

## "أثر بيئة العمل على الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية بجدة"

إعداد الباحثان:

أحمد حسين محمد الزييلي

أحمد علي سعيد الأسمرى

مستشفى جامعة الملك عبدالعزيز بجدة



## المخلص:

تتمثل الغاية من البحث في دراسة محددات الاحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية ، ويندرج تحت تلك الغاية بيئة العمل. لتحقيق هذه الغاية استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومستعينة بأداء الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من الكادر التمريضي يبلغ حجمها (306) ممرضاً. من واقع التحليل الاحصائي لأداة الدراسة خرج البحث بمجموعة من النتائج والتي تتمثل في الآتي: أن درجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور بيئة العمل وعلاقتها بالاحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز كانت كبيرة جداً بمتوسط (4.32 من 5) ومربع كاي 133.79. أما نتائج محور الإحتفاظ بالكادر التمريضي بمستشفى جامعة الملك عبد العزيز ، كانت بمتوسط بلغ (4.19 من 5) ومربع كاي كان 149.85 ما يعني أن درجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور الإحتفاظ بالكادر التمريضي بالمستشفى كانت كبيرة. من النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها : جعل بيئة العمل في المنظمات لصحية بيئة صالحة للعمل للإحتفاظ بالكادر التمريضي.

**الكلمات المفتاحية:** بيئة العمل-الاحتفاظ بالكادر التمريضي- المنشآت الصحية بجده.

## 1. المقدمة:

إن تحسين مستوى خدمات الرعاية الصحية المقدمة للمواطن هو دائماً من أولويات أهداف خطط التنمية. ويشترك العديد من الكفاءات المتخصصة في تقديم الخدمة الطبية باعتبارهم المسؤولين عن إدارة تلك الخدمات الطبية والتمريضية وغيرها. وتجمع الكثير من الكتابات على أهمية وتأثير أداء الجهاز التمريضي على كفاءة وفعالية الخدمات الصحية ،و أن خدمات التمريض في المستشفيات والمنشآت الصحية هي الوجه الآخر المكمل للخدمات الطبية ، حيث تعتبر الممرضة عضواً رئيساً في الفريق الصحي ، ولا يستطيع أحد إغفال قيمة وفاعلية دورها في إنجاح مهمة الطبيب ، وذلك لأنه الركيزة التي تعتمد عليها استمرارية العناية بالمريض ، ولقد أثبتت الدراسات أن ما تقدمه مهنة التمريض من رعاية تمريضية للمريض أثناء مرضه ومن خدمات وقائية للفرد في حالة الصحة يساوي (80%) من إجمالي الرعاية الصحية المقدمة للفرد (2016م)

ويشير شير (1993م) إلى انه وفقاً لبحث أجرته مجموعة من المستشفيات والمراكز الطبية فإن دور مهنة التمريض ستزداد أهميته مستقبلاً ، وسيكون دورها من الناحية الإدارية والاقتصادية ومن نواحي العلاقات مع المرضي مهماً بشكل أكبر ، كما أنه يتوقع تزايد مسؤولياتها.

ويذكر ان أحد العناصر الرئيسية والمؤثرة والجاذبة التي يتم بحثها عندما يقوم فريق بمراجعة وتقييم أي مستشفى للتعرف على مكانتها من زاوية قدرتها على الجذب هو العنصر الخاص بالسلوك المستقل والواعي والمتمكن لأفراد هيئة التمريض بالمستشفى ، ويهتم كثير من المستشفيات بإجراء مثل هذه الدراسات (Hospital Management Study) لأنها تعتبر من أهم الدراسات التي تقوم بدراسة كفاءة أداء هيئة التمريض كمعيار لمستوي كفاءة المستشفى كما يعتبر هذا المعيار مؤشراً للتميز (الشهري،2014م).

كما تشير الدراسات إلى إن من أسباب عدم استمرار كادر التمريض في مهنتهم قلة الدعم والحوافز بالإضافة إلى الأسباب الاجتماعية(الزامل،2016م).

ومن الأسباب الأخرى قد تتسبب في نقص العاملين في مجال التمريض والمؤهلات عالمياً هو التقدم العلمي السريع والتقدم في مجال الرعاية الصحية للأفراد والذي ألقى على عاتق العاملين في حقل التمريض مسئولية فنية كبيرة تستلزم وتتطلب حضور برامج تعليمية أطول من ذي قبل مع التشديد على متطلبات أكاديمية أعلى للدخول في هذه المهنة(الحمدي،2012م).

## 2. مشكلة البحث:

مع تزايد وعي المرضى في إدراك مدي كفاءة الخدمة التمريضية المقدمة إليهم ، وهو أمر يتطلع إليه مرضي المستشفيات للتعاطف معهم والتخفيف من آلامهم وإزالة مخاوفهم بنفس الدرجة التي يتطلعون بها إلي مهارة الطبيب وكفاءة العلاج الأمر الذي يزيد معه العبء علي أفراد الهيئة التمريضية للوفاء بالرعاية المطلوبة ، ولما كان نشاط التمريض بأي مستشفى يشغل مساحة كبيرة علي خارطة نشاطات الرعاية الصحية المقدمة ويشكل الأكثرية من إجمالي العاملين بأي مستشفى ، فإن الأمر يستلزم أن يدار النشاط التمريضي بالكفاءة التامة المتوخاة .

وبالرغم من الجهود الصحية التي تبذلها المملكة العربية السعودية في تنمية وإعداد القوي البشرية في مجال التمريض، إلا أن هناك مشكلة مستمرة وهي تسرب الكادر التمريضي من المستشفيات بالانتقال للمستشفيات اخرى داخل المملكة وخارج المملكة سعيا وراء عوائد مالية أعلى أو بيئة عمل أفضل أو تطلع الي مستوى معيشة افضل في مدينة اخرى أو في دولة أخرى. وبذلك يكون المستشفى قد فقد أموالا طائلة أنفقت على تدريب كوادر التمريض المتسربة، فضلا عما تواجهه إدارة المستشفى من عبئا متزايد في استقطاب كوادر تمريضية جديدة . ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث في تحديد تحليل المتغيرات التي تساء في الحفاظ على الكوادر التمريضية وضمان استدامتها داخل المنشأة الصحية.

وعليه مما سبق يمكن طرح السؤال الرئيسي التالي:

ما محددات الإحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية في ما يتعلق ببيئة العمل ؟

## 3. متغيرات البحث:

المتغير التابع: الإحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية.

المتغيرات المستقلة: بيئة العمل.

## 4. نموذج البحث:

المتغير التابع: الإحتفاظ بالكادر التمريضي  
في المنشآت الصحية

المتغير المستقل: بيئة العمل

## 5. فرضيات الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل و الإحتفاظ بالكادر التمريضي في المنظمات الصحية.

## 6. أهمية البحث :

يستمد هذا البحث جوانب اهميته من أن واقع المستشفيات في المملكة العربية السعودية يؤكد وجود نقص كبير في مجال القوى العاملة الوطنية في مجال التمريض وهذه المشكلة تتفاقم مع زيادة العدد السكاني. لذا فإن هذه الدراسة سوف تتعلق بموضوع هام وهو توفير بيئة ادارية ومادية محفزة للكادر التمريضي بما يضمن استبقائهم داخل المنشأة الصحية و المحافظة عليهم من التسرب ،كما تتركز أهمية هذا البحث علي طبيعة أثر الحوافز المادية والمعنوية علي تطوير أداء كادر التمريض (بالقطاع الصحي العام) . حيث إن خدمة التمريض

إحدى مقومات الخدمة الصحية السلمية والمؤثرة تأثيراً مباشراً علي مستواها ، ودراستها تظهر أهميتها للتعرف علي أبعاد هذه الخدمة كما ونوعاً في المستشفيات العامة

7. الإطار النظري:

#### مفهوم الإحتفاظ بالكادر التمريضي:

يشير مفهوم الإحتفاظ الوظيفي إلى حركة العاملين داخل المنظمة، ويكون هذا التوجه نحو المنظمة نتيجة لأسباب مختلفة، منها بقاء واستقراره في العمل بإرادته نتيجة لشعوره بالرضا الوظيفي في المنظمة التي يعمل بها (مولوح، 2018م).  
يعتبر الإحتفاظ الوظيفي أحد العناصر الأساسية التي يستند عليها العمل، لأنه من العناصر التي تسهم في أداء العمل جيد ، ولذلك يكتسي الاستقرار المهني أهمية كبيرة في حياة الفرد العامل من حيث أنه يمثل المتطلب الرئيسي لإبداع كمال لمهامه على الوجه الحسن. و إن مزايا الإحتفاظ بالموظف في وظيفته هي التقدم المهني وبلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيره من الموظفين بحكم إتقانه لعمله و التحكم في آلياته ،وبالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل والتعب والإجهاد ،كما أن الإحتفاظ بالموظفين يزيد من تماسك أعضاء الجماعة ،وتمتد أهمية الاستقرار المهني من العامل إلى المنظمة، إذ أن الاستقرار يحفظ للمنظمة استمرارها وتحقيق أهدافها ويساعد على الإحتفاظ باليد العاملة، ويعفيها من تكاليف الإحلال و البحث عن كفاءات بديلة (بن منصور، 2013، 83).  
فالأهمية التي يكتسبها الإحتفاظ بالموظفين تكمن أساسا في الحفاظ على المورد البشري، وعلى المنظمة، إذ أن استقرار و ارتياح الفرد في عمله يعني تحقيق المنظمة لأهدافها التي إليها.

#### 8. عوامل الإحتفاظ بالموظفين:

تعدد الأسباب التي تؤدي للتسرب الوظيفي منها ما يتلق بالمنظمة ومنا ما يتعلق بالعاملين، وفي هذه الدراسة سوف نتناول أهمها خاصة المتعلقة بموضوع الدراسة وهي كما يلي :

1-الأمان الوظيفي: هو عدم شعور الموظف بالأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيتته على وظيفة في جهاز ما مع التوقع بإنها خدماته بصورة غير واضحة ومعروفة لديه ، وتشمل الحقوق المادية من رواتب وعلاوات، ومكافآت وترقيات وبدلات وتعويضات وإجازات وتقاعد والحقوق المعنوية من إشراف وتوجيه والحقوق العلمية التدريب والابتعاث والإعارة ويمكن تحقيق هذه الحاجة من خلال:

❖ العلاقات السائدة بين الرئيس والمرؤوس ومدى تقدير الرئيس لمجهودات المرؤوس وتشجيعه على الأداء الجيد مما يخلق فيه روح الشعور بالأمن لما يقوم به من عمل يستحق التقدير.

❖ توفير الحماية اللازمة للعامل من أي مخاطر في العمل، وكذلك الضمانات اللازمة عند تركه له.

❖ إتاحة الفرصة للعامل ضد ما يواجهه من معاملة سيئة من قبل الرئيس.

❖ تحديد ما هو مطلوب من العامل إنجازه ومسؤولياته وسلطاته حتى يوجه جهوده نحو العمل المطلوب مما يخلق نوعاً من الطمأنينة في نفسه (الأحمدي، 2017م).

2- التأهيل والتدريب على العمل: ويعرف التأهيل والتدريب على العمل على أنه ذلك النوع من التعليم الذي يهدف إلى مساعدة الفرد في مواجهة المتغيرات في مجال العمل ، وذلك طبقا لخطط وإجراءات تنظيمية، تقوم بدور الوسيط بين هذه الطاقات كمدخلات، وبين المخرجات المستهدفة كنتائج متوخاة. ويأخذ التدريب والتأهيل على العمل تعزيز التعلم الذاتي على مستوى كل من الفرد والجماعة، ولا يعني وصفه وهو يكون بشكل مستمر ، و أنه ليس له حد يقف عنده، فهو قد يتوقف، ولكنه لا يلبس حتى يبدأ مجددا نظرا لحاجة تطراً،

سواء أكانت ممثلة في ظروف البيئة والمجتمع أم مستجدات الحضارة، لاسيما التقنيات التي يتوصل إليها العقل البشري من حين لآخر، مما يستدعي استمرار التدريب والتعايش معها، كي لا تستبد بالمجتمع الحاجة ولكي يتمكن من مواكبة العصر (حجاج ، 2016م). بيئة العمل المادية: تؤثر بيئة العمل المادية على العاملين وتزيد من حدة الضغوط التي يتعرضون لها، وتتمثل هذه المصادر في الضوضاء وضعف الإضاءة أو زيادتها، وكذلك ارتفاع درجة الحرارة أو انخفاضها عن الحد المطلوب كما تشمل البيئة المادية نظام المكاتب وتوزيعها (الدغيثر ،2016م).

إضافة إلى عدم تقييم وتقدير أداء الموظفين، حيث أن الموظف الذي لا يحصل على تقدير واهتمام لما يقوم به من عمل يؤدي إلى ضعف ثقته بنفسه وحثه على التسرب الوظيفي والبحث عن مكان يقدر جهوده.

وترتبط ضغوط العمل بالتسرب الوظيفي والتأثير على الفرد إما إيجاباً أو سلباً، وغالباً ما يكون التأثير السلبي ناتج عن عدم الرضا الوظيفي وبالتالي يؤدي إلى التسرب الوظيفي والبحث عن بيئة ملائمة، وتتمثل الآثار السلبية لضغوط العمل في الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الفرد، ما ينعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل، حيث أن مثل تلك الضغوط يدفع ثمنها الفرد بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل (محمد ،2016).

#### محددات الإحتفاظ بالكادر التمريضي في المنشآت الصحية:

بيئة العمل وعلاقتها بالإحتفاظ بالكادر التمريضي في المنظمات الصحية.

في دراسة تم نشرها في المجلة الأمريكية لأبحاث التمريض هدفت الى تحديد العلاقة بين تسرب الكادر التمريضي ، فقد كان أبرز نتائجها هو أن أغلب الكادر التمريضي وبنسبة 85% يرى أن بيئة العمل لها دور مهم في تسربهم من العمل. أوصت الدراسة بتحسين بيئة العمل بتوفير محفزات، وفتح فرص التدريب. كما أوصت بتوجيه الإدارة العليا لتكون المتابعة بشكل ديمقراطي وفتح قنوات حوارية مع التمريض (H. Alsharif et al, 2017).

ما دراسة أخرى فقد هدفت الى تحديد البيئة المادية والعوامل المساعدة والعوامل الاخرى لدى الممرضات في مستشفيات طهران وعلاقة ذلك بالتسرب الوظيفي و الإلتزام بموعد الحضور والإنصراف في الوقت المحدد، حيث توصلت الدراسة الى نتائج أهمها أن 22.6% من الممرضات لديهن إستقرار وظيفي متدني، وان 32.7% من الممرضات ابلغوا انهم سوف يتركون المستشفى، حيث تتعلق هذه النسب بتوفر الأجهزة والمعدات الطبية وبما فيه من عوامل واسباب أخرى وعلى ضوء النتائج أوصت الدراسة مديرو المستشفيات إلى تطوير وتبني سياسات فعالة لتعزيز البنية المادية للمستشفيات للممرضات والحد من نواياهم في ترك العمل من خلال تحسين رضاهم الوظيفي وظروف العمل، وتقديم تعويضات عادلة، وتعزيز إدارة التمريض الداعمة، وتعزيز فرص العمل والاستقرار، وتسهيل العمل القائم على الكفاءة النهوض بها (Sokhanvar et al, 2018).

وفي دراسة هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي يعاني منها ممارسو مهنة التمريض في بيئة العمل، توصلت الدراسة إلى تحديد أبرز المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل مرتبةً حسب الأهمية ، حيث احتلت مشكلة ضعف المستوى التنقيفي والتوعوي المرتبة الأولى في ترتيب المشكلات ، يليها في المرتبة الثانية مشكلة صعوبة المهنة وأثر ضغوط العمل ، ثم مشكلة ضعف الحوافز المادية والمعنوية التي احتلت المرتبة الثالثة ، تليها مشكلة قلة المرونة في العمل وضعف القيادات حيث احتلت المرتبة الرابعة ، تليها مشكلة عدم وضوح المهام وغياب المعايير في المرتبة .من النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها:

الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية وتكثيف الدورات التدريبية التوعوية والتثقيفية والمرونة والمشاركة في إتخاذ القرارات (التوجيهي، 1432هـ).

### 9. منهجية البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، يعرف بأنه تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعبر عن الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة الاجتماعية المراد دراستها على صورة نوعية أو كمية رقمية، وهذا المنهج لا يقف عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة وإنما يعتمد إلى تحليل الظاهرة وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره (عبيدات وآخرون، 2015م).

تكون مجتمع الدراسة من الكادر التمريضي وعددهم (1445) مفردة، وتم اخذ عينة باستخدام الجداول الإحصائية عند مستوى ثقة 95% ودرجة خطأ 5% ليكون حجم العينة (306) ممرضاً.

وتم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام الحاسب من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي توفرها الحزم الإحصائية SPSS وهي:

- النسب المئوية والمتوسطات الحسابية.

- معامل ألفا كرونباخ.

- اختبار T Test.

- مربع كاي.

### مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع الدراسة الكادر التمريضي بجميع فئاتهم في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز بجدة، والذين يبلغ عددهم (1445) ممرضاً، وتم أخذ عينة باستخدام الجداول الإحصائية عند مستوى ثقة 95% ودرجة خطأ 5%، ليكون الحد الأدنى لحجم العينة (306) مفردة، والجدول التالي يوضح التوزيع الطبقي لمجتمع وعينة الدراسة.:

جدول رقم (1) مجتمع وعينة البحث

العينة	%	المجتمع	فئات الكادر التمريضي
50	16.33	236	تمريض العيادات الخارجية
145	47.54	687	تمريض التنويم
29	9.62	139	تمريض العناية المركزة

71	23.33	337	تمريض الطوارئ
10	3.18	46	أخرى
306	100	1445	إجمالي

معامل ثبات الفا كرون باخ

يتم حساب معامل ثبات ألفا كرون باخ باستخدام برنامج SPSS وكانت النتائج كما يلي:

لقد توزيع الاستبيان على عينة مختارة من عينة الدراسة إلكترونياً مرتين وكانت نفس النتيجة.

أما الاستبيان فقد تم إعداده بناء على الدراسات السابقة مع الاستفادة من مشكلة الدراسة ومتغيراتها.

جدول (2) معاملات ثبات الفا كرون باخ.

المحاور	عدد العبارات	الفا كرون باخ
بيئة العمل	5	0.704

الجدول أعلاه يبين معاملات الفا كرون باخ بلغت (0.704) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن هناك ثبات في اجابات أفراد العينة في الاجابة على هذه الأداة مما يعني أنه يمكن الاعتماد على هذه الأداة من حيث جمع البيانات وكذلك امكانية تعميم النتائج التي سوف تخرج بها هذه البحث.

تحليل البيانات واستخلاص النتائج

جدول (3) التحليل الاحصائي لإجابات العينة على محور بيئة العمل كأحد عناصر الإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز

العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري	مربع كاي	مستوى الدلالة
الإضاءة في مكان العمل جيدة	4.38	0.91	<b>100.80</b>	.000
مساحات الغرف مناسبة مع عدد الموظفين	4.37	0.90	<b>201.49</b>	.000
لا يتوقف العمل بسبب نقص في الإحتياجات المطلوب	4.35	1.03	<b>101.23</b>	.000
ملائمة التجهيزات لطبيعة عملي	4.27	1.15	<b>208.98</b>	.000
أعاني من ضجة في مكان العمل	4.24	0.84	<b>101.23</b>	.000
المحور ككل	4.32	0.97	<b>101.23</b>	

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار مربع كآيل اجابات أفراد العينة على عبارات محور بيئة العمل وعلاقتها بالإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز ، فنجد أن المتوسط العام بلغ (4.32 من 5) يقع بداخل الفئة الخامسة لمعيار ليكرت الخماسي (4.2 إلى 5) ما يعني أن درجة موافقة أفراد العينة على عبارات محور بيئة العمل وعلاقتها بالإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز كانت كبيرة جداً.

وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً ابتداءً من العبارة ذات المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارة ذات المتوسط الأصغر فنجد العبارة (الإضاءة في مكان العمل جيدة) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.38) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ومن ثم العبارة (مساحات الغرف مناسبة مع عدد الموظفين) بمتوسط بلغ (4.37) ودرجة موافقة كبيرة جداً، ومن ثم العبارة (لا يتوقف العمل بسبب نقص في الإحتياجات المطلوب) بمتوسط بلغ (4.35) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تليها العبارة (ملائمة التجهيزات لطبيعة عملي) بمتوسط بلغ (4.27) ودرجة موافقة كبيرة، وأخيراً العبارة (أعاني من ضجة في مكان العمل) بمتوسط بلغ (4.24) ودرجة موافقة كبيرة.

#### اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد كما يلي:

جدول رقم (4) تحليل الانحدار الخطي المتعدد لإجابات العينة

النموذج	المعامل	قيمة (T)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة (f)	مستوى الدلالة
الحد الثابت	5.807	6.472	.000				
البدلات والمكافآت في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز	.487	10.411	.000	0.728	0.530	128.41	.000

المتغير التابع: تطبيقات الصحة الإلكترونية وعلاقتها بأداء المنظمات الصحية.

يبين الجدول أعلاه نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع فنجد أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع علاقة خطية وذات دلالة إحصائية وذلك من خلال قيمة اختبار (F=128.41) قيمة كبيرة بمستوى دلالة احصائي (0.000) أقل من (0.05)، وكذلك نجد أن معامل الارتباط بلغ (0.728) بمعامل تحديد بلغ (0.530) ما يعني أن نسبة تأثير المتغيرات المستقلة في احداث أثر أو تباين بلغت (53%). ويتم توضيح ذلك كما يلي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت و الإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز . من خلال نتائج جدول تحليل الانحدار الخطي المتعدد في نجد أن قيمة مستوى الدلالة الاحصائي لاختبار (t) المقابلة للمتغير (بيئة العمل و علاقتها بالإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز) بلغت (0.000) أقل من (0.05) ما يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البدلات والمكافآت و الإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز عند مستوى دلالة احصائي (0.05).



## 10. مناقشة النتائج

بيئة العمل كأحد محددات الإحتفاظ بالكادر التمريضي في مستشفى جامعة الملك عبد العزيز

أفادت نتائج محور بيئة العمل وعلاقتها بالإحتفاظ بالكادر التمريضي كانت كبيرة جداً من حيث الموافقة، ومثل هذه النتائج تتفق مع ما أشارت إليه دراسة (Alsharif et al, 2017) التي أكدت نتائجها أن أغلب الكادر التمريضي وبنسبة ٨٥٪ يرون أن بيئة العمل لها دور مهم في تسربهم من العمل .

أما دراسة (Sokhanvar et al, 2018) فقد اشارت الى نتائج أهمها أن 22.6% من الممرضات لديهن إستقرار وظيفي متدني، وان 32.7% من الممرضات ابلغوا انهم سوف يتركون المستشفى، حيث تتعلق هذه النسب بتوفر الأجهزة والمعدات الطبية وبهذا تتفق نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.

وكذلك تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (التويجري، 1432هـ) التي أفدت أن أبرز المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل مشكلة قلة المرونة في العمل وضعف القيادات ، تليها مشكلة عدم وضوح المهام وغياب المعايير في العمل .

## 11. التوصيات:

جعل بيئة العمل في المنظمات لصحية بيئة صالحة للعمل للإحتفاظ بالكادر التمريضي ، وذلك من حيث جودة الإضاءة في مكان العمل ، ومناسبة مساحات الغرف مع عدد الموظفين وأن لا يتوقف العمل بسبب نقص في الإحتياجات المطلوب.

## المراجع:

- أبو الروس سامي غلي سليمان وآخرون.(2014م). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة الكادر التمريضي في الاستمرار بالعمل: رسالة ماجستير، جامعة عزة الإسلامية.
- لأحمدي، حنان ،(2017) ،محددات التسرب الوظيفي للعاملين في مستشفيات الصحة النفسية بالمملكة العربية السعودية – دراسة تطبيقية، مجلة لعلوم الاجتماعية ، المجلد (34) العدد (4)
- التويجري، بهية إبراهيم، المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، 1432هـ.
- حجاج، خليل ،(2016م). تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء و الإستقرار الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة.
- حمدي(2015م) أزمة تسرب الكادر التمريضي في مصر، جامعة عين شمس.
- الدغيثر، عبد الله حسن،(2016م). لماذا يعزف السعوديون في القطاع الصحي عن العمل بالمناطق الريفية النائية، كلية العلوم الطبية التطبيقية، الرياض، 201.
- الشهري ،( 2014 م ) . مدي الرضا الوظيفي لدي الممرضين السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة.
- عالية العنزي،(2015م) .العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، لجهاز التمريض في مستشفيات الرياض.
- العنقري ، علي أحمد ،(2017م). الاجور والحوافز وأثارها على رفع فاعلية الاداء ، المجلة العربية للدراسات الامنية والتدريب ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية، المجلد 13 ، العدد 25

الزامل ، عبد الله ، خطاب ، محمد عبد المنعم ، (2016م). دراسة فعالية نظم الحوافز في القطاع الصحي ،دراسة ميدانية ، ، الرياض ،معهد الإدارة العامة،

الملحم ، وليد عبد المحسن،(2017م). ضغوط العمل وعلاقتها باتجاهات العاملين نحو التسرب الوظيفي في القطاع الصحي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية.

مولوح،كمال،(2014م).العوامل المؤثرة على التسرب الوظيفي للكادر التمريضي في المستشفيات العمومية النائية بالجزائر دراسة إستطلاعية على عينة من الكدر التمريضي رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المدية.

Alreshidi NM, Alaseeri RM, Garcia M (2019) Factors Influencing Absenteeism among Nursing Staff in the Primary Health Care Centers in Hail: A Preliminary Study for Enhancing Staff Commitment. Health Sci J Vol.13.No.4:658. DOI: 10.36648/1791-809X.1000658

Azimi, L., Tabibi, S., Maleki, M., Nasiripour, A. & Mahmoodi, M. (2012). Influence of training on patient safety culture: a nurse attitude improvement perspective. International Journal of Hospital Research 1(1): 51-56.

Emmanuel and others(2015),A qualitative study of factors influencing retention of doctors and nurses at rural healthcare facilities in Bangladesh BMC Health Services Research volume 15

Hayam Ahmed Al-Sharif, Enas Ali Kassem, and Wafaa Mohamed A. Shokry, "Relationship between Nurses' turn on and Their Organizational Commitment at Menoufyia University Hospitals." American Journal of Nursing Research, vol. 5, no. 2 (2017): 63-69. doi: 10.12691/ajnr-5-2-4.

Kanwal N., Riaz Gh., Riaz M., Safdar Sh. Identify the causes of absenteeism in nurses Mayo Hospital Lahore Pakistan, Lahore School of Nursing, the University of Lahore, PakistanInt. J. Soc. Sc. Manage. (2017) Vol. 4, Issue-2: 110-114.

rivellas P, Reklitis P, Platis C. The effect of job related stress on employees' satisfaction: a survey in health care. Procedia Soc Behav Sci. 2013; 73:718-26.

Sokhanvar, M., Kakemam, E., Chegini, Z., & Sarbakhsh, P. (2018). Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-Sectional study. Nursing and Midwifery Studies, 7(3): 133-140.- MorleneFebruary 2007. in Wiley Interscience

Piam, Jutarat, Tong (2013). The relationship between jobstress and job satisfaction among nurses in BangkokThailand. dissertation abstracts, United State International University

yamweya NN, Yekka P, Mubutu RD, Kasozi KI, Muhindo J. Staff turn on in public health facilities of Uganda: a study in BushenyiDistrict on contributing factors. Open J Nurs. 2017; 7(10):1115-30.

Young Carol, R. (2013). The relationship of physical activityto job stress and burnout in neonatal nurses in Texas.dissertation, Capella Universiy.

## “Work environment and its Effect on Retaining Nursing Staff in Health Facilities of Hospitals in Jeddah”

### Abstract:

The purpose of the research is to study the determinants of retaining the nursing staff in health facilities, and several changes fall under that goal work environment. To achieve this purpose, the study used the descriptive analytical method and sought to perform the questionnaire that was distributed to a sample of the nursing staff with a size of (306) nurses. The degree of approval of the sample members on the statements of the work environment axis and its relationship to retaining the nursing staff in King Abdulaziz University Hospital was very large, with an average of (4.32 out of 5). As for the results of the axis of retaining nursing staff it was an average of (4.19 out of 5), which means that the degree of approval of the sample members on the statements of the axis of retention of nursing staff in the hospital was great. Among the results, the study recommended a number of recommendations, the most important of which are: To make the work environment in healthy organizations a workable environment for the retention of nursing staff.

**Key words:** Work environment - Retaining Nursing Staff - Health Facilities of Hospitals in Jeddah.