

في السنوات الأخيرة ، أصبح العنف في مكان العمل ضد العاملين في مجال الرعاية الصحية مشكلة عالمية. يمكن أن يكون للعنف في قطاع الرعاية الصحية عواقب شخصية خطيرة على العاملين في الرعاية الصحية ، مثل فقدان الوعي ، والحاجة إلى العلاج الطبي ، والإعاقة ، وحتى الموت ، وفقدان أيام العمل والغياب ، أو زيادة الضغط المهني ، أو إنهاء العمل ، أو التسرب الوظيفي.

ان العنف المنتشر في بيئه العمل الخاصه بالتمريض يحدث آثار سيئه على المدى البعيد ،حيث يشير العنف في بيئه العمل الى مجموعه من السلوكيات والتي تشمل استخدام الشخص جسده او ادوات ليهدد مجموعه من العاملين في بيئه العمل ،والتي ينتج عنها ضرر نفسى او اصابه جسديه او تشوه او حتى الموت ،حدوث العنف في بيئه العمل من الممكن ان يؤدي الى الخوف والقلق والذعر والشعور بالاهانه ويزيد ايضا من احتماليه التسرب الوظيفي ،كما ان هناك علاقه واضحه بين العنف في بيئه العمل وزياده نسبه التسرب الوظيفي .

يعتبرالتسرب الوظيفي قضيه رئيسيه لانظمه الرعاية الصحيه ،في وقت زياده العجز التي تقابله المنشآت الصحيه في هيئه التمريض اصبح من الاهميه ضروره فهم وتمحص العوامل التحفيزيه التي تكمن وراء النيه للتسرب الوظيفي بالنسبه للممرضات المرخص لها حديثا .

يمكن تصنيف فئات التسرب الوظيفي الى ست فئات ،طوعى وتسرب وظيفي لا طوعى ،تسرب وظيفي يمكن تجنبه وآخر لا يمكن تجنبه وتسرب نتيجة للتطور الوظيفي وتسرب نتيجة لخلل وظيفي.نية التسرب الوظيفي هي واحدة من المجالات التي تحظى بشعبية كبيرة في البحث في التحليل التنظيمي ولها تكلفة باهظة بالنسبه للحصول على

عماله جديده من حيث الاستقراء والادخال فى محيط العمل والتدريب وتطوير والمحافظة عليها.

أهميه الدراسه:-

على الصعيد العالمى، فقد كانت هناك زيادة فى السلوك العنيف ضد الممرضات والممرضين بقسم الطوارئ على وجه الخصوص. فى عام 2013، أفاد مكتب إحصاءات العمل فى الولايات المتحدة الأمريكية أن الاعتداءات مكان العمل تتراوح بين 23540 و 25630 سنويا منها أكثر من 70% من هؤلاء كانوا فى الرعاية الصحية وأماكن الخدمة الاجتماعية. وفيما يتعلق العواقب السلبية للتسرب الوظيفى بالنسبه للمؤسسات فهى هائلة من حيث خدمات الرعاية الصحية النوعية والإنتاجية، وارتفاع تكلفة استبدال،توظيف وتدريب الموظفين الجدد. فى مصر قد ذكر أن معدل انتشار التعرض للعنف الخارجى كان 80.3%، 85.8% و 45% بين الأطباء والممرضين والفنيين.ولاحظ الباحث أن العنف بجميع أشكاله وفتاته زادت فى جميع أنحاء العالم فى العقود الأخيرة وخاصة فى مصر بعد الأحداث السياسية والاقتصادية. تزايد العنف نتيجة المحتوى الاعلامى المبتذل، وانعدام الأمن، وزيادة معدلات الجرائم وجهل الجمهور مع دور كل شخص فى الطاقم الطبي التي تؤدي إلى العنف ضد طاقم التمريض فى المستشفيات. وجد الباحث أنه خلال وجوده فى احد المستشفيات وفى واحده من المناطق الحرجه قام احد أقارب المريض بدفع الممرضة على الأرض لأن الممرضة رفضت السماح له بدخول القسم خارج الوقت الرسمى للزيارة ونتيجة لهذا الحدث تحدثت الممرضة بعبارات تتم عن عدم الرضا.وفى الوقت نفسه هناك زيادات فى معدلات التسرب إما إلى مهنة أخرى أو منظمة صحية مختلفة. لذلك يدرس هذا البحث العلاقة بين العنف فى مكان العمل ضد الممرضات والنيه للتسرب الوظيفى.

الهدف من الدراسة

دراسة العلاقة بين العنف في مكان العمل ضد أفراد هيئه التمريض والنيه للتسرب

الوظيف من خلال:-

1- تقييم العنف مكان العمل ضد أفراد هيئه التمريض

2- تحديد نية افراد هيئه التمريض للتسرب الوظيفي

3- ايجاد العلاقة بين العنف في مكان العمل ونيه أفراد هيئه التمريض للتسرب الوظيفي

سؤال البحث :

هل هناك علاقة بين تعرض أفراد هيئه التمريض للعنف في مكان العمل ونيتها

للتسرب الوظيفي؟

طرق وادوات البحث

تصميم البحث :

تم استخدام اسلوب دراسه وصفيه

مكان البحث:

تمت هذه الدراسة في المستشفيات الخاصة المختارة بمدينة بنى سويف حيث تم

إدراج جميع وحدات رعاية المرضى من المستشفيات المختارة في الدراسة .

عينه الدراسة:

جميع العاملين في التمريض في جميع الفئات الذين توافرت وقبلت المشاركة في هذه الدراسة شكلت عينة الدراسة .

معايير اختيار العينة:

أفراد التمريض الذين عملوا لمدة 6 أشهر على الأقل في المستشفيات المذكورة.

أدوات جمع البيانات:

وسيتم جمع البيانات من خلال اثنين من أدوات مختلفتين كما يلي: -

الاداء الاولى: استبيان حول أنواع العنف في مكان العمل ضد الممرضات الذي

يتكون من جزأين:

الجزء الاول:

الاستبيان الديموغرافي الذي يشمل خصائص عينة الدراسة مثل العمر والجنس

والحالة الاجتماعية، وعدد سنوات خبره بالقسم والمستشفى.

الجزء الثاني:

استبيان حول أنواع العنف ضد افراد هيئه التمريض في أماكن العمل والتي تقيم

أنواع مختلفة من العنف بمكان العمل وتتكون تلك الاداء من 28 سؤال لتحديد نوع (عنف

لفظي ونفسي -عنف جنسي -عنف بدني) ومدى تكراره العنف ضد أفراد هيئه التمريض

(دائماً -أحياناً-أبداً) وايضا لتحديد الشخص المعتدى(مريض -زائر-طبيب-زميل من

الهيئه التمريضيه-زميل من الهيئه الاداريه)

الاداءه الثانيه: وهى استبيان لقياس نيه الممرضات للتسرب الوظيفى ويتكون من اثنتا عشر سؤال حيث تكون الاجابه مابين اوافق -غير متأكد -غيرموافق .

الدراسه التجريبيه:-

تم إرسال خطاب رسمي من كلية التمريض/جامعة حلوان لمديري المستشفيات الخاصة للحصول على إذن لإجراء الدراسة. وتم تنفيذ الدراسة التجريبية فى 10% من العينة تحت الدراسة لاختبار مدى انطباق والوضوح والكفاءة من الأدوات،

أخلاقيات البحث:-

قبل الدراسة التجريبية، تم الحصول على موافقة أخلاقية من لجنة البحوث العلمية والأخلاقية من جامعة حلوان، على إضافة موافقة تم الحصول عليها من كل مشارك. وتم التأكيد من أن السرية مضمونة والحق فى الانسحاب من الدراسة فى أي وقت كان متاح.

النتائج:

افادت النتائج التالى:-

- ان أكثر من نصف عينه الدراسه ينتمي إلى مستشفى برج الزهراء والباقي ينتمي إلى مستشفى السلام الخيري. أغلبيه العينه من الإناث . بالنسبة للسن ، كان معظمهم تتراوح أعمارهم بين 20 إلى أقل من 30 سنة ؛ فيما يتعلق بالحالة الاجتماعيه ، كان أكثر من النصف متزوجين.
- ان حوالى اكثر من ثلثى عينه الدراسه تعرضوا احيانا الى الصراخ فى الوجه بينما تعرض اكثر من نصف العينه فى بعض الاحيان لهجوم شفهي على الوضع المهني وصوره التمريض

- ان أكثر من نصف الزوار كانوا الجناة الرئيسيين للعنف اللفظي والنفسي ضد افراد هيئه التمريض فى بيئه العمل.
- يشكل المريض الجاني الرئيسي للعنف البدني والجنسي ضد افراد هيئه التمريض فى بيئه العمل.
- اقل من خمس عينه الدراسه فى بعض الأحيان تعرضن للركل ورمي أي شيء لإلحاق الأذى بهن (كرسي ، محلول وريدى ، حذاء)
- أكثر من نصف الممرضات الخاضعات للدراسة عانينا من عنف لفظى متوسط (من حيث تكراربه الحدوث)، فقط أقل من عشر العينه تعرضوا للعنف اللفظي الحاد
- ان ثلثى عينه الدراسه لديهم النيه للتسرب الوظيفى.
- ان هناك علاقة إحصائية ذات دلالة إحصائية بين العنف ضد افراد هيئه التمريض فى مكان العمل ونيتهم للتسرب الوظيفى. وفي الوقت نفسه ، هناك ارتباط سلبي ذي دلالة إحصائية بين نية افراد هيئه التمريض للتسرب الوظيفى وعمرهم ، وسنوات الخبرة. كما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين نية للتسرب الوظيفى والمستوى التعليمي والجنس. كان هناك ارتباط سلبي معتد به إحصائياً بين العمر والخبرة والتعرض للعنف فى بيئه العمل.

التوصيات :-

- ينبغي لمديري التمريض وضع استراتيجيات لتحسين ظروف العمل للعاملين في مجال التمريض لتعزيز جودة الرعاية وزيادة فرص الاحتفاظ بافراد هيئه التمريض.

- يمكن أن تعزز السياسات الفعالة ونظام إعداد التقارير المحفّز بيئة عمل آمنة وودية للممرضات .
- تحسين الصورة المعاصرة للتمريض من خلال وسائل الإعلام لزيادة الوعي حول مهنة التمريض ذلك من خلال المنظمات المعنية.
- عمل أبحاث علميه لدراسه العوامل التي تؤدي إلى العنف في مكان العمل في المستشفيات مع الأخذ في الاعتبار أخذ عينة أكبر من البحث.