

## تقييم ضرورية مدى الجذب في بيئة العمل التمريضية في مستشفى جامعة الفيوم

(1) رضا الشحات المغاوري ، (2) منى مصطفى شانلى، (3) فريدة محمود حسين

(1) بكالوريوس تمريض، جامعة الزقازيق- كلية التمريض - جامعة الزقازيق، (2) أستاذ إدارة التمريض ورئيس قسم تمريض الإدارة كلية التمريض، جامعة عين شمس (3) مدرس إدارة تمريض، كلية التمريض، جامعة الزقازيق

## المقدمة:

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

## الهدف من الدراسة:

كان الهدف من هذه الدراسة هو تقييم "الجذب" في بيئة ممارسة مهنة التمريض في مستشفى جامعة الفيوم.

## التصميم البحثي:

استخدم تصميم مقطعي وصفي في إجراء الدراسة.

## مكان الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في مستشفى جامعة الفيوم.

## عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من ١٦٠ من الممرضات تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

## أدوات جمع البيانات:

تم جمع البيانات باستخدام استبيان ذاتي الملء اشتمل على:بيانات عن الخصائص الاجتماعية والديموغرافية ومقياس بيئة ممارسة التمريض مؤشر العمل (PES-NWI). وقد تم التحقق من مصداقية الأداة من قبل خبراء.

## النتائج:

أسفرت نتائج هذه الدراسة عن الآتي:

١- كانت النسبة الأدنى للاتفاق على جاذبية المستشفى بخصوص مكون "كفاية الموظفين والموارد" (٤١.٣٪)، في حين أن الأعلى كان بخصوص مكون "العلاقات بين الممرضات والأطباء" (٧٦.٩٪).

٢- كان اتفاق العينة على مكون "مبادئ جودة الرعاية" أعلى بين الإناث، والممرضات، ومن لديهم أقل من خمس سنوات خبرة أو ذوي العشر سنوات أو أكثر من الخبرة في المستشفى، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية.

٣- تبين أن نسبة أعلى من الممرضات المقيمات في المناطق الحضرية وافقت على مكون "دعم القيادة" وكان الفارق ذا دلالة إحصائية.

٤- كان اتفاق العينة على مكون "التوظيف/الموارد" أقل بين لديهم غيابات في العام الماضي، ومن لديهم نية لترك العمل، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية.

٥- تبين أن نسب أعلى من الممرضات الإناث، والمتزوجات، والذين يعيشون مع أسرهم، وليس لديهم نية لترك العمل وافقت على مكونا "علاقات الأطباء/الممرضات" وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية.

٦- كانت نسبة من يفكر في ترك العمل أعلى بين الذكور ، وغير المتزوجين، والذين لا يعيشون مع أسرهم، وكانت الفروق ذات دلالة إحصائية.

## الخلاصة:

يستنتج من نتائج الدراسة أن حوالي نصف الممرضات في مستشفيات جامعة الفيوم ترى أماكن عملهم كمستشفى جاذب، وحوالي الثلث لديهم النية لترك العمل. والاتفاق على الجذب هو الأعلى في مكون "العلاقات بين الممرضات والأطباء"، والأدنى في مكون "كفاية الموظفين والموارد". والنية لترك

العمل، أعلى بين الذكور وغير المتزوجين ومن لا يعيشون مع أسرهم.

#### التوصيات:

يوصى بان يتم استخدام نتائج الدراسة في تسليط الضوء على الجوانب الإيجابية والسلبية المؤثرة على الجذب بالمستشفى، مع مزيد من التركيز على مكون "الموظفين والموارد". وأيضاً يجب استراتيجيات لتحسين الاحتفاظ بالعاملين، كما يجب تمكين الممرضات ليكون لهم مشاركة في عملية صنع القرار. وأخيراً هناك حاجة إلى فهم أفضل لبيئة ممارسة التمريض المصرية من خلال إجراء مزيد من الدراسات التي تستخدم أداة القياس المستخدمة في البحث.