

تقييم إدراك أنماط التقدير بين رئيسات التمريض و الممرضات في المستشفى الرئيسي ، جامعة طنطا

صفاء محمد الدمرداش البري ، سمر حسني أحمد غديري
مدرس بقسم إدارة التمريض كلية التمريض - جامعة طنطا

المقدمة

يعد تقدير الإنسان اليوم من أثنى القيم لأي منظمة ولذلك يجب أن يعامل بشكل لائق. فهناك العديد من الممرضات لا يحصلن على التقدير الذي يردن . ولذلك يوجد العديد من الطرق المختلفة لتقدير الممرضات على العمل الجيد.

الهدف من الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم إدراك أنماط التقدير بين رئيسات التمريض و الممرضات في المستشفى الرئيسي جامعة طنطا

مكان البحث:

أجريت الدراسة بالمستشفى الرئيسي بجامعة طنطا بالأقسام التالية

- وحدة العناية المركزة بقسم القلب ،والعمليات وقسم حديثي الولادة.
- الباطنة العامة والخاصة (القلب، الباطنة المتوطنة، والعصبية و الأطفال)
- الجراحة العامة والخاصة (جراحة المسالك البولية والأورام، وقسم العظام والتوليد)

عينة البحث:

تكونت عينة البحث من 50 رئيسة تمريض و 350 ممرضة من المكان المذكور أعلاه واللاتي رغبن في المشاركة في الدراسة.

أدوات جمع البيانات:

- تم استخدام دراسة وصفية لعينة البحث
تم جمع البيانات باستخدام
1. استبيان إدراك أنماط التقدير لرئيسات التمريض
 2. استبيان إدراك أنماط التقدير للممرضات

النتائج:

- وقد أسفرت نتائج البحث عن التالي:
- أن أكثر من سبعين بالمائة (74%) من رئيسات التمريض لديهن إدراك عالي لأنماط التقدير.
- رئيسات التمريض كان لديهن إدراك عالي لنمط التغذية الإسترجاعية الخاصة

و اللفظية والتعويض وفرص النمو

- والمشاركة و كانت أعلى نسب هي 90.0%، 84.0% و 82.0% على التوالي.
- أكثر من خمسين بالمائة (51.4%) من الممرضات؛ كان لديهن إدراك عالي لأنماط التقدير.
- أكثر من نصف الممرضات (50.8%، 1 . 56%، 72.0% على التوالي) كان لديهن إدراك عالي لنمط التغذية الإسترجاعية اللفظية الخاصة وفرص النمو والمشاركة والتعويض من أنماط التقدير.
- أن العمر والحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ومكان العمل تؤثر علي إدراك رئيسات التمريض و الممرضات لأنماط التقدير .

الخلاصة:

وفى ضوء نتائج الدراسة يمكن استخلاص الآتي:

نسبة عالية من رئيسات التمريض و أكثر من خمسين بالمائة في المستشفى الرئيسي بجامعة طنطا يعتقدن بأنماط التقدير.. أكثر أنماط التقدير التي يعتقدن بها رئيسات التمريض و الممرضات نمط التغذية الإسترجاعية الخاصة و اللفظية والتعويض وفرص النمو، وتشير نتائج الدراسة إلي ان الخصائص الشخصية تؤثر علي الوعي المهني بأنماط التقدير.

التوصيات:

فى ضوء النتائج الرئيسية للدراسة الحالية تم اقتراح التوصيات التالية:

- رئيسات التمريض يجب أن يكن على دراية بجميع أنواع أنماط التقدير المختلفة و يجب أن تكن مدركات لاحتياجات الممرضات لتطبيق هذه الأنماط من خلال إدارتها للممرضات.
- رئيسات التمريض يجب أن تضع في اعتبارها العمر، والحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي وقسم العمل عندما تستخدم أنماط التقدير.
- تخطيط و تنفيذ برامج تدريبية لرئيسات التمريض و الممرضات لزيادة وعيهن بالتقدير وكذلك الاتصال

- دراسات مماثلة تستهدف مجموعة متنوعة من أنماط التقدير بين فريق التمريض