

## الملخص العربي

القدرة على تحفيز ودعم الآخرين تعتبر واحدة من المهارات الأكثر فائدة للإدارة و القيادة الفعالة ، في مجال التمريض، وبالتالي رئيسة التمريض بحاجة ل التركيز حول الدعم و التحفيز لتحفيز الممرضات على البقاء في منصبهم وتحفيزهم لأداء أفضل ما لديهم .

### الهدف من الدراسة:

هذه الدراسة تهدف إلى:

تقييم عوامل تحفيز العمل، وتقييم عوامل الدعم في العمل بين الممرضات العاملات في مستشفى جامعة بنها، ودراسة العلاقة بين العوامل المحفزة للعمل والدعم.

### مكان البحث:

أجريت هذه الدراسة بأقسام الباطنة والجراحة بمستشفى جامعة بنها.

### عينة الدراسة:

الممرضات العاملات في وحدات المرضى الداخليين بأقسام الباطنة والجراحة في مستشفى جامعة بنها في وقت الدراسة و اللاتي لديهن أكثر من سنة من الخبرة في العمل ، و عددهم 275 ممرضة.

### طرق وأدوات البحث:

وقد تم جمع البيانات لهذه الدراسة عن طريق استخدام نوعين من الاستبيان:

#### ١) إستمارة إستبيان الرأي عن العوامل المحفزة على العمل:

تنقسم إلى جزئين:

**الجزء الأول:** الخصائص الشخصية وتشمل: الإسم، السن، المؤهلات العلمية وسنوات الخبرة.

**الجزء الثاني:** العوامل المحفزة على العمل وتهدف إلى تقييم عوامل التحفيز بين الممرضات دراستها.

2) إستمارة إستبيان الرأى عن العوامل التي تقييم مدى الدعم فى العمل: تنقسم إلى

جزئين: **الجزء الأول:** طبيعة فعالية العمل بالمستشفى، وسيتم استخدامه

لتقييم مدى الدعم بشأن حالة فعالية العمل.

**الجزء الثاني:** وصف ظروف العمل بالمستشفى، ويكون من جزئين :

**الجزء الأول:** يهدف إلى قياس تصور الممرضات لوجود قوة من الخصائص الهيكيلية في

بيئة العمل.

**الجزء الثاني:** يهدف إلى قياس تصور الممرضات لسلطة مديرهم.

## النتائج:

أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

١) الممرضات العاملات في مستشفى جامعة بنها ذات تحفيز ودعم متوسط.

٢) هناك علاقة ايجابية كبيرة ذات دلالة إحصائية بين مكونات العوامل المحفزة على العمل (الأمن الوظيفي ، سياسة المنظمة ، طبيعة العمل ، التفاعل ، المسؤولية والإنجاز) وعناصر الدعم (المعلومات ، الفرص ، الموارد وبيئة العمل).

٣) الممرضات الحاصلات على دبلوم تخصص أكثر تحفيزاً ودعماً عن باقى الممرضات.

الممرضات العاملات في قسم الجراحة أكثر حماساً و دعماً من الممرضات العاملات بقسم الباطنة.

٤) هناك ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية للممرضات (العمر ، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة) مع عوامل تحفيز العمل وعوامل الدعم.

## النوصيات:

١- احتياج مديرى التمريض لتقييم الهياكل فى مؤسساتهم لتحديد العوائق التى تحول شعور الممرضات بالأمن الوظيفي.

٢- تعديل سياسات التنظيم بقدر الامكان، ووضع فى الاعتبار القوى العاملة كمصدر للمؤسسة ووجودها.

٣- زيادة احتياج الممرضات للتنمية من خلال وضع الممرضات العاملات فى لجان المستشفى من شأنه أن يسهل التنمية المهنية من خلال توسيع نطاق المعرفة الشخصية ومهارات القيادة المعززة.

- 4- يجب على مديرى التمريض التركيز على الدورات التعليمية لتطوير الممرضات على حل المشكلات واتخاذ القرارات الامرکزية والتواصل الفعال لمساعدة الممرضات العاملات بالدعم الشخصى لتحسين بيئة عملهم.
- 5- التخطيط لورش العمل حول استراتي�يات لتحفيز ودعم الممرضات وكيفية استخدام مديرى التمريض لهذه الاستراتيچيات.
- 6- يجب على مديرى التمريض إمداد الممرضات الجدد بمصادر دعم العمل من خلال التعرف على سياسة المستشفى وأهدافها.

# **العوامل المحفزة على العمل والدعم بين الفريق التمريضي في مستشفىات جامعة بنها**

رسالة

توطئة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الخدمات التمريضية

مقدمة من الطالبة

**حياة عبد العزيز مصلحى عطية**

(بكالوريوس في علوم التمريض 2004)

تحت إشرافه

**أ.د/ نعمات محمد السيد      أ.د/ إيمان عبد الفتاح البيطار**

أستاذ الصحة العامة بكلية الطب.

كلية التمريض- جامعة بنها.

أستاذ إدارة التمريض.

كلية التمريض- جامعة دمنهور.

**د/لطيفة توفيق عبد العزيز**

مدرس إدارة التمريض

كلية التمريض / جامعة بنها

كلية التمريض

جامعة بنها

2012