

الملخص العربي

المقدمة

يمكن أن تؤدي ثقافة المنظمة الداعمة إلى نتائج عمل إيجابية ، مثل تحفيز الابتكار الفردي ، وزيادة الاحتفاظ أو استبقاء هيئه التمريض ، وتحسين الالتزام التنظيمي والارتباط الوظيفي لديهم. تضع هيئه التمريض طاقتهم في التفاعل مع المرضى ويصبحون أكثر اندماجاً في العمل عندما تدعمهم ثقافة المنظمة وتسمح لهم بالإبداع.

هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ثقافة المنظمة والابتكار الفردي وعلاقتهم بالارتباط الوظيفي لهيئه التمريض في مستشفى جامعه كفر الشيخ .

التصميم البحثي

تم استخدام في البحث تصميمًا كميًا، وصفيًا ترابطيًا.

مكان الدراسة وعينة البحث

أجريت الدراسة في جميع الأقسام بمستشفى جامعة كفر الشيخ. شملت المشاركون في الدراسة الحالية هيئه التمريض المتوفرين خلال وقت جمع البيانات و الذين لديهم خبرة لا تقل عن سنة واحدة وعلى استعداد للمشاركة في هذه الدراسة حيث بلغ عددهم الإجمالي (185) من هيئه التمريض.

أدوات البحث

تم استخدام ثلاث أدوات استبيان: **الأداة (1) هي أداة تقييم ثقافه المنظمه** وهو يتكون من جزئين كما يلي: **الجزء الأول** : البيانات الشخصية لاعضاء هيئه التمريض مكونه من (العمر - الجنس-الحاله الاجتماعيه- المؤهل التعليمي - المسمى الوظيفي - سنين الخبرة والقسم الذي يعمل به)

الجزء الثاني: أداة تقييم ثقافه المنظمه تم تصميمها بواسطة (بوليت ، بيك ، وهنغر ، 2001) وتهدف إلى تقييم تصور هيئه التمريض حول ثقافه المنظمه وتتكون من من (24) عنصر غطت ستة أبعاد وهي (الخصائص المهيمنه للمستشفى - إدارة المستشفى - إدارة اعضاء الفريق التمريضي- الترابط بالمستشفى - التركيز الاستراتيجي و معايير النجاح) كل بُعد يحتوي علي أربعة عبارات. مقياس ليكرت الخماسي يتراوح من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة).

الأداة (2) هو مقياس الابتكار الفردي :

تم تصميمها بواسطة (هيرت، جوزيف وكوك، 2013) تهدف إلى تقييم مدى الابتكار الفردي في المنظمة. يتكون من 20 عنصر يغطي أربعة أبعاد وهي (الانفتاح على الخبرات (5 عناصر) - منشئ الدافع الرئيسي (5 عناصر) - الاستعداد للتغيير (8 عناصر) و تحمل المخاطر (عصران). مقياس ليكرت الخماسي يتراوح من 1 (لا أوافق بشدة) إلى 5 (أوافق بشدة)

الأداة (3) مقياس الارتباط الوظيفي :

تم تصميمها بواسطة (شوفيلي، باكر وسالانوف، 2006) تهدف إلى تقييم مستوى الارتباط الوظيفي لهيئة التمريض، وتتألف من (17) عنصرًا يغطي ثلاثة أبعاد هي: الحيويه وفرط الطاقه (6 عناصر) -تقدير العمل وتكريئه (5 عناصر) و الاستمتاع بالعمل (6 عناصر)). سيتم قياس الاستجابات بمقياس ليكرت الخماسي يتراوح من 0 (أبدأ) إلى 4 (دائمًا).

أظهرت نتائج هذه الدراسة النتائج التالية:

- معظم هيئة التمريض لديهم مستوى عالٍ من الإدراك لثقافة المنظمة
- أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر من نصف هيئة التمريض لديهم مستوى عالٍ من الابتكار فيما يتعلق بالابتكار الفردي.
- كشفت الدراسة أن أكثر من ثلثي طاقم التمريض لديهم مستوى عالٍ من الارتباط الوظيفي.
- أوضحت نتيجة الدراسة انه هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافه المنظمة و الارتباط الوظيفي و هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار الفردي و الارتباط الوظيفي كما هناك علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافه المنظمة والابتكار الفردي مع الارتباط الوظيفي.

التوصيات:

بناءً على نتائج هذه الدراسة ، أوصي بما يلي:

- يجب على مديرين التمريض دمج الثقافة في سياسة المستشفى والحفاظ على ثقافة التواصل والاستفادة من صنع القرار المشترك الذي يمكن طاقم التمريض من المشاركة في القرارات التي تؤثر على عمليات عملهم.
- التقييم المستمر لثقافة المنظمة والسلوك الابتكاري لمنع طاقم التمريض من مغادره العمل .

- توفير برامج تدريبية حول أهمية الإبداع في تعزيز قدرة المستشفى وكفاءتها ، وكيف يمكن للمديرين استخدام أساليب حل المشكلات بشكل فعال.
- الاستجابة بشكل إيجابي للجهود المبتكرة من خلال تزويد هيئة التمريض بالوقت والموارد اللازمة لتنفيذ الجهود المبتكرة.
- زيادة استعداد هيئة التمريض للتغيير من خلال إيصال أهداف وأساليب وعملية إدخال التغييرات والتقنيات الجديدة.
- وضع برنامج إرشاد حيث يعمل التمريض الأكثر خبرة كنماذج لموظفي التمريض الجدد في المهنة لتمكينهم وتحفيزهم على الارتباط في العمل.
- تكوين علاقة ثقة بين مديرين التمريض و التمريض وتزويدهم بالدعم المطلوب حتى يكونوا أكثر تفاعلاً مع منظماتهم.

المستوي البحثي

إجراء مزيد من البحوث لتعزيز أو تقييم العامل المبتكر في ثقافته المنظمة.