

## دراسة الرضا الوظيفي للممرضات و النية للمغادرة بالمستشفيات الجامعية

### ملخص البحث باللغة العربية

**المقدمة:** دوران الممرضة في المستشفيات الجامعية يسهم في رفع معدلات نقص عدد الممرضات؛ و يأخذ أشكالاً عديدة بسبب ارتفاع معدلات الفراغ مثل إجازات رعاية الطفل وإجازات مرضية طويلة وإعادة التأهيل والتقاعد والأستقالة. ويمثل نقص الممرضات ودوران الممرضات في المستشفيات الجامعية مشكلة رئيسية للتمريض والرعاية الصحية من حيث القدرة على رعاية المرضى ونوعية الرعاية والتكاليف. ويعزى نقص عدد العاملين في التمريض ودورانهم إلى نظام الرعاية الصحية المرتبط بنوعية الرعاية ونتائج المرضى، وقد انعكس الدوران على تماسك وحدة العمل، وزيادة الأعباء على الموظفين المتبقين، وانخفاض رضى العمل، وأدى إلى ضعف نوعية رعاية المريض.

### هدف البحث :

يهدف هذا البحث الي تقييم العلاقة بين الرضا الوظيفي للممرضات وبين نيتهم للدوران.

**العينة:** اشتملت العينة علي ٣١٥ ممرض وممرضة من مستشفيات جامعة عين شمس ومستشفيات جامعة الفيوم

**الأدوات:** ومن الأدوات المستخدمة في جمع البيانات استبيان أعده ذاتيا (El-Jardali, 2009) لتقييم نية الممرضة إلى الدوران، في حين تم استخدام مقياس الرضا الوظيفي (Mueller, 1990) لتقييم الرضا الوظيفي.

**النتائج:** أظهرت النتائج الي أن هناك علاقة ايجابية ذو دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل بين الممرضات ذوي الخبرة من ١-٥ سنوات وأظهرت النتائج ايضا الي نية ترك العمل بين الذكور أعلي وأن خطة ترك العمل لممرضات جامعة عين شمس اعلي من خطة ترك العمل لممرضات جامعة الفيوم.

**الخلاصة والتوصيات:** من دراسة هذا البحث يتضح ان هناك علاقة ايجابية وذو دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي ونية ترك العمل بين ممرضات الجامعتين ( $p < 0.01$ ) وهذا يزيد معدل الدوران. ولذلك يوصي الباحث بعمل دراسة مقطعية شاملة بين ممرضات جامعات جمهورية مصر العربية لتحديد نسبة نية الممرضات لترك العمل لبحث الاسباب واستراتيجية حلها.