

## إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء وعلاقته بالاندماج في العمل

رسالة مقدمة من الطالبة

مروة سلامة حمدين سعداوي

بكالوريوس تمريض-جامعة بني سويف

توطئة للحصول علي درجة الماجستير في ادارة التمريض

المشرفين

د. سلوى أحمد محمد

د. أمال حباشي عليوة

أستاذ مساعد إدارة التمريض جامعة بني سويف

أستاذ مساعد إدارة التمريض جامعة القاهرة

كلية التمريض

جامعة القاهرة

2022

## الملخص العربي

### إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء وعلاقته بالاندماج في العمل

#### المقدمة

يعد نظام تقييم الأداء هو النهج الأمثل لتقييم أداء الممرضين والذي يلعب بدوره بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة الصحية وكذلك الممرضين. وتستخدم المعلومات الناتجة من تقييم الأداء في العديد من المهام مثل : تقدير المتميزين، تحفيز الأداء الجيد، تحديد احتياجات الممرضين، تحديد نقاط القوة والضعف للممرضين وأيضًا تقييم الممرضين ذوي الأداء السلبي واتخاذ قرارات بشأنهم .

يشكل مفهوم عدالة تقييم الأداء عامل أساسي لاندماج وارتباط الممرضين بالمؤسسة والتي بدورها تكون ارتباط وثيق بالعمل وتؤدي الي زيادة الرضى الوظيفي وجودة الأداء وكذلك زيادة جودة الرعاية التمريضية المقدمة للمرضي.

#### الهدف من الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلي تقييم إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء وعلاقته بالاندماج في العمل في مستشفى بني سويف الجامعي.

#### تصميم البحث

تم استخدام تصميم بحث وصفي ارتباطي لغرض هذه الدراسة.

## اسئلة البحث

**السؤال الاول:** ما مدي إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء بمستشفى بني سويف الجامعي ؟

**السؤال الثاني:** ماهو مستوي اندماج الممرضين في العمل بمستشفى بني سويف الجامعي ؟

**السؤال الثالث:** هل يوجد علاقة بين إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء واندماجهم بالعمل ؟

## مكان البحث

تم إجراء الدراسة في مستشفى بني سويف الجامعي بالاقسام التالية: قسم الباطني وعدد الأسرة به ( 65 ) سريراً، وقسم الجراحة وعدد الأسرة به (60) سريراً، وقسم الأطفال وعدد الأسرة به ( 25 ) سريراً، وقسم الغسيل الكلوي وعدد الأسرة به (18) سريراً، وقسم النساء والتوليد وعدد الأسرة به (12) سريراً، وأقسام العناية الحرجه ( العناية المركزة بها(27)سريراً،وعناية القلب والصدر بها (20) سريراً ،وعناية المبتسرين بها ( 12 ) حضانه ،ورعاية الباطنة بها (10) أسرة ورعاية جراحة المخ والأعصاب بها (7) أسرة وأقسام اخري.

## عينة البحث

شملت عينة البحث عينة متاحة من الممرضين عددهم (250) ممرض من إجمالي عدد (667) الذين لديهم علي الاقل عامين من الخبرة في العمل بالمستشفى ووافقوا علي المشاركة في الدراسة.

## أدوات البحث

تم تجميع البحث باستخدام اثنين من الاستبيانات

**الاستبيان الأول:** إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء والذي استخدم لتتقيم إدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء والذي تم تطويره اعتمادا علي المراجع التالية Thurston(2001), Jawahar (2019), وينقسم إلي جزئين:  
الجزء الأول: البيانات الشخصية للمشارك مثل: السن والجنس و الحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة والدرجة العلمية والقسم الذي يعمل به.

الجزء الثاني: استبيان إدراك عدالة تقييم الأداء ويتكون من أربع محاور وعدد العناصر بهم (55) عنصراً:

المحور الأول: إدراك توزيع العدالة المرتبط بعدالة تقييم الأداء ويتضمن(12) عنصراً

المحور الثاني: إدراك العدالة في المعلومات الخاصة بعدالة تقييم الاداء ويتضمن (16) عنصراً

المحور الثالث: إدراك العدالة في المعاملة بين الافراد المرتبط بعدالة تقييم الاداء ويتضمن (10) عناصر

المحور الرابع: إدراك العدالة في اتخاذ الإجراءات وتطبيق السياسات المرتبطة بعدالة تقييم الأداء ويتضمن (17) عنصرًا.

الاستبيان الثاني: استبيان الاندماج في العمل والذي استخدم لتقييم ادراك الممرضين لاندماج العمل والذي تم تبنيه من  
Abed & Elewa (2016) وينقسم الي ثلاث محاور بعدد (17) عنصر:

المحور الاول: النشاط والحيويه في العمل ويتضمن (6) عناصر

المحور الثاني: الاتقان والاخلاص في العمل ويتضمن (5) عناصر

المحور الثالث: التركيز في العمل ويتضمن (6)عناصر

## نتائج الدراسة

بعد تجميع البيانات وتحليلها احصائيا, اسفرت الدراسه علي النتائج التاليه:

أوضحت النتائج الخاصة بإدراك الممرضين لعدالة تقييم الأداء. أن غالبية الممرضين والممرضات لديهم إدراك اتجاه جميع محاور تقييم الأداء ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإدراك العدالة في المعاملة بين الأفراد المرتبطة بعدالة تقييم الأداء (86.2%) و إدراك توزيع العدالة المرتبط بعدالة تقييم الاداء (79.4%). كما كان لديهم تصور عالٍ للاندماج في العمل ، بمتوسط حسابي(89.5%) لمحور الاتقان و الاخلاص في العمل ، يليه النشاط و الحيوية في العمل (83.7%) ومجال التركيز في العمل (82.7%). وايضا أكثر من ثلثي طاقم التمريض (67.6%) لديهم مستوي عالي من الاندماج في العمل .وأیضا أوضحت النتائج أن هناك ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية عالية بين عدالة تقييم الأداء والاندماج في العمل. باستخدام معامل الارتباط ، (0.377 \*\* 0، p: 0.00).

## الخلاصة

خلصت الدراسة إلي وجود ارتباط إيجابي ذي دلالة إحصائية عالية بين عدالة تقييم الأداء والاندماج في العمل بين ممرضين مستشفي بني سويف الجامعي.

## التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة تم اقتراح التوصيات التالية للمستشفى:

- يجب على المديرين بالمستشفى تطوير خطة لتحسين عدالة تقييم الأداء.
- التدريب المستمر لمشرفي التمريض بتقييم الأداء المعتمد والدقيق.
- مراجعة وتحديث ونشر نماذج تقييم الاداء بانتظام في المستشفى.
- يجب على المديرين بالمستشفى تحسين قدرات اتخاذ القرار لمشرفي التمريض بشأن تقييم الأداء.
- ضمان التغذية الراجعة المنتظمة والبناءة وإعطاء الممرضين فرصة لمراجعة ومناقشة التقييم الغير دقيق.
- اقتراح خطة للحفاظ على استمرار المستوي العالي من الاندماج في العمل.
- تحفيز الممرضين للمشاركة في خطة تقييم الأداء ليكونوا أكثر اندمجا .
- ينبغي إجراء مزيد من الدراسات في مختلف قطاعات الرعاية الصحية وتكرار الدراسة على حجم عينة أكبر والتي يمكن من خلالها تعميم النتائج.



**Staff Nurse's Perception about Performance Appraisal Fairness and its Relation to  
Their Work Engagement**

By

**Marwa Salama Hamdeen**

(B.SC.Nursing)

Thesis Submitted for Partial Fulfillment of Requirement for master degree in  
Nursing Administration

**Advisors**

**Dr. Amal Hebashy Elewa**

Assist / Prof of Nursing Administration

Faculty of Nursing

Cairo University

**Dr. Salwa Ahmed Mohamed**

Assist. Prof. of Nursing Administration

Faculty of Nursing

Beni-Suef University

**Faculty of nursing**

**Cairo University**

**2022**

## Summary

Performance appraisal fairness is a precursor of staff nurse engagement in health care organization. Perceived justice or fairness is especially relevant to one of the central human resource tools which include appraisal system. Performance appraisal system is the right instrument that plays a vital role directly or indirectly in achieving organizational targets. PAs must be perceived as fair by the staff nurses in order to help staff nurses to work and express themselves physically, emotionally and cognitively during role performances (Kakkar e al., 2020).

The current study was carried out to assess the staff nurses' perception about performance appraisal fairness and its relation to their work engagement at Beni Suef University hospital. to fulfil the aim of the current study, a descriptive correlational research design was used, a convenient sample of 250 of staff nurses who were (male/female), had at least two years of experience in the study settings and agree to participate in the study.

The data of the current study was collected by using performance appraisal fairness questionnaire and work engagement scale. Performance appraisal fairness questionnaire developed depending on previous literature of Thurston (2001) and Jawahar, (2019). It consists of two parts: the first part contains personal data of participant and second part includes four dimensions of performance appraisal fairness

questionnaire; distributive justice (12-items), procedural justice (16-items), informational justice (17-items) and interpersonal justice (10-items). Utrecht Work Engagement Scale was adopted from (Abed and Elewa, 2016) and It consists of (17) items covers three dimensions namely vigor (6 items), dedication (5 items) and absorption (6 items).

The content validity of performance appraisal fairness perception questionnaire examined by five experts from different faculties of nursing (four assistant professors from Cairo university and one a assistant professor from Kafr El Sheikh University). Utrecht Work Engagement Scale it is valid and it is recently used by (Abed & Elewa, 2016) and others. According to reliability, the performance appraisal fairness questionnaire was tested and demonstrated good internal reliability by using Cronbach's Alpha coefficient (0.95) for work engagement reliability was (0.88).

An official permission was obtained from manger of the selected hospital. All participants were provided with information sheets detailing the aim of the study and the study process, they have been given the opportunity to ask questions about the research, and they were informed that they could withdraw from the study at any time without any negative consequences. Each participant informed consent was obtained prior to data collection. Anonymity and confidentiality of personal recorded data was assured through coding of data. Participants were assured that their personal data was used only for research purpose.



Questionnaires were handed to each staff nurse to explain the purpose and aim of the study and collected by the investigator at the end of the shift. This was done in both morning and afternoon shift after referring to nurses' scheduling. The questionnaire sheets took from 20 to 30 minutes from each participant to answer. Data collection activities consumed consecutive four months from November 2020 to February 2021.

The present study highlighted that the main finding was as the following:

The highest percentage of staff nurses (56.4%) were females. Also, marital status of them was equal in percentage (47.6 %) were single and married. more than the half (55.2%) of staff nurses were in the age group less than 25years. The highest percentage (59.6%) of staff nurse had experience years in nursing profession less than 5 years. about half (51.6) of staff nurses had Technical diploma degree in nursing and around half (50.8%) of staff nurses work in intensive care units.

Concerning, the staff nurse's perceptions about performance appraisal fairness or justice. The results illustrate that staff nurses highest mean score (86.2%, 82.9%, 81.6 % &79.4%) regarding, interpersonal justice, informational justice, procedural justice and distributive justice domains respectively. Concerning the work engagement, the finding of the current study indicated that dedication as work engagement domain had the highest mean scores (89.5%) and ranked as a first domain of work engagement followed by vigor and absorption domain and more than two-thirds of them (67.6%) had high level of work engagement.

Concerning, the correlation between staff nurses' perception regarding performance appraisal fairness and work engagement. The current study illustrates that the correlation between staff nurses' perception regarding performance appraisal fairness and work engagement domains. Using correlation coefficient, there was statistically highly significant positive correlation between domains of performance appraisal fairness and work engagement and between total (r: 0.37\*\*0, p: 0.00)

### **Conclusion**

The present study concluded to the staff nurses of Beni- Suef University hospital highly perceived performance appraisal fairness. Also, they had high perception of work engagement. Around two thirds of staff nurses had high level of work engagement. There was statistically highly significant positive correlation between staff nurses' perception of performance appraisal fairness and their work engagement.

### **Recommendations**

Based on the study results the following recommendations were suggested:

- Hospital administrator should develop a plan for continuous improvement of performance appraisal fairness.
- Continues training of head nurses regarding how to perform sound performance appraisal.
- Regular revising and updating and disseminate performance appraisal forms.
- Hospital administrator should improve the head nurses' abilities regarding PA decisions.

- Assure regular, constructive feedback and give staff nurses chance to revise and discuss the inaccurate rating
- Suggest a plan to sustain high engagement level
- Motivate staff to participate in performance appraisal planning to be more engaged.
- Further studies should be done at different health care sectors and replicate the study on larger sample size through which results can be generalized.