

العنوان:	الثقافة التنظيمية وأثرها على الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي
المؤلف الرئيسي:	قديسات، ريم ابراهيم
مؤلفين آخرين:	الشياب، احمد محمد سعيد حسن(مشرف)
التاريخ الميلادي:	2011
موقع:	اربد
الصفحات:	1 - 157
رقم MD:	734392
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة ماجستير
الجامعة:	جامعة اليرموك
الكلية:	كلية الاقتصاد و العلوم الادارية
الدولة:	الاردن
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	الثقافة التنظيمية، الإبداع الإداري، مستشفى الملك المؤسس عبدالله الجامعي، مهنة التمريض، العاملون
رابط:	https://search.mandumah.com/Record/734392

الملاحق

« الثقافة التنظيمية وأثرها على الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في

مهنة التمريض في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي ».

أخي الموظف / أختي الموظفة

تحية طيبة وبعد :

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " الثقافة التنظيمية وأثرها على الإبداع الإداري من وجهة نظر العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي "، وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة من جامعة اليرموك ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد الاستبانة لتحقيق الهدف من الدراسة لذا نرجو القيام بقراءة فقرات الاستبانة بعناية ودقة واختيار الإجابة التي تعكس رأيك الحقيقي في كل فقرة ، علما بأن الإجابات التي تعطيهما ستعامل بسرية وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين حسن تعاونكم

الباحثة: ريم قديسات

إشراف: الأستاذ الدكتور أحمد الشياب

المعلومات الشخصية و الوظيفية :

يرجى التكرم بوضع إشارة (X) أمام العبارة التي تناسبك :

1. الجنس : ذكر أنثى

2. الفئة العمرية : 30 سنة فأقل 31-40 سنة 41-50 سنة 51 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي : ثانوية فما دون دبلوم متوسط بكالوريوس دراسات عليا

4. سنوات الخدمة : 5 سنوات فأقل 6-10 سنوات 11 سنة فأكثر

5. الدخل الشهري(دينار): 300 فأقل 301-400 401-500 501 فأكثر

6. المستوى الوظيفي: في الإدارة ممرض قانوني وأخرى

7. عدد العاملين في القسم الذي تعمل به: 5 موظفين فأقل 6-10 موظفين 11 موظفاً فأكثر

(المؤشر الأول : الثقافة التنظيمية)

تهدف العبارات التالية إلى قياس مدى توفر العناصر المكونة للثقافة التنظيمية المتمثلة في (معتقدات ،قيم،أعراف، توقعات) من وجهة نظر العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي.
يرجى اختيار درجة الموافقة التي تعبر عن رأيك بوضع إشارة (X) أمام كل عبارة :

الرقم	الفقرة	لا توافق بشدة (1)	لا توافق (2)	لا توافق بشدة (3)	لا توافق (4)	لا توافق بشدة (5)
مجال المعتقدات التنظيمية						
1.	تراعي إدارة المستشفى مبدأ العدالة في التعامل مع العاملين					
2.	تراعي إدارة المستشفى العمل بروح الفريق الواحد لحل المشكلات					
3.	تتعامل إدارة المستشفى مع العاملين لديها على أساس أنهم إيجابيون بطبيعتهم ويتحملون المسؤولية في اتخاذ القرار					
4.	تعتمد إدارة المستشفى مبدأ تكافؤ الفرص في التعيينات دون ضغوط خارجية					
5.	تشجع إدارة المستشفى مبدأ الاحترام والثقة المتبادله بينها وبين العاملين لديها					
6.	تعزز إدارة المستشفى انتماء وولاء العاملين لها					
7.	تسود العلاقات الإنسانية الإيجابية بين موظفين القسم الذي أعمل به.					
8.	تؤكد إدارة المستشفى على تقديم الخدمة المميزة للمراجعين					
9.	تراعي إدارة المستشفى العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة.					
مجال القيم التنظيمية						
10.	تؤمن إدارة المستشفى بسياسة تفويض السلطات والصلاحيات لمديري الدوائر والأقسام العاملين لديها					
11.	تعتبر إدارة المستشفى العمل والإنتاج وخدمة المريض والكفاءة جزءاً أساسياً من نظام قيم المستشفى					
12.	تؤمن إدارة المستشفى بإشراك الموظفين في صناعة القرارات.					
13.	يحرص العاملون في هذا المستشفى على التقيد بالأنظمة والتعليمات.					
14.	يحرص العاملون على البقاء في المستشفى لإيمانهم بثقافتها					
15.	تحترم إدارة المستشفى الأفكار المفيدة وتتخذ بعين الاعتبار في تخطيط الأعمال.					
16.	تعتبر القواعد والإجراءات عادلة في جميع أقسام المستشفى					
17.	يشعر الموظفون بالالتزام القوي تجاه عملهم وزملائهم في المستشفى					

أولسق بشدة (5)	لوافق (4)	لوافق بدرجة متوسطة (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)	مجال الاعراف التنظيمية
					18. يلتقي العاملون في المستشفى المناسبات واللقاءات الاجتماعية وغيرها
					19. يقوم العاملون في المستشفى برحلات ونشاطات جماعية أيام العطل.
					20. يحرص المسؤولون على تفعيل سياسة الثواب للموظفين الملتزمين في عملهم.
					21. يحرص المسؤولون على تفعيل سياسة العقاب للموظفين المقصرين في عملهم .
					22. يلتزم الموظفون بالتوقيع عند بداية ونهاية الدوام.
					23. تعمل إدارة المستشفى على أن تكون هناك لغة مشتركة بين العاملين بما يخص العمل.
					مجال التوقعات التنظيمية
					على مستوى الفرد اتوقع من إدارة المستشفى ما يلي
					24. عدالة في الرواتب والأجور بين العاملين
					25. عدالة في المعاملة بين العاملين
					26. مكافأة العامل المتميز من العاملين
					27. تكافؤ بين المسؤولين مع السلطة
					28. ان تركز إدارة المستشفى على النمو المهني المستمر للعاملين لديها
					29. تتم عملية الترقية على اساس الكفاءة.
					30. الشعور بالأمن الوظيفي
					31. توفير المناخ التنظيمي السليم في العمل.
					32. الاهتمام بالعاملين والمحافظة على مصالحهم الشخصية.
					33. تجنب المسؤولين لأي سلوك يؤدي مشاعر الموظفين.
					34. توظيف نتائج تقييم أداء العاملين للتعرف على نواحي القصور لديهم للعمل على معالجتها
					على مستوى الادارة: تتوقع الادارة مني ما يلي
					35. الاشتراك الفعال والالتزام والانتماء للمستشفى
					36. اتجاز المهام بكفاءة وفعالية.
					37. قبول السلطة وتحمل المسؤولية
					38. الاستجابة لقيادة المستشفى والتعاون المشترك والتسيق بالمهام والأعمال
					39. التقيد بالأنظمة والقوانين والتعليمات السارية المفعول في المستشفى

الإبداع الإداري

تهدف العبارات التالية إلى قياس مستوى الإبداع الإداري في مجالات (حل المشاكل واتخاذ القرارات ، روح المجازفة ، تشجيع الإبداع ، القابلية للتغيير) من وجهة نظر العاملين في مهنة التمريض في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي. يرجى اختيار درجة الموافقة التي تعبر عن رأيك بوضع إشارة (X) أمام كل عبارة :

الرقم	الفقرة	لا أوافق بشدة (1)	لا أوافق (2)	أوافق بدرجة متوسطة (3)	أوافق (4)	أوافق بشدة (5)
	حل المشاكل واتخاذ القرار					
40.	أحاول اكتشاف المشاكل بهدف حلها.					
41.	أقوم بتجربة أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل.					
42.	أتابع المشاكل التي يعاني منها الآخرون في العمل.					
43.	أحاول اتخاذ قرارات مهمة في حالات ندرة المعلومات.					
44.	أرغب بالعمل مع الفرق المكلفة لحل المشاكل المعقدة.					
	روح المجازفة					
45.	أرغب في العمل ضمن فريق يسوده روح المجازفة.					
46.	أميل إلى القيام بأعمال ذات مخاطرة عالية.					
47.	أمتلك الشجاعة للقيام بأعمال إبداعية وتحمل نتائجها					
48.	أرفض ما هو خاطئ، وإن كان شائعاً في المستشفى					
49.	أرفض الشعور بالفشل.					
50.	أبادر إلى اقتراح حلول إبداعية غير مجربة مسبقاً.					
	القابلية للتغيير					
51.	أناقش علناً ترقبتي مع المدير.					
52.	أقوم بإيجاد طرق جديدة في استخدام المعدات الحالية أو تنفيذ العمل.					
53.	أرغب في الحصول على موقع ذي مكانة وامتياز أعلى.					
54.	أنتطع لمزاولة مهام عمل غير مخصصة لي.					
55.	تشجع إدارة المستشفى استخدام أفكار وطرق جديدة لحل المشاكل					
56.	تقوم إدارة المستشفى بإحداث تغييرات دورية تقتضيها مصلحة العمل					
57.	يضع المستشفى برامج تدريبية لمساعدة الأفراد على مواكبة التغيير والتحسن والتطوير					
58.	تتم مراجعة التشريعات في المستشفى دورياً لغايات التجديد والتطوير					
59.	تقتنع إدارة المستشفى العاملين بمساوئ الوضع القائم وضرورة العمل على تغييره وبيان جدوى التغيير ونتائج نجاحه					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	أوافق بدرجة متوسطة (3)	لا أوافق (2)	لا أوافق بشدة (1)
60.	تحفز إدارة المستشفى العاملين لديها بمنحهم مزايا إذا نجحوا في دفع عجلة التغيير إلى الأمام					
61.	تشجع إدارة المستشفى العاملين على تنفيذ ما تتطلبه عملية التغيير بالإقتناع					
62.	تعمل إدارة المستشفى على تمكين العاملين من معرفة وفهم إجراءات العمل الجديدة					
تشجيع الإبداع						
63.	تشجع الإدارة الموظفين الابتعاد عن الروتين واستخدام أساليب إبداعية جديدة لتحسين الأداء.					
64.	تشجع الإدارة العاملين لديها على مواجهه المشكلات بطريقة إبداعية.					
65.	تشجع الإدارة العاملين لديها على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية.					
66.	تشجع الإدارة عملها على تجريب الأفكار الإبداعية والابتكارات الجديدة وتدعمها					
67.	تكافأ الإدارة أصحاب الأفكار الإبداعية					
68.	تقدم الإدارة الحوافز اللازمة لأفرادها المبدعين لتشجيعهم					
69.	تعمل إدارة المستشفى على سهولة الاتصال بين المبدعين لتوليد أفكار ابداعية جديدة .					
70.	تحرص الإدارة على استمرار العاملين المبدعين في العمل مع المستشفى					

سؤال مفتوح: برأيك كيف يمكن تفعيل دور الثقافة التنظيمية في ممارسة الإبداع الإداري ؟