

العلاقة بين جودة حياة العمل والتحفيز للعمل بين ممرضات غرفة العمليات في مستشفيات جامعة المنصورة

وفاء فتحى سليم⁽¹⁾، عبير محمد زكريا⁽²⁾

^(1,2) أستاذ مساعد إدارة التمريض ، قسم إدارة التمريض - كلية التمريض- جامعة المنصورة

مقدمة :

ينبغي النظر إلى الموارد البشرية الصحية والتعامل معها على أنها الأصول الأساسية للنظام الصحي فيجب الاهتمام بتوفير بيئة عمل صحية تتبع نهج استراتيجي شامل في توفير الظروف المادية والثقافية والنفسية ، التي تزيد من الصحة والرفاهية لمقدمي الخدمات الصحية مما ينعكس على جودة الرعاية الصحية ورضا العميل

الهدف من الدراسة:

استهدفت الدراسة الحالية إلى تحري مدى العلاقة بين جودة حياة العمل والتحفيز للعمل بين ممرضات غرفة العمليات في مستشفيات جامعة المنصورة

التصميم البحثي:

تم استخدام تصميم ارتباطي وصفي.

مكان الدراسة:

أجريت الدراسة في غرف العمليات في مستشفى المنصورة الجامعي الرئيسي والتابعة لمستشفيات جامعة المنصورة والتي تقدم الرعاية لمنطقة الدلتا وتتضمن 1869 سرير.

عينة الدراسة:

اشتملت الدراسة على جميع الممرضات اللاتي تعملن في غرف العمليات بمستشفى جامعة المنصورة وكان عددهن 46 ممرضة .

أدوات جمع البيانات :

تم جمع البيانات الدراسة الحالية من خلال استخدام أداتين:

1. **مقياس جودة حياة العمل (QWL) :** وتهدف الأداة لتقييم جودة حياة العمل لدى الممرضات من قبل المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (2002) ويتضمن 36 بند تغطي 6 مجالات تؤثر على جودة حياة العمل ، وهي على النحو التالي (بيئة العمل النفسية 6 بنود- خصائص الوظيفة 6 بنود- الرواتب والحوافز 6 بنود - فريق العمل 6 بنود - أسلوب القيادة 6 بنود - المشاركة في صنع القرار 6 بنود).
2. **مقياس الدافعية للعمل :** من قبل تريمبلاي (2009) و يهدف إلى قياس الدافعية للعمل الذي يتضمن 18 بند مقسمين إلى 6 مجالات وهي على النحو التالي: (التنظيم المتكاملة 3 بنود-التحفيز الخارجي 3 بنود - التحفيز المحدد 3 بنود - الدافع الذاتي 3 بنود - التحفيز الداخلي 3 بنود اللا دافع 3 بنود).

النتائج:

كانت النتائج الرئيسية للدراسة كالاتي:

- بصفة عامة هناك ارتباط ايجابي ذو دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والتحفيز لدى الممرضات.
- حصول خصائص العمل وبيئة العمل النفسية على التوالي علي اعلي متوسط لاتفاق الممرضات علي جودة بيئة العمل
- أن الغالبية العظمى من الممرضات لديهن انخفاض في درجة التحفيز فيما يتعلق بالتنظيم المحدد بينما حصلت الممرضات علي درجة عالية من التحفيز فيما يتعلق بالتنظيم المتكامل.
- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اتفاق الممرضات حول جودة حياة العمل ودرجة التحفيز.
- وجود ارتباط كبير بين نوعية حياة العمل والتحفيز لدي ممرضات غرف العمليات مع فئتهم العمرية.
- عدم وجود ارتباط بين نوعية حياة العمل والتحفيز لدي ممرضات غرف العمليات مع سنوات الخبرة وموهلاتهن.

الخلاصة:

تستخلص من الدراسة أن هناك علاقة بين جودة حياة العمل والتحفيز للعمل بين ممرضات غرفة العمليات في مستشفى جامعة المنصورة. وأشارت نتائج الدراسة إلي أن خصائص الوظيفة مثل الحكم الذاتي في صنع القرار، والعمل الجماعي والبيئة النفسية كانت أهم العناصر لجودة حياتهم للعمل. وقد حصلت غالبية الممرضات العلامات في غرفة العمليات علي أعلى دافعية فيما يتعلق بالتنظيم المتكامل. كان هناك علاقة ايجابية بين جودة حياة العمل ودرجة التحفيز مع فئتهم العمرية. ولوحظ تأثير الرواتب والحوافز والجوائز على جودة حياة العمل.

التوصيات:

- تعتبر جودة حياة العمل مفهوم بالغ الأهمية ويجب تحسينها لتحفيز الممرضات من خلال:
- تزويد الممرضات بافضل السياسات التنظيمية مع الالتزام بعبء العمل الأمثل وخلق بيئة عمل افضل مع تخصيص وقت للتطوير المهني والتدريب.

- اتباع المستشفى لبعض الإجراءات والممارسات لضمان أن الممرضات لديها فهم أفضل للقضايا المتعلقة بالعمل للعمل بطريقة أفضل. علي سبيل المثال ممارسات حول الوصف الوظيفي، التوجه الوظيفية، ، إدارة عبء العمل والتناوب الوظيفي.
- إجراء دراسة مماثلة بين جميع الممرضين العاملين في المستشفى للتعرف على العلاقة بين جودة حياة العمل والتحفيز وتأثيرها على جودة الرعاية التمريضية.