

## Abstract

**Background:** Nurses' job satisfaction and performance have become more important in recent years as a metric for gauging the success of healthcare organizations in implementing their long-term strategy. Several factors contribute to an individual's job satisfaction, including but not limited to those of a psychological, physiological, and environmental nature. In the literature, there is a strong relationship between job satisfaction and nurses' job performance. Job performance is the most challenging for healthcare organizations because it is inseparably linked to the patient's safety through knowledge, productivity, effectiveness, management, and quality of care.

**Methods:** A quantitative-based, cross-sectional descriptive design was utilized in 2022 to compare the job satisfaction and performance of nurses in two private Palestinian Hospitals. The data was collected from 217 nurses, representing 53.7% of the total targeted population of 404. The data were collected through two self-administered questionnaires and analyzed using SPSS version 28.

**Results:** When comparing JCI-accredited and Non-accredited hospitals, the results indicate a significant correlation between nurses' job satisfaction and performance level. Overall the nurses have a moderate satisfaction level in both hospitals with a total mean equal to (3.43) with a standard deviation (0.96). However, the Accredited hospital has a higher mean of job satisfaction (3.47) compared to (3.38) for the Non-accredited hospital. Moreover, the nurses have a high-performance level in both hospitals with a total mean equal to (3.65) and a standard deviation (0.84). However, the Non-accredited hospital has a slightly higher mean performance level (3.67) compared to (3.64) the accredited hospital. Therefore, there are no statistically significant differences between the JCI accreditation status and nurse ratings of work satisfaction and performance. The results showed that there are statistically significant differences in nurses' job performance in JCI-accredited hospitals related to the hospital Experience, and Educational Degree with P-value equal (0.007, 0.035) respectively. However, the nurse's job satisfaction in the non-accredited hospitals has significant differences related to Gender with a P-value of 0.023.

**Conclusion:** There were no statistically significant differences between nurses' job satisfaction or performance based on hospitals' accreditation status. The results demonstrate the importance of nurses' satisfaction and their performance in ensuring the quality of healthcare organizations' services and health system excellence.

إعداد: محمد حسني محمد حامد

إشراف: د. أسمي الإمام

## الملخص

**المقدمة:** أصبح الرضا الوظيفي للتمريض وأدائهم أكثر أهمية في السنوات الأخيرة كأداة لقياس نجاح مؤسسات الرعاية الصحية في تنفيذ استراتيجيتها طويلة الأجل. تساهم عدة عوامل في الرضا الوظيفي للفرد، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر العوامل النفسية والسيولوجية والبيئية. في الأبحاث، هناك علاقة قوية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للتمريض. يعد الأداء الوظيفي هو الأكثر تحدياً لمؤسسات الرعاية الصحية لأنه يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلامة المريض من خلال المعرفة والإنتاجية والفعالية والإدارة وجودة الرعاية.

**المنهجية:** تم استخدام مسح بحثي كمي وصفي و مقطعي لمقارنة الرضا الوظيفي للتمريض وأدائهم في مستشفيين خاصين فلسطينيين في سنة 2022. تم جمع البيانات من 217 ممرضة ، يمثلون 53.7% من إجمالي العينة المستهدفة البالغة 404. تم جمع البيانات من خلال استبيانين تم إجراؤهما ذاتياً وتحليلها باستخدام الإصدار 28 من SPSS.

**النتائج:** عند مقارنة المستشفيات المعتمدة وغير المعتمدة من قبل اللجنة المشتركة الدولية ، تشير النتائج إلى وجود علاقة ارتباط إحصائية بين الرضا الوظيفي للتمريض ومستوى أدائهم. يتمتع التمريض بمعدل رضاء متوسط في كل من المستشفيات المعتمدة من قبل اللجنة الدولية المشتركة وغير المعتمدة بمتوسط إجمالي يساوي (3.43) مع انحراف معياري (0.96). ومع ذلك ، فإن المستشفى المعتمد لديه متوسط أعلى قليلاً للرضا الوظيفي (3.47) مقارنة بـ (3.38) للمستشفى غير المعتمد. علاوة على ذلك ، يتمتع التمريض بمعدل أداء مرتفع في كلا المستشفيين بمتوسط إجمالي يساوي (3.65) وانحراف معياري (0.84). ومع ذلك ، فإن متوسط أداء المستشفى غير المعتمد أعلى قليلاً (3.67) مقارنة بـ (3.64) بالمستشفى المعتمد. لذلك ، لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المستشفى المعتمد وغير المعتمد من اللجنة الدولية المشتركة وتقييمات التمريض لرضا العمل والأداء.

**الخلاصة:** لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للتمريض أو أدائهم بناءً على حالة اعتماد المستشفيات. تظهر النتائج أهمية رضا التمريض وأدائهم في ضمان جودة خدمات مؤسسات الرعاية الصحية وتميز النظام الصحي.