

الملخص العربي

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

الهدف من الدراسة:

هذه الدراسة تهدف إلى:

تقييم عوامل تحفيز العمل، و تقييم عوامل الدعم في العمل بين الممرضات العاملات في مستشفى جامعة بنها، و دراسة العلاقة بين العوامل المحفزة للعمل و الدعم.

مكان البحث:

أجريت هذه الدراسة بأقسام الباطنة و الجراحة بمستشفى جامعة بنها.

عينة الدراسة:

الممرضات العاملات في وحدات المرضى الداخليين بأقسام الباطنة و الجراحة 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 الراى عن العوامل المحفزة على العمل:

تنقسم إلى جزئين:

الجزء الأول: الخصائص الشخصية وتشمل: الإسم، السن، المؤهلات العلمية و سنوات الخبرة.

الجزء الثاني: العوامل المحفزة على العمل و تهدف إلى تقييم عوامل التحفيز بين

الممرضات ودراستها.

2) إستمارة إستبيان الراى عن العوامل التي تقيم مدى الدعم فى العمل: تنقسم إلى

جزئيين: **الجزء الأول:** طبيعة فعالية العمل بالمستشفى، وسيتم إستخدامه

لتقييم مدى الدعم بشأن حالة فعالية العمل.

الجزء الثانى: وصف ظروف العمل بالمستشفى، ويتكون من جزئيين :

الجزء الأول: يهدف إلى قياس تصور الممرضات لوجود قوة من الخصائص الهيكلية فى بيئة العمل.

الجزء الثانى: يهدف إلى قياس تصور الممرضات لسلطة مديرهم.

النتائج:

أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- 1) الممرضات العاملات فى مستشفى جامعة بنها ذات تحفيز ودعم متوسط.
- 2) هناك علاقة ايجابية كبيرة ذات دلالة إحصائية بين مكونات العوامل المحفزة على العمل (الأمن الوظيفى ، سياسة المنظمة ، طبيعة العمل ، التفاعل ، المسئولية والانجاز) وعناصر الدعم (المعلومات، الفرص، الموارد وبيئة العمل).
- 3) الممرضات الحاصلات على دبلوم تخصص أكثر تحفيزا ودعما عن باقى الممرضات.
- الممرضات العاملات فى قسم الجراحة أكثر حماسا و دعما من الممرضات العاملات بقسم الباطنة.
- 4) هناك ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الخصائص الشخصية للممرضات (العمر ، المؤهل العلمى وسنوات الخبرة) مع عوامل تحفيز العمل وعوامل الدعم.

التوصيات:

- 1- احتياج مديرى التمريض لتقييم الهياكل فى مؤسساتهم لتحديد العوائق التى تحول شعور الممرضات بالأمن الوظيفى.
- 2- تعديل سياسات التنظيم بقدر الامكان، ووضع فى الاعتبار القوى العاملة كمصدر للمؤسسة ووجودها.
- 3- 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 مديري التمريض التركيز على الدورات التعليمية لتطوير الممرضات على حل المشكلات واتخاذ القرارات اللامركزية والتواصل الفعال لمساعدة الممرضات العاملات بالدعم الشخصي لتحسين بيئة عملهم.
- 5- التخطيط لورش العمل حول استراتيجيات لتحفيز ودعم الممرضات وكيفية استخدام مديري التمريض لهذه الاستراتيجيات.
- 6- يجب على مديري التمريض إمداد الممرضات الجدد بمصادر دعم العمل من خلال التعرف على سياسة المستشفى وأهدافها.
-

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

رسالة

توطئة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الخدمات التمريضية

مقدمة من الطالبة

حياة عبد العزيز مصلى عطية

(بكالوريوس في علوم التمريض 2004)

تمت بإشراف

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

أستاذ إدارة التمريض.

كلية التمريض- جامعة دمنهور.

أستاذ الصحة العامة بكلية الطب.

كلية التمريض- جامعة بنها.

د/لطيفة توفيق عبد العزيز

مدرس إدارة التمريض

كلية التمريض / جامعة بنها

كلية التمريض

جامعة بنها

2012