

تقييم مدى الجذب فى بيئة العمل التمريضية فى مستشفى جامعة الفيوم

رسالة مقدمة

توطئة للحصول على درجة الماجستير فى علوم التمريض

(إدارة التمريض)

من

رضا الشحات المغاوى

بكالوريوس التمريض (جامعة الزقازيق)

تحت إشراف

د. منى مصطفى شاذلى

أستاذ مساعد إدارة التمريض

كلية التمريض

جامعة عين شمس

د. فريدة محمود حسونة

مدرس إدارة التمريض

كلية التمريض

جامعة الزقازيق

كلية التمريض

جامعة الزقازيق

٢٠١٦

الملخص العربي

المقدمة

يستخدم مصطلح المستشفى الجاذبة للإشارة إلى المؤسسة التي تنجح في استقطاب والاحتفاظ بالمرضى على الرغم من النقص الشديد في أعداد الممرضات والأسواق التنافسية. وقد ثبت أيضاً أن المستشفيات الجاذبة تحقق باستمرار نتائج أفضل للعاملين والمرضى كما هو يتبين من الرضا الوظيفي ونوعية الرعاية للمرضى إن فهم السوابق السلوكية وعواقب الممارسات الجاذبة يفيد في شرح أفضل والتنبؤ بتأثير هذه الممارسات من أجل مواصلة مفهوم الجذب وتعزيز اعتماده ونشره في نظام الرعاية الصحية.

هدف البحث

كان الهدف من هذه الدراسة هو تقييم مدى الجذب في بيئة العمل التمريضية في مستشفى جامعة الفيوم

اسئلة البحث

- ١- معرفة ما إذا كان مستشفى جامعة الفيوم مستشفى جاذب لاعضاء هيئة التمريض ام لا
- ٢- معرفة النقاط التي تحتاج الى تحسين الاداء في بيئة العمل التمريضية .

طرق وادوات البحث

التصميم البحثي: استخدم تصميم مقطعي وصفي في إجراء الدراسة

مكان البحث: أجريت هذه الدراسة في مستشفى جامعة الفيوم

عينة البحث: تكونت عينة البحث من ١٦٠ من اعضاء التمريض تم إختيارهم بطريقة العينة العشوائية التطبيقية من اصل الإجمالي ١٩٤ وذلك بعد إستبعاد ١٠ ممرضين اخرين يعملون في العيادات الخارجية .

ادوات جمع البيانات: تم جمع البيانات بإستخدام إستبيان ذاتى الملء مقياس بيئة ممارسة التمريض مؤثر العمل (PES-NWI)

يتكون من جزئين

الجزء الاول : يهدف اليجمع بيانات عن الخصائص الشخصية الإجتماعية والديموغرافية لفئات العينة مثل (العمر والحالة الاجتماعية .والمؤهل .وسنوات الخبرة ...الخ)

الجزء الثاني : يحتوي علي ٥ عناصر أساسية وهي

مشاركة التمريض فى شئون المستشفى تشتمل علي ٩ عناصر مثل

١-تشارك هيئه التمريض فى الامور المتعلقة بالاداره الداخليه للمستشفى مثل المشاركة فى لجانمزاولة المهنة و لجان وضع السياسات الداخليه

٢- تتاح فرص اشترك هيئه التمريض فى اتخاذ القرارات المنظمه للعمل

٣- تتاح لهيئه التمريض الفرص للترقيه

٤- اداره المستشفى تستمع و تستجيب لإهتمامات و شواغل هيئه التمريض

اسس التمريض لجودة الرعاية التمريضية تشتمل علي ١٠ عناصر مثل

١. وجود برامج فعالة لضمان الجودة

٢. استخدام التشخيص التمريضى للمرضى

يوجد برنامج تهييى (تعليمى) للممرضات الجدد٣.

تستند الرعايه التمريضيه على نموذج تمريضى و ليس طبى٤.

٥. يتم توزيع الرعايه التمريضيه بطريقه تعزز استمرار الرعايه (اسناد نفس الممرضه

للمريض)

قدرة رئيسة التمريض على القيادة والريادة تشتمل علي ٥ عناصر مثل

١. رئيسة هيئة التمريض مديرة وقائدة جيدة)
٢. رئيسه التمريض تدعم الممرضات فى اتخاذ القرار حتى اذا تعارض ذلك مع الاطباء
٣. المشرفات تستخدم الاخطاء كوسيله للتعلم والاستفاده منها و ليست للعقاب
٤. المشرفات تدعم التمريض
٥. مدح و تقدير الممرضات المخلصات فى اداء واجبهن

كفاية التمريض ومصادر الخدمة تشتمل علي ٤ عناصر مثل

١. وجود عدد كافي من هيئه التمريض لتنفيذ العمل
٢. وجود عدد كافي من اخصائيات التمريض لتقديم رعايه تمريضيه متميزه
٣. توافر الخدمات المساعده التى تسمح لى بقضاء الوقت مع المرضى
٤. وجود الفرصه و الوقت الكافى لمناقشه مشاكل الرعايه التمريضيه للمرضى مع الممرضات الاخرى

علاقة الزمالة بين التمريض والاطباء تشتمل علي ٣ عناصر مثل

١. توجد روح فريق عاليه بين الممرضات و الاطباء
٢. توجد علاقه عمل طيبه بين الممرضه و الطبيب
٣. يوجد تعاون بين الممرضه و الطبيب

الدراسة التجريبية:

إجريت دراسة تجريبية علي ٢٠ من عينة البحث بعد تطوير الأدوات التي تم عملها لاختبار وضوح وتطبيق، ولتحديد المعوقات والمشاكل التي يمكن مواجهتها . وتم وضع اللمسات الاخيرة على الاداة على اساس نتائجها كما تم إختبار ثباتها .

العمل الميدانى: بعد الإنتهاء من الادوات وتأمين التصاريح الرسمية من الجهات ذات العلاقة، التقت الباحثة رئيسات التمريض بالوحدات ثم بالممرضات، وشرحت لهن الهدف وطرق البحث للحصول على موافقتهن اللفظية للمشاركة . وقد تم جمع البيانات خلال الفترة من يناير إلى مارس ٢٠١٥ .

الجوانب الاخلاقية: تم تطبيق جميع المبادئ والاسس الاخلاقية للبحث العلمى فى الدراسة

النتائج أظهرت النتائج مايلى

- اشتملت عينة الدراسة على نسبة اكبر من الممرضات الإناث (52.5%)، وتراوحت الفئة العمرية بين 21-59 سنة و 79.4% كانوا حاصلين على دبلوم المعهد الفنى، و 51.3% يقيمون فى الحضر.
- فيما يتعلق بخصائص العمل ، كان 75% من الممرضات يشغل وظيفة فنى و تراوحت خبرتهم الإجمالية وبالمستشفى بين عام و 40 عام، وخبرتهم فى الوحدة الحالية بين عام و 35 عام. وحوالى 28.1% حضروا دورات تدريبية فى السابق .
- تراوحت ايام الغياب بين يومين و 63، مع متوسط 16 يوما وكانت غالبية هذه الغيابات (96.6%) رسمية وبإذن .
- كانت نسبة نية الممرضات لترك العمل بالمستشفى 32.5%
- كانت النسبة الادنى للاتفاق على جاذبية المستشفى بخصوص مكون "كفاية الموظفين والموارد" (41.3%)، فى حين ان الاعلى كان بخصوص مكون "العلاقات بين الممرضات والاطباء" (76.9%)
- فى المجموع، وافق 55% من العينة على الجذب بمستشفياتهم
- كان الإتفاق على الجذب اعلى بكثير بين الممرضات مقارنة بالفنيين وكان الفارق ذا دلالة إحصائية
- كان إتفاق العينة على مكون "مبادئ جودة الرعاية" اعلى بين الإناث، والممرضات، ومن لديهم اقل من خمس سنوات خبرة او ذوى العشر سنوات او اكثر من الخبرة بالمستشفى، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية
- تبين ان نسبة أعلى من الممرضات المقيمت فى المناطق الحضرية وافقت على مكون "دعم القيادة" وكان الفارق ذا دلالة إحصائية.

- كان إتفاق العينة على مكون "التوظيف/الموارد" اقل بين ما لديهم غيابات فى العام الماضى ،ومن لديهم نية لترك العمل،وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية
- لوحظ ان النسبة المئوية للاتفاق كانت اعلى بين أولئك الذين ليس لديهم نية لترك العمل،ويلاحظ ايضا وجود إتجاه نزولى لنسب الإتفاق مع الإتجاه المتزايدلايام الغياب.
- تبين ان نسبة اعلى من الممرضات الإناث،والمتزوجات ،والذين يعيشون مع اسرهم ،وليس لديهم نية لترك العمل وافقت على مكونا "علاقات الاطباء/الممرضات"وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية
- كانت نسبة من يفكر فى ترك العمل بالمستشفى اعلى بين الذكور ،وغير المتزوجين والذين لا يعيشون مع اسرهم و كانت الفروق ذات دلالة إحصائية
- فى التحليل الإحصائى متعدد المتغيرات،تبين ان النوع الذكورى،وكبر السن والإقامة فى الحضر كانت عوامل ذات تاثير إيجابى على درجة الإتفاق على الجذب بينما كانت التاهيل العالى وسنوات الخبرة الطويلة عوامل سلبية.

الخلاصة والتوصيات

يستنتب من نتائج الدراسة ان حوالى نصف الممرضات فى مستشفيات جامعة الفيوم ترى بيئة عملهم كمستشفى جاذب، وحوالى الثلث لديهم النية لترك العمل بالمستشفى،والإتفاق على الجذب هو الاعلى فى مكون "العلاقات بين الممرضات والاطباء" والادنى فى مكون "كفاية الموظفين والموارد"والنية لترك العمل ، اعلى بين الذكور ،وغير المتزوجين والذين لا يعيشون مع اسرهم

يوصى بان يتم استخدام نتائج الدراسة فى تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية والسلبية المؤثرة على الجذب بالمستشفى ،مع مزيد من التركيز على مكون "الموظفين والموارد".وايضا يجب وضع إستراتيجيات لتحسين الإحتفاظ بالعاملين،وخاصة بالنسبة لمن هم اكثر عرضة لترك العمل.كما يجب تمكين الممرضات ليكون لهم مشاركة فى عملية صنع القرار.وأخيرا هناك

حاجة إلى فهم أفضل لبيئة ممارسة التمريض المصرية من خلال إجراء مزيد من الدراسات التي تستخدم أداة القياس المستخدمة في البحث.