

العلاقة بين العنف المرتبط بمكان العمل والتوجه نحو
التسرب الوظيفي بين الممرضين بمستشفيات جامعة
الفيوم

رسالة

توطئة للحصول على درجة الماجستير فى علوم
التمريض
(إدارة التمريض)

تحت إشراف

أ.د/ منى مصطفى شاذلى

أستاذ إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة عين شمس

أ.م.د/ أسماء كمال أحمد

أستاذ مساعد إدارة التمريض
كلية التمريض - جامعة الفيوم

كلية التمريض
جامعة عين شمس

العلاقة بين العنف المرتبط بمكان العمل والتوجه نحو
التسرب الوظيفي بين الممرضين بمستشفيات جامعة
الفيوم

رسالة

توطئة للحصول على درجة الماجستير في علوم
التمريض
(إدارة التمريض)

مقدمة من

أسماء سعادوى الصاوي سعادوى
بكالوريوس تمريض

كلية التمريض
جامعة عين شمس

الملخص العربى

مقدمة:

يشير العنف في مكان العمل إلى السلوكيات العنيفة والجرائم التي تحدث في مكان العمل وتشمل هذه السلوكيات العنف الجسدي والتهديد والإساءة اللفظية والتتمرو المضايقة ويمكن أن يؤدي العنف في مكان العمل إلى التعب الجسدي والعقلي والتغيب وتخریب العمل ونتائج خطيرة أخرى مثل الإصابات والأمراض حيث أنه من الممكن أن تؤثر هذه النتائج بشكل مباشر أو غير مباشر على كفاءة الموظفين وجودة الخدمة وأيضاً من الممكن أن تؤدي إلى تدهور السمعة المهنية وثقة العملاء مما يتسبب في التوجه نحو التسرب الوظيفي للمرضيين والمزيد من النقص في القوى العاملة وهذه الآثار السلبية تهدد المنظمة الصحية.

الهدف من الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم العلاقة بين العنف المرتبط بمكان العمل والتوجه نحو التسرب الوظيفي بين المرضيين بمستشفيات جامعة الفيوم وذلك من خلال:

- ١) تقييم العنف في مكان العمل بين المرضيين.
- ٢) تقييم التوجه نحو التسرب الوظيفي بين المرضيين.
- ٣) اكتشاف العلاقة بين العنف في مكان العمل والتوجه نحو التسرب الوظيفي بين المرضيين.

سؤال البحث:

هل هناك علاقة بين العنف في مكان العمل والتوجه نحو التسرب الوظيفي بين المرضيين؟

أدوات وطرق البحث:

تصميم البحث:

تم استخدام التصميم الوصفي الارتباطي لإجراء هذه الدراسة

مكان الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بمستشفيات جامعة الفيوم (المستشفى الباطني والجراحي).

عينة الدراسة:

اشتملت عينة البحث على عينة ممثلة من ١٩٦ ممرض وممرضة من أصل ٢٠٠ ممرض وممرضة يعملون بمستشفيات جامعة الفيوم.

أدوات جمع البيانات:

تم جمع بيانات هذه الدراسة باستخدام أداتين وهما.

الأداة الأولى: استمارة استبيان عن العنف في مكان العمل:

وتهدف إلى تقييم العنف في مكان العمل بين الممرضين و تتكون من ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: يتضمن بيانات تتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية للمشاركين في الدراسة مثل: اسم المستشفى والقسم العمر والجنس والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة ووردية العمل والمؤهل.

الجزء الثاني: يهدف إلى التعرف على العوامل المؤدية الي حدوث العنف في مكان العمل ، ويشمل ٦ عناصر^١. يتم تصنيفها إلى ثلاثة عوامل رئيسية: عوامل شخصية (١٥) عنصرا وعوامل تتعلق بالمنظمة (٣٦) عنصرا وعوامل مجتمعية (٥) عناصر.

الجزء الثالث: يهدف إلى التعرف على أنواع العنف التي يتعرض لها الممرضون في مكان العمل، ومن هم مرتكبي العنف ، وكذلك معرفة معدل تعرض الممرضين لكل نوع من أنواع العنف و يتكون من ٣٣ عنصرا. وتشمل أنواع العنف اللفظي / النفسي والجسدي والجنسي.

- العنف اللفظي / العنف النفسي (١٢ عنصرا).

- العنف الجسدي (١٢ عنصرا)

- العنف الجنسي (٩ عناصر)

الأداة الثانية: استمارة استبيان لتقييم التوجه نحو التسرب الوظيفي بين الممرضين وتتكون من ١٢ عنصرا.

نتائج الدراسة:

اسفرت نتائج الدراسة عن الآتي:

- فيما يتعلق بالخصائص الشخصية والوظيفية للممرضين الخاضعين للدراسة، أسفرت النتائج على أن أكثر من نصفهم كانوا يعملون في المستشفى الباطني (٥٩,٧٪)، وحوالي نصفهم يعملون في وحدات العناية المركزة (٤٨٪). حوالي (٥٠٪) تتراوح أعمارهم ما بين (٢٠ - ٢٥) سنة. في حين أن معظمهم من الإناث (٦٦,٣٪) ، وفيما يتعلق بالحالة الاجتماعية ، فإن الممرضين المتزوجين وغير المتزوجين متساوي (٤٩,٥٪) وتتراوح خبرتهم بين (٠,٥ - ٢٠) سنة. ما يقرب من ثلاثة أرباعهم (٧٤٪) كانوا يعملون في نوبات عمل مختلفة، وأغلبهم (٦٩,٩٪) لديهم معهد فني صحي.

- بينت نتائج الدراسة الحالية أن العوامل المجتمعية كانت لها أعلى نسبة (٧٠،٤٪) من ضمن العوامل التي تساهم في التعرض للعنف في مكان العمل ، بينما كانت العوامل الشخصية هي الأقل (٣٤،٧٪).
- كما بينت نتائج الدراسة الحالية أن التعرض للعنف اللفظي / النفسي في مكان العمل أكثر شيوعاً ، في حين كان التحرش الجنسي هو الأقل وكان مرتكبو العنف الأكثر شيوعاً في مكان العمل هم المرضى وأقاربهم.
- كما تبين أن أكثر من نصف الممرضين الخاضعين للدراسة (٦١،٧٪) لديهم النية لترك العمل.
- كما أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين تعرض الممرضين للعنف في مكان العمل والتوجه نحو التسرب الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العوامل التي تؤدي إلى العنف في مكان العمل ومستوى التعليم للممرضين.
- ثبت أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عالية بين تعرض الممرضين للعنف في مكان العمل وأعمارهم وسنوات الخبرة لديهم.
- كما كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تعرض الممرضين للعنف في مكان العمل والنوع والحالة الاجتماعية لهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عالية بين التوجه نحو التسرب الوظيفي للممرضين وأعمارهم والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة لديهم.

الخلاصة:

بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عالية بين تعرض الممرضين للعنف في مكان العمل والتوجه نحو التسرب الوظيفي.

التوصيات:

أوصت هذه الدراسة بما يلي:

- على مديري المستشفيات وضع سياسة للعنف في مكان العمل والتي توضح الخطوات التي ينبغي أن تحدث بعد التعرض للعنف.

- يجب أن يتلقى الممرضون الذين يتعرضون للعنف في مكان العمل علاجاً شاملاً ودعمًا بعد تعرضهم للعنف.
- إجراء برامج تدريبية لأعضاء هيئة التمريض فيما يتعلق بالعنف واستراتيجيات التأقلم للتعامل مع العنف في مكان العمل.
- يجب أن يكون رئيس هيئة التمريض قادراً على القيادة الفعالة وتوفير بيئة العمل التي تحقق الرضا الوظيفي لهيئة التمريض وحساسهم بالإنجاز في عملهم.
- يجب أن تقدم المستشفى تدابير دعم فعالة والتي تشتمل على الاحترام والدعم أثناء العمل وضمان الثقة والدعم بين الموظفين والمشرفين المباشرين عليهم.