

العوامل المؤثرة على ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة

د. محمد علي القرني *

د. أميرة محمد نور عبد الرحمن قطان **

*د. محمد علي القرني استشاري ورئيس قسم جراحة الاوعية الدموية والاعوية التداخلية – مدينة الملك عبد العزيز الطبية بمكة المكرمة وتتمثل الاهتمامات البحثية في ابحاث الجراحة والادارة الصحية .

Email : algarni3000@yahoo.com

**د. أميرة محمد نور عبد الرحمن قطان استاذ مساعد ورئيس قسم ادارة خدمات الرعاية الصحية وادارة المستشفيات في كلية الاقتصاد والادارة بجامعة الملك عبد العزيز بالمملكة العربية السعودية تتمثل اهتماماتها البحثية في الجوانب التالية : قطاع الرعاية الصحية بهدف تحسين الخدمات المقدمة ، اقتراح ، عرض وابداء الرأي من حيث تحسين مدخلات ادارة المستشفى من اجل اداء ونتائج افضل وتطبيق البحث القائم على اساليب تخفيف ضغوط العمل والتوتر بين الممرضات في المملكة العربية السعودية ، من خلال البحوث والمنشورات ، ككاتب ومؤلف .

Email : Aqattan@kau.edu.sa

المستخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة العوامل المؤثرة على الغياب بمدينة الملك عبد الله الطبية. كما إعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ومستخدمة الاستبيان لعينة من الكادر التمريضي بالمدينة الطبية وبلغ عددها (٢٨٠) مفردة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

- أن أفراد العينة موافقين على أن عبء العمل يعد من العوامل المؤثرة على غياب الكادر التمريضي خاصة من حيث ان عدد العاملين في المناوبات غير كاف مما يزيد من عبء العمل وتحمل مسئولية لأعمال منفصلة عن بعضها البعض.

- أن أفراد العينة موافقين بدرجة متوسطة على عبارات محور البيئة المادية للعمل، وذلك من حيث مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين وكثيراً ما يتوقفون عن العمل بسبب نقص الاحتياجات المطلوبة.

- أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات محور طبيعة العمل وذلك من حيث شعورهم بالمسئولية تجاه المرضى. كما أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات محور السلوك الإداري وذلك من حيث أن الرئيس في العمل واضح الهدف وأيضاً النمط القيادي المستخدم لدى المدير يساعد على مناقشة المشكلات التي تعترض أداء العمل.

وأوصت الدراسة : بمراعاة الظروف الشخصية والصحية والأسرية والاجتماعية عند تحديد الأفراد الذين يعملون في الورديات المسائية، والاهتمام ببيئة العمل المادية التي تحيط بالكادر التمريضي ، كذلك زيادة وعي الكادر التمريضي بأساليب وطرق التعامل والتواصل مع المرضى وكذلك وعيهم على كيفية تحمل المسئولية عند ممارستهم لمهنتهم، وأيضاً ان يكون النمط القيادي المستخدم لدى المدير يتصف في إشراكهم في القرارات التي تخص العمل. للحد من ظاهرة الغياب و حمايتهم من التعرض لمخاطر المهنة.

Abstract:

The aim of the study is to know the factors affecting absenteeism among nursing staff at King Abdullah Medical City. To achieve this goal, the following independent variables were adopted (workload, physical environment of work, quality and nature of work, administrative behavior. The study adopted the descriptive analytical method and used the questionnaire tool that was distributed on a sample from the nursing staff in a city of (280) individuals. After the statistical analysis, the study reached a number of results, the most important of which are: that the sample members agree that the workload is one of the factors affecting the absence of the nursing staff, especially in that the number of workers in shifts is insufficient, which increases the workload, and that they assume responsibility for separate work from each other with a mean of (3.11). The results of the study also showed that the sample members agree with an average degree, where the arithmetic average is (2.81) on the statements of the physical environment axis for work, in that the areas of the rooms do not correspond to the number of employees and they often stop work due to a lack of required needs. It was found that the sample members agree to a large degree with the statements of the nature of work, where the mean is (3.55) in terms of their feeling of responsibility towards patients as well as their feeling of concern about the life or death of the patient. The results showed that the sample members agree to a large degree with the statements of the axis of administrative behavior, whose arithmetic mean was (3.49) in terms of that the boss at work has a clear goal and also the leadership style used by the manager helps to discuss the problems that hinder the performance of work. It was also evident from the results that the sample members agree to a large degree with the statements of the factor relationship axis of absence, where the arithmetic mean of the axis was (3.6), in terms of the large number of daily work that leads to irregularity in attendance and leaving on specified dates.. Among the results, the study has suggested a number of recommendations, the most important of which are: taking into account personal, health, family and social conditions when identifying individuals who work in the evening shifts. Paying attention to the physical work environment that surrounds the nursing staff in their workplace. Increase the awareness of nursing staff about the methods of dealing and communicating with patients, as well as their awareness of how to take responsibility when exercising their profession. Managers and supervisors needs to be characterized in their supervision by administrative behavior, and to have clear mission. The leadership style used by managers should be characterized by their involvement in decisions related to work. The factors that lead to their absence from this work must be addressed and a review of the previous factors that motivate them to be absent, as well as protecting them from exposure to occupational hazards.

مقدمة:

تعتبر ظاهرة الغياب من المشكلات التي تواجه جميع المنشآت الانتاجية الخدمية وخاصة المنشآت الحكومية، وتتسم تلك المنشآت الخدمية الحكومية بكثافة التعامل اليومي من المراجعين، وبالتالي فإن ظاهرة الغياب تترك أثاراً سلبية على المراجعين (المواطن والمقيم) بشكل مباشر أو غير مباشر إما بتأخر الخدمات أو رداعتها، ضعف المنتج، التأثير على الصحة العامة وتأخر المشاريع والكثير من التبعات التي يصعب حصرها (حجاج، ٢٠١٤م).

ظاهرة الغياب ليست وليدة الصدفة ولكنها نتيجة ظروف وعوامل ومتغيرات متعددة تفاعلت مع بعضها لتكون البيئة التي ساعدت على ظهور هذه المشكلة، وكونت المسببات الرئيسية لهذه الظاهرة والتي تضافرت فيها العديد من السلبيات الموجودة في كل من مؤسسات الدولة وطريقة إدارة القطاع العام والخاص، وكذلك المفاهيم والعادات الاجتماعية السيئة المرتبطة بالفرد والمجتمع، التي شكلت بيئة اجتماعية تساعد على الغياب، وكذلك سوء الإدارة في منظمات القطاع العام والخاص وعدم توفير البيئة المناسبة لقيام الموظفين بأعمالهم بالشكل المطلوب (صالح، ٢٠١٦م).

يعتبر الغياب قضية من قضايا السلوك التنظيمي الهامة التي شغلت بال الإداريين فترة طويلة وكان لها أثرها الكبير على الأداء التنظيمي والإداري وحتى في جميع المجالات الإنتاجية والخدمية على حد سواء من خلال مفهومه وآثاره ومظاهرة (الأحمدي، ٢٠١٢م).

ويمثل الغياب بشكل عام أحد أهم أوجه التسبب وظيفياً كان أم إدارياً وهو يعتبر المظهر الوحيد لأكثر صور التسبب الإداري وأن اختلفت دوافعه وأسبابه.

كذلك يمثل الغياب أهم مظهر من مظاهر الغياب الإداري، فعدم حضور الموظف لمقر عمله أو حضوره لغرض التوقيع في سجل الحضور والانصراف ثم الخروج وعدم العودة إلا في اليوم التالي. وفي جميع المواقف التي سبق الإشارة إليها نجد العمل لا ينجز، مما يؤدي إلى تراكم الأعمال شيئاً فشيئاً ويرتب العلاقة السيئة بين إدارة المنظمة والموظف. ومن جهة أخرى يؤدي الغياب إلى إساءة سمعة المنظمة ويؤدي إلى الضرر من قبل المراجعين والمستفيدين من خدمات المنظمة.

بحسب دراسة (الحري) التي قام بها في مستشفى الولادة والأطفال بالمدينة المنورة. كان ٧٢٪ من الطاقم التمريضي موافقين أن ضغط العمل له تأثير على تغيبهم عن العمل وأن ٧٨٪ يوافقون أن الأسباب الاجتماعية قد تكون عاملاً مهماً في معدل الغياب.

إن مشكلة الغياب لدى الكادر التمريضي واحدة من أهم المشكلات التي تعاني منها المنظمات الصحية ومنها مدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، فمخلال تتبع بيانات الحضور والغياب لطاقم التمريض بمدينة الملك عبد الله الطبية البالغ عددهم (1081)، بلغ إجمالي الغياب (بالدقائق) (190534)، حيث بلغ متوسط الغياب للفرد (176 دقيقة) سنويا.

وبلغ الفرق بين الذكور والإناث في عدد الممرضين (368) وغابوا (92602) دقيقة، بمعدل (251 دقيقة) للفرد سنويا، وبلغ عدد الممرضات (713) وغابوا (97932) دقيقة، بمعدل (137 دقيقة) سنويا.

الجدير بالذكر أن الغياب في الفئات العمرية الأعلى يعد أقل منه في الفئات العمرية الأقل، حيث بلغ متوسط الغياب للفرد بالدقيقة لمن هم من سن (20-30) (251 دقيقة) سنويا، بينما بلغ لمن هم من سن (31-35) (159 دقيقة) سنويا، ومن (36-40) (116 دقيقة) سنويا، ومن (41 فأعلى) (96 دقيقة) سنويا، مما يؤكد على وجود الوعي مع تقدم العمر، والنضج العقلي (بيانات قسم المعلومات والتقنية. مدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة).

ونسبة لما لهذه المشكلة من تداعيات إدارية وأخرى وظيفية للمنظمة الصحية، لذا فهي في حاجة لبذل الجهود بصورة كافية لحلها، باعتبار أنها أحد أهم المعوقات التي تواجه مدينة الملك عبد الله الطبية. وذلك بهدف الوصول إلى إنتاجية عالية وتحسين الأداء حيث أثبتت البيانات وجود أكثر من ٣٠٠٠ ساعة عمل مهدره من الكادر التمريضي في السنة (حسب بيانات قسم المعلومات والتقنية).

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في محاولة الاجابة على التساؤل التالي: ماهي العوامل المؤثرة على الغياب

لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة؟

ويتفرع منه التساؤلات الفرعية التالية:

ما أثر عبء العمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة؟

ما أثر البيئة المادية للعمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة؟

ما أثر نوعية وطبيعة العمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة؟

ما أثر السلوك الإداري على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة؟

٣: أهداف الدراسة:

تتمثل اهداف الدراسة في الاتي:

عرض وتحليل أثرعبء العمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة.

عرض وتحليل أثر البيئة المادية للعمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة.

عرض وتحليل أثر نوعية وطبيعة العمل على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة.

عرض وتحليل أثر السلوك الإداري على ظاهرة غياب الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة.

٤. أهمية الدراسة:

تعد مهنة التمريض من المهن الأساسية في المجال الطبي ونجاح العاملين في هذه المهنة ينعكس على نجاح النظام الصحي ككل. فإن القطاع الصحي بمؤسساته ونظمه يهتم بمهنة التمريض في تقديم الخدمات الصحية وتطويرها والرفقي فيها.

بناءً على ذلك فإن أهمية البحث تكمن في تسليط الضوء على مشكلة تخص شريحة هامة من القطاعات الهامة في الحقل الصحي ومن ناحية أخرى ومعرفة وتحديد العوامل المؤثرة على غياب هذه الفئة وتسببها في الأحيان عن العمل، لعل معرفة هذه العوامل ومعالجتها يسهم إلى حد كبير في التقليل من هذه الظاهرة وأثارها.

متغيرات الدراسة:

المتغير التابع:

ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي

المتغيرات المستقلة:

- عبء العمل.

- البيئة المادية للعمل.

- طبيعة العمل.

- السلوك الإداري.

٦. فروض الدراسة:

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عبء العمل وظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة المادية للعمل وظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين طبيعة العمل وظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة.

توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين السلوك الاداري وظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة.

مصطلحات الدراسة:

ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي: وهو عدم الحضور الى مقر العمل، أو التأخر في الحضور لمقر العمل، أو الانصراف قبل انقضاء فتره العمل بدون عذر.

عبء العمل: كثرة أعمال الفرد التي عليه إنجازها في وقت غير كاف، وعبء كفي ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدرته (حجاج، ٢٠١٤م).

البيئة المادية للعمل: هي البيئة التي تتكون من متغيرات مادية داخل المنظمة الصحية، من أجهزة طبية وأدوات ومعدات وبنية تحتية من مباني ووسائل الراحة وتقنية لأزمة لممارسة العمل (محمد، ٢٠١٦م).

نوعية وطبيعة العمل: هي حالة تقديم الخدمة التمريضية لمرضى يعانون أمراضاً مختلفة في أوضاع صحية ونفسية سيئة، مما يعد مصدراً لضغط في العمل اليومي ومنها الشعور بالمسئولية تجاه المرضى، الشعور بالقلق والخوف نحو حياة أو موت المريض (Tong Paim, 2012).

السلوك الإداري: يعبر عن مجموعة التصرفات التي يبديها المدير داخل المستشفى وتترك أثارها المباشرة على أداء الكادر التمريضي سلباً أو إيجاباً (حجاج، ٢٠١٤م).

٨. الاطار النظري للدراسة:

يتم في هذا الجزء عرض ومناقشة ظاهرة الغياب عن العمل وأسبابه، وكذلك العوامل المؤثرة على غياب الكادر التمريضي.

الغياب عن العمل:

يمثل الغياب أهم مظهر من مظاهر التسبب وقد يتخذ أكثر من صورة ويتم لأكثر من سبب وما أكثر الأسباب التي تؤدي إلى غياب الموظف ومن صورة مثلاً: . عدم حضور الموظف أصلاً لمقر عمله أو حضوره لغرض التوقيع في سجل الحضور والانصراف ثم الخروج وعدم العودة إلا في اليوم الموالي، وقد يخرج من مكتبه إلى مكتب آخر في نفس المصلحة، وهناك العديد من الوظائف التي تتطلب وفق طبيعتها مغادرة المكتب ألي مكتب آخر وإلى مصلحة أخرى ذات علاقة بإنجاز العمل(الأحمدي،٢٠١٢م).

فإننا نجد الغياب ينتج عنه تراكم للأعمال وبالتالي تأخير للعملاء وما ينتج عن ذلك من عدم الرضا عن المنظمة ، وهذا بدوره لا يصب في المصلحة العامة للمنظمة و ربحيتها وتقلص القاعدة الجماهيرية لها.

فالموظف يجب أن يتصرف وأن يعمل داخل محيط العمل وفقاً لهذه القواعد واللوائح والأنظمة منذ قدومه للعمل وحتى خروجه منه وقت الانصراف. وخروج الموظف عن هذا النطاق يعتبر مخالفة تكون سبباً لتعرضه للعقوبة والمساءلة. فحتى تحقق المنظمة الهدف منها وهو تحقيق أكبر عائد ممكن من الإنتاجية وتقديم للخدمة (صالح،٢٠١٦م).

اسباب الغياب عن العمل:

من أسباب الغياب عن العمل:

١ - مشاكل إدارية:

هناك مشاكل إدارية تعترض تكامل الإدارة لعناصرها وتتحصر أهم هذه المشاكل في الأمور الآتية: وجود أسلوب إداري لا تتم من خلاله ممارسة الإدارة بشكل منظم في مختلف المواقع. أي عدم وضع خطة محددة يستطيع من خلالها الموظف أن يقوم بأداء عمله بصورة مبسطة ومرنة ودقيقة ومحددة مما يجعل القيام بالعمل أمراً غير مجهد على الموظف ولكن عدم وجود خطة محددة هي التي تظهر لنا عدم مرونة الموظف في عمله فتجعله يتسرب منه والبحث عن عمل آخر.

وجود قواعد إدارية لا تكفل حسن سير العمل بنظام وتطبيق الإدارة بأسلوب أفضل. وهي تعني أن يكون هناك أسس ومبادئ عند العاملين في الهيئة لكي يتم تطبيق العمل على ضوء هذه القواعد وذلك لتحسين سير العمل ويزيد تمسك الموظفين بعملهم.

ضعف المكافآت التشجيعية والمعنوية للممارسة الإدارية.. «بمعنى أنه لا يوجد أي نوع من أنواع التشجيع للأشخاص الذين يقومون بأعمالهم على أكمل وجه مما يؤدي إلى تقليل الحافز لدى الموظف للقيام بالأعمال المطلوبة منه فيفكر في ترك العمل بصورة نهائية» (حجاج، ٢٠١٤م).
ضعف الرقابة والمتابعة لسير العمل أثناء ممارسة الإدارة لأعمالها بقصد التأكد من حسن سير العمل. ليس بالضرورة أن يكون هناك مراقبة شخصية للموظفين وبدلاً من ذلك يكون هناك أدوات لتقييم الأداء والمستوى للوقوف على مستوى الأداء بدقة.

ضعف وجود برنامج عمل منظم لممارسة الإدارة من قبل الجميع بشكل تعاوني. «وهي عدم وجود خطة عمل مشتركة بين جميع العاملين في المؤسسة توضح دور كل موظف والفترة الزمنية المحددة للقيام بالعمل والأهداف التي تحملها كل مرحلة والتي يؤثر نجاحها أو فشلها على مستوى أداء هؤلاء الموظفين ودور المنظمة بالمجتمع» (Tong Paim, 2012).

قلة توافر الإمكانيات التكنولوجية والمادية الضرورية لممارسة الإدارة عملها وفي غياب هذه العوامل ينتشر التسبب في كثير من جوانب أعمال الإدارة.

٢ - مشاكل تنظيمية:

التنظيم وسيلة من وسائل تنفيذ الخطط ولابد من قيام الإدارة بوضع خطة لتنظيم العمل سواء كانت على مستوى المنظمة أو المصلحة وذلك لتحقيق الهدف المطلوب.

ويتناول التخطيط وضع البرامج التفصيلية لتحقيق هذه الأهداف. أما المشاكل التنظيمية فهي تلك المتعلقة بتحديد الاختصاصات وتوزيع المسؤوليات والمهام تنفيذاً للأهداف المرسومة ومنها:

عدم وجود خطة منظمة يمكن من خلالها تنفيذ العديد من البرامج الهادفة لنجاح عمل الإدارة فيؤدي هذا بالموظف إلى البحث عن وظائف أخرى.

التعارض أحياناً بين ممارسة الإدارة والعمل الأساسي للموظف أو المنتج مما يؤثر أحياناً على كفاءة الأداء بسبب عدم التنسيق.

ونجد أن عدم وجود خطة عمل محددة يقوم على أساسها العمل، إلى جانب أن يكون هناك أسلوب معين للإدارة لا يتماشى مع خطة العمل التي يقوم بها الموظفون يؤدي هذا إلى انخفاض مستوى

الأداء والكفاءة والإنتاج ويثير حالة من الفوضى والتسيب الإداري ومزيد من التضارب في نمط العمل.

وجدبر بالذكر أن مثل هذه الخطط التنظيمية يجب وأن تحمل في طياتها عملية التطوير الإداري والقضاء على مظاهر الروتين والبيروقراطية وهي عوامل تؤدي إلى التسيب الإداري.

٣- مشاكل إجتماعية:

إن أغلب الأفراد بالمواقع المختلفة يميلون إلى وجود مسؤول لتنظيم وتسيير العمل ويتم الاعتماد عليه في كافة الأمور.

فالإنكالية والتكاسل والاعتماد على الغير من الأمور التي لا يمكن التخلص منها بسهولة، وهذا يحتاج إلى فترة زمنية مصاحبة للتوجيه والإرشاد المستمر ويترتب على هذه المشاكل الأمور الآتية (Tong Paim, 2012).

السيطرة المفروضة من قبل شخص معين على جهاز إداري. «أي أنه لا يكون هناك شخص واحد فقط هو الذي يفرض أسلوب نظام وطريقة العمل على باقي أفراد المنظمة أو المؤسسة. بمعنى يجب التخلص من مفهوم المركزية الإدارية والتوجه اللامركزي لما لها من فضل في تعميق مفهوم الاعتماد على الذات وتنمية الشخصية القيادية وهو مفهوم له إيجابيات كثيرة يمكن لها أن تنمو إذا تم توظيفها بالشكل الأمثل».

إستمرارية أشكال التحكم والسيطرة من بيروقراطية ورناسية. «بمعنى أن هناك كثيراً من الأشخاص الذين يستخدمون السلطة في هذا النوع من التعامل وهو أن يكون هو الشخص الوحيد المسيطر والمتحكم في كافة الأمور ولا يقبل أي تعديل على هذه القرارات» فيجعل الموظفين يفكرون في ترك العمل.

الإعتماد على الغير والتواكل في كافة الأمور. «وهي تعني أن كل فرد من أفراد المنظمة أو المؤسسة يعتمد كل منهم على الآخر في إنجاز العمل والانتهاه منه وبالتالي نجد في النهاية أن العمل لم ينته، وذلك لاعتماد كل منهم على الآخر في إنهاء مهامه الوظيفية، والاهتمام فقط بالمصالح الشخصية» فيشعر الموظف أنه لا يؤدي عملاً له قيمة فيفكر في تركه إلى آخر.

العوامل المؤثرة على الغياب لدى الكادر التمريضي:

تكشف المحاولات المبذولة لتحديد العوامل المؤثرة على الغياب لدى العاملين في مهنة التمريض عن مجموعة من المصادر والأسباب التي يمكن أن تسهم في حدوث الغياب عن العمل لديهم والتي يمكن تصنيفها كما يلي:

عوامل متعلقة بظروف العمل:

وهي المصادر التي تحيط بالفرد في محل عمله كالإضاءة والتهوية والحرارة ووجود وتوفر المعدات الضرورية لأداء العمل وهذه من شأنها أن تسبب إنهاكاً وضغطاً مهنيًا. عوامل متعلقة بعبء العمل:

عبء كمي ويعني كثرة أعمال الفرد التي عليه إنجازها في وقت غير كاف، وعبء كفي ويحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين أكبر من قدرته. وقد كشفت الدراسات الحديثة أن العمل الزائد من أكثر الأسباب لحدوث الغياب لدى فئة التمريض بسبب كثرة المسؤوليات (Carol,2013).

ج. عوامل متعلقة بدور الفرد في العمل:

المناوبة الليلية:

إن العمل الليلي يسبب ضغطاً في العمل بسبب عدم الملائمة بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية. إن أوقات العمل الليلي من أكثر الأوقات المثيرة للغياب لدى فئة الممرضين. زيادة المسؤولية:

تشكل المسؤولية مصدراً آخر من مصادر الغياب لدى فئة الممرضين في أثناء ممارستهم لعملهم ويمكن التفرقة بين نوعين من المسؤولية،مسئولية نحو المرضى ومسئولية تجاه المعدات والأجهزة في المستشفى. المسؤولية تجاه المرضى تتلخص في تعرض فئة الممرضين لمواقف فعلية تثير لديهم الشعور بالقلق والإتعب بسبب تعرضهم لمواقف حياة وموت المرضى وشعورهم بالمسئولية نحوهم، فضلاً عن الإرتباط النفسي والعاطفي بهم(Carol,2013) .

عوامل متعلقة بالعلاقات الاجتماعية:

العلاقة مع الزملاء:

يمكن أن يحدث الغياب لدى فئة الممرضين في بيئة العمل نتيجة لفقدان الفرد الدعم الاجتماعي من قبل زملائه. كما أن طبيعة العلاقة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض تحدد درجة الضغط في العمل،

فعندما تكون هذه العلاقة ذات طبيعة تنافسية وغير متوازنة الأمر الذي يزيد من ضغط العمل اليومي. إن التنافس وسوء العلاقة أو التواصل مع زملاء العمل يؤدي إلى زيادة الضغط في العمل اليومي.

العلاقة مع الإدارة العليا:

كما أن العلاقة السيئة والمشحونة بين الممرضين والإدارة تزيد من احتمال زيادة ضغوط العمل اليومي.

العلاقة مع المرضى:

إن تقديم الخدمة التمريضية لمرضى يعانون أمراضاً مختلفة وفي أوضاع نفسية سيئة هو بحد ذاته مصدراً للغياب لدى فئة الممرضين (Jennifer,2007).

- العلاقات الأسرية:

إن الالتزامات الأسرية هي مجهود إضافي قد يؤثر على الأداء الوظيفي خصوصاً عند حصول حوادث عرضية.

٩. الدراسات السابقة:

تم عرض الدراسات السابقة في سياق المتغيرات المستقلة وعلاقتها بالمتغير التابع للدراسة، وذلك على النحو التالي:

عبء العمل وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي.

البيئة المادية للعمل وعلاقتها بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي.

طبيعة ونوعية العمل وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي.

السلوك الإداري وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي.

عبء العمل وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي:

قام (FL. Alharbi,2018) بدراسة هدفت إلى تحديد العوامل التي يصاحبها زيادة في معدلات الغياب بين الكادر التمريضي في مستشفى الولادة والأطفال في المدينة المنورة. خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج كان أبرزها هو أن أهم أسباب الغياب كان عبء العمل عند ٧٢٪ من الكادر التمريضي، كما رأى ٦٥٪ أن نقص التحفيز هو أحد مسببات الغياب عندهم. أوصت الدراسة بأنه

لا بد من الأخذ بعين الإعتبار عدد التمريض في كل فترة عمل، وإحتساب أجر إضافي والذي له أثر إيجابي عن طريق التحفيز ويزيد من الرضاء الوظيفي.

وهدفت دراسة (N. Kanwal, 2017) إلى تحديد أسباب الغياب لدى الكادر التمريضي في مستشفى (مايو-لاهور) في الباكستان. كان أبرز نتائجه أن ٧٣٪ من التمريض يرون أن عبء العمل سبب في الغياب، وأيضاً أن ٧٣٪ من التمريض يرون أن نقص التقدير والمحفزات أحد الأسباب المهمة للغياب. أوصت الدراسة بعدة توصيات كان أبرزها هو ضرورة توظيف المزيد من الكادر التمريضي وتدريبهم للتقليل من عبء العمل، كما أنه لا بد من وضع آليه للتحفيز ولمكافأة الموظفين المتميزين.

كما هدفت دراسة (Carol R, 2013) لبحث العلاقة بين ضغطا لعمل والإنتهاك العقلي والجسماني وكذلك الخوف من تحمل المسؤولية عند الممرضات اللاتي يعملن في قسم المواليد الجدد والغياب عن العمل، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: لاتوجد فروق في مستويات الضغط الوظيفي بين الممرضات التي تعمل في قسم المواليد الجدد وبين الممرضات اللاتي تعمل في العناية المركزة للمواليد الجدد إلا في حالة وفاة أحد المواليد الجدد. لاتوجد فروق في مستوى الإنتهاك العقلي والجسماني بينا لمرضات التي تعمل في قسم المواليد الجدد وبين الممرضات التي تعمل في قسم العناية المركزة للمواليد الجدد. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان أهمها: تخفيض عبء العمل عن العاملين في مهنة التمريض وزيادة الرض الوظيفي للعاملين في مهنة التمريض.

وأيضاً هدفت دراسة (Trivellas et al. 2013) إلى معرفة تأثير الضغوط المرتبطة بالعمل على العاملين في التمريض بالمستشفيات، والإجهد الوظيفي في العمل بالنسبة للموظفين وعلاقة ذلك بطلب الأجازات المرضية. وأظهرت النتائج أن الضغط وعبء العمل وعدم استقلالية الوظيفة ترتبط سلباً بجميع أبعاد الرضا الوظيفي، في حين أن النقص في الوصول إلى المعلومات والتغذية الراجعة يرتبط بشكل إيجابي برضا الموظفين عن المكافآت والأمن الوظيفي.

البيئة المادية للعمل وعلاقتها بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي:

قام (الشريف، ٢٠١٧م) بدراسة وتم نشرها في المجلة الأمريكية لأبحاث التمريض. هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين غياب الكادر التمريضي ومدى التزام المنظمات في مستشفيات جامعة المنصورة. كان أبرز نتائجها هو أن أغلب الكادر التمريضي وبنسبة ٨٥٪ يرى أن بيئة العمل لها دور مهم في غيابهم، أوصت الدراسة بتحسين بيئة العمل بتوفير محفزات، وفتح فرص التدريب

وتوفير حضانات للأطفال. كما أوصت بتوجيه الإدارة العليا لتكون المتابعة بشكل ديموقراطي وفتح قنوات حوارية مع التمريض.

أما دراسة (Sokhanvar et al, 2018) فقد هدفت الى تحديد البيئة المادية والعوامل المساعدة والعوامل الاخرى لدى الممرضات في مستشفيات طهران وعلاقة ذلك بالغياب وعدم الإلتزام بموعد الحضور والإلتزام في الوقت المحدد. حيث وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها أن ٢٢.٦% من الممرضات لديهم امن وظيفي متدني، وان ٣٢.٧% من الممرضات أبلغوا أنهم سوف يتركون المستشفى، حيث تتعلق هذه النسب بتوفر الأجهزة والمعدات الطبية وبما فيه من عوامل وأسباب أخرى وعلى ضوء النتائج أوصت الدراسة على مديري المستشفيات 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.

وهدفنا دراسة (Azimi et al, 2012) الى التعرف على تأثير التدريب على مواقف الممرضات تجاه ثقافة الإلتزام بالعمل وتوفير فرص التعليم والتأهيل مع وجود المعينات اللازم للأداء. توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها وجود تحسن كبير في مواقف الممرضين تجاه معظم أبعاد ثقافة السلامة بعد التدريب، بينما كان البعد الأكثر تحسناً هو (إدراك الإدارة) بنسبة (٤٣.٣%)، إلا أن (التعرف على الإجهاد) أظهر أقل زيادة بعد التدريب بنسبة (٧%).

كما أجرى (حجاج، ٢٠١٤) دراسة تهدف إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية من حيث المخاطر المهنية. وتوصلت الدراسة إلى اننتائج التالية: إن العاملين في مهنة التمريض في مستشفى شفاء بغزة يعانون من مستوى ضغط مرتفع. وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل و الرضا الوظيفي ووجود علاقة عكسية غير دالة إحصائياً بين ضغط العمل والانتماء التنظيمي. كذلك فقد توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ضغط العمل تعزى لمتغير العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة. أوصت الدراسة بعمل وصف وظيفي للعاملين في مهنة التمريض يساعد على تخفيض ضغط العمل. كما أوصت بتحسين ظروف وبيئة العمل (الأجهزة والأدوات والمعدات) وتحسين رواتب العاملين في مهنة التمريض وتطوير نظام الحوافز والترقيات بما يضمن الرضا الوظيفي.

طبيعة ونوعية العمل وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي:

نشرت (Leona R, 2002) بحثاً في المجلة الكندية لأبحاث التمريض كان يهدف لإعطاء صورة عن أسباب الغياب التي تقدم بها الكادر التمريضي الذي يعمل إما في العناية الحرجة أو العناية المطولة في (ساسكاتشوان). كان لها العديد من النتائج كان أبرزها: معدلات الغياب عند من يعملون بنظام فترات ال ١٢ ساعة أكثر من الذين يعملون بفترات ال ٨ ساعات. كما لاحظوا أن معدلات الغياب عند من جاوبوا بعدم الرضا أكثر من الذين جاوبوا برضاهم عن أعمالهم. وكان ٧٠٪ من الطاقم التمريضي راضين عن عملهم بشكل عام. خرجت الدراسة بعدة توصيات كان أهمها هو ضرورة مراقبة معدلات وأسباب الغياب وذلك لتحسين إدارة الموارد البشرية والتخطيط. لوجود نقص في الكادر التمريضي فقد أوصت الدراسة بأنه يتحتم على صانعي القرار أن يأخذوا مسألة الرضا الوظيفي بالاعتبار إذا ما كانوا يريدون المحافظة على الكوادر التمريضي.

وأجرى (Tong Piam, 2012) دراسة هدفت إلى اختبار العلاقة بين ضغط العمل من حيث المخاطر المهنية ومنها الخوف من العدوى أثناء العمل والتسرب الوظيفي لدى الممرضات التايلنديات في مستشفيات بانكوك وعلاقة ذلك بالتسرب عن العمل وتحمل المسؤولية تجاه المرضى. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين ضغط العمل والتسرب الوظيفي، وأظهرت الدراسة أن الممرضات التايلنديات يتعرضن لضغوط عمل متوسطة، وأن ردود فعل الممرضين تجاه الضغوط تتمثل بالإحباط والحزن الشديد والغضب والشعور بعدم القدرة على العمل وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها: محاولة التركيز على النمو في بيئة العمل.

كما أجرى (ليمونيل وآخرون، ٢٠١٥) دراسة تهدف للتأكد من أسباب عدم رغبة مقدمي الخدمة الصحية في العمل في المناطق الريفية والناحية وتحديد الطرق التي يمكن بها حل هذه العوائق أمام التوظيف المناسب. خرجت الدراسة بعدد من النتائج منها: أبلغ المشاركون عن ظروف معيشية سيئة في المناطق الريفية (مثل مرافق الإسكان الفقيرة ومياه الشرب غير المأمونة)؛ أعباء العمل الهائلة مع سوء السلامة وعدم كفاية المعدات؛ والافتقار إلى فرص التطوير الوظيفي، وتعزيز المهارات. وقد أبلغوا عن عدم كفاية الأجور وعدم كفاية الفرص للممارسة الخاصة في المناطق الريفية. وصف المديرون افتقارهم إلى السلطة الكافية لاتخاذ تدابير تأديبية للتغيب. كما أشاروا إلى عدم الإنصاف في ممارسات الترويج لمقدمي الخدمات. أقر صناع السياسات بعدم توفر أو عدم كفاية المخصصات للمناصب الريفية. هناك أيضاً نقص في السياسة الوطنية بشأن الاستبقاء الريفية. كما

كشفت النتائج وجود تفاعل معقد بين العوامل التي تؤثر على توفر الأطباء والممرضات في مرافق الصحة العامة الريفية والنائية. أوصت الدراسة بزيادة البدلات والحوافز للنشر الريفي؛ نظام تعزيز شفاف وعادل للخدمة في المناطق الريفية؛ تعزيز سلطة المديرين المحليين للحد من تغيب العاملين؛ وتحسين السياسات الوطنية المتعلقة بالاحتفاظ بالعاملين بالمناطق الريفية.

السلوك الإداري وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي:

نشر (N. Alreshidi et al, 2019) بحثاً في مجلة العلوم الصحية هدف فيه إلى تقدير العوامل المؤثرة على غياب الكادر التمريضي في منطقة حائل. كان أبرز النتائج هو أن ٦٠٪ من الكادر التمريضي كانوا مستائين من أسلوب القيادة. كما وجدوا أن ٥٤٪ من عينة الدراسة غير راضية عن المحفزات في العمل. أوصت الدراسة بضرورة جعل هناك مرونة أكثر في العمل من ناحية تنظيم وتوزيع ساعات العمل، كما أوصت بخلق بيئة عمل محفزة.

كما قام (N. Nyamweya et al, 2017) بدراسة هدفت إلى تقييم العوامل المؤثرة على غياب الممارسين الصحيين في المنشآت الصحية العامة في بوشينايا بأوغندا. خرج الباحثون بالعديد من النتائج كان أهمها أن ٩٦٪ من عينة الدراسة يوافقون أن سوء القيادة عامل مساعد مهم في نسبة الغياب، وكان ٩١٪ من الممارسين يرون أن نقص وضعف الإشراف أحد أهم الأسباب. كما وجدوا أن ٤٦٪ من الممارسين يرون أن العمل في نفس المكان فترات طويلة هو أحد أهم الأسباب. أوصت الدراسة على ضرورة عمل جولات دورية للإشراف والمتابعة. كما أوصت بتحفيز الموظفين وتقديم مكافآت للمثاليين منهم وتغيير أماكن العاملين كل ٥ سنوات لتغيير بيئة العمل.

هدفت دراسة (Kousar et al, 2018) الى معرفة مدى تأثير نمط المديرين وكيف يمكن أن يؤثر على أداء الممرضات في مستشفيات لاهور في باكستان. وتوصلت الدراسة الى النتائج اهمها ان معظم الممرضات لديهن رضا وظيفي حيث بلغت نسبتهن ٩٣% وان الممرضات اللواتي يرضون برواتبهن كانت نسبتهن ٧١% وان الممرضات اللواتي يشعرون بالرضا تجاه الانشطة بلغت نسبتهن ٧١% وهذا كان الرضا بشكل عام للأغلبية، كما توصلت الدراسة الى وجود حالة من عدم الرضا لدى الممرضات حول نظام المكافآت والحوافز. وأوصت الدراسة بأنه يجب أن يكون هناك المزيد من فرص التعليم للممرضات والتي ستكون مفيدة للحصول على معرفة مسبقة وإنتاج مهارة أكثر للممرضات كما أوصت بتحسين بيئة العمل بحيث توفر بيئة تتماشى مع طموحات طاقم التمريض.

وهدفت دراسة (صالح، ٢٠١٦) للتعرف على مصادر ضغوط العمل وطرق مواجهتها لدى الممرضات العاملات في مستشفى القدموس الوطني. أظهرت نتائج الدراسة أن الدرجة الكلية لمصادر ضغوط العمل لدى الممرضات كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة الى (٦٢.٨%)، وكان مجال مصادر الضغوط النفسية والاجتماعية في المرتبة الأولى، والضغوط الادارية والفنية في المرتبة الثانية، وفي المرتبة الثالثة الضغوط المتعلقة بيئة العمل، بينما كان مجال مصادر الضغوط الشخصية في المرتبة الأخيرة. كما أظهرت الدراسة أن السبل الإيجابية في مواجهة الضغوط كالحصول على النصح والارشاد ومناقشة المشكلات وتحديد أولويات العمل كانت أكثر استخداماً لدى أفراد عينة الدراسة من السبل السلبية كتغيير العمل واللجوء للأدوية. وبناء على النتائج خلصت الدراسة الى العديد من التوصيات من أهمها اعادة النظر في الرواتب والحوافز، وإيجاد وصف وظيفي للممرض، وتحسين ظروف العمل.

وهدفت دراسة (محمد، ٢٠١٦) إلى تحديد مستويات ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في اثنتين من مشافي وزارة التعليم العالي في دمشق وهما مستشفى الأسد الجامعي ومستشفى التوليد الجامعي، وتحليل العلاقة بين مستويات ضغوط العمل المدروسة ومستوى الأداء لدى هؤلاء العاملين، كما هدفت الى دراسة مدى وجود اختلاف في مستويات ضغوط العمل المدروسة بحسب اختلاف المستشفى ونوع العمل وسنوات الخبرة. وتوصلت الدراسة الى ان العاملون يتعرضون لمستويات متفاوتة من ضغوط العمل ووجود مستوى اقل من المتوسط من السيطرة والتحكم عند العاملين، كما اظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العاملين في مشافي التعليم العالي بدمشق حول متغيرات ضغوط العمل المدروسة باستثناء متغير التأثير على القرارات تعزى لاختلاف عدد سنوات العمل واوصت الدراسة الى تعزيز عامل وضوح الدور والابتعاد عن اي ملابس تسبب الغموض التي تؤثر في اداء العاملين.

٥. مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من حيث تصميم منهجية الدراسة وتحديد متغيراتها واهدافها، وفي اعداد وتصميم الاستبيان، وكذلك في تحديد الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وأيضاً في مناقشة نتائج الدراسة

اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث دراسة العوامل المؤثرة على غياب الكادر التمريضي وعلى تأكيد أثرها الواضح على معدلات الغياب للكادر التمريضي لدى تلك المنظومات الصحية.

تتميز هذه الدراسة بأنها أول دراسة تناولت هذا الموضوع في مدينة الملك عبد الله الطبية وفي منطقة مكة المكرمة.

كما يميزها أن عينة الدراسة شملت كافة أقسام التمريض في المستشفى. كما انه تم جمع بيانات موثقة عن معدلات الغياب من قسم المعلومات والتقنية تشمل كامل مجتمع البحث وهذا يعطي قوة أكبر للبحث وإدراك حقيقي لمستوى المشكلة.

١٠. منهجية الدراسة:

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 كشف العلاقات بين أبعادها المختلفة من أجل تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره (العساف، ٢٠١٣م).

مجتمع وعينة الدراسة:

يُعرف مجتمع الدراسة بأنه: مجموعة العناصر أو الأفراد التي ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة وبمعنى آخر هو جميع العناصر التي تتعلق بها مشكلة البحث (غرايبة، ٢٠١٣م)، ويتكون مجتمع الدراسة من الكادر التمريضي العامل بمدينة الملك عبد الله الطبية والذين يبلغ عددهم (١٠٨١) فرداً. تم تحديد حجم عينة الدراسة باستخدام الجداول الاحصائية بمعدل ثقة (٩٥%) ودرجة خطأ بنسبة (٥%)، وبلغ حجم العينة ٢٨٠ مفردة، وهي عينة طبقية وذلك لإختلاف درجاتهم الوظيفية في الأقسام المختلفة بالمدينة الطبية، والجدول أدناه يوضح مجتمع وعينة الدراسة.

جدول (١) يوضح مجتمع وعينة البحث

القسم	المجتمع	النسبة%	العينة
مرضي أجنحة التنويم	٣٧٦	٣٤.٧٨	٩٧
مرضي العيادات	٨٣	٧.٥٧	٢١
مرضي الطوارئ	٣١	٢.٧٥	٨
مرضي العمليات	٨١	٧.٧٢	٢٢
مرضي العناية المركزة	٥١٠	٤٧.١٨	١٣٢
العدد الكلي	١٠٨١	١٠٠%	٢٨٠

أداة الدراسة:

تم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسية لهذه الدراسة حيث قام الباحثان بإعداد استبانة اشتملت على قسمين كما يلي:

القسم الاول: البيانات الديموغرافية:

مستوى التعليم، الجنس، الجنسية، سنوات الخبرة، العمر .

القسم الثاني: متغيرات الدراسة:

المحور الأول: عبء العمل.

المحور الثاني: البيئة المادية للعمل.

المحور الثالث: طبيعة العمل

المحور الرابع: السلوك الإداري

المحور الخامس: ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي

تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي لتحديد مدى موافقة أفراد العينة على عبارات أداة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إخضاع البيانات للتحليل الإحصائي باستخدام الحاسب من خلال بعض الأساليب الإحصائية التي ستوفرها الحزمة الإحصائية SPSS وهي:

١. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب إجابات مفردات الدراسة لعبارات الاستبانة حسب درجة الموافقة والاجابة على تساؤلات الدراسة.

٢. معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لإيجاد العلاقة بين بعض المتغيرات وكذلك إيجاد معامل الاتساق الداخلي وتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات والدرجة الكلية للأداة.

٣. اختبار مربع كاي.

الموافقة الأخلاقية:

تم الحصول على الموافقة من اللجنة المحلية لأخلاقيات البحث في مدينة الملك عبدالله الطبية بمكة المكرمة بتاريخ ١٣/٥/٢٠٢٠ ورقم 20-630.

١١. تحليل البيانات:

تم إجراء التحليل الاحصائي للبيانات من خلال عرض استجابات أفراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبيان، ومعالجتها احصائياً باستخدام الاحصاء الوصفي، وصولاً الى النتائج وتحليلها ودراسة العوامل ذات الصلة بالغياب لدى الكادر التمريضي، وذلك على النحو التالي:

المحور الاول: عبء العمل وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ومربع كاي لتحليل علاقة عبء العمل بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، وذلك كما يلي:

جدول (٢) التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة حول محور عبء العمل وعلاقته بظاهرة غياب الكادر التمريضي

المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مربع كآي	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
عدد العاملين في المناوبات غير كاف مما يزيد من عبء العمل	3.71	1.33	74.2	29.22	.013	كبيرة
اتحمل مسئولية أعمال منفصلة عن بعضها البعض	3.59	1.05	71.8	30	.023	كبيرة
تفوق مطالب عملي قدراتي	3.03	1.21	60.7	14.56	.009	متوسطة
وقت العمل اليومي يسمح بأداء كل ما أكلف به	2.86	1.09	57.3	22.40	.015	متوسطة
يتكرر استدعائي للعمل أيام إجازتي بصورة كبيرة	2.37	1.15	47.3	42.22	.008	منخفضة
المجموع	3.11	1.17	62.26	٢٧.٦٨		متوسطة

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد على عبارات محور عبء العمل ، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (٣.١١) تقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الخماسي والتي تعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة متوسطة على عبارات محور عبء العمل.

وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً على حسب المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارات ذات المتوسط الأصغر (عدد العاملين في المناوبات غير كاف مما يزيد من عبء العمل) في بداية الترتيب بمتوسط (٣.٧١) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (أتحمل مسئولية أعمال منفصلة عن بعضها البعض) بمتوسط بلغ (٣.٥٩) ودرجة موافقة كبيرة، ومن ثم العبارة (تفوق مطالب عملي قدراتي) بمتوسط بلغ (٣.٠٣) ودرجة موافقة متوسطة، ومن ثم العبارة (وقت العمل اليومي يسمح بأداء كل ما أكلف به) بمتوسط بلغ (2.86) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (يتكرر استدعائي للعمل أيام إجازتي بصورة كبيرة) بمتوسط بلغ (٢.٣٧) ودرجة موافقة منخفضة.

المحور الثاني: البيئة المادية للعمل وعلاقتها بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ومربع كاي لتحليل علاقة البيئة المادية للعمل بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، وذلك كما يلي:

جدول (٣) التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة حول محور البيئة المادية للعمل وعلاقته بظاهرة غياب الكادر التمريضي

المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مربع كاي	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين	3.244	1.335	64.89	7.11	.017	متوسطة
كثيراً ما يتوقف العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة	2.967	1.136	59.33	20.22	.018	متوسطة
عدم ملائمة التجهيزات لطبيعة عملي	2.956	1.280	59.11	22.56	.009	متوسطة
أعاني من ضجة في مكان العمل	2.816	1.167	56.32	23.29	.012	متوسطة
أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل	2.090	0.928	41.79	74.44	.011	منخفضة
المجموع	2.81	1.17	56.29	٢٩.٥٢		متوسطة

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد على عبارات محور البيئة المادية للعمل فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (٢.٨١) تقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الخماسي والتي تعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة متوسطة على عبارات محور البيئة المادية للعمل.

وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً على حسب المتوسط الأكبر وانتهاء بالعبارة ذات المتوسط الأصغر (مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (٣.٢٤٤) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (كثيراً ما يتوقف العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة) بمتوسط بلغ (2.967) ودرجة موافقة متوسطة، ومن ثم العبارة (عدم ملائمة التجهيزات لطبيعة عملي) بمتوسط بلغ (2.956) ودرجة موافقة متوسطة، تليها عبارة (أعاني من ضجة في مكان العمل) بمتوسط بلغ (2.816) ودرجة موافقة متوسطة، وأخيراً العبارة (أعاني من سوء الإضاءة في مكان العمل) بمتوسط بلغ (2.090) ودرجة موافقة منخفضة.

المحور الثالث: طبيعة العمل وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ومربع كاي لتحليل علاقة طبيعة العمل بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، وذلك كما يلي:

جدول (٤) التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة حول محور طبيعة العمل وعلاقته بظاهرة غياب الكادر التمريضي

المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مربع كآي	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
الشعور بالمسئولية تجاه المرضى	4.02	1.000	80.3	47.94	.008	كبيرة
الشعور بالقلق وتحول حياة أو موت المريض	3.72	1.092	74.44	27	.014	كبيرة
الارتباط النفسي تجاه المرضى المصابين بأمراض مستعصية	3.66	0.901	73.12	49	.016	كبيرة
التكليف بأعمال بعض الزملاء الغائبين	3.36	3.22	67.2	20.78	.007	متوسطة
أعباء العمل لإنجاز العمل اليومي فوق الطاقة	3.29	0.901	65.78	59.33	.004	متوسطة
الازدحام أمام محطة التمريض	3.28	1.187	65.62	17.24	.006	كبيرة
المجموع	3.55	1.38	71.08	٣٦.٨٨		كبيرة

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد على عبارات محور طبيعة العمل فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (٣.٥٥) تقع بداخل الفئة الرابعة لمعيار ليكرت الخماسي والتي تعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات محور طبيعة العمل. وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً على حسب المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارة ذات المتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (الشعور بالمسئولية تجاه المرضى) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (4.015) ودرجة موافقة كبيرة، ومن ثم العبارة (الشعور بالقلق نحو حياة أو موت المريض) بمتوسط بلغ (3.722) ودرجة موافقة كبيرة، ومن ثم العبارة (الارتباط النفسي تجاه المرضى المصابين بأمراض مستعصية) بمتوسط بلغ (3.656) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (التكليف بأعمال بعض الزملاء الغائبين) بمتوسط بلغ (3.36) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (أعباء العمل لإنجاز العمل اليومي فوق الطاقة) بمتوسط بلغ (3.289) ودرجة موافقة متوسطة، وأخيراً العبارة (الازدحام أمام محطة التمريض) بمتوسط بلغ (3.281) ودرجة موافقة متوسطة.

المحور الرابع: السلوك الإداري وعلاقته بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ومربع كاي لتحليل علاقة السلوك الإداري بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، وذلك كما يلي:

جدول (٥) التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة حول محور السلوك الإداري وعلاقته بظاهرة غياب الكادر التمريضي

المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مربع كأي	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
الرئيس في العمل واضح الهدف	3.75	0.99	75	28.25	.005	كبيرة
يساعد نمط الرئيس في العمل على إنجاز العمل	3.72	1.02	74.4	26.16	.011	كبيرة
النمط القيادي المستخدم لدى المدير يساعد على مناقشة المشكلات التي تعترض أداء العمل	3.63	1.03	72.6	16.19	.014	كبيرة
تهتم الإدارة بالتشجيع	3.34	1.02	66.8	38.70	.006	متوسطة
هناك تعاون بين الإدارة والكادر التمريضي	3.28	1.09	65.6	41.25	.008	متوسطة
تسمح الإدارة بمشاركة الكادر التمريضي في اتخاذ القرارات	3.22	1.09	64.4	16.19	.005	متوسطة
المجموع	3.49	1.04	69.8	٢٧.٨٢		كبيرة

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد على عبارات محور السلوك الإداري فالمتوسط العام والذي بلغ (3.49) يقع بداخل الفئة الرابعة لمعيار ليكرت الخماسي والتي تعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات محور السلوك الإداري. وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً على حسب المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارة ذات المتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (الرئيس في العمل واضح الهدف) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (3.75) ودرجة موافقة كبيرة، ومن ثم العبارة (يساعد نمط الرئيس في العمل على إنجاز العمل) بمتوسط بلغ (3.72) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (النمط القيادي المستخدم لدى المدير يساعد على مناقشة المشكلات التي تعترض أداء العمل) بمتوسط بلغ (3.63) ودرجة موافقة كبيرة، ومن ثم العبارة (تهتم الإدارة بالتشجيع) بمتوسط بلغ (3.34) ودرجة موافقة متوسطة، تليها العبارة (هنا كتعاون بين الإدارة والكادر التمريضي) بمتوسط بلغ (3.28) ودرجة موافقة متوسطة، وأخيراً العبارة (تسمح الإدارة بمشاركة الكادر التمريضي في اتخاذ القرارات) بمتوسط بلغ (3.22) ودرجة موافقة متوسطة.

المحور الخامس: علاقة مسببات الغياب بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة:

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي ومربع كاي لتحليل علاقة مسببات الغياب بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، وذلك كما يلي:

جدول (6) التحليل الاحصائي لاستجابات عينة الدراسة حول محور علاقة مسببات الغياب بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة

المستوى	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	مربع كأي	مستوى الدلالة	درجة الموافقة
نمط الرئيس في العمل يساعد في الحد من الغياب	3.72	1.02	74.4	26.16	.004	كبيرة
كثرة الأعمال اليومية تؤدي إلى عدم الانتظام في المواعيد المحددة للعمل	3.71	0.99	75	28.21	.012	كبيرة
طبيعة عمل الممرض تختلف عن باقي المهن وهذا يزيد من الغياب في العمل	3.69	1.02	74.4	26.23	.016	كبيرة
النقص في الاحتياجات المطلوبة لأداء العمل تساهم في تكرار الغياب	3.27	1.09	65.6	41.15	.014	متوسطة
المجموع	3.6	1.03	72.35	30.04		كبيرة

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد على عبارات محور مسببات الغياب بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (3.6) تقع بداخل الفئة الرابعة لمعيار ليكرت الخماسي والتي تعني أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على عبارات مسببات الغياب بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة.

وبناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تم ترتيب العبارات تنازلياً على حسب المتوسط الأكبر وانتهاءً بالعبارات ذات المتوسط الأصغر فنجد أن العبارة (نمط الرئيس في العمل يساعد في الحد من الغياب) في بداية الترتيب بمتوسط بلغ (3.72) ودرجة موافقة كبيرة، ومن ثم العبارة (كثرة الأعمال اليومية تؤدي إلى عدم الانتظام في المواعيد المحددة للعمل) بمتوسط بلغ (3.71) ودرجة موافقة كبيرة، تليها العبارة (طبيعة عمل الممرض تختلف عن باقي المهن وهذا يزيد من الغياب في العمل) بمتوسط بلغ (3.69) ودرجة موافقة كبيرة، وأخيراً العبارة (النقص في الاحتياجات المطلوبة لأداء العمل تساهم في تكرار الغياب) بمتوسط بلغ (3.27) ودرجة موافقة متوسطة.

١٢: المقارنة بين المتغيرات المستقلة من حيث قوة تأثيرها على المتغير التابع (ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريض):

يتناول هذا الجزء التحليل الإحصائي للمحاور المستقلة لتحديد قوة تأثير كل منها على المتغير التابع.

جدول رقم (٧) المقارنة بين محاور أداة الدراسة من حيث قوة تأثيرها على المتغير التابع

الترتيب	درجة الموافقة	مربع كاي	المتوسط الحسابي	المحور
٣	متوسطة	٢٧.٦٨	3.11	عبء العمل
٤	متوسطة	٢٩.٥٢	2.81	البيئة المادية للعمل
١	كبيرة	٣٦.٨٨	3.55	طبيعة العمل
٢	كبيرة	٢٧.٨٢	3.49	السلوك الإداري

من الجدول يتضح أن أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً على المتغير التابع (ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي) هو طبيعة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات العينة (3.55) وبلغت قيمة مربع كاي (36.88)، ثم السلوك الإداري حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات العينة (3.49)

وبلغت قيمة مربع كاي (27.82)، ثم عبء العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات العينة (3.11) وبلغت قيمة مربع كاي (27.68)، وأخيراً البيئة المادية للعمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات العينة (2.81) وبلغت قيمة مربع كاي (29.52).

١٣ : نتائج الدراسة:

أوضحت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة مؤهلاتهم العلمية بكالوريوس بنسبة (٤٨.٣٨%)، ومعظمهم إناث بنسبة (٦٣.٣٣%)، ومعظمهم غير سعوديين بنسبة (٩٦.٦٧%)، وتبين ان معظمهم بسنوات خبرة (من ٨-١٠ سنوات) بنسبة (٤٢.٢٢%)، ومعظم أعمارهم تقع بداخل الفئة العمرية (٣١-٣٥ سنة) بنسبة (٤٦.٦٧%).

بينت نتائج الدراسة أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على عبارات محور عبء العمل بشكل عام، لكن كان هناك موافقة كبيرة على أن عدد العاملين في المناوبات غير كاف مما يزيد من عبء العمل، وتحمل مسئولية لأعمال منفصلة عن بعضها البعض.

بينت نتائج الدراسة كذلك أن أفراد العينة موافقون بدرجة متوسطة على عبارات محور البيئة المادية للعمل، وذلك من حيث أن مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين وكثيراً ما يتفوقون العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة.

اتضح أفراد العينة موافقون بدرجة كبيرة على عبارات محور طبيعة العمل وذلك من حيث شعورهم بالمسئولية تجاه المرضى وكذلك شعورهم بالقلق نحو حياة أو موت المريض. كما بينت النتائج أن هناك موافقة كبيرة على عبارات محور السلوك الإداري، وذلك من حيث أن الرئيس واضح الهدف والنمط القيادي يساعد على مناقشة المشكلات التي تعترض أداء العمل.

أظهرت النتائج أن مسببات الغياب لها علاقة كبيرة بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة وذلك من حيث كثرة الأعمال اليومية التي تؤدي إلى عدم الانتظام في المواعيد المحددة، وكثرة التكليف بأعمال بعض الزملاء الغائبين التي تزيد من غيابهم من العمل. لكن يتوفر دور إداري إيجابي يساهم في الحد من الغياب عن العمل.

أظهرت النتائج أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية لأفراد الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله في محور السلوك الإداري عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥).

وأوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوعي جنس الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله (ذكور / إناث) في محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٥). كما بينت

النتائج كذلك أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة لأفراد الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله في محور نوع وطبيعة العمل عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٥). كما اتضح أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية لأفراد الكادر التمريضي بمدينة الملك عبدالله عند محور عبء العمل عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٥).

١٤ : مناقشة النتائج:

أشارت نتائج الدراسة أن أفراد العينة موافقين بدرجة متوسطة على عبارات محور عبء العمل، وذلك من حيث عدد العاملين في المناوبات غير كاف مما يزيد من عبء العمل، وتحمل مسؤولية لأعمال منفصلة عن بعضها البعض وفي هذا تتشابه الدراسة مع دراسة (ليمونيل وآخرون، ٢٠١٥م) التي أشارت إلى أنه توجد علاقة بين عبء العمل والغياب لدى الكادر التمريضي. أكدت نتائج الدراسة أن البيئة المادية للعمل أثر على تفشي ظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي، وذلك من حيث أن مساحات الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين وكثيراً ما يتوقفون العمل بسبب نقص في الاحتياجات المطلوبة.

وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة (الأحمدي، ٢٠١٢م) التي أكدت على وجود علاقة بين البيئة المادية والغياب لدى الكادر التمريضي وذلك من حيث مساحات الغرف التي لا تتناسب مع عدد الموظفين والنقص في الاحتياجات المطلوبة علاوة على عدم ملائمة التجهيزات لطبيعة العمل. بينت نتائج الدراسة أن طبيعة العمل أثر على غياب الكادر التمريضي وذلك من حيث شعورهم بالمسؤولية تجاه المرضى وكذلك شعورهم بالقلق نحو حياة أو موت المريض. ومثل هذه النتيجة أشارت إليها دراسة (صالح، ٢٠١٦م) التي أكدت على وجود هذه العلاقة مثل الشعور بالمسؤولية تجاه المرضى والشعور بالقلق نحو حياة أو موت المريض وكذلك الارتباط النفسي تجاه المرضى المصابين بأمراض مستعصية.

بينت النتائج أن السلوك الإداري له علاقة بغياب الكادر التمريضي من العمل وذلك من حيث أن الرئيس في العمل واضح الهدف وأيضاً كان النمط القيادي المستخدم لدى المدير يساعد على مناقشة المشكلات التي تعترض أداء العمل. وهذا ما أشارت إليه دراسة (محمد، ٢٠١٦م) التي أفادت بنفس النتيجة وهي أن للسلوك الإداري أثر على غياب الكادر التمريضي.

بينت النتائج أن مسببات الغياب لها علاقة كبيرة بظاهرة الغياب لدى الكادر التمريضي بمدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة. ومثل هذه النتيجة تتفق مع ما أشارت إليه دراسة (اللوزي والحنيطي،

٢٠١٢م) إلى كثرة الأعمال اليومية التي تؤدي إلى عدم الانتظام في المواعيد المحددة، وكذلك كثرة التكاليف بأعمال بعض الزملاء الغائبين تزيد من الغياب من العمل وأن مستوى التعامل مع رؤساء القسمات في الغياب عن العمل.

١٥: توصيات الدراسة:

فيما يتعلق بعبء العمل: يجب زيادة عدد التمريض عن طريق التعاقد أو التدريب. كما يجب مراعاة الظروف الشخصية والصحية والأسرية والاجتماعية عند تحديد الأفراد الذين يعملون في الورديات مساءً أو صباحاً بحسب ظروفهم السابقة مع تخفيض عبء العمل عن العاملين أيام العطل الرسمية والأعياد حيث أشارت النتائج أن العاملين في هذه المهنة يعانون من ضغط مرتفع بسبب العمل في أيام العطل الرسمية وأيام الأعياد.

الاهتمام ببيئة العمل المادية التي تحيط بالكادر التمريضي في محل عمله كالإضاءة والتهوية ووجود وتوفر المعدات والأجهزة الطبية الضرورية لأداء العمل حيث أن من شأنها أن توفر بيئة صالحة للعمل وتقلل من نسبة الغياب عن العمل لدى الكادر التمريض.

فيما يتعلق بطبيعة العمل كأحد العوامل المؤثرة لغياب الكادر التمريضي، من الضروري العمل على زيادة وعي الكادر التمريضي بأساليب وطرق التعامل والتواصل مع المرضى وكذلك وعيهم على كيفية تحمل المسؤولية عند ممارستهم لمهنتهم خاصة مع أولئك المرضى الذين يعانون من أوضاع صعبة أو أمراض خطيرة.

الدور الإداري المتبع كان له دور إيجابي. يجب المحافظة عليه وتطويره.

المراجع

اللوزي، موسى والحنيطي، نادية، (٢٠١٢). أثر العوامل المهنية والشخصية على الضغط الوظيفي في المستشفيات الحكومية بالأردن: دراسة تحليلية ميدانية"، مجلة دراسات العلوم الإدارية المجلد ٣٠، العدد ٢.

التويجري، بهية إبراهيم، المشكلات التي تواجه ممارسي مهنة التمريض في بيئة العمل بالمستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، ١٤٣٧هـ.

حجاج، خليل (٢٠١٢م) تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء الوظيفي والرضا الوظيفي للمرضيين بمستشفى الشفاء، مجلة جامعة الأزهر سلسلة العلوم الانسانية، المجلد (٩) العدد (٢)

- الشهري، محمد صالح(٢٠١٤م)، مدي الرضا الوظيفي لدي الممرضين السعوديين العاملين في المستشفيات الحكومية في منطقة مكة المكرمة. عبيدات، وآخرون (٢٠١٣) البحث العلمي، مفهومه، أدواته، أساليبه. الرياض: دارأسامة للنشر والتوزيع .
- المعاني، أيمن عودة، وعبد الحكيم عقلة رشيدة (٢٠١٢) تحليل ضغوط العمل لدى الجهاز التمريضي، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد (٣٣) العدد (٢)
- 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
- Sameera Kousar et al.; Saudi J. Nurs. Health. Care. Vol-1, Iss-1 (Feb-Mar, 2018):49-55.
- yamweya NN, Yekka P, Mubutu RD, Kasozi KI, Muhindo J. Staffabsenteeism in public health facilities of Uganda: a study in Bushenyi District on contributing factors. Open J Nurs. 2017; 7(10):1115–30.
- Hayam Ahmed Al-Sharif, Enas Ali Kassem, and Wafaa Mohamed A. Shokry, “Relationship between Nurses' Absenteeism 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, Pakistan Int. J. Soc. Sc. Manage. (2017) Vol. 4, Issue-2: 110-114.
- FL. Alharbi1*, TB. Almuzini 2, AA. Aljohani2, KA. Aljohani2, AR. Albowini3, ME. Aljohani4, MM. Althubyni. The Egyptian Journal of Hospital Medicine (January 2018) Vol. 70 (10), Page 1784-1788.
- 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.
- 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.

-
- 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.
- Piam, Jutarat, Tong (2013). The relationship between jobstress and job satisfaction among nurses in Bangkok Thailand. dissertation abstracts, United State International University.
- Young Carol, R. (2012). The relationship of physical activity to job stress and burnout in neonatal nurses in Texas dissertation abstract, Capella University.
- 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