا المتغير هو المؤهل الجامعي والمسمى الوظيفي للممرض على النحو التالي:
 - (أ) ممرض قانوني: الممرضة / الممرض الحاصل على شهادة الماجستير أو البكالوريوس في التمريض أو الحاصل على شهادة الدبلوم (ثلاث سنوات دراسية) والقابلة الحاصلة على دبلوم في القبالة والتوليد.
 - (ب) ممرض مساعد: - الممرضة / الممرض الحاصل على شهادة مدرسة مساعدات التمريض أو الحاصل على شهادة الدراسة الثانوية الفرع التمريضي أو الخاضع لدورة مكثفة في التمريض (عامل/ عاملة تمريض).
- ٣- الخبرة: عدد السنوات التي قضاها الممرض/ الممرضة وهو يعمل في المجال التمريضي، والمحك الذي تم اعتماده في تجزئة هذا المتغير هو عدد سنوات الخدمة التي يقضيها الممرض في الدرجة الواحدة على السلم الوظيفي وهي خمس سنوات حيث تم تقسيم الخبرة إلى مستويين هما:
 - (أ) من سنة إلى أربع سنوات.
 - (ب) خمس سنوات فأكثر.

الدراسات السابقة

قام ذياب البدينة وأحمد القطامين (٢٠٠٦) بدراسة هدفت إلى بيان القيم الاجتماعية لدى المدرسين والطلاب في المجتمع الأردني. وقد تألفت عينة الدراسة من (١٠٠) عضو هيئة تدريس و(١٠٠) طالب من مختلف الكليات في جامعة مؤتة. وقد أظهرت النتائج وجود تباين في ترتيب القيم عامة ولدى هيئة التدريس والطلبة. حيث احتلت القيم الخاصة في الأسرة والأيمان وعدم قبول الرشوة ومشاركة الناس والمعاشية أعلى القيم في حين احتلت القيم الخاصة بالجامعة العربية والأحزاب والتلفزيون والبرلمان والشركات الكبرى أقل القيم. كما أظهرت النتائج وجود علاقة دالة إحصائياً بين الجيل وقيم الأسرة وخدمة الآخرين، والاستقلالية والعمل الجاد والتخيل، والسكن بجوار يهودي، والراتب والأمن والإنجاز، والأمن الوظيفي، والإبداع والعطل والشعور بالإنجاز، والدفاع والمحافظة على النظام، والمشاركة في الشؤون الداخلية والخارجية والسياسية، والمسجد، والتلفزيون، وحقوق المرأة، وعدم الغش، وعدم قبول الرشوة، والحصول على الميزات والإنسانية.

كما أجرت شادية التل (٢٠٠٣) دراسة هدفت إلى تحديد المنظومة القيمية عند طلبة الجامعة في الأردن. وقد أظهرت النتائج أن القيم الدينية جاءت في المركز الأول من حيث الأهمية، ثم القيم الاجتماعية والمعرفية والسياسية والجمالية والقيم الاقتصادية، وقد

أظهرت الدراسة كذلك تفضيل الإناث للقيم الاجتماعية والمعرفية والسياسية والجمالية والاقتصادية. وفسرت متغيرات الدخل الشهري للأسرة والجنس ومهنة الأب التباين في القيم الاجتماعية، أما متغير الجنس فقد أسهم في تفسير التباين في القيم المعرفية. كما أسهمت متغيرات الجنس والمستوى التعليمي للأب في تفسير التباين في القيم السياسية والجمالية، وكذلك أسهمت متغيرات المستوى الدراسي للطالب وعدد أفراد الأسرة والمستوى التعليمي للأب والجنس ومكان السكن والدخل الشهري للأسرة في تفسير التباين في القيم الدينية.

وذكر طلال البدوي (٢٠٠٠) نقلاً عن دراسة (Cheuk & Swears, 1998) والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين قيمة العلاقات الإشرافية وظروف العمل وعلاقتها بالاحترق النفسي وقد تكونت العينة من (١٧١) ممرضاً وممرضة يعملون في مستشفيات متفرقة في استراليا. وقد دلت النتائج على أن الممرضين الذين يتلقون دعماً اجتماعياً من زملائهم (قيمة العلاقات الإشرافية) لديهم درجة أقل من الاحترق النفسي، أما فيما يتعلق بظروف العمل فقد أظهرت النتائج أنه كلما زادت مقاومة الضغوط النفسية وأعباء العمل كلما زاد الاحترق النفسي (وهذا يظهر قيمة المشاركة والدعم الاجتماعي، وقيمة ظروف العمل التي تعتبر مهمة للموظف كي يتمكن من التكيف المهني.

وأجرى (Duxbury, 1984) دراسة هدفت إلى الكشف عن تأثير إحدى القيم المهنية وهي قيمة العلاقات الإشرافية على الرضا الوظيفي، وذلك من خلال دراسة علاقة الرضا عن العمل بالأسلوب القيادي للممرضة المشرفة. تكونت عينة الدراسة من (٢٨٣) ممرضاً وذلك في (١٤) مستشفى في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تم تحديد نمطين للنظام القيادي وهما: النمط الديمقراطي، والنمط المتسلط وخلصت النتائج إلى وجود ارتباط ذو دلالة (مرتفع) بين رضا الممرضات عن عملهن والنمط الديمقراطي، حيث إن أعلى نسبة رضا عن العمل كانت لدى الممرضات اللاتي اتصفن بالنمط الديمقراطي.

وهدف دراسة (Cranin & Stubbs) المشار إليها في (Duxbury & Others, 1984) إلى معرفة العلاقة بين قيمة الإشراف والرضا الوظيفي لدى الممرضات. وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) ممرضة، حيث أظهرت النتائج إنه كلما كانت علاقة المشرفة مع الممرضة عادلة وقائمة على التفهم لحاجات الممرضة كلما زاد رضا الممرضة عن عملها.

أما دراسة (Suliman & Abu Charbieh, 1996) حيث استقصت علاقة بعض العوامل المهنية (قيم مهنية) بالرضا الوظيفي لدى الممرضين والممرضات في الأردن.

وهدفت إلى معرفة نسبة الراغبين بترك مهنة التمريض، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٥٠) ممرضاً وممرضة في الأردن. استخدم الباحثان مقياسين وهما: مقياس أهمية خصائص العمل والذي يهدف إلى تقييم أهمية خصائص العمل، ومقياس الرضا عن العمل، وأظهرت النتائج أن الممرضين بشكل عام غير راضين عن عملهم وذلك بسبب عدم توفر ظروف العمل المناسبة (قيمة ظروف العمل)، وعدم كفاية الراتب (قيمة الاقتصاد) وقلة الدعم من قبل الإداريين (قيمة العلاقات الإشرافية، والمشاركة)، وقلة فرص التطور المهني (قيمة الإبداع).

كما قام ياسين إبراهيم (١٩٩٦) بدراسة هدفت إلى تحديد فيما إذا كانت الخصائص الديموغرافية أو المهنية المختارة (الحالة الاجتماعية، العمر، الخبرة) قادرة على التنبؤ بمستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في الرقابة الصحية في الأردن، من خلال دراسة بعض القيم المهنية التي يقيسها مقياس الرضا عن العمل. تكونت عينة الدراسة من (٧٥٧) مراقباً صحياً. وأظهرت النتائج أن أفراد الدراسة كانوا راضين عن عملهم بسبب شعورهم بأهمية وظائفهم (المكانة الاجتماعية)، وشعورهم بأهمية مساعدة الناس من خلال عملهم (الإيثار)، ولكنهم لم يكونوا راضين لانخفاض رواتبهم وعدم قدرتهم على العيش ببسر (قيمة الاقتصاد وقيمة طريقة الحياة)، وعدم وجود فرص للتدريب والترقي والوظيفي (قيمة التقدم) والأمان الوظيفي (الأمن)، وعدم وجود معدات وتجهيزات خاصة بأعمالهم (قيمة ظروف العمل)، وعدم توفر فرص الإبداع (قيمة الإبداع).

وأجرت عفاف العبادي (١٩٩٢) دراسة هدفت إلى معرفة مدى ارتباط بعض المتغيرات المستقلة (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، الخبرة، الدخل، عدد المرضى، وردية العمل، السلطة المشرفة)، وتأثير هذه المتغيرات على بعض القيم المهنية والتي تعكس درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في مهنة التمريض، تكونت العينة من (٢٧١) ممرضاً وممرضة يعملون في مستشفيات بالأردن. وأظهرت النتائج أن متغير الحالة الاجتماعية قد ارتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بالرضا عن كل من بعد الإدارة، الإشراف، ظروف العمل، متطلبات الوظيفة، واجبات العمل، الناس المحيطون، التطور، والنمو الذاتي والاعتزاز بالمؤسسة وأظهرت النتائج أن متغير الدخل قد ارتبط ارتباطاً ذا دلالة إحصائية بكل من الرضا عن بعد الإدارة، والإشراف، الرضا العام ظروف العمل.

كذلك قام (Skagges, 1988) بدراسة هدفت إلى معرفة أثر بعض المتغيرات المستقلة وهي (الخبرة، والجنس، الشهادة العلمية، الدرجة الوظيفية) على القيم المهنية لأعضاء هيئة التدريس في كلية الفنون الحرة، وبعد تطبيق مقياس سوبر للقيم المهنية على عينة قوامها (٣٥٣) فرداً. أظهرت النتائج أن هناك فروقاً في القيم المهنية لدى أفراد العينة

تعود لأثر تلك المتغيرات المستقلة. إلا أن النتائج أظهرت أن متغير الجنس كان له التأثير الأكبر على القيم المهنية.

فروض الدراسة

تحاول هذه الدراسة التحقق من صحة الفروض التالية:

- (١) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تعزى إلى اختلاف المستوى التعليمي عند مستوى دلالة ($0.05 > \alpha$).
- (٢) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تعزى إلى اختلاف الجنس عند مستوى دلالة ($0.05 > \alpha$).
- (٣) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تعزى إلى اختلاف الخبرة عند مستوى دلالة ($0.05 > \alpha$).
- (٤) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك تعزى إلى التفاعل بين المستوى التعليمي والجنس والخبرة عند مستوى دلالة ($0.05 > \alpha$).

منهجية الدراسة

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مرضي وممرضات محافظة الكرك، القانونيين والمساعدين، العاملين في مستشفى المحافظة الحكوميين (مستشفى الكرك الحكومي، ومستشفى غور الصافي الحكومي) والعاملين في (المراكز الصحية الشاملة والفرعية). وتألف مجتمع الدراسة الحالية من (٩١٩) ممرضاً وممرضة موزعين على المرافق الصحية في محافظة الكرك.

عينة الدراسة:

كانت عينة الدراسة قصدية وبلغ عدد أفرادها (٢٦٢) ممرضاً وممرضة، شملت جميع العاملين في قطاع التمريض في مستشفى الكرك الحكومي ومستشفى غور الصافي الحكومي في محافظ الكرك. والجدول (١) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة في المستشفيات وفقاً للمتغيرات المستقلة الثلاث:

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات المستقلة الثلاث

الخبرة		الجنس		التصنيف التمريض	
أكثر من ٥ سنوات	١-٤ سنوات	أنثى	ذكر	مساعد	قانوني
١١٩	١٤٣	١٩٥	٦٧	١٥٥	١٠٧

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم استخدام الصورة الأردنية بمقياس سوبر للقيم المهنية (Work values inventory Super)، ويقاس هذا المقياس (١٥) قيمة مهنية والتي تم عرض تعريفاتها الإجرائية سابقاً، وهذه القيم المهنية هي الإيثار، الجمالية، الإبداع، المثبرات العقلية، الإنجاز، الاستقلال والمكانة الاجتماعية، الاقتصاد، الأمن، الظروف المحيطة، العلاقات الإشرافية، المشاركة، طريقة الحياة، التنوع.

صدق مقياس سوبر للقيم المهنية:

قام سوبر بإيجاد الصدق للمقياس وذلك عن طريق عدة إجراءات هي: إيجاد صدق البناء، وذلك من خلال التحليل العملي لفقرات المقياس الذي أعطى نتائج مقبولة مؤكداً صدق البناء له. وكذلك تم إيجاد الصدق التلازمي وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين المقياس ومقاييس أخرى تتشابه معه في الوظائف. فعلى سبيل المثال، وجد أن معامل الارتباط بينه وبين مقياس كوادر للخدمات الاجتماعية يساوي (٠,٧٦) ومع دراسة القيم الاجتماعية (٠,٢٩)، ومع مقياس القيم الفنية يساوي (٠,٥٥)، وهذه المعاملات تعتبر نوعاً ما مرتفعة وتدل على وجود صدق تلازمي للمقياس، يعتبر كافٍ لاستخدامه في الدراسات والخاصة بموضوع القيم (نزار شموط، ١٩٩٠).

ثبات مقياس سوبر للقيم المهنية:

قام سوبر بإيجاد ثبات هذا المقياس وذلك باستخدام طريقة إعادة الاختبار، وقد وجد أن معاملات الثبات للقيم المهنية الخمسة عشر تراوحت بين (٠,٧٤) و(٠,٨٨)، مما دل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات مقبولة لأغراض البحث.

الصورة الأردنية لمقياس سوبر للقيم المهنية:

قام نزار شموط (١٩٩٠) بالتعاون مع عدد من المختصين بتعريب المقياس ليتلاءم مع البيئة الأردنية، وذلك عن طريق عرض ترجمة المقياس على لجنة محكمين من مدرسي الجامعة الأردنية وبعض المختصين في وزارة التربية والتعليم. أما فيما يتعلق بثبات الأداة لأغراض الدراسة الحالية تم استخدام معادلة (كروناخ ألفا) لإيجاد دلالة

الثبات حيث تم اختيار (٥٠) فرداً عشوائياً وحسب معامل الثبات باستخدام تلك المعادلة وجد انه يساوي ٩٤% وهو مناسب لأغراض هذه الدراسة .

ولأغراض الدراسة الحالية، اكتفى الباحثان بدلالات الصدق المقبولة والكافية لأغراض الدراسات والأبحاث في القيم، حيث استخدم هذا المقياس في العديد من الدراسات على المستوى المحلي مثل دراسة (نزار شموط، ١٩٩٠) ودراسة (أمل عناني، ١٩٩٢) فثبت أن مقياس سوبر يتمتع بدلالات صدق كافية.

المعالجة الإحصائية

- (١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغيرات المستقلة الثلاثة وهي (المستوى التعليمي، الجنس، والخبرة) على القيم المهنية.
 - (٢) تحليل التباين الثلاثي لبيان أثر المتغيرات المستقلة على القيم المهنية.
- وقد تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

نتائج الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر كل من التصنيف المهني والجنس والخبرة على القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك. وللإجابة عن أسئلة الدراسة وفرضياتها تم استخدام الطريقتين التاليتين:
- معرفة طبيعة الترتيب الهرمي للقيم المهنية ، وذلك عن طريق استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتلك القيم ومن ثم ترتيبها تنازلياً (من الأكثر متوسط إلى الأقل)، وفقاً لتأثيرات المتغيرات المستقبلية المبحوثة في هذه الدراسة.
 - معرفة فيما إذا كان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات القيم المهنية الخمسة عشر باستخدام طريقة تحليل التباين الثلاثي Three way (ANOVA) ، وذلك لقياس تأثير المتغيرات المستقلة في الدراسة على القيم المهنية.

وتم إيجاد مصفوفة الارتباطات بين القيم الخمسة عشر، ولم تكن ذات دلالة لذلك تم اعتبار كل قيمة من القيم الخمسة عشر كمتغير تابع أي كان هناك خمسة عشر متغير تابع كل على حدة. وقد تمت المعالجة الإحصائية بواسطة الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

أولاً: طبيعة البناء أو الترتيب الهرمي للقيم المهنية للعاملين في قطاع التمريض وفقاً لتصنيفهم المهني (قانوني، مساعد). حيث تم ترتيب القيم تنازلياً بناءً على متوسطاتها الحسابية كما في الجدول (٢):

جدول (٢)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى القانونيين والمساعدين
وفقاً للمتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية

مساعد				قانوني			
الاحتراف المعيارى	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز	الاحتراف المعيارى	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز
١,٦٢١١	١٣,٠٤٥٢	الإيثارية	١	١,٥٢٠٤	١٣,٤٧٣٨	الإيثارية	١
٢,٢٥٥٠	١٢,٨٣٦٦	الاستقلال	٢	١,٥٦٣٤	١٣,٤٢١٦	الاستقلال	٢
٢,٠٦٦٩	١٢,٧٤٠٣	الإنجاز	٣	١,٥٨٥٤	١٣,٣٢٦٩	الإنجاز	٣
٢,٦٦١٩	١٢,٧٣٣٨	العلاقات /ش	٤	١,٥٩٢٩	١٣,٢٨٨٥	العلاقات الإشرافية	٤
١,٩٠٧٩	١٢,٥٣٥٥	المشاركة	٥	١,٥٥٤٩	١٣,١٠٣٨	الإبداع	٥
١,٨٨٣٦	١٢,٤٥١٦	المثيرات ع/	٦	١,٥٥٩٩	١٣,٠٩٥٢	المثيرات العقلية	٦
١,٨٨٣٦	١٢,٢٤٦٤	المكانة الاجتماعية	٧	١,٦٣٤٦	١٣,٠٦٦٠	طريقة الحياة	٧
٢,٠٤٠٤	١٢,٣٤٦٢	الإبداع	٨	١,٨٦١٨	١٣,٠١٨٩	الاقتصاد	٨
٢,٢٩١٦	١٢,١٧٦٥	طريقة الحياة	٩	١,٥١٠٨	١٣,٠١٨٧	المكانة الاجتماعية	٩
٢,٣٣٥٩	١٢,١٧٤٢	الظروف المحيطة	١٠	١,٥٦٤٦	١٢,٧٩٤٤	المشاركة	١٠
٢,٦٨٢٣	١٢,١٦٩٩	الاقتصاد	١١	١,٦١٢٨	١٢,٧٧١٤	التنوع	١١
٢,٣٥٥٠	١١,٧٤٦٧	التنوع	١٢	١,٧٩٣٦	١٢,٦٦٠٤	الأمن	١٢
٢,٣٨١٣	١١,٧٤٠٣	الأمن	١٣	١,٧٢٧١	١٢,٥١٤٣	الظروف المحيطة	١٣
٢,٢٣٧٩	١١,٤٦١٠	الجمالية	١٤	٢,٠٤٠٢	١٢,٢١٨٧	الجمالية	١٤
٢,٧٠٩٧	٩,٥٩٢١	الإدارة	١٥	٢,٠٧٦١	١١,٤٦٦	الإدارة	١٥

يتضح من جدول (٢) أن المتوسطات الحسابية للقيم المهنية مرتفعة، حيث تراوحت ما بين (١٣,٤٧٣٨) و (١١,٤٦٦٠) للقانونيين وتراوحت ما بين (١٣,٠٤٥٢) و (٩,٥٩٢١) للمساعدين، حيث إن أعلى متوسط نظري لكل قيمة يساوي ١٥ وأقل متوسط نظري يساوي (٣).

ثانياً : طبيعة البناء الهرمي للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض وفقاً لجنسهم (ذكور وإناث) كما في جدول (٣):

جدول (٣)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى القانونيين والمساعدين
وفقاً للمتوسطات الحسابية والاحترافات المعيارية

مساعد				قانوني			
الاحتراف المعيارى	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز	الاحتراف المعيارى	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز
١,٦٥٩٩	١٣,١٣٣٣	الإيثارية	١	١,٣٥٠٧	١٣,٥١٤٣	الإيثارية	١
٢,١٠٣٠	١٢,٩٤٧١	الاستقلال	٢	١,٧٤٥٩	١٣,٤٢٤٢	الاستقلال	٢
٢,٤٣٠٤	١٢,٨٨٠٢	العلاقات /ش	٣	١,٧٥٦٨	١٣,٢٥٦٧	الإنجاز	٣
١,٩٥٠٠	١٢,٧٨٠٢	الإنجاز	٤	١,٨٨٨٥	١٣,١٨١٨	العلاقات الإشرافية	٤
١,٨٢٧٧	١٢,٦٢١٨	المثيرات العقلية	٥	١,٦٤٢٠	١٢,٩٧٠١	المثيرات العقلية	٥
١,٩٥٢٤	١٢,٥٧٩٥	الإبداع	٦	١,٥٦٨٠	١٢,٨٦٥٥	المشاركة	٦
١,٩٨٣٩	١٢,٥٥٤٤	المكانة الاجتماعية	٧	١,٧٠٤٧	١٢,٨٦٥٧	الإبداع	٧
١,٨٣٩١	١٢,٥٥٣٨	المشاركة	٨	١,٦٦٩٠	١٢,٨٢٠٩	المكانة الاجتماعية	٨
٢,٤٦٦٥	١٢,٥٠٠٠	الاقتصاد	٩	١,٨٥٤٩	١٢,٧٩١٠	طريقة الحياة	٩
٢,١٦٥٤	١٢,٤٥٣١	طريقة الحياة	١٠	٢,٢٧١٢	١٢,٥٦٧٢	الاقتصاد	١٠

تابع جدول (٣)
الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى القاتونيين والمساعدين
وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

مساعد				قاتوني			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز
٢,١٥٤٧	١٢,٣٤٢٠	الظروف المحيطة	١١	١,٧١٧٤	١٢,٥٣٧٣	التنوع	١١
٢,٢٣١٥	١٢,٠٦٧٤	الأمن	١٢	٢,١٣٤٤	١٢,٢٥٣٧	الأمن	١٢
٢,٢٥٩٥	١٢,٠٣٧٢	التنوع	١٣	٢,٠٠٦٢	١٢,٢٢٣٩	الظروف المحيطة	١٣
٢,٦٥٩٩	١١,٧١١٣	الجمالية	١٤	١,٩٨٥٨	١٢,١٠٤٥	الجمالية	١٤
٢,٦٠٧٦	١٠,٢٠١١	الإدارة	١٥	٢,٦٨٧٨	١٠,٧٧٥٧	الإدارة	١٥

ويلاحظ من جدول (٣) أن متوسطات القيم لكل من الذكور والإناث العاملين في قطاع التمريض مرتفعة نسبياً، حيث تراوحت للممرضين الذكور ما بين (١٣,٥١٣٤) و(١٠,٧٧٥٧)، وللممرضات الإناث ما بين (١٣,١٣٣٣) و(١٠,٢٠١١)، ويلاحظ كذلك إن متوسطات القيم لدى الذكور أعلى نسبياً منها لدى الإناث.

ثالثاً : طبيعة البناء الهرمي للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض وفقاً للخبرة العملية، كما في جدول (٤):

جدول (٤)

الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض ذوي الخبرة من سنة إلى أربع سنوات ومن خمس سنوات فأكثر وفقاً للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الخبرة / خمس سنوات فأكثر				الخبرة من سنة إلى أربع سنوات			
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	القيمة	المركز
١,٦٩٩٨	١٣,٠٢٥٢	الإيثارية	١	١,٤٧٨٠	١٣,٣٠٧٧	الإيثارية	١
٢,٢٠٣٣	١٣,٠١٦٩	الاستقلال	٢	١,٨٦٣٢	١٣,١١٦٨	الاستقلال	٢
٢,٤١٤٦	١٢,٩٠٧٦	العلاقات /ش	٣	١,٦٤٩٣	١٣,٠٥٦٣	الإنجاز	٣
٢,١٨٣٦	١٢,٨٧٩٣	الإنجاز	٤	٢,٢١٣٣	١٣,٠٠٠٠	العلاقات الإشرافية	٤
١,٨٨٠٠	١٢,٦٠٨٣	المثيرات عقلية	٥	١,٥٨٢٨	١٢,٨١٦٩	المشاركة	٥
١,٩٣٤٨	١٢,٥٦٦٧	الإبداع	٦	١,٧٠١٥	١٢,٨٠٠٠	المثيرات العقلية	٦
٢,٤٨٢٥	١٢,٥٥٥٦	الاقتصاد	٧	١,٨٨٠٠	١٢,٧٤٤٧	المكانة الاجتماعية	٧
١,٩٣٩١	١٢,٤٧٩٠	المكانة الاجتماعية	٨	١,٨٦٠٩	١٢,٧٢٥٤	الإبداع	٨
١,٩٦٩٢	١٢,٤٣٣٣	المشاركة	٩	١,٨٢٩٠	١٢,٧٠٧٠	طريقة الحياة	٩
٢,٣٥٥٨	١٢,٣٤٤٥	طريقة الحياة	١٠	٢,٣٦٣٢	١٢,٤٨٥٩	الاقتصاد	١٠
٢,١٩٩١	١٢,٢٦٦٧	الظروف المحيطة	١١	٢,٠٤٦٠	١٢,٣٥٠٠	الظروف المحيطة	١١
٢,٣٣٤٤	١٢,١١٠٢	الأمن	١٢	٢,٠٣٩٧	١٢,٢٨٢٩	التنوع	١٢
٢,٢٥١٢	١٢,٠٣٤٢	التنوع	١٣	٢,٠٩٨٦	١٢,١١٩٧	الأمن	١٣
٢,٢٩٥٨	١١,٨٠٠٠	الجمالية	١٤	٢,١١٥٥	١١,٣٠٧٧	الجمالية	١٤
٢,٧٢٩٦	١٠,٤١٠٣	الإدارة	١٥	٢,٥٦١٤	١٠,٢٩٧١	الإدارة	١٥

أما بالنسبة للسؤال الثاني في الدراسة الحالية والذي ينص على: هل هناك فروق في درجات القيم المهنية تعزى للتصنيف التمريضي والجنس والخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات المستقلة الثلاث؟

فقد تمت الإجابة عليه من خلال اختبار صحة أربعة فرضيات صفرية في هذه الدراسة وذلك باستخدام تحليل التباين الثلاثي، حيث اعتبرت القيم المهنية الخمسة عشر متغيرات تابعة، لذا كان هناك خمسة عشر متغير تابع، وقد كانت نتائج تحليل التباين الثلاثي على النحو التالي:

(1) قيمة الإيثارية:

يوضح جدول (5) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة الثلاث (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة):

جدول (5)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات
(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة و التفاعل بينهما) على القيمة الإيثارية

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
0,050	3,667	9,148	9,148	1	التصنيف التمريضي
0,051	0,454	1,33	1,133	1	الجنس
0,411	0,679	1,695	1,695	1	الخبرة
0,313	1,023	2,553	2,553	1	تصنيف/ت × الجنس
0,407	0,689	1,718	1,718	1	تصنيف/ت × الخبرة
0,183	1,718	4,444	4,444	1	الجنس × الخبرة
0,717	0,132	0,328	0,328	1	التصنيف × الجنس × الخبرة
		2,495	633,642	254	الخطأ
			46165	262	الكلية

* مستوى الدلالة في هذه الدراسة (> 0,05)

يتبين من جدول (5) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عائدة لمتغير التصنيف التمريضي (قانوني، مساعد)، حيث كانت قيمة ف (3,667) بدرجات حرية (1)، وهي القيمة الدالة عند مستوى دلالة = 0,05، ولم يكن هناك فروق في القيمة الإيثارية ترجع للجنس أو الخبرة أو التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث. ويرجع الفرق في المتوسطات لصالح القانونيين حيث إن متوسط درجاتهم على القيمة الإيثارية (13,04738)، في حين بلغ متوسط درجات المساعدين (13,0452).

(2) قيمة الجمالية:

يوضح جدول (6) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة الثلاث على القيمة الجمالية، ويتبين أن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في قيمة الجمالية عائدة

للتصنيف التمريضي، حيث كانت قيمة ف (٩,٠١) بدرجات حرية (١) وهي قيمة دالة عند مستوى = ٠,٠٣، في حين لم يكن هناك فروق في القيمة الجمالية ترجع للجنس أو الخبرة أو التفاعل بين المتغيرات المستقلة. أما الفرق فقد كان لصالح القانونيين حيث بلغ متوسط درجاتهم على القيمة الجمالية (١٢,٣١٧٨) في حين بلغ متوسط درجات المساعدين (١١,٤٦١٠).

جدول (٦)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على القيمة الجمالية

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٣	٨,٩٦٣	٤٢,٤١٥	٤٢,٤١٥	١	التصنيف التمريضي
٠,٤٣٧	٠,٦٠٦	٢,٨٦٨	٢,٨٦٨	١	الجنس
٠,٩٧٢	٠,٠٠١	٥,٥٤٠	٥,٧٤٠	١	الخبرة
٠,٤٣٢	٠,٦١٨	٢,٩٢٦	٢,٩٢٦	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٩٠٠	٠,٦١٤	٢,٩٤	٢,٩٠٤	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٤٣٤	٠,٦١٤	٢,٩٤	٢,٩٠٤	١	الجنس × الخبرة
٠,٩١٨	٠,٥١١	٥,٠٤٣	٥,٠٤٣	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٤,٧٣٢	١١٩٧,٣٠١	٢٥٣	الخطأ
			٣٧٦٧١	٢٦١	الكلية

(٣) قيمة الإبداع:

يوضح جدول (٧) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الإبداع:

جدول (٧)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الإبداع

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٣	٩,٢٣٨	٣٢,٣٣٨	٣٢,٣٣٨	١	التصنيف التمريضي
٠,٦٣٠	٠,٢٣٣	٠,٨١٧	٠,٨١٧	١	الجنس
٠,٣٤٨	٠,٨٨٥	٣٠,٩٩	٣٠,٩٩	١	الخبرة
٠,٥٥١	٠,٣٥٦	١,٢٤٧	١,٢٤٧	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٨٢٢	٠,٠٥١	٠,١٧٨	٠,١٧٨	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٧١٤	٠,٣٥	٠,٤٧٢	٠,٤٧٢	١	الجنس × الخبرة
٠,٤١٢	٠,٦٧٤	٢,٣٦١	٢,٣٦١	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٣,٥٠٠	٨٨٩,١٢٣	٢٥٤	الخطأ
			٤٢٨٧٩	٢٦٢	الكلية

* مستوى الدلالة في هذه الدراسة (> ٠,٠٥)

يتضح من جدول (٧) أن هناك فروقاً ذات دلالة معنوية في قيمة الإبداع عائدة لمتغير التصنيف التمريضي، حيث كانت قيمة ف (٩,٢٣٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى = ٠,٠٣، ويبين كذلك أن الفرق يعود لصالح القانونيين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الإبداع (١٣,١٠٣٨)، بينما كان متوسط درجات المساعدين على قيمة الإبداع (١٢,٣٤٦٢). ولم يكن هناك فروق في قيمة الإبداع تعود للجنس، أو الخبرة والتفاعل بين المتغيرات.

(٤) قيمة المثبرات العقلية:

يوضح الجدول (٨) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة المثبرات العقلية:

جدول (٨)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة المثبرات العقلية

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٠٥	٨,٠٥٤	٢٥,٢٢١	٢٥,٢٢١	١	التصنيف /
٠,٣٦٨	٠,٨١٤	٢,٥٥٠	٢,٥٥٠	١	الجنس
٠,٤١٥	٠,٦٦٦	٢,٠٨٥	٢,٠٨٥	١	الخبرة
٠,٤٣٦	٠,٦١٠	١,٩٠٩	١,٩٠٩	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٦٤٩	٠,٢٠٨	٠,٦٥٠	٠,٦٥٠	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٧١٨	٠,١٣٠	٠,٤٠٨	٠,٤٠٨	١	الجنس × الخبرة
٠,٨٥٥	٠,٠٣٣	٠,١٠٥	٠,١٠٥	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٣,١٣١	٧٨٩,١٣٠	٢٥٢	الخطأ
			٤٢٨٣٧	٢٦٠	الكلية

يتضح من جدول (٨) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في قيمة المثبرات العقلية عائدة للتصنيف التمريضي، حيث كانت قيمة ف (٨,٠٥٤) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠٠٥، أما الفرق في المتوسطات فقد كان لصالح القانونيين حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المثبرات العقلية (١٣,٠٩٥٢) في حين بلغ متوسط المساعدين (١٢,٤٥١٦). إلا أنه لم يكن هناك فروق في قيمة المثبرات العقلية تعزى للجنس أو الخبرة أو التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث.

(٥) قيمة الإنجاز:

يوضح الجدول (٩) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الإنجاز:

جدول (٩)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الإنجاز

مستوى الدلالة	ف المصوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٢٥	٥,١٠٨	١٨,٣١٧	١٨,٣١٧	١	التصنيف / ت
٠,٢٨٣	١,١٥٧	٤,١٤٩	٤,١٤٩	١	الجنس
٠,٨٥١	٠,٣٥	٠,١٢٧	٠,١٢٧	١	الخبرة
٠,٦٣٧	٠,٢٢٣	٠,٨٠١	٠,٨٠١	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٧٢٩	٠,١٢٠	٠,٤٣٠	٠,٤٣٠	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,١٧٤	١,٨٥٥	٦,٦٥١	٦,٦٥١	١	الجنس × الخبرة
٠,٨٠٠	٠,٦٤	٠,٢٣٠	٠,٢٣٠	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٣,٥٨٦	٨٩٦,٤٨٨	٢٥٠	الخطأ
			٤٤٣٨٠	٢٥٨	الكلية

يتضح من الجدول (٩) أن هناك فروقاً معنوية في قيمة الإنجاز تعود للتصنيف التمريضي حيث بلغت ف (٥,١٠٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠٢٥ وقد كان الفرق في المتوسط يعود لصالح القانونيين. حيث يبين جدول (٤) أن متوسط درجات القانونيين على درجة الإنجاز (١٣,٣٢٩٩). وهو أعلى من متوسط المساعدين (١٢,٧٤٠٣)، ولم يكن هناك فروق في قيمة الإنجاز تعزى للجنس أو الخبرة أو التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث.

(٦) قيمة الاستقلال:

يوضح جدول (١٠) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الاستقلال.

ويتبين من جدول (١٠) أنه لم يكن هناك فروق ذات دلالة معنوية في قيمة الاستقلال تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث أو لكل منهما على حدة.

جدول (١٠)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الاستقلال

مستوى الدلالة	ف المصوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,١١٩	٢,٤٤٢	٩,٩٧٧	٩,٩٧٧	١	التصنيف / ت
٠,٢١٦	١,٥٤٠	٦,٢٩٢	٦,٢٩٢	١	الجنس
٠,٦٣٢	٠,٢٣٠	٠,٩٤١	٠,٩٤١	١	الخبرة
٠,٥٧٧	٠,٣١٣	١,٢٧٨	١,٢٧٨	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٩٣٢	٠,٠٠٧	٢,٩٦١	٢,٩٦١	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٧٥٥	٠,٩٧	٠,٣٩٨	٠,٣٩٨	١	الجنس × الخبرة
٠,٦٧٤	٠,١٧٧	٠,٧٢٣	٠,٧٢٣	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٤,٠٨٦	١٠٠٩,١٢٦	٢٤٧	الخطأ
			٤٤٦٠٥	٢٥٥	الكلية

(٧) قيمة المكانة الاجتماعية:

يوضح جدول (١١) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة المكانة الاجتماعية:

جدول (١١)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة المكانة الاجتماعية

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,١٠	٦,٧٣٧	١٣,٩٢١	٢٣,٩١٢	١	التصنيف التمريضي
٠,٦٠٣	٠,٢٧١	٠,٩٦٣	٠,٩٦٣	١	الجنس
٠,٤٢١	٠,٦٥٠	٢,٣٠٧	٢,٣٠٧	١	الخبرة
٠,٩٥٠	٠,٠٠٤	١,٣٣٧	١,٣٣٧	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,١٠٨	٢,٥٩٦	٩,٢١٥	٩,٢١٥	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٦١٠	٠,٢٦١	٠,٩٢٥	٠,٩٢٥	١	الجنس × الخبرة
٠,٦٩٠	٠,١٦٠	٠,٥٦٦	٠,٥٦٦	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٣,٥٤٩	٨٩٤,٤٢٢	٢٥٢	الخطأ
			٤٢٣٧٢٠٠٠	٢٦٠	الكلية

يوضح جدول (١١) أن هناك فروقاً في قيمة المكانة الاجتماعية عائدة للتصنيف التمريضي حيث كانت قيمة ف (٦,٧٣٧) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠١٠، وقد كان الفرق في المتوسطات عائداً للقانونيين. حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة المكانة الاجتماعية (١٣,٠١٨٧) في حين بلغ متوسط درجات المساعدين على قيمة المكانة الاجتماعية (١٢,٣٤٦٤). ولم يكن هناك فروق في قيمة المكانة الاجتماعية تعزى للجنس أو الخبرة أو التفاعل.

(٨) قيمة الإدارة:

يوضح جدول (١٢) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الإدارة:

جدول (١٢)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الإدارة

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٠٠	٣٦,٣٥٨	٢٢٢,٧٨٩	٢٢٢,٧٨٩	١	التصنيف التمريضي
٠,٦١٥	٠,٢٥٤	١,٥٥٤	١,٥٥٤	١	الجنس
٠,٨٨٩	٠,٠٢٠	٠,١٢١	٠,١٢١	١	الخبرة
٠,٣٨	٤,٣٤٥	٢٦,٦٢٣	٢٦,٦٢٣	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٧٢٨	٠,١٢١	٠,٧٤٤	٠,٧٤٤	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٥٠٨	٠,٤٤٠	٢,٦٩٨	٢,٦٩٨	١	الجنس × الخبرة
٠,٨٧٤	٠,٠٢٥	٠,١٥٤	٠,١٥٤	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٦,١٢٨	١٥١٣,٥١٣	٢٤٧	الخطأ
			٢٩٠٧٥٠٠٠	٢٥٥	الكلية

يوضح جدول (١٢) أن هناك فروقاً في قيمة الإدارة تعزى للتصنيف التمريضي حيث كانت قيمة ف (٣٦,٣٥٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠٠، وكان الفرق لصالح القانونيين. حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الإدارة (١١,٤٦٦٠) في حين كان متوسط المساعدين (٩,٥٩٢١). وكذلك لم يكن هناك فروق في قيمة الإدارة تعزى لكل من الجنس والخبرة والتفاعل. بين المتغيرات المستقلة الثلاث، إلا أنه كان هناك فروق في قيمة الإدارة تعزى للتفاعل بين التصنيف التمريضي والجنس حيث كانت قيمته ف (٤,٣٤٥) وهي دالة بمستوى (٠,٣٨) بدرجات حرية (١).

(٩) قيمة الاقتصاد:

يوضح جدول (١٣) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الاقتصاد:

جدول (١٣)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الاقتصاد

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٠٩	٦,٩٦٠	٤٠,٢٨٣	٤٠,٢٨٣	١	التصنيف التمريضي
٠,٧٦٩	٠,٨٦	٠,٥٠٠	٠,٥٠٠	١	الجنس
٠,٨٧٥	٠,٠٢٥	٠,١٤	٠,١٤٤	١	الخبرة
٠,٧٨٣	٠,٠٧٦	٠,٤٣٨	٠,٤٣٨	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٥٠٩	٠,٤٣٨	٢,٥٣٣	٢,٥٣٣	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٧٣٢	٠,١١٨	٠,٦٨١	٠,٦٨١	١	الجنس × الخبرة
٠,٠٨١٩	٠,٠٥٢	٠,٣٠٢	٠,٣٠٢	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٥,٧٨٧	١٤٥٢,٦٦٢	٢٥١	الخطأ
			٤٢٠٨٤٠٠٠	٢٥٩	الكلي

يوضح جدول (١٣) أن هناك فروقاً في قيمة الاقتصاد تعزى للتصنيف التمريضي حيث كانت قيمة ف (٦,٩٦٠) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠٠٠٩، أما الفرق فقد كان يعود لصالح القانونيين. حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة الاقتصاد (١٣,٠١٨٩) في حين كان متوسط درجات المساعدين (١٢,١٦٩٩) إلا أنه لم يكن هناك فروق في قيمة ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس والخبرة والتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث.

(١٠) قيمة الأمن:

يوضح جدول (١٤) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الأمن، هنا يتبين أن هناك فروقاً في قيمة الأمن ترجع للتصنيف التمريضي، حيث بلغت قيمة ف (١٨,٢٣٠) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة =

٠,٠٠٠٠

ويلاحظ من جدول (٢) أن الفرق كان لصالح القانونيين. حيث حصلوا على متوسط (١٢,٦٦٠٤)، على قيمة الأمن وهو أعلى من متوسط المساعدين (١١,٧٤٠٣)، أما بالنسبة للجنس والخبرة والتفاعل فلم يكن هناك فروق ذات دلالة في قيمة الأمن تعزى لها. إلا أنه كان هناك أثر ذو دلالة إحصائية للتفاعل بين متغير التصنيف التمريضي، والجنس حيث بلغت قيمة ف (٧,٢٦٠) بدرجة حرية (١) وهي دالة عند مستوى = ٠,٠٠٨.

جدول (١٤)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات
(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الأمن

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٠٠	١٨,٢٣٠	٨٣,٨٦٨	٨٣,٨٦٨	١	التصنيف التمريضي
٠,٩٦٥	٠,٠٠٢	٨,٧٦٣	٨,٧٦٣	١	الجنس
٠,٨٩٠	٠,١٩	٨,٧٦٨	٨,٧٦٨	١	الخبرة
٠,٠٠٨	٧,٢٦٠	٣٣,٣٩٨	٣٣,٣٩٨	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,١٤٤	٢,١٤٣	٩,٨٦٠	٩,٨٦٠	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٨٠٧	٠,٦٠	٠,٢٧٤	٠,٢٧٤	١	الجنس × الخبرة
٠,٤٤٣	٠,٥٩٠	٢,٧١٢	٢,٧١٢	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٤,٦٠٠	١١٥٩,٣١٥	٢٥٢	الخطأ
			٣٩٤٢٢٠٠٠	٢٦٠	الكلي

(١١) قيمة الظروف المحيطة :-

يوضح جدول (١٥) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة الظروف المحيطة:

جدول (١٥)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات
(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة الظروف المحيطة

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٨٦	٢١٩٧٧	١٣,١٤٨	١٣,١٤٨	١	التصنيف التمريضي
٠,٧٠١	٠,١٤٨	٠,٦٥٣	٠,٦٥٣	١	الجنس
٠,٤٤١	٠,٥٩٥	٢,٦٣٠	٢,٦٣٠	١	الخبرة
٠,٢٩٥	١,١٠١	٤,٨٦٢	٤,٨٦٢	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٥٢٩	٠,٣٩٨	١,٧٥٨	١,٧٥٨	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٠٦٧	٣,٣٨٤	١٤,٩٤٧	١٤,٩٤٧	١	الجنس × الخبرة
٠,١٠٨	٢,٦٠٤	١١,٥٠٠	١١,٥٠٠	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٤,٤١٧	١١٣,٠١٧	٢٥٢	الخطأ
			٤٠٥٦٧٠٠٠	٢٦٠	الكلي

يتضح من جدول (١٥) أنه لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة الظروف المحيطة تعزى للتصنيف التمريضي أو للجنس أو للخبرة أو التفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث.

(١٢) قيمة العلاقات الإشرافية:

يوضح جدول (١٦) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة العلاقات الإشرافية:

جدول (١٦)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة العلاقات الإشرافية

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٩٠	٢,٨٩٩	١٥,٠٤٤٦	١٥,٠٤٤٦	١	التصنيف التمريضي
٠,٥٧٠	٠,٣٢٤	١,٧٢٧	١,٧٢٧	١	الجنس
٠,٨٤٠	٠,٠٤١	٠,٢١٨	٠,٢١٨	١	الخبرة
٠,٧٧٥	١,٠٨٢	٠,٤٣٦	٠,٤٣٦	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٨٤٦	٠,٠٣٨	٠,٢٠١	٠,٢٠١	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٣٣٢	٣,٠٩٨٣	٥,٢٣٦	٥,٢٣٦	١	الجنس × الخبرة
٠,٤٥٩	٢,٠٥٥	٢,٩٣٠	٢,٩٣٠	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٥,٣٢٨	١٣٣١,٩٩٩٠	٢٥٠	الخطأ
			٤٤٦٨١,٠٠٠	٢٥٨	الكلية

يتضح من جدول (١٦) أنه لم يكن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في قيمة العلاقات الإشرافية تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث أو لكل منها على حدة.

(١٣) قيمة المشاركة:

يوضح جدول (١٧) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة المشاركة. ويتبين لنا أنه لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة المشاركة. بين المتغيرات المستقلة الثلاث أو لكل منها على حدة.

جدول (١٧)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات (التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة المشاركة

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٢٠٦	١,٦٠٤	٥,٠٥٢	٥,٠٥٢	١	التصنيف التمريضي
٠,٢٠٣	١,٦٣١	٥,١٣٤	٥,١٣٤	١	الجنس
٠,٢٥٥	١,٣٠٢	٤,١٠١	٤,١٠١	١	الخبرة
٠,٥٤١	٠,٢٧٤	١,١٧٨	١,١٧٨	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٩٠٨	٠,٠١٣	٤,١٩٥	٤,١٩٥	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٤٠٦	٠,٦٩٤	٢,١٨٥	٢,١٨٥	١	الجنس × الخبرة
٠,٧٦٤	٠,٠٩٠	٠,٢٨٤	٠,٢٨٤	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٣,١٤٩	٧٩٩,٧٣٣	٢٥٤	الخطأ
			٤٢٦٩٢,٠٠٠	٢٦٢	الكلية

(١٤) قيمة طريقة الحياة:

يوضح جدول (١٨) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة طريقة الحياة:

جدول (١٨)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة طريقة الحياة

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٠٢	١٠,١٥٨	٤٢,٨٨٧	٤٢,٨٨٧	١	التصنيف التمريضي
٠,٥٦٨	٠,٣٢٧	١,٣٨١	١,٣٨١	١	الجنس
٠,١٨٨	١,٧٤٤	٧,٣٦٥	٧,٣٦٥	١	الخبرة
٠,٧٥٧	٠,٠٩٦	٠,٤٠٦	٠,٤٠٦	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٦٤٧	٠,٢١٠	٠,٨٨٨	٠,٨٨٨	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,٥٤٣	٠,٣٧١	١,٥٦٥	١,٥٦٥	١	الجنس × الخبرة
٠,٥٠٥	٠,٤٤٦	١,٨٨٤	١,٨٨٤	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٤,٢٢٢	١٠٥٩,٦٨٨	٢٥١	الخطأ
			٤١٨٦٠٠٠٠	٢٥٩	الكلية

يتضح من جدول (١٨) أنه كان هناك فروق في قيمة طريقة الحياة تعزى للتصنيف التمريضي، حيث بلغت قيمة ف (١٠,١٥٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠٠٢، وكان الفرق في متوسط درجاتهم لصالح القانونيين. حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة طريقة الحياة (٩١٣,٠٦٦٠)، بينما بلغ متوسط درجات المساعدين على هذه القيمة (١٢,١٧٦٥)، إلا أنه لم يكن هناك فروق في قيمة طريقة الحياة تعزى للجنس أو الخبرة أو التفاعل فيما بين المتغيرات المستقلة.

(١٥) قيمة التنوع:

يوضح جدول (١٩) نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات المستقلة على قيمة التنوع:

جدول (١٩)

نتائج تحليل التباين الثلاثي للمتغيرات

(التصنيف التمريضي، الجنس، الخبرة، والتفاعل بينهما) على قيمة التنوع

مستوى الدلالة	ف المحسوبة	متوسط مجموع مربعات التباين	مجموع مربعات التباين	درجة الحرية	مصادر التباين
٠,٠٠٢	٩,٧٦٨	٤٢,٥٤٦	٤٢,٥٤٦	١	التصنيف التمريضي
٠,٢٤٨	١,٣٤٤	٥,٨٥٢	٥,٨٥٢	١	الجنس
٠,٦٢٠	٠,٢٤٦	١,٠٧١	١,٠٧١	١	الخبرة
٠,٦٧٧	٠,١٧٤	٠,٧٥٨	٠,٧٥٨	١	تصنيف/ت × الجنس
٠,٨٢٨	٠,٠٤٧	٠,٢٠٥	٠,٢٠٥	١	تصنيف/ت × الخبرة
٠,١٩٤	١,٧١٣	٧,٤٦١	٧,٤٦١	١	الجنس × الخبرة
٠,٧١٠	٠,١٣٩	٠,٦٠٥	٠,٦٠٥	١	التصنيف × الجنس × الخبرة
		٤,٣٥٦	١٠٧٥,٨٧٩	٢٤٧	الخطأ
			٣٨٩٢١٠٠٠	٢٥٤	الكلية

يتضح من جدول (١٩) أن هناك فروقاً في قيمة التنوع تعزى للتصنيف التمريضي، حيث بلغت قيمة ف (٩,٧٦٨) بدرجات حرية (١) وهي دالة عند مستوى الدلالة = ٠,٠٠٢، أما الفرق فقد كان يعود لصالح القانونيين، حيث بلغ متوسط درجاتهم على قيمة التنوع (١٢,٧٧١٤) في حين بلغ متوسط المساعدين (١١,٧٤٦٧). ولم يكن هناك فروقاً في قيمة التنوع تعزى للجنس أو الخبرة أو التفاعل فيما بين المتغيرات المستقلة الثلاث.

ملاحظة (١): تم استبعاد الاستجابات التي لم تكن كاملة عن كل قيمة لذلك يظهر من خلال جداول تحليل التباين الثلاثي لكل قيمة من القيم الخمسة عشر أن هناك اختلافاً في درجات الحرية وذلك تبعاً لعدد الاستجابات على كل قيمة.

ملاحظة (٢): تم استبعاد متغير الدخل من التحليل وذلك لأن المتغير التصنيف المهني (قانوني / مساعد) يشير إلى متغير الدخل حيث إن الفرق المهم والأكبر بين التصنيفين هو الدخل المادي.

مناقشة النتائج

أولاً: فيما يتعلق بالمتغير المستقل الأول وهو المستوى التعليمي:

جاءت قيمة الإيثارية في المركز الأول لدى الفئتين ولعل ذلك يعود إلى أن مساعدة الآخرين ذوي الحاجة من أهم وأسمى متطلبات مهنة التمريض، وتتفق هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (أمل عناني، ١٩٩٢) من أن قيمة الإيثارية قد احتلت المركز الأول لدى العاملين في الحقل الصحي.

وجاءت قيمة الاستقلال في المركز الثاني لدى كل من الفئتين، ولعل مما يفسر أهمية هذه القيمة عند الفئتين هو شعور كل ممرض وممرضة بأنه يتحمل مسؤولية قيامه بأي عمل تمريضي يقوم به، وهذه النتيجة هي ما أكدت (وديعه الداغستاني، ١٩٨٨) من أن التمريض مهنة قائمة بذاتها حيث دخلت مرحلة المهنية في أمريكا عندما ابتدأت أول دراسة جامعية للتمريض عام ١٩١٠ في جامعة كولومبيا، لذا يجب على أفرادها أن يسعوا إلى استقلالية مهنتهم.

وجاءت قيمة الإنجاز كذلك عند الفئتين في المركز الثالث، وقد يعود ذلك إلى الشعور بأهمية العمل بكفاءة من أجل تخليص المرضى من المعاناة والمرض، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (أميمة حمدي، وعبد المحسن الحيدر، ١٩٩٦) من أنه كان هناك توافق لدى أغلبية طالبات التمريض، حيث يشعرون بالرضا النفسي عن الإنجاز عند تحسن حالة المريض بعد إعطائه الرعاية التمريضية.

أما المركز الرابع فقد احتلته قيمة العلاقات الإشرافية عند كل من القانونيين والمساعدين وقد يكون الباعث وراء إعطاء هذه القيمة هذه الأهمية هو أن العمل التمريضي يتطلب العمل بروح الفريق، والتعاون بين رئيس القسم وسائر المرضين، وهذا ما تؤيده دراسة (Duxbart, 1984).

وجاءت قيمة الإبداع في المركز الخامس عند القانونيين، ولعل ما يفسر ذلك هو أن الخلفية التعليمية (المؤهل العلمي) التي يتمتع بها القانونيين تجعله حريصاً على التحديث والابتكار. في إجراءات العمل التمريضي، ومواكبة كل ما هو جديد ومتطور لتحسين ورفع كفاءة ومكانة المهنة، أما عند المساعدين فقد جاءت قيمة المشاركة في المركز الخامس ولعل ما يفسر ذلك هو شعور هذه الفئة التمريضية بأهمية الاستعانة بالكوادر الأخرى والشعور بحتمية الرجوع إلى القانونيين والعمل بروح الفريق، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه. (أميمة حمدي، وعبد المحسن الحيدر، ١٩٩٦).

أما المركز السادس فقد احتلته قيمة المثبرات العقلية عند كل من الفئتين، وقد يكون ذلك عائداً لشعور كل من القانوني والمساعد بأهمية الوعي والالتزام والانتباه في العمل التمريضي، والاهتمام بكل مثير عملي يمكن أن يسهم في شفاء المريض ورفع كفاءة وفاعلية الأداء التمريضي، وجاءت قيمة طريقة الحياة في المركز السابع عند القانونيين، وقيمة المكانة الاجتماعية عند المساعدين ولعل ما يفسر ذلك هو شعور القانوني بأهمية أن يتيح له عمله في التمريض العيش والحياة بالطريقة والمستوى الذي يرغب.

أما المركز الثامن فقد احتلته قيمة الاقتصاد عند القانونيين، وقيمة الإبداع عند المساعدين، ولعل سبب ذلك شعور القانوني بأهمية المردود المادي وذلك لتحقيق العيش الكريم والحياة بالطريقة التي يرغب، وجاء هذا المركز في وسط البناء الهرمي، وهذا يفسره شعور القانوني بوجود الموازنة بين حق المريض في الحصول على أفضل الخدمات وبين حقه في ضمان مردود مادي مفيد له، أما المساعد فجاء اهتمامه بالإبداع في مركز متأخر عن اهتمام القانوني بهذه القيمة ولعل ما يفسر ذلك هو طبيعة عمل المساعد التي تعتمد على تنفيذ الأوامر أكثر من التخطيط ومحاولة التجديد.

وجاءت قيمة المكانة الاجتماعية في المركز التاسع عند القانونيين، بينما احتل هذا المركز عند المساعدين قيمة طريقة الحياة، ولعل ما يفسر ذلك هو شعور القانوني بأن الحصول على مكانة اجتماعية يتوقف على الحصول على دخل مناسب.

أما قيمة المشاركة فقد جاءت في المركز العاشر عند القانونيين، بينما جاءت قيمة الظروف المحيطة في هذا المركز عند المساعدين بدرجة أقل من حاجة المساعد للقانوني،

أما المساعد فيعطي أهمية لظروف السلامة والصحة البدنية وذلك قد يعود لشعوره بأنه أكثر تعاملًا مع المرضى وبالتالي أكثر عرضة للإصابة بالعدوى.

أما المركز الحادي عشر والثاني عشر فقد احتلته قيمتا التنويع والأمن عند القانونيين وكانت هذه القيم قريبة في مراكزها عند المساعدين، ومجىء قيمة الاقتصاد في المركز الحادي عشر عند المساعدين قد يفسره عدم حصول الممرض المساعد على دخل مناسب وعدم وجود جهات تطالب له بتحسين أجوره، أما التنويع والأمن فقد جاءت مراكزها شبه متأخرة، هذا يفسره شعور القانوني بأهمية التنويع بصورة أكبر عنها لدى المساعدين، حيث يميل المساعدين إلى الروتين في العمل.

وقد جاءت قيمة الظروف المحيطة في المركز الثالث عشر لدى القانونيين، ولعل ما يفسر ذلك هو إعطاء أهمية أقل من قبل القانوني لوسائل الترفيه كما يمكن الاستقبال لتركيزه على أهمية نوعية العمل المقدمة ولتحمله مسؤولية القسم المناط به.

وجاءت قيمة الجمالية في المركز الرابع عشر لدى كل من الفئتين ولعل ما يفسر ذلك هو عدم شعور الممرض أو الممرضة بضرورة القيام بالعمل بطريقة منمقة، وذلك لشعورهم بأهمية مساعدة المريض على التخلص من مرضه بغض النظر عن الطريقة، وهذا يتفق مع ما أشار إليه (سيد عبد العال، ١٩٧٦) من عدم التركيز على القيمة الجمالية عند ذوي المستويات الاقتصادية المنخفضة.

وجاءت قيمة الإدارة في المركز الخامس عشر لدى كل من القانونيين والمساعدين، ولعل ما يفسر ذلك هو إعطاء الأعمال التمريضية والقرب من المريض أكثر من الأمور الإدارية وذلك لشعورهم بأن الإدارة تبعدهم عن التعامل مع المريض بشكل مباشر.

ثانياً: أما فيما يتعلق بالمتغير المستقل الثاني وهو الجنس:

فقد جاءت قيمة الإيثارية لتحتل المركز الأول عند كل من الممرضين والممرضات، ولعل ما يفسر ذلك هو معرفة كلا الجنسين أن العطاء والتضحية ومساعدة الآخرين هو أهم ما يقوم عليه العمل التمريضي وهذه النتيجة تتفق مع ما أشارت إليه (وديعه الداغستاني، ١٩٨٨).

وجاءت قيمة الاستقلالية في المركز الثاني عند كلا الجنسين، ولعل ما يفسر ذلك هو شعور كل منهما بضرورة الوصول بمهنة التمريض إلى المستوى الذي يجعلها قائمة

بحد ذاتها، وقد أشارت (Elder,1983) إلى أن التمريض كمهنة تشغل وضعا متدنياً بالنسبة للطب وإدارة المستشفيات.

أما المركز الثالث فقد احتلته قيمة الإنجاز عند الممرضين وقيمة العلاقات الإشرافية عند الممرضات، ولعل ما يفسر ذلك إحساس الممرض بأهمية نتائج العمل التمريضي المتمثل بشفاء المريض، أما الإناث فتعطي أهمية أكبر لقيمة العلاقات الإشرافية ولعل ما يفسر ذلك هو طبيعة المرأة العاطفية، حيث إنها تقيم وزناً أكبر لوجود مسئولة عادلة ومتفهمة.

أما المركز الخامس فقد احتلته قيمة المثبرات العقلية عند كل من الممرضين والممرضات ولعل السبب في ذلك يعود إلى شعور كلا الجنسين بضرورة الوعي والتيقظ أثناء مزاوله العمل التمريضي.

وجاءت قيمة المشاركة في المركز السادس عند الممرضين، واحتلت قيمة الإبداع هذا المركز لدى الممرضات، وقد يفسر ذلك شعور الممرضين بأن مهنة التمريض تتطلب العمل الجماعي والتعاون فيما بين الممرضين الذكور والممرضات الإناث. وهذا يتفق مع دراسة ذياب البدائية وأحمد القطامين (٢٠٠٦).

أما المركز السابع فقد احتلته قيمة المكانة الاجتماعية عند الإناث لتأتي هذه القيمة في المركز الثامن لدى الذكور، ولعل ما يفسر ذلك هو حرص الممرضة على تغيير نظرة المجتمع للتمريض إلى نظرة إيجابية.

ثم جاءت قيمة طريقة الحياة في المركز التاسع عند الذكور بينما جاءت قيمة الاقتصاد في هذا المركز لدى الإناث، وجاءت قيمة الاقتصاد في المركز العاشر عند الذكور وجاءت قيمة طريقة الحياة في هذا المركز عند الإناث.

وجاءت قيمة التنوع في المركز الحادي عشر لدى الذكور، وقيمة الظروف المحيطة في هذا المركز لدى الإناث، وما يفسر ذلك قد يكون بسبب عدم حب الرجل للأعمال الروتينية وحبه لممارسة العديد من الأعمال، بينما أعطت الإناث أهمية أكبر للظروف المحيطة، وقد يكون سبب ذلك يعود لطبيعة المرأة حيث إنها أكثر خوفاً من الرجال، وجاءت قيمة الأمن في المركز الثاني عشر عند كل من الذكور والإناث ولعل سبب ذلك يعود لشعور الممرضين والممرضات بالأمن الوظيفي في مستشفيات وزارة الصحة.

وجاءت قيمة الجمالية لدى كل من الذكور والإناث في المركز الرابع عشر ولعل ما يفسر ذلك هو حرص كل من الممرضين والممرضات على شفاء المريض بغض النظر عن الكيفية التي يتم ذلك من خلالها، وجاءت قيمة الإدارة في المركز الخامس عشر لدى كل من الذكور والإناث ولعل ما يفسر ذلك هو طبيعة عمل الممرض والممرضة والذي يتمثل بالاحتكاك والتعامل المباشر مع المريض.

ثالثاً: فيما يتعلق بالمتغير المستقل الثالث وهو الخبرة العملية:

وقد جاءت الإثارية في المركز الأول لدى الفئتين، وهذا قد يعود إلى شعور كلا الفئتين بأهمية البذل والعطاء والسعي لمساعدة الآخرين في العمل التمريضي.

أما المركز الثاني فقد احتلته قيمة الاستقلال لدى الفئتين ولعل ما يفسر ذلك اعتقاد العاملين في قطاع التمريض بضرورة العمل على استقلالية مهنتهم وعدم خضوعها لغيرها من المهن كالطب، وجاءت قيمة الإنجاز في المركز الثالث لدى ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات وقيمة العلاقات الإشرافية في هذا المركز لدى ذوي الخبرة الأكثر من خمس سنوات، وهذا قد يكون عائداً إلى حماس وزيادة دافعية ذوي الخبرات الأقل للإنتاج وحب الظهور بمظهر الحماس والنشاط.

أما قيمة العلاقات الإشرافية لدى ذوي الخبرة الأقل فقد جاءت في المركز الرابع وذلك قد يكون سببه معرفتهم المسبقة بأنهم ليسوا أصحاب حق أو غير مؤهلين للأدوار القيادية، وجاءت قيمة المشاركة في المركز الخامس لدى ذوي الخبرة الأقل وذلك لشعورهم بأهمية التعلم والأخذ من الأقدم في العمل، في حين جاءت قيمة المثبرات العقلية في المركز الخامس لدى ذوي الخبرة الأكثر وذلك قد يكون سببه معرفتهم أن العمل التمريضي يتطلب الوعي والتيقظ.

أما قيمة المثبرات العقلية لدى ذوي الخبرة الأقل فقد جاءت في المركز السادس وقد يرجع السبب في ذلك لشعورهم بأهمية الانتباه والحذر أثناء العمل التمريضي لتلافي أخطاء طبية قد تكون قاتلة، أما المركز السادس لذوي الخبرة الأكبر فقد احتلته قيمة الإبداع ولعل ما يفسر ذلك هو شعور هؤلاء بالتمكن في عملهم والإلمام بالكثير من الإجراءات التمريضية يجعلهم أكثر ميلاً واهتماماً بالابتكار والتحديث وإيجاد وسائل أدق لمساعدة المرضى.

أما المركز السابع فقد احتلته قيمة المكانة الاجتماعية لذوي الخبرة الأقل، ولعل ذلك يرجع إلى شعورهم بأهمية الحصول على مكانة اجتماعية مرموقة من خلال عملهم، أما

المركز السابع عند ذوي الخبرة الأكبر فقد جاءت فيه قيمة الاقتصاد، ولعل سبب ذلك أن هؤلاء يكونوا معيّلين وأصحاب أسر ولديهم متطلبات مادية.

أما المركز الثامن فقد كان لذوي الخبرة الأكثر، ثم جاءت قيمة طريقة الحياة لتحل المركز التاسع عند ذوي الخبرة الأقل في حين جاءت قيمة المشاركة في هذا المركز عند ذوي الخبرة الأكثر، ولعل ما يفسر ذلك هو أن ذوي الخبرة الأقل يكون لديهم الطموح والتطلع إلى العيش والحياة بالطريقة التي يرغبونها في ظل مزاولتهم لمهنتهم، في حين تقدمت قيمة المشاركة في المركز التاسع عند ذوي الخبرة الأكبر وجاءت في مركز متأخر عن المركز الذي احتلته لدى ذوي الخبرة الأقل.

وجاءت قيمة الاقتصاد في المركز العاشر لدى ذوي الخبرة الأقل وقد يكون ذلك عائداً لتركيزهم على قيم أكثر أهمية بالنسبة لهم تتعلق بمستقبلهم المهني، فهم يسعون إلى إثبات كفاءتهم ونيل خبرة في العمل، لذلك جاءت القيمة في مركز متأخر عن المركز الذي احتلته عند ذوي الخبرة الأكبر.

وجاءت قيمة الظروف المحيطة في المركز الحادي عشر لدى الفئتين وقد يفسر ذلك أن كلاً من ذوي الخبرة الأقل والأكبر يعطون أهمية متساوية لأهمية توفر وسائل السلامة والراحة.

وجاءت قيمة التتبع في المركز الثاني عشر لذوي الخبرة الأقل، بينما تأخرت هذه القيمة في مركز واحد لدى ذوي الخبرة الأكبر لتأتي في المركز الثالث عشر، ولعل ما يفسر ذلك هو اعتياد ذوي الخبرة الأكبر على روتين وطريقة معينة في العمل.

وجاءت قيمة الأمن في المركز الثاني عشر عند ذوي الخبرة الأكبر، بينما جاءت بمركز واحد عند ذوي الخبرة الأقل لتحل بذلك المركز الثالث عشر، ولعل ذلك يعود إلى تمتع الممرض والممرضة على اختلاف خبراتهم بالأمن الوظيفي وعدم التخوف من الفصل عن العمل.

وجاءت قيمة الجمالية في المركز الرابع عشر لدى كل من الفئتين ولعل ما يفسر ذلك هو شعور العاملين في قطاع التمريض بوجوب مساعدة الآخرين والعمل على تخليصهم من الأمراض بغض النظر عن طريقة الأداء المهم أن تكون علمية.

وجاءت في المركز الخامس عشر قيمة الإدارة لدى كل من ذوي الخبرة الأقل والأكبر ولعل ما يفسر ذلك هو رغبة العاملين في التمريض بالعمل مع المريض مباشرة.

ولإجابة عن السؤال الثاني في الدراسة الحالية والذي ينص على: هل هناك فروقاً في درجات القيم المهنية تعزى للتصنيف التمريضي والجنس والخبرة والتفاعل بين هذه المتغيرات المستقلة الثلاث؟ فقد تمت الإجابة عليه من خلال اختبار صحة أربع فرضيات صفرية والتي تتعلق كل واحدة منهن باختبار أثر أحد المتغيرات المستقلة والتفاعل فيما بين هذه المتغيرات.

قيمة الإيثارية احتلت المركز الأول لدى كل من القانوني والمساعد ولكن الفرق كان ذو دلالة إحصائية لصالح القانونيين، قد يكون السبب في ميل واهتمام القانونيين بقيمة الإيثارية أكثر قليلاً من المساعدين يعود إلى تدني الراتب الشهري للمساعد.

أما قيمة الجمالية فقد كان هناك فرق ذا دلالة إحصائية يعود لمتغير التصنيف التمريضي، وكان الفرق لصالح القانونيين ولعل ما يفسر ذلك هو وجود الخلفية النظرية لكل إجراء تمريضي عند القانوني.

أما قيمة الإبداع، فقد كان هناك فرق ذا دلالة إحصائية يعود لمتغير التصنيف التمريضي وكان الفرق يعود لصالح القانونيين ولعل ما يفسر ذلك هو أن التمريض القانوني في الأصل يقوم على مؤهل علمي أكاديمي.

أما قيمة المثبرات العقلية فقد كان فيها فروق ذات دلالة إحصائية تعود لمتغير التصنيف التمريضي وكان الفرق يعود كذلك لصالح القانونيين، وما يفسر ذلك هو أن معرفة القانونيين للخلفية النظرية للأمراض والإجراءات التمريضية تجعلهم أكثر اهتماماً بالوعي والتيقظ والانتباه أثناء أداءهم المهني.

قيمة الإنجاز، لقد كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في هذه القيمة تعزى للتصنيف التمريضي، وقد كان الفرق لصالح القانونيين، ولعل ما يفسر ذلك هو حرص الممرض القانوني على إنجاز عمله بطريقة علمية متقنة، ويدعم ذلك ما أشار إليه (Jacson&Schular) كما ورد في (Cherniss,1989).

أما قيمة المكانة الاجتماعية فقد كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عائدة لمتغير التصنيف التمريضي، وكان الفرق لصالح القانونيين ولعل ما يفسر ذلك هو اهتمام الممرض القانوني بتغيير نظرة المجتمع للتمريض.

أما قيمة الإدارة، فقد كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عائدة للتصنيف التمريضي، وكان الفرق لصالح القانونيين أيضاً، ولعل ما يفسر ذلك أن الممرض القانوني

تلقى أثناء دراسته مساقات عملية ونظرية في الإدارة، أما قيمة الاقتصاد، فقد كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعود للتصنيف التمريضي، وكان الفرق كذلك لصالح القانونيين أيضاً، ولعل ما يفسر ذلك هو معرفة القانوني أن راتب الممرض القانوني جيد بالنسبة للمهن الأخرى.

وفيما يتعلق بقيمة الأمن، فقد كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعود للتصنيف التمريضي وكان الفرق لصالح القانونيين، ولعل ما يفسر ذلك هو معرفة القانوني بأنه هو الذي يتحمل مسؤولية العمل في القسم، ويتحمل مسؤولية وقوع أي خطأ طبي مما يجعله مهتماً بقيمة الأمن الوظيفي لأنه مهدد بالفصل أو العقوبة في حال حدوث تجاوزات أو أخطاء طبية أثناء مسؤوليته عن القسم.

قيمة طريقة الحياة، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعود للتصنيف التمريضي وقد كان الفرق لصالح القانونيين ولعل ما يفسر ذلك هو أن راتب القانوني أكبر من المساعد.

قيمة التنوع، كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعود للتصنيف التمريضي وكان الفرق لصالح القانونيين ولعل ما يفسر ذلك وجود الخلفية النظرية للإجراءات التمريضية ومعرفته للطرق العلمية المتعددة، أما القيم التي لم يظهر فيها تأثيراً لمتغير لتصنيف التمريضي فهي قيمة الاستقلال والظروف المحيطة، والعلاقات الإشرافية، والمشاركة، كذلك يعطي كل من القانوني والمساعد أهمية متساوية لقيمة الظروف المحيطة وما قد يفسر ذلك أن كلا الفئتين يتعرض لضغوطات مختلفة في العمل كالسهر أثناء الوردية الليلية، والعمل لساعات أطول من الغير.

أما متغير الجنس، فلم يظهر له تأثير ذا دلالة إحصائية على أي من القيم الخمس عشرة، ولعل ما يفسر ذلك يمكن أن يكون من خلال النظر في مصادر اكتساب القيم، حيث أن عادات وتقاليد مجتمع الكرك تغرس في الفرد من كلا الجنس العديد من القيم الإيجابية كالإيثار (النخوة والمساعدة)، وحب الاستقلال، وحب التعاون والمشاركة، وحب العمل والإنجاز، وحب التعليم (الإبداع والمثيرات العقلية)، وهذه القيم يتشربها كل من الذكور والإناث، والمصدر الثاني هو الدين حيث أن كلا من الذكور والإناث يؤمنون بأهمية القيم الإيجابية التي تحكم العمل كحب مساعدة الآخرين والتعاون والإنجاز.

أما متغير الخبرة، فلم تظهر نتائج هذه الدراسة أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أي من القيم الخمسة عشرة تعزى لمتغير الخبرة، وبذا فإن العاملين في قطاع التمريض

يتملكون قيم إيجابية بغض النظر عن مقدار زمن خبرتهم العملية، ولعل ما يفسر ذلك أن الكثير من تلك القيم تكتسب من خلال الثقافة وطبيعة المجتمع والدين بحيث يتشربها الفرد قبل دخوله مهنة التمريض.

كذلك لم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أي من القيم الخمس عشرة تعزى للتفاعل بين المتغيرات المستقلة الثلاث، ولعل ما يفسر ذلك أن واقع العمل التمريضي يملئ على ممارسيه التفاعل فيما بينهم لتحقيق الشفاء والصحة للمرضى. إلا أنه كان هناك أثراً ذو دلالة إحصائية في قيمة الإدارة يعزى للتفاعل بين التصنيف التمريضي والجنس، ووجد أن الفارق في المتوسطات يعود لصالح القانونيين الذكور، ولعل ما يفسر ذلك أن الذكور ولكونهم يحملون مؤهلاً علمياً (قانوني) يكونون أكثر اهتماماً وبالتالي سعياً للحصول على مناصب إدارية أكثر من الإناث، وهذا تفسره طبيعة التنشئة الاجتماعية التي تحت الرجل أكثر للبحث عن المناصب الإدارية والقيادية. كذلك كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قيمة الأمن تعزى للتفاعل بين التصنيف التمريضي والجنس وكان الفرق في المتوسطات يعود لصالح القانوني، ولعل ما يفسر ذلك أن الذكور يعطون أهمية أكبر لقيمة الأمن الوظيفي وذلك لأنهم أكثر تحملاً للأعباء المادية الأسرية.

الخاتمة

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة طبيعة هرم القيم المهنية لدى العاملين في قطاع التمريض في محافظة الكرك وعلاقتها بالمتغيرات الديمغرافية التالية: المستوى التعليمي (التصنيف التمريضي)، والجنس والخبرة العملية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن طبيعة البناء أو الترتيب الهرمي للقيم المهنية للعاملين في قطاع التمريض وفقاً لتصنيفهم المهني (قانوني، مساعد)، والجنس والخبرة العملية. مرتبة تنازلياً حسب متوسطاتها الحسابية. وقد جاء الترتيب الهرمي للقيم لدى الممرضين القانونيين كالتالي: الإيثارية، الاستقلال، الإنجاز، العلاقات الإشرافية، الإبداع، المثيرات العقلية، طريقة الحياة، الاقتصاد، المكانة الاجتماعية، المشاركة، التنوع، الأمن، الظروف المحيطة، الجمالية، الإدارة. وكان الترتيب الهرمي للقسم لدى الممرضين المساعدين كالتالي: الإيثارية، الاستقلال، الإنجاز، العلاقات الإشرافية، المشاركة، المثيرات العقلية، المكانة الاجتماعية، الإبداع، طريقة الحياة، الاقتصاد، التنوع، الأمن، الظروف المحيطة، الجمالية، الإدارة. أما الترتيب الهرمي للقيم لدى الممرضين الذكور فقد كان كالتالي: الإيثارية، الاستقلال، الإنجاز، العلاقات الإشرافية، المشاركة، المثيرات العقلية، الإبداع، المكانة الاجتماعية، طريقة الحياة، الاقتصاد، التنوع، الأمن، الظروف المحيطة، الجمالية، الإدارة. أما بالنسبة للممرضات فقد كان الترتيب الهرمي على النحو التالي: الإيثارية، الاستقلال، العلاقات

الإشرافية، الإنجاز، المثيرات العقلية، الإبداع، المكانة الاجتماعية، المشاركة، الاقتصاد، طريقة الحياة، الظروف المحيطة، الأمن، التنوع، الجمالية، الإدارة.

وكان الترتيب الهرمي للقيم المهنية لدى الممرضين ذوي الخبرة التي تنحصر بين سنة واحدة وأربع سنوات على النحو التالي: الإيثارية، الاستقلال، الإنجاز، العلاقات الإشرافية، المشاركة، المثيرات العقلية، المكانة الاجتماعية، الإبداع، طريقة الحياة، الاقتصاد، الظروف المحيطة، التنوع، الأمن، الجمالية، الإدارة. أما الممرضين ذوي الخبرة العملية التي تزيد عن خمس سنوات فقد كان ترتيب القيم هرمياً لديهم على النحو التالي: الإيثارية، الاستقلال، العلاقات الإشرافية، الإنجاز، المثيرات العقلية، الإبداع، الاقتصاد، المكانة الاجتماعية، المشاركة، طريقة الحياة، الظروف المحيطة، الأمن، التنوع، الجمالية، الإدارة.

وخلصت النتائج أيضاً إلى أن هناك تأثيراً للتصنيف التمريضي يعود للممرضين القانونيين على القيم المهنية التالية: الإيثارية، الجمالية، الإبداع، المثيرات العقلية، الإنجاز، المكانة الاجتماعية، الإدارة، الاقتصاد، الأمن، طريقة الحياة، والتنوع. إلا أنه لم يكن للتصنيف التمريضي أثر على قيمة المكانة الاجتماعية، والظروف المحيطة، والمشاركة، والعلاقات الإشرافية. وأظهرت النتائج كذلك أنه لم يكن هناك تأثير لكل من الجنس والخبرة العملية على أي من القيم المهنية الخمس عشرة المبجوة في الدراسة الحالية.

التوصيات

- (١) بناءً على نتائج هذه الدراسة فإن الباحثان يوصيان بما يلي:
إجراء مثل هذه الدراسة على مجتمعات أخرى أي إجرائها على مستوى المملكة.
- (٢) إجراء المزيد من الدراسات بين القيم المهنية وبعض المتغيرات كأنماط الشخصية والضغط النفسية ومتغيرات ديموغرافية أخرى.
- (٣) اعتماد هذه الدراسة كأداة يمكن من خلالها تطوير محك أو مقياس يمكن أن تستخدمه الجامعات للكشف عن القابلية والملاءمة والاستعداد لدى الطلبة الراغبين في دراسة التمريض.
- (٤) عقد برامج إرشادية لتعريف فئة المريض المساعد بأهمية القيم المهنية في العمل التمريضي.

المراجع

المراجع العربية

- أمسل عبد الرحمن عناني (١٩٩٢): القيم المهنية للأشخاص العاملين في الحقول الطبية والهندسية والتعليمية في منطقة عمان الكبرى. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- أميمة محمد حمدي، عبد المحسن صالح الحيدر (١٩٩٦): العوامل المؤثرة في اختيار الفتاة السعودية لمهنة التمريض دراسة ميدانية، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- ذياب البدائية ، أحمد القطامين(٢٠٠٦): القيم الاجتماعية السائدة لدى جيلين في المجتمع الأردني. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب ، مجلد ٢١، العدد ٤١، ص ١٧١-٢٠١.
- رونالدي ريجيو (١٩٩٩): المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، عمان، الأردن.
- سيد محمد عبد العال (١٩٧٦): دينامية العلاقة بين القيم ومستوى الطموح في ضوء المستوى الاجتماعي والاقتصادي في نماذج من المجتمع المصري: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه منشورة، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.
- شادية السئل(٢٠٠٣): المنظومة القيمية لطلبة جامعة الزرقاء الأهلية . مؤتمرا للبحوث والدراسات، مجلد ١٨، العدد ١، ص ١١-٤٣.
- طلال حيدر السديوي (٢٠٠٠): درجة الاحتراق النفسي ومصادره لدى الممرضين العاملين في مستشفيات محافظة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتمرا، الكرك، الأردن.
- عبد الرحمن العيسوي (١٩٨٦): التوجيه التربوي والمهني مع دراسة ميدانية، مكتب التربية لدول الخليج، الكويت.
- عطاق العبادي (١٩٩٢): العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل لدى العاملين في مهنة التمريض في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- محمد وليد البطش، موسى جبريل (١٩٩١): التغيير في التفصيلات القيمية عند الأفراد الأردنيين بتقدمهم في العمر. أبحاث اليرموك، مجلد ٧، العدد الثاني، ص ٤٥-٨١.
- مهنا يوسف حدقت (١٩٨٥): مفاهيم في علم الاجتماع والتمريض اربد، الأردن ، جامعة اليرموك.

- نزار شموط (١٩٩٠): القيم المتعلقة بالعمل وصلتها بالتفصيل المهني لدى طلبة الصف الثاني الثانوي الأكاديمي في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
- وديعة عبد الحميد الداغستاني (١٩٨٨): مبادئ وأداب وسلوك مهنة التمريض، مطبعة التعليم العالي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، العراق.
- هدية لحام، سعيد الدجاني (١٩٨٤): مقدمة في فن التمريض، ط١، دار الأندلس، بيروت، لبنان.
- ياسين حمد محمد إبراهيم (١٩٩٦): الرضا الوظيفي للعاملين في الرقابة الصحية في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

المراجع الأجنبية

- Cherniss, C.(1989) Burnout in new professionals: along term follow-up study. Journal of Health and Human Resources Administration, 12(1), 11-24.
- Duxbury, M.(1984). Head nurse leadership style with staff nurses burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. Nursing Research, 33(2), 97-101.
- Elder, R.(1983). "What another report on nursing" Nursing issues and nursing strategies for the eighties, springer publishing company, USA.
- Grunberg, M,& wall, T.(1988). Social Psychology and organizational Behavior, John Wiley and sone, chichester, USA.
- Herzberg, F., Mausnen, B. & Synderman, B.(1985). The Motivation to work, 2nd ed, John Wiley sone, Inc. New York.
- John, W.& Keith, D. (1989). Job satisfaction in: Human behavioral at work, (8th.ed), McGraw- Hill, New York.
- Moon, L,Y.(1985). Review of cross cultural studies on maral judgment development using the defining issues test, American Educational Reseach Association Annual Convntion, Chicago, March,31.
- Rokeach, M.(1973). The Nature of Human Values, The free press, New York.
- Skagges, W.J.(1988). Work values of faculty members in selected small leberal Arts colleges. Disseration Abstracts Inernational, 48(8), 2001.

- Suliman, W.A.& Abu. Gharbieh, P.(1996). Jordaniannurses: Jopdissatisfaction and anticipated with drawal from Practice, Dirasat, Medical and Biological Science, 23(2) 76-87.
- Wolman, B,B. (1975). Dictionary of Behavioral Science, The Macmillan Press Ltd, London.

تاريخ ورود البحث : ٢٠٠٥/١١/٢٩م

تاريخ ورود التعديلات : ٢٠٠٦/٤/٢٦م

تاريخ القبول للنشر : ٢٠٠٦/٥/١م

Professional values for the nursing staff in Al-Karak province and their relationship with certain variables

Yousef Abuhmmaidan* Naif Al- Tarawneh**

Abstract

This study aimed at investigating the hierarchy of value system for the nursing staff in Al-Karak province and depicting the effect of job classification on it. The sample of this study consisted of (262) registered, assistant nurse, male and female from the whole population of study which is (919) person.

The results showed that all nurses gave approximately the same importance for altruism, independence, achievement, and supervisory relationship. While the registered nurse gave importance for creativity, way of life, economic return and less importance for prestige, participation and variety. Moreover, the assistant nurses gave importance for participation, prestige, creativity, way of life, surrounding circumstances, and economic return. However, both (registered and assistant) nurse gave the same importance for esthetics and management which came at the end. With regard to the gender variable both males and females gave importance for altruism, independence, esthetics and managements.

There were significant statistical differences of the score of work values (11 values) due to the difference of job classification and there were no significant statistical differences due to gender, experience and interaction.

* Associate professor, Psychology Dept. Faculty of social sciences and Dean of Faculty of sport sciences. Muttah University - Jordan.

** Clinical instructor, Faculty of Nursing, Mutah University - Jordan.