

السلوك الحازم و الرضا الوظيفي لهيئة التمريض العاملين في مستشفيات جامعة الزقازيق

رسالة مقدمه للحصول عل درجة الماجستير إدارة التمريض

من الطالبة

أسماء كمال أحمد عيسى

بكالوريوس تمريض

تحت إشراف

أ.د.م/ إجلال أحمد عبد الوهاب

أستاذ مساعد إدارة التمريض

كلية التمريض – جامعة القاهرة

د/ مها عابدين عابدين

مدرس إدارة التمريض

كلية التمريض- جامعة الزقازيق

كلية التمريض

جامعة الزقازيق

٢٠٠٩

المخلص العربي

مقدمة:

يعد السلوك الحازم أو أسلوب توكيد الذات من السلوكيات الصحية للناس عامة. فهذا النمط من التفاعل مع الآخرين يمد الإنسان بالدعم اللازم لمواجهة أحاساسه بالضعف، والأداء الناجح للممرضة في عملها يعتمد على قدرتها على إثبات ذاتها وتوكيدها. ولكي تتمكن الممرضة من إعطاء رعاية تمريضية ذات جودة عالية فهي في حاجة دائمة إلى زيادة الممرضة بالثقة بالنفس والشعور بالرضا الوظيفي وان تكون لديها القدرة للدفاع عن المرضى الذين تتعامل معهم.

الهدف من الدراسة:

- ١- تقييم السلوك الحازم لهيئة التمريض العاملين بمستشفى الجراحة العامة.
- ٢- تحديد العوامل المؤثرة على السلوك الحازم لدى هيئة التمريض العاملين بمستشفى الجراحة العامة.
- ٣- تقييم الرضا الوظيفي لهيئة التمريض العاملين بمستشفى الجراحة العامة وتتضمن الأقسام السابق ذكرها.
- ٤- إيجاد علاقة بين السلوك الحازم و الرضا الوظيفي لدى هيئة المريض العاملين بمستشفى الجراحة العامة.

عينة البحث:

تتكون عينة البحث من العينة المتاحة من ٢٠٠ ممرضة تمثل الأقسام المختلفة المختارة للبحث، وتتضمن الأقسام الآتية (الرعاية المركزة، العمليات، قسم الجراحة، قسم المخ والأعصاب، قسم المسالك، قسم الأنف والإذن، قسم العظام). بغض النظر عن الاختلاف في مستوى التعليم.

مكان البحث:

هذه الدراسة تم تنفيذها بمستشفى الجراحة العامة وتتضمن الأقسام الآتية (الرعاية المركزة، العمليات، قسم الجراحة، قسم المخ والأعصاب، قسم المسالك، قسم الأنف والإذن، قسم العظام).

أدوات البحث

أولاً: أداة قياس السلوك الحازم للتمريض أداة معدلة من بيرن وجروف (١٩٩٣) وصفى الدين (٢٠٠٣) وتتكون من ثلاث أجزاء:-

١- البيانات الديموجرافية: السن، النوع، تخصص الوحدة التي يعمل بها، مستوى التعليم، سنوات الخبرة، عدد سنوات الخبرة في العمل الحالي، الحالة الاجتماعية، عدد أماكن العمل (المستشفيات) والدخل.

٢- الجزء الخاص لقياس السلوك الحازم للممرضات وتم تقسيمهم إلى جزئين جزء خاص بيئة العمل ويتكون من ٣٤ سؤال وجزء خاص مع الأسرة والأصدقاء ويتكون من ٣٣ سؤال.

٣- استمارة استقصاء رأي تم تصميمها بواسطة صفى الدين (٢٠٠٣) والغرض منها اكتشاف العوامل المؤثرة في السلوك الحازم وهي كالاتي: الشخصية، العوامل الإدارية، عوامل تأثير العلاقات الإنسانية ومعتقدات الممرضات علي مستوى السلوك الحازم لدي الممرضات.

ثانياً: استمارة استبيان لقياس الرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض (احمد، ٢٠٠٦).

أهم النتائج:

- ١- الغالبية العظمى للممرضات في هذا البحث يتمتعن بسلوك حازم عالي ومتوسط.
- ٢- ثبت إيجاد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الحازم والرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض.
- ٣- ثبت وجود دلالة إحصائية بين مستوى السلوك الحازم وأماكن عملهم وعدد الوحدات التي تم العمل فيها.
- ٤- ثبت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين السلوك الحازم ومستوى التعليم لدى هيئة التمريض.
- ٥- ثبت وجود دلالة إحصائية على تأثير كل من العوامل التالية: الشخصية، العوامل الادارية، العلاقات الإنسانية ومعتقدات الممرضات على مستوى السلوك الحازم.

٦- ثبت وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الحازم فى بيئة العمل وفى الحياة الاجتماعية.

٧- ثبت وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الحازم والعوامل المؤثرة عليه.

الاستنتاج:

مما سبق ذكره يمكننا استنتاج الآتي:

١- أن غالبية العينة يتمتعن بسلوك حازم عال ومتوسط وقد وجد أيضا إن غالبية العينة لديهن الرضا الوظيفي نحو عملهن.

٢- ثبت إيجاد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الحازم والرضا الوظيفي لدى هيئة التمريض.

التوصيات :

١- تنمية مهارات مشرفات التمريض الإدارية والعمل علي رفع الروح المعنوية وحل المشاكل بطريقة مرنة وإيجابية لجميع أفراد التمريض العاملين معهم ويقمن بالتنسيق بين احتياجات الممرضات مع احتياج الوحدات التي يعملون بها.

٢- عمل اجتماع شهري لهيئة التمريض لمناقشة المشاكل التي تواجههم مع وضع خطط للحلول.

٣- وضع الحوافز والمكافآت على أساس كفاءة العمل والتميز وليس على سنوات الخبرة.