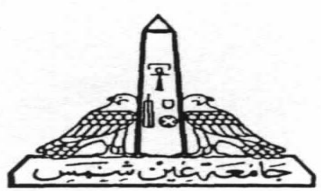


جامعة عين شمس

كلية البنات للآداب والعلوم و التربية

قسم علم نفس

# الكفاءة المهنية و علاقتها بالبناء النفسي لدى عينة من العاملين في مهنة التمريض

رسالة مقدمة للحصول على الماجستير في الآداب تخصص علم النفس

إعداد

إيمان على موسى خطاب

إشراف

ا.د عواطف إبراهيم أحمد شوكت

أستاذ علم النفس المساعد كلية البنات
جامعة عين شمس

د.شاهيناز إسماعيل أحمد عبد الهادي

مدرس بقسم علم النفس كلية البنات
جامعة عين شمس

٢٠١١ - ١٤٣٢

بسم الله الرحمن الرحيم

(وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ )

صدق الله العظيم

سورة التوبة، الآية،١٠٥

جامعة عين شمس
كلية البنات للآداب والعلوم و التربية
قسم علم نفس

# صفحة العنوان

**اسم الطالبة** : إيمان على موسى خطاب

**الدرجة العلمية** : ماجستير في الآداب

**القسم التابع لها** : علم النفس

**اسم الكلية** : بنات- عين شمس

**سنة التخرج** : ٢٠٠٤

**سنة المنح**

**جامعة عين شمس**
**كلية البنات للآداب والعلوم و التربية**
**قسم علم نفس**

**اسم الطالبة** :إيمان على موسى خطاب

**عنون الرسالة** : الكفاءة المهنية و علاقتها بالبناء النفسي لدى عينة من العاملين في مهنة التمريض

**اسم الدرجة** : ماجستير في الآداب تخصص علم النفس

**لجنة الإشراف**

ا.د.عواطف إبراهيم شوكت
أستاذ علم النفس المساعد كلية النبات
جامعة عين شمس

د. شاهيناز إسماعيل احمد عبد الهادي
مدرس بقسم علم النفس كلية النبات
جامعة عين شمس

**تاريخ الدراسة / / ٢٠**

**الدراسات العليا**

**ختم الإجازة**

/ / ٢٠

**أجيزت الرسالة بتاريخ**

/ / ٢٠

**موافقة مجلس الكلية**

/ / ٢٠

**موافقة مجلس الجامعة**

/ / ٢٠

**جامعة عين شمس**
**كلية البنات للآداب والعلوم و التربية**
**قسم علم نفس**

بسم الله الرحمن الرحيم

# شكر وتقدير

الحمد لله أولا وآخراً، و الشكر لله دائما و أبدا، اللهم لك الحمد على ما أنعمت به و أوليت ، و لك الشكر على ما منحت و أعطيت، أنت ولى في الدنيا و الآخرة ، توفني مسلما و ألحقني بالصالحين.

أما بعد....

فإن من تمام شكر العبد لربه أن يشكر من أجري على أيديهم النعم ، مصداقا لقول الرسول

-صلى الله عليه وسلم- (من لم يشكر الناس لم يشكر الله).

و من هذا المنطلق فأني أتقدم بخالص الشكر و التقدير للأستاذة الفاضلة و العالمة المخلصة الأستاذة الدكتورة/ عواطف إبراهيم شوكت... أستاذ علم النفس المساعد كلية البنات جامعة عين شمس الأمينة في إرشادها، و الصادقة في نصحها و الفياضة فى علمها، فقد تتلمذت على يديها في المرحلة الجامعية، ، و عشت في كنف إشرافها فى مرحلة الماجستير، فلها منى كل التقدير والاحترام وأن يديم الله عليها نعمه.

كما أتقدم بأسمى الشكر والتقدير و العرفان بالجميل للأستاذة المتواضعة الدكتورة /شاهيناز إسماعيل احمد عبد الهادي مدرس بقسم علم النفس كلية البنات جامعة عين شمس فقد خصتني بالكثير من وقتها الثمين، و علمها الغزير فكانت كريمة بى وكانت لتوجيهاتها المخلصة و آرائها السديدة أعظم الأثر في انجاز هذا العمل، فلها منى كل التقدير و العرفان بالجميل، و أدعو الله أن يوفيها أجرها و أن يديم عليها نعمه. وقد أتم الله عليه فضله، وحبانى بمزيد من عطائه بقبول أستاذ كبير و عالم جليل مناقشة هذه الرسالة و الحكم عليها الأستاذ الفاضل/قدري محمود حفني فقد شرفني بقبول مناقشة هذه الرسالة رغم كثرة مشاغله، و تعدد مسئولياته، متحملا في سبيل ذلك مشقة، احتسبها له عند الله تعالى فجزاه الله عني خير الجزاء، و متعه الله بدوام الصحة و العافية.

كما شرفنى الأستاذة الفياضة فى علمها الدؤوبة فى عملها الأستاذة الكبيرة/ماجي وليم يوسف بقبولها مناقشة هذه الرسالة ، ولهذه الأستاذة مكانه كبيرة فى البحث العلمى.فجزاها الله عنى كل خير.

و يلزمني واجب العرفان بالجميل أن أتقدم بأسمى آيات الشكر و التقدير للأستاذ الفاضل و العالم المخلص الأستاذ الدكتور/ رشاد على عبد العزيز..... فقد خصني بالكثير من وقته الثمين منذ ان كانت هذه الدراسة فكرة، وأسدى إلى النصائح الغالية فكانت بمثابة المصباح الذي يضئ الطريق فأدعو الله عز و جل ان يزيده من فضله رفعة و سموا وعلماً.

كما أتقدم بالشكر للأستاذة الدكتورة/ صفاء يوسف الأعسر الأمينة في إرشادها والصادقة في نصحها فلها جزيل الشكر والتقدير.

كما أتقدم بالشكر وواجب العرفان إلى الجميع : الأستاذة/ آمال حسين غانم أخصائية تمريض القصر العيني الفرنساوي ، والأستاذ/ جون وليم منسق العلاقات العامة بمستشفى أم المصريين العام و الأستاذة/ فاطمة حافظ مدير إدارة تدريب التمريض بالقصر العيني الفرنساوي و الدكتورة/ حنان صالح مدير العلاقات العامة و أخصائية نساء وولادة بمستشفى أم المصريين العام، والأستاذة/ شادية رئيسة الممرضات بمستشفى أم المصريين العام، والأستاذة/ عطيات بقسم الغسيل الكلوي فجزاهم الله عنى خير الجزاء.

ثم أتقدم بالشكر كذلك للهيئات الحكومية و الخاصة وهم ( مستشفى أم المصريين العام بالجيزة– الأنجلو المصرية– مستشفى الطلبة بالجيزة و الهرم).....إلخ، كما أتقدم بالشكر و التقدير إلى كل من ساهم بجهد وقدم لى العون و المساعدة و أخص بالذكر الأخت العزيزة/ إيمان سعيد على..... التي لم تبخل بأي جهد أو وقت في تقديم العون والمساعدة فجزاءها الله عنى خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر و التقدير إلى إخوتي ووالدىّ على ما قدموه لي من عون ومساعدة، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

و فى النهاية.... لا أدعي وحسبي أنى قد حاولت أن أصل إلى الكمال ولكن الكمال لله وحده، أنه نعم المولى و نعم النصير.هذا و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

الباحثة

## أولا فهرس الموضوعات


| الموضوعات | الصفحة |
|---|---|
| • الفصل الأول: (المدخل إلى الدراسة) | ١-١٦ |
| • أولا:مقدمة الدراسة | ٢-٨ |
| • ثانيا: مشكلة الدراسة | ٩ |
| • ثالثا: أهمية الدراسة | ١٠-١١ |
| • رابعا: أهداف الدراسة | ١١ |
| • خامسا: مصطلحات الدراسة | ١٢-١٥ |
| • سادسا: حدود الدراسة | ١٦ |
| • الفصل الثاني(الإطار النظري) | ١٧-١٢١ |
| • مقدمة | ١٨ |
| ☒ اولا: المجال المهني في علم النفس | ١٩-٣٥ |
| • ثانيا: الكفاءة المهنية | ٣٦-٤٠ |
| • ثالثا: الكفاءة و الكفاية المهنية | ٤١-٤٢ |
| • رابعا :تعريف التمريض و الممرضة | ٤٢-٥٦ |
| • خامسا:الشخصية و المهنة | ٥٧-٥٨ |
| • ١- تعريف الشخصية | ٥٨-٦٢ |
| • ٢- وصف الشخصية | ٦٢-٦٧ |
| • ٣- العلاقة بين الخصائص الشخصية والنجاح في المهنة | ٦٧-٧٤ |
| ☒ سادسا: البناء النفسي عند جوستاف يونج | ٧٥-٧٧ |
| سابعا:نظرية مايرز – بريجز لأنماط الشخصية | |
| • ١-تطوير مايرز- بريجز لنظرية يونج لأنماط الشخصية | ٧٨-٨٠ |
| • ٢-الإبعاد الأربعة المكونة لنمط الشخصية | ٨٠-٨١ |
| • ٣-توصيف أنماط الشخصية الستة عشر | ٨٢-٩٢ |
| • ٤-تأثير التفضيلات المختلفة على بيئة العمل | ٩٣-١١٠ |
| • ٥-النمط وعملية التنمية | ١١١-١١٣ |
| • ٦-عقبات في طريق التنمية | ١١٤-١١٥ |
| • ٧-الوقت المناسب لتنمية وتطوير نمط الشخصية | ١١٦-١١٧ |
| | ١١٨-١٢٠ |

| | |
|---|---|
| • الفصل الثالث (دراسات سابقة) | ١٢٢-١٦٧ |
| • مقدمة | ١٢٣ |
| • تقسيم الدراسات السابقة | |
| • أولاً: دراسات تناولت الكفاءة المهنية للممرضات | ١٢٤-١٥٩ |
| • تعقيب واستخلاص | ١٥٨-١٥٩ |
| • ثانياً: دراسات تناولت أنماط الشخصية ( لمايرز – بريجز ) وعلاقتها بالكفاءة المهنية للممرضات | ١٦٠-١٦٦ |
| • تعقيب واستخلاص | ١٦٥ |
| • تعليق عام علي الدراسات السابقة | ١٦٥-١٦٦ |
| • فروض الدراسة | ١٦٧ |
| • الفصل الرابع( خطة الدراسة و إجراءاتها) | ١٦٨-٢٠٦ |
| • مقدمة | ١٦٩ |
| • أولا:عينة الدراسة | ١٧٠ |
| • ثانيا: أدوات الدراسة | ١٧١ |
| • مقياس الكفاءة المهنية | ١٧١-١٩٨ |
| • الخصائص السيكومترية لهذا المقياس | ١٨٤-١٩٨ |
| • دليل مايرز- بريجز لأنماط الشخصية | ١٩٨ |
| • الخصائص السيكومترية لهذا الدليل | ٢٠٠-٢٠٤ |
| • ثالثآ:خطة المعالجة الإحصائية | ٢٠٥-٢٠٦ |
| • الفصل الخامس ( نتائج الدراسة و مناقشتها) | ٢٠٧-٢٣٠ |
| • مقدمة | ٢٠٨ |
| • أولا: الفرض الأول ومناقشته | ٢٠٩-٢١٠ |
| • ثانيا : الفرض الثاني ومناقشته | ٢١١-٢١٢ |
| • ثالثا : الفرض الثالث ومناقشته | ٢١٣-٢١٤ |
| • رابعا : الفرض الرابع ومناقشته | ٢١٥-٢١٧ |
| • خامسا : الفرض الخامس ومناقشته | ٢١٨-٢٢٠ |
| • مجمل عام للنتائج | ٢٢١ |
| • توصيات الدراسة | ٢٢١-٢٢٦ |
| • الدراسات المقترحة | ٢٢٧-٢٣٠ |
| • المراجع: أولا: مراجع باللغة العربية | ٢٣٢-٢٣٦ |
| • ثانيا: مراجع باللغة الانجليزية | ٢٣٧-٢٤٦ |
| • ملخص:ا- الدراسة باللغة العربية | ٢٤٧-٢٤٨ |

## ثانيا: قائمة الجداول


| رقم الجدول | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| ١ | تصنيف أنماط الشخصية وفق يونج ثم وفق مايرز – بريجز بعد تطويرها | |
| ٢ | أنماط الشخصية الستة عشر | |
| ٣ | تسلسل الوظائف العقلية وفق دينامية كل نمط من الأنماط الستة عشر | |
| ٤ | المهارات و الخصائص المستخلصة من آراء الأطباء في تخصصات مختلفة | |
| ٥ | المهارات و الخصائص المستخلصة من آراء الأخصائيات – الحكيمات – رئيسات التمريض | |
| ٦ | المهارات و الخصائص كما وردت في الدراسات السابقة | |
| ٧ | المهارات والخصائص التي استخلصت من تحليل عمل الممرضة | |
| ٨ | الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة المهنية للممرضات | |
| ٩<br>٩-١<br>٩-٢<br>٩-٣<br>٩-٤<br>٩-٥<br>٩-٦ | قيم معاملات الارتباط بين بنود كل مكون و المكون التابع له وبين كل مكون و المقياس الفرعي التابع له و بين كل مقياس فرعي و الدرجة الكلية<br>الخصائص المهنية<br>الخصائص الخلقية<br>الخصائص الاجتماعية<br>الخصائص الوجدانية<br>قيم ارتباط المقاييس الفرعية بالدرجة الكلية<br>قيم ارتباط المقاييس الفرعية بأبعادها | |
| ١٠-١٢ | الخصائص الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة علي المقاييس الفرعية لمقياس الكفاءة المهنية للممرضات | |
| ١٣ | الإحصاء الوصفي لاستجابات عينة الدراسة على المقياس الكلي للكفاءة المهنية للممرضات | |
| ١٤ | أبعاد أنماط الشخصية وفق دليل مايرز – بريجز | |
| ١٥ | قيم معاملات الثبات لأبعاد دليل مايرز – بريجز لأنماط الشخصية | |
| ١٦ | الاختلافات بين أنماط الشخصية الستة عشر و المستويات الثلاثة للكفاءة المهنية | |
| ١٧ | يوضح الأبعاد المختلفة للكفاءة المهنية وعلاقتها بسنوات الخبرة لدي الممرضات | |
| ١٨ | يوضح الفروق بين الممرضات في المستشفيات الحكومية و الخاصة بالنسبة لأبعاد الكفاءة المهنية المختلفة | |
| ١٩ | يوضح الاختلافات بين أبعاد الكفاءة المهنية للممرضات تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي | |
| ٢٠ | الاختلافات بين أنماط الشخصية الستة عشر وعلاقتها بأبعاد الكفاءة المهنية للممرضات | |

## ثالثا: قائمة الإشكال و الرسوم البيانية


| رقم الشكل | العنوان | الصفحة |
|---|---|---|
| ١ | تمثيل لنموذج مايرز – بريجز لنمط الشخصية | |
| ٢ | الوظائف في النمط ENFJ | |
| ٣ | الوظائف في النمط INFJ | |
| ٤ | رسم بياني يوضح توزيع أنماط الشخصية الستة عشر و مستويات الكفاءة المهنية للممرضات | |
| ٥ | رسم بياني يوضح الفرق بين الممرضات في المستشفيات الحكومية و الخاصة بالنسبة لأبعاد الكفاءة المهنية المختلفة | |
| ٦ | رسم بياني يوضح الاختلافات بين أبعاد الكفاءة المهنية للممرضات تبعا لاختلاف المؤهل الدراسي | |

(هـ)

## رابعاً فهرس الملاحق


| رقم الملحق | الملاحق | رقم الصفحة |
|---|---|---|
| ١ | استطلاع آراء الأطباء حول الكفاءة المهنية للممرضة | ٢٤٩ |
| ٢ | استطلاع آراء ( الأخصائيات ، الحكيمات ، رئيسات التمريض ) حول الكفاءة المهنية للممرضة | ٢٥٠ |
| ٣ | أستمارة تحليل عمل الممرضة | ٢٥١-٢٥٣ |
| ٤ | الصورة الأولية لمقياس الكفاءة المهنية للممرضات | ٢٥٤ |
| ٥ | قائمة بأسماء السادة المحكمين على(مقياس الكفاءة المهنية للممرضات) مرتبة ترتيبا أبجديا | ٢٥٥ |
| ٦ | الصورة النهائية لمقياس الكفاءة المهنية للممرضات | ٢٥٦ |
| ٧ | دليل مايرز – بريجز لأنماط الشخصية وملاحقته | ٢٥٧ |
| ٨ | جدول تصنيف الأنماط | ٢٥٨ |
| | ملخص الدراسة<br>ب- ملخص الدراسة باللغة الانجليزية | ٢٥٩-٢٦٤ |

# الفصل الأول

# المدخل إلى الدراسة

**أولا**: مقدمة الدراسة

**ثانيا**: مشكلة الدراسة

**ثالثا:**أهمية الدراسة

**رابعا**: أهداف الدراسة

**خامسا**: مصطلحات الدراسة

**سادسا**: حدود الدراسة

# الفصل الأول

## مدخل إلى الدراسة

### أولا: مقدمة الدراسة:

لقد بدأ العالم كله الاهتمام بدراسة التوجه الأيجابي فى السنوات الأخيرة الذى يعمل على تحسين نوعية الحياة عند البشر و العمل على استغلال طاقتهم ومهاراتهم. ودراسة أشكال السلوك الايجابي و ذلك بقصد ترقية سلوك الأفراد وكفائتهم المهنية وترشيد وتعزيز جوانب الحياة المادية ومن كثرة الضغوط اليومية على الفرد.

و هو أمر يخشى منه العلماء ان يدفع الفرد إلى مزيد من الانغماس الذاتى، و عدم القدرة على إتقان الأعمال المسئولة منهم والصراع من أجل الحصول على مكانة مرموقة فى العمل دون إبراز الكفاءة و الالتزام و المسئولية اتجاه هذا العمل و لكن من اجل الكسب المادى المرتفع لاغير و لما كان للكفاءة المهنية أهمية كبيرة فى مختلف المهن التى يتمثلها الفرد فى المجتمع، فلذلك كان من المهم دراسة موضوع الكفاءة المهنية فى مهنة التمريض و قدرة الممرضات على أداء عملهن بإتقان ودقة مع اختلاف الأبنية النفسية و المتغيرات الديموجرافية لكل الممرضات انطلاقا من الفروق الفردية بين الأفراد بعضهم البعض ولما لهذه الشريحة من أدوارها الحيوية و الهامة فى المجتمع. ولذلك كان لابد ان نتناولها بالكثير من الدراسات السيكولوجية وبما أن

البشر يختلفون عن بعضهم البعض _ هذا الاختلاف هام وضرورى للاستمرار الحياة_ وهذا الاختلاف ليس مجرد اختلاف مع الآخر و لكن يعد اختلاف فى أشياء أساسية عديدة تمس شخصية كل إنسان و تفرده، ومن تلك الاشياء: الاختلاف فى الاحتياجات و الدوافع و القيم و الأهداف، المعتقدات ، طريقة الإدراك ، طريقة الحكم ، المشاعر، التفكير و غيرها من الخصائص التى تميز كل فرد عن غيره. وفي عمل الممرضات يوجد كثير من المشكلات و الصعوبات وعمل الممرضه يمثل قيمة إنسانية و بشرية عظيمة فى حياة أي شعب و لا يستطيع أحد الاستغناء عنه سواء بالنسبة للأصحاء أو المرضى على حد سواء حيث أن التمريض، كمهنة لها تاريخ طويل فى مصر يمتد الى أقدم العصور و تتطور على مدى العصور المتعاقبة حيث نجد أن خروج المرأة الى مجال العمل التمريضى يرجع إلى الخديوى (محمد على) الذى أنشا أول مدرسة حكومية للتمريض عام ١٩٢٨ و يعتبر التمريض من المهن التقليدية للمرأة حيث كانت تقوم بتضميض الجرحى فى الحروب أيام الرسول(ص)

(رجاء عبد الرحمن الخطيب، ١٩٩٨ ص ٥٨ / ٥٩ )

وتعاني وزارة الصحة الآن من نقص في هئية التمريض وذلك بسبب عذوف الناس من الاشتغال بهذه المهنة نظرا للمجهود الجسمي و النفسي و نظرة المجتمع لهذه المهنة التي لاتزال نظرة قاصرة و تحاول الوزارة جاهدة فتح أكبر عدد من الكليات و المعاهد و قبول الطلاب بشروط ميسرة حتي تستطيع أن تسد النقص في المهنة، حيث أن التمريض أحد أهم العوامل التي تدعم العلاج في المستشفيات ،إذ أن شفاء المريض يعتمد بدرجة عالية علي وجود الممرضة المدربة وعلي عاتقها تقع مسئولية الملاحظة والمتابعة والعلاج ، ورغم ذلك لاتزال الممرضة المصرية تبحث عن حقوقها الضائعة في وقت تعاني فية مهنة التمريض من التدهور الشديد والنقص الحاد في أعداد الممرضات .

بينما يدور جدل كبير داخل لجنة الصحة بمجلس الشعب حول مسودة مشروع قانون مزاولة مهنة التمريض بهدف تطوير وتحديث أداء الممرضات في مصر، ويتضمن من بين مواده المادة السابعة التي تجيز التصريح للممرضات الأجنبيات بمزاولة التمريض في المستشفيات المصرية .

وهل يحمل مشروع القانون الجديد الذى قدمته الحكومة إلى مجلس الشعب حلولا جذريه لمشكلات التمريض فى مصر ؟

ويوضح حمدى السيد رئيس لجنة الصحة بمجلس الشعب أن مشروع القانون المقدم من الحكومة لتعديل قانون مزاولة مهنة التمريض يسمح للممرضات الأجانب بالعمل فى مصر وفقا لشروط معينة : وهى ضرورة الحصول على تصاريح بذلك من نقابة التمريض ووزارة الصحة بهدف مواجهة النقص الصارخ فى عددهن البالغ ٥٠ ألف ممرضة لكن لابد من التأكد أولا من أرتفاع قيمة الأداء المهنى للأجنبيات ووجود خبرات متميزة تفيد مهنة التمريض فى مصر .

و يضيف حمدى السيدأننا نعانى من نقص أعداد الممرضات بالأضافه إلى تدنى مستوى الأداء ونقص فرص التدريب لهن وهذا يجعلنا نقول أنه من الضروره بمكان إلغاء مدارس التمريض المتوسطة .

وضرورة العمل بنظام مدارس التمريض نظام السنتين بعد الحصول على الثانوية العامة وضرورة وجود مجلس أعلى للتمريض محاولا العمل على وجود كوادر تمريضية مدربة ومؤهله للارتقاء بمستوى المهنة فى مصر

وتؤكد هدى زكى أن هناك نقصا فى أعداد الممرضات يبلغ حوالى ٤٤ الفا وأن هناك مستشفيات تستقدم أجانب فى المهنة لسد العجز فى منشأتها الطبية، ولابد من تنظيم هذه المسأله طبقا لشروط معينة يحددها القانون مشير إلى

أن هناك برامج تطويرية بدأت ببداية عام ٢٠٠٧ وأنجزت منها مراحل كثيرة فى التعليم والارتقاء المهنى والتدريب وزيادة الحوافز، ونبحث الآن فى طرق تحسين الوضع الوظيفى لهن .

وتشير إلى أن إلغاء مدارس التمريض والعمل بالمعاهد التى تقبل خريجي الثانويه العامه للدراسة ٣ سنوات تأهيلاً، ثم سنتين تحت التمرين، ثم سنة تدريبيه ، وبعد أنتهاء بدء مراحل العمل الفعلى يمكن التحاق الطالبات المتفوقات بكلية الطب فى حالة الحصول على أعلى من ٧٥%فى السنة النهائيه لهذه الفئة المهمة ومن شأنها إعلاء قيمة الجودة فى مهنة التمريض للوصول إلى المستويات العالية .

أما نازلى قابيل تؤكد أن الاستعانة بالممرضات الاجانب يعتبر ضرورة فى الوضع الراهن لوجود عجز حقيقي في أعداد الممرضات فى مصر وهذا يجعلنا نفكر في تطوير وتحديث مهنة التمريض .

(السيد راضى،٢٠٠٨، ص١٩)

ويوضح بهاء الدين أبو زيد أن مهنة التمريض منذ أكثر من ٢٠ عاما تعاني من مشكلات عديدة ،حيث أن الممرضه مظلومة ماديا واجتماعيا وأدبيا بينما علي العكس تماما اذا نظرنا الي طبيعة المشتغلين في المهنة نجد أن أكثر من ٤٠% من الجهد المبذول علميا في المستشفيات يعتمد علي التمريض ومتابعة المرضى ، و الآن الوضع مختلف تماما حيث تعمل جميع الجهات علي إعادة تقييم وتدريب وتثقيف هيئات التمريض وإعطائهم حقوقهم في الترقي والارتقاء بمستواهم المادي والأدبي كما يتم تقييم الحوافز المجزية للممرضات وذلك نظير النوباتيجات التي يعملنها خلال الشهر الواحد حيث تبدأ بمبلغ ٢٠ جنيها للنوباتيجية وترتفع الي ٦٠ جنيها حسب سنوات الخبرة .

ويضيف أبو زيد إن النظام الحالي والذي أعتمد منذ بداية عام ٢٠٠٧ علي إلغاء مدارس التمريض والاعتماد علي المعاهد التمريضية المتخصصة التي تتبني مناهج علمية قادرة علي افراز ممرضة قادرة علي التعامل مع معطيات سوق العمل باعلي درجات الجودة عن طريق ادخال نظام تعليم اللغات و اجهزة الحاسب الالي ولإعلاء قيمة الجودة الطبية وأحدث طرق مكافحة العدوي وهي علوم جديدة لم تدرس من قبل.

(أسمهان عيسى،٢٠٠٨، ص٢١)

ويشير توفيق زمزم إلي أن الهدف الاساسي من جودة كوادر تمريضيةعلمية وراقية قادرة علي تقديم خدمة مميزة